



## L'EDITORIALE

### I COUNSELOR DEL FUTURO: QUALI PERCORSI FORMATIVI?

Lea Ferrari

I primi risultati di un progetto di ricerca che stiamo portando avanti all'interno del gruppo IHRT- International Hope Reseach Team costituito da ricercatori e operatori di orientamento interessati a studiare e a promuovere nelle persone i livelli di speranza ottimismo, resilienza e prospettiva temporale sembrano mettere in evidenza che tali dimensioni negli operatori di orientamento si attestano su livelli medi. Se nella maggioranza delle situazioni questo potrebbe confortare, in questo caso, a mio avviso, non ci possiamo accontentare. La domanda urgente che sorge è: "Ma se nemmeno loro hanno fiducia e speranza come possiamo pensare che riescano ad instillare speranza e fiducia nei loro clienti?"

Forse dovremmo iniziare ad interrogarci sulla loro formazione e su come fare in modo che si percepiscano come professionisti 'positivi' in grado di trasmettere appunto speranza, fiducia, ottimismo.

Un primo elemento che ho preso in considerazione pensando ai professionisti del futuro è stato analizzare il lavoro svolto dalle associazioni di counseling americane.

Nel 2005 il presidente dell'American Counseling Association (ACA) e dell'American Association of State Counseling Boards (AASCB) hanno iniziato a lavorare per affrontare il problema della disparità dei titoli e degli obiettivi della pratica professionale con l'intento di unificare la professione del counseling. È nato un progetto congiunto tra le diverse associazioni con obiettivi condivisi da raggiungere entro il 2020 che è stato chiamato '20/20: A Vision for the Future of Counseling' (<http://www.counseling.org/knowledge-center/20-20-a-vision-for-the-future-of-counseling>).

Le maggiori associazioni americane sono state invitate a partecipare al progetto e ad inviare un delegato. Sono più di trenta quelle che hanno aderito ai lavori a partire dal 2006:

- American Association of State Counseling Boards (AASCB)
- American College Counseling Association (ACCA)
- American Counseling Association (ACA)
- ACA Midwest Region (ACAMR)
- ACA North Atlantic Region (ACANAR)
- ACA Southern Region (ACASR)
- ACA Western Region (ACAWR)
- American Mental Health Counselors Association (AMHCA)
- American Rehabilitation Counseling Association (ARCA)
- American School Counselor Association (ASCA)
- Association for Adult Development and Aging (AADA)
- Association for Assessment in Counseling and Education (AAE)
- Association for Counselor Education and Supervision (ACES)
- Association for Counselors and Educators in Government (ACEG)

- Association for Creativity in Counseling (ACC)
- Association for Humanistic Counseling (previously Counseling Association for Humanistic Education and Development; C-AHEAD)
- Association for Lesbian, Gay, Bisexual, and Trans-gender Issues in Counseling (ALGBTIC)
- Association for Multicultural Counseling and Development (AMCD)
- Association for Specialists in Group Work (ASGW)
- Association for Spiritual, Ethical, and Religious Values in Counseling (ASERVIC)
- Chi Sigma Iota (CSI)
- Commission on Rehabilitation Counselor Certification (CRCC)
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP)
- Council on Rehabilitation Education (CORE)
- Counselors for Social Justice (CSJ)
- International Association of Addictions and Offender Counselors (IAAOC)
- International Association of Marriage and Family Counselors (IAMFC)
- National Board for Certified Counselors (NBCC)
- National Career Development Association (NCDA)
- National Employment Counseling Association (NECA)

Il gruppo ha individuato nel primo incontro svoltosi nel 2006, 7 aree su cui lavorare per il progresso della professione del counseling:

(Continua a pag. 12)



**Lea Ferrari**, PhD, è ricercatrice presso l'Università di Padova, membro del laboratorio La.R.I.O.S. e del Centro di Ateneo di Servizi e Ricerca per la Disabilità, la Riabilitazione e l'Integrazione. Insegna *Psicologia dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e Gestione della diversità nei contesti di lavoro*. I suoi interessi di ricerca comprendono lo studio dei processi di career decision making, l'analisi delle relazioni tra variabili implicate nello sviluppo professionale, la messa a punto di strumenti di assessment e di programmi di intervento.

## Sommario

<b>L'editoriale</b> <i>I counselor del futuro: quali percorsi formativi?</i>	1
<b>Il punto</b> <i>Orientamento al futuro e situazioni difficili</i>	2
<b>In evidenza</b> <i>Voci dall'Europa</i>	4
<b>Osservatorio ed eventi</b> <i>NCDA closing session 2012</i>	5
<b>Convegni</b>	7

## IL PUNTO

## ORIENTAMENTO AL FUTURO E SITUAZIONI DIFFICILI

Teresa M. Sgaramella

Nell'ambito del career counseling occuparsi di situazioni difficili dovrebbe costituire un'attività sistematica, costante, dal momento che occuparsi di orientamento è "occuparsi di differenze" (Soresi, 2007). In tempi difficili, quali quelli che stiamo attraversando, le situazioni "difficili" sembrano quasi la regola. Di quali casi difficili occuparsi? Le situazioni che possiamo prendere in considerazione sono numerose e determinate da cause molto diverse tra loro. La condizione a cui ci riferiamo in questa analisi è legata alla presenza di menomazioni e disabilità.

Gli studi sull'orientamento al futuro, personale e professionale, non sono molto numerosi e sono stati condotti in un arco temporale molto esteso. Quest'ultimo elemento, se da un lato potrebbe veicolare l'idea di un interesse per la tematica ricorrente nel tempo, dall'altro comporta che in questi studi siano stati utilizzati strumenti diversi e non sempre in linea con le componenti evidenziate dai modelli e dagli approcci più recenti alla tematica. Nonostante la presenza di limiti, questi studi hanno avuto, tuttavia, il merito di evidenziare difficoltà nel porsi obiettivi futuri, un limitato ottimismo sulla possibilità di trovare lavoro, un compagno/una compagna di vita o di formare una famiglia in persone che presentano menomazioni e/o disabilità.

Un'analisi dei risultati emersi, può permettere di individuare profili e specificità delle condizioni prese in considerazione; può permetterci di far luce sui diversi meccanismi che influiscono sull'orientamento al futuro. Possiamo utilizzare la situazione di menomazione e disabilità quasi come una lente di ingrandimento che mostra più chiaramente il possibile impatto generale di questi meccanismi sulle scelte future, professionali e personali, in tempi di crisi.

**Dimensioni dell'orientamento al futuro.** Una delle componenti che emerge dagli studi sull'orientamento al futuro di persone con menomazioni o disabilità riguarda *gli ambiti e l'ampiezza degli obiettivi futuri*. Gli obiettivi riferiti spesso si limitano all'ambito familiare e alla possibilità di avere un lavoro; coinvolgono in modo molto limitato altri aspetti della partecipazione attiva (Sivaraman & Wade, 2003; Neter, Litvak, Miller, 2009). Studi recenti che hanno coinvolto giovani adulti con disabilità intellettiva o con menomazioni sensoriali o motorie hanno riscontrato la presenza di una capacità di pianificazione indipendente dalla presenza di menomazioni; gli obiettivi futuri sono gli stessi ma sono presenti in modo meno frequente soprattutto quando riguardano l'ambito professionale (Sgaramella, 2011; Nota, Ferrari, Ginevra & Soresi, 2012).

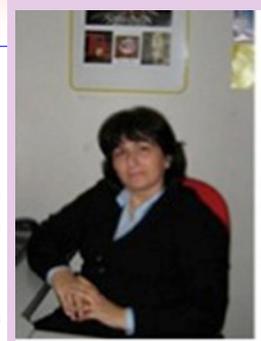
Un secondo aspetto che sembra influenzare l'orientamento al futuro è *la fiducia rispetto alla possibilità di realizzare gli obiettivi futuri*. Dall'analisi dei profili di un gruppo di giovani e adulti con disabilità neurologica acquisita cronica emerge un ruolo dell'incertezza dovuta alla cronicità della condizione e alle difficoltà di prevedere tempi e modalità secondo le quali potrà evolversi la disabilità. Ne consegue una connotazione affettiva meno positiva del futuro e della possibilità di poter raggiungere gli obiettivi prefissati. Ritengono che il loro futuro sia da un lato influenzato dalla presenza di barriere interne (stato di salute, etc.) e dall'altro, in modo preponderante, dalla presenza e dal numero di agenti e supporti esterni (Neter, Litvak & Miller, 2009; Sgaramella, Carrieri, 2013). Infine, dato non meno rilevante, la limitata fiducia nella possibilità di realizzare obiettivi futuri sembra connotare anche la prospettiva delle persone che

vivono nel loro contesto familiare, come i genitori (Connelly, 2005; Kashdan, Pelham, Lang, et al., 2002; Sgaramella, Carrieri, 2013); ciò sottolinea la necessità di estendere queste analisi al contesto di vita dei singoli.

