

PSICODRAMMA E ORIENTAMENTO
L'esperienza di un gruppo di studenti universitari
durante un percorso di analisi delle competenze
e orientamento di tirocinio

Incipit e ringraziamenti

Questo progetto nasce dal desiderio di introdurre la modalità del lavoro di gruppo con tecniche e metodi psicodrammatici e sociodrammatici all'interno del mio nuovo contesto lavorativo: da aprile 2012 opero, infatti, come consulente di orientamento presso il Settore Orientamento e Placement dell'Alma Mater Studiorum-Università di Bologna.

In secondo luogo, dopo quattro anni di partecipazione alle esperienze pratiche guidate (EPG), di conduzioni, di auto osservazioni, supervisioni ed esami, mi trovo a concludere, o perlomeno a mettere un primo importante tassello, nella mia formazione da psicodrammatista.

E' quindi giunto il momento di produrre un elaborato scritto che, oltre a creare quella che Moreno definiva una "conserva culturale", mi auguro possa essere il mio personale inizio per ulteriori progetti che vedano l'orientamento servirsi delle tecniche, della metodologia e dell'approccio psicodrammatici per facilitare il processo di auto orientamento delle persone.

Il percorso di orientamento, focus di questa tesi, costituisce, inoltre, il proseguimento ideale di quanto realizzato attraverso i gruppi per disoccupati o cassa integrati da me precedentemente condotti presso i Centri per l'Impiego della Provincia di Bologna e all'interno del progetto "Priorita" della Provincia di Napoli¹. In particolare, però, questa conduzione ha la peculiarità di utilizzare non soltanto un approccio di tipo psicodrammatico e, occasionalmente, qualche sua tecnica (questi due aspetti sono ormai divenuti imprescindibili nel mio modo di lavorare con i gruppi), ma raccoglie anche il tentativo di utilizzare la metodologia psicodrammatica vera e propria.

Questo lavoro non sarebbe stato possibile senza la disponibilità del Settore Orientamento e Placement dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, nelle persone della Responsabile, Lucia Gunella, che per prima ha creduto in questo progetto, e delle colleghe Giustina Carullo, Francesca Fiorentini, Gioia Fornasari e Pamela Preti che, oltre a condividere con me il difficile ruolo di "orientatrici in tempo di crisi", mi hanno sostenuta nella sua realizzazione. Colgo, poi, l'occasione per citare le due giovani volontarie del Servizio Civile, Giuseppina Galatioto e Francesca Serrao, che, a diverso titolo, hanno preso parte al progetto, con freschezza ed entusiasmo. Ringrazio, inoltre, Niki Starnino, per aver realizzato, con discrezione e professionalità, le riprese audio-video di tutti gli incontri di piccolo gruppo e per aver creato un breve ma significativo *videoclip* (in allegato alla tesi) che riassume alcuni degli aspetti salienti del percorso.

Non posso, infine, non ricordare, e metaforicamente abbracciare, le due amiche e colleghe psicodrammatiste Gabriella Pierobon e Marta Vadalà che, oltre ad avermi incoraggiata a concludere, con questa tesi, il mio percorso formativo, si sono prestate, con i loro preziosi suggerimenti, a rileggere e a rivedere assieme a me questo elaborato.

1. Introduzione

I due paragrafi che seguono sono dedicati ad introdurre l'epistemologia del metodo psicodrammatico e le possibili intersezioni di quest'ultimo con l'orientamento. Tale spazio si rende necessario in quanto il binomio orientamento-psicodramma non può essere dato per scontato.

L'utilizzo dello psicodramma, infatti, ha trovato applicazione nella psicoterapia di gruppo fin dagli anni quaranta e si è successivamente affermato con forza negli ambiti della formazione e dello sviluppo personale (Schutzenberger, 1992; Dotti, 1998; Perussia, 2004; Zanardo, 2007; Boria e Muzzarelli, 2009).

Al contrario, se tra gli autori che si occupano di orientamento andiamo a cercare dei riferimenti a J. L. Moreno o allo psicodramma, troviamo solo scarse citazioni (Di Fabio, 1992; Pombeni, D'Angelo, 1994), nonostante i metodi attivi, intesi in senso lato, siano da sempre utilizzati da coloro che si occupano di orientamento in un *setting* di gruppo.

Diversa è la situazione se ci riferiamo a quegli psicodrammatisti che, in maniera più o meno continuativa, si sono occupati di orientamento: in questo caso, infatti, i contributi sono sicuramente più dettagliati, anche se ancora poco numerosi (Thomson, 1999; De Marino, Panetta, 2008; Ruscazio, Greco, 2012).

Qui di seguito sintetizzo i principali concetti chiave dello psicodramma e dell'orientamento, in modo da offrire al lettore un quadro teorico di riferimento in cui collocare l'intervento da me proposto.

1.1 Psicodramma: concetti chiave e principali tecniche.

"Il termine psicodramma deriva dal greco. *Psichè* significa "anima, soffio vitale", *Drama* significa azione, spettacolo scenico. Psicodramma sta quindi a significare una situazione nella quale il mondo interno (l'anima) può essere colto dal di fuori, dalla percezione sensibile. Ma non nel senso di confessarsi in pubblico o di recitare. Lo psicodramma è un metodo d'approccio psicologico finalizzato allo sviluppo personale, attraverso l'**azione** e la rappresentazione scenica." (Boria, Muzzarelli, 2009).

Altro elemento fortemente caratterizzante lo psicodramma, al pari dell'azione, è il **gruppo** inteso come luogo di incontro e palestra per mettere in scena i propri vissuti e sperimentare nuovi ruoli.

Padre dello psicodramma è Jacob Levy Moreno, ebreo di Bucarest nato nel 1889 e morto a New York nel 1974. Enzo Spaltro² ci offre un interessante ricordo di Moreno: "Era fantastico e surreale sentire recitare Moreno. Doppiare chiunque lo volesse davvero attivamente ed emotivamente [...] non c'era né inglese, né tedesco, né italiano a Milano a Piazza Sant'Ambrogio quando si scatenava ad esprimersi nel 1963³". Aggiunge Spaltro: "Organizzando il Congresso di Milano nel 1963 mi sembrò evidente il conflitto tra Freud e Moreno. [...] Non è possibile dimenticare l'individualismo di Freud, quello dei casi clinici, ed il collettivismo di Moreno, quello del teatro e dell'espressione corporale. Freud è stato per le nostre diverse generazioni il medico, lo scienziato, quello serio, austriaco, imperiale [...]. Freud scrive ed è tutto da leggere: splendido nella lettura. Moreno recita ed è tutto da ascoltare, vedere come un attore nello spettacolo. I libri di Freud sono libri che controllano, catalogano, spiegano. Freud analizza, Moreno cambia. Freud ci dà il piacere del capire, Moreno quello del movimento. Drama significa, infatti, movimento. Freud era un uomo d'ordine, pessimista. Moreno anarchico ed ottimista. Questi due personaggi-simboli hanno formato milioni di persone, non solo psicologi o medici (sia Freud sia Moreno erano sostanzialmente due medici), ma anche e soprattutto intellettuali, artisti, politici ed organizzatori. Per questo è necessario parlarne qui, mentre stiamo cercando di capire cosa succede se vogliamo utilizzare i concetti della drammatizzazione nell'organizzazione." (Boria, Muzzarelli, 2009).

Ecco di seguito **alcuni concetti chiave** propri della concezione moreniana:

1) Centralità del soggetto – Per Moreno è centrale la concezione dell'io-Dio, nel senso che ogni persona è creatrice del proprio destino e delle proprie relazioni vitali. Per questo un gruppo di psicodramma è basato prevalentemente su dinamiche intersoggettive (che salvaguardano la soggettività di ognuno), e non interdipendenti (del tipo "botta e risposta"). In questo modo la centralità del soggetto è tutelata, così come la sua libera espressione. Questa modalità di lavoro, inoltre, facilita le relazioni teliche (vedi punto 5) e ostacola quelle transferali.

2) Spontaneità e Creatività – Spontaneità e creatività sono fondamentali risorse dell'essere umano, che consentono all'individuo di elaborare e mettere in atto modi di essere (ruoli) inediti, personali e adeguati ai propri bisogni e alle situazioni. La spontaneità è uno stato di disponibilità a essere pienamente se stessi, ad affrontare positivamente l'imprevisto, a elaborare soluzioni nuove e utili; essa è inversamente proporzionale al livello di ansia e ne rappresenta la migliore prevenzione. Consentendo l'accesso alla creatività posseduta dalle persone, è il principale motore del cambiamento.

2) Ruolo – Il ruolo è l'insieme coerente, osservabile e significativo dei comportamenti e degli atteggiamenti che si sviluppano in un contesto ed esprime un modo di essere e di porsi in relazione con gli altri e col mondo. È un concetto fondamentale sia in campo formativo e organizzativo (dove si lavora sul ruolo professionale per armonizzare i bisogni personali con quelli dell'organizzazione) sia in campo terapeutico (dove si lavora sui ruoli

1 Progetto "Priorita". E' possibile trovare una descrizione sintetica del progetto sul N° 157 della Rivista "Psicologia e Lavoro" (Calvaruso, 2011).

2 Medico, psicologo del lavoro e docente universitario, da sempre interessato alle tematiche del gruppo e del benessere lavorativo.

3 In occasione del III Congresso Mondiale di Psicoterapia e Tecniche di gruppo.

personali al fine di armonizzare la presenza nel mondo degli individui e la loro natura profonda, ampliando le possibilità di essere e agire).

4) Incontro - L'incontro è per J.L. Moreno il regno della reciprocità, spazio di libertà e di creazione relazionale. Costituisce il modello relazionale interpersonale capace di consentire sia il massimo di auto-espressione, sia il massimo di arricchimento nel contatto con "l'altro da noi". Per Moreno un Io ed un Tu stabiliscono un vero rapporto di reciprocità soltanto quando ognuno dei due riesce ad immaginarsi e a sentirsi nei panni dell'altro; in tale modo essi realizzano l'incontro, cioè lo stare insieme, il ritrovarsi, l'essere in contatto fisico, il condividere, l'amare, il comprendersi. L'incontro è caratterizzato da reciprocità e da **tele** (vedi punto 5), per citare Moreno: "lo guarderò te con i tuoi occhi e tu guarderai me con i miei".

5) Tele - "... è la corrente affettiva che lega in modo invisibile e reciproco una persona con un'altra. Il tele costituisce la più semplice unità di sentimento che viene trasmessa da un individuo ad un altro [...] La qualità dell'emozione che passa attraverso questo ponte invisibile dà a tale legame la caratteristica dell'attrazione, della repulsione o dell'indifferenza" (Boria, 1983). Moreno definisce questo concetto per differenza rispetto all'empatia e al transfert. L'empatia è unidirezionale, è un sentimento ad una via che una persona rivolge ad un'altra. Il transfert è un fenomeno psicodinamico individuale. Per dirla alla Moreno: "Il tele unisce, il transfert divide".

Dopo aver introdotto i principali criteri di struttura epistemologica del metodo moreniano passo, qui di seguito, a descrivere sinteticamente **le principali tecniche** psicodrammatiche.

Ogni tecnica si riferisce ad una o più funzioni psicologiche o relazionali, per questo motivo è importante la consapevolezza della funzione attivata dalla tecnica e del significato che essa assume per la persona e per il gruppo in un dato momento. Come ci ricorda Luigi Dotti: "Ciò che è veramente formativo non è tanto la tecnica in sé, quanto il significato sotteso alla tecnica. La teoria moreniana può arricchire la formazione più di quanto possano fare le singole tecniche". (Dotti, 1998).

1) Doppio - Le prime esperienze che il bambino compie quando si affaccia alla vita sono caratterizzate dalla **funzione di doppio**. La madre cerca di "dare voce" ai bisogni, ai sentimenti e alle azioni del bambino. Essa mette in parole, letteralmente e col suo comportamento, il mondo interno del bambino, dando ad esso una forma e un significato che il bambino da solo non sarebbe in grado di dare. Il successo di questa operazione dipende dalla qualità della relazione madre/bambino e dalla capacità empatica della madre.

La **tecnica del doppio** attinge a questa originaria funzione materna. Il doppio è un membro del gruppo che, assumendo la stessa postura del protagonista e mettendosi al suo fianco (oppure ponendosi dietro di lui con un discreto contatto della mano sulla spalla), mette in parole i contenuti e le emozioni che ritiene che il protagonista stia provando.

La funzione di doppio può essere rivolta, oltre che agli altri (empatia) anche a se stessi (introspezione), quando, durante una sessione di psicodramma, un membro del gruppo ha l'opportunità di fermarsi e porre attenzione a ciò che sta vivendo; spesso questo avviene su stimolo del conduttore, il quale facilita la verbalizzazione con frasi come: "In questo momento sento che...".

2) Specchio - Guardando ancora allo sviluppo infantile, notiamo che la madre per prima e, in seguito, tutte le altre persone che entrano in rapporto col bambino agiscono oltre alla funzione di doppio anche un'inevitabile **funzione di specchio** psicologico e relazionale. Potremmo anche considerare lo sviluppo infantile (e in particolare il percorso educativo) come un gioco nel quale gli adulti alternano in modo più o meno adeguato ed efficace le funzioni di doppio e di specchio. La funzione di specchio viene attivata nello psicodramma ogni qual volta un membro del gruppo ha la possibilità di ottenere un rimando esterno. Ad esempio, un partecipante ad un gruppo dice ad un altro: "Io ti vedo così...", oppure: "Tu dici di essere una persona insicura, in realtà io ti percepisco in modo diverso...". La tecnica dello specchio consiste invece nel porre il protagonista fuori della scena che egli ha costruito, in posizione di osservatore della scena stessa che viene quindi interpretata da un alter ego e da altri membri del gruppo. Il protagonista in tal modo può "vedersi dall'esterno".

3) Inversione di ruolo - È la tecnica principale dello psicodramma, quella che esprime con maggiore evidenza sia l'importanza dell'**incontro** autentico con l'altro sia l'auto consapevolezza che deriva dalla possibilità di un decentramento percettivo. L'inversione di ruolo consente nel duplice processo di entrare nei panni dell'altro per conoscere meglio ciò che egli prova e al tempo stesso cercare di vedere se stesso con gli occhi dell'altro,

attuando un percorso contestuale di auto ed etero percezione. La tecnica dell'inversione di ruolo viene utilizzata spesso nel corso della scena psicodrammatica: il protagonista viene invitato, ad esempio, a prendere il posto degli altri significativi del suo mondo relazionale e a continuare la scena dal loro punto di vista. Anche nei gruppi composti da persone che lavorano o vivono insieme al di fuori degli incontri di formazione o di terapia, l'inversione di ruolo tra due membri del gruppo può essere una tecnica utile per sviluppare la relazione o per elaborare situazioni di coppia problematiche.

