

Quaderni di Comunità  
Persone, Educazione e Welfare  
nella società 5.0

Community Notebook  
People, Education, and Welfare  
in society 5.0

n. 2/2024

ORIENTAMENTO AL FUTURO

*a cura di*

Speranzina Ferraro, Lavinia Cicero,  
Andrea Zammitti, Diego Boerchi



Iscrizione presso il Registro Stampa del Tribunale di Roma  
al n. 172/2021 del 20 ottobre 2021

© Copyright 2024 Eurilink  
Eurilink University Press Srl  
Via Gregorio VII, 601 - 00165 Roma  
[www.eurilink.it](http://www.eurilink.it) - [ufficiostampa@eurilink.it](mailto:ufficiostampa@eurilink.it)  
ISBN: 979 12 80164 88 9  
ISSN: 2785-7697 (Print)  
ISSN: 3035-2525 (Online)

Prima edizione, dicembre 2024  
Progetto grafico di Eurilink

È vietata la riproduzione di questo libro, anche parziale, effettuata  
con qualsiasi mezzo, compresa la fotocopia

## INDICE

EDITORIALE	
<i>Speranzina Ferraro</i>	11
RUBRICA EDUCATION	27
1. Quale orientamento per quale società?	
<i>Gabriella Burba</i>	29
2. L'orientamento per gli adulti in una società che cambia	
<i>Emilio Porcaro</i>	39
RUBRICA EMPOWERMENT	49
1. Orientamento e innovazione: l'Intelligenza Artificiale a supporto del decision making di carriera	
<i>Marco Cristian Vitiello, Francesco Catalano</i>	51
SAGGI	61
1. L'orientamento nel XXI secolo: approcci e competenze per gli orientatori	
<i>Angela Russo, Lavinia Cicero, Giuseppe Santisi, Andrea Zammitti</i>	63
2. Professione orientatore: analisi comparative tra Italia e altre nazioni europee	
<i>Diego Boerchi, Simona Benini, Serena Tacconi</i>	95
3. Quality assurance: framework of indicators and evaluation models for career guidance	
<i>Concetta Fonzo, Enric Serradel-Lopez</i>	127

4. La maieutica orientativa. Ovvero la metodologia maieutica al servizio della consulenza orientativa <i>Filippo Sani</i>	159
5. Autoefficacia nelle life skills, career adaptability e competenze scolastiche: uno studio esplorativo <i>Elisabetta Sagone, Marcella Nucifora, Simona Maria Frischetto, Chiara Imbrogliera, Maria Luisa Indiana, Gaetana De Francisci, Maria Violetta Brundo</i>	191
6. Cosa pensano gli/le adolescenti del lavoro dignitoso e dell'inclusione? Uno studio qualitativo <i>Andrea Zammitti, Giuseppina Agosta, Carmela Ferlito, Oriana Maria Todaro, Alfio Caruso, Teresa Taibi, Daniela Catania</i>	227
APPROFONDIMENTI	253
1. Orientamento e ricerca di senso <i>Daniela Pavoncello</i>	255
2. Nuovi scenari per le politiche di orientamento <i>Anna Grimaldi, Anna Ancora</i>	263
RECENSIONI	271
1. Recensione del libro "Orientamento e consulenza di carriera: la soddisfazione lavorativa" <i>Cristina Castelli</i>	273

## 2. PROFESSIONE ORIENTATORE: ANALISI COMPARATIVA TRA ITALIA E ALTRE NAZIONI EUROPEE

di Diego Boerchi\*, Simona Benini\*\*, Serena Tacconi\*\*\*

**Abstract:** *Nell'era attuale, caratterizzata da cambiamenti rapidi e imprevedibilità, è fondamentale poter contare su servizi di orientamento efficaci all'interno dei quali operino professionisti competenti e riconosciuti. L'articolo analizza la situazione in Italia rispetto ad altri paesi europei, sottolineando come la mancanza di un percorso formativo strutturato e una regolamentazione chiara della professione di orientatore si contrappone a tendenze più strutturate nel resto d'Europa. Questa situazione contribuisce alla scarsa efficacia e alla frammentazione dei servizi di orientamento offerti, spesso allontanandoli dalle best practice europee. Viene evidenziata l'importanza di riconoscere l'orientamento come una disciplina specifica, richiedendo professionalità nell'erogazione dei servizi, nella ricerca e nella progettazione degli interventi per migliorare l'efficacia e la qualità del supporto offerto ai cittadini.*

**Abstract:** *In today's era, characterized by rapid change and unpredictability, it is essential to count on effective career guidance services in which competent and recognised professionals operate. The article analyzes the situation in Italy compared to other European countries, highlighting how the lack of a structured training path and precise regulation of the educational and vocational guidance profession contrasts with more*

---

\* Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia, diego.boerchi@unicatt.it.

\*\* Alma Mater Studiorum - Università di Bologna e InPratica - Comunità di consulenti di carriera.

\*\*\* Alma Mater Studiorum - Università di Bologna e InPratica - Comunità di consulenti di carriera.

*structured trends in the rest of Europe. This situation contributes to the low effectiveness and fragmentation of the guidance services offered, often distancing them from European best practices. The paper highlights the importance of recognising educational and vocational guidance as a specific discipline, requiring professionalism in service delivery, research, and intervention design to improve the effectiveness and quality of the support offered to citizens.*

**Parole chiave:** Orientamento; Orientatore; Consulente di carriera; Formazione; Regolamentazione; Best practice europee.

**Keywords:** Educational and vocational guidance; Career counselors; Training; Regulation; European best practices.

## *1. Introduzione*

In un'epoca caratterizzata da complessità e imprevedibilità sempre maggiori, in qualsiasi campo la questione della professionalità assume un'importanza cruciale. L'esigenza di interrogarsi sulla presenza o meno di competenze specifiche non è soltanto una riflessione accademica, ma una necessità pragmatica che impatta direttamente sulla capacità di essere efficienti ed efficaci. La presenza di professionisti qualificati, infatti, è il motore che assicura la produzione e la qualità, stimola l'innovazione e garantisce la resilienza di fronte a cambiamenti improvvisi.

L'efficacia degli interventi di orientamento scolastico e professionale è strettamente legata al livello di professionalità degli orientatori e dei consulenti di carriera. La ricerca scientifica evidenzia che orientatori con competenze elevate e una formazione continua producono interventi di maggiore efficacia. Ad esempio, una meta-analisi condotta da Brown e Ryan Krane (2000) ha identificato cinque componenti critici che aumentano l'efficacia degli

interventi di orientamento: esercizi scritti, interpretazioni e feedback personalizzati, informazioni sul mondo del lavoro, modellamento e supporto sociale. Questi componenti richiedono un alto livello di competenza e professionalità da parte degli orientatori per essere efficacemente implementati (Maze, 2009). Inoltre, il “Handbook of Career Development” discute come la formazione degli orientatori sia essenziale per affrontare le sfide dello sviluppo professionale e migliorare gli esiti degli interventi di orientamento. Gli orientatori che ricevono una formazione adeguata e continua tendono a facilitare decisioni educative e di carriera più positive, portando a una maggiore soddisfazione e produttività nella vita degli individui (Niles, 2014). Uno studio longitudinale condotto da Bimrose, Barnes, e Hughes (2008) ha dimostrato che l’efficacia dei servizi di orientamento migliora quando gli orientatori possiedono competenze aggiornate e pratiche basate sull’evidenza, il che sottolinea l’importanza della professionalizzazione nel campo dell’orientamento.

