

Orientamento professionale e *placement* dei cittadini di Paesi Terzi

Vocational guidance and placement with Third-Country national

Federica De Carlo

Università degli Studi Roma Tre – Federica.decarlo@uniroma3.it

ABSTRACT

In a globalized world, characterized by evidence of unresolved social, political, economic and environmental challenges, education is the key to build peaceful, open, sustainable and inclusive societies. The educational systems is therefore attributed the responsibility to integrate effective actions that produce transformative and generative effects. In the light of sustainable development goals, highlighted by Agenda 2030, becomes fundamental to underline a central role of pedagogy whose can materialize in educational practices promoting different competencies in the person's education, like global and agency competencies, as a "tendency-possibility-freedom that each person has to: imagine and desire something that is not yet given; identify goals to achieve, starting from what an arrangement is; to start something new; recursively reconstruct strategies and purposes" (Costa 2013, pp. 111-112) to enhance "the educational potential of the person" considered as "the set of skills, abilities, attitudes, functions that prefigures the meaning and the existential value of a person" (Margiotta 2017, pp. 143-146). This work presents a research project in progress, which aims to investigate the methodologies and tools managed by professionals engaged in vocational guidance with third-country nationals.

In un mondo globalizzato caratterizzato da evidenti e irrisolte sfide sociali, politiche, economiche e ambientali, la formazione rappresenta la chiave di volta per costruire società pacifiche, aperte, sostenibili e inclusive. Ai sistemi educativi è attribuita dunque, in tale senso, la responsabilità di integrare azioni efficaci che producano effetti trasformativi e generativi. Alla luce degli obiettivi di sviluppo sostenibile evidenziati dall'Agenda 2030, diviene quindi fondamentale riconoscere un ruolo centrale ad una pedagogia il cui concretizzarsi nelle pratiche educative promuova nei soggetti in formazione le cosiddette competenze globali, di *agency* quale "tendenza-possibilità-libertà che ogni persona ha di: immaginare e desiderare qualcosa che ancora non è data; individuare obiettivi per realizzarla, a partire da quanto è a disposizione; dare incominciamento a qualcosa di nuovo; ricostruire discorsivamente strategie e finalità" (Costa 2013, pp. 111-112), al fine di esaltare il

“potenziale personale formativo” ritenuto come “l’insieme delle capacità, delle abilità, delle attitudini, delle funzioni, delle disposizioni che prefigura il senso e il valore esistenziale di una persona” (Margiotta 2017, pp. 143-146). Il presente lavoro vorrebbe presentare un progetto di ricerca, in fase di svolgimento, che ha come obiettivo quello di approfondire le metodologie e gli strumenti utilizzati dai professionisti impegnati nell’orientamento professionale con cittadini di Paesi terzi.

KEYWORDS

Vocational-guidance, Third-country National, Career Construction, Education, Counsellors.

Orientamento Professionale, Cittadini di Paesi Terzi, Costruzione di Carriera, Formazione, Operatori.

Introduzione

Il tema dell’inserimento professionale dei cittadini Terzi in Europa è divenuto negli ultimi anni una componente strutturale del mercato del lavoro italiano e delle politiche attive previste dal panorama istituzionale. Inoltre, alla luce dei recenti sviluppi del mondo del lavoro, che si sta avviando verso una sempre maggiore indeterminazione, il rapido ritmo del cambiamento economico ha spinto la ricerca scientifica ad approfondire lo studio dei processi di integrazione lavorativa delle popolazioni immigrate ponendo attenzione allo sviluppo di quelle competenze che ogni individuo dovrebbe possedere al fine di raggiungere l’integrazione e la prevenzione del disagio sociale. Competenze dunque basate sull’agentività (*agency*), sul *self-development*, sull’auto-efficacia (Bandura, 1982), sull’adattabilità professionale (Savickas, Porfeli, 2012), sulla capacità di autoregolarsi (Pellerey 2004) e sulle competenze orientative (Pombeni e Guglielmi, 2000). Nel paese ospite le difficoltà che gli immigrati affrontano sono rappresentate in *primis* dalle barriere culturali, linguistiche e di assimilazione che, se non supportate da puntuali interventi di *governance* e senza una opportuna attivazione di servizi sul territorio a supporto, non potrebbero garantire un processo di integrazione professionale e sociale e di successo. In tale ottica si considera di estrema rilevanza individuare percorsi educativi che rendano i beneficiari dell’orientamento soggetti attivi nella gestione del complesso progetto migratorio; il cui fine ultimo è rappresentato dall’acquisizione di un lavoro decente e dignitoso e di conseguenza, dell’innalzamento del livello di qualità della vita, in termini di benessere psicologico, sociale e soprattutto individuale. In tale contesto, l’orientamento professionale e formativo può, attraverso metodologie e con l’applicazione di strumenti basati su un approccio scientifico, accompagnare il soggetto in un percorso di emersione delle proprie risorse personali, puntando sullo sviluppo dell’*empowerment* individuale e sul potenziamento di competenze orientative per affrontare con autonomia e consapevolezza le proprie scelte, gestire i cambiamenti ed essere in grado di armonizzarle e combinarle con le risorse contestuali.