4) Role playing è forse la tecnica di derivazione moreniana più utilizzata in ambito formativo, pedagogico e clinico. Il *role playing* è innanzitutto una fase normale di apprendimento dei ruoli nella vita reale: esso assume pertanto un'importante funzione nell'apprendimento.

Può risultare utile distinguere: l'assunzione del ruolo (**role taking**), vale a dire il fatto di accettare un ruolo definito, completamente strutturato, che non consenta al soggetto di prendersi la minima libertà nei confronti del testo; il gioco del ruolo (**role playing**), che ammette un certo grado di libertà; e la creazione del ruolo (**role creating**), che lascia ampio margine all'iniziativa del soggetto, come si verifica nel caso dell'attore spontaneo (Moreno, 1980).

Moreno rivendica la paternità del *role playing* in quanto tecnica formativa, sottolineandone la derivazione dal linguaggio del teatro. Giocare un ruolo può essere considerato un metodo per imparare a sostenere dei ruoli con maggiore adeguatezza. Il gioco di ruolo si connota pertanto come uno spazio di apprendimento, dove il ruolo giocato si contrappone al **ruolo cristallizzato**. In tal senso il *role playing* è il campo dello sviluppo della spontaneità. Nel gioco di ruolo i membri del gruppo hanno la possibilità di scegliere il ruolo che desiderano agire. Da questo punto di vista nel *role playing* vi sono molti protagonisti che, impersonando ognuno un certo ruolo, interpretano una parte di se stessi (desiderata o temuta) oppure una parte dell'altro (conosciuta o sconosciuta). L'azione e l'analisi del vissuto favoriranno importanti *insight* in ogni partecipante. Parallelamente a questo *insight* individuale, si produce anche un *insight* di gruppo, successivo al confronto dei diversi vissuti, che porta alla riformulazione del problema da cui ha preso le mosse il gioco di ruolo.

Il *role playing* trova la sua collocazione in vari momenti del processo formativo, proprio per la sua duplice possibilità di coinvolgere il gruppo attorno ad un tema centrale e di permettere al tempo stesso un apprendimento emotivo individualizzato per ogni partecipante.

1.2 Orientamento e psicodramma: possibili intersezioni.

«Orientare significa porre l'individuo in grado di prendere coscienza di sé e di progredire, con i suoi studi e la sua professione, in relazione alle mutevoli esigenze della vita, con il duplice scopo di contribuire al progresso della società e di raggiungere il pieno sviluppo della persona umana».

Congresso Unesco, 1970

Le moderne pratiche di orientamento si sviluppano a partire dagli inizi del secolo scorso ad opera dell'ingegnere Frank Parson che fonda, a Boston, il *Vocational Bureau* e, nel 1909, pubblica "*Choosing a Vocation*", un trattato che presenta i fondamenti dell'approccio "scientifico" all'orientamento.

Nel secolo che ci separa da questo primo intervento, si è assistito ad un progressivo spostamento da un'ottica centrata sul sostegno alle scelte scolastico-professionali in età adolescenziale-giovanile a un approccio all'orientamento inteso come processo che accompagna l'esperienza formativa e lavorativa lungo l'arco della vita (Pombeni, Chiesa, 2009).

Il concetto di "orientamento lungo tutto l'arco della vita" (sancito dai libri bianchi della Commissione Europea sin dalla fine degli anni novanta), implica una continua ricerca di "attribuzione di senso" (Weick, 2001) alle scelte formative e lavorative dei soggetti all'interno di un mercato del lavoro sempre più complesso e globalizzato.

Il processo di orientamento avviene, in parte, attraverso la maturazione personale e le interazioni sociali nelle diverse fasi della vita (famiglia, gruppo dei pari, partecipazione sociale ecc) e, in parte, attraverso il supporto di azioni professionali finalizzate in maniera esplicita a migliorare la qualità e l'efficacia del processo orientativo.

Tali azioni si possono suddividere in tre macro tipologie specifiche, individuate dai documenti della Conferenza di Lisbona del 2000 e così definite sulla base dell'approccio metodologico-operativo a cui fanno riferimento: *Information, Guidance e Counselling*.

La **prima tipologia**, *Information*, fa riferimento a tutte quelle attività finalizzate a "fornire informazioni mirate rispetto ai bisogni di differenti

tipologie di clienti, a promuovere la ricerca autonoma e l'auto-consultazione di informazioni, ad accompagnare la rielaborazione e l'utilizzo delle informazioni acquisite dal cliente e a promuovere l'accesso alla rete dei servizi territoriali." (Pombeni, Chiesa, 2009).

La **seconda tipologia**, *Guidance*, si riferisce a quelle attività finalizzate a sostenere l'educazione all'auto-orientamento attraverso lo sviluppo di competenze orientative (De Crisenoy, Preterre, 2000), le quali facilitano la gestione efficace dei processi decisionali nelle esperienze di transizione (durante i percorsi formativi, nel passaggio dalla formazione al lavoro e nei cambiamenti lavorativi).

La **terza tipologia**, *Counselling*, costituisce "un intervento rivolto principalmente a sostenere una ridefinizione del sé professionale a partire dall'esperienza personale e dalla sua evoluzione progettuale attraverso la narrazione della persona e la competenza del consulente nell'identificare eventuali fattori ricorrenti (a livello di comportamenti, atteggiamenti, vissuti emotivi) e/o eventi critici che hanno segnato lo sviluppo dell'esperienza formativa e lavorativa passata." (Pombeni, Chiesa, 2009).

Da queste definizioni emerge chiaramente che il principio guida di coloro i quali si occupano di azioni orientative, a livello di *Information*, *Guidance* o *Counselling*, è quello di facilitare l'auto-orientamento delle persone: "Al centro della riflessione viene posto l'individuo con i differenti bisogni orientativi che caratterizzano il suo sempre più complesso rapporto con l'attività lavorativa. L'intervento orientativo non viene più finalizzato ad orientare la persona a prendere delle sagge decisioni, ma piuttosto ad aiutarla a prendere le sue decisioni saggiamente." (Pombeni, D'Angelo, 1994).

Diviene pertanto centrale il ruolo attivo della persona che da utente passivo deve diventare egli stesso agente di cambiamento. L'aiuto del consulente di orientamento consiste nel rendere possibile una riattivazione delle energie cognitive, ma anche emotive, del soggetto, affinché sia in grado di agire questo ruolo da protagonista della propria vita e delle proprie scelte.

Questa "centralità del soggetto" è proprio uno dei principi cardine dello psicodramma e della filosofia moreniana (vedi cap. 1.1) e costituisce, a mio parere, il punto di partenza nella costruzione di un percorso orientativo che utilizzi un approccio psicodrammatico.

Analizzando, poi, i più recenti sviluppi in materia osserviamo che una delle finalità principali "della consulenza di orientamento all'inizio del XXI secolo potrebbe essere definita come dare l'occasione di ri-stabilirsi come persona, ovvero come prodotto ternario (io-tu-l'altro) della relazione dialogica con gli altri che sostiene e costituisce l'individuo in quanto tale e che porta a distanziarsi dalle possibili cristallizzazioni di sé." (Guichard, Huteau, 2001).

La velocità dei cambiamenti caratterizzante l'era post-industriale, richiede sempre di più alle persone di mettersi in gioco rifuggendo da ruoli cristallizzati e da comportamenti stereotipati. Anche in questo contesto l'approccio psicodrammatico, con il suo ricorso alla Spontaneità e alla Creatività (vedi Cap. 1.1), può inserirsi con successo costituendo un'occasione privilegiata per "sperimentare nuovi ruoli" in un ambiente protetto.

In conclusione, il risultato atteso dai percorsi di orientamento (ovvero lo sviluppo personale, che rende il soggetto autonomo nelle scelte e fautore del proprio destino) ha numerosi aspetti in comune con il risultato atteso dai percorsi psicodrammatici (che può essere qui definito come l'aumento della capacità di fronteggiamento delle varie situazioni di vita attraverso una gestione più fluida del proprio potenziale di spontaneità e creatività nella relazione con il mondo e con gli altri diversi da sé). La scelta, però, della modalità attraverso la quale giungere al risultato atteso e, quindi, degli strumenti operativi di cui avvalersi, dipenderà da vari fattori, relativi sia alle caratteristiche personali del professionista sia al contesto.

"La scelta di un approccio psicodrammatico all'orientamento dovrà senz'altro fare i conti con i vincoli di tempo (attivare un processo che abbia in sé la possibilità di mettere in azione alcuni elementi significativi incontrati richiede senz'altro una disponibilità maggiore di tempo rispetto a ciò che si può prevedere in un processo di tipo dialogico), col tipo di bisogno orientativo [...] e con le competenze dell'operatore (competenza tecnico-metodologica ma anche di fronteggiamento del rischio e dell'incognito che il "mettere in azione" inevitabilmente porta con sé)." (Canini, 2008).

2. Il contesto

2.1 Il progetto di orientamento al tirocinio.

Il percorso di orientamento, proposto come argomento centrale di questa tesi, si inserisce in un più ampio progetto di orientamento al tirocinio (elaborato all'interno del Settore Orientamento e Placement), che qui descrivo sinteticamente esplicitandone i destinatari e gli obiettivi prefissati.

Attori

Il progetto prevede la collaborazione di tutto il Settore Orientamento e Placement (Servizio Orientamento e Ufficio Coordinamento Tirocini e Stage), e degli Uffici Tirocini delle singole Scuole (ex Facoltà) da cui gli studenti provengono.

Destinatari

Quaranta studenti brasiliani partecipanti al programma "Scienza senza frontiere" (vedi cap. 2.3) presso l'Università di Bologna.

Obiettivo

Supportare lo studente nella ricerca di un tirocinio curriculare (e in alcuni casi *post lauream*) adeguato alle sue competenze e alle sue aspettative, attivando, ove necessario, convenzioni con enti o aziende non ancora presenti nel database tirocini dell'Università di Bologna.

Strumenti

- Il database tirocini dell'Ateneo di Bologna che raccoglie convenzioni con le maggiori aziende italiane e multinazionali;

- La Scheda di sintesi (vedi Allegato 2) e il C.V. elaborati attraverso il percorso di orientamento e pensati per facilitare l'incrocio domanda-offerta con le aziende e lo scambio di informazioni tra i numerosi attori del progetto (uffici centrali di Ateneo, uffici periferici di Scuola, referenti del progetto "Scienza senza frontiere");

- Le competenze degli operatori coinvolti nel processo.

Tempistica

Il progetto prende il via con l'incontro in plenaria del 18 dicembre 2012. La conclusione del percorso di orientamento, compreso il colloquio individuale, è prevista per fine febbraio. Il mese di marzo è dedicato al contatto con le aziende. Mentre i mesi di aprile, maggio e giugno saranno quelli di svolgimento del tirocinio.

2.2 Il percorso di orientamento.

Descrivo qui gli elementi caratterizzanti il percorso di orientamento, che condivide gli stessi destinatari del progetto di orientamento al tirocinio all'interno del quale è inserito.

Obiettivi orientativi

- 1) Identificare le proprie competenze tecniche e trasversali attraverso l'auto e l'etero-percezione;
- 2) Elaborare delle piste di progetto professionale;
- 3) Redigere il proprio Curriculum Vitae.

Obiettivi formativi

Il contesto di gruppo, arricchito dalle tecniche, dalla metodologia e dall'approccio psicodrammatici, consente, contestualmente agli obiettivi più propriamente orientativi, di "allenare" diverse competenze trasversali indispensabili per muovere i primi passi nel mondo del lavoro. In questo modo lo strumento orientativo viene arricchito di importanti finalità formative.

Qui di seguito un elenco di alcune tra le competenze trasversali da "allenare" nel percorso di gruppo:

- 1) Ascolto empatico e capacità di mettersi nei panni dell'altro (sviluppata in particolare attraverso la tecnica del doppio e dell'inversione di ruolo);
- 2) Comunicazione interpersonale (sviluppata attraverso l'interazione di gruppo);
- 3) Capacità di lavorare in team abbandonando l'idea di essere "tutto" per diventare "parte" (fa parte del *setting* psicodrammatico la necessità di rispettare alcune regole -come la simmetria, la circolarità e la sospensione della risposta- che facilitano la relazione di gruppo);
- 4) Capacità di fronteggiamento (*coping*) delle situazioni attraverso la creatività definita come capacità di fornire risposte adeguate a situazioni nuove o risposte nuove a situazioni già affrontate (attraverso quello che Moreno definisce fattore Spontaneità/Creatività).

Sottolineo come l'ultima di queste competenze, la capacità di fronteggiamento delle situazioni, possa, correttamente, fare parte sia degli obiettivi formativi sia di quelli orientativi.

Metodologia di lavoro

L'approccio utilizzato è quello della formazione esperienziale e dei metodi attivi, con particolare riguardo alla metodologia e alle tecniche psicodrammatiche.

Si tratta di un intervento sperimentale all'interno del Servizio Orientamento dell'Università di Bologna che, per la prima volta dalla data della sua creazione che risale al 1998, adotta la metodologia psicodrammatica all'interno di un intervento di consulenza orientativa.

Durata

Un incontro in plenaria (circa quaranta persone) di tre ore. Tre incontri di piccolo gruppo (nove/dieci persone) di quattro ore e un incontro individuale di novanta minuti.

Articolazione del percorso

Il percorso offerto può essere sintetizzato (vedi Tab. 1) attraverso l'esplicitazione degli obiettivi prefissati e degli strumenti operativi utilizzati (tutti disponibili in allegato):

Incontro in plenaria

Obiettivi: condividere gli obiettivi del progetto; avvicinarsi ad una nuova modalità di lavoro formativo; formare quattro sottogruppi sulla base delle proprie aspettative verso il tirocinio; identificare delle piste di progetto per il tirocinio.

Strumenti: Piste di progetto.

