

## La pratica narrativa per una formazione del sé nei luoghi di lavoro

### Narrative practice for self-training in the workplace

ENZA SIDOTI, DOROTEA DI CARLO<sup>1</sup>

*The aim of this work is to highlight the importance of narration for self-training in the workplace. Metacognitive narratives are some of possible approaches able to contribute to renew the pedagogy of work. They represent some of the most valuable sources of self-knowledge and contribute to redefine the concept of work considering the importance of the development of professional and personal identity.*

**KEYWORDS:** NARRATION, TRAINING, WORK, METACOGNITION, PROFESSIONAL IDENTITY

### 1. Introduzione

Nel corso del tempo il lavoro e le caratteristiche intrinseche in esso, si sono modificate e hanno subito gli esiti delle trasformazioni dovute al susseguirsi dei vari modelli di società ed in particolare del passaggio da una società tipicamente industriale ad una società del consumismo. Nell'epoca industriale il lavoro veniva identificato come il nucleo della vita individuale e collettiva ed era considerato l'elemento principale a partire dal quale l'individuo costituiva la propria identità personale e professionale. Il lavoro, difatti non era inteso solo come strumento necessario per sopravvivere, bensì come il perno attorno al quale si esplicavano gli altri aspetti più importanti della vita, conferendo così al lavoratore una identità non solo professionale ma anche sociale. Come spiega Bauman, nell'epoca industriale la relazione esistente tra il lavoro che si svolgeva e lo status sociale che si ricopriva, era un rapporto che si alimentava vicendevolmente. Nella società del consumismo, tutto ciò viene modificato e ciò che cade è, prima di tutto, il rapporto biunivoco tra lavoro e status sociale. Oggi si assiste, ad un fenomeno del lavoro atipico, caratterizzato dall'instabilità, a causa di un sempre maggiore grado di precarietà, e che ha delle forti ricadute anche nei vari ambiti della vita degli individui che ne sono coinvolti. Nell'attuale mondo lavorativo, si richiede sempre più il possesso di competenze elevate e l'esercizio di responsabilità<sup>2</sup>. Ciò, spesso può corrispondere a condizioni economiche, di orario e fisiche inferiori sia rispetto a quelle del passato sia rispetto a colleghi, magari più anziani, che pur con competenze meno ricercate hanno altre forme contrattuali<sup>3</sup>. Questi

aspetti producono fenomeni sociali che comportano un profondo senso di isolamento e impediscono la costruzione di una specifica identità sia personale (o sociale) che professionale. Oggi, agli individui è chiesto di mobilitare un'attitudine a produrre conoscenze in situazione, provando a reinventare il proprio percorso lavorativo, senza perdersi<sup>4</sup>. Spesso ci si trova infatti a dover governare l'inatteso e questo comporta lo sviluppo di competenze connesse alla rapida intercettazione dei problemi<sup>5</sup> e a dover prendere delle decisioni nel qui ed ora. Tuttavia, nonostante le situazioni di precariato, le condizioni contrattuali dell'epoca attuale, trasformano il luogo di lavoro in un palcoscenico di vita quotidiana in cui si passa gran parte del tempo della propria giornata e in cui i lavoratori recepiscono le continue influenze dettate dal complesso rapporto che esiste tra prassi lavorative e ritmi sempre più accelerati. Bauman<sup>6</sup> evidenzia, infatti, come nella società odierna il lavoratore trascorra una parte della giornata impegnato in attività lavorative, ma che dopo il lavoro è impegnato in altre attività che solitamente sono strettamente correlate alla quotidianità del lavoro stesso<sup>7</sup>. Si assiste pertanto ad una pluralizzazione di accesso al lavoro e ad una molteplicità dei significati ad esso attribuiti<sup>8</sup>. Alla luce di quanto evidenziato, è possibile affermare che il lavoro è una variabile costante nella vita delle persone e, seppur nel corso del tempo si sia trasformato il modo di viverlo, viene sempre meno la possibilità di far coincidere la propria identità sociale con quella professionale. È innegabile che il lavoro resti comunque una importante esperienza formativa che promuove la crescita professionale e, trasversalmente, incide sullo sviluppo della soggettività, in quanto ogni persona trova parte di sé dentro quello che fa e che vive. La situazione attuale rende improrogabile per i ricercatori del settore la necessità di interrogarsi su quale sia la formazione che risponda ai bisogni attuali dell'individuo e il tipo di apprendimento da promuovere nei luoghi di lavoro, per consentire agli individui di ritrovare quella dimensione di corrispondenza tra l'identità sociale e professionale.