Se si vogliono ottenere risposte significative ad alcuni fenomeni, quali l’insoddisfazione formativa e lavorativa, gli abbandoni scolastici e universitari e lo skill mismatch, quindi, è fondamentale interrogarsi sul livello di professionalità che deve essere posseduto da chi si occupa di orientamento (Boerchi, 2024a). La presenza di orientatori competenti eleva la qualità della vita formativa e lavorativa dei singoli cittadini, e contribuisce a tessere il tessuto di un’economia nazionale robusta, innovativa e pronta a navigare le acque, talvolta turbolente, del mercato globale. Orientatori professionisti potrebbero essere i costruttori di un mercato del lavoro dinamico e adattabile, capaci di interpretare le tendenze economiche, di prevedere le competenze del futuro e di preparare studenti e lavoratori a cogliere opportunità e affrontare sfide lavorative.

In questo momento storico, è importante interrogarsi sul bisogno di professionisti formati e dedicati esplicitamente ed esclusivamente a questo compito: l’investimento nella formazione e

nel riconoscimento di esperti in orientamento e consulenti di carriera professionisti rappresenta ancora un lusso o costituisce una priorità strategica?

## *2. Gli effetti negativi della mancanza di professionalità nell'orientamento in Italia*

Una ricerca condotta nel 2021<sup>1</sup> dal Pew Research Center ha posizionato l'Italia al primo posto di un elenco di sedici nazioni, rilevando come una considerevole percentuale di italiani (43%) attribuisca un significato profondo al proprio lavoro, considerato l'elemento primario nella soddisfazione nella vita. Tuttavia, vi sono indicatori preoccupanti che suggeriscono una diffusa insoddisfazione riguardo alle scelte professionali e educative.

Il disagio inizia già nel percorso formativo, dove una notevole percentuale di studenti esprime rammarico per le scelte effettuate, indicando una mancanza di allineamento tra le proprie aspirazioni e il percorso di studi intrapreso: circa il 44% degli studenti che frequentano un liceo o un istituto tecnico e il 49% di chi frequenta un istituto professionale, se potesse tornare indietro, sceglierebbe un istituto diverso (Almadiploma, 2020).

Questo malessere formativo si trasferisce inevitabilmente nel mondo del lavoro, dove molti italiani lottano per trovare una posizione che li soddisfi veramente. Secondo Istat (2022), la percentuale di italiani molto soddisfatti del proprio lavoro è solo del 16,8% e, allargando il range, otteniamo che “Nel 2021 il 77,5% degli occupati dichiara di essere molto o abbastanza soddisfatto del proprio lavoro.

---

<sup>1</sup> Ricerca condotta su un campione di 16.254 adulti in: Canada, Belgio, Francia, Germania, Grecia, Italia, Paesi Bassi, Spagna, Svezia, Regno Unito, Australia, Giappone, Nuova Zelanda, Singapore, Corea del Sud e Taiwan.

Rispetto al 2020 la quota dei soddisfatti risulta in diminuzione (era il 79,0%)”.

Parte di questa insoddisfazione è spiegata dalla distanza tra formazione e mercato del lavoro: la scelta di percorsi formativi che non corrispondono alle esigenze dell’economia di riferimento porta a un aumento del tasso di disoccupazione giovanile e al fenomeno della sovra-qualificazione o della sottoccupazione. Le ultime cifre fornite dall’OECD (2017) mostrano che, in Italia, solo il 61% dei lavoratori possiede competenze che si allineano al proprio ruolo professionale, mentre il 21% presenta una qualificazione superiore alle necessità del loro lavoro e il 18% è meno qualificato di quanto richiesto. Inoltre, c’è una significativa discrepanza tra il campo di studi e il lavoro svolto: il 35% dei lavoratori italiani è impegnato in un ambito lavorativo che non corrisponde alla loro formazione. Questo fenomeno, a livello economico, si traduce nella difficoltà delle aziende a trovare persone con competenze adeguate alle loro esigenze, con impatti negativi sullo sviluppo del Sistema Italia frenato nelle sue potenzialità di espansione e generazione di ricchezza e benessere.

Tutto ciò si traduce in una scarsa mobilità professionale, intrappolando i cittadini in carriere che non sfruttano appieno le loro competenze o passioni, con effetti demotivanti e talvolta deleteri sul benessere psicologico (Boerchi, 2024b). In assenza di un orientamento efficace e personalizzato, molteplici talenti rimangono inespressi o mal direzionati, con conseguenze che vanno ben oltre la sfera lavorativa e influenzano la qualità della vita e il tessuto sociale dell’intera nazione.

### *3. Le direttive europee e italiane*

L’analisi della normativa più recente dei ministeri dell’istruzione e dell’università e una ricerca tra i documenti del

Cedefop, Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale dell'Unione Europea, restituiscono che, a livello europeo e italiano, due documenti meritano particolare attenzione: la Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri (2008) e l'Accordo tra Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente la definizione del sistema nazionale sull'orientamento permanente (2012).

Nel primo, l'orientamento è definito come un “processo continuo che mette in grado i cittadini di ogni età, nell'arco della vita, di identificare le proprie capacità, le proprie competenze e i propri interessi, prendere decisioni in materia di istruzione, formazione e occupazione nonché gestire i loro percorsi personali di vita nelle attività di istruzione e formazione, nel mondo professionale e in qualsiasi altro ambiente in cui è possibile acquisire e/o sfruttare tali capacità e competenze.”

L'accordo italiano, facendo esplicitamente riferimento alla Risoluzione europea, lo definisce come “il processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento, delle strategie messe in atto per relazionarsi e interagire con tali realtà, al fine di favorire la maturazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per poter definire o ridefinire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e sostenere le scelte relative”.

In entrambe le definizioni è possibile identificare alcuni elementi comuni e alcune assenze. In comune abbiamo l'enfasi sull'autoconsapevolezza, la conoscenza del contesto formativo e lavorativo, e la capacità di scelta. Entrambe, inoltre, riconoscono come, per poter garantire che la persona conosca sé stessa, il contesto, sappia fare delle scelte e monitorarle, essa debba possedere competenze specifiche, cioè “competenze orientative”, denominate, a livello internazionale, “Career Management Skills”, le quali devono

essere specificatamente oggetto di insegnamento. Ciò che manca, invece, è il riferimento a qualsiasi forma di orientamento prescrittivo, come è il “Consiglio d’orientamento”, che rappresenta l’antitesi di queste definizioni e che, tuttavia, sopravvive in Italia da quasi sessant’anni (D.P.R. 14 maggio 1966, n. 362). Mancano anche riferimenti a interventi di supporto all’inserimento lavorativo e per la creazione d’impresa, che dovrebbero seguire, non costituire e sostituire, gli interventi di supporto alle scelte professionali.

