

XVIII CONVEGNO NAZIONALE SIO IL CONTRIBUTO DELL'ORIENTAMENTO E DEL COUNSELLING ALL'AGENDA 2030

21-23 GIUGNO 2018
Università Roma Tre

PREATTI

PREATTI

Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030.

Nota Laura, Soresi Salvatore

Università degli Studi di Padova

Come si sta affermando oramai con una certa insistenza, l'epoca che stiamo vivendo, pur facendo registrare una disponibilità di mezzi, di beni e risorse di cui l'umanità non aveva in passato mai goduto, si caratterizza anche per una serie di emergenze e problematiche che necessitano di urgente attenzione, da quelle energetiche a quelle alimentari, da quelle dell'inquinamento e della difesa dell'ambiente a quelle della scelta di forme di sviluppo effettivamente sostenibili, da quelle delle migrazioni e della super-diversità a quelle della formazione e del lavoro che debbono diventare di qualità e dignitosi per tutti. Sono sotto gli occhi di tutti il dilagare di lavori indecenti, sperequazioni intollerabili a proposito della distribuzione della ricchezza, discriminazioni, muri e barriere alla libera circolazione delle idee, dei valori e delle persone. Queste condizioni, peraltro, tenderanno a modificare radicalmente, sin dai prossimi decenni, la formazione, il lavoro, l'economia, la qualità degli ambienti, della vita e delle relazioni (Nota & Soresi, 2017).

Nonostante la pressoché generalizzata consapevolezza a proposito di tutto questo, la letteratura scientifica in materia di orientamento, e ancor più le pratiche che in suo nome vengono realizzate, ignorano sorprendentemente questi cambiamenti e continuano a trattare le tematiche della progettazione professionale come se esistessero ancora e per tutti ampie possibilità di scelta e come se fossero ancora validi quei profili professionali che la psicologia del lavoro e dell'organizzazione avevano predisposto alcuni decenni fa, prima che questa 'rivoluzione' apparisse ai nostri occhi (Ginevra, Santilli, Nota, & Soresi, in press).

In questo quadro di riferimento, l'orientamento e il counselling possono e debbono fare la loro parte trasformandosi in pratica sociale di supporto alle persone in grado di incidere su progettazioni professionali di qualità, abbandonando ancoraggi teorici e modalità di intervento ormai superati ed obsoleti (Ginevra, Di Maggio, Nota, & Soresi, 2017). L'orientamento e il counselling del futuro oltre ad occuparsi delle aspettative e delle necessità delle persone dovranno riguardare anche gli aiuti e gli investimenti a favore degli scenari e delle emergenze che il futuro presenterà alle nuove generazioni, ben delineati, per altro, nell'Agenda 2030 che ci è stata recentemente fornita dall'ONU. Da questa angolazione un nuovo modo di fare orientamento potrebbe essere quello di incoraggiare coloro che beneficiano delle nostre pratiche di orientamento di pensare al domani riflettendo circa quale percorso formativo intraprendere e quale contributo anche lavorativo indirizzare al raggiungimento, entro il 2030, di almeno alcuni dei 17 obiettivi che la stessa Organizzazione delle Nazioni Unite ha proposto al mondo intero (Soresi & Nota, 2018).

Bibliografia:

Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational, 17*, 77-96

Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (in press). Career interventions for career construction and work inclusion of individuals with disability and vulnerability. In T. Hooley, R. G., Sultana & R. Thomsen (Eds.), *Career Guidance and the Struggle for Social Justice in a Neo-Liberal World*. Abingdon, Oxford: Routledge

- Nota, L., & Soresi, S. (2017). *Counseling and coaching in times of crisis and transitions: from research to practice*. London: Routledge Publisher
- Soresi, S., & Nota, L. (2018). *Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable...Nuove piste e nuovi strumenti per l'orientamento*.

PRIMA SESSIONE: A proposito di futuro

Chair: Camussi Elisabetta, *Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Riflessioni sul lavoro del futuro e sulle richieste delle imprese.

Sangiorgi Giorgio

Università degli Studi di Cagliari

La tecnologia cambia in maniera accelerata il modo in cui viviamo e lavoriamo e ci prospetta un futuro che alcuni percepiscono come oscuro e minaccioso. In realtà alcuni aspetti li conosciamo da tempo ed altri possiamo cercare di prevederli, soprattutto in relazione alle dinamiche che attraverseranno il mondo delle organizzazioni, con particolare riferimento ai processi di trasformazione – o di estinzione/automazione – delle professioni e dei mestieri ed alla stessa ristrutturazione del Mercato del lavoro.

Tra le altre conseguenze, alcune riguarderanno in maniera specifica le richieste di professionalità: risorse personali, capacità, competenze sino a ieri guardate con interesse e talvolta elemento distintivo e premiante per il lavoratore spesso oggi sono date per scontate, quando addirittura non si rivelano obsolete o comunque non più significative per lo sviluppo personale. Altre hanno assunto in questi anni – fondamentalmente per gli imponenti mutamenti nelle tecnologie e nell'organizzazione del lavoro nelle imprese e nei servizi – un'importanza cruciale al punto da richiedere una completa rilettura delle 'competenze trasversali' o 'long life skill', mentre iniziano a delinearsi alcune caratteristiche del lavoro nel futuro, che probabilmente richiederà il possesso da parte dei lavoratori di risorse ancora inesplorate.

Va da sé che questa riflessione sulle caratteristiche che potrà assumere il lavoro e sulle relative richieste di professionalità dovrebbe consentirci anche di partecipare con maggiore efficacia alla costruzione del futuro che vorremmo ed alla promozione della qualità della vita lavorativa. In questo quadro, dobbiamo chiederci quale potrà essere il contributo della psicologia e dell'orientamento, in particolare nella costruzione dei nuovi scenari lavorativi.

Orientamento permanente e alternanza Scuola-Lavoro: una prospettiva strategica per il sistema educativo e formativo italiano.

Cocozza Antonio

Università degli Studi Roma Tre

Viviamo in una società sempre più complessa e globalizzata, con un'economia fondata sulla flessibilità e una crescente importanza del ruolo delle competenze.

Nel panorama italiano sono in crescita cinque fenomeni preoccupanti:

- la disoccupazione generale giunta ormai da tempo oltre la soglia critica dei 3 milioni di persone;
- l'elevato tasso di disoccupazione giovanile al 32,7%;
- l'indice di inattività al 34,9%, dato ancora peggiore al Sud;
- la dispersione scolastica al 14,7%, nel Lazio è circa al 13%, mentre la Strategia "Europa 2020" vorrebbe ricondurlo al 10%;
- gli oltre 2,2 milioni di giovani Neet, giovani che non studiano, non lavorano e non svolgono attività di formazione.

Per combattere tali fenomeni i principali fattori strategici sono rappresentati da: politiche educative mirate che mettano al centro la persona, dallo sviluppo di percorsi d'istruzione più rispondenti alla sfida dei tempi, da un'efficace attività didattica innovativa di Alternanza Scuola-Lavoro, dallo sviluppo di percorsi formativi sempre più competence based (lifelong e lifewide learning) e da una più dinamica attività di orientamento permanente.

In questo scenario evolutivo, è necessario attivare uno stretto rapporto tra mondo del lavoro e sistema scolastico e universitario, attraverso Progetti mirati di Alternanza Scuola-Università-Lavoro, così come indicata dai programmi Europa 2020 e dall'Agenda ONU 2030. La riforma dei sistemi scolastici, le attività di orientamento e i progetti di Alternanza Scuola-Lavoro assumono un ruolo indispensabile per migliorare i risultati scolastici, combattere le crescenti disuguaglianze e sostenere uno sviluppo che valorizzi le competenze e le aspirazioni dei giovani.

Il potenziamento del ruolo dell'Alternanza Scuola-Lavoro nel processo educativo, appare imprescindibile, poiché si tratta di alimentare con energie nuove il rapporto tra istruzione, formazione, orientamento e lavoro: obiettivo irrinunciabile per una politica formativa nell'era della rivoluzione digitale e della sfida dell'impresa 4.0.

In definitiva, è necessario sottolineare che l'orientamento tradizionale non rappresenta più lo strumento idoneo a gestire la transizione 'sempre più critica' tra scuola, formazione e lavoro. L'orientamento deve essere integrato da una nuova impostazione capace di creare valore permanente nella vita di ogni giovane studente garantendone lo sviluppo e il sostegno nei principali processi di scelta e di decisione in una logica di corresponsabilità con tutti gli attori interessati.

SECONDA SESSIONE: *Per un orientamento e un counselling di qualità*

Chair: Sangiorgi Giorgio, *Università degli Studi di Cagliari*

La transizione al lavoro dei giovani laureati ovvero come la domanda che non c'è qui e ora impedisce la valorizzazione degli studi universitari.

Lucisano Pietro

Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

L'analisi della domanda di lavoro che viene proposta ai laureati dell'Università "La Sapienza", esaminata attraverso il modello che l'Università "La Sapienza" ha sviluppato attraverso il progetto Uni.Co, consente una lettura puntuale e diacronica della domanda di lavoro subordinato e parasubordinato che negli anni tra il 2008 e il 2017 è stata rivolta ai laureati. Il modello basato sull'integrazione del data base Sapienza e del data base delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro consente infatti di leggere le esperienze di transizione al lavoro di 175.000 laureati e di esaminare in dettaglio i circa 400.000 contratti che i laureati hanno ottenuto. Il dettaglio permette di verificare la tipologia dei contratti, la loro classificazione ISCO, le qualifiche professionali proposte (ISTAT CP 2011), i settori Ateco, l'area del paese in cui i contratti vengono attivati. La ricerca consente inoltre la restituzione alle università di un dettaglio sui percorsi di transizione al lavoro dei singoli laureati per singolo corso di Studi. Inoltre la dimensione longitudinale del data base rende possibile per i laureati degli anni successivi al 2010 anche di verificare le dinamiche occupazionali durante il percorso di studi.

Ne emerge una prospettiva di ricerca di estremo interesse dalla quale si evidenziano settori esposti ad un precariato estremo, una domanda di lavoro nel suo complesso che rimane sostanzialmente sottodimensionata rispetto alle professionalità acquisite nel corso di studi. Tra gli elementi di rilievo inoltre vi è l'analisi dei tempi di latenza tra periodi di lavoro e periodi di interruzione, analisi che consente di rilevare anche l'efficacia di alcuni interventi di politiche attive del lavoro. Dal complesso del lavoro appare evidente che sia riduttivo verificare gli esiti occupazionali come una derivazione

diretta della preparazione accademica e che il problema principale in questo momento storico è legato alla scarsa qualità della domanda di lavoro.

Costruire la propria vita con l'orientamento narrativo: evidenze e indizi dalla ricerca.

Batini Federico

Università degli Studi di Perugia

L'orientamento narrativo è un metodo che lavora utilizzando le storie (romanzi, racconti, film, immagini, canzoni) e i materiali biografici (direttamente, metaforicamente) delle persone con le quali si lavora per aiutarle a sviluppare competenze di autorientamento.

L'orientamento narrativo è un metodo di orientamento che si colloca all'interno dei modelli formativi di orientamento. Nato in Italia, nel 1997, ha visto le sue prime formalizzazioni, seguite a sperimentazioni sul campo, nel 1999 (Batini & Salvarani, 1999a, 1999b) e poi nel 2000 (Batini & Zaccaria, 2000) e 2002 (Batini & Zaccaria, 2002). Il metodo si è sviluppato negli ultimi venti anni affinando, nel tempo, i propri strumenti e sottoponendosi a numerose verifiche di efficacia di tipo qualitativo e quantitativo. Il lavoro attorno al metodo e la sperimentazione dei percorsi progettati secondo questo approccio hanno trovato una prima sistematizzazione tra il 2005 (Batini & Del Sarto, 2005), il 2007 (Batini & Del Sarto, 2007) e il 2008 (Batini & Giusti, 2008) quando sono stati pubblicati percorsi rivolti a tutte le fasce di età e si è declinato il metodo nei vari contesti in cui l'orientamento ha un ruolo. Il tipo di approccio che ha guidato le valutazioni di efficacia nei primi dieci anni è stato, soprattutto, un approccio di tipo qualitativo, attraverso l'analisi dei diari di bordo, dei materiali prodotti nei percorsi, interviste e questionari. I testi sono stati sottoposti a diversi tipi di controllo, ivi compreso un approccio mix method in cui strumenti qualitativi sono stati utilizzati ex ante ed ex post per estrarne i cambiamenti significativi.

Negli ultimi dieci anni, in particolare, il metodo è stato sottoposto a verifiche di efficacia con disegni quasi sperimentali (con gruppo di controllo) concentrandosi su alcune dimensioni legate alla dimensione orientativa ma non solo. Nel contributo verranno perciò presentati soprattutto gli esiti complessivi degli ultimi anni di ricerca che forniscono conferme promettenti circa gli effetti di percorsi di orientamento narrativo, sia come intervento singolo sia associato con altri interventi (interventi sulla didattica, interventi di lettura ad alta voce) specie in contesti scolastici, in contesti universitari e con i Dropout e i Neet.

Bibliografia:

Batini, F. (2008). *L'Isola Sconosciuta. Un progetto di orientamento narrativo. Metodi e risultati*. Lecce: Pensa.

Batini, F. (2011). *Storie, futuro e controllo*. Napoli: Liguori.

Batini, F. (2015). *Costruire futuro a scuola. Che cos'è, come e perché fare orientamento nel sistema di istruzione*. Torino: Loescher.

Batini, F. (2015). Strategie di coping e percezione di autoefficacia: Neet, lavoratori, studenti e soggetti in formazione. In F. Batini & S. Giusti (a cura di), *Non lavoro, non studio, non guardo la TV*. Lecce-Brescia: Pensa Multimedia.

Batini, F. (2016). Perché la lettura è utile alla promozione del benessere. In V. Alastra (a cura di), *Ambienti narrativi, territori di cura e di formazione*. Milano: Franco Angeli.

Batini, F., & Bartolucci, M. (2015). Le autodefinizioni di Neet e Dropout: indizi da una ricerca sul campo. In F. Batini & S. Giusti (a cura di), *Non lavoro, non studio, non guardo la TV*. Lecce-Brescia: Pensa Multimedia.

Batini, F., & Bartolucci, M. (2017). Orientamento narrativo e resilienza. In F. Batini & S. Giusti (a cura di), *Empowerment delle persone e delle comunità*. Lecce-Brescia: Pensa Multimedia.

Batini, F., Bartolucci, M., & De Carlo, E. (2017). Fight Dispersion Through Education: The Results of the First Cycle of the NoOut Project. *Mind, Brain, and Education*, 11, 201-212. doi:10.1111/mbe.12157

Batini, F., Bartolucci, M., & De Carlo, E. (2018). I Feel Good at School! Reducing School Discomfort Levels through integrated Interventions. *Athens Journal of Education*, V(2).

- Batini, F., & De Carlo, M. E. (2016), L'orientamento narrativo come strumento di prevenzione della dispersione scolastica. In L. Dozza & S. Ulivieri (a cura di). *L'educazione permanente a partire dalle prime età della vita*. Milano: Franco Angeli.
- Batini, F., & Del Sarto, G. (2005). *Narrazioni di narrazioni. Pagine di orientamento narrativo*. Trento: Erickson.
- Batini, F., & Del Sarto, G. (2007). *Raccontare storie. Politiche del lavoro ed orientamento narrativo*. Roma: Carocci.
- Batini, F., & Giusti, S. (2008). *L'orientamento narrativo a scuola. Lavorare sulle competenze per l'orientamento dalla scuola dell'infanzia all'educazione degli adulti*. Trento: Erickson.
- Batini, F., Giusti, S., Jedlowski, P., Mantovani, G., Scarpa, L., & Smorti, A. (2009), *Le storie siamo noi*. Napoli: Liguori.
- Batini, F., & Salvarani, B. (1999a). Tra pedagogia narrativa ed orientamento; primo tempo: appunti per una pedagogia narrativa. *Rivista dell'istruzione*, n. 6 novembre-dicembre, Maggioli, Rimini.
- Batini, F., & Salvarani, B. (1999b). Tra pedagogia narrativa ed orientamento; secondo tempo: per un orientamento narrativo. *Rivista dell'istruzione*, n. 6 novembre-dicembre, Maggioli, Rimini.
- Batini, F., & Surian, A. (2008). *StOrientando: un progetto e una ricerca sull'orientamento narrativo*. Lecce: Pensa.
- Batini, F., & Zaccaria, R. (2000) (a cura di). *Per un orientamento narrativo*. Milano: Angeli
- Batini, F., & Zaccaria, R. (2002) (a cura di). *Foto dal futuro*. Arezzo: Zona

Gli sviluppi recenti dell'approccio cognitivista: il counselling nelle professioni sanitarie.

Strepparava Maria Grazia

Dipartimento di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi di Milano-Bicocca.

Nelle loro attività quotidiane, gli operatori sanitari utilizzano una vasta gamma di “counselling skills” negli interventi di prevenzione e supporto della salute dei pazienti: modificare abitudini sbagliate, sostenere l'adesione ai trattamenti nei pazienti affetti da patologie croniche, favorire la cooperazione nel consenso informato, comunicare adeguatamente in situazioni difficili o critiche (Buckman, 2011).

Burnard (2005) descrive tre aree di competenze per il counselling sanitario: (a) capacità di ascolto; (b) “client-centred skills” e (c) skills legate alla competenza emotiva.

Competenze comunicative e di counselling sono inoltre indicate come requisiti necessari in svariate linee guida: dagli interventi di prevenzione primaria e secondaria (e.g. Raw, McNeill, & West, 2000; AA.VV., 2007) alle cure palliative (e.g. Rudilla Galiana, Oliver, & Barreto, 2016).

La terapia cognitiva ha una lunga tradizione di ricerca sui protocolli e le tecniche di intervento; molti dei nuovi sviluppi dell'approccio cognitivista, noti come *third wave cognitive psychotherapy* – che comprendono tra l'altro la mindfulness (Kabat-Zinn, 2003), la Terapia dell'accettazione e dell'impegno, ACT (Hayes, 2004), la Dialectic Behavior Therapy, DBT (Linehan, 2014), l'approccio cognitivo-relazionale (Rezzonico-Meier, 2010) - pongono un forte accento sulla regolazione delle emozioni, sulle tecniche per calmare la mente e disattivare i pensieri automatici, introducendo nella terapia cognitiva nuove idee e nuovi strumenti terapeutici.

L'intervento ha l'obiettivo di descrivere quali aspetti di queste nuove voci nel campo della terapia cognitiva possono essere tradotte ed utilizzate – adeguatamente modificate e adattate alla struttura specifica della consulenza ed al ruolo degli operatori – negli interventi di counselling in ambito medico-sanitario.

Bibliografia:

- AA.VV. (2007). 2006 Canadian clinical practice guidelines on the management and prevention of obesity in adults and children. *Canadian Medical Association Journal*, 176 , 1–13.

- Buckmann, R. (2011). *Practical plans for difficult conversations in medicine: Strategies that work in breaking bad news*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Burnard, P. (2005). *Counselling skills for health professionals*. Cheltenham, UK: Nelson Thornes.
- Hayes, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behaviour Therapy*, 35, 639–665.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science & Practice* 10 (2), 144–156.
- Linehan, M. M. (2014). *DBT® skills training manual*. New York, NY: Guilford Press
- Raw, M., McNeill, A., & West, R. (2000). Smoking cessation guidelines for health professionals: An update. *Thorax*, 55, 987–999.
- Rezzonico, G., & Meier, C. (Eds.). (2010). *Il counselling cognitivo relazionale*. Milano, Franco Angeli Editore.
- Rudilla, D., Galiana, L., Oliver, A., & Barreto, P. (2016). Comparing counseling and dignity therapies in home care patients: A pilot study. *Palliative and Supportive Care*, 14 (4), 321–329.

TERZA SESSIONE: *Formazione e certificazione delle competenze*

Chair: Soresi Salvatore, *Università degli Studi di Padova*

Dove stanno andando le professioni?

Cantagalli Alessandra

Università degli Studi di Bologna

Dagli anni Novanta del secolo scorso, il costante incremento del numero dei professionisti italiani – del tutto eccezionale rispetto al resto dell'Europa – ha incrociato i mutamenti avvenuti a livello economico, culturale e politico-legislativo. L'importazione di modelli culturali e organizzativi anglo-americani, l'adozione di politiche legislative europee, il riallineamento delle professioni sul modello imprenditoriale, l'innovazione tecnologica e digitale globale, la sfida delle nuove professioni dei lavoratori della conoscenza e l'andamento del mercato del lavoro, hanno inciso in profondità sui campi professionali, minando i tradizionali assetti e configurazioni e producendo modificazioni importanti nelle modalità di esercizio professionale e nelle forme organizzative. A fronte di queste 'sfide', non tutti i gruppi professionali, né d'altra parte le varie anime territoriali del medesimo segmento professionale, hanno saputo adeguarsi o rispondere prontamente: se i campi legale ed economico-contabile sono stati contraddistinti dall'emancipazione della figura del professionista come singolo, ad opera dei professionisti che lavorano negli studi associati o nelle nuove società di capitali tra professionisti, tra gli architetti permane ancora uno spiccato individualismo.

Su questi fenomeni in atto si è innestata, a partire dal 2007, la lunga crisi economica e finanziaria che ha colpito l'Italia con particolare violenza. Come dimostrano i fattori quantitativi e qualitativi qui presi in esame, per i professionisti italiani, la recessione ha rappresentato uno spartiacque. A fronte di un calo della domanda (peraltro già debole) di *expertise* professionale da parte delle imprese, delle pubbliche amministrazioni e dei privati, si è avuta una significativa contrazione dei compensi e del volume d'affari che ha contribuito ad allargare la forbice delle disuguaglianze (generazionali, di genere, territoriali, di dimensioni degli studi in cui i professionisti operano) all'interno delle singole professioni e tra le professioni. La crisi economica, inoltre, si sta traducendo per la prima volta da decenni (le libere professioni rappresentavano l'unica componente del mercato del lavoro che continuava a crescere a ritmi elevati) in un ridimensionamento delle iscrizioni agli albi professionali. La crisi degli iscritti coinvolge soprattutto quelle professioni, come i commercialisti, che hanno conosciuto un rigonfiamento eccezionale nelle fasi di espansione dell'economia italiana.

Il calo degli ingressi nel mercato libero professionale si accompagna alla diminuzione degli iscritti alle tradizionali facoltà professionali, a dimostrazione di una perdita di *appeal* della carriera libero professionale che non è transitoria. È altresì significativo che la crisi delle professioni economiche, legali e tecniche pare non coinvolgere le professioni sanitarie. Malgrado siano state anch'esse toccate in modo radicale dai processi di aziendalizzazione, si differenziano dalle altre professioni per un tendenziale pieno impiego e per la nascita di una pluralità di nuove figure professionali.

I vari campi professionali, dunque, pur reagendo con difficoltà ai cambiamenti e alla contrazione del mercato indotta dalla crisi di inizio millennio, sono attraversati da macro-evoluzioni riguardanti il numero, il genere, l'età, la localizzazione geografica, le competenze, l'organizzazione degli studi e le forme del lavoro, destinate a incidere in profondità sui trend attuali e futuri delle professioni italiane così come sulla loro identità.

Le prime forme di certificazione delle professioni d'aiuto: il singolare caso dei 'consulting psychologists' negli Stati Uniti degli anni Venti.

Ceccarelli Glauco

Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo"

Nell'ambito di un più ampio progetto, in contributi precedenti ho cercato di esplorare le origini nordamericane del counselling e della vocational guidance, tra la fine dell'800 e l'inizio del '900. Ne è emersa l'impressione, documentata, di un complesso intreccio tra molteplici professioni di aiuto, che comprendono appunto il counselling, la vocational e l'educational guidance, la vocational education. Così come varie forme iniziali di intervento psicologico, attuato da numerose figure, quali quelle dei consulting psychologists, dei counselling psychologists, dei clinical psychologists e molte altre ancora, tanto che ho ritenuto di poter parlare, al riguardo, di una 'seconda nascita' della psicologia, ovvero di quella applicata, dopo quella sperimentale. L'intreccio è tale che neppure le ricostruzioni storiografiche oggi disponibili sembrano chiarirlo a sufficienza, sia per quanto riguarda il perimetro operativo di ciascuna di tali professioni, sia la loro natura e i loro rapporti.

Proseguendo nella medesima linea di indagine, con il presente contributo ho inteso 'sollevare' un po' di più il velo della storia, perseguendo, nello specifico, un duplice scopo. Innanzitutto ho inteso compiere una ulteriore verifica del fatto che determinati temi di ricerca o applicativi considerati oggi molto attuali hanno in realtà una lunga, e talora insospettata, storia. In secondo luogo, ho cercato di approfondire la conoscenza storiografica su uno di tali temi, che è proprio tra quelli principali dei quali si occupa questo congresso, la certificazione delle competenze dei professionisti.

La ricognizione effettuata ha consentito, in sintesi, di conseguire tre obiettivi: (a) pervenire ad una ulteriore chiarificazione circa una figura professionale i cui effettivi contorni rimanevano finora alquanto sfuocati, quella dei consulting psychologists; (b) trovare conferma dell'esistenza di un documentato interesse verso il tema della certificazione delle competenze, almeno per alcune professioni d'aiuto, già all'alba del XX secolo; (c) recuperare interessanti elementi di conoscenza circa la certificazione delle competenze per una di tali professioni, quella dei consulting psychologists, una vicenda che per i suoi esiti di quell'epoca costituisce un caso abbastanza singolare, e che fornisce qualche ulteriore lume circa la situazione della psicologia applicata negli USA del primo '900.

Ai fini della ricerca, è stato fatto riferimento, oltre agli studi precedenti condotti da chi scrive, ad alcune fonti primarie, in genere poco note, tra le quali i lavori di Bloomfield (1915), di Bonser (1915), e di Geissler (1918), e ad alcuni contributi storiografici di altri autori, come Routh (1994), Blocher (2000), Fernberger (1932), e Rigby (1992).

Il counseling in Italia e negli Stati Uniti: modelli formativi a confronto.

Cheli Enrico

Università degli Studi di Siena & The Graduate Institute (USA)

La relazione prende in esame le professioni del counseling e i connessi percorsi formativi confrontando la situazione italiana con quella degli Stati Uniti d'America, nazione in cui il counseling si è prima e più ampiamente sviluppato. Partendo da una rassegna delle principali attività di counseling esistenti negli USA si effettua una loro classificazione in relazione a due fattori chiave: l'impostazione scientifico/metodologica e l'ambito di operatività. Riguardo all'impostazione scientifico/metodologica, l'autore propone 3 categorie basate sulla monodisciplinarietà/multidisciplinarietà e sulla maggiore o minore rilevanza della psicologia mentre riguardo l'ambito di operatività adotta quelli individuati dall'*American Counseling Association*: salute mentale, benessere, educazione, carriera. Negli USA i counselor abilitati ad operare nell'ambito della salute mentale (Clinical counseling, Mental health counseling) sono considerati professionisti sanitari e sono paragonabili ai nostri psicologi; anche l'iter formativo è per molti aspetti simile richiedendo una laurea magistrale (M.A. o M.S. degree) e una licenza statale rilasciata dopo un tirocinio e un esame di abilitazione. La situazione è invece diversa per quanto attiene le professioni di counseling inerenti gli ambiti del benessere, dell'educazione e della carriera, per le quali non è richiesta negli USA alcuna licenza (ad eccezione di alcune di tali attività e solo in una ristretta minoranza di stati); è comunque spesso richiesta una laurea (B.A./B.S. degree) o addirittura una laurea magistrale (M.A./M.S. degree) attinente l'ambito di intervento. Per tale motivo molte università offrono corsi di laurea in: Career Counseling, School Counseling, Health and Wellness Counseling etc. In Italia invece non è per ora richiesto alcun titolo universitario per svolgere tali professioni, e i relativi corsi di formazione, se esistono, sono offerti solo da istituzioni non universitarie. Ciò in quanto le università italiane si sono finora disinteressate al counseling, vuoi per la relativa novità di questo ambito professionale, presente nel nostro paese da poco più di due decenni, vuoi per la rigida impostazione disciplinare che caratterizza le tabelle ministeriali sulle classi di laurea, vuoi infine per l'opposizione dell'ordine degli psicologi e anche di molti docenti universitari di psicologia, per motivazioni diverse che verranno brevemente esaminate nella relazione. L'autore conclude con l'auspicio che in futuro anche in Italia i percorsi di formazione per le professioni di counseling siano di livello universitario.

