



# ORIENTAMENTO & COUNSELING

Il counseling applicato all'orientamento  
e ai gruppi

# 1. Cos'è l'orientamento?

- Offrire un'esperienza che sia formativa per l'altro, cioè...
- offrire qualcosa di noi stessi come punto di riferimento per un'altra persona
- Entrare in contatto con essa ed offrire la nostra esperienza emotiva, cognitiva e storica
- .. Un giorno mio padre mi portò a vedere il T.rex...

# L'Orientamento

*Psico-attitudinale*

**Centrato sulle attitudini psico-fisiche e fisiologiche (da Taylor in poi)**

*Caratterologico-Emozionale*

**Centrato sulle caratteristiche caratterologiche (quasi mai definite con precisione)**

*Clinico-dinamico*

**Centrato sulle motivazioni, le inclinazioni (?), e le aspirazioni**

*Formativo*

**Sostegno durante un percorso che mira allo sviluppo della persona, più che definire un modello di intervento, definisce uno sfondo valoriale a cui riferirsi, una deontologia.**

*Narrativo*

**Si centra sulla narrazione di se e sulle storie personali**

# I fondamenti teorici

- Considerare l'orientamento come un processo educativo che tende a far emergere sia le dimensioni dello sviluppo della persona, sia l'orientamento alla professione, sia le capacità di scelta e decisione del singolo soggetto
- Gestire la somministrazione di test allo scopo di raccogliere indicazioni che facilitano il dialogo educativo con il soggetto e non come unico strumento tecnico per dare indicazioni sul percorso di studio e di lavoro.
- Contestualizzare l'orientamento alle potenzialità del territorio ed alle discussioni informali sulle scelte attuate nei gruppi di riferimento. A questo fine si collega l'orientamento alla ricerca intervento ed alla discussione orientante nei gruppi di incontro

## 2. Cos'è il counseling?

- Ognuno vuol far da solo, ma in realtà le persone SONO sole
- Individualismo, consolazione e amicizia
- ... è un amico che si prende il coraggio di dirti anche che stai sbagliando... con cognizione di causa, sulla base di conoscenze teoriche, pratiche ed esistenziali, mettendole al tuo servizio.

# 3. Gli obiettivi del counseling di O.

- Lo sviluppo delle potenzialità individuali

*... cosa sa fare bene Giulia?*

- Lo sviluppo armonico della personalità

*... di cosa ha bisogno Marco o per essere una persona migliore?  
E per raggiungere i suoi obiettivi?*

# 4. Gli strumenti- tecniche del counseling d'orientamento

- Rimproverare – analizzare
- Stimolare/provocare - incoraggiare
- Liberare- insegnare
- Coinvolgere- appassionare
- Tranquillizzare
- Sostenere
- Gratificare - riconoscere

# Gli strumenti utilizzati

- Il questionario di analisi del clima relazionale in classe
- Il questionario di analisi della personalità individuale
- Il questionario delle abilità
- Il questionario delle professioni
- I colloqui individuali e di gruppo per l'orientamento e per il sostegno dei casi critici



# I percorsi di orientamento nelle scuole

- Illustrazione ai docenti della teoria e della pratica dell'orientamento
- Test di orientamento, disposizioni, abilità, metodo di studio e competenze: somministrazione ed elaborazioni dati.
- Spiegazioni dei test ai docenti, colloqui individuali e di gruppo.
- Individuazione dei percorsi individuali e restituzione delle strategie didattiche necessarie agli insegnanti.
- Incontri con i genitori

# 5. Orientamento e personalità

- Lavorare nell'orientamento impone la conoscenza di alcuni criteri di fondo sulle strutture di personalità
- Come suggerire un percorso, o aiutare ad individuarlo senza sapere chi abbiamo di fronte?
- Ha senso spingere un ragazzo ordinato e preciso a fare a tutti i costi l'artista di strada?