Riguardo alla professionalità necessaria a chi fa orientamento, invece, entrambi i documenti sono molto generici. Nella Linea 1 della Risoluzione europea relativa allo sviluppo delle competenze orientative, dopo aver detto che gli Stati membri dovrebbero “includere attività di insegnamento e apprendimento che favoriscono lo sviluppo delle competenze di gestione della carriera nei programmi di istruzione generale, professionale e superiore<sup>2</sup>” si suggerisce anche che è necessario “preparare gli insegnanti e i formatori allo svolgimento di tali attività ed accompagnarli in questa mansione<sup>3</sup>”.

Successivamente, nella Linea 3, relativa alla qualità dell’offerta d’orientamento, il riferimento è più diretto, ma comunque generico, quando si dice che gli Stati membri dovrebbero: “migliorare, anche attraverso l’istruzione iniziale e la formazione continua, il profilo professionale e gli standard degli operatori dell’orientamento e promuoverne le competenze e le capacità, in particolare per quanto riguarda la fornitura di informazioni, consulenza e sostegno, al fine di rispondere meglio alle esigenze e alle aspettative dei cittadini e dei responsabili politici<sup>4</sup>”.

---

<sup>2</sup> Testo originale: “including teaching and learning activities which foster the development of career management skills in general, vocational and higher education programmes”.

<sup>3</sup> Testo originale: “preparing teachers and trainers to conduct such activities and support them in this task”.

<sup>4</sup> Testo originale: “enhancing, including through initial education and further training, the professional profile and standards of guidance practitioners, and

L'accordo italiano del 2012, nell'articolo 4, rimanda a un Gruppo di lavoro istituzionale il compito di individuare gli "Standard minimi dei servizi e delle competenze professionali degli operatori". In questo documento, che verrà rilasciato nel 2014, viene fatto riferimento a cinque funzioni orientative (Informativa, Accompagnamento a specifiche esperienze di transizione, Consulenza orientativa, di Sistema e Educativa) e viene esplicitamente detto che "Alle cinque funzioni non corrispondono necessariamente, e secondo un rapporto di reciprocità, servizi, nel senso di "strutture dedicate", e/o "profili" professionali, nel senso di figure professionali specificatamente o esclusivamente dedicate. È possibile, infatti, che in alcuni servizi siano erogate solo alcune funzioni e, quindi, siano presenti solo alcune figure professionali come del resto è possibile che in alcuni contesti organizzativi una stessa figura professionale possa svolgere più di una funzione." Successivamente, per le prime quattro funzioni, sono indicate le "Competenze professionali" in modo molto dettagliato, la loro descrizione, infatti, contiene in incipit: "La risorsa professionale addetta a tale funzione si occupa di...". Fa eccezione la funzione Educativa, per la quale viene indicata la figura professionale dei docenti e che manca del dettaglio che invece è presente per le altre funzioni, rimandando ad un ulteriore approfondimento nell'ambito del gruppo tecnico che non ci risulta ci sia mai stato.

#### *4. Professionalizzare l'orientamento alla carriera: lo studio Cedefop del 2009*

Nel 2009 il Cedefop ha condotto una ricerca sul processo di professionalizzazione di chi opera nell'orientamento. Nella prefa-

---

promoting their competences and skills, in particular with regard to the provision of information, counselling and support, in order to better respond to the needs and expectations of both citizens and policymakers".

zione si sostiene che “Esiste un chiaro consenso in Europa sul fatto che servizi di orientamento e consulenza di alta qualità svolgono un ruolo chiave nel sostenere l’apprendimento permanente, la gestione della carriera e il raggiungimento degli obiettivi personali. [...] L’istituzione di un sistema di orientamento coerente e olistico, accessibile lungo l’intero arco della vita umana, ha chiare implicazioni per le competenze, le qualifiche e lo sviluppo professionale continuo degli operatori dell’orientamento.”

Lo studio comprendeva due componenti principali: una rassegna dei percorsi di formazione e qualificazione per gli operatori dell’orientamento professionale, con un’analisi delle tendenze e dei cambiamenti; lo sviluppo di un quadro di competenze per i professionisti dell’orientamento professionale.

I risultati della ricerca hanno evidenziato diversi aspetti critici relativi alla formazione e alle competenze degli operatori dell’orientamento professionale in Europa:

- *Manca di un profilo professionale specifico* - Nei paesi candidati o in via di adesione all’Unione Europea, l’orientamento professionale non aveva ancora raggiunto uno status professionale definito, per cui raramente i servizi erano forniti da personale con qualifiche specializzate e normate in questo ambito, mancando così percorsi formativi e professionali chiari e ben strutturati per ruoli specifici nel settore dell’orientamento professionale. Era possibile identificare tre categorie che affiancavano, e nella maggior parte dei casi sostituivano completamente, l’orientatore specializzato: gli psicologi, senza formazione specifica ma con formazione che poteva essere incorporata nella formazione psicologica generale o integrata successivamente; gli insegnanti, con una formazione supplementare limitata o nulla; gli esperti del mercato del lavoro, la cui formazione ha spesso un’enfasi su procedure

pubbliche amministrative ed eventualmente sul supporto alla ricerca del lavoro;

- *Effetti della mancanza di un'identità professionale* – La ricerca ha evidenziato molti effetti negativi nella scelta di non investire in un profilo professionale specifico e nel definire l'orientamento come funzione e non come professione. A livello operativo, le attività di orientamento avevano una priorità inferiore rispetto alle altre attività; la mancanza di una figura professionale specifica riduceva la visibilità per i potenziali utenti delle azioni e dei servizi di orientamento; era difficile identificare e monitorare la portata e l'impatto dell'orientamento quando questo era condotto insieme ad altre attività. A livello individuale, era emersa una sottostima dell'importanza del proprio contributo e dell'importanza di avere adeguate competenze specifiche, con un disinvestimento nella formazione iniziale e continua;
- *Disomogeneità nell'offerta formativa* - Vi era, tra i Paesi europei, molta diversità di offerta formativa, che rifletteva la molteplicità dei sistemi nazionali di erogazione dell'orientamento. La formazione poteva essere obbligatoria o facoltativa, sistematica o ad hoc, e variava a seconda dei livelli, da brevi corsi non certificati a lauree magistrali. In particolare, alcuni Paesi accettavano, come qualificante, la formazione in specializzazioni affini, quali la psicologia o la pedagogia, ritenendole sufficienti per i ruoli di orientamento;
- *Bisogno di standard minimi di qualificazione* - Il rapporto sollevava importanti questioni su ciò che costituisce una formazione "sufficiente" per ruoli specializzati nell'orientamento professionale, sostenendo che formazioni di base psicologiche, pedagogiche, sociologiche ed economiche non fossero soddisfacenti e che tutte queste necessitassero una preparazione specialistica (Sultana, 2003). Il documento

indicava in un anno di istruzione superiore a tempo pieno, o 60 crediti ECTS, la quantità minima di formazione. Segnale positivo fu la registrazione di un aumento significativo della formazione specialistica per gli operatori dell'orientamento professionale: circa due terzi degli Stati membri dell'UE già avevano iniziato a fornire una formazione specializzata a livello di istruzione terziaria, prevalentemente per il personale dei settori dell'istruzione, e, in percentuale minore, per il personale dei servizi pubblici di collocamento.