Sul counseling in Italia, una storia complessa.

Grimoldi Mauro Vittorio

Consigliere OPL, già presidente e referente per tutela Cnop

Definizioni: la questione della natura del counseling

Il counseling nel nostro paese è oggetto di accesi dibattiti epistemologici, professionali e legali, che si sono complicati di recente con l'avvento della Consensus Conference del CNOP e le novità sull'esercizio abusivo delle professioni normate introdotte dal DDL Lorenzin, oggi l.3/18.

Ma cos'è anzitutto il counseling? Una *"relazione fondata su principi e caratterizzata dall'applicazione di una o più teorie psicologiche"* come si ritrova in Felthen e Dryden (1993) oppure una modalità di comunicazione specifica adattata a specifiche attività, come nel latino consuleo-consulere: consultare, consigliarsi, esaminare, avere cura, darsi pensiero, interrogarsi, considerare? Esiste già, come dicono alcuni, o esisterà mai in Italia una professione di counselor?

Nel nostro paese la storia del counseling è resa più complessa dalla normazione della psicologia come professione ordinata, mentre il counseling nei paesi anglosassoni in cui si sviluppano vengono descritti (ad es. in Rollo May e Carl Rogers) per differenza dalla psicoterapia. Il counseling non è quindi psicoterapia.

Secondo alcuni psicologi l'attività del counselor per come si costruisce in Italia *non presenterebbe sufficienti distinzioni dalla consulenza psicologica* breve attività che dal 1989 in Italia il legislatore ha inteso affidare a professionisti iscritti all'Albo con una specifica formazione. Di fatto negli ultimi due decenni si è assistito al proliferare di numerosi corsi di formazione privati di durata e impegno variabile da un fine settimana a tre anni che promettono più o meno esplicitamente l'abilitazione a una forma di attività professionale. Ma di che attività si tratti, a oggi, ancora deve essere chiarito nelle diverse sedi, politico-legislative, istituzionali (CNOP e UNI ad es.), giurisprudenziali.

Istituzioni e giurisprudenza

Se la recente apertura di una Consensus Conference in sede CNOP è probabilmente il segnale dell'apertura di quella istituzione verso la psicologia, le sentenze sull'esercizio abusivo di professione psicologica tendono invece a configurare una situazione complessa rispetto all'esercizio libero di una professione ai aiuti. Tra le altre, alcuni spunti interessanti vengono dal tema degli atti tipici della professione di psicologo e dalle sentenze Guerra, Zerbetto e Moccia.

Il tema comunque centrale si ritiene essere sempre e comunque di natura epistemologica. La sentenza del TAR Lazio 13020/2015 ora in fase di disamina da parte del Consiglio di Stato rappresenta un atto formale che affronta in via diretta e per la prima volta in Italia il tema del rapporto tra professioni 'libere' e counseling. In primo grado la sentenza ha rilevato che la definizione di counseling "...sfugge ad una precisa identificazione dell'ambito in cui la stessa viene a sovrapporsi all'attività dello psicologo". Il significato è profondo, venendo a chiamare direttamente in causa il problema della natura delle attività e delle professioni nel nostro paese.

L'importanza del tema si deve, per una parte degli psicologi non tanto all'ipotesi di una nuova concorrenza che sfugge alle tutele della legge 56/89 in un contesto professionalmente già sovrappopolato, ma soprattutto all'erosione di quel confine che fa della psicologia una professione.

QUARTA SESSIONE: *Vocational guidance, coach e counselling in tempi di crisi e di transizione*

Chair: Margottini Massimo, *Università degli Studi Roma Tre*

Orientamento e innovazione sociale: strumenti e metodi dal progetto H4O.

Camussi Elisabetta

Dipartimento di Psicologia e Rete dei Servizi di Ateneo, Università di Milano Bicocca

Il progetto H4O – Hackathon for Ophthalmology (www.h4omilano.it) – applica ai problemi relativi alla (ipo)visione la *metodologia* innovativa di ricerca partecipata sperimentata nel progetto Hacking Health Milano (www.hhmilano.it). H4O è infatti una staffetta ideativa – promossa dalla Commissione Orientamento dell'Ateneo di Milano Bicocca – che dura diversi mesi, e contemporaneamente una *community in fieri* che coinvolge studenti dei diversi corsi di laurea di UNIMIB e di altri atenei, insieme a figure provenienti dal mondo sanitario (medici, farmacisti, pazienti, *caregiver*, infermieri), da quello accademico (ricercatori, docenti, psicologi clinici e sociali) e dal settore dell'innovazione (designer, sviluppatori, *maker*, ingegneri). L'obiettivo della *community* è quello di favorire, attraverso soluzioni tecnologiche concrete a problemi reali, un miglioramento dei percorsi di cura e della qualità dell'esperienza degli attori che li attraversano. A tale fine vengono condotte le osservazioni etnografiche, le interviste e le successive analisi dei dati qualitativi: un corpus di materiali da cui deriva un insieme eterogeneo di 'domande/problema', co-costruite nel dialogo con le persone. Da tali presupposti e dall'interazione tra le discipline psico-sociali e l'approccio '*service design*' origina una *metodologia* di ricerca partecipata originale, distinta in 4 fasi successive: si tratta di esperienze laboratoriali, realizzate in Bicocca con team interdisciplinari composti da studenti e professionisti, che culminano nell'evento conclusivo dell'Hackathon. L'Hackathon è una maratona della durata di un fine settimana in cui i partecipanti, in gruppi, si

impegnano nella generazione ‘dal basso’ di progetti e prototipi tecnologici che possano fornire buone soluzioni a problemi specifici. L’innovatività complessiva della metodologia sta nella componente formativo/orientativa dell’esperienza H4O, come si conferma anche nei *follow up* degli studenti: sono infatti particolarmente apprezzati sia i risultati direttamente ‘tangibili’ – le analisi ed i progetti realizzati lungo il percorso – sia gli esiti ‘indiretti’: ossia gli aspetti formativi del lavorare in gruppi eterogenei, la potenziale creazione di nuovi orizzonti professionali, la multidisciplinarietà come strumento di approccio alla complessità. Oltre ad offrire agli/alle studenti/esse la possibilità di partecipare attivamente a tutte le fasi del percorso, con un riconoscimento certificato dell’esperienza formativa attraverso l’*Open Badge ‘Bicocca Social Innovation’* (che diviene parte del curriculum accademico, certificando l’acquisizione di competenze trasversali), l’Università Bicocca infatti mette a disposizione il ‘Premio Università’ destinato al progetto, tra quelli sviluppati nell’Hackathon, che presenta le maggiori possibilità di declinazione in termini di politiche pubbliche territoriali.

Il counselling riflessivo di gruppo per studenti universitari: metodi di intervento e verifiche di efficacia.

Esposito Giovanna¹, Cannata Anna², Parlato Federica², Freda Maria Francesca^{1,2}

¹*Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II*

²*Centro SInAPSi, Università degli Studi di Napoli Federico II*

Negli ultimi anni è stata dedicata grande attenzione alla promozione di processi riflessivi con studenti universitari *underachieving* che presentano diverse difficoltà nel mettere in atto azioni funzionali al successo accademico (Padykula & Horwitz, 2011). Il counselling, sia individuale che di gruppo, è oggi considerato uno dei dispositivi in grado di promuovere tali processi riflessivi (Midgley & Vrouva, 2014).

Questo contributo adotta un modello semiotico di processo riflessivo (Esposito & Freda, 2016) che distingue due livelli di diversa complessità (*reflection* e *reflexivity*) e che riconosce alla narrazione un ruolo chiave nella promozione di tali processi. Il lavoro discute un modello di counselling riflessivo di gruppo attivo presso il centro SInAPSi dell’Università Federico II di Napoli e che ha l’obiettivo di promuovere processi di *reflection* e *reflexivity* con studenti in ritardo negli studi al fine di incrementare la loro performance.

Il counselling è condotto da uno psicologo clinico e si struttura in nove incontri di gruppo (di circa 7-15 studenti), ha una cadenza settimanale e prevede un follow-up a distanza di un anno. Adotta una metodologia di lavoro narrativa, il *Narrative Mediation Path* (NMP), che utilizza cinque codici narrativi (Metaforico, Iconografico, Mediato dalla Scrittura, Corporeo, Agentivo) e il gruppo narrativo come dispositivi semiotici per la promozione di processi riflessivi.

I risultati ottenuti da recenti ricerche di impatto, di esito e di processo evidenziano l’utilità dell’NMP nel favorire processi riflessivi e nel migliorare la performance accademica. Nello specifico, i percorsi di counselling ad esito positivo si contraddistinguono per una maggiore prevalenza di processi di *reflexivity* e da uno stile di conduzione del clinico che alterna interventi di tipo supportivo ed interpretativo.

Il counselling genetico negli ospedali italiani.

Di Mattei Valentina^{1,2}, Mazzetti Martina¹

¹*Servizio di Psicologia Clinica e della Salute, Ospedale San Raffaele, Milano*

Il counseling genetico rappresenta un processo complesso volto ad aiutare le persone a comprendere ed adattarsi alle implicazioni mediche, psicologiche e familiari dei contributi genetici alla malattia (NSGC, 2005). Esso implica l'interpretazione della storia familiare e medica del paziente, al fine di valutare il rischio di occorrenza o ricomparsa della malattia; l'educazione riguardo ereditabilità, test, gestione del rischio; la consulenza, volta a promuovere scelte informate e l'adattamento al rischio o alla condizione di malattia. La molteplicità delle competenze richieste nell'ambito del counseling genetico e la rilevanza delle implicazioni ad esso associate rende evidente come tale percorso debba essere gestito da un'équipe multidisciplinare, che integri l'esperienza professionale di diverse figure, in primo luogo il genetista, il medico specialista e lo psicologo.

Coerentemente a quanto indicato dalle linee guida internazionali, negli ospedali italiani viene generalmente adottato un modello di counseling genetico a *multistep*. Esso prevede che l'esecuzione del test genetico sia preceduta da una fase di consulenza pre-test – dedicata all'indagine delle motivazioni del consulto e alla ricostruzione dell'anamnesi personale e familiare attraverso la realizzazione del *pedigree* – e seguita da una fase di consulenza post-test, finalizzata alla comunicazione e discussione dell'esito del test genetico.

Sul territorio italiano sono almeno 400 i centri (ospedali, università, strutture private, IRCCS) che eseguono test genetici. Tuttavia, i dati di censimento (Dallapiccola et al., 2010) evidenziano come soltanto un terzo di queste strutture sia accreditato; inoltre, solo l'11.5% delle analisi citogenetiche e il 13.5% dei test molecolari risulta accompagnato da un percorso di consulenza genetica condotto da figure professionali specializzate.

L'ambito della genetica oncologica si è sviluppato a partire dagli anni '90 con lo scopo di diagnosticare mutazioni genetiche connesse a forme tumorali ereditarie. Tra queste, si stima che il 7-8% dei tumori mammari e il 10% di quelli ovarici sia rappresentato da forme ereditarie associate alla mutazione dei geni BRCA1 e BRCA2 (BReast CAncer Predisposition Gene). All'interno di tale settore, la consulenza genetica si configura come un delicato processo di comunicazione tra un esperto nel settore dei tumori eredo-familiari e un individuo che presume di essere a rischio per lo sviluppo di una neoplasia riconducibile ad una predisposizione genetica. Tra gli obiettivi del percorso di consulenza genetica oncologica (CGO), viene attribuita una particolare rilevanza alla comunicazione équipe-consultante, alla luce del significativo impatto che i temi affrontati possono produrre sulla sfera intrapsichica ed interpersonale dei soggetti coinvolti (ASHG, 1975).

Nonostante la richiesta di CGO sia in forte aumento, in Italia essa è stata introdotta solo recentemente e il numero di centri specializzati nell'analisi mutazionale dei geni BRCA1 e BRCA1 è ancora limitato. Pertanto, le evidenze fornite dagli studi italiani che hanno investigato gli aspetti psicologici implicati nel percorso di consulenza genetica risultano ad oggi parziali e contraddittorie. Inoltre, la maggior parte delle ricerche si è focalizzata sull'impatto psicologico del test genetico e dell'esito dello stesso, attribuendo invece scarsa rilevanza alla fase di consulenza pre-test.

Alla luce di tali premesse, il nostro studio, condotto su un campione di 90 donne afferenti al servizio di CGO dell'Ospedale San Raffaele di Milano, si propone di ampliare l'indagine psicologica nella fase di consulenza pre-test; in particolare, ci si è posti l'obiettivo di analizzare la relazione tra gli stili di coping e il livello di qualità di vita delle pazienti, considerando l'influenza della sintomatologia psicopatologica riportata e dello stato di salute attuale, al fine di individuare le pazienti maggiormente a rischio di decremento del benessere psicologico.

IV TAVOLA ROTONDA DEI DELEGATI DEI RETTORI ALL'ORIENTAMENTO E PLACEMENT: ESPERIENZE A CONFRONTO

Chair: Camussi Elisabetta, *Dipartimento di Psicologia e Rete dei Servizi di Ateneo, Università di Milano Bicocca*

Giunta alla quarta edizione, la proposta annuale della Tavola Rotonda dei Delegati dei Rettori all'Orientamento e Placement origina da due ordini di questioni. La prima è la constatazione della poca valorizzazione, sul territorio nazionale, dei Servizi di Orientamento e Placement Universitari: pur presenti in molti Atenei, sia come servizi singoli che come Centri, non sempre è evidente la loro accessibilità (a partire dalla consultazione via web), né la rilevanza per l'organizzazione universitaria, né la misura dell'efficacia degli interventi. Va anche sottolineato che la maggior parte dei Servizi, pur operando in contesto accademico, non sembrano – tranne poche eccezioni – aver avviato consistenti attività di ricerca. La seconda questione rilevante riguarda l'opportunità di costruire e mantenere un *network* tra i Delegati che permetta di confrontare e contaminare le esperienze di intervento e di ricerca. La letteratura scientifica nazionale ed internazionale evidenzia infatti come per gli effetti delle condizioni sociali che caratterizzano l'epoca attuale (globalizzazione, rapidissimo progresso tecnologico, minor linearità dei percorsi formativi e professionali, crescente frequenza di transizioni fra professioni anche molto diverse, percezione crescente dell'instabilità del lavoro), i giovani possono sviluppare visioni particolarmente negative del loro futuro, con associate sensazioni di disagio e di sconforto, ed una ridotta inclinazione ad avere prospettive di progresso, di miglioramento delle condizioni di vita ed aspettative di riuscita personale. Occorre dunque che i Delegati operino per la valorizzazione dei Servizi di Orientamento e Placement Universitari, anche attraverso la costruzione di progetti e di Reti *tra* Atenei, che maggiormente ci avvicinino alla tradizione anglosassone dei 'Career Center': solo raramente infatti gli studenti utilizzano i Servizi - quando presenti - per ottenere informazioni sulle opzioni formative e professionali, mentre la richiesta prevalente concerne il supporto (spesso in termini di consulenza personalizzata) per poter operare su queste opzioni formative le scelte più consone alle proprie caratteristiche personali e aspirazioni professionali. Come nelle edizioni precedenti, molto partecipate, anche l'incontro di quest'anno mira a mettere a confronto le diverse esperienze svolte in ambito universitario con l'obiettivo di diffondere, a partire dai Delegati (spesso docenti di diversa formazione disciplinare) l'importanza dell'inserimento delle funzioni di Orientamento, Career Counselling e Placement in una dimensione di network che favorisca anche l'interazione tra ricerca e applicazione.

SIMPOSIO DELLA CONFERENZA NAZIONALE UNIVERSITARIA DEI DELEGATI PER LA DISABILITÀ (CNUDD)

Transizioni e traiettorie verso il futuro degli studenti con disabilità e con difficoltà di apprendimento

Chair: Pavone Marisa, *Università degli Studi di Torino*, Cajola Lucia, *Università degli Studi Roma Tre*

La narrazione autobiografica e il funzionamento del Sé per un progetto di vita autentico.

Arcangeli Laura

Università degli Studi di Perugia

L'articolo 24 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità stabilisce il riconoscimento del diritto all'istruzione all'interno di un sistema inclusivo a tutti i livelli, finalizzato al pieno sviluppo del potenziale umano, del senso di dignità e dell'autostima e al rafforzamento del rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della diversità umana. I concetti di capability, functioning e opportunity diventano quindi centrali per delineare i confini dell'esistenza umana, la cui dignità, libertà e uguaglianza è mediata dalla loro presenza o assenza. Secondo l'approccio narrativo, sul quale si fonda questo progetto di ricerca, la narrazione di Sé può rappresentare un mezzo per sviluppare e mantenere il senso stesso di identità, permettendo alla persona di conferire un significato alle proprie esperienze di transizione. Secondo McAdams (2001, 2012) l'identità

narrativa (narrative identity) si configura quindi come una dimensione specifica del Sé, che inizia a formarsi in tarda adolescenza come una configurazione complessa e integrata di ruoli sociali e/o di rappresentazioni di sé, una ricostruzione interiorizzata di storie passate, vicende attuali e prospettive future. La presenza di una disabilità o di un Disturbo Specifico dell'Apprendimento può avere un'importante influenza nella costruzione del Sé, con conseguenze sullo sviluppo e sui suoi esiti adattivi, ma anche nella costruzione stessa della rappresentazione di Sé con conseguenze sul benessere della persona. Poiché lo studente con DSA o disabilità può scontrarsi con esperienze di fallimento che possono verificarsi all'interno del contesto sociale e scolastico, l'immagine di Sé è particolarmente a rischio e può costruirsi una rappresentazione del Sé in termini di incapacità e inadeguatezza, che produce mancanza di sicurezza, bassa autostima, vergogna e che si può trascinare lungo tutto l'arco della vita. Le problematiche connesse alla disabilità e ai disturbi di apprendimento possono quindi indebolire la struttura del Sé con conseguenze sul piano affettivo, relazionale e nella costruzione del proprio progetto di vita.

Coerentemente con le premesse teoriche sopra descritte, il seguente progetto di ricerca, si propone di indagare i bisogni evolutivi della popolazione presa in esame attraverso un'intervista semi-strutturata che rileva la narrative identity (McAdams, 2006); investigare il processo di costruzione del Sé nel giovane adulto, valutando i profili di funzionamento in termini di autostima, autonomia, autoconsapevolezza e resilienza.

Guardare al futuro in modo inclusivo.

Biscaro Alessandra, Grappeggia Andrea, Grigolin Gioia, Nardelli Rosa, Nota Laura, Zatti Benedetta
Università degli Studi di Padova

Le persone più vulnerabili si caratterizzano sovente per scarse motivazioni alla formazione, anche di tipo professionale, visioni obsolete del lavoro e dello studio, credenze professionali inadeguate e irrazionali, che possono anche comportare il loro coinvolgimento in occupazioni di ripiego scarsamente soddisfacenti e difficoltà di adattamento alla vita sociale e comunitaria (vds, ad es. Yanchak, Lease, & Strauser, 2005). Inoltre, va anche tenuto presente che in questi ultimi tempi, a causa soprattutto della nota crisi economica e sociale che ha interessato i paesi occidentali, è decisamente in crescita il numero dei giovani che si affacciano al mondo del lavoro con scarse credenze di efficacia, poche prospettive temporali, sensazioni di fallimento, tendenza a non impegnarsi nell'attivazione di complessi e faticosi processi decisionali e di esplorazione delle possibilità formative ed occupazionali esistenti o possibili. Non può essere sottovalutato che la presenza di situazioni di disabilità e vulnerabilità tende ad essere sottorappresentata negli atenei veneti ed italiani, pure in riferimento ai tassi di integrazione che registrano le nostre scuole secondarie superiori. Si tratta di un fenomeno di cui anche i servizi e gli operatori di orientamento dovrebbero farsi carico in modo precoce e preventivo in quanto la sottorappresentazione, come noto, viene considerata una forma di iniquità e affrontata in letteratura come '*minority issue*'. Nei contesti universitari essa si associa a difficoltà nel senso di appartenenza, a percezione di scarso supporto, allo sperimentare modalità stereotipate di interazione, a tempi più consistenti per la gestione della propria vita universitaria, allo scoraggiamento. Si parla anche di '*Bias in Concentrations*' per cui alcuni ambienti (ad es. i dipartimenti) tendono ad accogliere soprattutto gruppi omogenei di persone. Non possiamo nemmeno dimenticare che la situazione sociale che caratterizza i nostri tempi sembra aumentare le percezioni di difficoltà e disagio anche in coloro che si trovano inseriti nei contesti professionali e che presentano disabilità e vulnerabilità, spesso dovute all'acuirsi di barriere sociali, come la presenza di stereotipi e pregiudizi, e *politico-amministrative*, come lo scarso accesso a dati e documenti e la presenza di norme amministrative che riducono la partecipazione e l'inclusione.

In considerazione di tutto ciò l'Università di Padova ha deciso di investire in inclusione anche per quanto riguarda le azioni da svolgere per l'orientamento degli studenti e delle studentesse con disabilità e lo sviluppo professionale delle sue/dei suoi dipendenti con disabilità e altre vulnerabilità. L'Ufficio Servizi agli studenti, con il suo Settore inclusione, punta ad agire su due fronti: a coinvolgere gli studenti e le studentesse con disabilità o difficoltà di apprendimento che ne facciano richiesta in processi personalizzati di progettazione professionale, nel rispetto di quanto si sostiene nell'ambito delle associazioni maggiormente accreditate in materia di orientamento, come la Società Italiana Orientamento, dando valore in particolare alla presenza di esperti preparati. Inoltre con vigore sostiene e facilita la realizzazione di progetti di intervento precoce, da attuarsi qualche anno prima che agli studenti venga richiesto di decidere come realizzare la transizione dalla scuola al lavoro o dalla scuola all'università, e in ambienti marcatamente inclusivi come possono essere i loro stessi contesti scolastici di appartenenza. Infine con l'Ufficio Public Engagement, e in particolare il Settore Coinvolgimento e Sostenibilità, si stanno avviando delle azioni finalizzate a individuare le barriere e i supporti percepiti anche e soprattutto con l'intento di costruire piste di supporto personalizzato per promuovere il benessere e lo sviluppo professionale dei e delle dipendenti dell'Ateneo con disabilità e altre forme di vulnerabilità.

La disabilità dopo l'Università: economia ed aziende inclusive?

Migliaccio Guido

DEMM - Dipartimento di Diritto, Economia, Management e Metodi quantitativi, Università degli Studi del Sannio

La disabilità non è oggetto di un'adeguata riflessione scientifica, in Italia, nei suoi risvolti economici, considerandola pregiudizialmente inutilmente costosa. Tramite un sereno 'bilancio dell'inclusione' è invece possibile confrontare oneri e proventi, limiti e opportunità, valorizzando i benefici, anche economici, spesso trascurati.

Questa innovativa prospettiva di valutazione può dunque sviluppare riflessioni in ambito *macroeconomico*, analizzando l'impatto sull'intero sistema di una Nazione, e soprattutto in una prospettiva *microeconomica*, valutando l'impatto della disabilità nell'ambito delle singole aziende che trascurano spesso i benefici, soprattutto intangibili, che favoriscono un ambiente lavorativo innovativo, costruttivo e solidale che può compensare le temute inefficienze. Considerazioni del genere sono sviluppate da studi su *diversity e disability management*. Favorisce l'inclusione lavorativa e l'evoluzione tecnologica che, però, deve accompagnarsi a una diversa cultura dell'inclusione, superando pregiudizi.

Necessitano teorie economiche nuove, interdisciplinari nelle quali la disabilità può essere stimolo per innovare strutture, processi, prodotti, stile manageriale e clima aziendale. Affermando e dimostrando i benefici, anche economici, di una cultura inclusiva è possibile sperare in situazioni migliori, e in una società veramente inclusiva.

Counseling e inclusione: uno spazio per relazioni rinnovate.

Castellani Renata, Gosetti Giorgio

Università degli Studi di Verona

Orientamento e Counseling: una lettura critica del mondo che non si limita a descrivere, ma mira a trasformare. L'ottica inclusiva e multidisciplinare, volta al benessere e all'inclusione, attraverso la formazione, con lo sguardo responsabile al mondo del lavoro, appassiona, apre a esperienze significative e rivela la fisionomia complessa del soggetto che è anzitutto desiderio di altro da sé.

Lo sguardo inclusivo, attento e sensibile a cogliere la diversità, ci consente di dilatare il nostro sentire, di operare relazioni nuove, capaci di superare le derive egoiste, per accedere alla forza e alla bellezza della compassione.

Disabilità e DSA nelle lauree abilitanti: strumenti e prospettive.

Ogliari Anna

Università Vita-Salute San Raffaele di Milano

Il diritto di accesso ai livelli superiori dell'istruzione per le persone con disabilità e DSA è riconosciuto e garantito dalle Università italiane. Per le cosiddette lauree abilitanti, tale diritto deve essere perseguito nella prospettiva del necessario bilanciamento con altri interessi parimenti riconosciuti nella carta costituzionale italiana. Nella consapevolezza che alcune condizioni fisiche o psichiche possono interporre ostacoli allo svolgimento di determinate mansioni, assume particolare rilievo il dovere degli Atenei di formare professionisti in grado di svolgere compiutamente il proprio ruolo professionale. In termini più generali, è qui in gioco la responsabilità che il mondo accademico si assume – abilitando i propri laureati allo svolgimento di una determinata professione – nei confronti dei soggetti terzi che di quei laureati saranno pazienti o discenti e, più in generale, nei confronti della società. Quali prospettive per questi studenti? Quali strumenti per la loro formazione e per l'ingresso nel mondo lavorativo? Quali strumenti per chi forma?

SIMPOSIO: *Promuovere l'autovalutazione e lo sviluppo delle proprie competenze strategiche nello studio e nel lavoro: la piattaforma competenzestrategiche.it*

Chair: Grządziel Dariusz, *Università Pontificia Salesiana*, Margottini Massimo, *Università Roma Tre*, Ottone Enrica, *Pontificia Facoltà di Scienze dell'Educazione «Auxilium»*

In un'ottica di promozione delle capacità auto-orientative, suscita un notevole interesse la possibilità di attivare, mediante appositi strumenti, processi riflessivi e di autovalutazione dei livelli di competenza raggiunti nella dimensione autoregolativa dell'azione e dell'apprendimento. In primo luogo, perché questo rappresenta uno step indispensabile nella prospettiva dell'avvio di percorsi autoformativi volti allo sviluppo delle competenze di autodirezione e quindi perché la presa di coscienza da parte del singolo, riguardo alle risorse e ai livelli di padronanza raggiunti, costituisce una condizione imprescindibile per l'attivazione dell'energia motivazionale che guida i processi di apprendimento.