# Valutare la personalità

- I risultati dei test sono attendibili ma non assoluti
- Hanno valore esclusivamente sincronico e relativamente alla fase della vita della persona in questione
- Non hanno valore valutativo ma semplicemente quantitativo e di censimento delle disposizioni

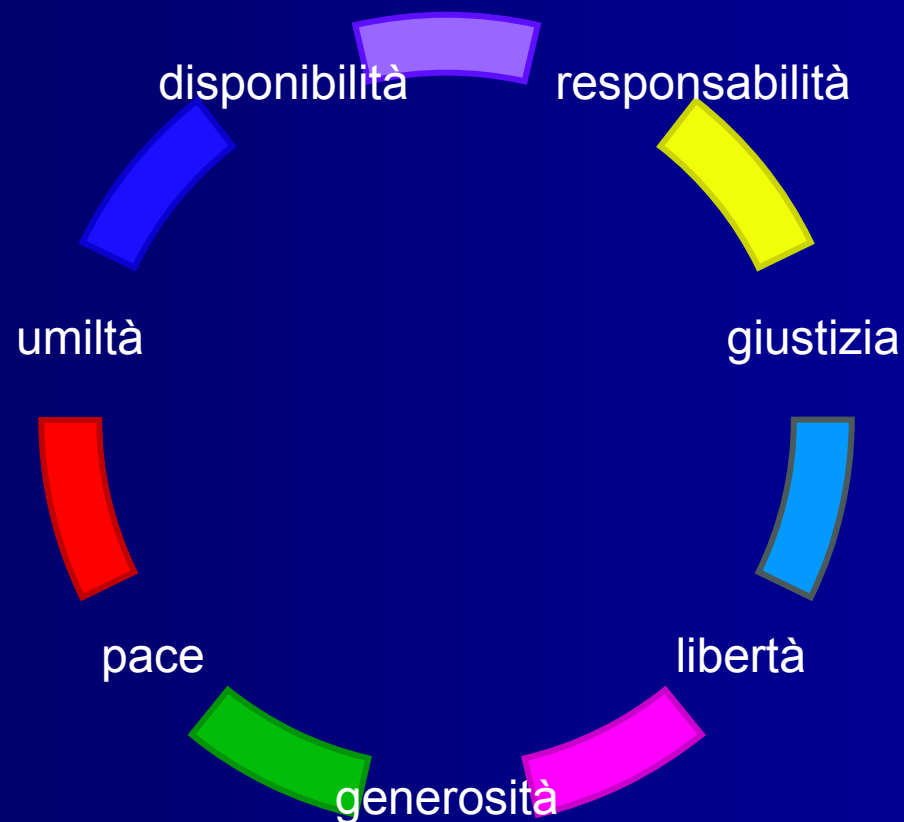
# Le personalità nell'orientamento (personalità / disposizioni)



