

XVI Convegno SIO
L'età dell'incertezza:
Orientamento e Life Design nel 21° secolo

13~15 Ottobre 2016
Università degli Studi di Milano-Bicocca
Edificio U12, via Vizzola 5
Edificio U6, Piazza dell'Ateneo Nuovo 1

Abstract

Giovedì 14 ottobre - Lectio Magistralis

Lavoro decente: tra la ricerca e le buone pratiche

Pouyaud Jacques

University of Bordeaux

Il concetto di lavoro decente è nuovo nel campo dell'orientamento. Esso, di fatti, trova le sue radici nei principi di giustizia ed equità per i diritti umani applicati al mondo del lavoro. Introdotto nel 1999 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), è attualmente molto usato e discusso in discipline come l'economia e la giurisprudenza. Ma forse proprio perché non è un concetto psicologico, attualmente è ancora poco conosciuto dagli operatori di orientamento. Nonostante questo, da quindici anni, lo sviluppo di più recenti paradigmi di orientamento e career counselling, tra cui il paradigma costruttivista o il Life Design, suggeriscono che, nel campo dell'orientamento, il concetto di "lavoro decente" potrebbe essere utile ed interessante. Inoltre, l'istituzione nell'ambito dell'Unesco del "Lifelong guidance and counseling" nel 2013 mette in evidenza i problemi in ambito lavorativo delle persone più svantaggiate ed enfatizza la necessità di ricerche, pratiche e apprendimento focalizzati proprio con le persone con vulnerabilità, data la necessità di tenere in considerazione, durante gli interventi di orientamento, anche della dimensione politica e morale. Infine, le ricerche sulle variabili positive tra cui speranza, ottimismo ed orientamento futuro suggeriscono l'importanza di partecipare all'emergere di un contesto di lavoro decente che favorisca anche lo sviluppo delle persone. Infatti, l'utilità del concetto di lavoro decente deriva in primo luogo dall'enfasi per i valori positivi dei diritti umani sul posto di lavoro e dalla sua dimensione politica per favorire uno sviluppo più sostenibile. D'altra parte, questo concetto è molto difficile da definire con chiarezza. Esso costituisce chiaramente un quadro generale del lavoro significativo, ma senza dubbio, trova i suoi limiti nella sua operazionalizzazione, in particolare nel contesto del career counselling. La presentazione mirerà, quindi, a discutere di questi punti e proporrà una modalità psico-sociale per l'integrazione del lavoro decente nella pratica dell'orientamento.

Sessione 1

Tavola rotonda dei Delegati per l'Orientamento e Placement (seconda edizione) "Quali servizi innovativi in ambito universitario? Progetti nazionali di ricerca"

Chair: Elisabetta Camussi, Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca, Commissione Orientamento di Ateneo; & *Laura Nota*, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

In occasione della I° Edizione della Tavola Rotonda dei Delegati per l'Orientamento e il Placement (Padova, 2015), a cui hanno preso parte i Delegati di 35 Atenei, è stata effettuata una prima "mappatura" delle attività e delle iniziative svolte (<http://larios.psy.unipd.it/conference2015/wp-content/uploads/2015/09/preatti-prima-giornata.pdf>).

Ne è emersa una grande ricchezza ed eterogeneità, nonché l'importanza di proseguire nel costruire momenti di confronto.

In questa seconda Edizione verranno presentate iniziative, sperimentazioni, esperienze di ricerca e di intervento svolte in alcune sedi universitarie, per favorire la condivisione di pratiche e la costruzione di network di ricerca e di intervento a livello nazionale. Questo aiuterebbe gli Atenei ad assumere, in ambito di Orientamento e Placement, un approccio scientifico beneficiando dei modelli, dei metodi e degli strumenti che la ricerca nazionale ed internazionale mette a disposizione.

Sessione 2

Tavola rotonda: L'Università va in carcere

Chair: Patrizia Patrizi & Gian Luigi Lepri, Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, Università degli Studi di Sassari

Presentazione generale

La tavola rotonda nasce dalla volontà di riflettere e interrogarsi sulle azioni che le Università pongono in essere per supportare le persone in stato di privazione della libertà nei loro percorsi di carriera.

Sono stati contattati e coinvolti tutti quegli Atenei che hanno stipulato una convenzione con le strutture carcerarie del loro territorio e/o che si sono attivati per strutturare azioni di sostegno e inclusione di tale tipologia di studenti. La tavola rotonda, essendo dedicata al contributo dell'università nell'ambito delle sue attività formative presso i poli penitenziari, ha dunque l'obiettivo di evidenziare le attività in corso a partire dall'esperienza maturata dagli Atenei, in particolare, nei seguenti ambiti di interesse del convegno: orientamento e supporto ai progetti di vita, orientamento universitario e terza missione, counselling, inclusione sociale, interventi in situazioni di disagio e vulnerabilità.

L'incontro costituirà anche occasione per riflettere su come il counseling universitario e i servizi di orientamento possano facilitare i processi di sviluppo di carriera, utilizzare e promuovere risorse, affrontare le criticità dell'incontro tra Università e Carcere.