Il tema della valutazione delle competenze strategiche di tipo autoregolativo annovera, negli ultimi decenni, un gran numero di contributi di ricerca internazionale (Deci & Ryan, 2002; Carré & Moisan, 2002; Kuhl, 2000; Schunk & Zimmerman, 2011). Anche nel contesto italiano sono stati costruiti e validati strumenti per promuovere una maggiore attenzione ai temi della metacognizione e della motivazione ad apprendere. Strumenti che non si limitano a rilevare sul piano diagnostico le dimensioni che sono alla base di un agire motivato ed autoregolato ma che vogliono, soprattutto, aiutare i docenti e gli studenti a sviluppare una maggiore attenzione su questi processi che rivestono un grande rilievo per il successo scolastico e un orientamento efficace (Pellerey, 1996; Cornoldi, De Beni, Zamperlin, & Meneghetti, 2005; Zanniello, 1998; La Marca, 2004; Ottone, 2014, Margottini, 2017).

Nel corso dell'ultimo decennio, con l'implementazione dell'ambiente on line *CompetenzeStrategiche.it*,¹ sono stati sviluppati e resi disponibili alle scuole e ai ricercatori alcuni strumenti per l'autovalutazione e la promozione di competenze strategiche negli studenti di scuola

¹ L'ambiente è accessibile all'indirizzo Internet: <http://www.competenzestrategiche.it/>

secondaria e università. Gli strumenti autovalutativi disponibili sulla piattaforma sono pensati per l'orientamento sia di giovani in transizione verso l'istruzione secondaria di I e di II grado, l'Università e il mondo del lavoro (QSA, QSAr, QPCS, ZTPI) sia di adulti che desiderano rientrare in formazione o che vogliono analizzare e riflettere sulle loro competenze strategiche (QPCS, QPCC e ZTPI).² Infine, è in fase di *testing* un ulteriore *Questionario sulla Adattabilità professionale* (QAP) che costituisce la traduzione e il libero adattamento, a cura di M. Pellerey, del *Career Adapt-Abilities Scale* di M. Savickas e Erik J. Porfeli (2011).

Nel simposio saranno presentate alcune esperienze di applicazione degli strumenti in contesti scolastici ed universitari, le analisi che possono essere condotte sui dati rilevati e alcune indagini che confermano le correlazioni positive tra competenze autoregolatrici, convinzioni di efficacia, orientamento al futuro, spinta motivazionale e successo formativo. Inoltre, saranno esposte alcune sperimentazioni in atto che si basano sull'uso dell'ePortfolio come strumento e metodologia di orientamento formativo e professionale nel quadro dei processi di apprendimento permanente con studenti universitari e nei percorsi di alternanza scuola-lavoro con studenti della scuola secondaria di secondo grado. La ricerca-intervento esplora le potenzialità dell'uso dell'ePortfolio in ambiente *Mahara* (Grządziel, 2018; Ottone, 2018).

Bibliografia:

- Bay, M., Grządziel, D., & Pellerey, M. (2010). *Promuovere la crescita nelle competenze strategiche che hanno le loro radici nelle dimensioni morali e spirituali della persona*. Rapporto di ricerca. Roma: CNOS-FAP.
- Carré P., & Moisan A. (2002). *La formation autodirigée: aspects psychologiques et pédagogiques*. Editions L'Harmattan.
- Cornoldi C., De Beni R., Zamperlin C., & Meneghetti C. (2005). *AMOS 8-15. Abilità e motivazione allo studio: prove di valutazione per ragazzi dagli 8 ai 15 anni. Manuale e protocolli*. Trieste: Edizioni Erickson.
- Deci E. L., & Ryan R. M. (Eds.). (2002). *Handbook of self-determination research*. University Rochester Press.
- Epifani F., Margottini M., & Ottone E. (2017). *Guida all'uso della piattaforma www.competenzestrategiche.it*. Roma: CNOS-FAP.
- Grządziel D. (2018). L'ePortfolio nei processi formativi e orientativi universitari. Bilancio delle competenze alla fine del primo ciclo di studi realizzato con il software Mahara (48-74). In M. Pellerey et al. (a cura di), *Strumenti e metodologie [...]*, Roma, CNOS-FAP.
- Kuhl J. (2000). A functional-design approach to motivation and self-regulation: The dynamics of personality systems interactions (111-169). In D. H. Schunk, & B. Zimmerman (Eds.), *Handbook of self-regulation of learning and performance*, Taylor & Francis.
- La Marca A. (2004). *Io studio per... imparare a pensare*. Città aperta.
- Margottini M. (2017). *Competenze strategiche a scuola e all'università. Esiti d'indagini empiriche e interventi formativi*. Roma: Led edizioni.
- Margottini M., La Rocca C., & Rossi F. (2017). Competenze strategiche, prospettiva temporale e dimensione narrativa nell'orientamento. *Giornale Italiano della Ricerca Educativa*, 43-62.
- Ottone E. (2014). *Apprendo. Strumenti e attività per promuovere l'apprendimento*. Roma: Anicia.
- Ottone E. (2018). L'ePortfolio degli apprendimenti. Un'esperienza di valorizzazione dell'ePortfolio in funzione formativa con gli studenti universitari (23-47). In M. PELLEREY et al. (a cura di), *Strumenti e metodologie [...]*, Roma, CNOS-FAP.
- Pellerey M. (2006). *Dirigere il proprio apprendimento*. Brescia: La Scuola.
- Pellerey M. (a cura di). (2017). *Soft skill e orientamento professionale. L'orientamento professionale, inteso come dimensione permanente di ogni processo educativo e formativo, fin dalla scuola dell'infanzia, è una risposta alle nuove richieste formative che provengono dal mondo del lavoro, dalla ricerca educativa, dalle istituzioni europee e nazionali*. Rapporto di ricerca. Roma: CNOS-FAP.

² Gli strumenti attualmente disponibili sulla piattaforma sono i seguenti: Il *Questionario sulle strategie di apprendimento* (QSA) e la sua versione ridotta (QSAr) (Pellerey & Orio, 1996; Pellerey, 2006; Margottini, 2017); il *Questionario sulla percezione delle proprie competenze strategiche* (QPCS) (Bay, Grządziel & Pellerey, 2010); il *Questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni* (QPCC) (Pellerey & Orio, 2001); lo *Zimbardo Time Perspective Inventory* (ZTPI) (Zimbardo & Boyd, 2009).

- Pellerey M. et al. (a cura di). (2018). *Strumenti e metodologie di orientamento formativo e professionale nel quadro dei processi di apprendimento permanente. Ricerca-intervento in ordine al potenziamento nei soggetti in formazione delle loro competenze strategiche di tipo auto orientativo nel contesto dello studio e del lavoro, con lo sviluppo ulteriore di strumenti e metodologie di orientamento formativo e professionale nel quadro dei processi di apprendimento permanente, in particolare introducendo l'utilizzo sistematico del portfolio digitale Mahara*. Roma: CNOS-FAP.
- Pellerey M., Grządziel D., Margottini M., Epifani F., & Ottone E. (2013), *Imparare a dirigere se stessi. Progettazione e realizzazione di una guida e di uno strumento informativo per favorire l'autovalutazione e lo sviluppo delle proprie competenze strategiche nello studio e nel lavoro*. Rapporto di ricerca. Roma: CNOS-FAP.
- Pellerey M., & Orio F. (1996). *Questionario sulle strategie di apprendimento (QSA)*. Roma: LAS.
- Pellerey M., & Orio F. (2001). *Il questionario di percezione delle proprie competenze e convinzioni (QPCC)*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Savickas M., & Porfeli E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory. The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Schunk, D. H., & Zimmerman, B. (Eds.). (2011). *Handbook of self-regulation of learning and performance*. Taylor & Francis.
- Zanniello G. (Ed.). (1998). *Orientare insegnando: esperienze didattiche e ricerca-intervento*. Tecnodid.
- Zimbaro P. G., & Boyd J. N. (2009). *Il paradosso del tempo. La nuova psicologia del tempo che cambierà la tua vita*. Milano: Mondadori.

SIMPOSIO: Percorsi di inclusione attiva per il benessere della persona e della comunità

Chair: Patrizi Patrizia, Lodi Ernesto, Lepri Gian Luigi

Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, Università degli Studi di Sassari & Psicologus, Roma

Il simposio presenta varie esperienze e progettualità di inclusione attiva che esploreranno le possibili interconnessioni tra psicologia giuridica, pratiche riparative e il counseling come strumento di accompagnamento allo sviluppo di progetti di carriera.

Il simposio cercherà di evidenziare l'importanza di occuparsi delle persone in situazioni di vulnerabilità, per condizioni individuali (temporanee o permanenti) o per essere venute a contatto con il sistema giustizia, poiché raramente esse sono supportate nei loro progetti di carriera al di là della 'semplice funzione di cura o contenimento'. Infatti, spesso non sono previste azioni organiche e strutturate di sostegno alla scelta di percorsi di carriera consoni alle esigenze sia personali sia di contesto.

Urge dunque uno spazio di riflessione e di cambiamento atto ad affrontare la complessità delle situazioni attraverso forme di azione inclusive tese ad arginare i fenomeni di esclusione sociale dal mondo formativo e lavorativo. La sfida di questi ultimi anni riguarda la possibilità, per i soggetti che operano con le fasce sociali più a rischio di esclusione, di offrire percorsi di lavoro equo e dignitoso. La sollecitazione per relatori e relatrici andrà nella direzione della comunità inclusiva, delle azioni, funzioni e strumenti professionali atti a favorire equità e coesione sociale, delle possibili applicazioni del counseling quale strumento di intervento in tali contesti.

Inclusione: un nuovo approccio. Le conferenze riparative come strumento di risanamento delle relazioni.

Cesarano Germana

Cooperativa Magliana 80, Roma

La cooperativa Magliana 80 opera in un quartiere della periferia di Roma nato dalla speculazione edilizia degli anni '70. Negli anni la cooperativa ha realizzato diversi progetti di inclusione sociale destinati a persone svantaggiate prevalentemente tossicodipendenti o persone vittime di tratta. Il contributo che vogliamo portare al congresso riguarda i punti di forza e i punti di debolezza dei progetti di inclusione sociale.

Molti progetti realizzati in passato prevedevano solo la formazione e un contributo economico (borsa lavoro) per i partecipanti. Progetti che terminavano con la fine del finanziamento.

Sulla base delle esperienze è stato formulato un nuovo progetto che interviene su più aspetti individuali e sociali per ridurre il rischio di fallimento del processo di inclusione al termine delle attività progettuali. Per questo motivo sono destinate un pari numero di ore al lavoro di sostegno della persona e al lavoro di formazione.

A partire dalla collaborazione con l'Università di Sassari e l'Associazione Psicolus, un'attenzione particolare verrà data ad un aspetto innovativo dell'inclusione sociale quali le Conferenze riparative che hanno come obiettivo sviluppare:

- il senso di appartenenza alla comunità;
- il proprio senso di responsabilità;
- il senso di consapevolezza del proprio ruolo professionale o posizione sociale;
- il senso di sicurezza come incremento dell'autoefficacia collettiva ed individuale.

Tali conferenze riparative intervengono sul fenomeno della 'vulnerabilità sociale', con una serie di azioni innovative che offrono agli utenti, agli operatori e ai servizi del progetto e del territorio concrete opportunità di sostegno (Hopkins, 2003; 2009). L'approccio riparativo costituisce un nuovo modo per significare le relazioni e la cura dei legami sociali. Le relazioni sociali tra le persone, tra le istituzioni e tra le istituzioni e le persone diventano luogo e strumento di promozione sociale.

Il progetto di inclusione non è destinato solo all'utente target ma a tutta la comunità, promuovendo benessere e facilitando il superamento di stereotipi e ostacoli culturali per un effettivo percorso di inclusione.

Volare con un'ala.

Giardini Mauro¹, Biolghini Tiziana²

¹Cooperativa CEAS, Mentana (Roma)

²Area Sussidiarietà orizzontale, Terzo settore e Sport, Regione Lazio

La cooperativa CEAS ricopre ormai da anni una funzione di narrazione sociale capace di riorganizzare percorsi di esclusione trasformandoli in benessere individuale e comunitario. CEAS fonda le proprie azioni sul paradigma per cui agevolare l'inclusione sociale e lavorativa di persone in temporanea condizione di difficoltà si associa ai concetti di Responsabilità e di Educazione (nella sua accezione originale di *ex ducere*).

Con la Responsabilità dobbiamo riprendere in mano l'Educazione e cercare con pazienza di riattivare nei soggetti contagiati le espressioni più belle della natura umana. La Responsabilità, attraverso l'*Ex ducere*, dà valore al 'Rispetto' alla Solidarietà, al Sorriso e alla reciproca accettazione.

Nella nostra esperienza abbiamo cercato di rendere tangibile con delle iniziative la favola per cui 'Donne e uomini sono angeli con una sola ala: solo insieme possono volare'.

Le azioni attraverso le quali svolge questa funzione sono:

1. *Emporio solidale spe.e.so* (sperimentazione di economia solidale), luogo di distribuzione di aiuti materiali accompagnato da un sostegno sociale per le persone in stato di bisogno. Nel tempo ha assunto una funzione a forte valenza relazionale diventando un luogo di riferimento per tutta la comunità.

2. *Social Sharing*, attività di orientamento al lavoro e costruzione di futuri possibili per persone tra i 18 e 29 anni, con una forte impostazione allo sviluppo personale e al benessere individuale e collettivo.
3. *Valori agricoli*, attività di orientamento al lavoro agricolo per persone tra i 18 e i 35 anni con disabilità, disturbo psichico e situazione di difficoltà familiare o senza famiglie di supporto. L'obiettivo è la costruzione di un gruppo che insieme affronta attività ed esperienze per scoprire le proprie attitudini.

Le azioni descritte sono inserite in un contesto sociale dove da tempo la cooperativa sta cercando di attivare percorsi di inclusione e di benessere, fondati sulla partecipazione attiva di tutta la comunità di appartenenza, attraverso specifici percorsi di informazione e sensibilizzazione dei cittadini, delle istituzioni, delle attività produttive e commerciali. Questi percorsi hanno generato circoli virtuosi di condivisione di obiettivi e percorsi di benessere comunitario.

Fuori luogo.

Palomba Federica¹, Cadeddu Barbara²

¹*Servizio tecnico del Centro per la Giustizia Minorile per la Sardegna*

²*Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambiente e Architettura dell'Università degli Studi di Cagliari*

Il progetto *Fuori luogo* nasce sul solco delle indicazioni elaborate nel tavolo tematico promosso dal Ministro della Giustizia 'Spazio della pena: architettura e carcere' e ha visto il Centro per la Giustizia Minorile per la Sardegna, il Dipartimento di Architettura dell'Università di Cagliari e alcune associazioni operanti sul territorio nazionale proporre un progetto sperimentale finalizzato a *ridefinire gli spazi di vita e lavoro* dei ragazzi detenuti e degli operatori dell'Istituto Penale Minorile di Quartucciu, *attraverso un processo partecipativo*.

Obiettivo generale del progetto era quello di migliorare il *benessere dei detenuti e degli operatori* attraverso:

- 1) la razionalizzazione e il *rinnovo* del patrimonio edilizio in uso, secondo criteri capaci di conciliare la qualità dello spazio con i bisogni dei detenuti e le modalità di custodia aperte;
- 2) il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei ragazzi ospiti e degli operatori nel percorso di *riorganizzazione funzionale, gestione e cura dei propri spazi di vita*;
- 3) *l'attivazione di una rete di istituzioni, associazioni, imprese, cittadini*, orientata al reinserimento sociale e lavorativo dei detenuti.

Il modello di lavoro ha previsto che docenti, operatori, studenti e ragazzi detenuti collaborassero alle fasi di ideazione, definizione e realizzazione degli interventi, secondo un approccio che mette al centro la partecipazione attiva dei *portatori di interesse* in tutte le fasi del processo.

Nella prima annualità, sono state realizzate diverse attività (laboratorio di analisi spaziale, laboratorio universitario di progettazione, cantiere scuola studenti-ragazzi ospiti). Il progetto ha coinvolto tutti gli attori all'interno di un sistema relazionale che ha contribuito anche a ridefinire significati sociali e, in certo qual modo, ruoli e funzioni. Pur in uno spazio fortemente connotato, come quello detentivo, il progetto ha infatti offerto, in particolare agli studenti e ai ragazzi dell'Istituto, la possibilità di entrare in contatto con aspetti di sé, anche in relazione al proprio ruolo, non esplorati precedentemente. La prima annualità si è conclusa con una proposta di ridisegno degli spazi interni ed esterni dell'IPM, con la realizzazione di uno spazio auto-costruito a cura dagli studenti e degli stessi detenuti e con la discussione pubblica di tre tesi di laurea all'interno dell'IPM.

Dall'adolescenza perenne alla conquista dell'adulthood. Come realizzare pratiche di inclusione lavorativa delle persone con diagnosi dello spettro autistico.

Stramaccioni Andrea

IIRIS – Istituto Integrato di Ricerca e Intervento Strategico, Roma

L'uscita dal percorso scolastico e l'inserimento all'interno del mercato del lavoro attualmente si configura come un'ininterrotta sequenza di progetti riabilitativi, con obiettivi aspecifici e decontestualizzati: l'adolescenza diventa allora un periodo che dura per tutto l'arco di vita, con la naturale conseguenza in termini di costruzione di un curriculum di 'a-normalità' familiare ed individuale psichiatrizzante.

In questa prospettiva è importante sottolineare anche le considerazioni di ordine economico: l'intero ciclo di vita di una persona con diagnosi dello spettro autistico prevede una necessità di continuo supporto, i cui costi economici complessivi possono superare due milioni di euro: la neurodiversità finisce per costruirsi un'immagine esclusivamente legata alla patologia e al deficit.

La necessità della validazione di pratiche inclusive orientate alla popolazione adolescente e adulta è legata anche al fatto che in un prossimo futuro, considerati l'aumento dell'incidenza del disturbo e l'aumento dell'aspettativa di vita, si potrebbero registrare significativi incrementi.

L'obiettivo dell'intervento sarà quello di portare argomentazioni ed esempi concreti di come il counseling psicologico restituisca complessità alla persona in ottica inclusiva, multi ed interdisciplinare: l'infinita varietà delle differenze delle persone autistiche è il primo aspetto da conoscere, ricercare, valorizzare e utilizzare per favorire il massimo possibile di apprendimento e partecipazione sociale in ognuno, accanto ad una progettazione delle occasioni di apprendimento, che consenta una serie ricca e diversificata di esperienze adultizzanti.

Partendo dal concetto multidimensionale di salute e dalla categoria di genere, superando il dualismo natura/cultura, si intende proporre un approccio multidisciplinare a favore di una proficua contaminazione tra pratiche di ricerca e contesti culturali.

Lo scenario innovativo che si vorrà discutere sarà proprio la costruzione di una metodologia di presa in carico della persona con diagnosi dello spettro autistico e della sua famiglia il cui obiettivo cardine è rappresentato dall'inclusione lavorativa: verranno in questo senso presentate modalità operative e strumenti per la presa in carico che possano favorire un tale obiettivo.

SIMPOSIO: *Orientamento in età adulta*

Chair: Vecchio Giovanni Maria, *Università degli Studi Roma Tre*

Gender, Decent Work e Public Engagement: come ridurre l'impatto delle barriere professionali sulla progettualità di lavoratori e lavoratrici.

Annovazzi Chiara, Ginevra Maria Cristina, Elli Sara, Meneghetti Daria, Camussi Elisabetta
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

I mutamenti nel mondo del lavoro, avvenuti negli ultimi anni, stanno ponendo i lavoratori di fronte a numerosi ostacoli e richieste. I giovani si trovano ad affrontare il momento di passaggio dal periodo formativo verso un mondo dove domina l'incertezza e vengono richieste flessibilità e resilienza; mentre i meno giovani devono essere capaci di adattarsi alle nuove caratteristiche del mondo del lavoro e continuare a impegnarsi in una progettualità futura. A questo si aggiungono varie forme di discriminazione legate al genere di appartenenza: le donne risultano sottorappresentate nei contesti di lavoro STEM - scienza, tecnologia, ingegneria e matematica -, oltre ad essere assenti dalla sfera pubblica e dai livelli più alti delle gerarchie organizzative. Dai dati emerge, inoltre, come le donne abbiano maggiori tassi di disoccupazione e sperimentino forme di discriminazione più sottili e minori forme di protezione sociale. Il perdurare di tali discriminazioni è sostenuto dalla presenza di barriere sia interne, sia esterne, di natura culturale e stereotipica, come, tra le altre, la presenza di conflitti multi-ruolo o lo sviluppo di credenze circa i percorsi formativi e professionali. Secondo queste credenze le donne sarebbero 'vocate' e destinate per natura – a titolo quasi esclusivo – al

lavoro domestico e di cura, ma non all'impiego retribuito, che apparterebbe stereotipicamente agli uomini, che, a loro volta, hanno difficile accesso ai contesti professionali stereotipicamente legati alle donne. A partire da questo, si è, quindi, deciso di indagare l'eventuale presenza di differenze significative in lavoratori e lavoratrici rispetto a barriere professionali e competenze personali - utili a far fronte alla percezione di incertezza e precarietà -, così da intercettare come barriere e risorse possano avere un ruolo circa la soddisfazione personale e professionale. Durante la presentazione verranno, quindi, illustrati i risultati di questa ricerca, focalizzandosi in particolare sulle differenze che uomini e donne hanno nella percezione delle barriere professionali e rispetto alle competenze e strategie che usano per farvi fronte. Inoltre verranno illustrati interventi volti a migliorare il benessere e la soddisfazione sia di lavoratori, sia di lavoratrici, così che entrambi possano diventare 'designer' dei propri percorsi professionali, acquisendo adattabilità professionale e intenzionalità ad agire.

Il cliente introverso: una sfida per il career counsellor.

Gioino Angela Maria

IFOA

La ricerca del lavoro è un processo di networking e self-marketing particolare, ed è un vero e proprio laboratorio delle difficoltà sociali che gli introversi affrontano ogni giorno. L'intervento tratta alcune strategie di career counseling utilizzabile con il cliente introverso, supportando il miglioramento delle competenze e della motivazione nella ricerca del lavoro e potenziando le sue doti naturali nelle diverse fasi della scelta e ricerca di lavoro.

Il modo in cui un utente introverso esprime la propria competenza e la propria affidabilità può generare pregiudizi nei suoi confronti e sabotare la validità della sua candidatura. La riservatezza può essere letta come goffaggine; la modestia come impreparazione; la riflessione come indecisione. Usando un'analogia con il linguaggio informatico, gli introversi possono avere un ottimo sistema operativo, ma rischiano di avere una pessima interfaccia utente. Grandi skill, ma poco leggibili.

In un mercato in cui anche i meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro sono stati pesantemente influenzati dalla cultura dell'apparire e dalle nuove forme di espressione social, il cliente introverso si rende conto di non incarnare esattamente l'immagine del 'successo social' contemporaneo, sia online che offline.

L'intervento, dopo una rapida disamina delle caratteristiche e difficoltà del cliente introverso nella ricerca di lavoro, presenta alcune metodologie per supportare empowerment e agency nel cliente:

- l'utilizzo delle doti investigative naturali a sostegno dell'accuratezza del bilancio delle proprie competenze e nella fase di ricerca informativa;
- l'utilizzo delle doti di Project Management nel processo di scelta degli obiettivi professionali, di ricerca sul mercato e comunicazione;
- la possibilità di coniugare l'introversione con l'espressione di competenza e affidabilità nel processo di comunicazione con mercato e recruiter nella ricerca di lavoro;
- la consapevolezza del proprio stile peculiare nel personal branding e nel self-marketing, in particolare nelle fasi di ricerca attiva del lavoro e autocandidatura.

La ricollocazione nel percorso di carriera: creare inclusione attraverso la riappropriazione delle aspirazioni professionali.

Giammarinaro Lucia, Andrian Daniele

Centro Orientamento Eligendo

Ricollocazione sembra un termine (ab-)usato per interventi proposti a persone disoccupate; che vanno 'ricollocate' (e non dignitosamente rioccupate) in un mondo del lavoro (ormai mercato!) in un tempo definito (uguale per tutti!).

La pratica professionale ci ha condotti a strutturare un percorso che, attraverso la ricostruzione dei vissuti personali e la riappropriazione delle aspirazioni professionali, riesca a posizionare correttamente (ricollocare appunto) in un percorso di medio termine volto al recupero del diritto di carriera come primo passaggio verso l'inclusione.

Le riflessioni nascono dalla raccolta di dati qualitativi su circa 100 interventi di ricollocazione nelle provincie di Roma e Latina (2016-2018). Le metodologie fanno riferimento alle teorie di formazione worker-based (Frega, 2012), all'approccio narrativo al bilancio (Ruffini & Sarchielli, 2004) e alle teorie dell'identità professionale in transizione (Bresciani, 2006). Il percorso segue tre fasi di attuazione:

1. Ritrovo l'autenticità con l'utente. Se la persona si sente esclusa da un contesto, dal quale non si sente capita o addirittura si percepisce rifiutata, tende ad emarginarsi. Unico modo per rientrare nel mercato del lavoro, indipendentemente della mobilità geografica, è di riconoscersi nuovamente utile in quel contesto. Si tratta di ritrovare la propria autenticità, intesa come la riappropriazione del diritto di poter fare ciò che piace, considerando i vincoli, ma senza snaturare il cuore del lavoro: l'espressione di sé.
2. Esplicito le condizioni di occupabilità. Posizionati sulle proprie aspirazioni, è necessario spostarsi dalla logica dell'occupazione a quella dell'occupabilità grazie a: destrutturazione dell'ideazione irrealistica legata al mercato del lavoro e ricostruzione di una progettualità lavorativa in condizione di scarsità di domanda, utilizzo funzionale della logica di progetto e pianificazione.
3. Strutturo la carriera e genero cambiamento. Proprio l'esplicitazione di un obiettivo professionale, se percepito come autentico e attuabile, rende possibile strutturare percorsi di carriera con un agenda dettagliata. È il momento in cui si genera cambiamento: le persone si raccontano a partire dai propri risultati, si inseriscono in una rete professionale di cui condividono gli obiettivi, ritrovano speranza e benessere, diventano responsabili nella gestione del proprio percorso di carriera.

Lavoro dignitoso e qualità della vita professionale.

Magnano Paola¹, Santisi Giuseppe², Zarbo Rita¹, Zammitti Andrea², Lodi Ernesto³, Patrizi Patrizia³

¹Università degli Studi di Enna "Kore"

²Università degli Studi di Catania

³Università degli Studi di Sassari

Ogni persona che lavora o che sia in cerca di lavoro, qualunque sia la sua provenienza o la sua occupazione o il suo livello di abilità, ha un'idea di ciò che rende un lavoro dignitoso (Anker et al., 2003). Il concetto di lavoro dignitoso, introdotto per la prima volta nel 1999 dal Direttore generale dell'ILO alla Conferenza Internazionale del Lavoro, si configura nell'opportunità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani (Anker et al., 2002, 2003).

Il rispetto di tali principi, pur se condiviso a tutti i livelli (politico, economico, sociale e scientifico), nell'attuale mercato del lavoro, sembra oggi lontano dall'essere applicato sempre e comunque. Infatti, considerando che i lavoratori oggi si muovono nella cosiddetta Risk Society, essi sono chiamati ad affrontare sempre più frequentemente situazioni di incertezza, instabilità e repentini cambiamenti; tali condizioni richiedono la messa in campo di risorse psicologiche e psicosociali che consentano loro di gestire instabilità e cambiamenti attraverso l'adozione di una prospettiva di

costruzione attiva del proprio progetto professionale più che di adattamento passivo alle circostanze.