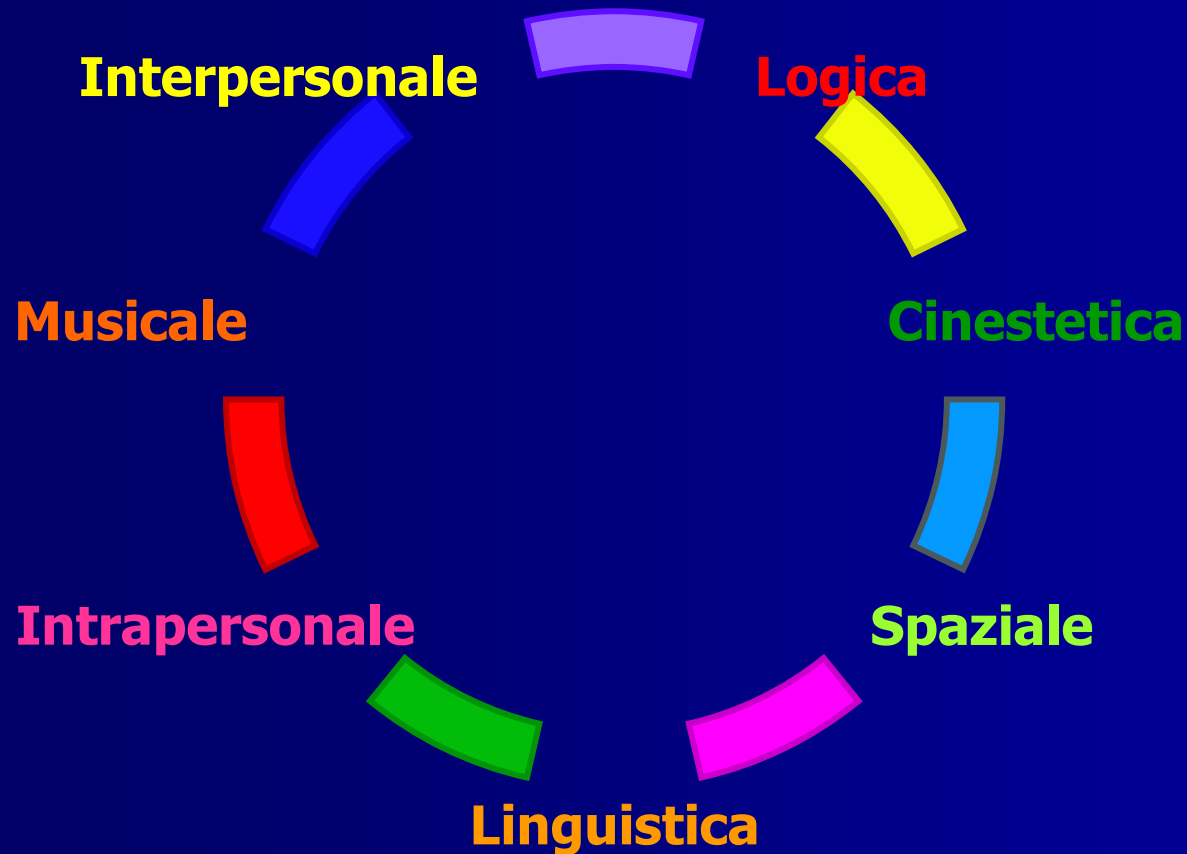
# Le Emozioni primarie



# Virtù e valori di riferimento delle personalità



# I modelli di intelligenza



# MODELLI DI SVILUPPO COGNITIVO (LOWERFIELD E BRITTAIN), INTELLIGENZE (GARDNER) E FUNZIONI COMUNICATIVE ELETTIVE (JACOBSON)

Formale	Logica	Fatica (di verifica)
Pratica	Cinestetica	Conativa (persuasione al moto)
Intuitiva	Spaziale	Informativa (obiettiva)
Espressiva	Linguistica	Espressiva (metalinguistica)
Estetica	Intrapersonale	Poetica (suggestiva)
Descrittiva	Lessicale	Immaginativa (fotografica)
Emotiva	Interpersonale	Descrittiva (contesualizzante)



# Correlazioni con il modello di orientamento di Holland

Realistico	Analitico
Intellettuale	Percettivo / Analitico
Artistico	Creativo / Emozionale
Sociale	Relazionale / Emozionale
Intraprendente	Pragmatico
Convenzionale	Plastico

## 6. ATTRIBUTI DELLE PERSONALITA' E CORRELAZIONI CON ALTRI MODELLI DI INDAGINE PSICOLOGICA

<i>Percezione di Self-efficacy</i>	<i>Livello di autostima</i>	<i>Livello di autoregolazione</i>
alta	alto	Alto
Alta	Alto	Alto
Bassa	Alto	Basso
Bassa	Alto	Basso
Bassa	Basso	Medio
Alta	Basso	Alto
Bassa	Basso	Basso

<i>Livello di assertività</i>	<i>Strategia di coping</i>	<i>Tipo di coping</i>
<b>Alto</b>	<b>Razionalizzazione</b>	<b>Autonomo</b>
<b>Basso</b>	<b>Attivazione</b>	<b>Autonomo</b>
<b>Basso</b>	<b>Riaggiustamento dell'azione, distacco</b>	<b>Autonomo ed eteronomo</b>
<b>Medio</b>	<b>Apatia, distacco, negazione</b>	<b>Eteronomo e contro-dipendente</b>
<b>Alto</b>	<b>Apatia e resistenza passiva</b>	<b>Eteronome e contro-dipendenti</b>
<b>Medio</b>	<b>Resistenza passiva e mimesi</b>	<b>Eteronome e contro-dipendenti</b>
<b>Alto</b>	<b>Mimesi, negazione e attivazione</b>	<b>Autonome, eteronome e contro-dipendenti</b>