I Incontro di gruppo

Obiettivi: condividere il contratto formativo; avvicinarsi agli altri partecipanti al gruppo in un clima di condivisione e di fiducia; ripercorrere la propria storia formativa (e lavorativa).

Strumenti: Schede sulle esperienze.

II Incontro di gruppo

Obiettivi: comprendere il concetto di competenza nelle sue diverse componenti (sapere, saper fare e saper essere); esplicitare la differenza tra competenze tecnico-professionali e competenze trasversali; acquisire una chiave di lettura per ricavare le competenze dalle esperienze; riflettere sul ruolo dell'auto e dell'etero percezione per ricavare i propri "saper essere" significativi.

Strumenti: Scheda di sintesi (in particolare Descrittivo delle competenze).

III Incontro di gruppo

Obiettivi: elaborare il proprio progetto di sviluppo professionale e condividerlo con il resto del gruppo; simulare un colloquio di selezione per un'offerta di tirocinio.

Strumenti: Scheda di sintesi (in particolare pag. 4 - Ipotesi di tirocinio).

Incontro Individuale

Obiettivi: rivedere, con il supporto del consulente, il proprio Descrittivo delle competenze e il Curriculum Vitae; raccogliere eventuali esigenze personali per la realizzazione del tirocinio (per esempio: luoghi e tempistica).

Strumenti: Curriculum Vitae e Scheda di sintesi.

	MODULI
Plenaria	Condivisione degli obiettivi del progetto
I incontro di gruppo	La mia storia
II incontro di gruppo	Le mie competenze
III incontro di gruppo	Il mio progetto di sviluppo professionale
Colloquio individuale	C.V. e Scheda di sintesi

Tabella 1

Output

Al termine del primo incontro in plenaria lo studente avrà identificato delle **Piste di Progetto** (Allegato 1) utili all'Ufficio Coordinamento Tirocini e Stage per impostare efficacemente la ricerca del tirocinio.

Alla fine del percorso ogni studente avrà realizzato, con la collaborazione del consulente di orientamento, una **Scheda di sintesi** (Allegato 2) contenente un breve Descrittivo delle competenze (pagg. 2 e 3 della Scheda di sintesi) e un **Curriculum Vitae**.

Monitoraggio

Oltre alla somministrazione di strumenti per verificare la qualità del percorso (vedi cap. 4), è previsto un monitoraggio del tirocinio a metà percorso (mese di maggio) e a fine percorso (luglio), attraverso un'intervista telefonica o un eventuale incontro in plenaria.

2.3 Il programma "Scienza senza frontiere".

"Scienza senza Frontiere"⁴ è un programma che si propone di favorire la mobilità internazionale di studenti, studiosi e ricercatori brasiliani verso università e centri di ricerca di alta qualificazione nel resto del mondo. Il progetto prevede anche l'ospitalità in Brasile per giovani ricercatori e per scienziati affermati a livello internazionale.

Il programma prevede l'erogazione di borse di studio mirate a coprire l'intera durata del progetto ed è dedicato ad aree disciplinari di considerevole interesse per l'innovazione e lo sviluppo tecnologico e industriale (quali le scienze naturali e le scienze della vita, l'ingegneria, l'agricoltura sostenibile, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, le industrie creative).

L'Italia aderisce al progetto e ne condivide gli obiettivi di consolidare ed estendere la collaborazione scientifica internazionale grazie a scambi e mobilità, ma anche di favorire un'interazione proficua tra il mondo accademico, il mondo della produzione e dei servizi e la società civile. Grazie all'iniziativa e al sostegno dell'Ambasciata del Brasile in Italia, nel novembre 2011, quattordici Istituzioni Italiane hanno firmato un accordo con le due agenzie del Governo Brasiliano, CAPES e CNPq, in modo da iniziare la costituzione di una rete per lo scambio di studenti, scienziati e studiosi all'interno del programma "Scienza senza Frontiere CSF – Italia".

La rete comprende, al momento, il Consiglio Nazionale delle Ricerche, undici Università individuate dal Governo Brasiliano tra quelle più qualificate per le aree di interesse del programma, l'Istituto Biogem e i centri di ricerca di Telecom Italia.

L'Università di Bologna ospita la segreteria tecnica della rete.

3. L'esperienza

Nei paragrafi che seguono descrivo e analisi quanto accaduto all'interno del gruppo denominato "Aspetto quello che succede", uno dei due gruppi da me seguiti all'interno del progetto.

In questo capitolo utilizzerò il carattere corsivo, oltre che per identificare i termini stranieri, per specificare le consegne del direttore/conducente.

Tutti i nomi degli studenti partecipanti al percorso sono stati modificati per garantirne l'anonimato.

3.1 Attività in plenaria.

La giornata comincia poco dopo le ore 9.00 con un momento dedicato ai saluti da parte dei referenti istituzionali del progetto: la referente per l'Italia del programma "Scienza senza frontiere" e, per l'Alma Mater Studiorum, la Responsabile del Settore Orientamento e Placement e il Responsabile dell'Ufficio Coordinamento Tirocini e Stage.

Alle 10.00 inizia l'attività da me condotta, che si svolge in un'aula diversa da quella della presentazione istituzionale sia per motivi logistici (l'aula aveva le sedie fisse), sia per rendere evidente, anche attraverso elementi di *set*, che si tratta di un tipo di lavoro "diverso" da quello precedente.

Set: aula a sedie mobili con una capienza di trentacinque persone.

Equipe di lavoro: l'attività (sia la plenaria sia i successivi incontri in piccolo gruppo) viene condotta da me in prima persona, nel doppio ruolo di direttore/conducente e consulente di orientamento. Durante questo primo incontro sono affiancata da due colleghe del Servizio Orientamento che, una volta terminata la plenaria, prenderanno a loro volta in carico due dei quattro piccoli gruppi da orientare al tirocinio. Sono inoltre presenti, in qualità di osservatrici, una volontaria del Servizio Civile interessata a conoscere le tecniche di psicodramma e la referente del programma "Scienza senza frontiere".

Partecipanti: sono presenti ventotto studenti (non tutti arrivano puntuali), mentre dieci hanno avvisato che pur non essendo riusciti a partecipare alla plenaria (dicembre è un periodo di esami), hanno intenzione di prendere parte al percorso di orientamento a partire dalle attività di piccolo gruppo previste per gennaio.

Note: i partecipanti sono in grado di comprendere abbastanza bene la lingua italiana e riescono ad esprimersi ad un livello sufficientemente fluido per il tipo di attività proposte. È comunque da sottolineare come il non avere una completa padronanza della lingua abbia richiesto la mia disponibilità a riformulare quanto detto in modo da assicurare la comprensione a tutti i partecipanti di quanto emerso nel gruppo.

4 Programma "Scienza senza frontiere":

<http://www.cienciasemfronteiras.it/it/il-programma-italia>

I partecipanti hanno un buon livello di conoscenza pregressa, in quanto appartengono allo stesso progetto di scambio e sono arrivati assieme dal Brasile nel mese di agosto 2012.

Ore 10.00 – Breve introduzione e attivazione psicomotoria

Presento brevemente la modalità di lavoro sottolineando il fatto che ai partecipanti verrà richiesto di partecipare in prima persona durante tutto il percorso, esprimendosi non solo in modo verbale ma anche corporeo.

Vi alzate e camminate occupando lo spazio che avete davanti e stando attenti a non scontrarvi... Mentre camminate cercate di incrociare gli sguardi di tutti i vostri compagni, sempre senza parlare... Ora diventate persone che la mattina devono prendere l'autobus velocemente e le altre persone sono quelle che incontrate lungo il cammino... STOP. Ora diventate studenti all'università e nel corridoio incontrate un vostro professore, uno di quelli importanti... STOP. Ora incontrerete un amico che non vedete da tanto tempo: un amico che avete lasciato in Brasile... STOP. Ora diventate bambini un po' dispettosi: cercate, senza farvi male, di pestare i piedi ai vostri compagni... STOP. Ora cercate di spettinare i capelli dei vostri compagni... STOP. Ora vi concentrate su voi stessi e sul vostro stato d'animo di questo momento, pensate ad una camminata che rappresenti questo stato d'animo e, lentamente, cominciate a muovervi assumendo questa camminata. Ora cercate di amplificare il movimento...

Vi fermate e vi mettete ai bordi del cerchio. Chi vuole mostra al gruppo la propria camminata venendo al centro del cerchio... Parte L... Gli altri lo osservano attentamente e, uno dopo l'altro, lo seguono imitando la sua camminata.

1° camminata

2° camminata

....

È arrivato il momento dell'ultima camminata, quindi pensate bene chi ha voglia. Guardate bene e imitate al meglio.

13° camminata.

Ricominciate a camminare e pensate ad una parola/aggettivo che descriva come vi sentite in questo momento. Quando l'avete trovata vi fermate ai bordi del cerchio.

Facciamo un breve "giro di cerchio" e chi ha la palla in mano dice il proprio nome e la parola/aggettivo che gli è venuta in mente.

Parole:

Interattivo/ Interazione/ Divertente (4)/ Felice/ Avvicinamento/ Sorpresa (2)/ Vergogna/ Rilassante/ Dinamico/ Tranquillo (2)/Diverso (3)/Allegro/ Normale/ Vivo/ Movimento

Ore 10.30 - Divisione in sottogruppi

Ora vi concentrate sulla vostra esperienza di stage: cosa vi aspettate? Quali sono le vostre paure, i vostri desideri? Come lo vorrei? Come non lo vorrei?

Mentre pensate camminate... Quando vi siete schiariti le idee vi fermate ai bordi del cerchio.

Pensate ora una parola che riassume quello che avete pensato durante la camminata.

Quando l'avete trovata fate un passo avanti. Partiamo alla mia sinistra con un breve "giro di cerchio".

Parole:

Nuovo/ Competenza(2)/ Imparare(2)/ Responsabilità/ Giusto/ Lavoro/ Conoscenza/ Accrescimento/ Restauro/ Tranquillo/ Coltivazione/ Esperienza/ Professionalità/ Apprendimento/ Curiosità/ Cooperazione/ Aspettativa/ Diverso/ Sviluppo/ Pratica/ Superamento/ Culturale/ Svolgimento/ Interessante/ Dinamico/ Distinguersi

Nel frattempo una delle due colleghe scrive alla lavagna tutte le parole, sulla base delle quali vengono individuati quattro gruppi semantici che diventano i titoli per i quattro diversi gruppi di lavoro.

Ogni ragazzo viene quindi invitato a scegliere il gruppo con il nome che sente più vicino a sé rispetto a ciò che si aspetta dall'esperienza di stage.

1) Novità/cambiamento – 7 persone

2) Conoscere/apprendere qualcosa di nuovo – 9 persone

3) Orientati al compito, all'obiettivo – 6 persone

4) Voglio vedere cosa succede, sono curioso, mi fermo e guardo – 6 persone

(Note: dato che alla plenaria mancano circa dieci persone, concedo questa disparità numerica che potrà essere colmata in un secondo tempo attraverso gli assenti).

Ore 10.45 Pausa

Ore 11.10 - Sociodramma-preparazione

Vi mettete in sottogruppo sistemandovi in cerchio... A partire dalla parola che vi è venuta in mente prima ognuno di voi avrà la possibilità di approfondire le proprie aspettative verso lo stage... Si tratta di una discussione di gruppo... cercate di rispettare i turni di parola e di parlare tutti... Per farlo avrete a disposizione un microfono speciale (una palla) e un facilitatore per sottogruppo (io, le due colleghe del Servizio Orientamento e la volontaria del Servizio Civile).

Ora ogni gruppo avrà dieci minuti di tempo per pensare ad una scenetta, uno sketch che rappresenti quanto emerso nella discussione... Non c'è alcun fine estetico... L'importante è che venga fuori quanto emerso dalla vostra discussione e dallo scambio di opinioni...

Ore 11.45 - Sociodramma-drammatizzazioni.

I gruppo. Conoscere e apprendere.

La scena si svolge in tre tempi: 1) Una professoressa scrive alla lavagna e una studentessa segue la lezione. 2) La stessa studentessa si trova in azienda durante lo stage ed è intenta a muovere una bottiglia di acqua osservando, con molta meraviglia, come questa reagisce agli spostamenti. 3) Una valigia, un viaggio, un ritorno in Brasile: diverse persone sedute vicine che si scambiano opinioni, la studentessa parla e fa vedere la bottiglia con lo stesso movimento, tutti la guardano con meraviglia e si congratulano con lei.

Il conduttore al pubblico: *Che cosa avete visto? Date un titolo a quanto visto.*

Titoli: Arricchimento/ Il ritorno/ Apprendimento/...

Svelamento. Il conduttore al gruppo: *Che cosa avete voluto rappresentare con questa drammatizzazione?* "Quello che ci portiamo a casa dopo questa esperienza, in generale, e dopo l'esperienza di stage, in particolare!".

Il gruppo. Novità e cambiamento.

Sulla scena ci sono alcune persone che discutono su come risolvere un problema tecnico e sono sistemate in cerchio. Si tratta di professionisti provenienti da settori diversi (ingegneri, architetti, consulenti,...) che cercano di trovare una soluzione condivisa. La scena prosegue e alla fine le persone si stringono le mani e si congratulano per aver concluso il lavoro.

Il conduttore al pubblico: *Che cosa avete visto? Date un titolo a quanto visto.*

Titoli: Integrazione/ Lavoro di gruppo/ La soluzione/...

Svelamento. Il conduttore al gruppo: *Che cosa avete voluto rappresentare con questa drammatizzazione?* "L'importanza di lavorare assieme e di integrare le competenze di professionisti diversi, anche durante lo stage".

Il gruppo. Orientati al compito.

La scena si svolge in cinque situazioni diverse annunciate da una voce fuori campo: 1) Brasile: un gruppo di persone sta giocando a calcio. 2) Viaggio verso l'Italia: tutti i membri del gruppo passano sotto ad un corridoio umano. 3) Italia: un gruppo di persone che parlano animatamente muovendo le mani, secondo il gesticolare tipico degli italiani. 4) Viaggio di ritorno in Brasile: nuovamente tutti i membri del gruppo passano sotto ad un corridoio umano 5) Brasile: un gruppo di persone gioca a calcio muovendo le mani e facendo gesti.

Il conduttore al pubblico: *Che cosa avete visto? Date un titolo a quanto visto?*

Titoli: Apprendere/ Riportare a casa/ La crescita/...