Tra le caratteristiche psicologiche e psicosociali assume centralità il costrutto di employability. Rothwell et al. (2007), considerano l'employability come un costrutto psicosociale (Fugate et al., 2004) e la definiscono come la capacità di mantenere il lavoro che si ha o di ottenere il lavoro che si desidera; in quest'accezione essa comprende: (1) caratteristiche individuali, quali conoscenze e abilità (Hillage & Pollard, 1998), capacità di apprendimento (Bagshaw, 1996; Lane et al., 2000), padronanza nella gestione della carriera e nella ricerca di lavoro (Hillage & Pollard, 1998), resilienza (Iles, 1997; Rajan, 1997; Rajan et al., 2000) e senso di autoefficacia; (2) fattori intraorganizzativi riguardanti le condizioni attuali e previste dei mercati del lavoro interni (cambiamento organizzativo) e, infine, (3) fattori esterni quali condizioni del mercato del lavoro esterno (Kirschenbaum & Mano-Negrin, 1999; Lane et al., 2000), che includono i fattori correlati alla richiesta di occupazione (Mallough & Kleiner, 2001). L'employability riguarda, dunque, lo sviluppo di competenze adattabili tali da permettere a tutte le persone di sviluppare capacità che gli consentano di entrare o di rimanere nel mondo del lavoro durante la loro vita lavorativa, di muoversi nel e tra i mercati del lavoro e di realizzare il proprio potenziale attraverso un lavoro accessibile e sostenibile e di raggiungere un lavoro significativo tenendo conto dell'interazione tra circostanze individuali e mercato del lavoro.

Un'altra dimensione che sembra interagire con il costrutto di employability e che potrebbe rappresentare una caratteristica rilevante del lavoro dignitoso è il Meaningful Work: esso non riguarda semplicemente ciò che il lavoro significa per l'individuo, ma in che misura il lavoro è sia significativo che positivo (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Chi percepisce il proprio lavoro come meaningful sperimenta un'esperienza soggettiva di significato esistenziale legato al lavoro stesso (May et al., 2004).

Il progetto di ricerca 'Lavoro dignitoso e qualità della vita professionale' – già avviato nello scorso anno e la cui fase di rilevazione è quasi conclusa – ha l'obiettivo di approfondire le relazioni esistenti tra employability e meaningful work con la percezione soggettiva di benessere personale e lavorativo e di significatività della propria vita personale e professionale. I partecipanti coinvolti sono circa 500, la metà di essi in condizioni di difficoltà lavorativa (perdita del lavoro). Sono stati utilizzati i seguenti strumenti di rilevazione: Self-perceived Employability Scale (Rothwell et al., 2007), Work and Meaning Inventory (Steger et al., 2012), Satisfaction With Life Scale (Diener et al., 1985), Flourishing Scale (Diener et al., 2009), Job Satisfaction Scale (Cortese, 2001).

Bibliografia:

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2002). *Measuring decent work with statistical indicators*. Geneva. Retrieved from <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-177.
- Bagshaw, M. (1996). Creating employability: how can training and development square the circle between individual and corporate interest?. *Industrial and Commercial Training*, 28(1), 16-18.
- Cortese, C. G. (2001). Prima standardizzazione del Questionario di Soddisfazione Organizzativa. *Risorsa Uomo*, 8(3-4), 331-349.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Research report RR85, Institute for Employment Studies, DfEE, Brighton.

- Iles, P. (1997). Sustainable high potential career development: a resource-based view. *Career Development International*, 2(7), 347-353.
- ILO. (1999). *Decent work*. Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference. Geneva
- Kirschenbaum, A., & Mano-Negrin, R. (1999). Underlying labour market dimensions of opportunities: the case of employee turnover. *Human Relations*, 52(10), 1233-1255.
- Lane, D., Puri, A., Cleverly, P., Wylie, R., & Rajan, A. (2000). *Employability: Bridging the Gap Between Rhetoric and Reality*.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mallough, S. & Kleiner, B. H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management Research News*, 24(3/4), 118-122.
- Rajan, A. (1997). Employability in the finance sector: rhetoric vs reality. *Human Resource Management Journal*, 7(1), 67-78.
- Rajan, A., Van Eupen, P., Chapple, K., & Lane, D. (2000). *Employability: Bridging the Gap Between Rhetoric and Reality, First Report: Employer's Perspective*. London: Create Consultancy/Professional Development Foundation.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel review*, 36, 23-41.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.

La prospettiva Life Design nella formazione della Pubblica Amministrazione: una ricerca-intervento con la Polizia Locale in Lombardia.

Camussi Elisabetta¹, Castelli Carla², Meneghetti Daria¹, Annovazzi Chiara¹, Ginevra Maria Cristina¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

²PoliS Lombardia - Istituto Regionale per il supporto alle politiche della Lombardia

A seguito delle trasformazioni che nell'ultimo decennio hanno investito la società italiana, anche alla Polizia Locale è stato chiesto di rispondere in modo articolato ai bisogni di un contesto in evoluzione. Così dagli Agenti ci si attende efficienza, capacità di leggere le problematiche sociali, flessibilità organizzativa e identità di ruolo, oltre all'aggiornamento ed all'applicazione di norme giuridiche. Tutto ciò ha reso più complesso il ruolo dell'Agente di PL (Cristalli, 2010), articolandone l'identità professionale (Andò, 2010). In Lombardia è presente da diversi anni da parte della Regione un'attenzione alla formazione degli operatori, che si è tradotta sia in una normativa che in un investimento continuo. La formazione della Polizia Locale svolge infatti un ruolo centrale, contribuendo a sostenere i singoli nell'aggiornamento e sviluppo delle risorse personali e organizzative (Verbaro, 2010).

In questo scenario PoliS Lombardia (l'Istituto cui la Regione affida la gestione della formazione) e l'Università Bicocca hanno condotto una sperimentazione innovativa, applicando il paradigma del Life Design di Savickas alla progettazione di una ricerca-intervento in fasi, integrando completamente il percorso con l'impianto didattico di base:

1. All'inizio della formazione, si prevede per ogni partecipante un Assessment finalizzato alla ricostruzione narrativa della storia personale/professionale e ad una focalizzazione sulle risorse personali della Psicologia Positiva: ottimismo realistico, autostima, resilienza, soddisfazione, career adaptability e speranza.
2. A metà del percorso è stato somministrato un Protocollo di Scale per la misurazione delle Smart Skills.

3. I risultati del Protocollo sono stati restituiti sia in forma aggregata in aula – attraverso il confronto con gruppi comparabili di lavoratori non della PA – che con la compilazione di una relazione personalizzata.
4. Alla restituzione è seguita una fase di Training con attività specifiche, per incrementare e potenziare le risorse personali.
5. Al termine della formazione è stato risomministrato il Protocollo, con l'obiettivo di misurare l'incremento delle risorse.
6. Ai partecipanti è stata data la possibilità di sostenere un colloquio individuale finale di Follow up. Il contributo illustrerà la metodologia e i risultati preliminari dell'intervento, evidenziando l'importanza della storia professionale e la percezione delle proprie risorse individuali quali fattori facilitanti l'incremento delle Smart Skills e della formazione.

La narrazione di Sé: uno strumento orientativo e formativo.

Filosa Emilia

A.P.S. Studenti e Futuro – ASPIC Lavoro

In una società complessa, in rapida evoluzione come quella in cui viviamo, caratterizzata dallo sviluppo vertiginoso delle nuove tecnologie e dalla globalizzazione dei mercati, cambiano continuamente le prospettive di lavoro e le transizioni diventano una costante del percorso personale e professionale dell'individuo. Questa instabilità e precarietà rende i lavoratori confusi, disorientati e spesso si avverte un senso di frammentazione.

La narrazione rappresenta un'occasione importante per autodefinirsi: raccontare la propria storia permette di ricomporre e riorganizzare i 'frammenti' delle varie esperienze utilizzando uno sguardo nuovo e dandogli coerenza e significato; consente di riflettere criticamente sui propri punti di forza, sulle risorse e sugli elementi di criticità; facilita il trasferimento di competenze acquisite ad altri contesti; aumenta il self empowerment; favorisce la progettualità.

Raccontare la propria storia consente di fare il punto sulla propria vita, di riappropriarsi delle proprie risorse, modificare le proprie credenze, attribuire un senso diverso agli eventi, programmare un nuovo comportamento per il futuro. Raccontare permette all'io di evolvere e crescere; diventa un modo per riscrivere le proprie storie personali e professionali. Attraverso la narrazione si sviluppa la capacità di autoanalisi e la capacità riflessiva, formativa e trasformativa dei singoli e dei gruppi.

Il Coraggio come possibilità quotidiana.

Rosas Daniela, Ghidoli Daniela, Angeletti Paolo, Monticone Alice

If Life Design

Il proposito del lavoro è stato quello di analizzare, attraverso interviste discorsive, i vocabolari culturali di studenti in prossimità di laurearsi o laureati di recente e di giovani, cosiddetti Neet, con l'obiettivo di approfondire la conoscenza dei vocabolari di motivi cui essi fanno riferimento nel raccontare la propria storia, fornendo così nuove idee per osservare il coraggio. Il coraggio è un agire, rivelano le interviste, quotidiano. Implicitamente o esplicitamente caratterizzato anche in opposizione al modello utopico di coraggio, l'agire coraggioso mette in relazione la vita quotidiana, in un processo di secolarizzazione del coraggio, come realtà costituita da possibilità di azione e comunicazione. I modelli di eccellenza, distanti dall'agire quotidiano, per contro, più che un ideale da riprodurre, si caratterizzano talvolta per il loro potere di frenare il movimento, scoraggiando l'azione percepita come 'imperfetta' o 'sbagliata'. Si agisce, si sceglie, quando si sono valutate tutte le possibilità, o quando lo si è fatto, nel limite del possibile? La cultura che alimenta le azioni coraggiose è una cultura che scoraggia le rappresentazioni olimpiche della realtà, le espressioni di

onnipotenza (aspetto di avere tutte le carte in tavola, deciderò quando avrò tutti gli elementi per decidere) e incoraggia invece le meccaniche del senso. L'appello al dover essere, ricorrente nelle interviste, in alternativa al poter essere, attraverso l'analisi dei vocabolari trova il suo senso: si tratta di indagare, nel linguaggio, volta per volta, se il dover essere è conveniente, che asseconda i valori, conferma e gratifica una rappresentazione identitaria o un dover essere invece sconveniente, che si impone a scapito di un poter essere che non trova spazio.

Bibliografia:

Appadurai, A. (2014). *Il futuro come fatto culturale*. Raffaello Cortina Editore.

Benveniste, E. (1966). *Problemi di linguistica generale*. Milano: Il Saggiatore.

Morin, E. (2001). *I sette saperi necessari all'educazione del futuro*. Raffaello Cortina editore.

Savickas, M. L. (2014). *Career counseling. Guida teorica e metodologica per XXI secolo*. Trento: Erikson.

Sormano, A. (2003). *Sociologia e linguaggio*. Napoli: Simone Editore.

SIMPOSIO: Orientamento nei contesti scolastici

Chair: Pallini Susanna, *Università degli Studi Roma Tre*

Fare ricerca con l'ASL: il progetto SENSOTRA Italia.

Luraschi Silvia, Calciano Valentina, Formenti Laura

Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa", Università degli Studi di Milano-Bicocca

A quali condizioni l'ASL diventa un dispositivo di orientamento formativo? L'approccio pedagogico sistemico all'orientamento (Formenti et al., 2015) identifica il rapporto soggetto/territorio come fattore importante di auto-orientamento, in un contesto storico caratterizzato da incertezza (Morin, 1999) e liquefazione dei punti di riferimento (Bauman, 2000), quindi dalla necessità di individualizzare percorsi di vita e progetti di sviluppo personale e professionale. Si insiste molto, giustamente, sulle competenze riflessive e immaginative, ma quanto sono importanti la materialità, l'attraversamento di altri spazi, la percezione e l'azione nelle esperienze di ASL? Questa forma di didattica può rappresentare un'opportunità di innovazione formativa e revisione radicale dei rapporti dentro e fuori la scuola (Formenti, Vitale, & Calciano, 2017), in cui il corpo sensibile gioca un ruolo chiave (Gamelli, 2006).

L'orientamento, come la formazione, include percezioni, movimenti, ricordi e affetti (Della Pergola, 2017; Luraschi, 2017) che si nutrono di interazioni concrete e incorporate. L'integrazione tra le dimensioni ambientale, sociale ed economica, riconosciuta dall'Agenda 2030 come fondante per lo sviluppo sostenibile, fa da sfondo a un progetto ASL condotto nell'anno scolastico 2017/18 in collaborazione tra l'Istituto Alessandro Greppi di Monticello Brianza e l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, ispirato al progetto europeo SENSOTRA (Sensory Transformations and Transgenerational Environmental Relationships in Europe, 1950-2020. ERC 694893, Helmi Järviluoma; <http://www.uef.fi>), che ha portato circa 50 studentesse e studenti di due classi terze (indirizzo Scienze Umane) a sperimentare con altrettanti testimoni over 75 la metodologia del sensobiographic walking (Järviluoma, 2017). Al centro, l'idea che imparare a fare ricerca sia un modo per orientarsi, non necessariamente verso una scelta di lavoro o di studio accademico, ma come modalità per ingaggiarsi in modo nuovo in ambienti apparentemente noti, ma abitati, percepiti e compresi in modi diversi da soggetti portatori di storie diverse.

Usare tutti i sensi (Howes, 2013) e un metodo di analisi interpretativa per lasciarsi incuriosire dalle storie e divenire esploratori dell'esperienza vissuta ha favorito negli studenti un nuovo posizionamento critico e più consapevole nei luoghi di appartenenza, riconoscendo l'azione di

presupposti e prospettive di significato (Mezirow, 2015) e ampliando il ventaglio di possibilità attraverso l'azione deliberata (Formenti, 2017).

Armonie e disarmonie in una comunità multietnica: un progetto educativo.

Trigona Raffaella

Onlus Robur Solidale

In questo intervento si vuol presentare una ricerca tuttora in corso, che ha come focus lo svolgimento di un progetto educativo, promosso da Onlus Robur Solidale, all'interno dell'Istituto Comprensivo di Verdellino-Zingonia (BG). Zingonia è infatti un toponimo legato all'immagine delle periferie degradate, ma allo stesso tempo è diventato un luogo utopico di una possibile comunità multietnica. Si tratta di un intervento educativo incorporato e singolare, fuori da schemi preordinati, che si è sviluppato attraverso l'utilizzo del linguaggio musicale, in una ricerca, che ha visto coinvolti ricercatori, educatori, insegnanti e ragazzi della scuola secondaria di primo grado.

Come un'orchestra jazz. Armonie e disarmonie in una comunità multietnica, questo il titolo di un libro e il racconto di un progetto educativo promosso da Robur Onlus Solidale all'interno dell'Istituto comprensivo di Verdellino, in provincia di Bergamo. Il volume contiene una selezione di riflessioni, nate dall'esperienza sul campo di ricercatori, di educatori e di insegnanti impegnati nel contesto scolastico dal carattere multietnico della comunità di Zingonia.

Si tratta di un racconto etnografico di un'esperienza educativa, che risuona di una chiamata forte alla ricerca autoeducativa e che getta le basi di un'azione concreta nel territorio ferito di Zingonia, un toponimo legato all'immagine delle periferie degradate, ma allo stesso tempo luogo utopico, capace di identificare una comunità del futuro possibile.

Il "filo rosso" del racconto è rappresentato da una metafora tratta dal mondo della musica: la comunità scolastica di Zingonia è come una big band.

Perché questa metafora musicale? Il primo motivo e più immediato sta nell'utilizzare la musica come linguaggio comune e come canale espressivo privilegiato di comunicazione.

Il secondo motivo pone l'intervento educativo, progettato a Verdellino – Zingonia, in quanto "incorporato" e "singolare", nella sua duplice accezione di speciale e individuale, al di fuori di schemi preordinati e modelli definiti. Proprio a partire dalla sua natura fluida, il discorso musicale è al tempo stesso profondamente pensato e profondamente corporeo. Non vi è musica senza vibrazione, senza ritmo, senza incorporazione. E così il progetto ha coinvolto, in senso materiale, i corpi che lo hanno partecipato, creando un raccordo tanto necessario quanto atipico dentro e fuori la comunità scolastica.

Il terzo motivo è quello che ha permesso di costruire una linea di lavoro simile a quella di un'orchestra jazz, suddivisa nelle diverse sezioni, ciascuna corrispondente a tre modalità di riflessione e di azione nella scuola di Zingonia: quella dei ricercatori, quella degli educatori e quella degli insegnanti. Insieme hanno "risuonato" e sono andati ben oltre le parole, sviluppando l'abilità di usare la propria esperienza per cercare di afferrare significati che sono evocati nell'incontro con "l'altro".

Infine, alcuni interrogativi rimasti aperti: quale il valore di una ricerca che non conduce a generalizzazioni e a schematizzazioni? Quali i limiti e le potenzialità trasformative di un processo siffatto? E, infine, si sarebbero potuti sviluppare idee e progetti, al di fuori di un rapporto diretto e vivo, continuamente alimentato dal dialogo e dalla ricerca consapevole su di sé? Lascio aperte queste domande, perché ciascuno possa trovare, qualche stimolo di riflessione oppure il desiderio di scoperta di altri luoghi utopici attraverso vie inesplorate.

Nuove occupazioni e orientamento consapevole.

Contardi Francesca, Cardilli Davide
EasyHunters Milano

Le criticità occupazionali del nostro paese non sono risolvibili esclusivamente andando a modificare il sistema universitario e di accesso alle carriere accademiche. È necessario agire molto prima, in quelle fasi prodromiche ma inevitabilmente condizionanti, di quel momento. Ed è per questo che l'orientamento alle scuole superiori ma anche alle scuole medie riveste un ruolo centrale per portare a delle scelte maggiormente consapevoli da parte di tutti, studenti e genitori, e per fare in modo che non si arrivi impreparati alla scelta del percorso da seguire. Questo riguarda non solo la comprensione delle dinamiche ma anche dei temi che maggiormente influenzano l'attuale panorama occupazionale e che diventano, inutile negarlo, un fattore preferenziale o al contrario limitante, del futuro successo professionale. Tra questi ad esempio ricoprono un ruolo determinante i temi legati al mondo IT e della programmazione, sempre più richiesti dal mercato del lavoro e allo stesso tempo molto rari e manchevoli nei profili che allo stesso si affacciano. Riformare i percorsi di studio inserendo attività e tematiche utili per il nuovo panorama occupazionale potrebbe essere sicuramente un'azione di valore ma anche la dimostrazione che i temi di inserimento professionale delle nuove generazioni iniziano davvero a stare a cuore anche a quelle precedenti.

“La mia scelta scolastica”: come identificare gli studenti più in difficoltà nella scelta della Scuola Secondaria di Secondo grado.

Boerchi Diego

Università Cattolica del Sacro Cuore

Espressione ‘il problema della scelta’, frequentemente usato da insegnanti e genitori, è indicativo dei limiti con cui la Scuola italiana affronta il momento in cui i propri studenti sono chiamati a scegliere una scuola di ordine superiore. Una scelta scolastica dovrebbe essere considerata come un normale compito di sviluppo affrontabile dagli studenti che sono stati aiutati a sviluppare le competenze necessarie. Per molti studenti, in effetti, questa scelta non è un problema. Per altri, invece, il compito è troppo impegnativo per mancanza di risorse interne e/o del supporto esterno di genitori, insegnanti ed esperti. Questi ultimi dovrebbero costituire un'eccezione, ma una recente indagine nazionale (Almadiploma, Indagine 2017) ha quantificato in circa il 45% la percentuale di studenti che si pente della scelta che ha fatto con ricadute pesanti sulla motivazione all'apprendimento, sulle prestazioni scolastiche e, in futuro, sull'efficacia e la soddisfazione lavorativa. L'intervento “La mia scelta scolastica” ha permesso a 1631 studenti delle classi terze di 23 istituti secondari di primo grado, ai loro insegnanti e genitori di identificare chi stesse affrontando la scelta con la necessaria serenità e chi, invece, si sentisse in difficoltà. Agli studenti è stato somministrato un questionario on line composto da: Exploration of Vocational Issue Scale (Kracke, 1997), scala unidimensionale che misura l'impegno dello studente nello svolgere attività legate alla scelta; SIL Scale (Boerchi & Tagliabue, 2017) che, facendo riferimento al modello WID sul supporto dei genitori nelle scelte scolastiche dei propri figli, permette di identificare gli studenti che reputano i propri genitori disponibili ad aiutarli se lo richiedono (Willing), molto coinvolti (Involved) o in difficoltà nel supportarli (in Difficulty); PeCSA (Boerchi, 2016), una scala che misura la percezione di difficoltà nell'affrontare la scelta in relazione alle aspettative dei genitori (Parental expectations), senso di confusione rispetto all'ampia offerta formativa (Confusion), senso di ansia (Anxiety) e insicurezza rispetto all'adeguatezza dei corsi alle proprie attitudini e motivazioni (Suitability). Ad ognuno studente è stato successivamente consegnato un profilo individuale discorsivo. Agli insegnanti, un indice di ‘attenzione’ chiedendo loro di supportare con maggiore attenzione coloro che avevamo dichiarato di sentirsi più in difficoltà.

Il gioco filosofico di gruppo e le sue potenzialità sociali, comunicative e relazionali. Percorso di formazione destinato a docenti (ed alunni) della secondaria di I e II grado.

Miceli Arcangela, Bonamini Miriam

Associazione Ludosofica Italiana (A.L.I.)

In linea con i principi ispiratori del convegno e dell'attività della SIO, la proposta di workshop riguarda la descrizione di un percorso ludosofico, formativo nella prima fase e laboratoriale nella seconda, destinato a docenti (prima) e alunni (seconda) della scuola secondaria di I e di II grado, in considerazione anche della valenza didattica riconosciuta dal Miur alla ludosofia come "strumento per rendere didatticamente utile il gioco filosofico". Il segmento che verrà presentato si riferisce a due giochi filosofici di gruppo che mirano ad attivare negli allievi una serie di 'competenze trasversali', legate a quegli obiettivi atti a realizzare per tutti uno sviluppo equo, sostenibile ed inclusivo (dai temi congressuali), in particolare in termini di autonomia nell'agire-relazionarsi-progettare-prevedere-orientarsi-scegliere-decidere e di autoconsapevolezza e coscienza del proprio valore umano, culturale e sociale. I giochi filosofici di gruppo, infatti, prevedono e utilizzano la dimensione sociale e comunicativa ma tendono ad usare la competizione senza trasformarla in prevaricazione e rivalità. Ciò che connota l'attività ludosofica è da una parte il misurarsi con il sé e con le proprie capacità e risorse, dall'altra essere in grado di condividere l'esperienza auto-esplorativa attraverso il dialogo, l'ascolto e la fiducia nel gruppo.

Orientamento e imprenditorialità innovativa, cooperativa e socialmente responsabile: il caso del progetto Bella Copia a Lecce.

De Luca Katia

Legacoop Puglia

Introdurre i principi cooperativi significa accompagnare alla scoperta di un modo diverso di fare economia, che mette al centro dell'azione d'impresa le persone, con i propri bisogni e la possibilità di creare opportunità di lavoro per se stessi e per gli altri. Nel Blueprint dell'International Cooperative Alliance, leggiamo "è essenziale che i cittadini diventino sempre più intraprendenti, imprenditori e cooperativi per affrontare le sfide sociali e ambientali alle quali la comunità mondiale deve far fronte". Educare alla cooperazione significa sviluppare la partecipazione individuale e infondere fiducia, favorire la decisionalità consapevole e la percezione di controllo sui temi della propria vita, lavorare per comunità più forti. L'approccio cooperativo al fare impresa lavora per la buona occupazione e crescita economica, la riduzione delle disuguaglianze e la possibilità di promuovere un'innovazione equa, responsabile e sostenibile.

Il progetto 'Bella Copia' (realizzato dal Comune di Lecce, Legacoop Puglia e Forpuglia), è stato finanziato dal Programma regionale Emersione Puglia, e ha sperimentato un complesso di interventi, dai seminari informativi alla simulazione di creazione d'impresa cooperativa, con il filo rosso dell'innovazione (tecnologica e sociale) e della legalità.

L'intervento ha visto tre direttrici principali, funzionali al rafforzamento di competenze strategiche per l'occupabilità delle giovani generazioni:

- Orientamento all'imprenditorialità innovativa e socialmente responsabile;
- Sviluppo di competenze digitali e creative;
- Sviluppo di competenze orientative e per il posizionamento sul mercato del lavoro (legale).

Si sono realizzati 4 percorsi:

- Orientamento e progettualità, posizionarsi sul mercato del lavoro legale: orientamento di gruppo, ricerca attiva di lavoro, supporto alla costruzione del proprio progetto professionale o d'impresa;
- Creare e sviluppare una startup cooperativa innovativa: simulazione della realizzazione di un'idea imprenditoriale innovativa in forma cooperativa;
- Digitale e creatività: utilizzare le competenze digitali per sviluppare la propria creatività e fare innovazione;
- 'Stili di vita legali': laboratori teatrali ed espressivi per affrontare il tema della legalità, elaborare un punto di vista, producendo testi e azioni.

Il progetto ha coinvolto per un anno circa 400 ragazzi tra i 16 e i 18 anni e gli istituti scolastici del territorio di Lecce.

La rappresentazione del lavoro e del lavoro dignitoso negli adolescenti.

Zammiti Andrea¹, Magnano Paola²

¹Università degli Studi di Catania

²Università degli Studi di Enna "Kore"

Gli adolescenti sembrano possedere una conoscenza sufficiente delle professioni a cui sono maggiormente esposti e una più scarsa relativa alle altre professioni, evidenziando una superficiale corrispondenza tra la maturazione cognitiva e la conoscenza del mondo professionale (Walls, 2000). Insieme a quest'ultima, il concetto di lavoro risulta spesso povero ed influenzato dall'esperienza e il contesto, come i genitori, la scuola e la società (Ferrari & Sgaramella, 2014). Questo può avere un effetto negativo dal momento in cui le idee che le persone hanno circa il lavoro possono influenzare notevolmente il modo in cui esse caratterizzano la loro carriera e la loro vita futura (Ferrari, Nota, & Soresi, 2008).

Oltre al concetto di lavoro, nel 1999 il Direttore generale dell'International Labour Organization ha introdotto alla Conferenza Internazionale del Lavoro quello di lavoro dignitoso, descrivendolo come l'opportunità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani (Anker et al., 2003). Si tratta di principi che, seppur condivisi a livello politico, economico, sociale e scientifico, sembrano piuttosto lontani dall'essere applicati sempre e comunque all'interno dell'attuale mercato del lavoro (Magnano et al., 2017). Per tale ragione, a nostro avviso risulta importante educare le nuove generazioni a familiarizzare con tali concetti a partire dalla rappresentazione che esse stesse ne hanno.

Date queste premesse, abbiamo posto a 300 adolescenti le seguenti domande: che cosa è per te il lavoro? Che cosa è per te il lavoro dignitoso? Le risposte che ci hanno fornito fanno emergere una idea abbastanza superficiale del concetto 'lavoro' e una mancanza di informazioni in merito al concetto 'lavoro dignitoso'.

Con il presente contributo intendiamo presentare i risultati di questo studio qualitativo, stimolando la riflessione sull'importanza di inserire, all'interno dei percorsi di orientamento rivolti agli adolescenti, fasi che vedano un lavoro di ampliamento del concetto di lavoro e del lavoro dignitoso.

Bibliografia:

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-177.

Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2008). Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34(4), 438-464.

Magnano, P., Santisi, G., Zarbo, R., & Zammiti, A. (2017). Le dimensioni del lavoro dignitoso: capitale psicologico, employability e meaningful work. *La parola all'orientamento* (newsletter SIO - Società Italiana Orientamento), www.sio-online.it

Walls, R. T. (2000). Vocational cognition: Accuracy of 3rd-, 6th-, 9th-, and 12th-grade students. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 137-144.

SIMPOSIO: Orientamento e costruzione professionale con persone che hanno storie di migrazione: linee di lavoro e proposte per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030

Chair: Ferrari Lea, Sgaramella Teresa Maria, *Università degli Studi di Padova*

La lotta alla disuguaglianza e alla povertà che è esplicitata in modo inequivocabile negli obiettivi 2030 dell'agenda UN pone ancora una volta il mondo dell'orientamento di fronte alla sua *mission* originaria di scienza che può operare in favore delle persone e della qualità della loro esistenza. L'obiettivo 10, *ineguaglianza*, richiama l'attenzione sulla necessità di garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, per esempio, facilitando la migrazione ordinata, sicura, regolare e responsabile e la mobilità delle persone, anche attraverso l'attuazione di politiche migratorie programmate e ben gestite. Nello stesso tempo nell'obiettivo 8, *crescita e lavoro*, si rimarca la necessità di sostenere la crescita economica pro capite per raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini.

Sebbene alcuni report recenti (Fondazione Migrantes, 2018) abbiano rilevato che nell'ultimo triennio è diminuito il numero di persone che hanno attraversato il Mediterraneo per arrivare in Europa, passando da più di un milione nel 2015 a poco più di 170.000 nel 2017, e si sia ridotto del 34% il numero di coloro che si sono fermati in Italia rispetto all'anno precedente, gli interrogativi che bussano alle porte dell'orientamento non hanno certo perso di rilevanza. Come testimoniano una serie di progetti europei e nazionali che stanno affrontando queste tematiche e la crescente letteratura internazionale, le azioni poste in essere richiedono di rivolgersi alle persone ma anche ai contesti con competenze articolate, aggiornate e rinnovate che tengono conto della complessità dei fenomeni e componenti che si intrecciano.

In questo simposio quindi verranno presentate e discusse tre linee di lavoro che hanno come focus le azioni da porre in essere, da un lato, con bambini e adolescenti non accompagnati e con gli adulti, e dall'altro, la messa a punto di moduli formativi per futuri professionisti interessati ad acquisire una formazione specifica in questo ambito.

Career guidance per i minori stranieri non accompagnati. Esperienze a confronto.

Magnano Paola¹, Zammiti Andrea²

¹*Università degli Studi di Enna "Kore"*

²*Università degli Studi di Catania*

I minori stranieri non accompagnati sono bambini e adolescenti che migrano senza i propri genitori, parenti o altri adulti (UNHCR, 2002; Derluyn & Broekaert, 2008; Barone, 2016). In Italia, soprattutto in Sicilia, un numero crescente di giovani migranti arriva quotidianamente alla ricerca di nuove opportunità di vita e di lavoro. Sono ragazzi (1) che fuggono da conflitti e persecuzioni, (2) che emigrano per motivi economici, spinti dalle loro famiglie verso migliori condizioni di lavoro; (3) minori attratti da stili di vita occidentali o (4) spinti dalla destrutturazione sociale dei loro contesti sociali e culturali di appartenenza (Giovannetti, 2008). Nonostante le dimensioni crescenti del fenomeno, gli interventi a supporto dei giovani migranti nella progettualità di carriera, messi in campo nelle comunità di accoglienza, sono sporadici, occasionali; inoltre, la ricerca sullo sviluppo di modelli di career guidance adeguati e di pratiche specificamente destinate a questi target va piuttosto a rilento. Molti ricercatori (Chiesi & Zucchetti, 2005) hanno messo in evidenza la necessità di questo tipo di supporti: infatti i migranti che acquisiscono padronanza della lingua nel paese di accoglienza e che sviluppano un'adeguata conoscenza del mondo del lavoro possono emanciparsi

dai contatti informali con i connazionali per la ricerca del lavoro, pratica, questa che rappresenta il più importante ostacolo all'inclusione sociale (Ambrosini, 2005). Pertanto, oltre all'insegnamento della lingua italiana, diventa prioritario potenziare le risorse che entrano in gioco nella costruzione di carriera, attraverso una più ampia conoscenza del lavoro, in senso lato, includendo, nel concetto di lavoro, valori, significati e rappresentazioni ad esso associate. Attualmente in Italia possiamo identificare quattro tipologie di servizi dedicate ai migranti che hanno una componente legata alla career guidance: (1) i centri di accoglienza; (2) i centri per l'Impiego pubblici (CPI) che forniscono essenzialmente assistenza amministrativa; (3) i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA); (4) attività di formazione organizzate dalle associazioni in forma autonoma e non coordinata. In ogni caso, sia i servizi pubblici che quelli privati sono accomunati da frammentarietà negli interventi, assenza di progettualità e di una qualche forma di monitoraggio o valutazione e, soprattutto, non adeguata formazione degli operatori rispetto ai destinatari delle attività.

Lo studio proposto presenta alcuni differenti percorsi di career guidance per minori stranieri non accompagnati, realizzati in differenti realtà del territorio italiano, con l'obiettivo di rintracciarne le *best practices* (Zammiti & Magnano, 2016; Piazza, Magnano, & Zammiti, 2017); il framework di riferimento è il paradigma del Life Design (Savickas et al., 2009), che si fonda sulla costruzione/ricostruzione delle storie di vita, delle identità, e dei modelli culturali, insieme con le rappresentazioni sociali associate ad essi; i conduttori delle attività sono career counselor, che hanno lavorato con l'aiuto dei mediatori culturali e/o degli educatori; il setting dell'intervento è stato individuale in alcuni casi, in piccolo gruppo, in altri; gli strumenti e le procedure sono state prevalentemente qualitative. Gli obiettivi degli interventi sono così delineati: (1) ricostruzione della storia professionale e acquisizione di consapevolezza sui propri punti di forza e sulle aree di miglioramento; (2) sviluppo delle risorse personali necessarie per il fronteggiamento delle difficoltà; (3) la conoscenza delle attività lavorative, (3) e la conoscenza delle regole di funzionamento del mondo del lavoro; (4) il progetto professionale. Verranno messi a confronto i diversi percorsi, mettendone in evidenza punti di forza e di debolezza e mostrando i risultati delle valutazioni effettuate riguardo alla loro efficacia.

Bibliografia:

- Ambrosini, M. (2005). *Sociologia delle migrazioni*. Bologna: Il Mulino.
- Barone, L. (2016). *L'accoglienza dei Minori Stranieri Non Accompagnati. Tra norma giuridica e agire sociale*. Vicalvi (FR): Editore Key.
- Chiesi, A. M., & Zucchetti, E. (a cura di) (2005). *Immigrati imprenditori: Il contributo degli extracomunitari allo sviluppo della piccola impresa in Lombardia*. Milano: Egea.
- Derluyn, I., & Broekaert, E. (2008). Unaccompanied refugee children and adolescents: The glaring contrast between a legal and a psychological perspective. *International Journal of Law and Psychiatry*, 31(4), 319–330. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2008.06.006>
- Giovannetti, M. (2008). Percorsi di accoglienza e di esclusione dei minori non accompagnati. *Diritto, immigrazione e cittadinanza*, 2.
- Piazza, R., Magnano, P., & Zammiti, A. (2017). Career guidance in multicultural context. An Italian case study. In R. G. Sultana (Ed.), *Career Guidance and Livelihood Planning across the Mediterranean. Challenging Transitions in South Europe and the MENA Region* (pp.351-370). Rotterdam: SensePublisher.
- Savickas, M. L, Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Van Esbroeck, R., ... & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century, *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
- UNHCR (2002). *Special feature on the 50th Anniversary of the Convention*. Available at <http://www.unhcr.org/1951convention/index.html>.
- Zammiti, A., & Magnano, P. (2016). Un percorso di orientamento per Minori Stranieri Non Accompagnati. *La parola all'orientamento (newsletter SIO – Società Italiana Orientamento)*, www.sio-online.it

Boerchi Diego

CROSS – Università Cattolica del Sacro Cuore

L'immigrazione spinta dal solo bisogno di ricerca di migliori condizioni di vita, gestita a livello politico con periodici interventi di regolarizzazione, in questi ultimi anni ha in parte ceduto il passo a motivazioni politiche in seguito a conflittualità principalmente in Africa ed Asia. Per tutti gli immigrati, l'unica possibilità di risiedere regolarmente in Italia è quella di richiedere lo status di Rifugiato politico. Questo permette loro di essere inseriti in un sistema di accoglienza che potrebbe migliorare i percorsi di autonomizzazione e integrazione, ma che spesso non possiede risorse sufficienti, sia economiche che professionali, per poter accompagnare i migranti.

Tra di essi, particolarmente importante è il supporto all'inserimento lavorativo che, se ben gestito, non solo accelera i tempi di autonomizzazione del migrante, ma favorisce un suo inserimento più congruo sia rispetto alle sue competenze e interessi, sia rispetto alle esigenze del mercato del lavoro italiano. Per fare ciò, però, sono necessarie risorse economiche e, soprattutto, professionisti e modelli di intervento pensati ad hoc. La realtà, invece, ci racconta di tentativi di trasposizione delle modalità di intervento utilizzate con gli italiani che spesso non funzionano nemmeno per questi ultimi.

Il progetto ESPaR - European Skills Passport for Refugees (finanziato con Fondo Asilo Migrazione e Integrazione del Ministero degli Interni italiano e che ha permesso una sperimentazione su quasi 400 migranti) è nato con l'obiettivo di progettare e sperimentare un modello di Bilancio di competenze che tenesse in considerazione esigenze e limiti di questo specifico target, quale la scarsa conoscenza della lingua italiana, la non conoscenza delle regole e delle reali opportunità offerte dal mercato del lavoro e dal sistema della formazione italiani, la scarsa capacità di prendere coscienza delle proprie competenze, soprattutto trasversali, e della loro reale spendibilità. Condotta principalmente in gruppo, il modello di Bdc ESPaR utilizza la narrazione autobiografica quale canale principale: inizialmente è libera per favorire la conoscenza di sé e maturare il giusto atteggiamento verso il proprio sviluppo di carriera; successivamente è più precisa e strutturata al fine di favorire la comunicazione della propria professionalità sia agli operatori dell'accoglienza che ai potenziali datori di lavoro.

Temi, Sfide e Risorse per la formazione dei counselor del futuro: il contributo del progetto CMinar.

Sgaramella Teresa Maria, Ferrari Lea & LaRIOS Team

Università degli Studi di Padova

L'importanza raggiunta dal fenomeno delle migrazioni nel contesto italiano ed europeo ha portato al fiorire di numerosi studi, di indagini e di proposte formative che si sono centrate sia sulle caratteristiche, i punti di debolezza e le risorse delle persone con storie di migrazione sia sui servizi nell'ambito dell'accoglienza, dell'istruzione e dell'inserimento lavorativo. Più limitati sono gli sforzi e i contributi dedicati alla formazione dei professionisti, attuali e futuri, interessati a questo ambito di counseling.

Obiettivi significativi a tale riguardo sono al centro del progetto triennale europeo CMINAR (Counselling for Refugee and Migrant Integration into the Labour Market – Development of Courses for Higher Education and Public Employment Services) al quale partecipa come unità italiana il laboratorio LaRIOS. Sviluppato nell'ambito del programma Erasmus+, il progetto si propone con una serie articolata di azioni, di contribuire con una proposta curriculare alla formazione di operatori, futuri counselor e professionisti interessati alla costruzione professionale di persone con storie di migrazione.

Una prima azione si è focalizzata sull'analisi e la revisione della letteratura e ha avuto come obiettivo individuare i temi centrali, le sfide e le risorse emersi nella ricerca nazionale ed internazionale: dagli aspetti linguistici alla comunicazione, dalla riflessività alla complessità culturale, dall'inserimento all'inclusione (Sgaramella et al., 2017). Una seconda azione ha visto il coinvolgimento di ricercatori e di professionisti impegnati in questo ambito e permesso di individuare e comprendere bisogni e contesti coinvolti (Ferrari et al., 2017).

Nel corso della presentazione verranno condivisi alcuni dei risultati emersi da queste analisi, connotandoli rispetto al contesto italiano ma anche rispetto alle diverse realtà comunitarie coinvolte nel progetto; si tratta di elementi che sono risultati fondanti per l'elaborazione del quadro di riferimento didattico, l'individuazione delle tematiche e la messa a punto di unità formative. Verranno quindi illustrati contenuti e scelte che caratterizzano alcune unità formative previste nel curriculum messo a punto per la formazione di base dei counselor che nel futuro vorranno interessarsi all'inclusione lavorativa di persone con storie di migrazione.

Bibliografia:

Sgaramella, T.M., Ferrari, L., Ginevra, M.C., Santilli, S., & Nota, L. (2017). *Main themes and challenges in a highly dynamic, multifaceted and evolving situation*. <https://www.cminar.eu/upload/files/O1-Report-Italy.pdf>

Ferrari L., Sgaramella, T. M., Di Maggio, I., & Nota L., (2017). *On refugees needs: Italian report from the qualitative questionnaire*. Rapporto tecnico. <https://www.cminar.eu/upload/files/O2-Report-Italy.pdf>

Discussant: Patrizi Patrizia, Università degli Studi di Sassari

SIMPOSIO: Strumenti e procedure per l'orientamento

Chair: Santilli Sara, *Università degli Studi di Padova*

Digital Readiness assessment: sperimentazione di un approccio gamified per la valutazione delle competenze digitali, soft e hard, all'interno di una Company leader nel settore delle telecomunicazioni.

Laudadio Andrea, Vacca Roberto, Bevilacqua Carolina

Università Europea di Roma

Il presente studio si è occupato della creazione e somministrazione di un Digital Readiness game (DRG), costruito ad hoc per una delle aziende leader nel settore delle telecomunicazioni. Lo strumento ha consentito di mappare le competenze digitali, sia hard che soft, attraverso la somministrazione di un digital assessment formativo ad alto livello di engagement a tutta la popolazione aziendale.

In un momento di elevato sviluppo tecnologico, la Digital Readiness costituisce un'importante fonte di vantaggio competitivo per le aziende. La digital readiness può essere definita come prontezza al cambiamento tecnologico, ed è considerata il precursore di un sviluppo aziendale (Amatayakul, 2005).

Il test psicometrico delle competenze, individuate nella fase di diagnosi, è stato trasformato in chiave ludica. L'assessment inserito in un contesto gamificato influisce sulla motivazione (Lee & Hammer, 2011) e consente di aumentare commitment ed engagement del personale dell'azienda (Reeves & Read, 2009; Zichermann & Cunningham, 2011). Le competenze valutate rispondono alle 5 macroaree di abilità indicate attualmente dalla Comunità Europea. Il DRG ha fornito un feedback volto ad evidenziare il gap da colmare per far fronte alle aspettative aziendali. Sono poi stati realizzati percorsi di empowerment mirato, aspetto necessario per una digital transformation di

successo (Armenakis et al, 1993; Hardison, 1998; Armenakis & Harris, 2002; Narnine & Persaud, 2003).

Sono stati tre gli step percorsi per lo sviluppo del Digital Readiness Game (DRG):

1. impostazione del framework, basato su diverse metodologie, per stabilire su quali competenze hard e soft incentrare il DRG e relativa creazione di un item bank;
2. progettazione analitica del game, della user experience e approvazione della validità psicometrica del diagnostico;
3. diffusione del game ad un campione per valutarne l'efficacia statistica.

Una volta validato, il game è stato somministrato alla popolazione aziendale.

Nell'intervento sarà presentata la rassegna bibliografica, i risultati ottenuti ed il metodo di somministrazione. Sarà posto l'accento sui benefici riscontrati dall'azienda nell'introduzione di uno strumento di valutazione con tecniche di storytelling e gamification.

Misurare la formabilità: studio della costruzione di uno strumento.

Sangiorgi Giorgio, Cicotto Gianfranco, Cabras Cristina

Università degli Studi di Cagliari

Nei contesti di apprendimento, quando ci si occupa di successo formativo, si è interessati a definire quali siano i fattori predittivi di tale successo e, quindi, quali possano essere gli strumenti per misurarli. I risultati di tale valutazione possono essere utili sia in un'ottica di orientamento, di counseling e, specialmente, di intervento, al fine di potenziare quegli elementi che risultano essere indicatori del successo formativo, sia per l'organizzazione stessa della formazione.

Obiettivo di questo studio è la realizzazione e la validazione di uno strumento che si dimostri in grado di misurare efficacemente quelle risorse e caratteristiche personali predittive del successo formativo. L'insieme di queste caratteristiche dovrebbero confluire in una dimensione psicologica sovraordinata che si dimostri correlata con i risultati formativi.

Attraverso un campione di circa 1.500 persone si è proceduto alla messa a punto dello strumento verificandone la validità interna, concorrente e di efficacia. Utilizzando i Modelli di Equazione Strutturali si è proceduto alla verifica dell'esistenza di un fattore sovraordinato che possa configurarsi quale misura della formabilità di coloro che partecipano a eventi formativi, ovvero, che appaia idoneo a valutarne la capacità di essere in grado di imparare. È stata anche verificata l'efficacia dello strumento in rapporto ai risultati scolastici e accademici.

Alla luce dei risultati, verrà presentato lo strumento che si rivela in grado di misurare la formabilità di coloro che si apprestano a frequentare percorsi di apprendimento. La formabilità, quale costrutto di ordine superiore, può essere utilizzata con profitto nell'orientamento, nel counseling e negli interventi di politiche attive.

MIPII - Multilingual Iconographic Professional Interests Inventory: primo studio di validazione.

Boerchi Diego¹, Magnano Paola²

¹*Università Cattolica del Sacro Cuore*

²*Università degli Studi di Enna "Kore"*

La maggior parte degli inventari che misurano gli interessi professionali sono basati su item verbali che possono risultare di difficile comprensione sia per coloro che possiedono una conoscenza limitata della specifica lingua (es. persone di origine straniera), sia per coloro che hanno difficoltà nella lettura (es. persone con dislessia).

Il MIPII - Multilingual Iconographic Professional Interests Inventory si colloca nel filone dei reattivi che cercano di superare tali limiti utilizzando item composti in prevalenza da immagini. Rispetto ai

precedenti strumenti, questo cerca di superare alcune debolezze relative a bias legati alla cultura dell'epoca in cui sono stati creati, tra i quali il più evidente è quello di genere, ed alla scarsa identificazione delle professioni a partire dalla sola osservazione delle immagini. Il MIPII, che nasce dall'esperienza maturata con il 3IP - Iconographic Professional Interests Inventory (Boerchi & Magnano, 2015), misura l'interesse relativo a 19 aree professionali attraverso 95 item, 5 per ogni scala. Ogni item è composto da due immagini di una specifica professione, una che rappresenta un personaggio maschile e l'altra un personaggio femminile, e dal nome della professione in 6 differenti lingue: arabo, inglese, francese, italiano, spagnolo e tedesco.

Verrà presentato il primo studio di validazione, condotto con più di ottocento studenti frequentanti licei e istituti tecnici, relativi all'attendibilità delle scale, alla validità strutturale e alla relazione con la percezione di autoefficacia relativa all'apprendimento di alcune specifiche materie tramite la Scala di Autoefficacia Scolastica Percepita (ASCP) di Bandura nella versione italiana validata da Caprara, Pastorelli et al. (2001).

SIMPOSIO: *Orientamento in situazioni di disagio*
Chair: Soresi Salvatore, *Università degli Studi di Padova*

L'orientamento per l'inclusione. L'esperienza del progetto "S.I.R.I.O." per favorire la progettualità futura degli studenti di scuola secondaria di primo grado con disabilità.

Zammiti Andrea¹, Taibi Teresa¹, Busà Donatella², Seminara Alessandra², Magnano Paola³

¹*Esperto esterno, Comune di Acireale*

²*Servizio di Psicologia scolastica, Comune di Acireale*

³*Università degli Studi di Enna "Kore"*

Nelle politiche europee per la realizzazione degli obiettivi e delle strategie di 'Lisbona 2010' e di 'Europa 2020', l'orientamento lungo tutto l'arco della vita è riconosciuto come diritto permanente di ogni persona, che si esercita in forme e modalità diverse a seconda dei bisogni, dei contesti e delle situazioni (MIUR, 2014). Alla luce di ciò e dei cambiamenti che caratterizzano la società del 21° secolo, gli esperti della progettazione professionale che intendono lavorare in un'ottica inclusiva si ritrovano a dover affrontare il difficile compito di stimolare nei giovani le risorse necessarie alla gestione della complessità del futuro (Santilli et. al., 2016); questo vale a maggior ragione per coloro che a causa delle loro vulnerabilità possono sperimentare insuccessi con conseguente sottostima delle loro abilità (Cornoldi, 2007).

Il progetto "S.I.R.I.O." - Sistema Integrato di Rete per l'Inclusione e l'Orientamento promosso dal Comune di Acireale in partnership con le risorse del territorio (Enti in Rete), ha dato particolare rilevanza ad una specifica azione denominata 'Orientamento per l'inclusione'; essa è volta ad analizzare i bisogni educativi 'speciali' di orientamento delle scuole di I grado e a progettare attività di orientamento in grado di supportare i ragazzi con disabilità a progettare il loro futuro.

Con il presente contributo intendiamo mostrare le fasi della sopra citata azione e i risultati ottenuti durante questa prima parte, con particolare riferimento al percorso di orientamento in aula con le classi II. A tutti gli studenti coinvolti, sia all'inizio che al termine dell'intervento, sono stati somministrati i seguenti strumenti: 'Career Adaptability Inventory' (CAAI, Soresi et al., 2012); 'Autovalutazione delle competenze' (Di Nuovo & Magnano, 2013); 'Abilità e motivazione allo studio' (AMOS, Cornoldi et. al, 2005); 'Valutazione dell'autoefficacia' (Schwarzer, 1993; ed. it. Di Nuovo & Magnano, 2013); 'Vision about future' (VAF, Ginevra et al., 2017); tre domande aperte: che cos'è il lavoro? Che cos'è il lavoro dignitoso? Perché si studia?

L'efficacia del percorso è stata valutata con una serie di analisi statistiche che ci hanno consentito di valutare le differenze tra la fase ante e quella post del training.

Bibliografia:

- Cornoldi, C. (2007) (a cura di). *Difficoltà e disturbi di apprendimento*. Bologna: Il Mulino.
- Cornoldi, C., De Beni, R., Zamperlin, C., & Meneghetti, C. (2005). *AMOS 8-15. Abilità e motivazione allo studio: prove di valutazione per ragazzi dagli 8 ai 15 anni. Manuale e protocolli*. Trento: Edizioni Erickson.
- Di Nuovo, S., & Magnano, P. (2013). *Competenze trasversali e scelte formative. Strumenti per valutare metacognizione, motivazione, interessi e abilità sociali per la continuità tra livelli scolastici*. Trento: Edizioni Erickson.
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2017). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 187-210.
- MIUR, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (2014). *Linee guida nazionali per l'orientamento permanente*. Consultabile su http://www.istruzione.it/orientamento/linee_guida_orientamento.pdf
- Santilli, S., Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Soresi, S. (2016). Life design e orientamento per studenti con e senza difficoltà di apprendimento. In Soresi, S., Nota, L., & Ginevra, M. C. (a cura di). *Il counseling in Italia. Funzioni, criticità, prospettive e applicazioni*. Padova: Cleup.
- Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales for cross-cultural research*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Soresi, S., Nota, L. & Ferrari, L. (2012), Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.

La vita che vorrei: una storia di inclusione.

Ferrero Gloria, Rosas Daniela

If Life Design

Desiderare una vita ricca di soddisfazioni è un diritto di tutti. Dalle piccole cose, ai grandi progetti, trasformare un desiderio in realtà è una esperienza appagante e una fonte di benessere personale. In questo lavoro raccontiamo una storia che parla della possibilità di concretizzare un grande sogno nonostante la presenza di ostacoli apparentemente insormontabili. Sara è una ragazza gravemente disabile ma coraggiosa, testarda, intelligente. Attraverso un articolato percorso di orientamento ha realizzato il suo progetto di vita iscrivendosi ad un corso universitario. Il percorso progettato è stato focalizzato sull'integrazione di strumenti diversi e si è sviluppato secondo una visione ecologica dell'orientamento.

Le attività sviluppate:

- Un parent training finalizzato a condividere gli obiettivi, sviluppare l'autonomia, sostenere la motivazione, sviluppare azioni di supporto, attivare le risorse del contesto, realizzare il piano d'azione.
- Un percorso di orientamento per la definizione dell'obiettivo, l'individuazione delle criticità da affrontare, il sostegno motivazionale, il rinforzo delle abilità e delle competenze.
- La somministrazione di una batteria di prove sulla motivazione e il metodo di studio per mettere a fuoco le risorse individuali già presenti e le dimensioni da rinforzare per sostenere il successo formativo.
- Un training sul metodo di studio per il rinforzo delle competenze necessarie alla riuscita nello studio e l'individuazione di dispositivi tecnologici specifici di supporto.

Oggi il viaggio di Sara prosegue, gli ostacoli sono tanti, ma ogni piccolo successo diventa un punto di forza su cui appoggiarsi per proseguire. Le credenze di efficacia del sistema familiare sono cresciute e questo rende possibile affrontare le nuove sfide con più ottimismo e meno paura del futuro.

Bibliografia:

- Castelli C. (a cura di) (2004). *Orientamento in età evolutiva*. F. Angeli.
- Friedman, M. S., Woods, J., & Salisbury, C. (2012). Caregiver Coaching Strategies for Early Intervention Providers Moving Toward Operational Definitions. *Infants & Young Children*, 25(1), 62-82.
- Ginevra, M. C., & Nota, L. (2010). Le barriere professionali: definizioni, modelli e ricerche. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento - GIPO*, 11(3).
- Soresi, S. (a cura di) (2016). *Psicologia della disabilità e dell'inclusione*. Il Mulino.

L'esplorazione del potenziale di occupabilità dei giovani adulti in condizione di disabilità per la realizzazione di percorsi di orientamento inclusivi.

Cesarano Valentina Paola

Università degli Studi di Napoli Federico II

Analisi di scenario: I tempi odierni sono caratterizzati da una crescente globalizzazione del lavoro e delle relazioni economiche, con la conseguente alta mobilità delle persone. Da qui la necessità di reperire strumenti di 'comunicazione' del sapere e saper fare delle persone diversi dai semplici titoli di studio o dai curricula. Una tappa fondamentale in tal senso riguarda la creazione nel 2008 dell'European Qualification Framework (EQF) un sistema di riferimento comune progettato per supportare il raccordo tra sistemi di qualifiche appartenenti a contesti nazionali e settoriali diversi. Emerge inoltre la necessità a livello internazionale della formazione di competenze funzionali alle richieste della vita e del lavoro, in termini di: capacità di problem solving, di assumere iniziative autonome flessibili, mobilitare i saperi per gestire situazioni complesse e risolvere problemi.