# Personalità e *locus of control*

<i>Idealtipo</i>	<i>Evento positivo (successo)</i>	<i>Evento negativo (insuccesso)</i>
<b>Analitico</b>	Attribuzione positiva rispetto al sé (Locus interno)	Attribuzione negativa rispetto all'esterno (Locus interno)
<b>Pragmatico</b>	Attr. positiva rispetto al sé (Locus int.)	Attribuzione neg. rispetto all'est. (Locus int.)
<b>Creativo</b>	Attr. pos. rispetto al sé (Locus int.)	Attribuzione neg. rispetto al sé (Locus esterno)
<b>Emozionale</b>	Attr. pos. rispetto al sé e all'esterno (Locus int. e est.)	Attr. neg. rispetto all'esterno (Locus interno)
<b>Plastico</b>	Attr. pos. rispetto all'esterno (Locus esterno)	Nessuna attribuzione
<b>Percettivo</b>	Attr. pos. rispetto all'esterno (Locus esterno)	Attr. neg. rispetto al sé (Locus esterno)
<b>Relazionale</b>	Attr. pos. rispetto al sé e all'esterno (Locus interno ed esterno)	Attr. neg. rispetto al sé (Locus Esterno)

# MODELLI DI APPRENDIMENTO ELETTIVI E STILI DECISIONALI SECONDO ARROBA E HARREN

<b>Comportamentale/cognitivo</b>	<b>Logico</b>	<b>razionale</b>
<b>Comportamentale</b>	<b>Cieco /Logico</b>	<b>razionale/intuitivo</b>
<b>Cognitivo</b>	<b>Logico /Esitante</b>	<b>razionale puro</b>
<b>Comportamentale</b>	<b>Emotivo</b>	<b>intuitivo</b>
<b>Comportamentale</b>	<b>Esitante /Accomodante</b>	<b>razionale /dipendente</b>
<b>Cognitivo</b>	<b>Intuitivo</b>	<b>intuitivo</b>
<b>cognitivo</b>	<b>Accomodante/ Cieco</b>	<b>intuitivo /dipendente</b>

A cura della Dott.ssa Antonella Sibio.

Publicato su [www.assodolab.it](http://www.assodolab.it) nella sezione "Contributi multimediali" il 10/10/2013, Pag. 4

# STRUTTURE DI PERSONALITA', FASI E MODELLI DI CAMBIAMENTO (PROCHANSKA)

Fase elettiva	Rischio di ricaduta	Fasi "coscienti" o "scelte"
Mantenimento	Basso	Tutte
Azione	Basso	Preparazione, Azione, mantenimento
Contemplazione	Alto	Contemplazione, Preparazione, Ricaduta
Precontemplazione	Alto	Azione e decisione
Precontemplazione	Alto	nessuna
precontemplazione, mantenimento	Basso	Contemplazione, mantenimento
Azione, mantenimento	alto	Azione, contemplazione

Autore: Dr. Daniele Antonella Sibio.

Publicato su [www.assodolab.it](http://www.assodolab.it) nella sezione "Contributi multimediali" il 10/10/2013, Pag. 4

22

<i>Stadio di sviluppo del potere</i>	<i>Tipo di potere esercitato secondo Torbert</i>
<b>Opportunistico / strategico</b>	<b>Unilaterale e unidirezionale</b>
<b>Realizzativo</b>	<b>Integrazione tra consensuale, unilaterale e logico/razionale</b>
<b>Ironico</b>	<b>Trasformativo</b>
<b>Diplomatico</b>	<b>Consensuale</b>
<b>Opportunistico/Diplomatico</b>	<b>Unilaterale e unidirezionale</b>
<b>Tecnico</b>	<b>Logico/razionale</b>
<b>Magico</b>	<b>Trasformativo</b>

<i>Atteggiamenti in gruppo (AlaPhilippe, 1983)</i>	<i>Posizione Sociometrica</i>
<b>Suggerimento, complemento di informazione</b>	<b>Status medio, Leader accettati o aggressivi</b>
<b>Suggerimento, aiuto</b>	<b>Leader aggressivi o aggressivi/sottomessi</b>
<b>Valutazione, suggerimento, complemento di informazione, interpretazione</b>	<b>Anti-Leader, Leader sottomesso, Ignorati</b>
<b>Suggerimento, aiuto</b>	<b>Leader accettato, status medio</b>
<b>Interpretazione, valutazione</b>	<b>Isolati/Ignorati, Leader sottomessi, status medio</b>
<b>Comprensione, supporto</b>	<b>Ignorati, status medio, soggetti isolati</b>
<b>Comprensione, aiuto</b>	<b>Marginali, Leader sottomessi, Gregari</b>

A cura della Dott.ssa Antonella Sibio.