1. Il contesto

Già nel 1970 a Bratislava, nella conclusione del Congresso internazionale, la Raccomandazione UNESCO affermava che: “Orientare significa porre l’individuo nella condizione di prendere coscienza di sé, di progredire per l’adeguamento dei suoi studi e della sua professione rispetto alle mutevoli esigenze della vita con il duplice obiettivo di contribuire al progresso della società e raggiungere il pieno sviluppo della persona” (Raccomandazione conclusiva sul tema dell’orientamento al Congresso UNESCO di Bratislava del 1970). In un quadro più generale, nei decenni successivi, il Consiglio Europeo, con due importanti risoluzioni (2004 e 2008), ha sottolineato l’importanza di una prospettiva *lifelong learning* dell’orientamento, sia in funzione individuale, per favorire lo sviluppo di atteggiamenti proattivi nella costruzione dei percorsi formativi e professionali, sia in funzione sociale, per promuovere i processi di integrazione, la parità di genere e la cittadinanza attiva. Oltre a ciò, si poneva attenzione anche l’attuazione di una molteplicità di obiettivi da quello più generale di contribuire alla realizzazione dei piani dell’UE in materia di sviluppo economico, a quello più specifico di migliorare l’efficienza degli investimenti nell’istruzione e formazione professionale. Conseguentemente, nel recepimento delle Raccomandazioni europee, le *Linee guida del sistema nazionale sull’orientamento permanente* (MIUR 2014) che la Conferenza unificata Stato e Regioni ha approvato nel dicembre 2013, tali azioni vengono contestualizzate all’interno del sistema scolastico e universitario. Gli obiettivi per l’orientamento, in ambito nazionale, si concentrano dunque su tre azioni fondamentali: contrastare il disagio formativo, favorire e sostenere l’occupabilità, promuovere l’inclusione sociale (Margottini, Domenici, 2017). Tuttavia, si deve constatare che nelle pratiche e nei servizi riferibili all’orientamento, da quello propriamente formativo a quello professionale, per ciò che concerne il *target* specifico degli immigrati e dei soggetti più deboli, è presente un significativo ritardo e una sostanziale carenza in termini di efficacia degli strumenti e delle metodologie utilizzate allo scopo (Ibidem).

Nel dibattito scientifico prodotto in Italia sulle tematiche dell’orientamento, risulta opinione condivisa la presenza in tale contesto di due principali nodi problematici particolarmente sensibili. Il primo, di natura epistemologica, dovuto alla presenza di forti limiti nelle pratiche di orientamento utilizzate dagli operatori impegnati nei servizi territoriali istituzionali, generato dalla scarsa conoscenza sui quadri teorici e metodologici di riferimento e che molto spesso si esaurisce in azioni condotte dal “buon senso” e dall’esperienza individuale. L’altro, rimanda all’assenza di un rigoroso monitoraggio sulla natura degli strumenti utilizzati in tali pratiche. Nello specifico, sul versante delle esperienze con beneficiari immigrati, un ulteriore *gap* è rappresentato dalla sporadicità di processi non sistematici e non individualizzati. Difatti si presuppone che un orientamento rivolto a persone con bisogni specifici di formazione come gli immigrati, dovrebbe essere contraddistinto da un approccio multiculturale (Fiorucci 2011, Reggio, P., & Santerini, M., 2014), pratica che si rivela ancora più complessa a causa dell’assenza di mediatori linguistici e culturali nelle strutture predisposte a pratiche di orientamento. Così, quelle specificità culturali ed i *background* che potrebbero rivelarsi una risorsa per l’accesso ad una partecipazione più ampia al mercato del lavoro, di fatto si trasformano in un appiattimento delle esperienze pregresse, delle effettive attitudini e aspirazioni.