Analisi del contesto: Centrali per una buona occupabilità della persona, sono le competenze auto-orientative (pensare e scegliere consapevolmente il proprio futuro), sia quelle di progettazione e ri-progettazione di sé (life design). Uno dei temi cruciali sia nel dibattito sociale, sia nel dibattito scientifico è il tema dell'occupabilità che interessa tre ambiti principali di intervento: l'orientamento, la formazione e il lavoro nonché i loro diversi intrecci. Nei tempi odierni l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro si realizza attraverso percorsi lunghi, precari e poco contestualizzati e i processi di socializzazione lavorativa divengono ricorsivi, discontinui e frammentati (Lodigiani, 2010). Nell'ambito dell'occupabilità ancora più difficile appare l'incontro dei giovani in condizione di disabilità e il mondo del lavoro, a causa della permanenza di stereotipi e stigmi, uniti alla mancanza di una reale volontà politica e sistemica nell'applicare e far rispettare le normative. Lo studio di Carter, Austin e Trainor (2012) indica che tali giovani, di solito, concludono il percorso di formazione senza competenze, abilità ed esperienze e anche senza un supporto che consenta loro di avere concrete opportunità di lavoro. Risulta dunque necessaria l'esplorazione del costrutto di occupabilità non solo dal punto di vista teorico ma anche attraverso la percezione che i giovani adulti in condizione di disabilità, hanno della loro occupabilità al fine di realizzare percorsi di formazione ed orientamento finalizzati all'esplorazione delle competenze relative all'occupabilità di tutti i giovani adulti, in un'ottica inclusiva.

Impostazione metodologica: Si è scelto di effettuare una ricerca esplorativa empirico-descrittiva. Nello specifico si è scelto di utilizzare lo strumento AVO approntato dall'ISFOL/INAPP (2016) al fine di esplorare il potenziale di occupabilità di giovani adulti campani (18-30 anni) in condizione di disabilità. Sono stati raccolti 200 questionari.

Risultati preliminari: Una prima analisi dei risultati mostra un basso potenziale di occupabilità e una forte influenza su tale percezione dei fattori contestuali in termini di reti sociali.

Conclusioni: Lo studio teorico del costrutto e dei modelli di occupabilità presenti nella letteratura scientifica, accompagnata all'esplorazione del potenziale di occupabilità dei giovani adulti in condizione di disabilità potrebbe consentire la progettazione di percorsi di orientamento all'occupabilità che in un'ottica inclusiva possa consentire ai giovani adulti in condizione di disabilità di immettersi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto.

Bibliografia:

- Carter E. W., Austin D., & Trainor A. (2012). Predictors of Postschool Employment Outcomes for Young Adults With Severe Disabilities, *Journal of Disability Policy Studies* 23(1), 50-63.
- Isfol (2016). Dall'autovalutazione dell'occupabilità al progetto professionale. La pratica Isfol di orientamento specialistico. In A. Grimaldi (a cura di), Roma, Isfol (Isfol Research Paper, 30).
- Lodigiani, R. (2010). I nuovi termini della socializzazione (alla cittadinanza) lavorativa. *Sociologia del lavoro*, 17, 57-72.
- Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF) (2008). *Raccomandazione 2008/c 111/01/cE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23-04-2008*.

I DSA fra scuola e università: un modello di formazione orientativa e recupero motivazionale per facilitare la transizione.

Muscolo Maria¹, Donato Antonella², Calarese Tiziana³

¹*Università degli Studi di Messina*

²*Università di Granada*

³*AID - sez. Messina*

In Italia, il numero complessivo degli alunni con DSA è pari al 2,1% del totale. A Messina, dove si è svolta la sperimentazione oggetto del presente lavoro, sono state effettuate 1.023 diagnosi di DSA a studenti di scuola secondaria di II grado. Nel corso dell'a.s. 2017/2018 il Centro Orientamento e Placement dell'Università degli Studi di Messina, in collaborazione con l'Associazione Italiana Dislessia e l'Università di Granada, ha realizzato la sperimentazione di un modello di orientamento innovativo volto a fornire a tutti gli studenti e alle loro famiglie, soprattutto se in situazione di difficoltà scolastiche, strumenti adeguati per una scelta formativa rispondente ai propri talenti e stili cognitivi. Nell'ambito di questo programma, accanto ad un protocollo formativo mirato alla motivazione/rimotivazione allo studio, è stato realizzato un percorso finalizzato a promuovere l'esposizione e la conseguente familiarizzazione con il metodo di studio universitario e con il contesto accademico, attraverso l'erogazione di 5 laboratori che hanno consentito agli alunni di esporsi in forma simulata all'esperienza e di riflettere sulle proprie scelte sulla base dell'esperienza svolta. L'ipotesi della ricerca è che un intervento così strutturato possa potenziare le strategie di apprendimento, migliori l'approccio allo studio e le convinzioni personali circa le proprie capacità di fronteggiamento, nonché contribuisca a ridurre l'ansia e ad aumentare la resilienza relativamente al contesto scolastico e universitario, consentendo agli studenti di non precludersi aprioristicamente opportunità perché ritenute difficili da affrontare. Al campione di 460 studenti è stato somministrato in avvio del programma il Test Amos, che misura le dimensioni descritte. Una parte dei soggetti ha poi seguito il percorso sperimentale, frequentando i laboratori orientativi, mentre il resto del campione (gruppo di controllo) ha svolto esclusivamente attività di orientamento informativo. A conclusione del percorso è stato somministrato il Test Amos per la valutazione delle eventuali variazioni relativamente alle dimensioni indagate.

Scarceriamo il pensiero: un percorso di pratica filosofica e ludosofica con detenuti.

Salvago Stefano

Associazione ludosofica italiana (A.L.I.)

Il percorso, a carattere laboratoriale, di pratiche filosofiche e ludosofiche, è stato svolto per due anni di seguito in un carcere del centro Italia con gruppi di detenuti (massimo 15) che liberamente aderivano e partecipavano agli incontri. "Restituire un senso filosofico al vivere quotidiano è un

modo per prendersi cura di sé e divenire sempre più capaci di affrontare decisioni, sciogliere dubbi, gestire crisi, migliorare le relazioni, sviluppare risorse, incoraggiare e approfondire la consapevolezza di sé. Raggiungere, in sintesi, quella che rappresentava nella filosofia antica il fine di ogni pensare e di ogni vivere: l'eudamonia, il ben-essere, la libertà interiore, l'autonomia" (dal progetto). Tra gli obiettivi prioritari: sradicare il pre-giudizio/decostruire i blocchi esistenziali; pensare/riflettere/pensarsi al fine di attivare il dialogo interiore; sentire/percepire; capire/comprendere; commuoversi/emozionarsi per aprire uno spazio di conoscenza di sé; riconoscersi e individuare la propria identità esistenziale; acquisire modalità per attivare il proprio essere nel mondo; individuare le proprie risorse al fine di intraprendere un cammino di libertà interiore.

Counseling lifelong guidance.

Schiavetta Marco

Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova

L'intervento presenta procedure e strumenti per l'orientamento permanente, pensati ed utilizzati in una ricerca sul campo (in corso), per sostenere il percorso di progettazione professionale dei partecipanti. Si è osservato come le persone pur interagendo con uno spazio pubblico, sempre più, dilatato e plurale, fonte di sovraccarico informativo (gli intervistati utilizzano risorse simboliche provenienti da: famiglia, esperienze di studio, network amicale, media, ecc.), nel fornire informazioni necessarie per la definizione e il riconoscimento del proprio profilo professionale e 'identitario', siano in difficoltà nel trovare le 'parole' coerenti per comunicare i propri bisogni di autorealizzazione. Coinvolgere attivamente i partecipanti nell'analisi del proprio vissuto, con l'uso della metodologia del counseling per guidarli a capire quello di cui sentono il bisogno, ma non riescono ancora a verbalizzare, ha avuto come risultato quello di attivare in loro una motivazione proattiva all'azione comunicativa (Schiavetta, 2017). L'orientamento si è configurato metodologicamente, come una dimensione nell'ambito della quale promuovere il self-empowerment del soggetto (Brusciaglioni, 2007). L'orientato acquisisce, in questa prospettiva, progressivamente la capacità di interagire in modo strategico con la realtà sociale, culturale, economica e lavorativa, con cui si devono confrontare. Acquisendo più consapevolezza di sé, dei suoi progetti, del proprio livello di padronanza delle sue competenze e dalla proprie capacità di esercitare un controllo mirato sui processi di sviluppo delle stesse. In questa prospettiva 'auto-orientativa-continua', nello specifico, assume un ruolo centrale la promozione di competenze afferenti alle dimensioni dell'autodeterminazione, dell'azione individuale nello spazio pubblico sociale e dell'autoregolazione sia cognitiva sia emotiva. I risultati della ricerca, che si vogliono illustrare nell'intervento, evidenziano come il modello di 'auto-orientamento-continuo' (continuum di azioni di un unico processo di costruzione professionale di qualità), possa permettere un'efficace ed efficiente diffusione delle 'buone pratiche' ad esso collegate. Questo per promuoverne un uso più capillare ed omogeneo, del modello, come strumento operativo nei differenti ambiti, in cui il suo impiego risulti di aiuto: sia ai beneficiari sia agli operatori (dell'orientamento). Quest'ultimi, inoltre, acquisendo le competenze specifiche per l'uso del modello di 'auto-orientamento-continuo', potranno contare su procedure e strumenti efficaci ed efficienti, che risultano più aderenti alla comprensione delle ipermoderne complessità sociali.

La rappresentazione del lavoro dignitoso in persone con vulnerabilità sociale.

Magnano Paola¹, Zammitti Andrea², Broccio Lucrezia¹, Failla Federica¹, Russo Angela¹

¹Università degli Studi di Enna "Kore"

²Università degli Studi di Catania

Le idee che le persone hanno circa il lavoro possono influenzare notevolmente il modo in cui esse caratterizzano la loro carriera e la loro vita (Ferrari, Nota, & Soresi, 2008). In generale, il lavoro è considerato un'attività svolta per produrre beni o servizi; esso promuove lo sviluppo di una identità professionale (Blustein, 2008). Secondo una definizione più recente, si tratta di un costrutto multidimensionale che svolge un ruolo cruciale nella vita delle persone, garantendone il benessere psicologico, le connessioni sociali e l'auto-determinazione (Blustein, 2011); pertanto il lavoro può essere caratterizzato da un valore intrinseco o strumentale: il suo valore intrinseco è legato al significato individuale che ognuno attribuisce alla propria attività lavorativa; il suo valore strumentale è associato all'importanza che il lavoro ha nella costruzione dell'identità personale, nella soddisfazione dei bisogni, nella possibilità di conferire significato alla vita e nel rappresentare uno strumento per utilizzare le proprie conoscenze ed esprimere le proprie capacità (Quick, Murphy, Hurrell, & Orman, 1992). Nel 1999 il Direttore generale dell'International Labour Organization ha introdotto alla Conferenza Internazionale del Lavoro il concetto di lavoro dignitoso. Esso si configura nell'opportunità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani (Anker et al., 2003). Tuttavia, il rispetto dei principi del lavoro dignitoso, seppur condiviso a livello politico, economico, sociale e scientifico, sembra piuttosto lontano dall'essere applicato sempre e comunque all'interno dell'attuale mercato del lavoro (Magnano et al., 2017).

Date le premesse teoriche sopra presentate, il lavoro presentato riporta i risultati di uno studio qualitativo sulla percezione del futuro e del lavoro dignitoso in differenti categorie di persone in situazioni di vulnerabilità sociale (donne vittime di violenza domestica, giovani immigrati, detenuti, persone con disabilità, disoccupati con bassa scolarità e/o di lunga durata) che rappresentano fasce maggiormente a rischio di intraprendere 'lavori non dignitosi' perché spinti dalla necessità di sussistenza economica. La rilevazione dei dati è avvenuta tramite interviste individuali e focus group; lo strumento utilizzato è un'intervista semistrutturata, finalizzata ad esplorare i seguenti interrogativi: (1) esistono delle differenze di rappresentazione tra lavoro e lavoro dignitoso? (2) Esistono differenze di rappresentazione del lavoro e del lavoro dignitoso tra persone con e senza vulnerabilità? (3) Come le persone con vulnerabilità sociale rappresentano se stesse e la propria attività lavorativa nel futuro a breve e medio termine?

Verranno discussi i risultati di questo studio e le loro implicazioni per la pratica del career counseling, in particolare in merito alla possibilità di progettare percorsi e azioni che trasmettano l'idea di un lavoro dignitoso per tutti, rivolti soprattutto a persone vulnerabili. Conoscere le idee che le persone hanno circa il concetto di lavoro può aiutare i career counselor a supportarle nelle fasi di transizione, attivando la motivazione ad investire per la costruzione di un futuro che includa molteplici alternative e possibilità piuttosto che escludere a causa di barriere – reali e percepite – o paure.

Bibliografia:

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-177.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63, 228-240.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1-17.
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2008). Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34(4), 438-464.
- Magnano, P., Santisi, G., Zarbo, R. & Zammitti, A. (2017). Le dimensioni del lavoro dignitoso: capitale psicologico, employability e meaningful work. *La parola all'orientamento* (newsletter SIO - Società Italiana Orientamento), www.sio-online.it.
- Quick, J. C., Murphy, L. R., Hurrell J. J., & Orman, D. (1992). The value of work, the risk of distress, and the power of prevention. In L. R. Murphy & J. C. Quick (Eds.), *Stress & wellbeing at work: Assessments and*

interventions for occupational mental health (pp. 3-13). Washington, DC: American Psychological Association.

SIMPOSIO: *Interventi di career education nella prima infanzia*

Chair: Ginevra Maria Cristina, *Università degli Studi di Milano-Bicocca*

“What’s the problem?”: un intervento di career education in bambini della scuola dell’infanzia.

Santilli Sara¹, Ginevra Maria Cristina², Di Maggio Ilaria¹

¹*Università degli Studi di Padova*

²*Università degli Studi di Milano-Bicocca*

I recenti studi presenti in letteratura indicano che l’insegnamento di abilità di problem solving e pensiero creativo, aumentano notevolmente la capacità degli studenti di individuare risoluzioni per eventuali ostacoli futuri che dovranno affrontare nella loro progettazione professionale (Dowrick, Getzel, & Briel, 2014). Da uno studio di Dowrick e coll. emerge che i soggetti che si percepiscono come risolutori di problemi risultano più fiduciosi sulla loro capacità decisionale e più fiduciosi nel ricoprire un lavoro che soddisfi i propri interessi e i propri desideri.

Inoltre come sottolineato da Nota, Ginevra e Santilli (2015) è importante sviluppare attività a livello preventivo che coinvolgano bambini, e non solo adolescenti e giovani adulti in transizione.

Tenendo in considerazione quanto emerso nella recente letteratura, è stato sviluppato un progetto di ricerca-azione che ha coinvolto 51 bambini dai 3 ai 6 anni e i loro insegnanti.

Nello specifico si è ipotizzato che i bambini che partecipassero ad un’attività volta all’incremento del pensiero creativo e delle abilità di problem solving, al termine della stessa presentassero abilità di risoluzione dei problemi e abilità sociali maggiori rispetto ai livelli presentati dagli stessi in fase iniziale. Tali abilità sono state analizzate attraverso lo strumento Problem-solving relazionale (Soresi & Nota, 2007).

Durante l’attività sono state presentate ai bambini 5 storie rappresentanti ognuna una situazione problematica di tipo relazionale diversa. Le storie sono state raccontate inizialmente senza svelare il finale/la soluzione del problema, sollecitando i bambini ad inventare finali e trovare soluzioni diverse agli stessi. Successivamente le storie sono state drammatizzate dai bambini, e rappresentate in modo grafico. Al fine di incrementare l’apprendimento, le storie sono state ri-narrate dai bambini attraverso la lettura dei cartelloni e dei disegni, e sono state concluse con il loro personale ed unico finale. Tra una storia e l’altra sono stati utilizzati dei giochi allo scopo di rinforzare quelle capacità creative e narrative come i ‘cubi inventastorie’ e le carte di Propp. Attraverso queste attività i bambini hanno inventato nuove storie utilizzando linguaggi appropriati e rispettando le caratteristiche dell’evento problematico e della risoluzione del problema.

Dalle analisi a misure ripetute che sono state condotte sul gruppo di bambini coinvolti emerge che al termine dell’intervento vi è stato un incremento di risposte assertive [$F(1,49)= 49.492$; $p=.001$] e tentativi sociali [$F(1,49)= 53.303$; $p=.001$] alle situazioni problematiche presentate dallo strumento Problem-solving relazionale e una diminuzione di quelle passive [$F(1,49)= 33.046$; $p=.001$] e aggressive [$F(1,49)= 11.712$; $p=.001$]. I risultati emersi sottolineano l’importanza di lavorare in modo precoce per incrementare le soft skills a partire dalla scuola dell’infanzia al fine di aumentare lo sviluppo dei prerequisiti necessari per avviare scelte e decisioni progettuali nella vita adulta.

Bibliografia:

Dowrick, P. W., Getzel, E. E., & Briel, L. W. (2014). Case studies that illustrate achieving career success in postsecondary education through self-determination and problem-solving skills. *Review of Disability Studies: An International Journal*, 1(2).

Nota, L., Ginevra, M. C., & Santilli, S. (2015). Life Design and prevention. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of Life Design: From Practice to Theory and From Theory to Practice* (pp. 183-199). Göttingen: Hogrefe.

“Fiabe in Coro”: un progetto di narrazione creativa nella scuola dell’infanzia per l’incremento delle abilità di problem solving.

Ranucci Viviana, Apruzzi Michela, Pierantonio Jone, Rotondo Marina, Zallo Maria
Plesso Sansotta dell’IC Matteo Ricci, Roma

Dopo un anno di sperimentazione, la scuola dell’Infanzia del Plesso Sansotta dell’IC Matteo Ricci di Roma continua la sua avventura facendo tesoro di quanto appreso.

Nel precedente a.s. 2016/17 le docenti avevano intrapreso e concluso un percorso di ricerca sperimentale dal titolo “What’s the problem”, avvalendosi della consulenza del Laboratorio Larios di ricerca e intervento in orientamento e career counseling dell’Università degli Studi di Padova, e con la collaborazione del Dipartimento di Scienze dell’Educazione dell’Università Roma Tre.

Sulla scia dell’entusiasmo generato da questa esperienza, le insegnanti hanno voluto proseguire anche quest’anno l’esperienza inventando esse stesse un percorso di innovazione didattica.

La sfida rimane quella: può la relazione tra creatività e problem solving sviluppare un ‘miglior tipo di pensiero’ favorendo un maggiore sviluppo delle abilità cognitive e sociali dei bambini della scuola dell’Infanzia? E se i bisogni dei bambini sono molteplici e se le insegnanti si impegnano a sostenere le individualità di ciascuno, come creare un ambiente di apprendimento favorevole?

La risposta è stata, appunto, creativa. Più dell’anno scorso. Quest’anno i bimbi dell’infanzia non hanno solo risolto delle storie ma le hanno inventate essi stessi, completamente, senza alcuna traccia o percorso prestabilito da seguire. Poteva essere un terreno scivoloso su cui agire, ma non lo è stato. L’unica vera esigenza è stata quella di raccontare a proprio piacere. Addirittura anche a classi aperte. Il perimetro della classe ora va stretto a tutti. Sono diventati un unico grande gruppo. Hanno poi selezionato le storie per metterne una trentina nel libro ‘Fiabe in coro’.

Attraverso questo progetto si è riscoperto insieme, docenti e alunni, il gusto di parlare, il gusto di essere protagonisti, di essere un gruppo, di avere un’identità. Con una frase di Mary Lou Cook: *“Creatività è inventare, sperimentare, crescere, assumersi dei rischi, rompere regole, fare errori e divertirsi”*. Perché la vita va vissuta. Con gioia!

Il coraggio in età infantile: uno studio qualitativo.

Lodi Ernesto¹, Ginevra Maria Cristina², Santilli Sara³

¹*Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, Università degli Studi di Sassari*

²*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

³*Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata, Università degli Studi di Padova*

Nell’ultimo decennio si è sempre più affermata una ‘visione positiva’ dello sviluppo nell’infanzia che sottolinea come costrutti quali coraggio, lungimiranza, ottimismo, abilità interpersonali, speranza (Catalano et al., 2004; Roberts et al., 2002) vadano potenziati precocemente per preparare le persone a far fronte a una realtà oggi complessa, caratterizzata da incertezza sul futuro e insicurezza (Nota et al., 2015). Tra tali costrutti, il coraggio ha finora ricevuto una sporadica attenzione nella letteratura psicologica (Lopez et al., 2003), nonostante sia legato a numerosi indicatori di benessere psico-sociale in età infantile (Ginevra et al., 2016) e possa essere considerato uno degli antecedenti della costruzione personale e professionale. Per tali motivi abbiamo approntato uno studio qualitativo per esaminare il costrutto del coraggio nei bambini attraverso l’analisi dei dati testuali utilizzati per descrivere le azioni coraggiose.

I partecipanti sono 592 bambini/e (306 maschi e 286 femmine) di età compresa tra gli 8 e 11 anni (età media 9,58; DS = 0,77) frequentanti il quarto o il quinto anno della scuola primaria. Per l'analisi delle risposte è stata condotta una cluster analysis esplorativa con Iramuteq (Ratinaud & Marchand, 2012). Dai dati emersi si evince innanzitutto che l'89% dei partecipanti ha compiuto almeno un'azione coraggiosa. Si possono poi identificare quattro cluster risultanti dai diversi argomenti trattati nelle storie di coraggio. Per quanto concerne la prima categoria (177 testi; 30,41% del totale), vi sono azioni effettuate per fronteggiare rischi fisici anche al fine di aiutare gli altri; la seconda categoria (140 testi; 24,05%), legata ai rischi morali, include azioni che bambini/e affrontano per la propria integrità e per il rispetto del benessere degli altri; la terza categoria (90 testi; 15,46%), legata a un mix di rischi psicologici e fisici, si riferisce ad azioni fisicamente rischiose che rappresentano anche paure personali; l'ultimo cluster (122 testi; 20,96%), legato ai rischi psicologici, si riferisce ad azioni coraggiose nel fronteggiare minacce che riguardano il benessere personale e la stabilità psicologica. Il contributo descriverà le implicazioni dei risultati del presente studio per la ricerca e per la pratica professionale nella promozione del coraggio durante l'infanzia in vista dello sviluppo personale e professionale.

SIMPOSIO: Verso l'Agenda 2030: La progettazione del futuro in età adolescenziale

Chair: Camussi Elisabetta, *Università degli Studi di Milano-Bicocca*

H-Sat Scale e H-Com Scale: due nuovi strumenti per valutare la soddisfazione scolastica e le competenze non-cognitive degli studenti delle scuole secondarie di secondo grado.

Lodi Ernesto¹, Magnano Paola², Boerchi Diego³

¹*Università degli Studi di Sassari*

²*Università degli Studi di Enna "Kore"*

³*Università Cattolica del Sacro Cuore*

Molti studi, adottando prospettive legate alla prevenzione e alla promozione della qualità della vita, si sono focalizzati sulla rilevazione dei fattori che promuovono od ostacolano il benessere e le performance degli studenti. Su questo tema e con questo contributo intendiamo presentare l'adattamento per scuole secondarie di secondo grado di due scale già validate nella versione per studenti universitari: la College Satisfaction Scale (Lodi, Boerchi, Magnano, & Patrizi, 2017) e la College Competencies Scale (Boerchi, Magnano, & Lodi, in press).

Le dimensioni delle scale sono state identificate a partire da un'attenta analisi della letteratura scientifica che individua molteplici fattori che contribuiscono alla performance accademica e scolastica, tra i quali: i livelli motivazionali degli studenti; la consapevolezza di sé; il senso di autoefficacia; l'impegno profuso; la perseveranza nello studio. Siccome alcuni studi comprovano la stretta interconnessione tra autoefficacia, soddisfazione dominio-specifica e soddisfazione di vita in generale, sono state valutate anche l'autoefficacia generale e dominio-specifica degli studenti per comprendere la validità teorica delle scale utilizzate in relazione al modello socio-cognitivo del benessere di Lent e Brown (2008).

A circa duecento studenti dei cinque anni di alcune scuole secondarie di secondo sono stati somministrati l'High-school Satisfaction Scale e l'High-school Competencies Scale, adattamenti dei due strumenti citati in precedenza. La prima scala, H-Sat Scale, misura la soddisfazione dominio-specifica relativa a Scelta della scuola, Servizi, Relazioni interpersonali, Studio e Utilità formativo/professionale. La seconda, H-Com Scale, misura le seguenti 12 competenze non-cognitive: Rapporto con i familiari, Rapporto con i compagni di studio, Rapporto con i docenti, Motivazione intrinseca, Motivazione estrinseca, Reazione agli insuccessi, Valutazione apprendimento, Organizzazione del tempo, Fiducia in sé, Senso di autoefficacia, Dedizione allo

studio, Controllo emotivo. Per testare la validità concorrente e di costrutto, sono stati somministrati anche la scala La mia vita da studente (Soresi & Nota, 2001), la Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985), l'Italian Adaptation of the General Self-Efficacy Scale (Sibilia, Schwarzer, & Jerusalem, 1995) e la Scala dell'Autoefficacia Scolastica di Caprara (2001).

La struttura delle scale è stata confermata anche con gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado e le scale hanno dimostrato di possedere buoni indici psicometrici.

Lavoro, lavoro dignitoso e altre dimensioni dell'orientamento. Un'esperienza con studenti di scuola secondaria di primo grado.

Zammiti Andrea¹, Pappalardo Agata², Andreozzi Letizia²

¹Università degli Studi di Catania

²Istituto Comprensivo Malerba, Catania

In una società in cui risulta complicato fare previsioni, chiedere suggerimenti e scegliere (Soresi & Nota, 2015) e in un mercato del lavoro in cui sono richieste maggiori abilità di lettura, scrittura e matematica (Solberg, 2010) appare sicuramente di importanza fondamentale enfatizzare gli atteggiamenti positivi nei confronti del contesto scolastico e la motivazione allo studio. Se da un lato l'approccio del Life Design (Savickas et al., 2009) pone attenzione all'acquisizione di competenze utili a favorire la progettazione personale e professionale futura, risulta altrettanto importante ampliare le idee che le persone hanno circa il lavoro, in quanto esse possono influenzare notevolmente le scelte di carriera (Ferrari et al., 2008). Accanto al concetto di lavoro, Anker et al. (2003) hanno introdotto quello di lavoro dignitoso. Esso si configura nell'opportunità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani. Tali principi, seppur condivisi a vari livelli, sembrano piuttosto lontani dall'essere applicati sempre e comunque all'interno del mercato del lavoro (Magnano et al., 2017).

Con il presente contributo intendiamo presentare le fasi e i risultati di un percorso attraverso il quale ci siamo proposti di ampliare l'idea del lavoro e del lavoro dignitoso e stimolare la motivazione allo studio, l'atteggiamento positivo nei confronti della scuola, l'autoefficacia e la curiosità professionale. Al percorso hanno partecipato 70 alunni di età compresa tra gli 11 e i 13 anni, di cui 35 assegnati al gruppo sperimentale e 35 al gruppo di controllo. Con i primi sono stati condotti cinque moduli di due ore ciascuno. A tutti i partecipanti, sia all'inizio che al termine dell'intervento, sono stati somministrati i seguenti strumenti: 'Career Adaptability Inventory' (CAAI, Soresi, Nota, & Ferrari, 2012); 'Abilità e motivazione allo studio' (AMOS, Cornoldi et al., 2005); 'Valutazione dell'autoefficacia' (Schwarzer, 1993; ed. it. Di Nuovo & Magnano, 2013). Abbiamo, in aggiunta, posto tre domande aperte: Che cos'è il lavoro? Che cos'è il lavoro dignitoso? Perché si studia?

L'efficacia del training è stata esaminata con una serie di analisi statistiche che hanno permesso di constatare le differenze tra la fase ante e post del percorso stesso.

Bibliografia:

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147–177.