Questi risultati sottolineano la necessità del riconoscimento e della professionalizzazione degli orientatori, insieme a una standardizzazione della formazione, se si vuole migliorare la qualità e l'efficacia dei servizi di orientamento in tutta Europa.

## 5. *Lo stato dell'arte in Europa*

A distanza di alcuni anni, Cedefop ha voluto rifare il punto della situazione, non con uno studio integrato, ma producendo una serie di report, intitolati *Inventory of lifelong guidance systems and practices* e pubblicati tra il 2020 e il 2024, che restituiscono un quadro dei sistemi nazionali (o regionali) di erogazione dei servizi di orientamento nei contesti scolastici e nei servizi per il lavoro, oltreché una visione complessiva dei percorsi formativi di ogni Paese relativamente ai titoli di studio e alle qualifiche, necessarie o suggerite, per svolgere la professione di orientatore.

Con l'obiettivo di verificare se e quanto le criticità emerse nello studio del 2009 siano state superate, qui di seguito esamineremo con un maggior dettaglio, ove presente, quale sia l'offerta formativa dedicata a chi desideri diventare professionista dell'orientamento. Cercheremo, inoltre, di capire quanto, quella dell'orientatore, sia divenuta una professione specifica, o se persista

la tendenza a considerarla come una funzione svolta insieme ad altre attività “principali”, ad esempio, di insegnamento, relegandola di fatto in posizione secondaria rispetto ad un ruolo professionale principale.

### *5.1 Verso la formazione obbligatoria*

In Germania, così come in molti altri Paesi, quella dell'orientatore non è una professione legalmente regolamentata, anche se alcuni Land hanno delle regole rigide rispetto alla formazione degli insegnanti che a scuola si occupano di coordinare le attività di orientamento. In Germania, è inoltre peculiare il sistema per cui l'Agenzia federale per l'occupazione dispone di un proprio sistema di formazione per gli orientatori che andranno a lavorare all'interno dei servizi pubblici per l'impiego. Si tratta di una vera e propria Università (HdBA- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit) che offre due corsi di laurea (180 ECTS), uno dedicato all'Orientamento professionale e l'altro in Gestione del mercato del lavoro. All'interno della stessa Università è inoltre disponibile un corso di laurea magistrale part-time (120 ECTS) in Orientamento al mercato del lavoro. La maggior parte dei professionisti che l'Agenzia federale per il lavoro assume proviene da questi corsi di studio, che offrono anche la possibilità di lavorare in altri contesti. Diverse università in Germania offrono inoltre corsi di Master in orientamento o coaching con profili diversi, come: Orientamento, mediazione, coaching; Orientamento nel mondo del lavoro: coaching e supervisione; Coaching, sviluppo organizzativo e supervisione. Anche in Germania, così come in altri Paesi europei, gli orientatori sono organizzati in diverse associazioni professionali che raggruppano professionisti con focus diversi (orientamento scolastico, orientamento professionale, counselling, ecc.).

Simile al sistema tedesco è quello dell'Ungheria, in cui i professionisti dei servizi pubblici per il lavoro devono aver svolto uno specifico percorso di studi universitari in consulenza di carriera, vale a dire una laurea presso l'Università Szent István di Gödöllő seguita da una laurea magistrale (part-time) in consulenza di carriera presso l'Università Eötvös di Budapest.

In Polonia è possibile conseguire un titolo di laurea magistrale in consulenza di carriera, che è necessario, insieme a conoscenze in ambito pedagogico, per svolgere l'attività di orientamento nelle scuole secondarie e nei centri di consulenza psicologica e pedagogica.

Il Paese che, forse più di altri, è perentorio nella richiesta di una formazione specifica ai propri consulenti di orientamento è la Francia. In questo paese, gli orientatori che lavorano nelle scuole e nelle università devono infatti essere in possesso di una laurea magistrale in psicologia e, dopo aver superato un concorso selettivo, devono frequentare un corso di specializzazione universitario di un anno, retribuito, in ambito orientativo. Il completamento del corso consente di diventare un professionista abilitato, lo Psychologue de l'éducation nationale, e di lavorare nelle scuole primarie oppure come consulente-psicologo dell'orientamento nelle scuole secondarie o come direttore dei Centri di informazione e orientamento – CIO. Questa qualifica, aggiuntiva di un anno, è talvolta richiesta anche in altri contesti.

In Grecia, l'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e dell'orientamento professionale (EOPPEP) negli ultimi anni ha elaborato uno studio sulle competenze degli operatori di orientamento e sviluppato due profili professionali, il consulente di orientamento professionale di livello B (livello base) e il consulente di orientamento professionale A (livello esperto). Quest'ultimo, oltre a svolgere funzioni e compiti professionali legati alla fornitura primaria di servizi di orientamento, ha anche competenze e

responsabilità di pianificazione, monitoraggio e valutazione dei programmi di formazione in materia di orientamento professionale, supervisione, progettazione e sviluppo di strumenti di valutazione per l'orientamento, ricerca scientifica, ecc. Per i due livelli sono stati individuati percorsi di studio ed esperienze e i registri sono in corso di implementazione:

- consulente di orientamento professionale LIVELLO B (BASE) - Diploma universitario in qualsiasi materia (EQF 6), più formazione continua in Career Counselling and Guidance CGC di almeno 250 ore, più 2 anni di esperienza professionale o 200 ore di tirocinio in servizi pubblici o privati di CGC, più aver superato gli esami scritti di certificazione comprendenti la valutazione di una sessione di consulenza tipo;
- consulente di orientamento professionale LIVELLO A (ESPERTO) - Diploma universitario, master o dottorato in CGC (EQF 6,7,8) - Per la certificazione del livello non è richiesta alcuna procedura d'esame.

## *5.2 La formazione opzionale*

Oltre ai Paesi europei indicati sopra, anche altri erogano corsi universitari di primo e secondo ciclo in orientamento e consulenza di carriera. Nelle nazioni che vedremo in questo capitolo, tuttavia, questa formazione specialistica quasi mai è indispensabile per lavorare nella scuola, nelle università o nei servizi per l'impiego pubblici (PES).