Nella seduta del 13 Novembre 2014, la Conferenza Unificata Stato-Regioni ha approvato il documento recante la “Definizione di standard minimi dei servizi e delle competenze professionali degli operatori con riferimento alle funzioni e ai

servizi di orientamento attualmente in essere nei diversi contesti territoriali e nei sistemi dell'Istruzione, della Formazione e del Lavoro" ove vengono definite le funzioni che l'orientamento deve assolvere, le competenze professionali degli operatori e i criteri di monitoraggio e valutazione dei servizi del territorio. Seppur la funzione di consulenza orientativa ivi descritta menziona tutte le attività a supporto di una progettualità individuale nei momenti di transizione, attraverso l'individuazione di "obiettivi all'interno di una prospettiva temporale allargata e in coerenza con aspetti salienti dell'identità personale e sociale" (Conferenza Unificata, Standard Minimi dei servizi e delle competenze degli operatori di orientamento, 2014), si riscontra tuttavia in modo oggettivo che le pratiche di orientamento realizzate nei servizi istituzionali non presentano, in tale prospettiva, azioni efficaci.

Dunque, in questa cornice, è opportuno porsi alcuni quesiti volti a comprendere se tali metodologie sono efficaci; se sono scientificamente fondate; a quali sono i modelli teorici si riferiscono e soprattutto quale tipo di mediazione è prevista da parte degli operatori. Detto ciò, per il rilievo strategico a cui l'orientamento è attribuito, si rende inoltre necessario sviluppare politiche integrate e di rete intorno a diverse principali linee di azione che tendano a, come affermano G. Domenici e M. Margottini e (2017):

- promuovere l'acquisizione della capacità di orientamento nel contesto del *life-long* e *life-wide learning*, azione che sottolinea il ruolo guida dell'orientamento nei percorsi formativi da quelli scolastici a quelli di inserimento professionale e che implica da un lato, il tema della formazione specifica di docenti, consulenti e operatori dei servizi di orientamento;
- agevolare l'accesso di tutti i cittadini ai servizi di orientamento, al fine di incrementare la visibilità e la conoscenza dei servizi disponibili sul territorio soprattutto alle categorie svantaggiate e con bisogni speciali;
- potenziare e incrementare la garanzia di qualità dei servizi di orientamento, non solo sul piano delle informazioni, ma anche su quello delle metodologie, dei processi e degli strumenti utilizzati dai consulenti nei percorsi di orientamento che tengano in considerazione dei differenti bisogni degli utenti, al fine di agire per promuovere una qualificazione del personale e l'individuazione di buone pratiche anche nella valutazione e monitoraggio delle attività del personale;
- promuovere il dialogo dei vari soggetti a livello nazionale, regionale e locale, azione che sottolinea la necessità di sviluppare politiche integrate e di rete sullo sviluppo dei servizi di orientamento. Ciò vuol dire che una cooperazione fra attori del terzo settore e degli *stakeholders*, in una logica di potenziamento delle attività di collaborazione e di *capacity building*, a partire in primo luogo dalla formazione degli operatori presenti in diverse realtà territoriali e istituzionali, può promuovere la definizione di un sistema educativo e professionale condivisibile ed efficace nel soddisfare la complessa e diversificata domanda di orientamento.

Nelle metodologie utilizzate nei percorsi di orientamento, si dovrebbe promuovere:

- l'utilizzo di strumenti validi per l'accompagnamento nelle transizioni in età adulta e specificatamente pensati per beneficiari appartenenti a categorie deboli come quelle degli immigrati, disabili e delle donne, che siano impiegati come dispositivi approfonditi di autoanalisi e autovalutazione assistita delle conoscenze e dello sviluppo di un progetto di vita e professionale realistico e realizzabile;