Se il lavoro occupa molto tempo nella vita delle persone, perché allora non riscoprire il significato e il valore intrinseco in esso mediante il racconto delle storie di chi vive tali contesti? Seppur in modo diverso rispetto a quanto avveniva nel passato, Bauman<sup>9</sup> sottolinea come nella società odierna sia possibile individuare una relazione di forte corrispondenza, diretta e biunivoca, tra lavoro e identità. Nel panorama contemporaneo sembra necessario ridare un valore significativo al lavoro mediante il racconto e il riconoscimento delle storie di chi abita tali contesti, offrendo loro anche occasioni di formazione in cui poter crescere da un punto di vista della propria identità personale e professionale. Offrire ai lavoratori l'opportunità di narrarsi permette loro di riscoprirsi, di crescere e permette all'organizzazione di conoscere meglio gli individui che vivono in

quell'ambiente, promuovendo la formazione e la valorizzazione delle peculiarità e delle competenze di ognuno in un'ottica di crescita professionale.

## 2. Verso una prospettiva narrativa

Dalla letteratura di riferimento, è ampiamente dimostrato che è a partire dagli anni Settanta e Ottanta del Novecento, che ha avuto avvio la diffusione dell'approccio narrativo<sup>10-11-12</sup>. La prospettiva narrativa si colloca all'interno di una cornice fenomenologica<sup>13</sup> che tiene conto di quelle che sono le rappresentazioni, le sensazioni e le percezioni che il soggetto ha del mondo. La narrazione, si rivela una pratica e un'abilità di vita, e trova, nell'attuale società, un'applicabilità in diversi campi del sapere, dalla psicologia alla medicina, dal management alle aziende lavorative e, a sua volta, ha delle ripercussioni anche nelle esperienze della vita quotidiana degli individui coinvolti. Nella sua dimensione puramente esperienziale, la narrazione si fonda su evidenze empiriche e si basa sulle conoscenze e sulle competenze acquisite attraverso esperienze di vita e di apprendimento<sup>14</sup>. Mediante la narrazione è possibile integrare gli eventi della vita, sia secondo un ordine temporale che logico, per demistificarli e per stabilire una coerenza tra le esperienze passate, quelle presenti e quelle ancora non realizzate<sup>15</sup>. Essa, è una pratica che da un lato permette di sviluppare la capacità d'immagazzinare e conservare nuove conoscenze, dall'altro lato e in un secondo momento, contribuisce anche alla costruzione del sapere e delle conoscenze come risorse a fondamento dello sviluppo, in cui coesistono aspetti sociali, culturali, politici ed economici. Il dispositivo narrativo dunque consente ai soggetti di ripensare le proprie esperienze e le proprie azioni ricostruendo il senso, portando alla luce intenzioni, motivazioni, opzioni etiche e valoriali implicate all'interno di una rete di significati culturalmente condivisi<sup>16</sup>. A tal proposito Federico Batini e Gabriele Del Sarto, ne fanno un ritratto tanto sintetico quanto efficace, affermando che l'uomo si trova a vivere un vero e proprio *bricolage* narrativo che lo costringe a misurarsi con accumuli di storie udite, storie ascoltate, storie lette, ermeneutiche del visto e dell'accaduto, a noi e agli altri, nel tentativo di approdare alla costruzione/interpretazione di un testo in movimento<sup>17</sup>. Nei luoghi di lavoro si potrebbe, pertanto, offrire la possibilità all'individuo, attraverso la narrazione, di raccontarsi e di scoprirsi come persona e come professionista. La narrazione, in questo senso, può essere utilizzata nei contesti lavorativi per due importanti funzioni: l'analisi dei bisogni e la promozione dell'identità dei lavoratori. Nel primo caso, la narrazione permette di portare