Publicato su [www.assodolab.it](http://www.assodolab.it) nella sezione "Contributi multimediali" il 10/10/2013, Pag. 4

24



# Correlazioni con i modelli di Jung, Freud e l'Enneagramma

<b>Modello transteorico</b>	<b>Jung</b>
Analitico	<b>pensiero/estroverso e pensiero/introverso; l'approccio è sempre cerebrale, ma può risolversi verso una centratura interna (difensività) o esterna (assertività e consensualità);</b>
Pragmatico	<b>intuizione/estroverso e pensiero/estroverso; ancora un approccio prevalentemente cerebrale ma rivolto alla soluzione e all'azione;</b>
Creativo	<b>pensiero/introverso e intuizione/introverso/estroverso; prevalenza del piano cognitivo ma solitamente rivolto verso la dimensione interna del sé;</b>
Emozionale	<b>sensazione/estroverso; prevalenza della dimensione emotiva e continua estroversione dei vissuti;</b>
Plastico	<b>per il plastico: non presente;</b>
Percettivo	<b>sensazione/introverso e pensiero/introverso; approccio oscillante tra il piano cognitivo e quello percettivo, comunque in una visione intimistica di autoreferenzialità e/o difensività;</b>
Relazionale	<b>sentimento/estroverso; il piano dell'emotività e delle sensazioni sono i due piani dominanti, l'azione è sempre rivolta all'esterno (assertività, invadenza, continue richieste d'attenzione).</b>

A cura della Dott.ssa Antonella Sibio.

Publicato su [www.assodolab.it](http://www.assodolab.it) nella sezione "Contributi multimediali" il 10/10/2013, Pag. 4 -

<b>Modello transteorico</b>	<b>Freud</b>
<b>Analitico</b>	<b>Anale</b>
<b>Pragmatico</b>	<b>Genitale</b>
<b>Creativo</b>	<b>Anale - Genitale</b>
<b>Emozionale</b>	<b>Genitale -Orale</b>
<b>Plastico</b>	<b>/</b>
<b>Percettivo</b>	<b>Anale - Orale</b>
<b>Relazionale</b>	<b>Orale</b>

# ***Enneagramma (Rohr e Erbert, 1989):***

- **Analitico:** tipo n° 5 e 6, per la difensività e la tensione verso il controllo generato dalla paura;
- **Pragmatico:** tipo n° 1, 3 e 8, carica e motivazione interiore, aggressività verso gli altri e/o sé stessi;
- **Creativo:** tipo n°2, per l'atteggiamento di superbia e di distacco oggettivo dalle cose e dalle situazioni;
- **Emozionale:** tipo n° 7, per la generosità;
- **Plastico:** tipo n° 9, per la quiete interiore e esteriore;
- **Percettivo:** tipo n° 2 e 4, al positivo per la sensibilità, al negativo per la capacità di istigazione;
- **Relazionale:** tipo n° 8, il costante bisogno di essere accettato.

**N.B.:**Le correlazioni tra i due modelli sono comunque da considerare parziali e non caratterizzanti: ad esempio il tipo n°2 non è completamente sovrapponibile al creativo, ma ne possiede alcune caratteristiche.

# PROCESSI ATTIVATORI DI RELAZIONI E FORME MENTALI

forma mentale rispetto al sè	forma mentale rispetto altri	forma mentale rispetto mondo
controllo- (attivazione)	controllo- attivazione	controllo-arousal
attivazione- arousal	attivazione- controllo	attivazione
arousal- attivazione	controllo	arousal-attivazione
arousal- attivazione	arousal- attivazione- controllo	arousal
arousal- controllo	controllo	controllo-arousal
controllo- arousal	controllo-arousal	controllo
attivazione- arousal	attivazione-arousal	controllo-arousal- attivazione

A cura della Dott.ssa Antonella  
Sibio

Publicato su [www.assodolab.it](http://www.assodolab.it) nella sezione  
"Cronaca e Attualità" n. 11 del 2013, Pag. 4 -