- la presa in carico dell'intero patrimonio di esperienze del soggetto, con l'obiettivo di attualizzarlo e di reinvestirlo, attraverso i paradigmi epistemici del concetto di esperienza come "processo dell'esperire" (Dewey, 2004);
- l'attivazione di un movimento soggettivo di riappropriazione del proprio passato quale leva su cui agire al fine di attivare un processo di riflessione che ricostruisce, trasforma e progetta (Mezirow, 2003) ciò perché il pensiero riflessivo permette di trasformare il vissuto in esperienza e quest'ultima in conoscenza e saperi;
- riconsiderazioni delle dimensioni del presente, passato e del futuro, in tempi diversi, ripercorrendo e rileggendo con nuovo punto di vista i temi che hanno percorso la propria vita personale e professionale, attraverso un processo di co-costruzione, de-costruzione, ri-costruzione e costruzione (Savickas, 2016), aprendo uno spazio di negoziazione con se stessi volta alla reinterpretazione della propria vita e che faccia accrescere il senso di auto-efficacia e l'agency, preparando le persone a gestire il disorientamento (Reid, West, 2016)

In questo quadro dunque, all'orientamento si possono assegnare diverse funzioni: maturativa, emancipativa, progettuale e di sviluppo di *empowerment*. L'individuazione di percorsi educativi condivisi, pensati su di un modello centrato sul soggetto (Rogers 1986), rappresenta una opportunità di crescita nella persona. Per questo fine, si suppone che un intervento di formazione, pensato per i professionisti di orientamento, quali gli operatori dei Centri per l'impiego (CPI), dei Centri di orientamento al lavoro (COL), consulenti, docenti dei Cpia, e dei docenti nei Centri di formazione professionale, abbia come risultato di apprendimento l'acquisizione di pratiche e metodologie che si fondano su approcci scientifici che la ricerca nazionale e internazionale ha evidenziato come validi ed efficaci. In tal senso, dei modelli di orientamento attuali, quelli che si fondano sul paradigma del *Life Design* e sulla *Career Construction* (Savickas, 2009) emergono con delle buone pratiche da approfondire. Nello specifico, il paradigma della Teoria di costruzione di carriera (Savickas, 2009) ha evidenziato infatti, con la pubblicazione dei risultati delle ricerche svolte in ambito internazionale, interessanti dati in merito.

2. Il quadro scientifico internazionale sul tema

A causa degli elevati numeri degli individui coinvolti, dei dati statistici disponibili e delle normative europee e nazionali in materia di inclusione, integrazione e orientamento, in un'ottica di *lifelong learning* e *life wide learning*, l'immigrazione è divenuta oggetto di una riflessione e di una indagine sempre più contraddistinta da un approccio ormai necessariamente multidisciplinare. E' ormai matura la consapevolezza che il fenomeno migratorio non può essere analizzato e osservato solamente attraverso una logica di numeri, e che piuttosto, dovrebbe essere esaminato nei vari aspetti che lo delineano, come le origini, le modalità in cui esso di manifesta e nelle dimensioni sociali che lo caratterizzano e gli appartengono. Sepur negli ultimi anni il panorama scientifico internazionale ha evidenziato in diversi studi un profondo interesse sul tema dell'orientamento professionale¹ tuttavia, ciò che emerge, e in modo piuttosto allarmante, è una forte focalizzazione su indagini di ricerca di natura prettamente sociologica, antropologica e

1 Ci si riferisce a: *Special Issue on Migration: Vocational Perspectives on a Complex and Diverse Transition*, *Journal of Vocational Behavior* Volume 78 Issue 3 (2011)

psicologica. Risulta tuttavia così evidente, in tale senso, una limitata e circoscritta presenza di contributi provenienti dalle discipline pedagogiche, nonostante le importanti iniziative dell'EU sui temi delle competenze, della loro validazione e riconoscimento, nonché sull'importanza delle pratiche di orientamento condivise e che coinvolgono, su diversi fronti, sia le istituzioni che il territorio. Questa circostanza di fatto rappresenta un forte limite nella diffusione di quei paradigmi pedagogici che Delors aveva individuato nell'importanza della crescita personale e dello sviluppo professionale, affermando che l'educazione "è al centro dello sviluppo sia della persona sia della comunità; il suo compito è quello di consentire a ciascuno di sviluppare pienamente i propri talenti e di realizzare le proprie potenzialità creative, compresa la responsabilità per la propria vita e il conseguimento dei propri fini personali²" (Delors, 1996). Nel farlo non c'è dubbio che l'economista intendesse omaggiare la tradizione italiana pedagogica di don Lorenzo Milani e di Maria Montessori, ma anche i lavori di Paul Freire, John Dewey e di Jean Piaget che promuovevano la libertà come scelta, come autonomia e come capacità di scegliere percorsi formativi, al fine di rendere l'individuo in grado di poter accedere in modo consapevole al mondo circostante e di sviluppare in modo riflessivo la capacità di leggerne non solo la complessità, ma soprattutto le opportunità diversificate e possibili. L'orientamento dunque, quale pratica educativa e di promozione dello sviluppo del sé (Guichard, 2009), accompagna l'individuo in un percorso fondato sul dialogo (Rogers, 1986) volto ad incoraggiare l'autonomia nelle scelte che si intraprendono durante le transizioni di vita e professionali. In tale contesto, le pratiche di orientamento focalizzate sulla persona, la possono supportare nel colmare il vuoto dovuto ad una reale ridefinizione delle proprie competenze, nel momento in cui la propria vita subisce una battuta di arresto e che inevitabilmente sfocia nella perdita di valori che orientavano e conferivano senso alle azioni nella vita dell'individuo.