Da questi studi emerge anche una terza componente che consiste nella *difficoltà nell'anticipare il futuro*, ovvero difficoltà nell'individuare in anticipo e nel tenere conto delle conseguenze delle proprie azioni. Si tratta di studi che hanno coinvolto persone con danni neurologici a carico del lobo frontale e delle funzioni ad esso sottese (funzioni esecutive). Nel trauma cranico si manifesta come *limitata capacità di mantenere attivo a lungo termine un obiettivo futuro* (Sgaramella, Borgo, Fanzo, Garofalo & Toso, 2000). Nelle persone con storia di dipendenze da sostanze e disturbi psicopatologici emerge, invece, una limitazione nella *capacità di considerare le conseguenze future delle proprie azioni*, a cui seguono procrastinazione delle scelte, modalità decisionali non adattive, scelte in cui vengono reiterati comportamenti non desiderabili e rischiosi (Bechara, Dolan & Hindes, 2002; Bechara, Bar-On, Cacioppo, 2006). Infine, nelle persone con storia di dipendenze da sostanze si riscontra spesso *un orizzonte temporale ridotto e circoscritto alla soddisfazione di bisogni a breve termine*. Vi è una attenzione prevalente ad un "guadagno" immediato nonostante si prospettino loro le conseguenze negative delle scelte anche in un futuro non lontano.

**Specificità dei profili** Alcuni dei meccanismi evidenziati accomunano diverse situazioni di menomazione o disabilità, altri si presentano specifici in rapporto alle diverse situazioni e permettono di articolare una descrizione dei profili. Nel caso della disabilità neurologica acquisita e progressiva un ruolo significativo è svolto dalla durata dell'esperienza di disabilità e da un andamento temporale incerto e cronico. Nel disagio psicosociale, nelle dipendenze e in alcuni disturbi psicopatologici, invece, sembrano centrali le difficoltà nell'anticipare le conseguenze future delle azioni attuali, il ricorso a modalità decisionali non adattive o il procrastinare le decisioni sul futuro.

**Impatto sul quotidiano.** E' a questo punto lecito chiedersi se si tratta di meccanismi astratti, di utilità limitata al contesto valutativo e "di laboratorio" o se possano rivelarsi importanti ed assumere un rilievo centrale nel quotidiano. Sicuramente un percorso di valutazione per l'orientamento che includa l'analisi della prospettiva, dell'ottica con cui si guarda al futuro, permette di descrivere punti di forza e di debolezza dell'individuo. Un orientamento positivo al futuro facilita, infatti, un adattamento alla situazione di disabilità: persone con un livello più elevato di speranza presentano un più elevato benes-



**Teresa Maria Sgaramella** PhD, è **ricercatrice** e professore aggregato presso l'Università degli Studi di Padova. Membro del Centro di Ateneo di Servizi e Ricerca per la Disabilità, la Riabilitazione e l'Integrazione, e del La.R.I.O.S. E' docente di *Modelli e programmi di riabilitazione nell'arco di vita* e di *Counseling riabilitativo*. È membro della SIO, dell'APA, dell'AIP e della SCR. La sua attività di ricerca si focalizza su processi cognitivi e progettazione professionale, strumenti di assessment per l'orientamento, interventi abilitativi e riabilitativi nel disagio e nelle disabilità lungo l'arco di vita

sere percepito e una maggiore soddisfazione (Kortte, Gilbert, Gorman & Wegener, 2010); il livello di speranza costituisce un fattore di protezione dallo stress in chi si occupa di bambini con disabilità cronica (per esempio, paralisi cerebrale, spina bifida, diabete mellito; Horton, Wallander, 2011). Gli studi riabilitativi condotti in diversi contesti clinici (psicologici, psicoterapeutici e medici) ci suggeriscono, inoltre, varie possibili conseguenze dell'orientamento al futuro sul benessere della persona.

Gli studi condotti in ambito riabilitativo forniscono due ulteriori elementi che sottolineano la rilevanza di occuparsi di orientamento al futuro sia a livello di ricerca di base che a livello applicativo. In primo luogo gli esiti stessi della riabilitazione sono influenzati dal livello di speranza ed ottimismo, sia quando si interviene su limitazioni sensoriali, che su disabilità conseguenti a trauma fisico fino all'integrazione lavorativa dopo un evento traumatico (Medley, Powell, Worthington, et al. 2010). In secondo luogo, interventi di durata variabile realizzati in contesti diversi suggeriscono che è possibile insegnare la speranza e l'ottimismo (Snyder, 1994, 1995; Snyder, Lehman, Kluck, Monsson, 2006), che è possibile innescare il cambiamento e modificare i livelli di speranza e ottimismo rispetto al futuro (Cheavens, Feldman, Gum, Michael, Snyder, 2006; Lapierre et al. 2007).

**In conclusione.** Dall'analisi condotta emerge l'importanza per gli operatori interessati alla progettazione del futuro, personale e/o professionale, di considerare nei percorsi di assessment:

- ambiti e l'ampiezza degli obiettivi futuri;
- fiducia rispetto alla possibilità di realizzare gli obiettivi futuri;
- capacità di anticipazione del futuro, sia intesa come capacità di mantenere attivo a lungo termine che come capacità di considerare le conseguenze future delle proprie azioni;
- ampiezza dell'orizzonte temporale.

La presenza di limitazioni in ciascuna di queste componenti può motivare scelte specifiche per l'intervento; può suggerire sia attività specifiche su cui basare l'intervento sia gli indicatori di efficacia rispetto ai quali verificare l'impatto degli stessi.



**Riferimenti bibliografici**

Bechara A, Dolan S, Hinds A. (2002). Decision-making and addiction (part I): Impaired activation of somatic states in substance dependent individuals when pondering decisions with negative future consequences. *Neuropsychologia*, 40(10):1690-705.

Bechara, A., Bar-On, R., Cacioppo, J. T. (2006). Neurological Substrates of Emotional and Social Intelligence: Evidence from Patients with Focal Brain Lesions. *Social Neuroscience: People thinking about thinking people*, 13-40.

Connelly Jr., T.W. (2005). Family functioning and hope in children with juvenile rheumatoid arthritis *MCN The American Journal of Maternal/Child Nursing* 30 (4), 245-250.

Dipeolu, A., Reardon, R., Sampson, J., Burkhead, J. (2002). The relationship between dysfunctional career thoughts and adjustment to disability in college students with learning disabilities. *Journal of Career Assessment*, 10(4), 413-427.

Horton, T.V. & Wallander, J.L. (2001). Hope and Social Support as Resilience Factors Against Psychological Distress of Mothers Who Care for Children With Chronic Physical Conditions. *Rehabilitation Psychology*, 46, 4, 382-399.

Kashdan, T. B., Pelham, W. E., Lang, A. R., Hoza, B., Jacob, R. G., Jennings, J. R., Blumenthal, J. D., & Gnagy, E. M. (2002).

Hope and optimism as human strengths in parents of children with externalizing disorders: Stress is in the eye of the beholder. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 21, 441-468.

Kortte, K.B. Gilbert, M. Gorman, P. Wegener, S.T. (2010). Positive Psychological Variables in the Prediction of Life Satisfaction After Spinal Cord Injury. *Rehabilitation Psychology*, 55 (1), 40-47

Lapierre, S., Dubé, M. B., Léandre A. M. (2007) Addressing suicidal ideations through the realization of meaningful personal goals. *Crisis* 28, 16-25.

Medley, A.R., Powell, T., Worthington, A., Chohan, G., Jones, C., (2010). Brain injury beliefs, self-awareness, and coping: A preliminary cluster analytic study based within the self-regulatory model. *Neuropsychological Rehabilitation*, 20 (6), 899-921

Nair, K.P.S. Wade, D.T. (2003). Satisfaction of Members of Interdisciplinary Rehabilitation Teams with Goal Planning Meetings. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 11,1710-1713

Neter, E., Litvak, A., Miller, A.(2009). Goal disengagement and goal re-engagement among multiple sclerosis patients: relationship to well-being and illness representation. *Psychological Health*, 24 (2),175-86.

Nota, L., Ferrari, L., Ginevra, M.C., & Soresi, S. (2012). La prospettiva temporale in un gruppo di persone con disabilità intellettiva. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, .

Sgaramella T.M. (2011). Time perspective and future goals when university have a disability: profiles and suggestions for intervention. In: Abstracts of the Conference "Vocational designing and career counseling. Challenges and new horizons. Padova 12-13-14, September.