in superficie tendenze, esigenze e bisogni secondo un'ottica psicologica, sociologica ed antropologica. Nel secondo caso, invece permette la realizzazione dei processi comunicazionali, consente di selezionare degli strumenti adeguati e contribuisce nell'individuare i contenuti da veicolare<sup>18</sup>. Da diversi anni si sono sviluppate pratiche che utilizzano la narrazione come strumento di crescita individuale e professionale nei contesti organizzativi<sup>19-20-21</sup>. Pur essendo molteplici le modalità per narrare di sé, per la maggior parte della letteratura lo strumento più comune risulta la scrittura autobiografica<sup>22</sup> e il diario di bordo. Il diario di bordo è uno strumento descrittivo, di auto-riflessione con presenza di immagini, metafore, pensieri. Esso permette di riflettere sulla nostra esistenza<sup>23</sup> ed effettuare una ricognizione del sé che dà il senso a quello che Demetrio definisce viaggio personale. Per molti aspetti la scrittura diaristica e narrativa sembrerebbe quella che meglio consente di documentare e tracciare percorsi riflessivi sul piano individuale ma anche interindividuale, oggettivando ipotesi interpretative, posizioni epistemiche, percorsi di indagine, come documentato da una consolidata tradizione di pratiche e di ricerche in ambito internazionale<sup>24</sup>.

### **3. Il racconto di sé per costruire l'identità personale e professionale**

La società di oggi chiede al singolo individuo una capacità continua di ridefinire ruoli, compiti e identità<sup>25</sup>. Numerosi studiosi nell'ambito delle scienze della formazione e dell'educazione<sup>26</sup> hanno voluto mettere in risalto l'importanza che il lavoro può giocare nella costruzione dell'identità degli individui. Si è venuta delineando, pertanto, l'importanza dell'uso educativo della narrazione di sé sia sul fronte della formazione dell'identità personale del soggetto, sia su quello dell'identità professionale<sup>27</sup>. Come dice Cunti

«la narrazione, grazie alla sua funzione ermeneutica e costruttiva, rappresenta uno strumento insostituibile per costruire l'identità professionale e un mezzo privilegiato per osservarsi, comprendere, riorganizzare e rinventare se stessi in funzione dei cambiamenti e delle circostanze interne ed esterne»<sup>28</sup>.

Approfondire ciò che avviene nel passaggio dal pensiero all'azione nell'ambito lavorativo, attraverso le narrazioni, significa chiamare in causa una molteplicità di fattori di tipo interno ed esterno al soggetto<sup>29</sup>. «Nel raccontare di noi e degli altri prendiamo parte ad

un processo di creazione e mantenimento del nostro e dell'altrui senso del sé»<sup>30</sup>. I racconti aiutano a definire e a preservare la nostra identità.

Secondo Goussot, l'identità, ha un carattere dinamico. Egli parla infatti di:

- Identità idiosincratica: insieme dei meccanismi fondamentali della psiche che funzionano nel medesimo modo per tutti gli esseri umani, permettendo a ognuno di noi di comunicare con l'altro, di produrre, cioè, strumenti di mediazione;
- Identità etnico-culturale: si tratta di quella parte storicoculturale e contestuale, frutto dell'interazione tra l'individuo e il suo contesto socioculturale, che differenzia ogni persona e la rende unica<sup>31</sup>.

Secondo molti autori<sup>32-33-34</sup>, il racconto è un portatore e costruttore d'identità perché ogni volta che raccontiamo qualcosa di noi stessi generiamo un mondo di significati. Bruner nel suo lavoro «*Self Reconsidered: Five Conjectures*»<sup>35</sup>, ha mostrato alcune ipotesi sul collegamento esistente tra sé e narrazione, muovendo dalla considerazione che il sé è in realtà costruito attraverso le interazioni con il mondo: non ha fine né pause, è un processo dialettico e la relazione tra pensiero narrativo e costruzione del sé avviene all'interno di una negoziazione di significati. Secondo Bruner per comprendere quanto la cultura influisca sulla costruzione del sé di una persona, e quanto il sé incida sul contesto culturale, è necessario analizzare il processo interpretativo che coincide con l'attività narrativa dalla quale emergono numerose significazioni del sé.

Ogni volta che si racconta qualcosa si dà forma ad un'identità, che *in primis* riconosciamo noi e secondariamente viene riconosciuta dagli altri<sup>36-37</sup>. Attraverso la narrazione della propria storia e del proprio sé gli individui diventano protagonisti attivi del proprio processo educativo e della formazione della propria identità. Bruner fa riferimento, in questo senso, a un sé sociale, cioè a un'interiorità che si struttura e contemporaneamente dà forma al mondo esterno. In questo senso, si può parlare di un «sé distribuito»<sup>38</sup>, in senso interpersonale e assume significato in base al contesto storico che plasma la cultura di cui esso fa parte e di cui è espressione. Il sé distribuito è perciò un «sé declinato al plurale», cioè contenente la presenza dell'altro: «in senso distributivo, quindi, il Sé può essere visto come un prodotto della situazione in cui si trova ad agire»<sup>39</sup>.