Sono attivi corsi universitari in consulenza orientativa, sia di primo sia di secondo ciclo, nella Penisola Scandinava, mentre sono presenti corsi esclusivamente di secondo ciclo in Spagna, Bulgaria, Romania, Malta e Cipro (a tali corsi si accede solo in taluni casi dopo una laurea di primo ciclo ritenuta rilevante, come a Malta, più frequentemente dopo una qualsiasi laurea). Nei Paesi della

Penisola Scandinava (Svezia, Norvegia, Danimarca e Finlandia), l'offerta formativa dedicata ai consulenti di orientamento è piuttosto vasta. Esistono, in tutti questi Paesi, corsi di laurea magistrale specificatamente dedicati all'orientamento professionale e alla consulenza di carriera (120 ECTS) che, normalmente, si svolgono sia in presenza, sia online. Spesso le università di riferimento offrono la possibilità di seguire tali corsi in modalità part-time (il corso di studio può essere completato in quattro anni, anziché in due) in modo da favorire la partecipazione di studenti lavoratori. In alcuni di questi Paesi esistono anche corsi di laurea a livello triennale dedicati all'orientamento: in Svezia, per esempio, viene erogato un corso da 180 ECTS, interamente dedicato all'orientamento professionale, mentre in Danimarca troviamo un corso da 210 ECTS dedicato alla formazione in "amministrazione pubblica" che consente, al suo interno, di specializzarsi in orientamento scolastico e professionale attraverso insegnamenti teorici e un tirocinio di sei mesi. Ognuno di questi Paesi offre anche a lavoratori adulti che già hanno una esperienza pratica come consulenti di orientamento (l'esperienza deve essere almeno biennale) di acquisire una formazione specifica a corollario delle loro competenze pratiche. Questo tipo di formazione, in genere con un valore di 60 ECTS, viene fornita sia a livello di laurea (per gli orientatori che possiedono solo il diploma), sia a livello di laurea magistrale (per gli orientatori già laureati).

Anche a Malta sono organizzati corsi triennali universitari di secondo ciclo serali part-time in orientamento e sviluppo di carriera, pensati anche per lavoratori, i cui partecipanti devono essere in possesso di una laurea di primo ciclo in un'area di studio ritenuta rilevante. Una caratteristica distintiva del corso è che vengono formati insieme sia gli operatori dell'orientamento scolastico che quelli dei servizi di collocamento pubblici e privati.

In Bulgaria è possibile conseguire la certificazione di Global career development facilitator (GCDF), che però non è indispensabile per lavorare nei servizi per il lavoro. In particolare, dopo una qualsiasi laurea di primo ciclo, è possibile seguire dei corsi post-lauream in career education/career development and entrepreneurship di 60/120 ECTS e accedere alla certificazione.

A Cipro sono stati attivati corsi di laurea magistrale in *career guidance* counselling della durata di due/quattro semestri (60-150 ECTS).

In Portogallo, la formazione dell'orientatore è strettamente legata a quella dello psicologo. Nonostante per lavorare come orientatore sia sufficiente avere una laurea di secondo ciclo di qualsiasi ambito, di fatto la maggior parte degli orientatori sono psicologi. Nel contesto scolastico portoghese, inoltre, è comunque necessario avere una specializzazione in psicologia dell'educazione, ma alcuni psicologi hanno in aggiunta una specializzazione avanzata in sviluppo di carriera (*Psicologia vocacional e do desenvolvimento da carreira*). Per quanto riguarda i servizi per il lavoro pubblici, i career counselor sono psicologi e sociologi, che svolgono un periodo di prova di 6-9 mesi prima dell'inserimento.

Nonostante questi Paesi siano ben organizzati dal punto di vista dell'offerta formativa, non sempre esiste una regolamentazione specifica ed univoca per quanto riguarda l'accesso alla professione di orientatore. In Finlandia, ad esempio, sebbene i requisiti di base per la formazione e le competenze di alcune tipologie di consulenti di orientamento (ad es. i consulenti di orientamento che operano in ambito scolastico e gli psicologi che operano come consulenti di carriera) siano chiari, non esistono linee guida specifiche per tutte le diverse figure professionali che di fatto svolgono attività di orientamento in contesti diversi. In Svezia, Danimarca e Norvegia, come abbiamo scritto in precedenza, esistono percorsi di formazione strutturati per diventare orientatori ma non abbiamo trovato

evidenze che la professione sia di fatto resa inaccessibile a chi non abbia seguito tali percorsi. Presumibilmente, vi sono quindi anche in questi Paesi diverse figure professionali che si occupano di orientamento pur non avendo seguito la formazione specifica. Tuttavia, in questi Paesi la varietà dell'offerta formativa pensata per soddisfare le diverse esigenze dei professionisti del settore (che siano essi neodiplomati o lavoratori esperti) rende la qualificazione professionale estremamente agevole e facilmente accessibile.

Infine, ci sono Paesi, quali l'Irlanda, i Paesi Bassi e il Regno Unito, in cui non è presente alcun percorso universitario di primo o secondo ciclo, ma solo corsi di perfezionamento, alta formazione o master che richiedono il possesso di una laurea non specifica.

### *5.3 Il riconoscimento formale dell'orientatore*

Pur non essendo normalmente richiesta l'appartenenza per l'esercizio della professione, ci preme sottolineare come in diversi Paesi europei siano presenti registri nazionali o, in taluni casi, sovranazionali di orientatori. In Grecia, con riferimento ai due profili precedentemente descritti, sono stati istituiti i due rispettivi registri di consulenti di orientamento, tuttavia, l'iscrizione ai registri non sembra ancora essere vincolante, supponiamo che la normativa sia in corso di implementazione e che l'afferenza ai registri sia a tutt'oggi facoltativa, l'istituzione dei due registri di orientatori costituisce tuttavia un'interessante iniziativa di regolamentazione.

Nel registro nazionale francese delle certificazioni professionali, viene definito il profilo del "consulente per l'occupazione-formazione-integrazione". Il consulente assiste le persone in cerca di lavoro da lungo tempo, i giovani e adulti con difficoltà di integrazione, i lavoratori poco qualificati. Questi consulenti sono principalmente impegnati nel settore dell'assistenza o del collocamento professionale e sociale, nei servizi pubblici per

l'impiego (Pôle Emploi) e nelle associazioni anche locali. Anche il personale che lavora nelle Mission de lutte contre le décrochage scolaire - MLDS deve aver superato una certificazione CPLDS (Le Certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire).

In merito al tema del riconoscimento formale degli orientatori è anche interessante notare come in alcuni di questi Paesi, per esempio in Danimarca, esista la possibilità di un riconoscimento professionale ex post per gli operatori di orientamento con una vasta esperienza nel settore. Sicuramente la presenza di registri nazionali (a cui si può accedere tramite formazione ad hoc o anche solo attraverso il riconoscimento di esperienze pregresse) rende la figura dell'orientatore più riconoscibile nel mercato del lavoro e garantisce a chi voglia affidarsi alla consulenza di un orientatore di poter trovare professionisti dotati delle competenze richieste.

#### *5.4 Le associazioni e i registri privati*

In diversi Paesi europei sono presenti associazioni private di professionisti che operano nell'orientamento e nella consulenza di carriera, come l'Institute of Guidance Counsellors (IGC) in Irlanda e il Career Development Insititute (CDI) nel Regno Unito. Trasversale a più Paesi è l'esperienza dell'European Board for Certified Counselors (EBCC), emanazione della statunitense National Board for Certified Counselors (NBCC), che è presente in Germania, Ungheria, Romania, Bulgaria, Portogallo, Grecia, Cypro, Repubblica di Macedonia.

Ciò che caratterizza queste realtà è che l'iscrizione all'associazione, che viene promossa come iscrizione a un registro di consulenti di carriera, è possibile solo a chi ha partecipato a specifici corsi promossi dalle associazioni stesse e non ha uno specifico

valore legale. Lo stesso dicasi per le certificazioni rilasciate, che sono considerate in alcuni casi come un valore aggiunto ma non hanno valore legale e non sono indispensabili per lavorare come orientatore e consulente di carriera nemmeno in istituzioni pubbliche.