Sgaramella T.M., Borgo F., Fenzo F. Garofalo P., Toso V. (2000). Memory for and execution of future intentions. *Brain and Cognition*, vol. 43; p. 388-392, ISSN: 0278-2626.

Sgaramella, T.M. & Carrieri L. (2013). Determinants of future time perspective:

evidence from direct and indirect experience of disability across life span. Proceedings of the *First International Conference on Time Perspective*, Coimbra.

Sivaraman, N. K. P., Wade, D.T. (2003). Life goals of people with disabilities due to neurological disorders. *Clinical Rehabilitation*, 17 (5), 521-527.

Snyder, C. R. (1994) The psychology of hope: You can get there from here. *The psychology of hope: You can get there from here*. xii, 428 pp. New York, NY, US: Free Press; US.

Snyder, C. R. (1995) Conceptualizing, Measuring, and Nurturing Hope. *Journal of Counseling & Development* 73, 355-360.

Snyder, C. R., Feldman, D. B., Gum, A. M., Scott T. (2006). Hope therapy in a community sample: A pilot investigation. *Social Indicators Research*, 77(1), 61-78.

Snyder, C. R., Lehman, K. A., Kluck, B. M. (2006) Hope for rehabilitation and vice versa. *American Psychological Association*, 51(2), 89-112.

Soresi, S, Nota L, Ferrari L, Sgaramella T.M. (in stampa). *Career development and career thoughts in young and adults with disability*. In: Michael L. Wehemeyer. *Oxford Handbook of Positive Psychology and Disability*, Oxford University Press.

Soresi, S. (2007). *Psicologia delle disabilità*. Bologna: Il Mulino.

## IN EVIDENZA

### VOCI DALL'EUROPA Laura Nota

#### NICE (Network for innovation in Career Guidance and Counselling in Europe)

Con l'incontro delle 44 Università Europee del NICE (*Network for innovation in Career Guidance and Counselling in Europe*) che si è tenuto a Jyväskylä dal 4 al 6 giugno 2012 e con quanto svolto nel periodo luglio-settembre 2012 si sono conclusi i lavori del triennio 2009-2012 del Network.

In questo periodo è stata stimolata la ricerca di condivisioni a proposito:

- dell'individuazione di obiettivi formativi comuni e linee guida in materia di orientamento in sintonia con l'agenda dei lavori per l'educazione e l'orientamento dell'Unione Europea per il 2010;
- della realizzazione di azioni formative universitarie e pubbliche per la preparazione di esperti di orientamento;
- della costituzione di una comunità scientifica europea nell'ambito dell'orientamento quale valido partner per le istituzioni politiche, formative e dei servizi di orientamento e di inserimento lavorativo;
- dell'individuazione di standard di competenze che i professionisti dell'orientamento dovranno conseguire anche in considerazione delle sfide che si troveranno ad affrontare;
- dell'avvio di attività di ricerca nel contesto europeo in materia di orientamento.

La sintesi di questi tre anni di confronti ed approfondimenti è contenuta nel volume *'NICE Tuning Handbook'* che è messo a disposizione dalla Comunità Europea per tutti gli interessati.

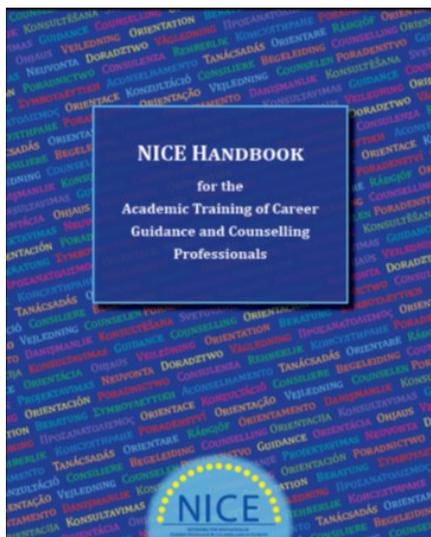
Il libro è stato curato dalla prof.ssa Christiane Schiersmann, dal prof. Bernd-Jachim Erterl, dalle prof.sse Rachel Mulvey e Hazel Reid e dai dottori Peter Weber e Johannes Kastarow, che hanno gestito il progetto NICE nel corso del triennio.

Nel volume sono racchiusi i contributi di tutti coloro che hanno attivamente collaborato alla buona riuscita del progetto. Per quanto riguarda l'Italia, Ferrari, Nota, Soresi e Sgaramella hanno in particolare enfatizzato il ruolo della prevenzione con il capitolo 'The role of prevention programmes'.

Dopo una sintesi degli scopi e delle finalità del progetto, vengono proposti sia i nodi concettuali che nel settore del vocational designing e del career counseling si stanno affrontando, sia i modelli teorici che più di altri cercano di fornire una risposta. Particolare attenzione viene data ai contenuti che devono essere considerati nei percorsi di formazione universitari finalizzati a formare i professionisti del futuro ([www.nice-network.eu](http://www.nice-network.eu)).

La commissione Europea ha apprezzato molto il lavoro svolto tanto che ha già finanziato, per il prossimo triennio la continuazione dei lavori per:

- l'approfondimento dei nuovi trend socio-economici e delle nuove necessità da prendere in considerazione nel contesto europeo per la ricerca e la formazione dei professionisti;
- l'avvio e la continuazione di specifiche attività di ricer-



ca nel settore dell'orientamento e della progettazione professionale nel contesto europeo con la creazione di team specifici;

- la messa a punto di moduli formativi innovativi;

- il coinvolgimento dei sistemi politici.

Anche per il triennio 2013-2015 l'Italia sarà rappresentata dall'Università di Padova, e nell'ambito dello *Steering Committee* saranno presenti Salvatore Soresi e Laura Nota. Coloro che fossero interessati, potranno contattarmi ([laura.nota@unipd.it](mailto:laura.nota@unipd.it)) per rimanere aggiornati sull'andamento dei lavori e per, eventualmente, portare all'attenzione dei partner delle università europee eventuali suggerimenti e raccomandazioni.



**Laura Nota** è docente di *Counseling psicologico per l'inclusione delle disabilità e del disagio sociale, Psicologia dell'orientamento e della progettazione professionale, Progettazione professionale e career counseling* presso l'Università degli Studi di Padova, dove dirige il laboratorio LaRIOS.



#### ESVDC - European Society for Vocational Designing and Career Counseling

Come sappiamo nel 2011 è stata fondata l'*European Society for Vocational Designing and Career Counseling* (ESVDC) con l'intento di stimolare e promuovere la collaborazione europea ed internazionale nella ricerca e nello sviluppo del life-designing, della career education e del career counseling. La società cerca di riunire le reti esistenti di ricercatori e accademici del settore, con l'intento di contribuire ad una nuova generazione di esperti in tutta Europa. La ESVDC promuove l'identità dei ricercatori europei, attraverso la condivisione di informazioni, idee e progetti, lo sviluppo di programmi di scambio, l'accesso a risorse di alta qualità ad esperti e il progresso e lo sviluppo del life-designing e del career counseling. Attualmente l'ESVDC è impegnata nella promozione di progetti di ricerca, opportunità di lavoro e di scambio per i giovani ricercatori europei e nella creazione di relazioni con associazioni e istituzioni ([www.esvdc.org](http://www.esvdc.org)).

In seno al meeting di Jyväskylä è stato realizzato un incontro dell'Executive Board della stessa ESVDC (Raoul van Esbroeck (B), past president; Jean-Pierre Dauwalder (CH), president; Christiane Schiersmann (GER), vicepresidente; Laura Nota (I), secretary; Jean-Luc Bernaud (F), treasurer), che per altro è partner dello stesso network Nice, sia nell'ambito del primo che del secondo progetto, e ne condivide le finalità.

In tale sede si è deciso di patrocinare la Conferenza internazionale *"Life Design and Career Counseling: Building Hope and Resilience"* (<http://larios.psy.unipd.it/conference2013/>) che si terrà a Padova dal 20 al 22 giugno 2013 e di assegnare, in collaborazione con il Laboratorio Larios (<http://larios.psy.unipd.it/>), dei premi a giovani ricercatori che si sono distinti per l'interesse e la rilevanza dei loro contributi in materia di orientamento e del counseling.