3. Il progetto di ricerca: finalità e strumenti

La prospettiva analitica da cui il progetto di ricerca intende partire e quella pedagogico-formativa che è stata scelta per mettere in luce le specificità che emergono dal contesto socio-culturale in cui sono vissuti gli immigrati, al fine di evidenziare come i processi di integrazione siano in bilico tra diversi contesti sociali e professionali nel paese ospite: variabili che possono incidere negativamente o positivamente sui percorsi di orientamento professionale, sulla persona e sulla comunità di riferimento. La prima fase della ricerca-azione, da poco conclusa, ha previsto una mappatura nel territorio laziale dei servizi *tradizionali* e *straordinari* impegnati in azioni di orientamento indirizzate a cittadini di Paesi terzi, volta alla realizzazione di una valutazione ex-ante e di una analisi della situazione di partenza (profilo organizzativo, istituzionale, territoriale e culturale).

Attualmente, è in fase di svolgimento la somministrazione di interviste semi-strutturate e la conduzione di *focus-group* con operatori, docenti dei Cpia e testimoni privilegiati volte ad indagare se, sulla scorta delle esperienze e delle buone pratiche di orientamento professionale, siano presenti nelle prassi operative strumenti che si sono dimostrati efficaci, esaminando inoltre in che modo

2 Nell'educazione un tesoro, Rapporto della Commissione internazionale per l'educazione del XXI Secolo, discorso all'UNESCO di Jacques Delors.

questi possano essere condivisi in rete, quale tipo di mediazione è prevista da parte degli operatori e quale tipo di interventi possono migliorare le buone pratiche già esistenti. Attraverso la definizione e condivisione del problema con i soggetti coinvolti, si promuoveranno e ipotizzeranno alcuni scenari di intervento e quindi chi coinvolgere, in che misura e con quali risorse del contesto attivare e scoprire. Infine, verrà identificato un piano di azione condiviso con tutti gli attori.

La terza fase sarà dedicata alla progettazione di un piano formativo che si focalizzerà su due versanti, uno teorico ed un pratico. Una volta concluso il percorso di formazione, si analizzerà il *feedback* di tutti i discenti, somministrando interviste semi-strutturate e successivamente si provvederà ad una puntuale restituzione dei dati. Al termine dell'interpretazione e analisi dei dati emersi nella fase di diagnosi, si valuteranno i punti di forza e di debolezza su cui è possibile e/o auspicabile intervenire.

Per questi motivi si è trovato opportuno avvalersi delle più aggiornate metodologie presenti nel campo della ricerca che hanno dato buoni esiti nel loro utilizzo, adattandone gli strumenti per la somministrazione ad un'utenza ben definita come quella degli immigrati. L'intento è quello di sottolineare la valenza formativa ed educativa delle pratiche di orientamento quale strumento strategico per la promozione dell'*empowerment* personale nei percorsi di integrazione lavorativa e sociale degli immigrati. Si presuppone infatti che la promozione della consapevolezza di sé e delle proprie scelte, possa rappresentare una leva motivazionale nel supportare le persone a fragilità sociale e culturale nella pianificazione e nella costruzione di un progetto di vita personale e professionale dotato di sensi e quindi, realizzabile. In ragione di ciò, si ritiene opportuno un *focus* specifico sullo sviluppo di competenze e sulla valorizzazione di buone pratiche già presenti attraverso un approccio di *capacity building* e di rete. Il progetto vorrebbe fornire un contributo alla letteratura scientifica sulla applicazione di alcuni strumenti fondati scientificamente nei percorsi di orientamento professionale per categorie deboli e a rischio sociale, partendo dall'ipotesi di fondo che pone gli immigrati in grado di gestire e le transizioni di ruolo attraverso il supporto di percorsi formativi strutturati e di avere successo nella ricollocazione lavorativa e che sono in grado, possedendo un buon livello di adattabilità professionale (Savickas e Porfeli, 2012), di affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro in modo positivo nel contesto sociale in cui si stanno inserendo (Savickas, 2005; Karaevli e Hall, 2006).