Svelamento. Il conduttore al gruppo: *Che cosa avete voluto rappresentare con questa drammatizzazione?* "L'arricchimento personale che è quello che cerchiamo attraverso questo progetto di scambio in Italia e anche durante lo stage".

IV gruppo. Aspetto quello che succede.

La scena comincia con una ragazza (nel ruolo di coordinatore del progetto) che spinge uno studente nella mischia e gli dice: "Forza, Rubens, è arrivata l'ora di scegliere il tuo tirocinio!". Davanti a Rubens ci sono diverse persone che hanno in mano un foglio con un punto interrogativo disegnato sopra e sussurrano, in un crescendo di toni: "Scegli!", "Scegli!", "Scegli!"; Rubens si avvicina sempre più a loro ripetendo incessantemente: "Non so cosa scegliere...!", "Non so cosa scegliere...!", "Non so cosa scegliere...!", lasciandosi avvolgere dagli ausiliari che rappresentano i punti interrogativi.

La scena cambia: i punti interrogativi diventano *Smile*. Rubens, rilassato e felice, stringe la mano alle persone che rappresentano gli *Smile*. Finalmente ha scelto!

Il conduttore al pubblico: *Che cosa avete visto? Date un titolo a quanto visto?*

Titoli: Qualunque scelta sarà quella buona/ L'importante è scegliere/ La scelta difficile/...

Svelamento. Il conduttore al gruppo: *Che cosa avete voluto rappresentare con questa drammatizzazione?* "La difficoltà della scelta, ma anche l'idea che comunque vada andrà bene perché l'importante è scegliere".

Ore 12.25 - Restituzione dello staff

Invito le colleghe a dare al gruppo una restituzione di quanto hanno potuto osservare attraverso le drammatizzazioni.

Emergono il tema dell'autenticità e il desiderio di imparare delle cose nuove da riportare nel proprio Paese di origine.

Propongo poi un possibile calendario per gli incontri in piccolo gruppo e invito ogni gruppo ad esprimere le proprie preferenze.

Ore 12.30 - Lavoro individuale sulle schede

Distribuisco le Schede di preparazione allo stage (Allegato 1) che invito a compilare in aula e a restituire prima di uscire. Come già ricordato queste schede sono state pensate con l'idea di fornire all'Ufficio Coordinamento Tirocini e Stage uno strumento per cominciare ad indagare sulle preferenze degli studenti in modo da avere un'idea, fin da subito, della situazione di ognuno.

Ore 13.00 - Saluti

3.1.1 Analisi dell'attività in plenaria

L'attività in plenaria è stata pensata per creare un momento di incontro tra tutti i partecipanti al percorso, abituandoli ad una nuova modalità di lavoro che prevedesse il loro coinvolgimento in prima persona nel fare accadere fatti e situazioni all'interno del gruppo.

L'analogia con il mondo del lavoro è evidente, in quanto la **pro-attività** è una delle competenze più importanti per chi si appresta ad entrare nel mercato del lavoro (e anche per chi, in tale mercato, è già inserito). Allenarla fin da subito è un modo per uscire da una logica passiva che ci conduce a pensare che il "lavoro ideale" debba "cadere dal cielo", piuttosto che essere il frutto del nostro impegno in prima persona.

Un altro obiettivo della plenaria è stato quello di creare quattro sottogruppi in base alle aspettative sul tirocinio, in modo da poter lavorare meglio assieme nei successivi incontri di piccolo gruppo.

La scelta di creare dei gruppi omogenei per provenienza formativa era stata presa in considerazione in fase progettuale dall'intera équipe di lavoro, ma era stata scartata per favorire un maggiore interscambio all'interno del piccolo gruppo. Si è, quindi, optato per la creazione di quattro piccoli gruppi omogenei rispetto alle aspettative sul tirocinio tenendo conto di quanto suggerito da Maria Luisa Pombeni e Maria Grazia D'Angelo in "L'orientamento di gruppo" (1994): "Quando diciamo che un gruppo di orientamento deve essere omogeneo facciamo riferimento essenzialmente alla percezione da parte dei suoi membri di essere simili e confrontabili rispetto al compito da affrontare".

Tra la plenaria e la I giornata

Nei giorni successivi alla plenaria e precedenti al primo incontro di gruppo mi occupo personalmente di contattare, via mail e via telefono, gli assenti alla plenaria collocandoli nei piccoli gruppi tenendo conto delle loro esigenze e dei posti avanzati. Con le colleghe del Servizio Orientamento ci suddividiamo i gruppi e concordiamo che io ne conduca due: quelli denominati "Aspetto quello che succede" e "Novità e cambiamento". Quella che segue è la narrazione dell'esperienza del gruppo "Aspetto quello che succede".

Il primo incontro si è svolto dopo circa tre settimane dalla plenaria (a causa delle vacanze natalizie), gli incontri successivi sono avvenuti con cadenza settimanale.

3.2 Primo incontro di piccolo gruppo. La mia storia.

Partecipanti: Amanda, Bernardina, Rubens, Lazaro, Antonio, Veronica, Beatriz, Magda (arriva alle 10.30), Alvaro (arriva alle 12.00). Provenienza formativa: Ingegneria delle telecomunicazioni, Architettura, Ingegneria civile (due persone), Ingegneria meccanica, Lettere-DAMS Musica, Biologia, Informatica, Agraria.

Set: un'aula con le sedie mobili, che può ospitare circa trenta persone, sarà la stessa per tutti e tre gli incontri.

Ore 9.30 – Introduzione al percorso

Invito i partecipanti a sedersi sulle sedie disposte in cerchio. La giornata inizia con un breve riassunto delle finalità del percorso e dell'attività svolta in plenaria. Presento poi la Scheda di sintesi (Allegato 2), che costituisce l'output formale del percorso, introducendo il concetto di competenza e spiegando che l'incontro odierno è finalizzato a recuperare le proprie esperienze di vita, come passaggio obbligatorio attraverso il quale ricavare le proprie competenze. Somministro il "termometro della consapevolezza" (Allegato 3) e ritiro quanto compilato dagli studenti. Illustro, infine, la necessità di video-riprendere i nostri incontri facendo firmare i fogli di autorizzazione al trattamento dei dati.

Ore 9.45 - Attivazione psicomotoria

"Vi alzate in piedi e camminate occupando lo spazio tra le sedie. Aumentate l'andatura cercando di non scontrarvi, aumentate il ritmo, sempre cercando di non scontrarvi, ancora più veloce... STOP. Riprendete a camminare come se foste su un lago ghiacciato... STOP. Ora siete su un terreno molto fangoso ... STOP. Ora su una bella spiaggia di sabbia bollente... STOP. Ora su un manto di neve abbondante... STOP. Riprendete a camminare secondo il ritmo che volete voi ..."

Pensate ora ad una postura, una statua che rappresenti il vostro sentire in questo momento. Quando l'avete trovata vi mettete in cerchio. Rubens mettiti al centro del gruppo e assumi la postura che rappresenta il tuo sentire in questo momento.

C'è qualcuno che si sente di andare da Rubens e mettere in parole quello che lui ha dentro? Amanda! Vieni qua e con tutta la sensibilità che hai a disposizione cerca un contatto tonico con Rubens, mettendogli una mano sulla spalla e dai voce a quello che Rubens prova in questo momento". Idem per ognuno dei membri del gruppo.

De-briefing: Mettete in parole come vi siete sentiti quando ho dato voce alle statue dei miei compagni e come è stato sentirsi raccontare dagli altri.

Come temi emergono la difficoltà ad entrare in contatto con persone che si conoscono poco e la maggior facilità ad entrare in contatto con persone che si conoscono di più, l'istinto inteso come l'elemento che mi fa percepire ciò che l'altro prova senza che egli l'abbia espresso, l'importanza non soltanto dell'auto ma anche dell'etero-percezione quando devo analizzare le mie competenze.

Ore 10.30 - Foto-linguaggio

"Scegliete un'immagine, tra quelle che trovate su questo tavolo (ci sono circa cinquanta immagini ritagliate dai giornali e incollate su cartoncino nero), che possa rappresentare la vostra storia di vita... quello che avete fatto nel passato all'università, nel lavoro, nel tempo libero... quando avete scelto l'immagine tornate al posto.

Beatriz, guarda le foto dei tuoi compagni e ti metti vicina ad una foto che ti ispira: Bernardina... Bernardina, fai la stessa cosa: Veronica... Veronica, fai la stessa cosa: Rubens. OK Facciamo due gruppi: Bernardina, Veronica, Beatriz e Rubens e un altro gruppo: Antonio, Lazaro, Amanda e Magda... (che nel frattempo è arrivata e ha scelto un'immagine).

Decidete all'interno di ogni gruppo chi è A, chi è B, chi è C e chi è D.

Amanda e Bernardina sono le due A. Voi sarete le prime nel vostro gruppo a parlare della vostra storia formativa, lavorativa e di vita. Dovete parlare delle vostre esperienze e delle attività che avete fatto in questi tre settori (che nel frattempo scrivo alla lavagna): lavoro, formazione e tempo libero.

Bernardina e Amanda parleranno della loro storia e gli altri ascolteranno con attenzione e, se lo riterranno necessario, faranno alcune domande. Non vi preoccupate per il tempo, darò io i cambi (12/13 min a testa). Per definire i turni di parola userete questa palla.

Ore 11.30 - Scelta dei due protagonisti

Pensate ora a quale delle tre storie che avete sentito vi ha incuriosito di più. Quando l'avete pensata dite "Ok!". Al mio via mettete la mano sul naso della persona che ha presentato la storia che vi ha incuriosito di più." Nel primo sottogruppo viene scelto Rubens -con tre preferenze- e, nel secondo, Magda e Veronica a pari merito, ma, tra le due, si offre Magda.

Ore 11.40 - Pausa

Ore 12.00 - I due protagonisti

Rubens

Rubens racconterai ora la tua storia al resto del gruppo attraverso l'aiuto dei tuoi compagni... Comincia scegliendo una persona che, secondo te, sia in grado di presentare la tua storia. Sceglie Bernardina. Bernardina

sei stata scelta per un compito molto importante. Non è necessario che ti ricordi tutto, la cosa essenziale è che tu cerchi un contatto fisico ed emotivo con Rubens e ci racconti una storia che abbia un filo. Quello che ti ricordi bene e quello che non ricordi lo inventi sul momento. Rubens, che ora ti ascolterà in silenzio, avrà poi modo, se vorrà, di modificare quanto da te detto, rettificando o aggiungendo dei dettagli.

Bernardina doppia Rubens: "La mia vita è fatta come un mosaico, come questa immagine che ho scelto, è fatta di varie parti messe assieme, tutto quello che ho cominciato non l'ho finito. Ho fatto un corso di informatica, ma poi non l'ho finito perché non mi erano piaciuti i miei professori. Io sono così, non so quello che mi aspetta. Mi piace molto mangiare e so cucinare bene. Questa settimana, a casa, ho fatto un pane molto buono... C'è una cosa che nella mia vita può cambiare tutto e questa scelta non mi sento di poterla condividere con voi in questo momento. Sono una persona incerta e nella vita non so quello che voglio".

Ora anche gli altri due compagni possono contribuire a raccontarci la storia di Rubens.

Veronica doppia Rubens: "Ho insegnato musica ai bambini tra gli zero e i dieci anni e questa è stata un'esperienza un po' traumatica perché non ero formato per farlo, visto che l'ho fatto all'inizio del mio percorso. Io sono una persona con molti dubbi. Cerco sempre nuove esperienze ma non so bene cosa devo fare. Se penso al mio futuro vedo un grande punto di domanda".

Beatriz doppia Rubens: "Ho fatto un corso di karate ma era mio padre che lo voleva, non io, e così dopo due mesi ho smesso. Sono una persona incerta e se penso al mio futuro non vedo nulla di sicuro perché sento che la vita cambia molto velocemente".

Soliloquio. *Rubens, metti in parole quello che ti passa dentro.* "Mi sento in dubbio, questa è l'unica certezza. Probabilmente ho scelto questa immagine (e me ne sono reso conto ora) perché la mia vita è come un mosaico, ha senso solo se presa tutta insieme... Io sono fatto di piccole parti anche diverse tra loro che hanno un senso solo se prese nella loro complessità".

Rispetto a quello che loro hanno detto vuoi aggiungere qualche cosa? "È vero che molte cose che ho cominciato non le ho terminate... ma qualcuna l'ho finita... per esempio il corso di informatica, dopo aver abbandonato il primo corso, ne ho trovato un altro dove mi sono trovato bene e l'ho finito".

Magda

Amanda doppia Magda. "Ho scelto questa immagine di bambini perché mi ricorda molto la mia infanzia di cui ho un bellissimo ricordo. La cosa che ha cambiato molto la mia vita è quando ho cominciato la facoltà di farmacia spostandomi dalla mia città e andando a studiare in un'altra città, Euro Preto... Stando in questa città ho imparato ad amare l'arte e ho deciso di iscrivermi ad architettura... questo per me è stato un passo molto importante... anche stare in Italia è una gran bella esperienza e per me la vita non ha un fine, nel senso che io ho sempre voglia di imparare cose nuove".

Lazaro doppia Magda: "Nel mio tempo libero mi piace andare al cinema, stare con gli amici e andare in bicicletta".

Antonio doppia Magda: "L'aspetto più importante della mia vita è stato quello di andare via dalla mia città natale e spostarmi in una nuova città per studiare e ora venire qua in Italia dal Brasile... Sono una persona molto coraggiosa...".

Magda (soliloquio). "Quello che hanno detto dello spostamento dalla mia città è molto vero, io non conoscevo le attività culturali e questo mi ha molto cambiata. Mi ha sorpreso molto quello che ha detto Antonio del coraggio..., in effetti, le persone credono che io sia coraggiosa perché ho cambiato città e ora sto in un altro Paese... ma io non mi sento coraggiosa. Io mi sento molte aspettative addosso... ma non sempre mi sento all'altezza di queste aspettative. Una cosa che io avevo voglia di dire e che è mancata, è che ho bisogno delle altre persone se voglio fare un bel lavoro e stare bene".

Ore 12.40 - Partecipazioni

E' ora il momento di condividere con il resto del gruppo quello che, anche attraverso il lavoro dei compagni, vi è venuto in mente della vostra storia.