Il 3 ottobre ad Heidelberg si è tenuta la General Assembly della ESVDC. Oltre all'occasione per fare il punto della situazione, per ripercorrere insieme ai soci le attività svolte nel corso di un anno dalla fondazione, fra cui ricordo la creazione del sito web, di una piattaforma di discussione, di un bank account per il pagamento on-line della tassa di iscrizione, e la partecipazione all'application del secondo progetto Nice, si è consegnato il primo ESVDC AWARD al prof. Jean Guichard. Il presidente, prof. Jean-Pierre Dauwalder, nella sua Laudatio, ha messo chiaramente in evidenza i motivi di questa scelta sottolineando il ruolo significativo che il prof. Guichard ha avuto nel panorama Europeo e Internazionale grazie al suo lavoro in questo settore. Egli è sicuramente una delle personalità che ha saputo incidere nella storia del Vocational Designing e del Career Counseling contribuendo a far sì che al momento questo settore possa 'far sentire la sua voce' nel contesto delle riflessioni che vengono fatte per far fronte al grave periodo di crisi economica e sociale che sta attanagliando l'Europa e i paesi occidentali. Il discorso del prof. Guichard, di seguito alla premiazione, è riportato interamente nella newsletter n.7.

ESVDC.org		EUROPEAN SOCIETY FOR VOCATIONAL DESIGNING AND CAREER COUNSELING	
<b>ESVDC GENERAL ASSEMBLY 2012</b>			
Date :	October 3rd, 2012 13 :30 to 16 :30		
Place :	Ruprecht-Karis Universität Heidelberg Institut für Bildungswissenschaft IBW Akademiestrasse 3 D-69117 Heidelberg (Germany)		
Agenda :	13 :30	<b>General Assembly</b> Welcome Address Activity Report 2012 Intermediate Financial Statement Web-Site Results Enquiry /Research groups Strategies for 2013	President Secretary Treasurer J.P.Dauwalder L.Nota C.Schiersmann
	15 :00	<b>ESVDC Award 2012</b> Laudatio by the Chair of the Awards Committee Statement by the Award Winner	
	15 :30	<b>Social Event and Poster Presentation</b>	

## OSSERVATORIO ED EVENTI

### LAYING THE FOUNDATION FOR CAREER DREAMS NATIONAL CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION CLOSING SESSION 2012

*Lea Ferrari*

Il 23 giugno 2012 si è tenuta a chiusura della conference annuale organizzata dalla NCDA intitolata "Laying the foundation for career dreams" una tavola rotonda a cui hanno partecipato cinque grandi rappresentanti dei maggiori approcci teorici della psicologia dell'orientamento: John Krumboltz, autore della teoria della casualità pianificata, Gail Hackett, una delle autrici della Social Cognitive Career Theory (SCCT), Joe Johnston uno dei maggiori conoscitori del modello RIASEC di Holland, e Janet Lenz una delle autrici della Cognitive Information Processing theory (CIP). I lavori coordinati da **Spencer Niles**, della Penn State University, si sono proposti di discutere il futuro della psicologia dell'orientamento dati i tempi di crisi globale.

Relativamente alla visione del futuro dell'orientamento **John Krumboltz** ha risposto descrivendo un episodio recentemente accadutoogli. "Mentre venivo qui ho incontro in ascensore una persona che non avevo mai visto e le ho chiesto se le era piaciuta questa conferenza. Mi ha risposto di sì, che si era divertita tanto. Questo dovrebbe essere lo scopo dell'orientamento, aiutare tutti quelli che ci chiedono aiuto a ottenere il massimo e aumentare i livelli di soddisfazione per la propria vita". **Gail Hackett** ha invece sottolineato che come preside è interessata al futuro dell'istruzione superiore e delle sfide da affrontare come quello della ricerca di fondi, il problema dell'accesso e del completamento degli studi intrapresi. Sono delle questioni in cui l'orientamento è centrale. "Ci sono studenti che stanno sempre più ricercando dei titoli piuttosto che un'educazione, e noi dovremmo sapere cosa succede quando gli studenti scelgono un percorso sulla base del mercato del lavoro piuttosto che dei propri interessi e capacità. Penso che quelli di noi che lavorano a livello accademico dovrebbero prendere posizione e aiutare il mondo universitario a capire questo fenomeno per il bene dei nostri studenti". **Joe Johnston** ha fatto riferimento al movimento della psicologia positiva affermando che ci si sta muovendo verso un'idea di benessere come risultato e questo dovrebbe essere parte integrante delle attività di orientamento che dovrebbero anche essere finalizzate sempre più ad aiutare le persone a trovare un senso nella loro vita. "Dato che le persone vivono più a lungo penso che dovremmo aiutarle non solo all'inizio della loro carriera ma anche nel corso della stessa e



**Spencer Niles** è professore e direttore del dipartimento di Educational Psychology, Counseling, and Special Education presso la Pennsylvania State University, dove è anche direttore del Center for the Study of Career Development and Public Policy. È stato insignito di numerosi riconoscimenti: l'Eminent Career Award dalla National Career Development Association (NCDA), l'NCDA Fellow, l'American Counseling Association (ACA) Fellow, il David Brooks Distinguished Mentor Award dell'ACA, l'ACA Extended Research

Award, l'University of British Columbia Noted Scholar Award. È stato presidente della National Career Development Association e editor del The Career Development Quarterly. Attualmente è editor del Journal of Counseling & Development. È autore di più di 120 pubblicazioni e di 125 presentazioni nell'ambito dell'orientamento. È membro onorario della Japanese Career Development Association, della SIO, e dell'Ohio Career Development Association.

quando si arriva al pensionamento". **Janet Lenz** ha posto l'accento sul fatto che le transizioni sono sicuramente una sfida. Molti dei dati demografici disponibili a livello globale mostrano che le persone hanno bisogno dei servizi di orientamento, dal lavoro al pensionamento: gli immigrati, i veterani, i disoccupati, coloro che hanno problemi di salute mentale, ecc. Tutto questo suggerisce che la nostra visione del futuro dovrebbe essere all'insegna dell'inclusione e dell'arricchimento e dovremmo trovare il modo di estendere i nostri servizi oltre il singolo cliente. "I nostri partner sono nella comunità, sono ad esempio i servizi di salute mentale. In letteratura ci sono svariate buone teorie e anche buone pratiche ma la teoria senza la pratica è senza senso e la pratica senza la teoria è cieca." Questo richiede che si utilizzino le conoscenze acquisite per poter raggiungere coloro che sono più distanti, ovvero che

ci si dia da fare per estendere i servizi di orientamento a tutte le persone.

**Spencer Niles** ha poi posto ad ogni partecipante alcuni specifici quesiti. A **Janet Lenz** ha chiesto come si possano aiutare gli adulti ad apprendere quanto proposto dall'approccio CIP. Lei ha risposto che questo approccio viene utilizzato da più di 20 anni nel career center in cui lavora con il prof. James Sampson. La loro teoria è stata sviluppata perchè potesse funzionare indipendentemente dall'età. Il servizio è aperto alla comunità ogni giorno e in alcuni giorni anche di sera. Sono molte le evidenze che dimostrano che le persone possono imparare, possono applicarsi e possono analizzare i loro pensieri e allenarsi a usare strategie come la riformulazione per vedersi in modo diverso. Tutto questo dà speranza e avere speranza e un pensiero positivo per il futuro sono cruciali di questi tempi.

A **Joe Johnston** ha chiesto come si possa adattare il modello di Holland al XX secolo e ai nuovi modelli economici. Joe ritiene che ci siano ancora delle enormi potenzialità di ricerca. Cita ad esempio l'Asia, e tutte quelle categorie di persone che non sono ancora state coinvolte in studi che si propongono di testare e convalidare il famoso esagono.

A **Gail Hackett** è stato chiesto di descrivere alcune strategie di intervento ricavate dal modello SCCT. Fin dalle sue origini questa teoria si è proposta di studiare lo sviluppo professionale delle donne e ha avuto sia una valenza esplicativa che applicativa. In entrambe le teorie, sia in quella originale di Bandura che nel modello SCCT, sono cruciali le fonti di informazioni sull'autoefficacia. Un'area a cui i consulenti devono fare attenzione, secondo Hackett, è quella in cui ci possono essere talenti ma scarse credenze di efficacia; e di solito una delle cose che succede è che le persone si focalizzano su un'unica fonte di informazione dell'autoefficacia come l'incoraggiamento verbale o la persuasione sociale invece di considerare fonti più potenti come le prestazioni, il modeling, l'osservazione, e la diminuzione dell'arousal fisiologico. Si evince che le fonti dell'autoefficacia dovrebbero essere considerate nella loro complessità per poter rendere più realistiche le aspettative. Un'altra implicazione del modello comprovata da molte ricerche è che gli interessi possono cambiare con lo sviluppo dell'autoefficacia. Questo significa che se da un lato le persone difficilmente possono mostrare interesse per ambiti in cui non hanno avuto esperienze, dall'altro si può accrescere la loro autoefficacia in settori in cui le esperienze sono mancate creando le condizioni affinché possano cimentarsi in situazioni di apprendimento e di successo.