28

# **LEADERSHIP E PERSONALITA'**

**AD OGNI STRUTTURA DI PERSONALITA'  
CORRISPONDE UNO STILE DI LEADERSHIP ELETIVO.**

**NEL MODELLO TRANSTEORICO ABBIAMO DISTINTO  
SETTE MODELLI DI LEADERSHIP CHE POSSIAMO  
TRASPORRE E CONFRONTARE CON GLI ALTRI  
MODELLI TEORICI SULLA LEADERSHIP**

**AD ESSI POTREMO POI CONNETTE IL LAVORO SUI  
GRUPPI, SULLE PERSONALITA' COLLETTIVE  
E CONSEGUENTEMENTE VEDREMO LE CONNESSIONI  
CON IL CONCETTO DI FOLLOWERSHIP**

# Stili di leadership

- **1) Leadership di organizzativa:** è uno stile di leadership centrato sul controllo, sulla funzionalità e sulla responsabilità. Il leader organizzativo è colui che con fermezza e decisione, se pur con saggia oculatezza e diplomazia, ordina e struttura l'azione collettiva sentendosi responsabile degli eventi. Abbastanza freddo ed inespressivo, è affidabile e stabile. Tecnica e procedurale. Il suo rischio è di diventare decisamente oppressiva e/o ossessiva.
- **2) Leadership motivante:** è uno stile centrato sulle dinamiche di attivazione, di produzione e sulla reattività primaria. E' uno stile deciso e istintivo, netto e determinato, instancabile. Il leader motivante trascina il gruppo nelle imprese e di fatto svolge la funzione del rompi-ghiaccio, instillando nel gruppo coraggio e fiducia per l'impresa. Difende il gruppo con forza. Può diventare uno stile intimidatorio
- **3) Leadership creativa:** si caratterizza per una visione inventiva e creativa del gruppo e delle attività, riflessiva nella comprensione e acuta e geniale nelle soluzioni. Fortemente innovativa e brillante, carismatica è invece uno stile di leadership centrato sulle idee e sulla forza di queste. Fortemente ispirato ai valori della libertà, il leader creativo non dà incarichi ma raccoglie le libertà individuali e le riconosce e potenzia. Rischia però di diventare dispersiva e troppo blanda, aprendosi alle squalifiche interne ed esterne.
- **4) Leadership coinvolgente:** è questo invece uno stile decisamente carismatico e istrionico, narcisistico e centrato sulla figura del leader coinvolgente. Consensuale e seduttivo, il leader in questione conquista il gruppo come un suo pubblico, indirizzandone le energie e le azioni nelle necessarie direzioni, accendendo di passione e slancio gli animi del gruppo. Il maggior rischio è che dietro al carisma non si nasconda sostanza, lasciando spazio al suo interno a seduzioni per cui il fine reale del gruppo diventa la venerazione del leader.

# Stili di leadership

- **5) Leadership opportunistica:** è molto blanda e leggera, potremmo definirla a maglie larghe, ma osserva e indirizza le energie con sapienza e attenzione. Ottimizza gli sprechi di energie e mantiene fermezza e stabilità con bassi costi anche nei momenti di tensione. Il leader opportunistico è una sorta di rimbalzista, non costruisce l'azione, ma la lascia evolversi dando qua e là aggiustamento e consigli procedurali e lasciando ampi spazi agli individui. Rischia però di diventare un'assenza di leadership, aprendosi a tutte le demotivazioni e le oppressioni da parte dei subordinati.
- **6) Leadership invisibile:** anche questo è un modello di leadership a maglie larghe, metaforicamente richiama all'immagine delle eminenze grigie delle organizzazioni. Si imposta sulla libertà d'azione dei componenti del gruppo, offrendo però canali e obiettivi in cui canalizzare le energie come nel caso della leadership opportunistica. A differenza di questa ha però l'attenzione ed il sostegno degli individui, ed un forte orientamento all'espressione e allo sviluppo delle individualità. Suggerisce e sostiene le azioni dei componenti, avvertendoli di eventuali rischi e di pericoli per il gruppo, percependo le intrusioni ed i nemici esterni ed interni. Al contrario, corre il rischio anch'essa di apparire come una non-leadership, di ottenere un basso consenso interno (poiché non coinvolgente) o di diventare istigante autodistruttiva perché incapace di difendersi dalle oppressioni e dalle seduzioni o di non trasmettere fiducia al gruppo.
- **7) Leadership affettiva-relazionale:** l'ultimo modello, si centra infine sulle relazioni e sulle persone. L'obiettivo di tale leadership non è la gestione della produzione, dell'innovazione o la prontezza amministrativa e normativa ma l'affiliazione grupppale e l'unità interna, nel rispetto delle differenze e nella valorizzazione dei comportamenti socio-solidali interni al gruppo o di collaborazione. Trasmette il senso di squadra e di team, unisce e affilia i componenti verso una dimensione affettiva e quasi familiare, riassorbendo le intemperanze e gli eccessi. È dinamica e attiva, ma rischia di diventare invischiante e manipolatoria.