Si intende evidenziare inoltre la necessità di abbandonare la logica emergenziale e assistenziale che vede gli immigrati come soggetti passivi, deboli e incapaci di proiettarsi nel futuro, riprogettare la propria vita personale e professionale. L'intento è quello di mirare a rendere gli operatori consapevoli delle risorse a loro disposizione e dei propri limiti e potenzialità, attraverso lo sviluppo di una autoanalisi e di analisi delle situazioni reali e concrete. D'altronde, come afferma Giorgio Sangiorgi (2012), il *gap* che si riscontra nelle pratiche quotidiane tra le capacità, competenze e conoscenze possedute dei lavoratori "continua a manifestarsi *life long*: è un fatto strutturale e dunque richiede una risposta altrettanto strutturale alla segmentazione ed alla frammentazione delle diverse proposte di metodologie, pratiche e ricerche che si sono succedute in questi anni nell'ambito dell'orientamento".

Conclusioni

Nell'ottica della Terza Missione, le università sono chiamate ad intervenire e produrre quelli che l'ANVUR definisce "beni pubblici che aumentano il benessere della società, e che possono avere contenuto culturale, sociale ed educativo (edu-

cazione degli adulti, *life long learning*, formazione continua) o di consapevolezza civile (dibattiti e controversie pubbliche, *expertise* scientifica)" (Anvur, 2013). Per tale ragione, si ritiene che un approccio scientifico alle problematiche sull'orientamento formativo, professionale in generale ed in contesti multiculturali soprattutto, potrebbe essere individuato nella promozione di attività di ricerca sia metodologiche che applicative nel campo con iniziative interdisciplinari; nella promozione di convegni e seminari scientifici sul tema e soprattutto nel diffondere gli esiti delle ricerche compiute (Fiorucci, 2011).

Data dunque l'esigenza di una stretta relazione fra formazione e ricerca, quest'ultima dovrebbe rendere conto degli ultimi aggiornamenti in termini di conoscenza scientifica al fine di avere un impatto significativo sul contesto sociale e politico. In sintesi, il presente progetto dottorale vorrebbe fornire un contributo per una definizione più ampia e condivisa degli strumenti pedagogici nell'orientamento professionale per immigrati, ma anche evidenziare l'esigenza di una più puntuale e individualizzata formazione di tutti i professionisti del settore, migliorandone le azioni e le conoscenze sulle metodologie, progettando e divulgando buone pratiche da replicare sul territorio. In ultimo, si intende promuovere lo sviluppo di reti fra sistemi di accoglienza, servizi di orientamento e servizi di *job placement* e dare un apporto di carattere pedagogico, in un'ottica interdisciplinare, a quanto già presente nel panorama scientifico nazionale e internazionale proveniente dagli studi sociologici, antropologici e psicologici che hanno come campo di indagine l'integrazione sociale e lavorativa dei cittadini di Paesi terzi.