Cornoldi, C., De Beni, R., Zamperlin, C., & Meneghetti, C. (2005). *AMOS 8-15. Abilità e motivazione allo studio: prove di valutazione per ragazzi dagli 8 ai 15 anni. Manuale e protocolli*. Trento: Edizioni Erickson.

Di Nuovo, S., & Magnano, P. (2013). *Competenze trasversali e scelte formative. Strumenti per valutare metacognizione, motivazione, interessi e abilità sociali per la continuità tra livelli scolastici*. Trento: Edizioni Erickson.

Magnano, P., Santisi, G., Zarbo, R., & Zammiti, A. (2017). Le dimensioni del lavoro dignitoso: capitale psicologico, employability e meaningful work. *La parola all'orientamento* (newsletter SIO – Società Italiana Orientamento), www.sio-online.it

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Van Esbroeck, R., & ... Van Vianen, A. E. M., (2009), Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
- Solberg, V. S. H. (2010). Gli studenti più impegnati sono quelli che vantano un più alto rendimento: aprire “autostrade per il successo” affinché tutti gli studenti realizzino il loro vero. In L. Nota & S. Soresi (Eds), *Sfide e nuovi orizzonti per l’orientamento* (pp. 283 – 291). Firenze: Giunti O.S.
- Soresi, S., & Nota, L. (2015). *Il counselling del futuro*. Cleup: Padova.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012), Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.

Quanto mi sento cosmopolita? Strumento del progetto ‘Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable...’ per un orientamento a vantaggio del perseguimento dell’obiettivi dell’Agenda 2030.

Di Maggio Ilaria, Santilli Sara, Nota Laura
Università degli Studi di Padova

Il futuro, come affermato da Ulrich Beck (2017), grande sociologo di fama internazionale, comporterà una vera e propria ‘cosmopolitizzazione’ delle società. Per evitare che questo si traduca esclusivamente in incrementi di ostilità, conflitti e rivalità anche nei contesti formativi e lavorativi futuri, è necessario puntare l’attenzione sulle nuove generazioni, in particolare sugli adolescenti (Di Maggio, Ginevra, Nota, & Soresi, 2016; Ginevra, Annovazzi, Santilli, Di Maggio, & Camussi, in press), in modo che gli stessi possano unificare energie e sforzi verso obiettivi comuni come quelli dell’Agenda 2030 dell’ONU. Tutto ciò, molto probabilmente, richiederà ai nostri adolescenti di assumere sempre più una visione di tipo cosmopolita.

Con il termine ‘visione cosmopolita’, all’interno delle scienze sociali, si fa riferimento alla tendenza della persone e dei gruppi ad orientarsi oltre i confini della comunità locale, ovvero a sentirsi e comportarsi come se si fosse cittadini del mondo, ritenendo tutte le diversità indispensabili per la vita delle persone, del mondo e dell’umanità (Riefler & Diamantopoulos 2009; Van de Vijver et al., 2015). Come riportato da diversi autori (es. Riefler & Diamantopoulos, 2009; Rogers, 2004; Cannon & Yaprak, 2002), è possibile evidenziare legami espliciti tra una visione cosmopolita e vari aspetti del comportamento per esempio, le persone con una visione cosmopolita tendono a guardare, leggere libri, film e programmi provenienti da nazioni e culture diverse dalle proprie, sono più propensi a ricercare la ‘varietà’, tendono ad adottare precocemente le innovazioni, sono molto più aperti alle nuove idee e hanno un atteggiamento più positivo verso la ‘diversità’.

L’obiettivo del seguente contributo è quello di presentare alcuni dati preliminari in merito alle caratteristiche psicometriche dello strumento ‘*Quanto mi sento cosmopolita?*’ (Di Maggio, Nota, & Soresi, in press), contenuto all’interno della batteria di strumenti del progetto *Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable...* (Soresi & Nota, 2018). Tale strumento self-report permette di analizzare la propensione degli adolescenti ad assumere atteggiamenti e comportamenti di tipo cosmopolita considerando: la loro tendenza a *stabilire contatti* con persone provenienti da paesi diversi; la loro propensione ad una *curiosità culturale* nei confronti dei punti di vista, delle tradizioni, e delle scelte religiose e valoriali altrui; la propensione a *valorizzare la bio-diversità* e la sostenibilità, ovvero ad agire in difesa di tutti gli ambienti, e dell’eterogeneità culturale ed esperienziale; la propensione a considerare con favore sia *‘il locale’ che il ‘globale’*: ovvero il riuscire sia a dare importanza e valore a idee, aspetti, eventi, delle comunità locali, sia ad appoggiare contemporaneamente l’idea che dobbiamo considerarci tutti membri di una unica grande entità.

Bibliografia:

- Beck, U. (2017). Mobility and the cosmopolitan perspective. In M. Freudendal-Pedersen & S. Kesselring, *Exploring Networked Urban Mobilities* (pp. 156-168). Routledge: New York.
- Cannon, H. M., & Yaprak, A. (2002). Will the real-world citizen please stand up! The many faces of cosmopolitan consumer behavior. *Journal of International Marketing*, 10(4), 30–52.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Development and validation of an instrument to assess future orientation and resilience in adolescence. *Journal of adolescence*, 51, 114-122.
- Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (in press). "Quanto mi sento cosmopolita?". In L. Nota & S. Soresi, *Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable...Nuove piste e nuove strumenti per l'orientamento*.
- Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., & Camussi, E. (in press). Breadth of vocational interests: The role of career adaptability and future orientation. *Career Development Quarterly*
- Riefler, P., & Diamantopoulos, A. (2009). Consumer cosmopolitanism: Review and replication of the CYMYC scale. *Journal of Business Research*, 62(4), 407-419.
- Rogers, E. M. (2004). A prospective and retrospective look at the diffusion model. *Journal of health communication*, 9(S1), 13-19.
- Soresi, S., & Nota, L. (2018). *Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable...Nuove piste e nuove strumenti per l'orientamento*.
- Van de Vijver, F. J., Blommaert, J., Gkoumasi, G., & Stogianni, M. (2015). On the need to broaden the concept of ethnic identity. *International Journal of Intercultural Relations*, 46, 36-46.

COR.RE.RE. VER.SO IL FUTURO: il ruolo di genitori ed insegnanti nel sostenere lo sviluppo di Coraggio, Resilienza, Responsabilità, Versatilità e Sogni. Un case Study.

Annovazzi Chiara, Ginevra Maria Cristina, Cesarani Alessandro, Piotti Francesca, Camussi Elisabetta
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Considerando i cambiamenti avvenuti nel contesto sociale e nel mondo del lavoro degli ultimi decenni si è evidenziata una sempre maggiore percezione negativa del futuro. In questo contesto, gli studenti si trovano a compiere scelte sempre più complesse e le famiglie, in sinergia con la scuola, dovrebbero sostenerli nelle fasi di progettazione futura. La famiglia e la scuola, infatti, veicolano quelli che sono i significati e le rappresentazioni del futuro e del mondo del lavoro, fornendo un aiuto fondamentale nello sviluppare basi per la costruzione di progetti soddisfacenti che portino ad un benessere di vita più complessivo. Per questo motivo sembra necessario indagare come genitori ed insegnanti possano influenzare le scelte e le percezioni circa il futuro degli adolescenti, supportando – o meno – lo sviluppo di coraggio, resilienza, responsabilità e speranza. A partire da questo, è stata, quindi, implementata una ricerca-intervento in un liceo di Milano, con l'obiettivo di invitare i giovani a pensare attivamente alla costruzione del proprio futuro, supportandone lo sviluppo formativo e professionale, rafforzandone le competenze e supportandone la nascita di nuove, così da attrezzarli con strumenti utili per affrontare positivamente le sfide professionali dei nostri tempi. Obiettivo generale, con il supporto di genitori ed insegnanti, è stato quello di diffondere all'interno della scuola e della comunità una nuova cultura dell'orientamento, così da instillare speranza, fiducia e fortificare resilienza e coraggio negli adolescenti, nei genitori e negli insegnanti. Attraverso l'utilizzo di metodi quantitativi (questionari), qualitativi e colloqui di career counselling, si è supportato lo sviluppo sinergico di formazione ed innovazione, proponendo un network di cultura orientativa. Gli strumenti, così diffusi, sono serviti agli studenti per sviluppare le proprie competenze ed a genitori ed insegnanti, per favorire nella comunità e nella scuola, attraverso la diffusione di metodologie d'orientamento all'avanguardia con la ricerca scientifica, lo sviluppo di una cittadinanza attiva. La presentazione, quindi, si concentrerà sull'illustrare il progetto di formazione nel suo complesso, soffermandosi in particolare sui risultati quantitativi emersi dall'utilizzo dei questionari. Questi dati, infatti, mostreranno una relazione tra il supporto, percepito dagli studenti, di genitori e insegnanti, ed i livelli di resilienza, career adaptability e coraggio degli adolescenti.

SESSIONE POSTER

Personal Growth Initiative: risorse ottimali per lo sviluppo dell'identità di carriera.

Aleni Sestito Laura, Sica Luigia Simona, Fusco Luca

Università degli Studi di Napoli Federico II

Il Personal Growth Initiative (Robitschek, 1998) è un insieme di risorse utili per affrontare al meglio i compiti di sviluppo, in particolare i processi di formazione dell'identità globale e vocazionale (Weigold & Porfeli, 2013). Si tratta di un costrutto multidimensionale, correlato al benessere (Robitschek & Kashubeck, 1999), composto da una serie di dimensioni quali prontezza al cambiamento (readiness for change), progettualità (planfulness), utilizzo di risorse (using resources) e impegno intenzionale (intentional behavior) (Robitschek et al., 2012). Diversi studi hanno confermato la validità cross-culturale della scala PGI-II e ne hanno mostrato le diverse implicazioni teoriche e applicative (Thoen & Robitschek, 2013; Shigemoto et al., 2015). Obiettivo del presente studio è valutare il contributo delle risorse del PGI sui processi di formazione dell'identità globale e vocazionale dei giovani italiani, considerando le peculiari difficoltà che questi ultimi incontrano nel progettare il futuro professionale, in ragione della crisi socio-economica che investe il mercato giovanile del lavoro (Aleni Sestito, et al., 2015). Pertanto, lo studio ha, in primo luogo, valutato le proprietà psicometriche e la validità fattoriale della versione italiana della scala PGI-II; quindi ha esplorato la relazione tra le varie dimensioni del PGI e i processi di formazione identitaria.

Un totale di 578 giovani italiani (61.76% donne), età media= 18,72 (SD=1.1, range 17-30), hanno completato, in forma anonima, la versione italiana dei seguenti strumenti: Personal Growth Initiative Scale-II (PGI-II, Robitschek et al., 2012), Dimensions of Identity Development Scale (Crocetti, Luyckx, Scignaro, & Sica, 2011) e Vocational Identity Status Assessment (Porfeli et al., 2011; Aleni Sestito et al., 2015).

I risultati confermano proprietà psicometriche e struttura fattoriale della versione italiana del PGI-II mostrando, parallelamente, il ruolo che le sue diverse componenti esercitano sulla formazione dell'identità personale e vocazionale. Infatti, alle relazioni positive tra readiness for change, planfulness e intentional behavior con tutte le dimensioni di impegno e di esplorazione identitaria fa riscontro una relazione negativa con i processi di riconsiderazione vocazionale (flessibilità e dubbio). Nello studio sono discusse le possibili ricadute applicative nelle politiche per il supporto alla pianificazione di carriera e alla costruzione dell'identità vocazionale per i giovani.

Gli strumenti del progetto 'Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable, ecc...'

Di Maggio Ilaria¹, Santilli Sara¹, Ginevra Maria Cristina², Nota Laura¹, Soresi Salvatore¹

¹*Università degli Studi di Padova*

²*Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Il progetto 'Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable, ecc...' (Soresi & Nota, 2018), si prefigge di supportare gli adolescenti nei loro sforzi di progettare il proprio futuro, di compiere a riguardo delle scelte, stimolando riflessioni a proposito di come riuscire a soddisfare i propri interessi e a valorizzare i propri 'capitali', le proprie potenzialità e competenze, anche al fine di aumentare significativamente le occasioni di soddisfazione e realizzazione personale. Inoltre, tale

progetto, allo stesso tempo, punta a dare enfasi alle specificità, alle unicità delle persone, al fine di valorizzarle e di permettere ad ognuna di poter pensare a come utilizzare al meglio ciò che possiede, da un lato, ma anche a considerare le sfide che si desidera ingaggiare, portando l'attenzione sui propositi, le prospettive auspiccate e desiderate, e quindi su ciò che si dovrà apprendere e potenziare, sulle condizioni da stimolare e ricercare, sulle occasioni da scoprire con un'insaziabile curiosità e sugli obiettivi da perseguire con tenacia. Questo progetto si articola in tre sessioni:

Nella prima sessione il consulente guida la riflessione dei partecipanti sulle loro aspettative, speranze e preoccupazioni circa il futuro nonché sugli obiettivi che gli stessi possono approfondire, sviluppare e perseguire. In questa sessione, il consulente può utilizzare l'intervista *'Come sarò e come sarà il mio futuro?'* (Soresi & Nota, in press) e strumenti self-report quali *'Le preoccupazioni e le speranze dei giovani'* (Soresi & Nota, in press); *'Pensieri sullo sviluppo e l'economia del futuro'* (Soresi & Nota, in press); *'Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo'* (Soresi & Nota, in press); *Attività professionali per il prossimo futuro* (Santilli, Soresi, & Nota, in press).

Nella seconda sessione il consulente guida la riflessione in merito a risorse e competenze che potrebbero permettere ai partecipanti di progettare e realizzare ciò a cui aspira. In questa sessione particolare attenzione viene riservata anche agli impegni e ai 'sacrifici' che i partecipanti dovrebbero decidere di assumere per aumentare la probabilità che il futuro possa essere per loro effettivamente di qualità. In questa fase, il consulente può utilizzare strumenti self-report quali *'Per rimanere al passo dei tempi che verranno'* (Ginevra, Nota, & Soresi, in press); *'Progettare nell'incertezza'* (Ginevra, Nota, & Soresi, in press); *'Quanto mi sento cosmopolita?'* (Di Maggio, Nota, & Soresi, in press); *... per il mio futuro potrei perfezionarmi in...* (Soresi, in press); *Le mie Life skills* (Larios Team, revisione 2018); *Career adapt-abilities inventory* (Savickas & Porfeli, 2012); *Ragionare e pensare saggiamente ...anche a proposito di futuro* (Di Maggio, Soresi, & Nota, in press); *Guardarsi e guardare con interesse e curiosità* (Ginevra, Soresi, & Nota, in press); *Attività interessanti e passioni: per un presente e un futuro soddisfacente* (Ginevra, Nota, & Soresi, in press); *Aspettative e valori professionali* (Nota & Soresi, in press).

Nel corso della terza sessione i partecipanti avranno la possibilità di confrontarsi e riflettere a proposito di una sintesi 'personalizzata' frutto dell'analisi quanti-qualitativa degli strumenti prima presentati. Essa, accanto all'analisi dei punti di forza e dalle risorse emerse, permetterà di evidenziare in modo personalizzato per ciascun partecipante alcune competenze da potenziare ed incrementare al fine di poter perseguire una gamma maggiormente diversificata e promettente di obiettivi per il futuro.

Prefigurare il Futuro nelle zone colpite dal sisma: metodi e tecniche per formare operatori e comunità alla speranza e alla progettazione.

Paoletti Patrizio, Di Giuseppe Tania, Serantoni Grazia

Fondazione Patrizio Paoletti per lo Sviluppo e la Comunicazione

'Prefigurare il Futuro: metodi e tecniche per potenziare Speranza e Progettualità' (edizioni 2017 e 2018) è un percorso formativo itinerante realizzato dall'équipe neuro-psicopedagogica dell'Istituto di Ricerca della 'Fondazione Patrizio Paoletti', rivolto a tutti gli operatori del sociale (insegnanti, educatori, assistenti sociali, psicologi, etc.) e, insieme, alla popolazione delle comunità che hanno vissuto gli eventi sismici del Centro Italia nel 2016 e 2017.

Il Progetto ha previsto, nel 2017, incontri in cui sono stati trattati temi quali: speranza (Snyder, 2000), resilienza (Cyrułnik, 2002), prefigurazione (Paoletti, 2008) secondo un approccio interdisciplinare (Paoletti 2008; 2011).

Gli incontri itineranti del Progetto sono azioni formative e processuali cognitivamente interattive – che includono: informazione, riflessione, meta-riflessione, e trasformazione – inserite in una specifica situazione grupppale aperta in cui vengono sperimentate tecniche di cooperative learning unite a compiti educativi da effettuare in autonomia tra i diversi incontri (Imel, 2005).

La scelta metodologica che prevede eventi formativi grupppali (di tipo aperto e non omogeneo) affonda le radici nell'obiettivo di lavorare in maniera collaborativa ed efficace (secondo la recente letteratura scientifica internazionale) per favorire la formazione professionale di qualità negli operatori del sociale che operano per una effettiva 'crescita post-traumatica' (Hobfoll et al., 2007; Cicchetti, 2010; Southwick et al., 2014) nelle popolazioni che hanno affrontato il sisma e che stanno vivendo la ricostruzione (individuale e territoriale) per una comunità resiliente (Ikizer et al., 2015).

La richiesta, delle Istituzioni e del territorio, di un secondo ciclo di interventi ha reso necessario individuare tematiche ancora più specifiche da affrontare nell'edizione 2018: sulla base dell'analisi qualitativa del testo delle risposte al questionario creato ad hoc su opinioni, riflessioni e gradimento [interviste semi-strutturate su un gruppo rappresentativo di 73 partecipanti contattati a 4 mesi dal termine dell'edizione 2017 (più di 400 presenze totali)] sono stati individuati bisogni formativi nelle seguenti aree: neuroscienze; emozioni; resilienza e gestione degli eventi stressanti; tecniche comunicative. Infine, è stato ritenuto fondamentale implementare azioni di valutazione dell'efficacia, di impatto e risultato, dell'azione educativa a breve e medio termine.

Percorsi innovativi per l'empowerment della persona all'Università. Un progetto di Porta Futuro e Roma Tre.

Cocozza Antonio, Pallini Susanna, Proietti Emanuela, Traghella Monica, De Angelis Maria Chiara
Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi Roma Tre

Il presente contributo si riferisce alla presentazione di un Poster relativo alla divulgazione dei contenuti e dei risultati di un Progetto di orientamento, promosso da Porta Futuro Lazio Rete Università, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre.

Il tema dello sviluppo di pratiche innovative di orientamento all'Università si inserisce a pieno titolo nelle prospettive delineate dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nuovo quadro strategico delle Nazioni Unite, con particolare riferimento alla dimensione dell'inclusione sociale e all'Obiettivo 4: Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti. Esso è altresì coerente con le indicazioni provenienti dall'Unione Europea in materia di sviluppo di politiche e strumenti per il lifelong guidance e con i più recenti dispositivi normativi italiani in materia di apprendimento permanente e orientamento permanente (a partire dalla Legge n. 92/2012), orientati alla costruzione del Sistema nazionale di apprendimento permanente e certificazione delle competenze.

Gli attuali modelli orientativi pongono al centro del processo l'attivazione del soggetto che chiede aiuto, il favorire la consapevolezza dei suoi aspetti motivazionali e autoregolativi. Il consulente di orientamento e il beneficiario concorrono, attraverso un percorso orientativo di auto-osservazione, a potenziare le risorse individuali implicate nel processo decisionale e il senso di autodeterminazione; a sviluppare un processo riflessivo, volto a potenziare anche la propria capacità di adattabilità/flessibilità (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012; Savickas & Porfeli, 2012) alle istanze del mercato del lavoro. Il beneficiario è il protagonista del percorso ed è costantemente invitato dal consulente a mantenere un atteggiamento riflessivo, attivo e consapevole.

L'accompagnamento all'esplorazione di alcuni aspetti del mondo interiore consente di stimolare nei beneficiari l'attenzione ai propri contenuti di pensiero, motivazioni e atteggiamenti nei confronti del mondo del lavoro; alle spiegazioni che formulano per interpretare i propri successi e le esperienze percepite come insuccessi e, infine, alla costruzione di prospettive di sviluppo personale e professionale. Porre attenzione ai propri processi di pensiero permette al beneficiario di farne oggetto di rielaborazione e di revisione, di coglierne i punti di forza e le contraddizioni interne. Una più ampia auto-consapevolezza conduce a un maggiore senso di libertà individuale e di autodeterminazione. Ogni dato che emerge dal colloquio va considerato come percezione del soggetto, essa rappresenta l'opinione che il soggetto ha su di sé, non per questo meno utile o significativa. Si coniugano, dunque, due prospettive: l'una individuale l'altra di relazione con il contesto socio-lavorativo. Nel quadro generale dell'orientamento degli adulti, il Bilancio di Competenze si configura come prestazione di aiuto all'autovalutazione, in cui il beneficiario viene condotto e sostenuto nell'identificazione attiva delle proprie competenze, nel diventare interprete dei suoi risultati e protagonista nella definizione del proprio progetto di sviluppo personale e professionale (Serreri, 2010). Si tratta di un luogo e di un tempo nel quale, e attraverso il quale, il soggetto ha l'occasione di sviluppare una maggiore consapevolezza di sé e una maggiore conoscenza dei contesti sociali e organizzativi in cui è inserito e contestualmente ha la possibilità di negoziare, in primo luogo con sé stesso, un progetto di sviluppo realistico di crescita socio-professionale (Ruffini & Sarchielli, 2001).

L'Università si configura oggi come luogo strategico per l'offerta di servizi di orientamento, di accompagnamento alla valorizzazione delle competenze, rivolti non solo agli studenti canonici, ma anche a target diversi (laureati inoccupati o disoccupati, in mobilità), nel quadro del potenziamento delle attività proprie della Terza Missione. Nell'ambito dei diversi servizi offerti da Porta Futuro Lazio Rete Università, sede di Roma Tre, il Dipartimento di Scienze della Formazione ha collaborato nel corso del 2017 alla realizzazione di diverse azioni; il Poster, che si intende presentare, illustra sinteticamente obiettivi, attività e risultati di due azioni specifiche: un percorso di Orientamento e uno di Bilancio di Competenze, rivolti a laureandi, neo-laureati in cerca di occupazione e laureati inoccupati o disoccupati. Il modello proposto, in entrambe le azioni, segue gli approcci relazionale e dell'immagine di sé integrati, per i quali l'individuo dà significato al mondo ed è centrale la dimensione soggettiva: viene dato maggior peso alla relazione; è posta attenzione all'esperienza di vita; il beneficiario è al centro dell'intero processo; il consulente di orientamento/bilancio è principalmente un ascoltatore attento, empatico e non giudicante; viene promosso l'empowerment della persona.

Ampio spazio viene dato al racconto autobiografico-narrativo, grazie a: colloqui individuali, incontri di gruppo, racconto del proprio percorso formativo e professionale con individuazione delle motivazioni, degli obiettivi, dei punti forti e delle aree di miglioramento, schede e questionari per la ricostruzione e analisi del proprio percorso e delle proprie motivazioni.

Il gruppo di lavoro, coinvolto nelle due azioni presentate, è stato coordinato dal Prof. Antonio Coccozza e dalla Prof.ssa Susanna Pallini; le ricercatrici fanno parte del CRES IELPO - Centro di Ricerche e Servizi per l'Innovazione, l'Educazione, il Lifelong Learning per le Persone e le Organizzazioni e per il Bilancio di competenze: Emanuela Proietti, Monica Traghella e Maria Chiara De Angelis.

Bibliografia:

- Coccozza, A. (2014). Labour Market, Education and Lifelong Guidance in the European Mediterranean Countries. *Italian Journal of Sociology of Education*, 6, 244-269.
- Coccozza, A., & Capogna, S. (2016) (a cura di). *Per una politica di orientamento permanente. Una ricerca sociologica sul campo*. Milano: Guerini e Associati.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S., (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 102-110.

- Ruffini, C., & Sarchielli, V. (2001) (a cura di). *Il bilancio di competenze. Nuovi sviluppi*. Milano: Franco Angeli.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 661-673.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M. E., Guichard, J., & ... van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239-250.
- Serreri, P. (2010) (a cura di). *PERSeO. Personalizzare e Orientare. Il bilancio di competenze per l'occupabilità nel Lazio*. Milano: Franco Angeli.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 705-711.

Diritto al lavoro e persone vulnerabili.

Tonin Carla, Lunardi Graziella

Centro di Ateneo per la Disabilità e l'Inclusione, Università degli Studi di Padova

L'art.4 della Costituzione Italiana sancisce il diritto al lavoro di qualsiasi cittadino, e costituisce, insieme all'affermazione dell'eguaglianza sostanziale, uno dei motori di sviluppo della nostra storia repubblicana. La sua lettura in connessione all'art.2 la identifica come una norma fondante di un diritto allo sviluppo della personalità per mezzo del lavoro.

Al lavoro vengono associati alcuni diritti fondamentali dell'uomo, quali il diritto allo sviluppo professionale e all'autonomia, che costituiscono basilari fattori del diritto alla cittadinanza.

Il diritto di ogni persona a realizzarsi con un'attività lavorativa trova il suo fondamento nell'art.23 della Dichiarazione Universale dei Diritti umani con il chiaro messaggio che il settore del lavoro debba rientrare nella programmazione pubblica e non possa essere lasciato alle mere logiche di mercato; si tratta di un diritto che trova riscontro anche nelle diverse Convenzioni internazionali contro la discriminazione razziale e di genere, sui diritti dei bambini, dei lavoratori migranti e delle persone con disabilità.

La produzione di norme giuridiche internazionali in materia di lavoro trova la sua principale fonte nell' Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), agenzia specializzata dell'ONU con sede a Vienna, che attraverso Convenzioni, Raccomandazioni e Codici di Condotta definisce e garantisce i diritti nel lavoro con lo scopo di migliorare le condizioni dei lavoratori. Sin dal 1999 l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha lanciato un programma sul *decent work* che è stato riconosciuto al centro dello sviluppo sostenibile con l'inserimento del punto 8 - *Assicurare il lavoro per tutti e arrivare a una crescita economica sostenibile*, nell' Agenda 2030 con cui l'Onu ha lanciato nel 2015 il piano di azione dei successivi 15 anni.

A livello comunitario la strategia europea dell'occupazione pone enfasi sulle pari opportunità degli individui nell'accesso in un mercato del lavoro che si presenta sempre più flessibile e frammentato, inteso a superare le distanze fra la tutela rigida riservata agli occupati rispetto alle effettive possibilità di inclusione e di garanzia del diritto al lavoro degli inoccupati.

Il concetto di *lavoro vulnerabile* pone l'accento sui problemi e i bisogni di lavoratori esposti a condizioni sfavorevoli per motivi soggettivi, come l'età, la nazionalità, la condizione di disabilità o il sesso, ma anche oggettivi come tipologie contrattuali atipiche con limitate tutele assicurative e previdenziali, trattamenti economici discriminatori ed una scarsa salvaguardia della salute e della sicurezza. Il Fondo sociale europeo per l'Italia, coordinato dal Ministero del lavoro, si articola in due Programmi operativi nazionali "Iniziativa Occupazione Giovani" e "Sistemi di politiche attive per l'occupazione - Spao", focalizzati alla lotta alla disoccupazione giovanile e all'integrazione delle persone a rischio di esclusione e povertà nel mercato del lavoro, finalità da perseguire in stretto raccordo con gli interventi previsti a livello centrale - ministeriale e regionale. Il Fondo Sociale

Europeo per la programmazione 2014-2020 ha individuato come priorità la crescita, l'occupazione e il futuro dei giovani, finanziando per mezzo dei Programmi operativi regionali (Por) politiche per l'occupazione, la formazione, l'educazione e la coesione sociale.