<b><i>Modello Transteorico</i></b>	<b><i>Likert e Lewin</i></b>	<b><i>Fielder e coll.</i></b>
<b>Organizzativa</b>	<b>Autoritaria/autocratica</b>	<b>Autoritaria</b>
<b>Motivante</b>	<b>Autoritaria/autocratica partecipativo/Democratica</b>	<b>Autoritaria/partecipativa</b>
<b>Creativa</b>	<b>Partecipativo/democratica permissivo/lassista</b>	<b>Autoritaria/partecipativa</b>
<b>Coinvolgente/con sensuale</b>	<b>Partecipativo/democratica permissivo/lassista</b>	<b>Partecipativa/dataverna</b>
<b>Opportunistica</b>	<b>Permissivo/lassista</b>	<b>Lassa</b>
<b>Invisibile</b>	<b>Autoritaria/autocratica permissivo/lassista</b>	<b>Lassa/autoritaria</b>
<b>Affettiva</b>	<b>Autoritaria/autocratica partecipativo/Democratica</b>	<b>Partecipativa/dataverna/autoritaria</b>

A cura della Dott.ssa Antonella Sibio.

Publicato su [www.assodolab.it](http://www.assodolab.it) nella sezione "Contributi multimediali" il 10/10/2013, Pag. 4 -

32



# Correlazioni al modello situazionale di Hersey e Blanchard

<i>Idealtipi</i>	<i>Stili di Leadership</i>
<b>Analitico</b>	<b>Prescrivere</b>
<b>Pragmatico</b>	<b>Prescrivere/vendere</b>
<b>Creativo</b>	<b>Non corrispondente</b>
<b>Emozionale</b>	<b>Coinvolgere/vendere</b>
<b>Plastico</b>	<b>Non corrispondente</b>
<b>Percettivo</b>	<b>Non corrispondente</b>
<b>relazionale</b>	<b>Coinvolgere</b>

# ***I punti deboli (vd. psicopatologie e personalità)***



# I processi di scelta nel modello Transteorico

- **Logico:** in cui il soggetto valuta freddamente ed oggettivamente la situazione preoccupato dalla soluzione del problema (Analitico, Creativo, Pragmatico)
- **Cieco;** in cui la decisione viene presa in fretta e senza particolari sforzi di obiettività. Reattivo. (Pragmatico, Relazionale)
- **Esitante:** si rimanda continuamente la decisione (Plastico, Creativo )

# I processi di scelta nel modello Transteorico (2)

- **Emotivo:** in cui le preferenze sono relative al piacere soggettivo ed ai propri sentimenti (Emozionale, Relazionale)
- **Accomodante:** la scelta è conforme all'ambiente ed al gruppo di riferimento, per comodità o per affetto. (Relazionale, Plastico)
- **Intuitivo:** la scelta è istintiva e "di pancia", il soggetto ne sente la necessità e non può non eseguirla, pur non sapendone spiegare il motivo (Perceptivo, Emozionale)

# Settori d'impiego di riferimento



# Conclusioni?

- *l'orientamento è un'attività educativa e non esiste più un netto confine tra l'orientamento scolastico e quello professionale*
- *se l'utilità dell'orientatore dev'essere una mera consegna di informazioni sulle carriere o sulle fasi da seguire istituzionalmente per raggiungere un obiettivo, questa funzione può benissimo essere svolta dai supporti informatici.*

# Conclusioni:

- *La "qualità" nell'orientamento è data dalla corretta progettazione su due piani: quello delle attività psico-pedagogiche e sociali e quello della organizzazione istituzionale*
- "...planned happenstance theory should not be confused with magical thinking or reliance on fate."  
*(Mitchell, Journal of Counseling and Development, 1999)*