Le partecipazioni si concentrano sul tema del cambiamento dello stile di vita da un Paese all'altro.

Nel proprio Paese d'origine le possibilità di dedicare tempo a se stessi erano molto ridotte a causa degli impegni universitari, ma anche familiari e, per qualcuno, lavorativi. Per questo motivo le scelte fatte in passato sono state spesso dettate dalla necessità di proseguire un cammino predefinito.

Utilizzando le parole di una partecipante: "Qui in Italia è come se il tempo si fosse fermato e ci fosse più tempo da dedicare a se stessi".

Il tempo libero è visto come un tempo importante non soltanto per uscire e rilassarsi, ma anche per approfondire cose che, "pur non avendo direttamente a che fare con il nostro futuro professionale, è comunque importante conoscere. Cose che non è necessario sapere, ma che è bello sapere!".

Emerge poi il tema del "lasciare che le cose accadano", senza voler a tutti i costi giungere ad un risultato immediato. Questo atteggiamento assume nelle partecipazioni una valenza positiva in quanto si contrappone al desiderio dell'ottenere "tutto e subito" e alla necessità di raggiungere certezze impossibili. Anche in questo caso viene sottolineato come questa nuova visione delle cose sia il frutto del periodo di scambio in Italia.

Infine, un ulteriore argomento che viene alla luce è quello dell'importanza che le relazioni, con la famiglia e i compagni di studi, hanno rivestito nel corso degli anni e nella storia di molti.

Ore 13.00 - Lavoro individuale sulle schede

Consegnare le schede sulle Esperienze (Allegato 4) da compilare in aula per fissare i momenti salienti della storia di ognuno.

Ore 13.10 - Saluti

3.2.1 Analisi del primo incontro di piccolo gruppo

Uno dei principali obiettivi dell'incontro è stato quello di creare nel gruppo un buon clima di intimità e condivisione.

Raccontare la propria storia e ascoltare quelle degli altri ha avuto, inoltre, la finalità di aumentare la consapevolezza sul proprio percorso, recuperando le esperienze non soltanto formative o lavorative ma anche di vita e, sulla base di quelle, andare a ricostruire (nel II incontro in piccolo gruppo e durante il colloquio individuale) le proprie competenze.

Grazie al lavoro fatto in plenaria, il gruppo ha familiarità con le regole della circolarità e della sospensione della risposta e le segue anche in questo incontro. I partecipanti riescono ad esprimere abbastanza bene il loro sentire attraverso il corpo e, durante l'incontro, fanno esperienza della tecnica del doppio in due momenti distinti, pensati proprio per creare una gradualità nell'utilizzo di tale tecnica.

Le partecipazioni finali aprono alcune riflessioni che verranno riprese anche in altri momenti durante i due incontri successivi e che sono emerse anche nell'altro gruppo da me condotto all'interno del progetto. Segnalo in particolare il tema della distanza da casa, l'importanza della famiglia e delle relazioni, l'"Ozio creativo" (De Masi, 1995) e quella che il poeta inglese John Keats definisce "La capacità negativa".

Giovan Francesco Lanzara, studioso di organizzazioni e comportamenti organizzativi, la descrive come la capacità di "essere nell'incertezza, di farsi avvolgere dal mistero, di rendersi vulnerabili al dubbio, restando impassibili di fronte all'assenza o alla perdita di senso, senza volere a tutti i costi e rapidamente pervenire a fatti o a motivi certi, [di] accettare momenti di indeterminazione e di assenza di direzione, e di cogliere le potenzialità di comprensione e d'azione che possono rivelarsi in tali momenti. [...] questo stato di sospensione [...] dispone a lasciare che gli eventi seguano il loro corso, restando in vigile attesa, e a lasciarsi andare con essi senza pretendere di determinarne a priori e a tutti i costi la direzione, il ritmo, o il punto d'arrivo" (Lanzara, 1993).

3.3 Secondo incontro di piccolo gruppo. Le mie competenze.

Partecipanti: Bernardina, Rubens, Lazaro, Antonio, Veronica, Beatriz, Magda, Alvaro. Amanda (studentessa di Ingegneria civile) deve lasciare il percorso per motivi personali e subentra Marcelo (studente di Ingegneria meccanica).

Ore 9.15 - Introduzione all'incontro

Breve introduzione al concetto di Competenza e alle sue "componenti": Sapere (conoscenze teoriche), Saper fare (abilità pratiche) e Saper essere (caratteristiche personali).

Ore 9.25 - Attivazione psicomotoria e presentazione del nuovo membro del gruppo.

Vi alzate, camminate nello spazio e salutate i vostri compagni in modo non verbale... Vi fermate ai bordi del cerchio.

Oggi c'è un nuovo compagno: Marcelo, scegli qualcuno del gruppo che possa presentarti.

Marcelo sceglie Lazaro, che presenta Marcelo utilizzando la tecnica del doppio.

Marcelo, come ti senti dopo questa presentazione? Puoi fare delle aggiunte o delle rettifiche.

Riprendete a camminare. Oggi mi sento... "Tranquilla/ bene/ felice/ assonnato/ tranquilla/ tranquilla/ ansioso/ felice/ uguale a tutti i giorni". Da questa giornata mi aspetto di... "Avanzare in questo processo/ più risposte/ conoscere meglio quello che spero/ una giornata dedicata a me/ fermarmi per pensare di più a me/ trovare un buon tirocinio/ fare un passo avanti/ trovare un buon tirocinio/ una giornata produttiva"

Ore 9.45 - Sociodramma.

Creazione di due sottogruppi (di diversa composizione rispetto alla scorsa volta) che andranno a lavorare su due ruoli condivisi all'interno del gruppo.

a) **Gruppo A.** Si concentra sul ruolo di studente nel progetto "Scienza senza frontiere". Quali sono le competenze, in termini di sapere, saper fare e saper essere, che ho messo e sto mettendo in atto, per essere parte di questo progetto.

b) **Gruppo B.** Si concentra sul ruolo di studente universitario in Brasile. Quali sono le competenze, in termini di sapere, saper fare e saper essere, che mi sono servite e ancora mi servono per essere un "bravo studente" in Brasile.

I due gruppi hanno venti minuti per discutere, in sottogruppo, sul tema proposto predisponendo un elenco di competenze condiviso. Avranno poi cinque minuti per preparare una drammatizzazione che rappresenti quanto è emerso durante la discussione attraverso una drammatizzazione.

Gruppo A.

Drammatizzazione con doppi⁵. Sulla scena ci sono due persone in piedi che devono scegliere che cosa fare nel futuro: davanti a loro ci sono un ostacolo "facile" e un ostacolo "difficile" (rappresentati da due membri del gruppo). Dietro ai due ostacoli c'è il successo (rappresentato dal quinto membro del gruppo). Le due persone pensano e si interrogano su quale strada prendere, dopo qualche secondo partono decisi: uno di loro va verso l'ostacolo "facile", mentre l'altro va verso l'ostacolo "difficile". Dopo qualche tentativo per superare gli ostacoli (ovviamente la fatica è maggiore per superare l'ostacolo "difficile") le due persone riescono, entrambe, ad abbracciare il successo.

Chiedo agli osservatori di dare un titolo a quanto hanno visto. I titoli sono: "La scelta del cammino/ Qualsiasi percorso ti porta al successo/ La forza del pensiero positivo/ La determinazione".

Chiedo, infine, agli "attori" di descrivere quanto volevano trasmettere. Svelamento: "Gli ostacoli non sono facili o difficili in assoluto, dipende dalle persone che li affrontano. Per arrivare al successo non è necessario fare fatica, posso raggiungere il mio obiettivo anche in modo gradevole, dipende da me e da quello che mi piace o non mi piace fare. "Scienza senza frontiere" è un esempio: viaggiare e stare lontani dal proprio Paese può essere più o meno facile a seconda delle persone che lo fanno. Per molti di noi è un qualche cosa, che pur essendo difficile, è anche molto interessante, piacevole e stimolante"

Gruppo B.

Drammatizzazione con doppi⁶. Sulla scena ci sono una ragazza intenta a studiare Storia antica e sua madre che si dimostra interessata a quello che la figlia sta facendo, oltre a supportarla nella scelta del percorso di studi da intraprendere: "Devi scegliere quello che ti piace di più, senza fretta e senza pressioni". Poi arriva il padre che le dice di non perdere tempo e di studiare orientata all'obiettivo e senza distrazioni.

Passa il tempo e arriva la data della prova di ammissione all'Università. La ragazza è impegnata nella prova.

Passa il tempo e siamo al primo giorno di lezione del Corso di Laurea in Storia antica e la ragazza è seduta soddisfatta e felice in prima fila, perché ha deciso di fare quello che voleva.

Chiedo agli osservatori di dare un titolo a quanto hanno visto. I titoli sono: "La scelta difficile/ La volontà e lo sforzo/ Lo stare tra due fuochi/ Fare la scelta con il cuore perché è quello che andrò a fare per tutta la vita/ La decisione direzionata".

Chiedo, infine, agli "attori" di spiegare ciò che volevano trasmettere. Svelamento: "La pressione che gli studenti in Brasile subiscono per entrare all'Università, a causa di un test di ingresso molto difficile e selettivo; il ruolo della famiglia nella scelta (a volte supportivo a volte ostacolante); l'importanza di seguire le proprie passioni."

Ore 10.40 - Debriefing sulle competenze. Quali sono le competenze che avete indicato all'interno del vostro gruppo?

Gruppo A.

Sapere: italiano, conoscenze di base, cultura italiana.

Saper fare: cucinare, amministrare il denaro, amministrare il proprio tempo, sviluppo del senso critico per scegliere in autonomia.

Saper essere: coraggiosi, determinati, autonomi dalla famiglia, tolleranti, senso di adattamento.

Chiedo all'altro sottogruppo se, come studenti del progetto "Scienza senza frontiere", si riconoscono nella descrizione di competenze fatta dai loro compagni. La risposta è affermativa.

Chiedo quali di queste competenze siano utili anche per il lavoro ed emerge che quasi tutte le competenze indicate sono importanti anche nel mondo del lavoro. Ne approfitto per introdurre il concetto di trasferibilità delle competenze, valorizzando l'esperienza del progetto "Scienza senza frontiere" che permette di ampliare, oltre alle competenze tecnico professionali (acquisite durante i diversi corsi di studio), anche le competenze cosiddette trasversali che sono fondamentali non solo per la ricerca del lavoro ma anche per vivere al meglio il ruolo di lavoratore.

Passiamo ora al gruppo B. Quali sono le competenze che avete indicato all'interno del vostro gruppo?

Gruppo B.

Sapere: informatica, conoscenze di cultura generale.

Saper fare: lavorare in gruppo, saper costruire un progetto di ricerca, studiare con metodo.

Saper essere: determinato, disposto al sacrificio, focalizzato.

Chiedo all'altro sottogruppo se, come studenti universitari brasiliani, si riconoscono nella descrizione delle competenze fatta dai loro compagni. La risposta è affermativa.

Chiedo quali di queste competenze siano utili anche per il mercato lavoro. Anche in questo caso dalla discussione emerge che praticamente tutte le competenze indicate sono importanti anche per il lavoro.

L'attività si conclude con una riflessione: il lavoro fatto dai due sottogruppi sulle competenze è quello che ogni partecipante può fare a partire dalle proprie esperienze individuali per cercare di ricavarne delle competenze.

Segnalo, infine, l'esistenza del sito web di ISFOL⁷, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, in cui si possono trovare delle schede molto dettagliate sulle varie figure professionali, in termini di competenze possedute.

Ore 11.00 - Pausa

Ore 11.20 - Attivazione psicomotoria

La seconda parte dell'incontro comincia con il gioco della "Mosca cieca", conosciuto anche in Brasile ma con il nome di "Cobra cieco".

Il gioco ottiene l'obiettivo di mobilitare le energie psicomotorie e creare un clima disteso e rilassato, che favorisce la spontaneità.

Ora vi sedete e pensate ad una persona all'interno del gruppo che vorreste conoscere di più. Quando l'avete pensata dite "Ok". Vi alzate e create un cerchio piccolo. Al mio via mettete la mano sulla spalla di questa persona... Vengono scelte tre persone a pari merito: Beatriz, Veronica e Antonio. Chiedo ai tre di pensare ad un numero da zero a dieci che esprima la voglia che hanno di lavorare e di dividerlo con un compagno. Chiedo poi ai compagni di comunicare a voce alta i tre numeri: "7 (Antonio), 5 (Veronica) e 8 (Beatriz)".

Ore 11.35 - Beatriz protagonista

Presenza in carico della protagonista.

Stabilisco un contatto tonico con Beatriz, camminando con lei nella stanza, mentre il resto del gruppo sistema le sedie per creare l'effetto del pubblico/uditorio.

Direttore a Beatriz: *Pensa a delle persone che hanno a che fare con la tua vita e che in qualche modo conoscono le strade che tu stai portando avanti a livello di carriera e scelte professionali. Persone di ambiti diversi (università, famiglia, amicizie ecc), che non devono essere parte di questo gruppo. Persone che hanno punti di vista diversi sulle tue scelte, qualcuno*

⁵ Durante lo svolgimento della scena interrompo l'attività per "doppiare" i personaggi -v.i par 1.1-.

⁶ Durante lo svolgimento della scena interrompo l'attività per "doppiare" i personaggi -v.i par 1.1-.

⁷ ISFOL professioni www.orientaonline.isfol.it

le appoggia completamente, qualcun altro invece non le condivide... Tra queste, individuane cinque. Beatriz sceglie la madre, la zia, il papà, il professore dell'università e il proprio tutor universitario.

Popolamento della scena (scelta dell'alter-ego e degli io-auxiliari).

Scegli una persona di questo gruppo che potrebbe essere te (Bernardina), una che possa essere la mamma (Veronica), una il papà (Marcelo), una la zia (Alvaro), una il professore (Lazaro) e una il tutor (Rubens).

Ora ti chiedo di sistemare queste persone, in qualche modo importanti per la tua vita e per le tue scelte, considerando che tu sarai collocata al centro della scena (seduta su questa sedia) e dovrai collocare gli altri attorno a te. E' molto importante che tu non li metta a caso ma che decidi a che distanza metterli sulla base di quanto senti che la persona ti aiuti o ti ostacoli nel cammino che stai facendo... chi è vicino ti aiuta, chi è lontano in qualche modo ti ostacola...