Per Bruner il racconto della propria vita è un processo interattivo in quanto chi si racconta a qualcuno, trova nel suo interlocutore uno specchio, ossia una conferma, che viene influenzata non solo dalle interpretazioni che uno fa di sé stesso, ma anche dalle interpretazioni che altri propongono della sua versione. Nella narrazione di sé si sperimenta la creazione di un ordine di senso che dà forma a sé stessi, alle cose che ci circondano, orientando gli altri. Attraverso la narrazione l'individuo inizia a rendere

esplicito il proprio mondo interiore e questo processo è la base attraverso cui è possibile costruire la propria identità professionale che, in contesti di grande flessibilità, richiedono all'individuo di maturare la capacità di ricomporre in una narrazione, in un percorso dotato di senso, episodi, incontri, esperienze, linguaggi e competenze interiorizzate. In questa prospettiva si declina uno dei temi più classici dell'approccio narrativo in educazione: la «presa di parola»<sup>40</sup> in cui appare evidente come *l'histoire de vie*, raccontata direttamente da chi l'ha vissuta, abbia un effetto emancipatorio, in primo luogo consentendo a chi narra di scegliere «di che cosa parlare» e «in che misura»<sup>41</sup>. In educazione, oltre alla dimensione emancipatoria, vi sono altre due dimensioni che rendono i metodi della ricognizione biografica una via privilegiata per apprendere e per educare: la componente ermeneutica e la componente esperienziale. La componente ermeneutica, presente in ogni attività cognitiva, assume all'interno della ricognizione autobiografica un significato esistenziale, permettendo al soggetto di ricostruire o di riscrivere il passato «attraverso un processo di attribuzione di senso»<sup>42</sup>. È la componente ermeneutica che porta il soggetto-autobiografo a ridefinire la sua identità. L'identità può essere intesa come una composizione di testi, anche se anomala in quanto non sta nella pagina e non si esaurisce nelle parole. Nella componente esperienziale, attraverso la narrazione, l'individuo, dà voce al *modus operandi* che guida le proprie azioni, portandolo ad un livello di consapevolezza che prima non possedeva ed in questo modo si scopre come costruttore attivo della propria identità. In questo processo, che può essere definito *positioning*, in quanto mette in relazione l'atto creativo della narrazione con l'atto creativo della propria identità<sup>43</sup>, il soggetto narrante, attraverso un processo di *coming out*, posiziona il proprio sé al centro di un processo esperienziale in continuo divenire. Per tali ragioni, la narrazione autobiografica produce conoscenza a partire dalla propria realtà cognitiva e operativa poiché, in tale momento, emergono considerazioni autocritiche e progetti di ri/motivazione centrati sugli stili relazionali e dialogici. Attraverso la narrazione è possibile creare un «luogo di relazionalità significativa, un ambito di spendibilità cognitiva e di potere e di governo in cui l'individuo raggiunge obiettivi senza mai annullare la propria identità personale e professionale»<sup>44</sup>. Si tratta, dunque, di edificare mattone dopo mattone la propria singolare e personale identità. La narrazione aiuta così a scoprirsi e a conoscersi, imparando ad ascoltarsi, interrogarsi e guardarsi interiormente. Bisognerebbe, pertanto, lavorare sull'identità individuale e istituzionale degli individui, poiché «l'uomo ha bisogno di un racconto interiore»<sup>45</sup> che lo colleghi anche al mondo sociale e del lavoro. L'ambiente di lavoro, che si configura come un intreccio di storie, è un luogo che rappresenta lo spazio di scrittura delle storie stesse. Attraverso la narrazione, nel luogo di lavoro, l'identità dell'individuo potrebbe assumere sempre più

nuove forme, offrendo l'opportunità di riscoprirsi come un'identità in continua formazione all'interno della propria organizzazione lavorativa, la quale, a sua volta, si potrebbe aprire al cambiamento, al nuovo e alla ricerca di una migliore immagine di sé. L'ambiente di lavoro può fungere da baricentro in cui si incontrano le esperienze vissute che sono, imprescindibilmente legate l'una all'altra, all'interno di una trama significativa e qualitativa. Nel luogo di lavoro, l'individuo attraverso la narrazione del proprio sé personale e professionale, si cimenta nella possibilità di trasformare la propria storia in un'immagine che lo renda più sicuro e soddisfatto e che lo conduca alla propria identità. L'espressione del sé è un processo in continuo divenire e si fonda sulla capacità della persona di farsi progetto, un progetto che integra la competenza professionale e la capacità di agire in maniera libera e creativa all'interno dell'organizzazione lavorativa in cui opera. Un soggetto che esercita la propria professionalità in modo libero e creativo, è un costruttore riflessivo del proprio sé e vede la propria identità come un processo in continuo divenire.