**John Krumboltz** ha indicato come si fa ad aiutare le persone a gestire l'ansia che deriva dal restare aperti alle possibilità. In primo luogo ha specificato che si dovrebbe chiarire bene cosa si intende per ansia, dato che alcune persone potrebbero dire di provare ansia ma non è detto che quello che provano sia effettivamente ansia. Di fronte ad un cliente che esprime dei dubbi sul fare o meno qualcosa, la risposta è stimolarlo a fare comunque. Una delle cose che provoca ansia è la paura di non fare un buon lavoro, e quello che la teoria della causalità pianificata si propone è dare alle persone la possibilità di fare errori, di vedere che le cose non vanno, capire come ci si sente e non colpevolizzarsi per questo, ma congratularsi perché si è provato, ci si è dati da fare. Questo modo di vedere è in contrasto con lo stile americano che prevede una ricompensa solo in presenza di successo. Ma anche quando le cose non hanno funzionato come sperato, le persone devono trovare una qualche forma di ricompensa e andare avanti. "La domanda successiva allora diventa: Cosa hai imparato da quest'esperienza? La cosa non ha funzionato, quali altre cose puoi fare, prova a fare un'altra cosa. Io sono molto orientato all'azione. Penso che nel counseling, ogni volta che un cliente lascia il nostro studio dovrebbe avere un

compito in mente da fare prima del prossimo incontro. E questo non dovrebbe essere un compito a casa, non credo nei compiti assegnati, ma dovrebbe essere un negoziato, un accordo che chiarisce che c'è qualcosa da fare che potrebbe essere utile. Ecco un esempio:

J: Qual è la cosa che vorrebbe fare?

R: Beh forse potrei fare una telefonata a un possibile datore di lavoro...

J: Beh si può fare come no, vuole farlo o no?...

R: Mi piacerebbe ma ho paura, ho paura ...

J: Sì... ma questo è quello che desidera anche se ha paura...quando pensa di poterlo fare?

R: Uhm ... Beh... Forse il prossimo giovedì

J: Bene! Giovedì prossimo va bene! A che ora pensa di averlo fatto?

R: Beh... Credo alle tre

J: Ok! Dopo che ha chiamato mi mandi un e-mail in cui mi dice come è andata, è disposto a mandarmi una mail?

J: Beh... Sì, qual è il suo indirizzo?

J: È....

Bene, è semplice..... credo che la cosa sia cercare di fare, farlo comunque anche se dicono di avere paura, farlo comunque."

Successivamente **Spencer Niles** ha chiesto ai relatori di descrivere la cosa che li ha sorpresi di più nel loro lavoro. **Gail Hackett** ha ricordato che dopo l'articolo pubblicato con Nancy Betz è stato incredibile assistere al fiorire di ricerche associate alle credenze di efficacia centrate sia sui consulenti che iniziavano a ragionare sui propri livelli di autoefficacia profes-



sionale sia sui clienti.

**Joe Johnston** ha invece sostenuto che la cosa che lo ha sorpreso di più è stato constatare come un'idea così semplice come quella di Holland catturasse l'interesse di così tante persone e avesse senso anche per chi non era esperto del settore. "Ha permesso anche all'uomo comune di comprendere cosa si intende per career planning!"

La cosa che continuamente sorprende **Janet Lenz** è la sfida continua che si rinnova ogni volta che si ha un cliente di fronte a sé nel momento in cui si cerca di "entrare nella sua testa" per aiutarlo ad esplorare le sue opzioni. Il concetto chiave è sempre quello di aiutare i clienti ad andare oltre, a comprendere i propri pensieri e le proprie sensazioni e a individuare il ruolo influenzante di tutto ciò. La sfida è come raggiungere nuove persone e fornire un servizio più efficiente alla comunità.

**John Krumboltz** è rimasto sorpreso dal numero di sessioni che nel corso della conferenza erano centrate sull'idea di flessibilità, di adaptability, di attenzione ai vantaggi inaspettati. "Se torniamo indietro all'idea di Frank Parson, il nostro obiettivo era che la persona dichiarasse un obiettivo lavorativo e decidesse cosa fare in futuro. Questa decisione era la prova del successo. Il non riuscire a far prendere una decisione veniva considerato un fallimento... oggi questo non vale più. Aiutare qualcuno a dire oggi ciò che farà per il resto della vita è completamente ridicolo.... il mondo cambia profondamente, nemmeno io so cosa farò domani! Un piano per tutta la vita è assurdo.... Mi sorprende poter dire che siamo lontani dall'idea di Parson e siamo nella flessibilità, nell'adattabilità, aperti al domani e pronti ad assumerci dei rischi per il futuro!"

La penultima domanda riguardava le attese per il futuro. **Gail Hackett** ha sottolineato che per prima cosa tutti i consulenti dovrebbero avere nella loro valigia degli attrezzi delle teorie di riferimento come quelle discusse nel corso della tavola rotonda, per poter aiutare i loro clienti da diversi punti di vista.

**Joe Johnston**, a proposito della teoria di Holland ha commentato che la prima cosa che Holland avrebbe fatto ad una conferenza come questa sarebbe stato individuare i giovani che hanno usato in qualche modo la sua teoria e li avrebbe supportati il più possibile.

**Janet Lenz** ha sottolineato che le diverse teorie dovrebbero impegnarsi

per trovare dei punti di contatto. Entrando un po' più nel vivo delle tematiche della teoria CIP, ha affermato che molti studiosi si sono occupati delle barriere al decision making e al problem solving ma ancora resta molto da fare sul ruolo dei pensieri negativi.

A proposito della teoria della causalità pianificata **John Krumboltz** ha ribadito che la ricerca è necessaria per testare le assunzioni e per valutare l'efficacia del counseling. Il mondo secondo Krumboltz si può paragonare ad una giungla in cui i consulenti devono giustificare la loro esistenza dimostrando che sono efficaci in quello che fanno. "In occasione di una conferenza qualche tempo fa ho avuto modo di ascoltare un relatore del Belgio dire che nel suo paese i consulenti devono dimostrare che stanno riducendo il tasso di disoccupazione con il loro lavoro. Io ho detto che tutto ciò è ridicolo perché non è così che si misura l'efficacia del nostro lavoro. Penso che noi dobbiamo accumulare le storie delle persone con cui abbiamo lavorato e sapere cosa hanno fatto. È l'azione la riuscita. Dovremmo avere una cartella nel nostro PC dove raccogliamo queste cose. Sono l'evidenza che ciò che facciamo ha effetto sulla vita dei clienti.

Infine i relatori hanno indicato sinteticamente il suggerimento che darebbero ad un giovane se fossero i loro mentori. **Gail Hackett** direbbe ai giovani di focalizzarsi su ciò che è importante per loro, non

preoccuparsi della moda o di ciò che gli altri dicono di fare, è importante fare ciò in cui si crede.

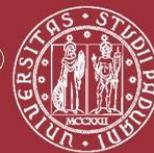
**Janet Lenz** ha ricordato una delle cose che Richard Feller, il suo mentore, le ha insegnato ovvero leggere ciò che è fuori dal proprio settore di lavoro perché questo apre la mente. Il suo messaggio personale è duplice, da un lato chiedersi come possiamo raggiungere coloro che per varie ragioni non si rivolgono ai nostri servizi e dall'altro trovare qualcosa da fare, qualsiasi sia il punto della vita in cui ci si trova, dal volontariato all'allenare un gruppo di bambini, l'importante è avere qualcosa da fare.

**John Krumboltz** ha concluso la tavola rotonda da vero leader affermando che è importante cercare di fare del proprio meglio per fare ciò che ci sta a cuore, ma lo è anche divertirsi. "Anche i migliori giocatori di tennis commettono errori, non vorrebbero ma avviene, e questa è una buona notizia perché ci dice che sbagliare è permesso. E ogni volta che faccio del mio meglio e faccio qualcosa che per me è importante, mi sto anche divertendo... questo è il mio consiglio!"