Guarda la scena, pensi possa funzionare così? Adesso pensa a come sono orientati i loro sguardi rispetto a te... chi ti guarda dritto? Chi un po' di sbieco? Chi è girato dall'altra parte?

Interviste in inversione di ruolo.

Tutti i personaggi presenti sulla scena vengono intervistati in inversione di ruolo con Beatriz, in modo da riscaldare i singoli personaggi e rendere le successive elaborazioni dei messaggi al protagonista un atto spontaneo e creativo.

Adesso ci farai conoscere meglio queste persone. Da chi cominciamo? "Dalla zia". Quando sei pronta ti siedi sulla sedia e diventi la zia.

Intervista alla zia.

Messaggio a Beatriz: "Cara Beatriz io sono sicura del tuo futuro professionale, perché credo molto in te. Se avrai bisogno di qualsiasi cosa io sono qui!"

Intervista al papà.

Messaggio a Beatriz: "Anche se non so molto della tua vita, penso che tu sia una brava studentessa. Io credo in te, penso che diventerai una buona professionista, mi dispiace di non averti potuto aiutare come avrei voluto, sia dal punto di vista economico ma non solo, ma non ho potuto".

Intervista al professore.

Messaggio a Beatriz: "Io non ho potuto darti il tirocinio che mi avevi chiesto, perché ho già un gruppo ampio di persone che collabora con me. Penso che qui in Italia tu stia avendo un'ottima opportunità per imparare bene. Per questo motivo, quanto rientrerai in Brasile, torna da me perché mi piacerebbe prenderti per un periodo di tirocinio"

Intervista alla mamma.

Messaggio a Beatriz: "Ti voglio molto bene e sono molto orgogliosa di te, non mi aspettavo che saresti venuta in Italia, anche perché me lo hai detto solo all'ultimo momento, e credo molto in te".

Intervista al tutor.

Messaggio a Beatriz: "Io ho appoggiato molto la tua scelta di venire in Italia, mi aspetto molto da te in tutti i sensi, come professionista, come donna, come mamma (se un giorno lo vorrai essere), in tutti i settori della vita, perché tu sei una persona brava, coraggiosa e perseverante"

Bene Beatriz, ora siediti al centro (inversione con l'alter ego). Qua ci sono delle persone importanti per la tua vita che hanno delle cose da dirti. Ascoltate bene!

Gli ausiliari riportano i cinque messaggi a Beatriz.

Soliloquio di Beatriz.

Doppio del direttore: Sentire queste parole, mi fa sentire... "... felice (si commuove) e un po' più sicura, perché ci sono tante persone che credono in me, per questo mi sento più coraggiosa per affrontare gli ostacoli della vita e sono molto grata a tutte queste persone che mi danno fiducia".

Integrazione.

Ora, Beatriz, ti viene una gran voglia di andare vicino a tutte queste persone, con l'ordine che vuoi tu, e con la postura congrua al tipo di emozione che provi, e gli dici tutto quello che ti è venuto in mente sentendo quello che hai ascoltato.

Alla mamma: "Mamma ti amo tanto e ti ringrazio per quello che hai detto. Ho bisogno molto del tuo appoggio... sei la donna più importante della mia vita."

Ora trova un modo per congedarti da questa persona attraverso la modalità non verbale...

Beatriz abbraccia la mamma.

Alla zia: "Sei la mia migliore amica e una persona molto importante per me, anche perché mi hai aiutato tanto! Non vedo l'ora di ritornare per venire a mangiare a casa tua..."

Ora trova un modo per congedarti da questa persona attraverso la modalità non verbale...

Beatriz abbraccia la zia.

Al papà: "Non so cosa dirti... grazie di credere in me... nonostante tutto, non ce l'ho con te!"

Ora trova un modo per congedarti da questa persona attraverso la modalità non verbale...

Beatriz saluta velocemente con la mano il padre.

Al professore: "Ho chiesto quel tirocinio, lei non me l'ha concesso e questo mi ha fatto male... ora però penso di non volerlo più fare, perché penso di aver già trovato il mio cammino."

Ora trova un modo per congedarti da questa persona attraverso la modalità non verbale...

Beatriz stringe la mano al professore.

Al tutor: "Tu sei uno degli uomini più importanti della mia vita, sei quasi un padre, grazie per il tuo appoggio che è molto importante per me, come persona, come padre e come professionista... voglio diventare come te quando diventerò una professionista."

Ora trova un modo per congedarti da questa persona attraverso la modalità non verbale...

Beatriz abbraccia il tutor.

Ore 12.30 - Partecipazioni

Beatriz ci ha donato un pezzettino della sua vita. E' giunto il momento di contraccambiare il dono che Beatriz ci ha fatto. Ognuno dice quello che gli è venuto in mente, relativamente alla sua personale esperienza, sentendo e vedendo Beatriz, anche aggiungendo quali persone avrebbe scelto e che cosa avrebbero detto.

Durante le partecipazioni emergono alcuni temi significativi:

– Il ruolo centrale della famiglia, come sostegno nelle scelte e come ancora nei momenti difficili.

– L'importanza non solo delle persone che ci sostengono ma anche di quelle che ci ostacolano, in quanto ci fanno riflettere e, in questo modo, ci aiutano a fare scelte migliori.

– L'importanza di conoscere non soltanto quello che gli altri pensano di me, ma anche quello che io sono e voglio.

– Il ruolo dei maestri di vita, quelle persone che mi servono da stimolo e da modello per crescere come persona e come professionista.

Ore 12.50 - Debriefing

Facciamo ora un giro di cerchio su quali sono i saper essere che gli altri mi riconoscono:

- Rubens: molto coraggioso e perseverante.
- Magda: molto comprensiva, molto paziente.
- Lazaro: che non mi lascio influenzare dagli altri, che sono responsabile e creativo.
- Marcelo: tollerante, tranquillo, indipendente e che mi adatto facilmente alle situazioni.
- Antonio: impegnato e curioso.
- Alvaro: responsabile e determinato.
- Bernardina: efficiente, creativa, determinata.
- Veronica: brava, studiosa e un po' "pazza".

A conclusione dell'attività propongo la Finestra di Johari (Immagine 1), come schema riassuntivo in grado di esplicitare la relazione tra auto ed etero percezione.

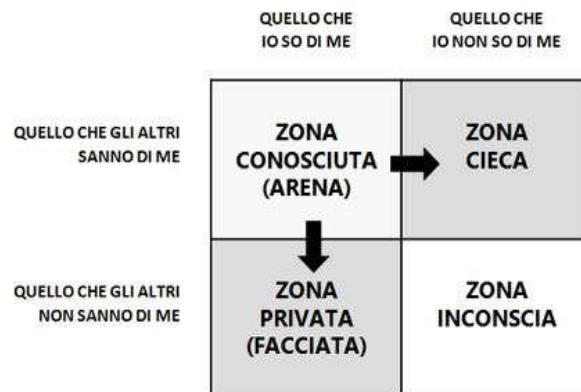


Immagine 1

Ore 13.10 - Saluti e lavoro per casa

Lavoro per casa: continuare la riflessione sulla scheda di sintesi nella parte relativa alle competenze (Allegato. 2 pagg. 2 e 3), partendo da quanto emerso oggi e dalle schede sulle esperienze (Allegato. 4).

3.3.1 Analisi del secondo incontro di piccolo gruppo

All'interno di un percorso di orientamento, il momento dedicato all'analisi delle competenze è un momento cruciale, in quanto è necessario entrare nel dettaglio delle attività svolte per poterne poi ricavare delle competenze (Selvatici, D'Angelo, 1999).

La sfida era quindi quella di fornire, attraverso i metodi attivi anziché la lezione frontale, una chiave di lettura per essere autonomamente in grado di ricavare dalle proprie esperienze le proprie competenze (in termini di sapere, saper fare e saper essere).

A conclusione dell'attività posso dire che le attività proposte hanno funzionato da stimolo e da attivatore per consentire una riflessione sul concetto di competenza.

In particolare la prima attività, di stampo sociodrammatico, ha consentito di elaborare le competenze acquisite, attraverso la personificazione di due ruoli condivisi all'interno del gruppo: quello di studenti del programma "Scienza senza frontiere" e quello di studenti in Brasile.

Il lavoro con il protagonista ha invece consentito, in primis al protagonista ma per risonanza a tutti i membri del gruppo, di ricevere degli "specchi" dagli altri significativi della propria vita.

Vorrei inoltre spendere alcune parole per evidenziare l'utilizzo del lavoro con il protagonista anche in ambito formativo/orientativo. Nonostante i dubbi iniziali (non avevo mai utilizzato questa modalità di lavoro in un gruppo con finalità formative/orientative), ritengo che questa scelta abbia funzionato da acceleratore dei processi non soltanto gruppalmente, ma anche di maturazione personale dei singoli. Mi auguro di avere la possibilità di approfondire ulteriormente l'argomento attraverso conduzioni, studi e ricerche future.

3.4 Terzo incontro in piccolo gruppo. Il mio progetto di sviluppo professionale.

Partecipanti: Bernardina, Rubens, Lazaro, Antonio, Veronica, Beatriz, Magda, Alvaro, Marcelo, (Veronica è assente).

Ore 9.15 - Attivazione psicomotoria

Vi mettete in coppia con un compagno con cui, fino a questo momento, avete avuto poche occasioni di lavorare. In ogni coppia decidete chi è A e chi è B. Al mio via A diventa la tigre e B la gabbia. Cambio ruolo... STOP. Ritornate nei vostri panni... Al mio via A è il gatto e B il topo. Cambio ruolo... STOP. Ritornate nei vostri panni... Al mio via A è l'uovo e B la gallina... Cambio ruolo... STOP. Ritornate nei vostri panni... Al mio via A è il sole primaverile e B un germoglio... Cambio ruolo... STOP. Ritornate nei vostri panni, camminando al ritmo che preferite. Una parola per verbalizzare come mi sento ora: calmo, stanco, caldo, ben disposta, meglio di ieri, divertita, tranquillo, speranzoso.

Ore 9.30 - Fantasia guidata

Ora vi mettete nel modo più comodo possibile su queste sedie e vi rilassate. Lentamente chiudete gli occhi... vi leggerò alcune frasi che hanno a che fare con il futuro...

"Il futuro influenza il presente tanto quanto il passato."

Friedrich Nietzsche

"Imparate dal passato, vivete per il presente, sognate per l'avvenire."

Anonimo

"Tra vent'anni non sarete delusi delle cose che avrete fatto, ma di quelle che non avrete fatto."

Mark Twain

"Potranno tagliare tutti i fiori, ma non fermeranno mai la primavera."

Pablo Neruda

"Davanti a noi stanno cose migliori di quelle che ci siamo lasciati alle spalle."

Clive Staples Lewis

"Il futuro appartiene a coloro che credono alla bellezza dei propri sogni."

Eleanor Roosevelt

Tenete gli occhi chiusi... oggi è il 29 gennaio 2013... in questa stanza il tempo passa veloce, tic tac, tic tac, passano i giorni, passano i mesi e la

vostra vita scorre tra attività e impegni... è passato un anno, è gennaio 2014... passano i giorni, i mesi, è passato un altro anno, gennaio 2015... il 2016... il 2017 ... quando io batterò le mani sarete tutti quanti al 29 gennaio 2018... BATTO LE MANI è il 29 gennaio 2018. Continuo a tenere gli occhi chiusi. Ora mi osservo, come sono? Come sono vestito? Come sono pettinato? Che faccia ho? Dove sono? In quale paese vivo? In quale città esattamente? Che cosa faccio nella vita? E nel lavoro?

In questo gennaio 2018 ci sono molte persone importanti nella vostra vita, ne mettete a fuoco quattro (due di ambito lavorativo/professionale e due di ambito privato). Chi sono, che cosa fanno? Solo quando avrete messo a fuoco queste persone aprirete gli occhi!

Ognuno cerca un titolo per il proprio 2018. A turno ognuno dice il titolo e le quattro persone.

Rubens: "Il pianista". Mamma, sorella e un'amica/collega, una collega.

Antonio: "Il ritorno". Professore, padre, due amici.

Lazaro: "Un buon livello". Madre, ragazza, due amici.

Magda: "Una vita per la cultura". Amico italiano, amica brasiliana, fratello, mamma.

Beatriz: "Un sentiero per la vita". Mamma, ragazzo, fratello del mio ragazzo, amica.

Alvaro: "Soddisfazione personale". Amico, babbo, cugino, ragazza.

Bernardina: "Ritorno al futuro V". I genitori e due amici.

Marcelo: "Il progettista". Mamma, sorella, due amici.

Vi alzate e vi mettete in cerchio. Pensate alla situazione che mi piacerebbe conoscere meglio. Al mio via mano sulla testa di questa persona. Viene scelto Rubens con quattro preferenze.

Ore 9.50 - Rubens protagonista

Presa in carico del protagonista.

Stabilisco un contatto tonico con Rubens camminando con lui nella stanza, mentre il resto del gruppo sistema le sedie in funzione di uditorio.

Direttore a Rubens: *Sei contento di essere stato scelto? Hai voglia di lavorare su questo argomento?*

Popolamento della scena (scelta dell'alter-ego e degli io-ausiliari).

Rubens. C'è una sorpresa per te. Oggi, 29 gennaio 2018, c'è una festa a cui sono presenti le quattro persone che tu ci hai indicato, oltre a te naturalmente. Adesso siamo in un momento tranquillo di questa festa e queste quattro persone sono sedute per bere qualcosa. Scegli tra il pubblico una persona che faccia te, una che faccia tu madre, tua sorella, una collega e l'altra collega... ora sistemate sulla scena.

Interviste in inversione di ruolo.

Tutti i personaggi presenti sulla scena vengono intervistati in inversione di ruolo con Rubens, in modo da riscaldare i singoli personaggi e rendere le successive elaborazioni dei messaggi al protagonista un atto spontaneo e creativo.

Durante le inversioni di ruolo vengono fatte alcune domande per far emergere la situazione attuale di Rubens: *Che cosa sta facendo in questo momento della sua vita Rubens? Come se la cava? Come sta?*

Intervista alla mamma.