### *5.5 Chi fa orientamento nel contesto scolastico*

La rappresentazione di quali siano gli attori dell'orientamento nei contesti scolastici dei diversi Paesi che abbiamo preso in esame, è estremamente variegata, potremmo dire, "disorientante". Abbiamo provato a riportare alcune esperienze a partire da quelle in cui l'attività orientativa è solo o soprattutto del docente, più o meno formato per svolgerla, a realtà più articolate in cui operano varie figure con competenze e funzioni specialistiche.

In Austria la qualifica di insegnante di orientamento (BO Lehrer) è collegata al completamento di un modulo aggiuntivo nel corso di formazione di 12 ECTS per insegnanti. L'orientamento professionale a scuola è costituito sia da lezioni tenute da insegnanti di orientamento, che da consulenze individuali fornite da esterni, oppure dal supporto specialistico di psicologi scolastici. Gli studenti del settimo e dell'ottavo anno (13-14 anni) frequentano 32 ore di lezioni obbligatorie di orientamento professionale e tutte le attività di orientamento professionale scolastico sono supportate dal Servizio pubblico per l'impiego austriaco (Arbeitsmarktservice Österreich, AMS), dai servizi di orientamento professionale delle parti sociali e da diversi altri fornitori di orientamento professionale che offrono consulenza, materiali e strumenti. Così come in Austria, anche in Ungheria gli insegnanti hanno nei loro corsi abilitanti dei moduli sulle Career Management Skill. In Italia dalla fine del 2022 sono state istituite nelle scuole le figure del tutor e del docente orientatore con le funzioni di accompagnamento degli studenti nella costruzione del loro futuro di studi e professionale. La formazione di

questi docenti ha una durata di 20 ore. A partire dal 2023 le scuole secondarie inferiori e superiori attivano moduli di almeno 30 ore (per anno scolastico) di orientamento formativo degli studenti, anche extra curricolari (ma non per le classi terze, quarte e quinte delle superiori). Anche in Grecia gli orientatori della scuola sono insegnanti di diverse specializzazioni, che possono o meno aver ricevuto una formazione in orientamento e consulenza professionale. Nelle scuole secondarie sono presenti i Centri di sostegno educativo e uffici di consulenza per la carriera scolastica gestiti da insegnanti esperti in consulenza di carriera. Anche in Spagna i professionisti dell'orientamento a scuola devono conseguire una laurea quadriennale in Pedagogia, Psicologia o Psicopedagogia (240 ECTS). Coloro che operano nella scuola secondaria devono inoltre essere in possesso preferibilmente di un master in formazione degli insegnanti. I governi regionali spagnoli poi stabiliscono le caratteristiche dell'orientamento a scuola, ma in generale esiste un debole legame con la transizione al mercato del lavoro. In Irlanda, i consulenti di orientamento che lavorano nelle scuole, devono essere ad avere, in aggiunta alle loro qualifiche di orientamento, anche un'abilitazione all'insegnamento. È inoltre presente un servizio centrale, il portale [CareersPortal.ie](https://careersportal.ie), nato da un partenariato pubblico-privato, che eroga alle scuole programmi per favorire lo sviluppo di competenze di gestione della carriera degli alunni. L'orientamento per gli studenti dai 12 ai 18 anni è più corposo e comprende sia attività in classe che sessioni individuali con il consulente di orientamento.

In Polonia, tutte le scuole devono sviluppare programmi annuali di orientamento basati su un sistema di orientamento autonomo interno alla scuola ma gli orientatori possono essere sia consulenti di orientamento che insegnanti in possesso di un'ulteriore formazione, la scelta viene operata dal dirigente scolastico.

In Portogallo chi lavora nell'orientamento nel contesto scolastico deve possedere una specializzazione in Psicologia dell'Educazione. L'orientamento scolastico è in capo ai servizi di psicologia e orientamento (Serviços de Psicologia e Orientação, SPO), ma orientamento e consulenza sono generalmente offerti come servizi extracurricolari e sono facoltativi. Tuttavia, a causa della loro inclusione nei servizi psicologici, sono sottoposti al rilascio del consenso informato e quindi alla disponibilità delle persone a partecipare a tali interventi.

A Malta il sistema di orientamento nell'ambito dell'istruzione è più articolato, è svolto da due tipi di operatori con funzioni diverse: i consulenti di carriera e gli insegnanti di orientamento professionale qualificati, in possesso di una laurea magistrale in orientamento, che lavorano specificamente in ambito di orientamento e non insegnano una materia. Questi ultimi coordinano le visite e i colloqui di orientamento professionale organizzati a livello centrale e supportano gli insegnanti di orientamento (insegnanti che, oltre al lavoro di orientamento, insegnano anche una materia). I consulenti di carriera, invece sono organizzati in una struttura a tre livelli di, ovvero i Principal Education Support Practitioners (Career Advisors) (PESP), i Senior Education Support Practitioners (Career Advisors) (SESP). I consulenti di carriera sono responsabili del coordinamento dell'orientamento professionale all'interno dei singoli collegi. A Malta, fin dal 2014, nelle scuole dell'obbligo (fino a 16 anni), sono inseriti corsi di sviluppo personale, sociale e professionale (PSCD), integrati con la didattica, il numero di ore è fissato per legge e cresce con l'età. Durante gli anni della scuola primaria, i giovani alunni hanno l'opportunità di iniziare a conoscere vari settori e i rispettivi lavori/carriere attraverso iniziative nazionali, partecipare a uscite e visite che si svolgono nel corso dell'anno scolastico. Il lavoro sul portfolio di carriera inizia generalmente dalla scuola superiore ed è supportato da un professionista dell'orientamento. Lo scopo di

questa iniziativa è incoraggiare gli studenti a riflettere sulle proprie capacità, su cosa vogliono fare in futuro e su come raggiungere questo obiettivo fin dalla tenera età, poiché gli studenti potrebbero trovare difficile creare un collegamento tra lo studio e la conoscenza che stanno costruendo su sé stessi, sulle proprie capacità e interessi. A 16 anni partecipano a una sessione individuale progettata per assisterli nello sviluppo di un piano personale di carriera.

In Francia il sistema di orientamento è molto articolato e i profili di alcune delle figure professionali impegnate nell'orientamento sono regolamentati. Nella scuola in particolare sono previste delle figure di riferimento quali gli *Psychologues de l'Education nationale, education, développement et conseil en guidance scolaire et professionnelle* e da non specialisti, come gli insegnanti, in particolare il “*professeur principal*” di ciascuna classe che, in raccordo con l'orientatore-psicologo, ha il compito di guidare gli studenti nella scelta del percorso e di fornire informazioni sulla formazione e sull'inserimento professionale. Inoltre, altri attori della comunità educativa sono coinvolti nell'orientamento degli studenti, vale a dire, i genitori, il gruppo pedagogico e educativo, il preside, gli assistenti sociali, i medici e gli educatori.