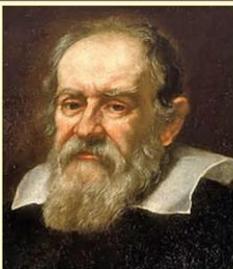
## CONVEGNI



Laboratorio  
Larios



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA



8.30-20.30

Fiera di Padova, Via Niccolò Tommaseo 59  
Scuola di Psicologia, Via Venezia 12

### Conferenza Internazionale

## Life Design: instillare la speranza e fortificare la resilienza

Padova, 20, 21 e 22 giugno 2013

**Il Programma scientifico è on-line**

3 Sessioni plenarie con traduzione simultanea  
53 Sessioni parallele in lingua inglese  
13 Sessioni parallele in lingua italiana  
82 poster

<http://larios.psy.unipd.it/conference2013/>

#### Sessione Plenaria—Giovedì 20 Lezioni magistrali

##### Hope for Tomorrow: Pays off Today

Shane J. Lopez, Clifton Strengths Institute, USA

##### Forms of Reflexivity and Transformations of Systems of Subjective Identity Forms during Life Designing Dialogues

Jean Guichard, Cnam – INETOP, France

##### Helping People to Build their Future

Salvatore Soresi, University of Padova, Italy

#### Sessione Plenaria—Venerdì 21 Lezioni magistrali

##### Trust and Risk-Mastery in Web Society

Costantino Cipolla & Antonio Maturo, University of Bologna, Italy

##### Creating and Conserving Resources for Career Self-Regulation

Annelies van Vianen, University of Amsterdam, The Netherlands

##### What Makes the Young Unemployable and Why Businesses Continue to Believe in Taylorism

Stefano Zamagni, University of Bologna, Italy

##### Beyond Pathology: Positive Psychology and Disability

Michael I. Wehmeyer, Kansas University, USA

##### The Future is Now:

##### Online Interventions Are Here to Stay and to Grow

Luciano L'Abate, Georgia State University, USA

#### Sessione plenaria—Sabato 22

##### International Symposium: Adaptability and Personal Promotion

Chair: Maria E. Duarte, University of Lisbon, Portugal

##### Lezione magistrale

##### Life Designing: Balancing Work and Love

Mark I. Savickas, Northeast Ohio Medical University, USA



Elena Lucrezia Piscopia, prima donna al mondo laureata nel 1678

## Laboratorio Larios

Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte

### CORSO DI PERFEZIONAMENTO 'LIFE DESIGN AND CAREER COUNSELING'



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

## Seminari, Convegni e Giornate Studio



3-4 Maggio 2013

### **La speranza: come valutarla ed incrementarla**

prof. Spencer Niles, Pennsylvania State University

11-12 Ottobre 2013

### **L'incontro con il mondo del lavoro: un confronto di aspettative reciproche**

prof. Andrea Castiello d'Antonio, Università Europea di Roma

8-9 Novembre 2013

### **L'orientamento e il career counseling in epoche di crisi: nuovi criteri e strumenti di valutazione**

Data da definire

### **Counseling: formazione, accreditamento e certificazione delle competenze**

#### **Seminario**

### **La speranza: come valutarla ed incrementarla**

Padova, 3 (10.00-18.30) e 4 (9.30-13.00) maggio 2013

Via Venezia 12—Ex Facoltà di Psicologia

Il seminario, ponendosi all'interno della cornice teorica della psicologia positiva, presenta un modello di sviluppo professionale focalizzato sul costrutto della speranza. Nell'ambito della Psicologia Positiva questa viene intesa come la capacità di individuare obiettivi significativi per il proprio futuro, il mettere in atto strategie specifiche e azioni concrete per realizzarli, e il mantenere un atteggiamento positivo e proattivo nei confronti di eventuali barriere e ostacoli.

**Docente:** il seminario sarà condotto dal prof. Spencer Niles della Pennsylvania State University, dove dirige il Dipartimento di Educational Psychology, Counseling, and Special Education e il Center for the Study of Career Development and Public Policy. Spencer Niles è stato presidente della National Career Development Association ed editor del *The Career Development Quarterly*. Attualmente dirige il *Journal of Counseling & Development*. È autore di più di 120 pubblicazioni nell'ambito dell'orientamento.

#### **Temî del seminario**

La speranza professionale nel career counseling  
(Hope-centered Model)

Hope Centered Career Inventory:  
le sue applicazioni

Sviluppo professionale e speranza



**Seminario**

***L'incontro con il mondo del lavoro: un confronto di aspettative reciproche***

Padova, 11 (13.00-18.30) e 12 (9.30-13.00) ottobre 2013

Via Venezia 12—Ex Facoltà di Psicologia

Il seminario prenderà in esame il complesso set di relazioni che si instaurano tra futuri lavoratori e organizzazioni, e si propone di fornire una serie di strategie utili a facilitare la progettazione e la realizzazione professionali.

**Temî del seminario**

**I differenti contesti organizzativi**

Le qualità personali in esame nei processi di selezione in entrata  
Le metodologie utilizzate dalle imprese per valutare i candidati

**L'inserimento nel contesto organizzativo:**

come muovere i primi passi nel lavoro

Fascino e timori nel confronto con le realtà di lavoro

I 'pericoli' nelle realtà organizzative: da cosa apprendere a difendersi.

**Docente:** Il prof. Andrea Castiello d'Antonio, dell'Università Europea di Roma, psicoterapeuta e C.T.U. del Tribunale di Roma. Socio di numerose associazioni internazionali, tra cui APA, SIOP, BPS, IAAP, ISCP, ha pubblicato oltre 150 articoli (scientifici e divulgativi) e numerosi volumi monotematici. Tra i più recenti, "Malati di lavoro. Il Workaholism" (2010) e "L'assessment delle qualità manageriali e della leadership" (2013).

**Giornate Studio**

***L'orientamento e il career counseling in epoche di crisi: nuovi criteri e strumenti di valutazione***

Padova, 8 e 9 novembre 2013

Via Venezia 12—Ex Facoltà di Psicologia

La valutazione delle attività di orientamento merita particolari attenzioni per ragioni scientifiche, deontologiche ed economiche. È necessario che esperti e decisori individuino e favoriscano la diffusione di una "cultura dell'analisi dei risultati", che è ancora purtroppo poco presente nel contesto italiano. Le condizioni socio-economiche che stiamo attraversando, l'insicurezza che sempre più caratterizza i nostri tempi e le difficoltà a progettare il futuro che sono presenti in fasce più ampie della popolazione spingono a riconsiderare "obiettivi, strumenti e metodologie" anche dell'efficacia degli interventi che vengono realizzati.

**Temî:**

Approcci alla valutazione  
Strumenti di valutazione  
Testimonianze di buone prassi  
per la valutazione dell'orientamento

**Convegno**

***Counseling: Formazione, accreditamento e certificazione delle competenze***

Data da definire

Anche nel contesto del counseling l'iscrizione ad albi professionali richiederebbe titoli di studio specifici, l'aver svolto adeguati tirocini e superato esami di stato. Tutto questo per la tutela sia degli operatori che degli utenti/clienti. Il decreto ministeriale del 14 agosto 2012 sulla Riforma degli Ordinamenti lascia intendere che nel prossimo futuro le professioni non regolamentate dalla presenza di un ordine o di un collegio si troveranno a doversi rivolgere ad associazioni private che potranno certificare le loro competenze. Nel corso del seminario si vuole affrontare questo importante dibattito e porre a confronto procedure di certificazione a proposito di un settore, come quello del counseling e del career counseling, che per altro ha conosciuto sinora poche regolamentazioni.

**Temî**

Definizione delle competenze del counselor  
Modelli di certificazione delle competenze  
Formazione in counseling e career counseling

**Presentazione dei seminari**

I Seminari, le Giornate Studio e le attività congressuali sono specificatamente pensati per quanti, operando nel settore, sono interessati ad approfondire e dibattere alcune tematiche importanti dell'intervento di orientamento al futuro e alla progettazione professionale.

Per quanto riguarda specificatamente i seminari, con essi ci si propone di ridimensionare la distanza che spesso si constata tra il mondo della ricerca e quello dell'intervento professionale ed è articolato in modo tale da prevedere:

- a) un'aggiornata presentazione teorica della tematica di volta in volta considerata;
- b) una rassegna dei principali contributi di ricerca;
- c) esemplificazioni di tipo applicativo;
- d) analisi di casi, esercitazioni e progettazioni di interventi;
- e) proposta di coinvolgimento dei partecipanti in specifici progetti di ricerca.

Alle persone che si iscriveranno ai seminari, al fine di stimolare la partecipazione attiva, potrà essere trasmessa, su richiesta, una specifica e preliminare bibliografia di riferimento.

**Modalità di partecipazione**

Per ragioni organizzative si prega di inviare, al La.R.I.O.S., unitamente alla ricevuta dell'avvenuto versamento della quota di iscrizione, la propria richiesta di adesione.  
Quota di iscrizione per un seminario: € 30,00 da versarsi tramite bonifico bancario intestato alla SIO.  
IBAN: IT 57 M 05040 12150 00000040683Q

Per i soci SIO, aderenti ed ordinari, in regola con il versamento della quota associativa 2013, la partecipazione ai seminari è gratuita.