Riferimenti bibliografici

- Alessandrini, G. (2018). *Atlante di pedagogia del lavoro* (Pedagogia del lavoro). Milano: Franco Angeli.
- Ambrosini M. (2000) *Le competenze delle popolazioni immigrate*. Rapporto di ricerca, Roma. ANVUR (2013), Primo Rapporto sullo stato delle università e della ricerca.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy theory in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bonetti, S., & Fiorucci, M. (Eds.). (2006). *Uomini senza qualità. La formazione dei lavoratori immigrati dalla negazione al riconoscimento*. Guerini e Associati.
- Catarci, M. (2014). Considerazioni critiche sulla nozione di integrazione di migranti e rifugiati. *REMHU-Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 22(43*), 71-84.
- Castle, S., & Miller, M. J. (1993). *The age of migration: International Population Movements in the Modern World*. New York: Guilford Press.
- Costa, M. (2013). Forma-Azione: i processi di capacitazione nei contesti di innovazione Educ (a) ction: Capability processes within contexts of innovation. *Formazione&Insegnamento*, XI, 1, 103-118.
- Conferenza Unificata (2014). *Standard Minimi dei servizi e delle competenze degli operatori di orientamento*.
- Csikszentmihalyi, M., & Beattie, O. (1979). Life Themes: A theoretical and empirical exploration of their origins and effects. *Journal of Humanistic Psychology*, 19 (1), 45-63.
- Delors, J. (1996). *Nell'educazione un tesoro*. Rapporto della Commissione Internazionale sull'Educazione per il Ventunesimo Secolo.
- Dewey, J. (2004). *Democrazia e educazione*. Milano: Sansoni
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 35-48.
- Domenici, G., Margottini, M. (2007). L'orientamento diacronico-formativo fra scuola e università. In T. Grange Sergi, *L'orientamento nella progettualità educativa*. Lecce: Pensa MultiMedia.
- Fiorucci, M. (2004). *Incontri*. Roma: Armando.
- Fiorucci, M. (2011). *Gli altri siamo noi. La formazione interculturale degli operatori dell'educazione* (Studi interculturali). Roma: Armando.

- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499-534.
- Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Karaevli, A. e Hall, D.T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 359-373.
- Margiotta, U. (2017). Editoriale: Generative Education: vent'anni dopo il Rapporto Delors. *FORMAZIONE & INSEGNAMENTO. Rivista internazionale di Scienze dell'educazione e della formazione*, 15(2)
- Margottini, M. (2017) *Competenze strategiche a scuola e all'università* Roma: LED.
- Margottini, M. (2017). Il rilievo delle competenze strategiche nel "Modello di intervento didattico-orientativo, integrato, modulare e flessibile". In G. Domenici, C. Coggi, G. Zanniello, *Strategie didattiche integrate per il successo scolastico e l'inclusione*, 1, 293-312.
- Mezirow, J. (2003). Transformative learning as discourse. *Journal of transformative education*, 1(1), 58-63.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. New York: Agathon Press.
- Pellerey, M. (2004). Natura, diagnosi e sviluppo della capacità di autodeterminazione e autoregolazione nell'apprendimento e nel trasferimento di competenze professionali. *Institute for the Development of Vocational Training of Workers (ISFOL), Apprendimento di competenze strategiche*, 150-191.
- Pombeni M.L, Guglielmi D. (2000). Competenze orientative: costrutti e misure. In GIPO, *Giornale Italiano di Psicologia dell'orientamento*, 3, 26-37.
- Karaevli, A. e Hall, D.T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 359-373.
- Raccomandazione conclusiva del Congresso UNESCO sull'Orientamento, Bratislava 1970
- Reggio, P., & Santerini, M. (2014). *Le competenze interculturali nel lavoro educativo* (pp. 1-176). Roma: Carocci.
- Reid, H., & West, L. (2016). Negotiating professional and personal biographies in a liquid world: Creating space for reflexive innovation in career counselling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(5), 562-575.
- Rogers, C. R. (1986). Carl Rogers on the development of the person-centered approach. *Person-Centered Review*.
- Rumbaut, Ruben G., & Komaie, Golnaz. (2010). Immigration and Adult Transitions. *Future of Children*, 20(1), 43-66.
- Sangiorgi, G. (5 Maggio 2012) Capacità e competenze dei formatori. Disponibile in: <https://www.sio-online.it/2012/05/05/capacita-e-competenze-dei-%C2%9Cformatori/>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span, life space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Schwartz, B. (1995). *Modernizzare senza escludere: un progetto di formazione contro l'emarginazione sociale e professionale*. Roma: Anicia.
- Sen A.K. (1986), *Scelta, benessere, equità*, Bologna: il Mulino.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of career. An introduction to vocational development*. New York: College Entrance Examination Board.
- Susi, F. (1991). *I bisogni formativi e culturali degli immigrati stranieri la ricerca-azione come metodologia educativa* (2. nd ed., Pianificazione e servizi sociali 16). Milano: FrancoAngeli.