In altri Paesi l'orientamento scolastico è appannaggio di consulenti esperti, non viene quindi attribuito ai docenti, come accade a Cipro. Nell'ambito della scuola secondaria, l'orientamento professionale è responsabilità dei consulenti scolastici e dei professionisti del lavoro del Servizio di consulenza professionale e di istruzione (CCES/ YSEA in greco). I consulenti scolastici sono presenti in ogni scuola secondaria. Forniscono consulenza individuale e di gruppo su problematiche di orientamento personale, sociale, educativo e lavorativo, organizzano seminari extracurricolari con l'obiettivo di facilitare la comprensione del mercato del lavoro e delle diverse carriere.

## 6. *La situazione in Italia*

All'inizio di questo secolo, l'ISFOL<sup>5</sup> si fece promotore di una riflessione in merito alla situazione dell'orientamento in Italia, dedicando particolare attenzione alla figura professionale dell'orientatore. Una ricerca ISFOL del 2002, condotta su un campione di 156 orientatori, fornì un quadro della situazione caratterizzato da forte eterogeneità a partire da come definivano la figura dell'orientatore, oltre che alle competenze, alle attività svolte e ai modelli teorici di riferimento di chi fu intervistato. A partire dai risultati di quella ricerca, fu elaborata la seguente proposta di profili professionali per l'orientamento (Grimaldi, 2003): l'Operatore dell'informazione orientativa, il Tecnico dell'orientamento (funzione di tutorato durante un percorso formativo o di inserimento lavorativo), il Consulente di orientamento e l'Analista di politiche e servizi di orientamento. Era un momento fecondo, nel quale si riconosceva il bisogno di ricomporre pratiche e servizi frammentati ed estemporanei in un sistema solido e riconosciuto (Pombeni, 2003) e si presagiva la conseguente costituzione di uno o più profili professionali, se non formalmente regolamentati, per lo meno chiaramente definiti e riconosciuti.

A distanza di vent'anni, invece, dobbiamo registrare che, in Italia, quella dell'orientatore non è una professione regolamentata che richiede l'iscrizione a un albo, e non vi sono nemmeno profili professionali ai quali si è soliti fare riferimento.

Nel già citato documento sugli Standard minimi dei servizi e delle competenze professionali degli operatori del 2014, si afferma che alle funzioni dell'orientamento non corrispondono necessariamente strutture dedicate e/o profili professionali. Se definiamo un "sistema pubblico", quali il sistema sanitario o quello scolastico,

---

<sup>5</sup> Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, ente di ricerca italiano sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

come un insieme organizzato di politiche, strutture, servizi, processi e professionalità regolamentati dallo Stato, è evidente che non è corretto parlare dell'esistenza di un "sistema dell'orientamento": mancano strutture e professionisti, e le politiche, i servizi e i processi sono demandati a più Soggetti/Istituzioni, spesso con competenza regionale.

Questo si traduce nel fatto che, per lavorare presso servizi pubblici come orientatore, bisogna fare riferimento a standard molto differenti, che quasi mai richiedono una formazione specifica ma spesso solo un diploma e un periodo breve di lavoro nel settore dell'orientamento o in quello delle risorse umane. In quanto libero professionista, invece, chiunque può autodefinirsi orientatore o consulente di carriera: non esistendo norme o leggi specifiche che regolano la professione, non sono richiesti particolari titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi o periodi minimi di pratica professionale obbligatori.

Il possesso di un titolo di alta formazione, come un corso di perfezionamento o un master universitari, non fanno o fanno poca differenza nel concorrere a posti pubblici, anche perché gli orientatori che svolgono questa "funzione", anche se in forma esclusiva, lo fanno per enti privati, come le agenzie per il lavoro, e con contratti di libera professione, anche quando svolti per enti pubblici come i centri di formazione professionale.

Questo spiega perché, a differenza della quasi totalità degli Stati membri sopra citati, in Italia non sono disponibili lauree triennali o lauree magistrali in consulenza di carriera e orientamento, e i corsi universitari post-laurea, più consistenti una ventina d'anni fa, ora sono merce rara perché scelti solo da chi ha un forte interesse intrinseco verso la professione.

In mancanza di un riconoscimento pubblico della figura professionale, nel frattempo, anche in Italia si sono sviluppate iniziative private sul già citato modello dell'European Board for

Certified Counselors, con la differenza che gli enti a cui si fa qui riferimento sono nazionali e caratterizzati dall'aver una propria offerta formativa, basata su standard di qualità interni, e un Registro, che risponde ad un bisogno di identità e appartenenza a una comunità ma non a quelli di un riconoscimento formale e di garanzia di uno standard minimo di professionalità.

Recentemente, sia le istituzioni formative che quelle di contrasto alla disoccupazione hanno attivato specifici progetti finanziati con fondi PNRR.

Il D.M. 63 del 5 aprile 2023 del Ministero dell'Istruzione e del Merito non prevede il coinvolgimento di figure professionali specifiche ma incarica, della funzione orientativa, i soli docenti creando due nuove figure all'interno della scuola secondaria: il docente orientatore e il docente tutor. Entrambi, oltre al carico didattico della loro materia che non viene perso, sono chiamati ad occuparsi di attività specifiche: il Docente Orientatore ha funzioni organizzative rispetto ad attività che riguardano tutto l'istituto; quindi, di fatto, non orienta i singoli studenti; il Docente Tutor è chiamato ad aiutare, da un minimo di 30 a un massimo di 50 studenti, a creare un E-Portfolio personale e a consigliare le famiglie. La formazione erogata per ricoprire tali ruoli è di 20 ore tramite corso a distanza e asincrono, in buona parte focalizzato sulla normativa e sull'utilizzo della piattaforma.

Il D.M. 934 del 3 agosto 2022 del Ministero dell'Università e della Ricerca, che istituisce "Corsi di orientamento" della durata di 15 ore presso Istituti scolastici secondari di secondo grado, indica che "I corsi possono essere tenuti da professoressa e professori, da ricercatrici e da ricercatori universitari, da docenti delle Istituzioni AFAM e da esperte ed esperti di elevata qualificazione nelle attività oggetto dello specifico programma di orientamento". Il Decreto, quindi, lascia spazio al coinvolgimento di personale esterno all'istituzione universitaria, indicando che deve possedere elevata

qualificazione senza indicare che cosa si intende. Contemporaneamente, non definisce nessun criterio di qualificazione nemmeno del personale docente e ricercatore, che è ritenuto competente nel condurre tali percorsi per il semplice fatto di essere un docente incardinato. Molti atenei hanno poi allargato a chiunque fosse personale in servizio a tempo indeterminato, quindi, anche a chi svolge funzioni amministrative. Questo progetto non prevede alcuna forma di formazione.

Infine, va citato il programma GOL – Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, che è un’azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro previsto nell’ambito del PNRR e valido su tutto il territorio nazionale. Gli operatori vengono coinvolti con criteri che variano da regione a regione, e che solitamente fanno riferimento al profilo professionale di riferimento indicato nel Quadro Regionale di Standard Professionali (QRSP) della specifica regione. Solitamente si tratta di laureati in discipline giuridiche, economiche, sociali, psicologiche e pedagogiche, anche se i profili richiedono un semplice diploma e un po’ di esperienza nel settore. La formazione non è standardizzata: alcune Regioni hanno aderito all’opportunità formativa di ANPAL, anche in questo caso erogata in modalità a distanza e asincrona, che è comunque rivolta ai soli operatori dei Centri per l’impiego ed è molto focalizzata su aspetti legislativi e procedurali, mentre molte azioni del progetto vengono svolte da enti privati, come le agenzie per il lavoro e i centri di formazione professionale, che operano con criteri e modalità propri.