(Continua da pag. 1)

- ◆ Condividere e rafforzare l'identità professionale
- ◆ Presentarsi come una professione unificata
- ◆ Lavorare insieme per migliorare la percezione delle persone e l'immagine pubblica difendendo la professione
- ◆ Estendere il valore dei titoli di studio tra gli stati
- ◆ Espandere e promuovere la ricerca di base sulla professione del counseling (questo è cruciale per verificare l'efficacia della professione del counseling e per la percezione pubblica della professione)
- ◆ Concentrarsi sugli studenti e sugli studenti del futuro (necessario per promuovere la salute della professione del counseling)
- ◆ Promuovere il benessere dei clienti e la loro difesa (è il primo obiettivo dell'attività professionale)

I sette gruppi hanno cercato di trovare un consenso in ognuna delle sette aree e questo lavoro ha rappresentato l'ossatura di un documento che è stato sottoscritto dai 30 delegati delle associazioni e che è stato chiamato *'Principles for unifying and strengthening the profession'* ed è stato pubblicato nel 2011 dal Journal of Counseling & Development. (Kaplan & Gladding, 2011).

Il principio di fondo si ancora all'idea che vi è un'unica e comune identità professionale tra i counselor. La definizione che è stata data nel 2010 su cui si è raggiunto l'accordo è:

"Il counseling è una relazione professionale che si propone di promuovere in persone diverse, famiglie e gruppi il miglioramento della salute mentale, del benessere, della formazione e degli obiettivi lavorativi."

*"Il counseling è una relazione professionale che si propone di promuovere in persone diverse, famiglie e gruppi il miglioramento della salute mentale, del benessere, della formazione e degli obiettivi lavorativi."*

L'unica organizzazione che non ha sottoscritto questo documento è stata l'ASCA affermando che è prematuro parlare di un'unica identità.

Più nel dettaglio il documento *'Consensus Issues for Advancing the Future of Counseling'* (Kaplan & Gladding, 2011) prevede per ogni obiettivo una serie di azioni che di seguito si riportano.

#### Condividere e rafforzare l'identità professionale

1. La professione del counseling dovrebbe sviluppare un paradigma che individua i punti fondamentali e comuni della professione.
2. La professione del counseling dovrebbe identificare l'insieme delle conoscenze di base e le competenze comuni a tutti i professionisti.
3. I programmi educativi dovrebbero riflettere la filosofia che unifica tutti i professionisti che condividono lo stesso insieme di conoscenze di base e competenze.
4. La professione del counseling dovrebbe rafforzare l'idea negli studenti che si tratta di una professione unica costituita da consulenti che hanno specifiche aree di formazione.
5. L'accREDITamento dei programmi di consulenza deve riflettere una sola identità.

#### Presentarsi come una professione unica

6. La professione del counseling dovrebbe cercare di darsi la miglior struttura possibile per il futuro del counseling.
7. La professione del counseling dovrebbe ricercare un'idea di counselor unica che però consenta anche l'individuazione di ulteriori interessi particolari e specializzazioni.
8. Pur essendo unificata, la professione di counseling deve rispettare le aree di specializzazione.

#### Lavorare insieme per migliorare la percezione delle persone e l'immagine pubblica difendendo la professione

9. La professione del counseling dovrebbe sviluppare una chiara definizione di consulenza per il pubblico.
10. La professione del counseling dovrebbe far sentire di più la propria voce a livello statale e federale.

11. La professione del counseling dovrebbe promuovere un titolo che ha valore in tutti gli stati.
12. La professione del counseling dovrebbe lavorare per informare il settore assicurativo chiarendo chi è, cosa fa, e gli esiti degli interventi di counseling.

#### Estendere il valore dei titoli di studio tra gli stati

13. La professione del counseling dovrebbe stabilire standard comuni di preparazione che unifichino sia quelli del CACREP (Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs) che quelli del CRE (Council on Rehabilitation Education) per avere un modello formativo unico.

#### Espandere e promuovere la ricerca di base della professione del counseling

14. La professione del counseling dovrebbe incoraggiare l'interesse per la ricerca negli studenti.
15. La professione del counseling dovrebbe sottolineare la rilevanza sia dei risultati delle ricerche qualitative che quantitative. In questo momento, sono altri professionisti della salute mentale a dettare molte "buone pratiche".

#### Concentrarsi sugli studenti e sugli studenti del futuro

16. I professionisti del counseling dovrebbero collaborare maggiormente con gli studenti alla definizione dei programmi universitari.

17. I professionisti del counseling dovrebbero promuovere relazioni mentore / tirocinante.

18. I professionisti del counseling dovrebbero approvare e incentivare il coinvolgimento degli

studenti nelle associazioni professionali.

#### Promuovere il benessere dei clienti e la loro difesa

19. Si dovrebbe offrire educazione permanente e corsi di formazione per i consulenti in merito alla tutela dei clienti e degli studenti.
20. Si dovrebbe realizzare annualmente un progetto di advocacy all'interno di una comunità per rafforzare l'identità del counselor e migliorare la percezione pubblica.
21. Si dovrebbe promuovere la salute e il benessere dei clienti come scopo ultimo di tutti gli interventi di consulenza.
22. Si dovrebbero incoraggiare azioni di cui è stata comprovata l'efficacia e il rispetto del codice etico come punti fondamentali della formazione e interventi di counseling in diversi contesti e con diversi gruppi.

Questi 22 punti rappresentano le possibili strategie individuate e condizionate dai diversi delegati che possono essere utilizzate per perseguire i 7 obiettivi generali individuati come prioritari per il progresso della professione del counseling.

Il lavoro che è stato compiuto da queste associazioni rimanda direttamente alla questione della formazione e del riconoscimento delle competenze e a mio avviso può essere considerato un modo che potremmo anche noi considerare per andare oltre la, mi azzardo a dire, 'guerra' che si sta stagliando all'orizzonte tra ordini professionali e associazioni coinvolte nelle professioni intellettuali alla luce del decreto dello scorso agosto.

Per quanto riguarda in specifico la formazione ci sono in letteratura almeno due gruppi di lavoro che ci possono dare informazioni utili per ragionare.

A proposito della formazione dei counselor nel 2011 è comparso un numero monografico del Journal of Counseling Psychologist in cui Ridley, Kelly e Mollen (2011) hanno compiuto una analisi critica dei contenuti della formazione dei counselor. Questi autori sono partiti dall'analisi dei contenuti dei libri di testo maggiormente utilizzati nei corsi universitari in cui si formano i counselor. Hanno messo in evidenza che nei libri di testo si fa riferimento soprattutto all'insegnamento di microskills, alle teorie, oltre che alle abilità professionali e al ruolo dei processi cognitivi

e degli aspetti emozionali. Ciò che sembra mancare sono il ruolo della cultura, l'integrazione delle microskill con i processi cognitivi ed emozionali, la relazione tra abilità e cambiamento 'terapeutico'.

Viene messo in evidenza che un apprendimento improntato sulle microskill ha dei limiti in quanto: (a) le microskill insegnate generalmente non comprendono un'ampia gamma di comportamenti di cui i consulenti hanno bisogno per essere efficaci. Ad esempio, generalmente viene insegnato ad ascoltare, a riflettere sul contenuto ma non viene insegnato a riflettere e analizzare criticamente i modelli teorici e nemmeno a usarli per produrre un cambiamento così come non viene insegnato a prestare attenzione alla complessità per produrre un cambiamento; (b) le microskill insegnate di solito non vengono sistematicamente organizzate in un set più ampio di competenze. Ciò che viene a mancare è un quadro di riferimento che permetta di classificarle ad esempio in quelle che riguardano le prime fasi di lavoro, le fasi centrali e le fasi conclusive; (c) non vi è integrazione tra le microskill insegnate e gli aspetti culturali. Di solito le skill vengono insegnate separatamente in corsi diversi da quelli in cui si tratta il tema del counseling multiculturale; (d) troppa poca attenzione viene data alla comprensione degli aspetti emozionali e ai pensieri dei consulenti e a come possono essere gestiti questi aspetti nei professionisti; (e) le ricerche non sono ancora riuscite a dimostrare una chiara relazione tra le microskill e il cambiamento 'terapeutico' del cliente, cioè non sono ancora riuscite ad individuare quali comportamenti producono cambiamento e con quali clienti.

Sulla base di queste riflessioni Ridley, Kelly e Mollen (2011) arrivano a formulare un modello di insegnamento a tre livelli che prevede:

1. Le competenze superordinate: (individuare l'obiettivo del counseling; facilitare il cambiamento; valutare il cambiamento; sostenere il cambiamento avvenuto);
2. le competenze subordinate ovvero le microskills;
3. l'integrazione delle competenze. Avere semplicemente delle conoscenze o delle competenze non è sufficiente perché qualcuno sia considerato competente. Azioni adeguate ed efficaci richiedono capacità critica, di giudizio e decision making (Rodolfa et al., 2005).