#### **4. La metacognizione: un costrutto fondamentale nella costruzione dell'identità**

Un importante aspetto implicito della narrazione è sviluppare nel lavoratore, la capacità metacognitiva per ragionare sulle modalità con cui si effettua il proprio lavoro. La "metacognizione" è definita come la consapevolezza della conoscenza sul proprio pensiero da parte di ciascuno. Non si tratta, quindi, di educare i ricordi o di insegnare contenuti e conoscenze, ma di educare le menti<sup>46</sup>. La narrazione ha quindi delle implicazioni più profonde in quanto agisce su delle componenti metacognitive che offrono l'opportunità di riflettere sul modo in cui si interviene e si agisce sul mondo. La narrazione assume una funzione metariflessiva e metacognitiva nel senso che guida il soggetto ad assumere la consapevolezza di come riflettere sui propri modi di agire e di come questi influenzano l'apprendimento<sup>47</sup>.

Se si sviluppa la metacognizione, si favorisce il pensiero critico [...], perché il soggetto si autovaluta (autocorrezione), reagisce secondo la situazione (sensibile al contesto) e verifica le sue soluzioni (esprime dei giudizi). [...]. Mancando questa riflessione su sé stesso, l'individuo conserva le proprie tendenze, distorsioni e pregiudizi, tanto più che se è intellettualmente abile a razionalizzare e argomentare in modo da dare apparenze accettabili alle sue opinioni preconette<sup>48</sup>.

Attraverso il coinvolgimento dell'attenzione e delle competenze che ciascuno possiede, la sfera metacognitiva va ad intrecciarsi con la pratica narrativa permettendo di costruire nuovi modelli mentali e di modificare quelli che si ritengono inefficaci.

«Attraverso la competenza metacognitiva è possibile poter agire in base alle nuove consapevolezze [...]. La trasformazione della prospettiva è il processo con cui gli adulti arrivano a riconoscere i ruoli e le relazioni di dipendenza che hanno introiettato, e le ragioni che li hanno determinati, oltre a intraprendere delle azioni per superarli»<sup>49</sup>.

Daniela Dato<sup>50</sup> sottolinea le competenze che dovrebbe acquisire un lavoratore, sottolinea la capacità di riappropriarsi dell'apprendimento tramite un serio lavoro di autocoscienza. In questo contesto un ruolo chiave è svolto dall'automonitoraggio che concerne la consapevolezza del proprio pensiero e «la capacità di rifletterci sopra (cioè di pianificare e modificare il pensiero in base all'attività o all'obiettivo di apprendimento)»<sup>51</sup>. L'automonitoraggio è quel processo in base al quale ci si assume la responsabilità della costruzione di un significato personale attraverso la riflessione critica. Automonitorare il processo di apprendimento significa assicurarsi che le strutture di conoscenza – sia nuove sia preesistenti – si integrino efficacemente ai fini del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento<sup>52</sup>.

Promuovere un pensiero metacognitivo significa, dunque, promuovere l'apprendimento, in quanto la mente è dotata di una particolare processualità che consente agli individui di imparare non tanto accogliendo ciò che è nuovo, quanto di mettersi alla prova con le risorse personali, culturali e professionali riflettendo sui propri comportamenti<sup>53</sup>. Tuttavia, per promuovere questa possibilità dovrebbe essere intrinseca, nei lavoratori, la consapevolezza di possedere l'abilità di intervenire sulla realtà costruendola e/o modificandola. Chi possiede la consapevolezza del fatto che la realtà è modificabile e suscettibile alle proprie azioni, in generale, ha maggiore fiducia nelle proprie capacità di portare a termine con successo le attività di apprendimento, ottenendo prestazioni migliori poiché il compito viene affrontato con maggior coinvolgimento personale. È anche a partire da questa obiettiva conoscenza di sé che fiorisce l'accettazione dei propri limiti e delle proprie potenzialità, su cui si fonda la capacità di operare scelte realistiche nell'immediato e nel futuro. Attraverso la narrazione, pertanto, l'individuo elabora un'attività di ricerca della propria personalità, indirizzata al cambiamento/miglioramento, producendo comportamenti professionali e modalità di lavoro improntate sull'autorinnovamento e su un'efficienza maggiormente qualitativa; si determina così un rapporto di identità tra i due processi, conoscitivo e innovativo, che rappresentano due