Come per altre nazioni, anche in Italia esistono associazioni che si propongono unicamente come riferimento a professionisti che si riconoscono come orientatori e consulenti di carriera, come ASITOR, e altre che propongono un pacchetto specifico di corsi di formazione e registri privati, come ASNOR e ASSORIENTA. Come per le realtà citate in precedenza, anche in questo caso l’iscrizione al

registro non costituisce un'iscrizione ad un albo e le certificazioni rilasciate non hanno valore legale.

Un'altra associazione ben radicata sul territorio italiano è la SIO, Società Italiana per l'Orientamento, che è principalmente un'associazione di docenti e ricercatori universitari operanti nel campo dell'orientamento, ma aperta anche a professionisti con specifica formazione universitaria, con l'obiettivo di sviluppare ricerca e promuovere pratiche di buona qualità. Ciò che la caratterizza maggiormente è l'organizzazione del proprio Congresso Nazionale, che è un evento principalmente scientifico con scadenza annuale e che ha superato le venti edizioni.

Tutte queste sono iscritte all'elenco delle associazioni professionali relative alle "Professioni non organizzate in ordini o collegi" che vieta l'adozione e l'uso di denominazioni professionali relative a professioni organizzate in ordini o collegi, Questa iscrizione è garanzia di qualità professionale lasciando a ogni associazione libertà di definire propri criteri di qualità e formazione dei professionisti iscritti all'associazione, criteri che non fanno riferimento al decreto legislativo n. 13/2013 inerente al sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Va, infine, ricordata l'esistenza di "comunità di pratica", come la Community InPratica, che sono organizzazioni informali composte da persone che condividono un interesse professionale per l'orientamento e interagiscono regolarmente al fine di migliorare le proprie competenze e favorire il riconoscimento della professione.

## *7. Conclusioni*

In Europa, si osserva una tendenza verso la regolamentazione e la formazione obbligatoria per gli orientatori, con una diversificazione e specializzazione nei percorsi di formazione e qualifica. In

molti Paesi, l'orientamento non è una professione legalmente regolamentata, ma esistono sistemi formativi strutturati e corsi universitari dedicati alla formazione degli orientatori. Allo stesso tempo, alcuni Paesi europei hanno sviluppato registri professionali e sistemi di certificazione per garantire un livello standardizzato di competenza e professionalità.

Contrastando con la situazione europea, l'Italia non ha ancora raggiunto un livello di regolamentazione o di riconoscimento formale per la professione di orientatore. Non esistono percorsi formativi universitari specifici, né un albo professionale che regolamenti la professione. Di conseguenza, in Italia, chiunque può autodefinirsi orientatore senza necessariamente possedere una formazione specifica o essere soggetto a standard professionali condivisi.

La scelta di considerare quella dell'orientamento una funzione e non una professione, e di delegare totalmente la scelta del livello di professionalità a singoli Soggetti/Istituzioni, ha innescato un processo al ribasso che ha via via allargato sempre più le maglie, permettendo spazi d'azione nel campo dell'orientamento sostanzialmente a chiunque. Ad esempio, anche se gli insegnanti giocano un ruolo importante nelle scelte degli studenti delle scuole secondarie, non possono essere gli unici attori coinvolti. È necessaria una professionalità specifica e indipendente che faciliti i complessi processi di scelta, garantendo che le nuove generazioni possano prendere decisioni informate e consapevoli, senza pressioni istituzionali legate alla sopravvivenza delle scuole o alla riduzione dei costi per il sostentamento dei disoccupati.

In conclusione, allargando lo sguardo, emerge la necessità primaria di definire un dizionario comune dell'orientamento a partire dalla sua definizione. Attualmente, esistono due definizioni istituzionali fondamentali: quella della Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri del 2008 e quella dell'Accordo tra Governo, Regioni ed Enti locali del 2012. Sebbene

entrambe siano citate nelle linee guida e nei documenti operativi, le azioni pratiche spesso divergono da queste definizioni. Ad esempio, il termine “orientamento” è utilizzato in vari modi, tra cui interventi prescrittivi (es. il Consiglio d’orientamento), promozionali (es. i saloni dello studente), manipolatori (es. la spinta verso le professioni ricercate dal mercato del lavoro a prescindere da potenzialità e motivazioni del singolo) e classificatori (es. il profiling delle Politiche attive), che spesso contrastano con le definizioni istituzionali. Definire chiaramente l’orientamento aiuterà a uniformare le pratiche e a migliorare la coerenza delle azioni implementate, e di conseguenza a riconoscere e definire in modo altrettanto condiviso quali sono le professionalità che le possono garantire.

## **Bibliografia**

AlmaLaurea (2020), Profilo dei Laureati 2019. Rapporto 2020.

Bimrose, J., Barnes, S.-A., & Hughes, D. (2008) *Adult career progression and advancement: A five-year study of the effectiveness of guidance*. England: Warwick Institute for Employment Research.

Boerchi, D. (2024a) Orientamento come educazione alle scelte di carriera: obiettivi e approcci innovativi. OPPINFORMAZIONI, 136/137.

Boerchi, D. (2024b), *Orientamento e consulenza di carriera per la soddisfazione lavorativa*, Studium Edizioni, Roma.

Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000) *Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career*

*counseling*. In S. D. Brown e R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3rd ed., pp. 740-766). New York: Wiley.

Cedefop (2004), *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*.

Grimaldi, A., (2003) *La proposta ISFOL sui profili professionali per l'orientamento*. In ISFOL (2003) *Profili professionali per l'orientamento: la proposta ISFOL*. FrancoAngeli, Milano.

ISFOL (2002) *I professionisti dell'orientamento. Informazione, produzione di conoscenza e modelli culturali*. FrancoAngeli, Milano.

ISTAT (2022), *La soddisfazione dei cittadini per le condizioni di vita*. Anno 2021.

Maze, M. (2009) Critical ingredients of career interventions. *Career Planning and Adult Development Journal*, 2009, 54-57.

Niles, S. G. (2014) *Training Career Practitioners: Opportunities and Challenges*. In G. Arulmani et al. (Eds.), *Handbook of Career Development: International Perspectives* (pp. 727-738). New York, NY: Springer.

OECD (2017) *Getting Skills Right: Italy, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris.

Pew Research Center (2021) *What Makes Life Meaningful? Views From 17 Advanced Economies*.

Pombeni, M.L. (2003) *Contesti e azioni di orientamento*. In ISFOL, *Profili professionali per l'orientamento: la proposta ISFOL*. FrancoAngeli, Milano.

Pombeni, M.L., & Canzutti, S. (2000) Profili orientativi: verso una definizione tipologica. *Risorsa Uomo*, 1-2.

Sultana, R.G. (2003) *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: synthesis report*. Luxembourg: Publications Office.