L'integrazione delle competenze superordinate con le microskill sarebbe guidato da una sorta di sistema metacognitivo che aiuta e sostiene il consulente nel promuovere il processo di cambiamento.

Queste cinque competenze superordinate sono:

- *la purposefulness*. Indipendentemente dall'approccio teorico utilizzato uno degli elementi che fa la differenza nel promuovere il cambiamento è stabilire degli obiettivi e pianificare l'intervento. Questo generalmente fa aumentare la riflessione e la capacità di gestire l'andamento delle attività secondo quanto prospettato, aumentando la probabilità di ottenere i risultati desiderati.

- *la motivation*. Si riferisce alla quantità e qualità degli sforzi profusi nelle attività di consulenza. Quando il consulente ha chiari gli obiettivi è più facile che sia motivato e che sappia come gestire alcune situazioni che possono caratterizzarsi per il sorgere di ansia e preoccupazione.

- *la selection*. Riguarda la capacità (raffinata) di scegliere in anticipo quali strategie utilizzare e non farsi schiacciare dagli eventi. Richiede di selezionare le strategie in funzione del cliente e dei suoi bisogni; include la capacità di comprendere la cultura del cliente, evitare la generalizzazione, pesare i vantaggi e gli svantaggi, prevedere gli effetti delle possibili strategie per individuare quella che meglio può produrre il cambiamento.

- *il sequencing*. Si riferisce alla capacità di eseguire le strategie individuate nell'ordine prestabilito in modo da raggiungere l'obiettivo. Richiede di monitorare l'andamento e gli esiti delle diverse azioni.

- *il timing*. Riguarda il dare al cliente il tempo necessario per compren-

dere e sperimentare il cambiamento che sta avvenendo.

Un secondo elemento che ho preso in esame è di matrice europea. Mi riferisco al lavoro che è stato svolto nel triennio 2010-2013 dal Network for Innovation in Guidance and Counseling – NICE. Questo progetto a cui hanno aderito 44 università europee ha pubblicato nel 2012 il risultato del suo lavoro che si può riassumere nella messa a punto di un modello europeo delle competenze in materia di orientamento ([www.nice-network.eu](http://www.nice-network.eu)). Questo primo passaggio, nelle intenzioni del gruppo che continuerà a lavorare fino al 2015, è propedeutico alla fondazione di un sistema europeo di formazione dei professionisti dell'orientamento.

In sintesi vengono individuate e descritte cinque aree di competenze.

**1. Career education**, fa riferimento alle operazioni che vengono compiute per attrezzare le persone a far fronte agli eventi prevedibili e non prevedibili della costruzione professionale. All'interno di questa categoria ci sono gli interventi realizzati in ottica preventiva finalizzati a creare nelle persone abilità prima che vi sia l'urgenza del far fronte a un problema. La persona diventa "agentica" nel senso che assorbe competenze proprio grazie agli interventi di career education.

Si caratterizza per azioni che puntano a incrementare i punti di forza e stimolare l'uso di strategie e modalità per costruire la vita professionale, compiere transizioni, utilizzare opportunità. Dovrebbe prevedere la messa a punto e l'utilizzo di programmi educativi, la pianificazione e gestione di sessioni educative, l'apprendimento in contesti di gruppo, il

fornire supporti.

**2. Vocational guidance –Career information e assessment**. Comprende quelle azioni che vengono compiute per sostenere la persona nella conoscenza di sé ovvero per ottenere una fotografia dei suoi interessi, valori, attitudini, ecc.. La lunga tradizione parsoniana di questo modo di fare orientamento nelle sue formulazioni più moderne prevede la possibilità di modificare questi aspetti per facilitare le capacità della persona di rispondere alle richieste del contesto. Si potrebbe affermare che la persona è un attore (Savickas, 2011) nel senso che risponde ad una serie di stimoli (questionari, ecc.) proposti dal consulente.

Si caratterizza per azioni che puntano a mettere in evidenza i punti di forza e di debolezza utili a pensare ad opportunità educative e professionali grazie ad attività di assessment, a facilitare l'individuazione di opportunità e anche di situazioni di rischio. Comprende comunicare informazioni in modo appropriato alle necessità e capacità della persona, descrivere le richieste del contesto educativo e professionale, trend, linee di sviluppo, utilizzare sistemi di informazione.

**3. Career counseling**. Si riferisce al sostenere la persona nel suo processo di cambiamento e nella ricerca della sua identità professionale. Oggi le persone non svolgono più lo stesso lavoro per tanto tempo. Sono spesso in transizione e hanno bisogno di trovare nuove vie. Enfatizza l'utilizzo di metodologie narrative e autobiografiche. La persona è considerata come un autore che scrive la propria storia di vita (Savickas, 2011). In effetti il career counseling prevede l'analisi dei temi di vita e degli aspetti associati all'identità personale e professionale, l'analisi degli obiettivi professionali, della relazione con gli obiettivi di vita, e l'individuazione delle priorità. Richiede l'utilizzo di approcci qualitativi e riflessivi, di sostenere la persona nel perseguimento di obiettivi nel lungo periodo, nelle transizioni e nella gestione dell'incertezza, e supportarla nella ricerca di risorse.

**4. Gestione di servizi e programmi**. L'orientamento che si realizza con le persone è sempre più il frutto di lavori di costruzione di progetti e di reti di relazione tra servizi. L'orientatore dovrebbe anche promuovere la qualità dei servizi in cui lavora. L'orientatore deve possedere capacità di stabilire contatti con i clienti (individui e organizzazioni) e proporre servizi considerando le loro necessità, realizzare attività di marketing relativamente agli interventi di orientamento, gestire i pro-



getti, i rapporti con i colleghi, con i decisori, gestire i tempi, l'aggiornamento, l'allocazione delle risorse, il miglioramento organizzativo, esaminare e valutare la qualità delle attività di orientamento.

**Sviluppo di interventi e sistemi sociali.** Anche la professione dell'orientatore è cambiata e richiede azioni proattive nel contesto. Per essere al passo con i tempi e rispondere alle reali esigenze dei clienti il professionista non può più permettersi di restare nel proprio studio. Dovrebbe attraverso azioni di networking, di advocacy, di mediazione sostenere i propri clienti facendo in prima persona la differenza nel contesto. Il consulente di orientamento dovrebbe quindi essere in grado di stabilire rapporti con i decisori, collaborare con professionisti diversi (assistenti sociali, educatori, psicologi, riabilitatori, ecc.), fare consulenza alle organizzazioni su come favorire la progettazione professionale di utenti/lavoratori, modificare le condizioni contestuali, sostenere i diritti dei clienti in contesti significativi.

**Altre competenze e competenze professionalizzanti.** Il lavoro che sulla base di quanto si stava discutendo in Europa è stato realizzato anche in Italia grazie alla fondazione del network delle università italiane e che da tempo si sta portando avanti all'interno della SIO enfatizza tutta una serie di altre competenze che si associano e danno 'qualità' alla professionalità dell'orientatore. Ci si riferisce all'adozione di valori professionali ed etici che consentano di sviluppare relazioni professionali appropriate, all'impegnarsi nell'aggiornamento continuo, all'adozione di un pensiero critico, nel difendere la propria professione. L'orientatore dovrebbe quindi aggiornare conoscenze e competenze in modo ciclico e potenziare il pensiero critico, fare riferimento ad un codice

etico, manifestare apertura per la diversità, specialmente in presenza di valori e modelli di vita diversi, favorire una cultura scientificamente fondata dell'orientamento, supportare l'avanzamento della scienza, promuovere l'orientamento come mezzo che favorisce l'equità e la giustizia sociale, sostenere i diritti delle persone che ricercano supporto per le questioni della scelta e della progettazione professionale.

In conclusione sia la letteratura internazionale che il lavoro in seno all'Europa stanno tracciando alcune linee guida a proposito della formazione dei professionisti del counseling e per quanto qui ci riguarda più da vicino dei consulenti di orientamento che richiederanno anche al nostro paese di adeguarsi alle richieste quanto meno europee se si vuole restare al passo con i tempi e nello stesso tempo far fronte alle necessità dei suoi cittadini.

#### **Riferimenti bibliografici**

Kaplan, D. M., & Gladding, S. T. (2011). A vision for the future of counseling: The 20/20 principles for unifying and strengthening the profession. *Journal of Counseling & Development, 89*(3), 367-372.

Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., Nelson, P., Rehm, L., & Ritchie, P. (2005). A cube model for competency development: Implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology Research and Practice, 36*(4), 347.

Ridley, C. R., Mollen, D., & Kelly, S. M. (2011). Beyond Microskills Toward a Model of Counseling Competence. *The Counseling Psychologist, 39*(6), 825-864.

Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author.