La riforma del diritto al lavoro in Italia, conosciuta dall'opinione pubblica come Job Act, ha ridefinito, con l'approvazione definitiva dei relativi decreti attuativi, l'accesso al lavoro delle persone con disabilità modificando la disciplina del collocamento mirato ex legge 68/99 allo scopo di evitare elusioni, favorire l'ingresso e la permanenza al lavoro, potenziare il ruolo di mediazione dei servizi per l'impiego, garantire una migliore attenzione alle persone con disabilità più gravi e prevedere un rafforzamento degli incentivi alle aziende.

Bibliografia:

Graziella Lunardi e Carla Tonin, *Amministrazione di sostegno e alleanza terapeutica: un rapporto "allargato"*, in *Liber amicorum in onore di Carlo Amirante - Costituzione Economia Globalizzazione* Edizioni Scientifiche italiane, Napoli, 2013.

Graziella Lunardi e Carla Tonin, *La via legislativa all'inclusione, considerazioni in materia di disabilità e multiculturalità*, in *Il diritto all'educazione e i bisogni educativi speciali in una prospettiva inclusiva*, Jovene, Napoli 2015.

Graziella Lunardi, *Dal "durante noi" al "dopo di noi": luci e ombre nella legge 112/2016*, in *Scritti in onore di Sara Volterra*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2017.

Carla Tonin, *Libertà di cura alla fine: salute, diritto e religione*, in *Scritti in onore di Sara Volterra*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2017.

Dagli interessi all'ottimismo. Il progetto "Orienta-attiva-mente" come buona pratica di orientamento nella scuola secondaria di primo grado.

Zammiti Andrea¹, Ferro Giuseppe², Praino Daniela², Grillo Lina²

¹Università degli Studi di Catania

²Istituto Comprensivo Chinnici-Roncalli, Enna

Dati i mutamenti del nuovo contesto europeo, in cui il lavoro è profondamente cambiato, caratterizzato da incertezze e difficoltà (Savickas, 2012), coloro che si occupano di progettazione professionale hanno dovuto adottare nuovi approcci, più consoni al 21° secolo. Il Life Design nasce proprio con l'obiettivo di rivedere gli strumenti e i metodi per fare orientamento scolastico e professionale (Masdonati & Dauwalder, 2010; Guichard & Huteau, 2006).

All'interno dell'Istituto Comprensivo Chinnici-Roncalli (Piazza Armerina, En), grazie ad un finanziamento proveniente dal Fondo Sociale Europeo (FSE), è stato attivato il progetto Orienta-attiva-mente, con l'obiettivo di favorire nei destinatari una maggiore consapevolezza di sé, promuovendo un processo di riflessione che li possa rendere 'agenti e attivi costruttori' del loro futuro scolastico-professionale e facilitare lo sviluppo di capacità decisionali tali da rendere i ragazzi stessi capaci di orientarsi.

Gli obiettivi del progetto risultano coerenti con quanto esposto dalle Linee Guida per l'Orientamento (MIUR, 2014) e dall'approccio del Life Design (Savickas et al., 2009).

Con il presente contributo intendiamo esporre i risultati ottenuti dal percorso di orientamento che ha coinvolto 40 studenti di scuola secondaria di primo grado con un'età compresa tra gli 11 e i 13 anni. I partecipanti sono stati suddivisi in un gruppo sperimentale e uno di controllo. Il gruppo sperimentale ha partecipato a 10 incontri di 3 ore ciascuno.

In fase ante e post del percorso e per valutarne l'efficacia, sono stati somministrati i seguenti strumenti: 'Autovalutazione delle competenze' (Di Nuovo & Magnano, 2013); 'Career Adaptability Inventory' (CAAI, Soresi, Nota, & Ferrari, 2012); 'Vision About Future' (VAF, Ginevra et al., 2017); 'Il coraggio' (Norton & Weiss, 2009); 'Abilità e motivazione allo studio' (AMOS, Cornoldi et. al, 2005);

‘Valutazione dell’autoefficacia’ (Schwarzer, 1993; ed. it. Di Nuovo & Magnano, 2013). Verranno presentati, oltre alle fasi del percorso stesso, i risultati ottenuti e le differenze tra la fase ante e post.

Bibliografia:

Cornoldi, C., De Beni, R., Zamperlin, C., & Meneghetti, C. (2005). *AMOS 8-15. Abilità e motivazione allo studio: prove di valutazione per ragazzi dagli 8 ai 15 anni. Manuale e protocolli*. Trento: Edizioni Erickson.

Di Nuovo, S., & Magnano, P. (2013). *Competenze trasversali e scelte formative. Strumenti per valutare metacognizione, motivazione, interessi e abilità sociali per la continuità tra livelli scolastici*. Trento: Edizioni Erickson.

Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2017). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 187-210.

Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod,

Masdonati, J., & Dauwalder, J. P. (2010). Life Design paradigm: some reflection. *GIPO – Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 11(1), 19 – 26.

MIUR, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (2014), *Linee guida nazionali per l'orientamento permanente*. Consultabile su http://www.istruzione.it/orientamento/linee_guida_orientamento.pdf

Norton, P. J., & Weiss, B. J. (2009) The role of courage on behavioral approach in a fear-eliciting situation: a proof-of-concept pilot study. *Journal of Anxiety Disorders*, 23, 212–217.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.

Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales for cross-cultural research*. Berlin: Freie Universität Berlin.

Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012), Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.

Lavoro dignitoso, Equità e Inclusione: Cinema e lavoro uno sguardo sui nostri tempi.

Lavoro dignitoso, Equità e Inclusione: Grandi classici della storia del cinema.

CUC Centro Universitario Cinematografico

Dicembre 1985. A Parigi i fratelli Lumière organizzano la prima proiezione cinematografica della storia con dieci brevi filmati da loro realizzati. Il primo di questi è "La Sortie de l'usine Lumière" (L'uscita dalle officine Lumière). Il film mostra un gruppo di operai e operaie al termine della giornata lavorativa in una fabbrica di Montplaisir, alla periferia di Lione. La grande avventura del cinema ha inizio così, con un'immagine - da ora in movimento - che rappresenta il mondo del lavoro. Dire quindi che la "settima arte" ha osservato questa realtà fin dalle sue origini, non è certo una forzatura o una banalità. Nel primo dei cartelli realizzati su questo tema - dedicato ai classici - si parte infatti da due capolavori del muto come "Metropolis" e "Sciopero", quest'ultimo diretto da uno degli autori che più hanno trattato il tema dello sfruttamento dell'uomo, Sergej Maria Ejzenstejn, regista ufficiale della nuova Russia della Rivoluzione d'Ottobre e grande innovatore della tecnica cinematografica. Il secondo cartello offre invece una piccola guida ai film e agli autori che in anni più recenti hanno portato sullo schermo la figura del lavoratore: ora operaio, ora impiegato, il pensionato alla fine della sua carriera o il giovane neolaureato alla ricerca di una propria (dignitosa) collocazione. Il posto d'onore lo merita senz'altro l'inglese Ken Loach, il cui nome è indissolubilmente legato al cinema sociale e alla rappresentazione delle fasce lavorative più deboli, da "Riff Raff" fino al recente, toccante "Io, Daniel Blake".

QUINTA SESSIONE: Educazione, formazione e lavoro per una vita di qualità per tutti

Chair: Patrizi Patrizia, *Università degli Studi di Sassari*

La costruzione dell'identità professionale, oggi.

Pellerey Michele

Università Pontificia Salesiana

Negli ultimi venti anni è stato dato ampio spazio di ricerca al tema dell'identità professionale e al suo sviluppo (Caza & Creary, 2016). Le ragioni di questa attenzione derivano soprattutto dalla considerazione della dinamicità e complessità del mondo del lavoro e delle professioni e dalle ricadute che da tale situazione derivano sui processi di formazione e di orientamento professionale. Si è constatato come in questo contesto diventi centrale il processo costruttivo che il soggetto deve compiere, certo sotto l'influenza sia delle istituzioni formative, sia del contesto lavorativo nel quale è progressivamente inserito, ma essendone lui il primo responsabile. In effetti, è sempre più difficile pensare all'identità professionale come uno stato che viene assunto più o meno passivamente in un contesto organizzativo stabile e ben strutturato secondo ruoli e mansioni precise, magari codificate da forme contrattuali e condizioni chiare di carriera. Tanto più che in molti casi si nota la tendenza a sviluppare più di un'identità professionale, o ad assumere forme di identità oggi descritte come 'provvisorie o temporanee'. La relazione intende esplorare tale processo costruttivo e le dimensioni che esso deve coprire al fine di garantire al soggetto una sufficiente occupabilità, cioè una reale possibilità non solo di entrare ma, soprattutto, di permanere nel mondo del lavoro. Tra le competenze richieste, spesso descritte come *soft* e *hard skills*, generali e specifiche, oggi si insiste sulla centralità delle competenze personali, dette anche trasversali o *soft skills*, e che Heckman definisce *character skills*. La problematica che ne deriva dipende dalla natura stessa di queste ultime competenze, che in gran parte affondano le loro radici fin dai primi anni dell'infanzia. Di conseguenza viene ulteriormente sottolineato il carattere dell'orientamento professionale come dimensione educativa permanente, che abbraccia cioè tutto l'arco della vita, fin dalla scuola dell'infanzia.

Bibliografia:

Caza, B. B., & Creary, S. J. (2016). *The construction of professional identity*. The Scholarly Commons, Cornell University.

Educazione e lavoro per una politica della conoscenza: oltre ideologie e declino.

Cerroni Andrea

Università degli Studi di Milano-Bicocca

L'alternanza scuola-lavoro è presentata come una modalità didattica innovativa che mira a consolidare le conoscenze acquisite, coniugare teoria e pratica, arricchire la formazione e orientare il percorso di studio e di (futuro) lavoro tenendo conto delle specificità del tessuto produttivo e del contesto socio-culturale italiano, nella consapevolezza di voler indurre un cambiamento culturale. È opportuno, quindi, fermarsi a riflettere sulle concezioni culturali di sfondo circa l'educazione, il lavoro e la cittadinanza, visto che si tratta di una *policy* decisiva e rivelatrice di tendenze ancor più generali. È noto, infatti, che stiamo vivendo una fase di profonda trasformazione in direzione di una *società della conoscenza*; meno chiara e, forse, più controversa è la direzione da imprimere alle politiche e, nello specifico, le azioni più opportune da intraprendere per adeguare il nostro Paese alle sfide ormai già in corso, se si vuole riemergere dai decenni recenti, usualmente definiti come 'declino italiano'.

Nuove Strategie Formative: concetti, problemi, scelte.

Sommaggio Paolo

Università degli Studi di Trento

L'intervento che si presenta vuole gettare uno sguardo su approcci formativi diversi, o comunque ulteriori, rispetto al modello didattico tradizionale della lezione frontale o ex cathedra.

Questa proposta di nuove strategie formative si modella attorno alla scansione cognitiva: concetto, problema, scelta (con altra denominazione: Data, Discovery, Debate). Attorno a ciascuna di queste scansioni verrà costruito un'autonoma cornice di formazione: Concept Based Learning, Problem Based Learning, Choice Based Learning.

Con la dizione *Concept Based Learning* si indica la formazione basata sul concetto. La dizione accomuna quei modelli di formazione caratterizzati dal trasferimento di una conoscenza basata su forme concettuali già stabilite, che vengono dislocate dal docente al discente, semplice fruitore. È una modalità statica di passaggio del sapere, in cui il docente (che sa) utilizza la sua capacità di coinvolgimento del discente (che non sa) per giungere alla diffusione delle forme del sapere, secondo una prospettiva 'assistenzialista'.

Con la dizione *Problem Based Learning* si intende la formazione basata sul problema. La dizione accomuna quei modelli dinamici, che sono caratterizzati non tanto dalla trasmissione di concetti, quanto dalla capacità di affrontare questioni. La formazione, in questo caso, avviene sostenendo e sviluppando la problematizzazione che consente di analizzare un contesto concentrandosi sulla possibilità di almeno due alternative. In questo modello formativo viene aumentata la capacità di analisi/comprendimento di un problema. La figura del docente appare ridimensionata, ovvero si modifica divenendo una figura che organizza strategicamente le reazioni nell'affrontare le questioni.

Con la dizione *Choice Based Learning* si intende la formazione basata sulla capacità di affrontare, e motivare, scelte differenti, sulla base della convinzione che conoscere non significhi soltanto possedere nozioni o saper affrontare problemi.

Lo sviluppo di questa capacità è il tratto caratteristico del cd. metodo Socratico.

Il metodo socratico, considerabile alla stregua di un paradigma per il dibattito dialettico, fornisce ai discenti gli strumenti che permettono loro di formulare prima, e sostenere poi, una propria tesi. Insegna inoltre come contestare e difendere le proprie posizioni e permette di potenziare le capacità critico-valutative e le abilità dibattimentali.

È evidente che ciascuno di questi modelli soddisfa una prospettiva parziale, e che è solo dall'interazione tra concept, problem e choice (che si richiamano uno con l'altro, in un movimento senza soluzione di continuo) che può emergere un ideale formativo davvero efficace per affrontare con successo le sfide del futuro.

L'agenda Ocse sulle competenze: riflessioni per una discussione in chiave pedagogica.

Alessandrini Giuditta

Università degli Studi Roma Tre

Il *Documento di Sintesi del Rapporto Italia* dell'OCSE del 2017 lancia il tema delle dieci sfide per le competenze ed è di grande utilità anche per chi opera nel mondo della scuola e della formazione, per comprendere in quale prospettiva si delinea una strategia di sviluppo delle competenze in grado di promuovere la crescita culturale ed economica nel territorio. L'Italia si trova in difficoltà su vari fronti: la debole domanda di competenze nel mondo produttivo e la debole offerta genera un adattamento reciproco tra istituzioni formative e mondo del lavoro con una caratterizzazione al ribasso (definito '*low equilibrium*'). La formazione di qualità, pertanto, si innesta su un quadro composito di competenze nel quale la dimensione della padronanza epistemica delle discipline

pedagogiche occupa un ruolo centrale. Il paper affronterà questo tema, anche secondo un approccio di tipo critico, con riferimento in particolare alla prospettiva pedagogica.

Bibliografia:

Alessandrini, G. (2017) (a cura di). *Atlante di Pedagogia del Lavoro*. Milano: Franco Angeli

Alessandrini, G. (2006). *Nuovo Manuale per l'esperto dei processi formativi. Canoni teorico-metodologici*. Roma: Carocci.

SESTA SESSIONE: *Quale futuro per un orientamento ed un counselling inclusivo e di qualità per tutti*

Chair: Vecchio Giovanni Maria, *Università degli Studi Roma Tre*

Scuola e lavoro: esperienze per orientarsi nel mondo.

Marchetti Andrea

Anp–Associazione nazionale dei dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola

L'orientamento riveste un ruolo strategico nella lotta alla dispersione scolastica e all'insuccesso formativo. Gli ultimi dati raccolti dal MIUR dimostrano che ancora oggi è troppo alta e lontana dagli obiettivi comunitari la percentuale dei nostri studenti che abbandonano i percorsi formativi. Da un lato occorre rivedere le metodologie didattiche messe in atto dalle scuole, dall'altro tenere in considerazione le situazioni personali degli alunni e gli effetti derivanti dalle loro storie e dalle condizioni economico-sociali in cui si trovano, ai fini di una vera personalizzazione dei percorsi per la realizzazione, ciascuno, del proprio *progetto di vita*. L'alternanza scuola-lavoro (ASL) introdotta dalla L. 107/15 prevede tra le proprie finalità quella di favorire l'orientamento degli studenti per valorizzarne le vocazioni personali e gli interessi nel rispetto degli stili di apprendimento individuali. Essa rappresenta inoltre un'occasione, non solo per apprendere dall'esperienza ma anche per potenziare la capacità di interpretare le informazioni e di riaggregarle in schemi comportamentali. Nei percorsi scuola-lavoro correttamente realizzati, lo studente stabilisce con le imprese, le istituzioni e con le reti sociali processi interattivi di qualità che consentono all'allievo di leggere e interpretare i contesti in cui vive e opera. Individuare all'interno dei percorsi di ASL azioni condivise con i giovani, veri protagonisti di tale strategia di orientamento, significa non solo renderli corresponsabili e parte attiva dei propri percorsi di formazione (formale, informale e non formale), ma li promuove anche allo status di studenti consapevoli di quel progetto di vita professionale che avranno maturato e delineato nel percorso di apprendimento continuo, svolto nell'ottica del principio del *Life Long Learning*.

Preparare i giovani all'Agenda 2030: Il progetto 'Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable... Nuove piste e nuovi strumenti per l'orientamento'.

Nota Laura, Soresi Salvatore, Ginevra Maria Cristina, Santilli Sara, Di Maggio Ilaria

Laboratorio Larios, Università degli Studi di Padova

È ben noto che le attività di orientamento che vengono realizzate nei contesti formativi e presso i servizi e le agenzie per l'impiego, spesso ancorate a modelli di orientamento tradizionali basati sugli approcci dell'adattamento Persona-Ambiente, psicoattitudinali, dinamici, non sono più in grado di aiutare effettivamente le persone a pensare e progettare il proprio futuro professionale in un contesto sociale profondamente segnato da una serie di emergenze e crisi economiche, sociali e ambientali, peraltro evidenziate dall'Organizzazione delle Nazioni Unite nella sua Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Nota & Rossier, 2015; Nota & Soresi, 2018; Savickas et al., 2009; ONU, 2015). In considerazione di ciò, l'orientamento necessita di nuove prospettive concettuali, nuovi strumenti,

nuove metodologie in grado di supportare i giovani a pensare al loro futuro tenendo conto del contributo che, da un punto di vista formativo e professionale, possono indirizzare al raggiungimento di almeno alcuni degli obiettivi dell'Agenda 2030 (Ginevra & Nota, 2017; Nota, Ginevra, & Santilli, 2015).

Il progetto 'Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable...Nuove piste e nuove strumenti per l'orientamento' (Soresi & Nota, 2018) si propone proprio di incoraggiare i giovani a rappresentarsi possibili scenari futuri, a pensare alle sfide e alle attività che potrebbero considerare per il loro futuro tenendo conto degli obiettivi dell'ONU, e a favorire l'attenzione sulle risorse e capacità utili a perseguire i propositi personali e le prospettive auspiccate e desiderate.

A questo riguardo, particolare attenzione viene data ad una serie di competenze che l'Institute of the Future (2011) considera particolarmente centrali in una realtà sempre più globalizzata, senza 'confini' e basata sull'informatica, sull'automazione, sul lavoro online, ecc. Ulteriori risorse e capacità per la progettazione e la realizzazione degli obiettivi futuri, a cui il progetto presta particolare attenzione, riguardano la capacità di mantenersi aggiornati per riuscire a progettare adeguatamente anche in situazioni particolarmente complesse ed incerte, l'attenzione alle diversità e alle eterogeneità dei contesti sociali e lavorativi futuri, la tendenza a ricorrere ad una visione cosmopolita, la curiosità cognitiva e sociale, la capacità di pensiero critico.

Infine, il progetto si propone di focalizzare l'attenzione degli adolescenti su aspetti che hanno a che fare con l'economia e il mondo del lavoro attuale e, in tal senso, su come sia possibile progettare il proprio futuro in condizioni di incertezza e insicurezza del mercato del lavoro, condizioni che tenderanno ad essere presenti in modo consistente anche nel prossimo futuro (Ginevra, Santilli, Nota, & Soresi, 2017).

Bibliografia:

- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational, 17*, 77-96.
- Ginevra, M. C. & Nota, L. (2017). 'Journey in the world of professions and work': A career intervention for children. *The Journal of Positive Psychology*. Advance Online Publication.
- Institute of the Future (2011). Future Work Skills 2020. Retrieved from http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Santilli, S. (2015). Life Design and prevention. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of Life Design. From Practice to Theory and from Theory to Practice* (pp. 183-199). Göttingen: Hogrefe.
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Handbook of Life Design. From Practice to Theory and from Theory to Practice*. Göttingen: Hogrefe.

Il contributo della psicologia giuridica e delle pratiche riparative all'orientamento e al counseling in situazioni di svantaggio.

Patrizi Patrizia

Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, Università degli Studi di Sassari

Due riferimenti possono costituire una cornice a questo contributo. Il primo è ben rappresentato dal titolo di un volume di Ted Wachtel: *Dreaming of a New Reality. How restorative practices reduce crime and violence, improve relationships and strengthen civil society* (2013). Il secondo è l'istituzione e la prossima apertura di un *Servizio riparativo di counseling psicologico* nella città di

Tempio Pausania, in Sardegna, dove da anni il Team delle pratiche di giustizia riparativa³ dell'Università di Sassari sta lavorando alla realizzazione di una comunità sociale ad approccio riparativo, sul modello delle restorative city anglosassoni di Hull e Leeds ovviamente rivisitato e riorganizzato in funzione del tessuto culturale, sociale ed economico.

La giustizia riparativa rappresenta nuova frontiera della psicologia giuridica, conciliando le tradizioni della disciplina con gli sviluppi della psicologia che spostano il focus dalla 'cura' alla promozione della salute, del benessere e della qualità della vita delle persone e dell'intera comunità, rafforzandone in tal modo il senso di sicurezza sociale. La comunità diventa il luogo nel quale si possono promuovere stili di vita e di relazione orientati al benessere della persona e della collettività e alla pace (Patrizi, Lepri, & Lodi, 2016; Patrizi, Lepri, Lodi, & Dighera, 2016). Il concetto di comunità relazionale include, in una prospettiva di lavoro promozionale 'con' le persone, il focus dell'agire professionale sulla qualità della vita e sulle variabili che permettono la piena attivazione delle risorse individuali e sociali, come quelle provenienti dalla psicologia positiva e tipiche del counseling (es. coraggio, speranza, ottimismo, resilienza etc.).

L'interazione di questi presupposti con le indicazioni dell'Agenda 2030 appare evidente: trasformare il nostro mondo in chiave di sviluppo sostenibile. 'Un mondo giusto, equo, tollerante, aperto e socialmente inclusivo che soddisfi anche i bisogni delle persone più vulnerabili'.

Con riguardo alle situazioni di vulnerabilità e di svantaggio, infatti, si tratta di sviluppare sistemi di intervento capaci di ridurre il conflitto all'interno delle dinamiche sociali, generando nel contempo dinamiche positive di inclusione: "promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile" è uno specifico obiettivo dell'Agenda 2030. Tale posizione è in linea con la concezione trasformativa della giustizia riparativa, delineata dall'ONU (2006), che pone attenzione alle ingiustizie strutturali e individuali e che, preliminarmente, richiede di individuare e affrontare le condizioni di svantaggio alla base dei conflitti sociali.

L'intervento rifletterà su questi aspetti, presentando anche progettualità realizzate e in corso.

³ Il team, di cui la scrivente è responsabile scientifica, è composto da psicologhe e psicologi specializzati in psicoterapia, psicologia giuridica, counseling psicologico: dott. Gian Luigi Lepri, con funzioni di coordinamento e facilitatore delle conferenze riparative; dott. Ernesto Lodi, referente per la ricerca e i processi di benessere; dott.ssa Maria Luisa Scarpa, referente per il counseling psicologico; dott. Nicola Fresu per l'area giuridica.

INDICE DEI NOMI

Aleni Sestito Laura; 49
Alessandrini Giuditta; 57
Andreozzi Letizia; 46
Andrian Daniele; 22
Angeletti Paolo; 26
Annovazzi Chiara; 21; 25; 48
Apruzzi Michela; 44
Arcangeli Laura; 13
Batini Federico; 5
Bevilacqua Carolina; 35
Biolghini Tiziana; 19
Biscaro Alessandra; 14
Boerchi Diego; 29; 34; 36; 45
Bonamini Miriam; 30
Broccio Lucrezia; 41
Busà Donatella; 37
Cabras Cristina; 36
Cadeddu Barbara; 20
Cajola Lucia; 13
Calarese Tiziana; 40
Calciano Valentina; 27
Camussi Elisabetta; 3; 10; 12; 21; 25; 45; 48
Cannata Anna; 11
Cantagalli Alessandra; 7
Cardilli Davide; 29
Castellani Renata; 15
Castelli Carla; 25
Ceccarelli Glauco; 8
Centro Universitario Cinematografico; 55
Cerroni Andrea; 56
Cesarani Alessandro; 48
Cesarano Germana; 18
Cesarano Valentina Paola; 39
Cheli Enrico; 8
Cicotto Gianfranco; 36
Cocozza Antonio; 3; 51
Contardi Francesca; 29
De Angelis Maria Chiara; 51
De Luca Katia; 30
Di Giuseppe Tania; 50
Di Maggio Ilaria; 43; 47; 49; 58
Di Mattei Valentina; 11
Donato Antonella; 40
Elli Sara; 21
Esposito Giovanna; 11
Failla Federica; 41
Ferrari Lea; 32; 34
Ferrero Gloria; 38
Ferro Giuseppe; 54
Filosa Emilia; 26
Formenti Laura; 27
Freda Maria Francesca; 11
Fusco Luca; 49
Ghidoli Daniela; 26
Giammarinaro Lucia; 22
Giardini Mauro; 19
Ginevra Maria Cristina; 21; 25; 43; 44; 48; 49;
58
Gioino Angela Maria; 22
Gosetti Giorgio; 15
Grappeggia Andrea; 14
Grigolin Gioia; 14
Grillo Lina; 54
Grimoldi Mauro Vittorio; 9
Grządziel Dariusz; 16
Laudadio Andrea; 35
Lepri Gian Luigi; 18
Lodi Ernesto; 18; 23; 44; 45
Lucisano Pietro; 4
Lunardi Graziella; 53
Luraschi Silvia; 27
Magnano Paola; 23; 31; 32; 36; 37; 41; 45
Marchetti Andrea; 58
Margottini Massimo; 10; 16
Mazzetti Martina; 11
Meneghetti Daria; 21; 25
Miceli Arcangela; 30
Migliaccio Guido; 15
Monticone Alice; 26
Muscolo Maria; 40
Nardelli Rosa; 14
Nota Laura; 2; 14; 47; 58
Ogliari Anna; 16
Ottone Enrica; 16
Pallini Susanna; 27; 51
Palomba Federica; 20
Paoletti Patrizio; 50
Pappalardo Agata; 46
Parlato Federica; 11
Patrizi Patrizia; 18; 23; 35; 55; 59
Pavone Marisa; 13
Pellerey Michele; 56

Pierantonio Jone; 44
Piotti Francesca; 48
Praino Daniela; 54
Proietti Emanuela; 51
Ranucci Viviana; 44
Rosas Daniela; 26; 38
Rotondo Marina; 44
Russo Angela; 41
Salvago Stefano; 40
Sangiorgi Giorgio; 3; 4; 36
Santilli Sara; 35; 43; 44; 47; 49; 58
Santisi Giuseppe; 23
Schiavetta Marco; 41
Seminara Alessandra; 37
Serantoni Grazia; 50
Sgaramella Teresa Maria; 32; 34

Sica Luigia Simona; 49
Sommaggio Paolo; 56
Soresi Salvatore; 2; 37; 58
Stramaccioni Andrea; 20
Strepparava Maria Grazia; 6
Taibi Teresa; 37
Tonin Carla; 53
Traghella Monica; 51
Trigona Raffaella; 28
Vacca Roberto; 35
Vecchio Giovanni Maria; 21; 58
Zallo Maria; 44
Zammitti Andrea; 23; 31; 32; 37; 41; 46; 54
Zarbo Rita; 23
Zatti Benedetta; 14