facce del medesimo percorso<sup>54</sup>. Questo approccio favorisce l'utilizzo di una dimensione cognitiva, ma anche una dimensione motivazionale, di partecipazione, metacognitiva/riflessiva grazie al quale è possibile apprendere, acquisendo consapevolezza sui propri punti di forza e sui propri punti deboli. Si tratta di un approccio pedagogico che valorizza la soggettività e la multidimensionalità dell'individuo e che ripensa il lavoro nella sua valenza educativa contrassegnata da una sintesi personale delle dimensioni: spirituale, etica, valoriale, operativa, culturale, cognitiva, partecipativa, motivazionale, socializzante e creativa<sup>55</sup>.

## 5. Il ruolo della pedagogia del lavoro

Oggi si avverte l'esigenza di affrontare la complessità e la problematicità formativa dell'identità soggetto-persona, analizzando le trasformazioni del mondo del lavoro in cui l'individuo vive e opera. La sfida educativa si confronta con la possibilità di sviluppare i processi costruttivi dell'identità personale e professionale all'interno delle istituzioni lavorative. Dare forma ad un'identità vuol dire governare l'incertezza e divenire consapevoli della responsabilità che il lavoro comporta. Ciò vuol dire dirigersi verso la costruzione di una cultura del cambiamento, all'interno della quale una identità rigida, lascia il posto ad una identità flessibile per andare alla ricerca di differenti punti di vista intraprendendo un continuo percorso di trasformazione e di adattabilità al nuovo. Essa diventa, quindi, un campo attivo di confronto e scambio tra elementi endogeni ed esogeni, tra sistemi di valori ereditati dagli archetipi collettivi culturali e famigliari, verso un "meticciamiento" che diventa nuova identità<sup>56</sup>. Costruire ed orientare se stessi equivale, in tal senso, ad essere in grado di immaginare strade possibili all'interno di una realtà complessa: dimensioni come la libertà, la responsabilità, contribuiscono a definire il senso dell'identità di ogni individuo nei contesti di lavoro, attenendo alla sfera delle istanze etiche fondamentali secondo cui il senso di unitarietà e di continuità del sé corrispondono ad un insostituibile punto di riferimento, una base da cui prendere le mosse verso la vita sociale e le relazioni interpersonali<sup>57</sup>. Orientare l'individuo alla consapevolezza della propria identità vuol dire far accettare il ruolo di attore principale del cambiamento sapendo riconoscere il carattere generativo di percorsi di vita che rende ogni individuo singolare e nello stesso tempo consapevole della propria responsabilità nella costruzione di sé<sup>58</sup>. Il ruolo della pedagogia, qui, è quello di preparare il terreno perché un soggetto sia disposto e motivato ad apprendere, a conoscere il nuovo, a sviluppare abilità che poi si trasformeranno in competenze, fondamentali per la costruzione dell'identità professionale. Ciò costituisce la chiave per la configurazione di percorsi di orientamento

formativo concentrati sul soggetto e sull'attivazione della capacità di gestione del cambiamento come capacità di esprimere scelte autonome e coerenti rispetto ai bisogni personali di espressione e di realizzazione di sé. È proprio questa la sfida attuale della pedagogia dentro i contesti lavorativi: accompagnare i processi di progettazione della propria identità personale e professionale nel *lifelong* e *lifewide learning* garantendo riflessioni, confronti e buone prassi orientate verso la costruzione dell'identità, la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale.

ENZA SIDOTI  
DOROTEA RITA DI CARLO  
*University of Palermo*

<sup>1</sup> Il presente contributo, frutto della collaborazione delle due autrici, è così suddiviso: Enza Sidoti ha redatto i paragrafi: 1, 2, 4. Dorotea Rita Di Carlo ha redatto i paragrafi: 3,5.

<sup>2</sup> R. Sennet, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Feltrinelli, Milano, 2001, (Original work published 1998).

<sup>3</sup> A. Murgia, *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*. Odoya Bologna, 2010.