Messaggio della mamma a Rubens: "Caro figlio mio, sei riuscito ad ottenere quello che volevi e sei diventato direttore dell'orchestra sinfonica dello Stato... hai fatto tanta fatica ad arrivare fino a qua, ma ora finalmente ce l'hai fatta. Quando eri più giovane non ci credevi abbastanza, ma poi qualche cosa è cambiato, hai cominciato a crederci e ora ce l'hai fatta. Vorrei che tu ti ricordassi sempre una frase che ci è molto cara: "Senza musica la vita sarebbe un errore".

Intervista all'amica/collega.

Messaggio dell'amica/collega a Rubens: "Spero che la musica sarà la tua compagna per tutta la vita, anche quando diventeremo vecchi la musica ci farà restare sempre con uno spirito giovane".

Intervista alla collega.

Messaggio della collega a Rubens: "Sei una persona giocosa e allegra. Quando sei motivato fai tutto molto bene, quando non sei motivato a fare una cosa si vede... Sono molto felice per il tuo nuovo lavoro e ti dico di non allontanarti mai dalla musica".

Intervista alla sorella.

Messaggio della sorella a Rubens: "Hai raggiunto quello che volevi, ti ringrazio per tutto quello che hai fatto per me e per esserti preso sempre cura di me. Ti voglio bene!".

Inversione di ruolo con alter ego.

Ora Rubens mettiti comodo (inversione di ruolo con l'alter ego) e preparati ad ascoltare alcuni messaggi importanti di persone che ti sono vicine in questo momento della tua vita. Ascoltate bene!

Gli ausiliari riportano i quattro messaggi a Rubens.

Soliloquio di Rubens.

"Ascoltare queste parole mi fa sentire che tutti gli sforzi che ho fatto nella mia vita per studiare il piano, aver dormito poco e viaggiato tanto sono stati una cosa giusta. Che se io domani mattina non mi svegliassi più, davvero sono contento della vita che ho avuto perché credo di averla vissuta bene. Per questo sono felice!"

Integrazione.

Con questa consapevolezza e questa felicità vai da ognuno di loro e gli dai un messaggio.

Messaggio alla mamma: "Grazie mamma, ti amo tanto!"

Ora trova un modo per congedarti da questa persona attraverso la modalità non verbale.

Rubens abbraccia la mamma.

Messaggio alla sorella: "Grazie cara sorella! Ti voglio bene!"

Ora trova un modo per congedarti da questa persona attraverso la modalità non verbale.

Rubens abbraccia la sorella.

Messaggio alla collega: "Grazie per avermi insegnato i primi passi di questo lavoro, te ne sarò grato per sempre!"

Ora trova un modo per congedarti da questa persona attraverso la modalità non verbale.

Rubens: la saluta stringendole la mano.

Messaggio alla collega: "Credo che tu sia la prima persona a credere in me in campo musicale, e per questo ti ringrazio tanto!"

Ora trova un modo per congedarti da questa persona attraverso la modalità non verbale.

Rubens abbraccia la collega.

Bene, abbiamo terminato questa scena e magicamente torniamo al 2013.

Ore 10.40 - Partecipazioni

E' arrivato il momento di restituire a Rubens qualche cosa di vostro. Ognuno dice che cosa gli era venuto in mente del proprio 2018.

Durante le partecipazioni emergono, in maniera più o meno dettagliata, i sogni e i desideri dei membri del gruppo. Tra le persone importanti visualizzate nel 2018 ci sono quasi sempre i membri della famiglia di origine, così come colleghi già conosciuti (attuali compagni di corso) o ancora da conoscere. In generale la proiezione ha attivato sensazioni positive e "di pienezza" per citare una partecipante. Quasi tutti hanno visualizzato situazioni "prevedibili" rispetto all'attuale percorso professionale, ma in un paio di casi la fantasia guidata e il lavoro con il protagonista hanno prodotto sviluppi nuovi del proprio sviluppo di carriera.

Vi chiedo ora di pensare ad una parola che possa concludere questa attività.

Parole: Sogno/ Pienezza/ Sviluppo/ Ri-progettazione/ Soddisfazione/ Sogno/ Tranquillità/ Avvicinamento.

Ore 11.10 - Pausa

Ore 11.30 - Role playing

L'ultima attività proposta consiste nella simulazione di colloquio di selezione, realizzata attraverso la tecnica del *role playing*. Divido il gruppo in due sottogruppi.

Gruppo A) I selezionatori

Gruppo B) I candidati

Entrambi i gruppi hanno a disposizione un'offerta di lavoro (la stessa) da me scaricata da un portale per la ricerca del lavoro.

Obiettivi del gruppo A:

1) Creare una descrizione del profilo ricercato in termini di competenze richieste (sapere, saper fare, saper essere), in gergo la *Job Description*;

2) Preparare delle domande tese a verificare la padronanza o meno di quelle competenze da parte del candidato;

3) Preparare un membro del gruppo al ruolo di selezionatore nella simulazione.

Obiettivi del gruppo B:

1) Ipotizzare una descrizione del profilo ricercato in termini di competenze richieste (sapere, saper fare, saper essere);

2) Immaginare delle possibili domande che i selezionatori potrebbero fare per verificare il possesso o meno di quelle competenze;

3) Preparare un membro del gruppo al ruolo di candidato nella simulazione, preparando possibili risposte alle domande ipotizzate.

Ore 12.10 - Simulazione colloquio di selezione tra Magda (selezionatore) e Alvaro (candidato)

Gli argomenti trattati⁸ vertono su:

● Competenze tecnico professionali (Che cosa ha imparato durante gli studi universitari?)

● Motivazioni (Perché ha scelto proprio la nostra azienda?)

● Disponibilità agli spostamenti e ai trasferimenti

● Caratteristiche personali (Quali sono le sue maggiori qualità e i suoi peggiori difetti? Mi faccia un esempio).

● Prospettive sul futuro (Come si vede fra cinque anni?)

Ore 12.30 - Debriefing

A partire dagli specchi degli altri membri del gruppo vengono evidenziate alcune riflessioni, che riporto schematicamente qui di seguito:

– In un colloquio di selezione è meglio essere se stessi fino in fondo, perché quando si mente il selezionatore se ne accorge, soprattutto dal comportamento non verbale. Per questo è molto importante conoscersi a fondo e saper parlare di sé;

– È molto utile fare degli esempi reali e concreti durante il colloquio, perché questo mi consente di essere più "vero" nella conversazione;

– Quando devo parlare dei miei difetti è utile pensare a come un mio difetto possa diventare un pregio (per esempio pignolo vs attento al dettaglio);

– Non esiste un candidato ideale in assoluto, ma tutto dipende dall'offerta di lavoro che abbiamo e dal tipo di azienda che seleziona;

– Prima del colloquio è molto utile informarsi non soltanto sulla posizione offerta, ma anche sull'azienda che cerca il candidato in modo da prepararsi al meglio.

Ore 12.50 - Chiusura

Ognuno di voi ha due foglietti bianchi a disposizione. Su uno scrivete una competenza/caratteristica personale che pensate di possedere in buona quantità e volete, in parte, donare al gruppo, sull'altro una competenza/caratteristica personale che avete imparato a riconoscere in voi partecipando a questo gruppo.

Preparo due contenitori: il primo contenitore, Cosa lascio/condivido con il gruppo, raccoglie i foglietti con le competenze che voglio condividere; il secondo contenitore, Cosa mi porto via/ho appreso nel gruppo, raccoglie i foglietti con le competenze che ho imparato a riconoscere nel gruppo. A turno ognuno sorteggia casualmente un bigliettino e lo legge a voce alta, si comincia dal primo contenitore e si passa al secondo contenitore.

Cosa lascio/condivido con il gruppo

Tranquillità/ Comprensione/ Ottimismo/ Responsabilità/
Determinazione/ Perseveranza/ Efficienza/ Curiosità

Cosa mi porto via/ho appreso nel gruppo

Sicurezza in me stesso/ Sesto senso/ Coraggio/ Concentrazione/
Indecisione/ Organizzazione/ Impegno/ Capacità di astrazione

Ore 13.10 - Saluto di gruppo in modalità non verbale

Ore 13.15 - Somministrazione questionario di soddisfazione

Ore 13.20 - Saluti e lavoro per casa in preparazione al colloquio

individuale

Lavoro per casa: cominciare a scrivere sulla scheda di sintesi (in formato digitale) le proprie competenze e il proprio progetto di stage. Rivedere il proprio CV e realizzarne uno in un formato breve in italiano o inglese. Controllare l'applicativo tirocini dell'Università di Bologna per consultare le attuali offerte di stage.

3.4.1 Analisi dell'ultimo incontro di piccolo gruppo

Il percorso di gruppo si conclude con un ulteriore lavoro con il protagonista e un *role playing*.

Anche in questo caso ritengo che il lavoro con il protagonista abbia funzionato piuttosto bene, non soltanto per la persona prescelta per mettere in scena la propria proiezione nel futuro, ma per tutto il gruppo nel suo complesso. Ha, infatti, agito da cassa di risonanza delle emozioni e dei vissuti degli altri membri del gruppo che, attraverso la scena di Rubens, hanno potuto riflettere su loro stessi e sui propri progetti di sviluppo professionale.

In particolare mi preme sottolineare come la proiezione nel futuro abbia attivato, come si può evincere dalle partecipazioni e dalle parole conclusive all'attività (Sogno/ Pienezza/ Sviluppo/ Ri-progettazione/ Soddisfazione/ Sogno/ Tranquillità/ Avvicinamento), sentimenti di positività e speranza nei componenti del gruppo.

⁸ Tra parentesi inserisco alcune delle domande formulate dal "selezionatore" durante il colloquio.

Questo aspetto non va sottovalutato soprattutto alla luce dei recenti sviluppi delle teorie e delle pratiche orientative che ritengono i costrutti di speranza e ottimismo (Nota, Soresi, 2010) come fondamentali per affrontare le sfide che l'attuale mercato del lavoro, e della società in generale, ci offrono.

Infine, l'attività del *role playing* sul colloquio di selezione ha costituito una buona palestra per mettere in atto quanto appreso durante questo incontro e quelli precedenti. La qualità delle domande e delle risposte formulate nella simulazione, così come gli argomenti affrontati nel *debriefing*, danno un'idea dei risultati ottenuti attraverso questo percorso orientativo che pur non avendo come focus principale le tecniche attive per la ricerca del lavoro, bensì lo sviluppo personale/professionale in senso più ampio, ha comunque fornito importanti stimoli di riflessione anche dal punto di vista pratico.

3.5 Colloquio individuale

I colloqui individuali, della durata di un'ora e trenta ciascuno, sono serviti per rivedere e mettere a punto la Scheda di sintesi e il C.V. dei partecipanti.

Al termine dell'incontro è stato somministrato il "termometro della consapevolezza", lo stesso strumento somministrato a inizio percorso. I risultati della rilevazione sono disponibili nel capitolo successivo.

4. I feedback

"E' molto difficile che, appena finito il corso, il conduttore riesca a stare veramente solo. E' più facile che i partecipanti continuino a essergli presenti nella mente, a fargli compagnia per tante ore, talvolta per giorni. L'esperienza che hanno vissuto insieme, lo porta a riflettere su ciò che è accaduto, su come si è comportato con quel o quella partecipante, [...], su come ha gestito i tempi, [...], su cosa avrebbe voluto/dovuto/potuto fare diversamente.

Dopo che il corso è finito, sulla via del ritorno a casa, il conduttore può mettersi nei panni di un supervisore che analizza il processo e i risultati ottenuti. Questo lavoro di auto-supervisione serve per comprendere le dinamiche accadute, per cogliere gli schemi, i giochi, gli stili che si ripetono, ma soprattutto per progettare aggiustamenti, modifiche, per impostare miglioramenti per una prossima volta" (Casula, 1997).

Ci sono molti modi per capire se un'attività proposta è stata efficace. Da psicodrammatista in formazione ho appreso piuttosto bene a decentrarmi dal mio ruolo di direttore e a supervisionare il mio operato. Le sensazioni del dopo conduzione mi accompagnano, nel bene o nel male, per diverso tempo dopo la conclusione delle attività e mi regalano ricordi vividi, positivi o negativi a seconda del caso.

Avendo però proposto un'attività del tutto nuova per il mio luogo di lavoro e avendo l'obiettivo di riproporre questa, o attività similari, ancora in futuro, ho riflettuto sulla necessità di un *feedback* più strutturato e, per quanto possibile, misurabile.

Premetto di essere consapevole della complessità legata alla valutazione degli interventi di orientamento (e di formazione) e del dibattito aperto su questa tematica, anche a livello universitario. Ho comunque deciso di procedere alla somministrazione di strumenti, ancorché "artigianali", per intraprendere un primo passo in questa direzione con l'intenzione di strutturare in modo più completo questa attività negli interventi futuri, anche con la collaborazione del servizio nel quale opero.

Ecco qui di seguito la descrizione degli strumenti utilizzati: una scala auto-ancorante, da me denominata "Il termometro della consapevolezza" (Allegato 3), e un questionario di soddisfazione (Allegato 5).

Riporto qui di seguito i risultati emersi dalla somministrazione di entrambi gli strumenti:

Termometro della consapevolezza:

Il "termometro della consapevolezza" è stato somministrato all'inizio (T1) e alla fine (T2) del percorso (dopo il colloquio individuale).

Le tre variabili che lo strumento chiede ai partecipanti di auto-valutare sono:

- La consapevolezza sulle proprie competenze.
- La consapevolezza sullo stage.
- La consapevolezza sul proprio progetto di sviluppo professionale.

La scala di autovalutazione va da 0 a 100.

Nome Partecipante	Consapevolezza sulle mie competenze		Consapevolezza sullo stage		Consapevolezza sul mio progetto di sviluppo professionale	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Alvaro	40	85	50	100	70	90
Antonio	48	70	12	80	10	50
Beatriz	70	80	70	80	80	70
Bernardina	70	90	40	95	25	70
Lazaro	50	70	50	70	10	60
Marcelo	20	70	50	80	40	50
Magda	60	80	60	90	75	90
Rubens	60	80	20	50	50	50
Veronica	85	90	70	95	50	80
MEDIA	55	79	47	82	46	68

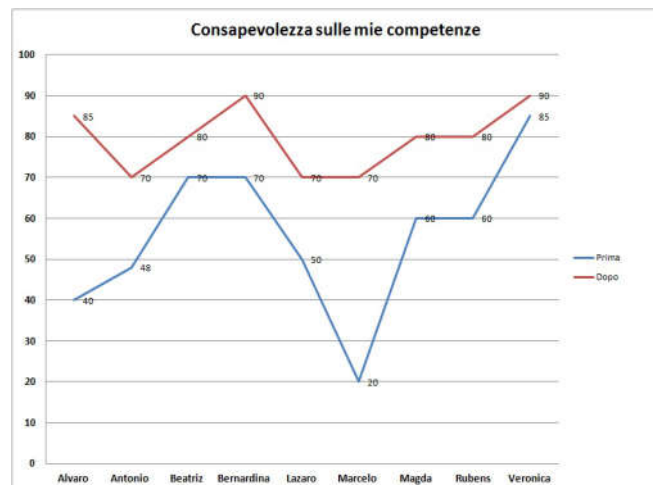
Tabella 2

Dai dati possiamo notare che il valore medio della percezione della consapevolezza rispetto alle tre variabili (consapevolezza sulle competenze, sullo stage e sul progetto di sviluppo professionale) è aumentata in maniera considerevole dall'inizio (T1) alla fine del percorso (T2).

In particolare la variabile che ha ottenuto un maggior incremento è quella relativa alla consapevolezza rispetto a dove e come voglio fare lo stage, che è passata da una media di 47 a una media di 82.

Vediamo ora i grafici per ognuna delle tre variabili:

Grafico 1



Dal grafico possiamo notare che la percezione della consapevolezza rispetto alle proprie competenze è aumentata per tutti i partecipanti al percorso con un incremento che va dai 5 punti di Veronica ai 50 punti di Marcelo.

Grafico 2

Anche rispetto alla seconda variabile notiamo che la percezione della propria consapevolezza rispetto a dove e come voglio fare lo stage è aumentata per tutti i partecipanti con un incremento che va dai 10 punti di Beatriz ai 68 punti di Antonio.

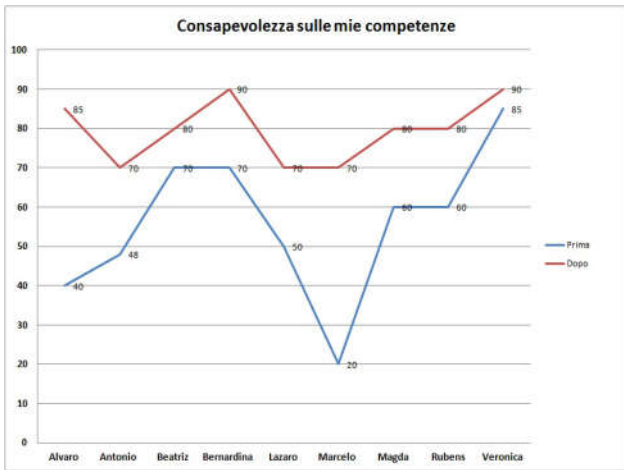
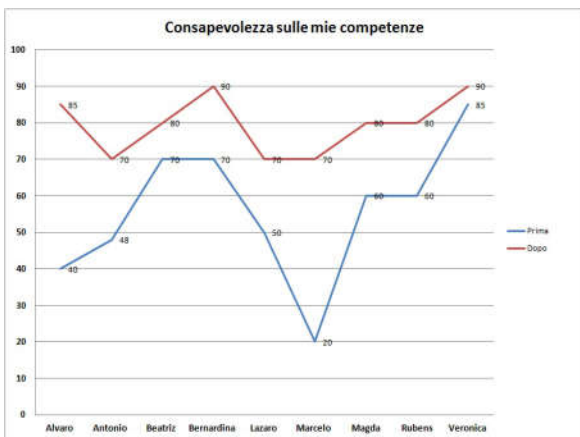


Grafico 3

Per quanto riguarda la percezione rispetto alla consapevolezza sul proprio progetto di sviluppo professionale, la risposta non è stata univoca come nei due casi precedenti: a fronte di due partecipanti (Bernardina e Lazaro) che hanno avuto un incremento di circa 50 punti, abbiamo una partecipante (Beatriz) che mostra un decremento di 10 punti, così come un partecipante (Rubens) che non ha modificato la propria percezione dall'inizio alla fine del percorso.



È curioso notare come queste due persone siano proprio quelle che hanno avuto l'occasione di "lavorare come protagonisti" durante il percorso orientativo. Osservando tutti e tre i grafici possiamo osservare che, sia Rubens, sia Beatriz, hanno aumentato la loro consapevolezza rispetto alle proprie competenze e allo stage, ma non rispetto al progetto di sviluppo professionale. È come se l'aver avuto più tempo per riflettere, pur consentendo una maggiore chiarezza sul presente (le competenze) e sugli obiettivi a breve termine (lo stage), avesse creato più dubbi (o più opportunità?) sugli obiettivi a lungo termine (il progetto di sviluppo professionale). Sarebbe stato interessante fare un'ulteriore verifica (per esempio attraverso un'intervista di stampo qualitativo) ma non ve ne è stato il tempo.

Questionario di soddisfazione

Si tratta di un questionario anonimo con sei domande a risposta chiusa e due domande aperte, che è stato somministrato alla fine del percorso di gruppo e prima del colloquio individuale. La scala di riferimento è una *Likert* a cinque modalità (1=per niente, 2=poco, 3=abbastanza, 4=molto, 5=moltissimo).

Ritieni che il percorso di orientamento svolto ti sia stato utile per conoscere meglio le tue competenze e risorse personali?	4, 5
Ritieni che il percorso di orientamento svolto ti sia stato utile per scegliere il tuo progetto di stage?	3, 9

Ritieni che il percorso di orientamento svolto ti sia stato utile per pensare al tuo progetto di sviluppo professionale?	4, 3
Pensi che le tecniche e gli strumenti utilizzati siano stati adeguati rispetto agli obiettivi del percorso?	4, 4
Complessivamente ti ritieni soddisfatto del percorso di orientamento?	4, 8
Ritieni che siano state soddisfatte le tue aspettative iniziali?	4, 4

Tabella 3

Ecco, invece, qui di seguito le risposte alle domande aperte:

Cosa miglioreresti nel percorso di orientamento:

"Niente". "Niente è stato molto buono". "Vorrei aver avuto più tempo per riflettere sulle mie competenze e su quello che voglio fare nella mia vita professionale". "Vorrei avere maggiori informazioni su quale area scegliere per il mio tirocinio". "Io so quali sono le mie competenze, ma vorrei avere avuto maggior tempo per riflettere su come mi vedono gli altri".

Ti chiediamo infine di esprimere le tue considerazioni libere sul percorso appena concluso:

"Sono rimasto molto soddisfatto e mi è piaciuto moltissimo partecipare a questo percorso di orientamento". "Mi è piaciuto molto, abbiamo conosciuto meglio le persone del gruppo, le loro opinioni, la loro vita. Per quello che riguarda la mia personale riflessione, il percorso mi ha fatto pensare a quali sono i valori importanti per me". "E' stata una bella opportunità per conoscermi meglio". "Questo percorso mi ha migliorato, nel senso di consentirmi di analizzarmi meglio (quali sono le mie competenze e le mie abilità) ed anche come comportarmi ad un colloquio per aumentare le probabilità di essere accettata da un'azienda". "Le tecniche scelte sono state le migliori per farci riflettere, non solo sul nostro futuro professionale, ma anche sul nostro futuro personale". "Il percorso di orientamento è stato utile non solo per conoscere le mie competenze, ma soprattutto per farmi pensare a che cosa voglio fare dal punto di vista professionale".

5. Conclusioni

Il tema dell'orientamento diviene sempre più attuale e costituisce il punto di partenza sul quale formare non soltanto i soggetti che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro, ma anche coloro che già vi sono inseriti e che, in un mercato fluido e in continuo cambiamento, necessitano costantemente di ridefinire i propri obiettivi e le proprie competenze (vedi il concetto di *Lifelong Guidance* illustrato nella Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 18 maggio 2004).

A tal proposito, in occasione del XIII Congresso Nazionale della Società Italiana per l'Orientamento (SIO) svoltosi a Milano dal 21 al 23 febbraio 2013, si è tentato di dare una risposta alla seguente domanda: *Qual è il ruolo dell'orientamento in un tempo di crisi?*

La risposta unanime è stata che chi si occupa di orientamento dovrà occuparsi sempre più di futuro. Pur restando fondamentale la ricostruzione delle esperienze passate nel tentativo di dare un senso alla propria storia formativa e lavorativa (Savickas, 2005), diverrà sempre più importante aiutare le persone a proiettarsi nel futuro.

Questo sforzo, naturalmente, non potrà essere fatto soltanto a livello individuale, ma necessiterà del supporto dei decisori pubblici e di politiche del lavoro adeguate.

Secondo Salvatore Soresi⁹, fautore della Lezione Magistrale al sopracitato congresso, "l'orientatore dovrà diventare un provocatore" che tenti di scuotere i rassegnati, affinché trovino una propria via di uscita all'inoccupazione o alla disoccupazione. Questa via, sostiene Soresi, passa attraverso i concetti di "futuro, speranza e ottimismo".

Ma come può l'orientatore occuparsi di futuro? Quali sono gli strumenti che egli ha a disposizione?

Sulla base della mia esperienza in gruppi strutturati (psicodrammatici) e destrutturati (*T-group*) ritengo che il gruppo, in particolare quello di stampo psicodrammatico, possa costituire un *setting* privilegiato per allenare le capacità degli individui di proiettarsi nel futuro, costruire speranza e diffondere ottimismo.

⁹ Professore Ordinario presso la Facoltà di Psicologia dell'Università degli Studi di Padova.

“Un gruppo è esperienza di futuro, mezzo di progettazione, proiezione sul futuro dell'esperienza passata, pluralisticamente usata come mezzo di innovazione e di cambiamento. E se il potere è essenzialmente modalità per provocare od impedire cambiamenti, un gruppo è il luogo ove maggiormente si crea e si esercita il potere cioè la potenzialità, il sentimento di contare qualcosa.” (Spaltro, 1985).

Bibliografia

–Boria G. (2005). *Psicoterapia psicodrammatica*. Milano: Franco Angeli.

–Boria G., Muzzarelli F. (2009). *Incontri sulla scena*. Milano: Franco Angeli.

–Calvaruso A. (2011). *Orientamento e formazione per esclusi sociali: il progetto Priorita*. Psicologia e Lavoro, n° 157 (pg. 25-32).

–Canini F. (2008). *L'approccio psicodrammatico e l'orientamento scolastico e professionale*. In Centro Risorse. Guida alle risorse per la didattica.

Disponibile a: <http://www.didaweb.net/risorse/scheda.php?id=3226>

–Casula C. (1997). *I porcospini di Schopenhauer*. Milano: Franco Angeli.

–Commissione delle Comunità europee (2000). *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*.

–Consiglio dell'Unione europea (2004). *Progetto di risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, sul rafforzamento delle politiche, dei sistemi e delle prassi in materia di orientamento lungo tutto l'arco della vita in Europa*. Documento n. 9286/04 EDUC 109 SOC 234.

–Consolini M., Pombeni M.L. (1999). *La consulenza orientativa*. Milano: Franco Angeli.

–De Leonardi P. (1994). *Lo scarto del cavallo. Lo psicodramma come intervento sui piccoli gruppi*. Milano: Franco Angeli.

–De Marino C., Panetta A.R. (2012). *Esperienze di sociodramma nei centri per l'impiego della Provincia di Pisa*. Quaderni dell'associazione italiana psicodrammatisti moreniani. Anno X. N° 1/2.

–De Masi D. (1995). *L'ozio creativo*. Roma: Ediesse.

–Di Fabio A. (2002). *Bilancio di competenze e orientamento formativo*. Firenze: Giunti.

–Dotti G. (1998). *Forma e Azione*. Milano: Franco Angeli.

–Guichard J., Huteau M. (2003). *Psicologia dell'orientamento professionale*. Milano: Raffaello Cortina Editore.

–Lanzara G. (1993). *Competenza progettuale e modelli di intervento nelle organizzazioni*. Bologna: Il Mulino.

–Luft. J. (1984). *Introduzione alla dinamica di gruppo*. Firenze: Nuova Italia.

–Moreno (1980). *Il teatro della spontaneità*. Firenze: Nuova Guaraldi.

–Nota L., Soresi S. (2010). *Sfide e nuovi orizzonti per l'orientamento. Metodologie e buone pratiche*. Firenze: Giunti.

–Perussia F. (2004). *Regia Psicotecnica. Tattica della formazione personale*. Milano: Guerini Associati. Pombeni M.L., Chiesa R. (2009). *Il gruppo nel processo di orientamento*. Roma: Carocci Editore.

–Pombeni M. L., D'Angelo M. G. (1994). *L'orientamento di gruppo*. Roma: Carocci Editore.

–Rockwell T. (1987). *The social construction of careers: career development and career counselling viewed from a sociometric perspective*. Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama & Sociometry, n° 40 (pag. 93-107).

–Ruscasio A., Greco M. (2012). *Psicodramma e orientamento professionale. L'utilizzo della metodologia psicodrammatica in un percorso di orientamento di gruppo per donne in re-inserimento lavorativo*. Quaderni dell'associazione italiana psicodrammatisti moreniani. Anno XIV. Supplemento monografico (pag. 107-125).

–Savickas M. (2005). *The theory and practice of career construction in* Brown. S., Lent R., *in Career Development and Counseling*. New Jersey: Wiley.

–Schutzenberger A. (1978). *Introduzione allo psicodramma e al gioco di ruolo*. Roma: Astrolabio.

–Selvatici A., D'Angelo M.G (1999). *Il bilancio di competenze*. Milano: Franco Angeli.

–Soresi S. (2013). *La crisi dell'orientamento: esistono vie d'uscita?* In: Boerchi D. (a cura di) Preatti del XIII Congresso Nazionale SIO. *Orientamento alla Scelta: Ricerche, Formazione, Applicazioni*. Milano: Vita e Pensiero.

–Spaltro E. (1985). *Pluralità*. Bologna: Patron.

–Spaltro E. (2009). *Sinistra*. Bologna: UPPress.

–Thomson V. (1999). *Career Planning. A Psychodramatic Approach*. Australian and Aotearoa New Zealand Psychodrama Association Journal, n° 8 (pag 54-59).

–Weick K. (2001). *Making sense of the Organisation*. Malden: Blackwell Business.

Per un contatto con l'autore, scrivere a:

simona.benini@email.it