<sup>4</sup> D. Bodega, G. Scaratti, *Organizzazione*. EGEA, Milano, 2013, p. 135.

<sup>5</sup> *Ibi*, p.137.

<sup>6</sup> Z. Bauman, *Lavoro, consumismo e nuove povertà*, Città aperta edizioni, Troina, 2004.

<sup>7</sup> S. Gherardi, *Studiare le pratiche lavorative*, Il Mulino, Bologna, 2007.

<sup>8</sup> B. Giullari, *Lavoro, occupabilità e trasformazioni del sistema formativo nella società della conoscenza*. Franco Angeli, Milano, 2005.

<sup>9</sup> S. Gherardi, *Studiare le pratiche lavorative*, cit.

<sup>10</sup> W.R. Fisher, *Human communication as narration*. SC: The University of South Carolina Press, Columbia, 1987.

<sup>11</sup> J. Bruner, *Actual minds, possible worlds*. MA: Harvard University Press, Cambridge, 1986.

<sup>12</sup> D. Polkinghorne, *Narrative knowing and the human sciences*. NY: SUNY Press, Albany, 1987.

<sup>13</sup> M.T. Bassa Poropat, L. Chicco, F. Amione, *Narrazione e ascolto. L'autobiografia come strategia d'intervento nella relazione di aiuto*. Roma, Carocci Faber, 2003.

<sup>14</sup> N. Evans, *Recognition, Assessment and Accreditation of Prior Experiential Learning*. in C. Corradi, N. Evans, A. Valk (Eds), *Recognising Experiential Learning: Practices in European Universities*, Tartu University Press, Estonia, 2007.

<sup>15</sup> B. Muzzatti, *Salute e qualità della vita. Il benessere globale dell'individuo*, Carocci, Roma, 2012.

<sup>16</sup> M. Striano, *La narrazione come dispositivo conoscitivo ed ermeneutico*, in F. Pulvirenti, *Pratiche narrative per la formazione*, in M@gm@- rivista internazionale di Scienze umane e sociali vol.3 n.3 Luglio-Settembre, 2005.

<sup>17</sup> F. Batini, G. Del Sarto, *Narrazioni di narrazioni. Orientamento narrativo e progetto di vita*, Erickson, Milano, 2005.

<sup>18</sup> A. Fontana, *Storytelling d'impresa, La guida definitiva*, Hoepli, 2016.

<sup>19</sup> D. Demetrio, *Raccontarsi. L'autobiografia come cura di sé*, Raffaello Cortina, Milano, 1995.

<sup>20</sup> A. Fontana, *Manuale di Storytelling*. Etas, Milano, 2009.

<sup>21</sup> A. Cunti, *Formarsi alla cura riflessiva. Tra esistenza e professione*. FrancoAngeli, Milano, 2014, p.44.

<sup>22</sup> L. Formenti, *Una metodologia autonarrativa per il lavoro sociale* in *Animazione Sociale*, n. 12, Dicembre 2003.

<sup>23</sup> D. Demetrio, *Scritture erranti. L'autobiografia come viaggio di sé nel mondo*. Edizioni Edup, Roma, 2003 p. 94-95.

<sup>24</sup> M. Striano, *Scrivere per riflettere*. In E. Biffi (a cura di), *Scrivere altrimenti. Luoghi e spazi della creatività narrativa*. Stripes, Milano, 2010, p. 153.

- <sup>25</sup> L. Formenti, *La formazione autobiografica: confronti tra modelli e riflessioni, tra teoria e prassi*. Guerini Studio, Milano, 1998.
- <sup>26</sup> G. Alessandrini, (a cura di), *Apprendistato, competenze e prospettive di occupabilità*, Pensa Multimedia, Lecce-Brescia, 2014.
- <sup>27</sup> F. Cambi, *L'autobiografia come metodo formativo*, Laterza, Bari, pp. V-VI Prefazione.
- <sup>28</sup> A. Cunti, *Formarsi alla cura riflessiva. Tra esistenza e professione*. p. 121.
- <sup>29</sup> *Ibid*, p. 44.
- <sup>30</sup> A. Pattono, F. Dammacco, *Autobiografia e pensiero narrativo*, Edizione Impagina, Milano, 2002, pag. 49.
- <sup>31</sup> A. Goussot, *Occhiali da antropologo*, in *Hp-accaparlante*, Trento, Erickson, giugno/2007, pp. 8-28.
- <sup>32</sup> *Ibidem*.
- <sup>33</sup> A. Fontana, *Manuale di Storytelling*. Milano: Etas, 2009.
- <sup>34</sup> A. Cunti, *Formarsi alla cura riflessiva. Tra esistenza e professione*, p. 44.
- <sup>35</sup> J. Bruner, *Self reconsidered: five conjectures*, lavoro presentato al Congresso annuale della società di Filosofia e Psicologia, Università di New York, Stony Book, 8 Giugno.
- <sup>36</sup> J. Bruner, *Actual minds, possible worlds*. 1986.
- <sup>37</sup> D. Herman, *Storytelling and the Sciences of Mind*. The MIT Press Cambridge, 2013.
- <sup>38</sup> J. S. Bruner, *La ricerca del significato*, A. in Smorti. *Il sé come testo*, Giunti, Firenze, 1997, p. 31.
- <sup>39</sup> J. S. Bruner, *Acts of Meaning*. cit, p. 107.
- <sup>40</sup> L. Formenti, *La formazione autobiografica confronti tra modelli e riflessioni tra teoria e prassi*, Guerini e associati, Milano, 1998.
- <sup>41</sup> *Ibid*, pp.130-131.
- <sup>42</sup> J. S. Bruner, *La fabbrica delle storie: Diritto, letteratura, vita*, Bari, Laterza, 2002 (titolo originale: *Making stories: Law, literature, life*, New York, Farrar, Strass and Giroux, 2002).
- <sup>43</sup> M. Bamberg, *Positioning with Davie Hogan - Stories, Tellings, and Identities in Narrative Analysis: Studying the Development of Individuals in Society*, a cura di Colette Daiute e Cynthia Lightfoot, Thousand Oaks, Sage, 2004, pp. 35-157.
- <sup>44</sup> R. Di Nubila, *Il pensiero pedagogico a presidio delle «Risorse Umane» nei processi di lavoro nell'era post-taylorfordista*, in *Pedagogia del lavoro*, numero monografico della rivista "StudiumEducationis", Cedam, 1, 2000, p. 30.
- <sup>45</sup> F. Bochicchio, *Convivere nelle organizzazioni. Significati. Indirizzi, esperienze*. Milano: Raffaello Cortina. 2011.
- <sup>46</sup> D.N. Perkins, G. Salomon, *Are Cognitive Skills ContextBound*. Educational Researcher, 18 (1), 1989, pp.16-25
- <sup>47</sup> C. Cornoldi, *Metacognizione e apprendimento*, Il Mulino, Bologna, 1995.
- <sup>48</sup> R. Pallascio, M. Benny, & J. Patry, *Il pensiero critico e il pensiero metacognitivo*. In O. Albanese, P.A. Doudin & D. Martin, *Metacognizione e educazione*, Milano, FrancoAngeli, 2003 pp. 46-57.
- <sup>49</sup> J. Mezirow, *Una teoria critica dell'apprendimento autodiretto*. In G.P. Quaglino (a cura di), *Autoformazione. Autonomia e responsabilità per la formazione di sé in età adulta*. Cortina, Milano, 2004, p. 13.
- <sup>50</sup> D. Dato, *Pedagogia del lavoro intangibile*. Franco Angeli, Milano, 2009.
- <sup>51</sup> D.R. Garrison, *Apprendimento autodiretto: verso un modello organico*. In G.P. Quaglino (a cura di), *Autoformazione. Autonomia e responsabilità per la formazione di sé in età adulta*, Cortina, Milano, 2004, p.113.
- <sup>52</sup> *Ibid*, pp. 105-124.
- <sup>53</sup> A. Cunti, *Formarsi alla cura riflessiva. Tra esistenza e professione*, cit., 2014.
- <sup>54</sup> D. Hopkins, *Evaluation for School Development*. Open University Press, Philadelphia, 1989.
- <sup>55</sup> G. Bocca, *Pedagogia del lavoro*, La Scuola, Brescia 1998, p. 103.
- <sup>56</sup> G. Alessandrini, *Questioni emergenti e dimensioni di sviluppo per la ricerca e la formazione*, Education sciences & Society, 2012.
- <sup>57</sup> F. Remotti, *Contro l'identità*, Laterza, Roma-Bari, 1996.
- <sup>58</sup> P. De Mennato, A. Cunti, *Formare al Lavoro Sociale*, Guerini, Milano, 2005.