Lo studio, via di libertà

Formica Marina

*Dipartimento di Storia, Patrimonio culturale, Formazione e Società,
Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"*

La relazione si propone di presentare l'iniziativa "Teledidattica-Università in Carcere", promossa nel 2006 dall'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", in collaborazione con il Garante dei

Diritti dei Detenuti della Regione Lazio, e rivolta agli studenti detenuti nella Casa Circondariale di Rebibbia-Nuovo Complesso.

Nato dalla ferma convinzione del valore individuale e sociale della conoscenza quale fattore di sviluppo e promozione umana e di coscienza critica e autocritica, il progetto in questi dieci anni non solo ha continuato a vivere, ma ha preso gradualmente corpo grazie al coinvolgimento sempre più partecipato di numerosi docenti e all'impegno costante di altrettanti numerosi detenuti.

In un'ottica di piena equiparazione a ogni altro soggetto di diritto e con l'obiettivo di un migliore reinserimento sociale degli iscritti ai corsi di laurea, l'esperienza maturata ha permesso di superare diversi ostacoli strutturali connessi con i vincoli della condizione detentiva e a favorire il processo di crescita culturale degli studenti/detenuti sia da un punto di vista didattico sia psicologico e motivazionale.

Mediare i conflitti: un'esperienza con studenti detenuti

Giasanti Alberto

Dipartimento di Sociologia e Ricerca sociale, Università degli Studi di Milano-Bicocca

In un luogo tragico come il carcere cosa significa parlare di mediazione con se stessi, di maschere, di ombra e di doppio, ma anche di conflitto e di perdono? È proprio il carcere che, in certe circostanze e dopo dolorose esperienze, diventa il luogo dove fare i conti con la propria ombra e che apre la strada ai sotterranei dell'anima o del nostro lupo interiore verso un ulteriore percorso, lungo e faticoso, di conoscenza di sé che porta al riconoscimento dei nostri demoni e alla ricomposizione ad unità delle nostre parti scisse.

L'Università degli Studi di Ferrara apre le porte al Carcere
Grandi Patrizia, Mancini Cinzia, Fioravanti Cristiana
*Ripartizione Segreterie e Servizi alle Studentesse e agli Studenti e
Coordinamento strategie d'inclusione, Università degli Studi di
Ferrara*

21 dicembre 2015: viene siglato il Protocollo di Intesa fra l'Università degli Studi di Ferrara e la Casa Circondariale della città. Il Protocollo sancisce l'impegno reciproco a favorire le iscrizioni e rimuovere gli ostacoli, anche economici, per garantire l'accesso all'istruzione alle persone sottoposte a privazioni di libertà, come previsto dal D.P.R. 230/2000.

Il percorso che ha portato alla sottoscrizione del Protocollo è iniziato nel 2013, quando è pervenuta all'Ateneo una manifestazione di interesse agli studi universitari da parte di un recluso appartenente ad un circuito detentivo differenziato che è stato immatricolato in attesa della firma della convenzione, arrivata soltanto due anni più tardi: dopo il superamento di innumerevoli ostacoli di carattere burocratico-amministrativo, risolti grazie agli interventi del Garante delle persone private della libertà, sollecitato dalla Delegata del Rettore dell'Università degli Studi di Ferrara per le Pari Opportunità. Il Protocollo di intesa prevede l'accesso ai corsi universitari dell'Università degli Studi di Ferrara dei Dipartimenti di Giurisprudenza, Economia e Management, Studi Umanistici, Matematica ed Informatica; garantisce altresì facilitazioni economiche e assistenza per la fornitura dei libri di testo e altro materiale per la preparazione degli esami, grazie anche alle figure delle referenti per il Protocollo, una per ogni Ente.

Attualmente gli iscritti ai corsi dell'Ateneo sono due, entrambi immatricolati a corsi di studio del Dipartimento di Studi Umanistici ed entrambi appartengono a circuito detentivo differenziato. La Casa Circondariale di Ferrara ospita infatti sezioni di "sicurezza" non presenti presso altre strutture penitenziarie italiane. Per tale motivo i due interessati, appartenenti al circuito detentivo differenziato non potevano presentare domanda per il Polo universitario istituito presso la casa circondariale di Bologna, in quanto accoglie esclusivamente detenuti del circuito di "media sicurezza". Un terzo detenuto ha manifestato il proprio interesse a proseguire la propria

formazione superiore, sempre nell'area umanistica, senza tuttavia essere ancora certo a quale corso di studi iscriversi. L'interessato ha potuto usufruire di un intervento di orientamento, in collaborazione con il management didattico del Dipartimento.

Il passo successivo e la grande sfida che si prefigge l'Ateneo consiste oggi nell'ampliare il valore e il senso del Protocollo di Intesa fra Casa Circondariale e Ateneo. Il *Progetto Biennale* (2017/2019) di attuazione prevede come obiettivo quello di organizzare una forte e motivante azione di orientamento in ingresso (finalizzata all'immatricolazione di un numero sempre maggiore di studenti), prevedendo percorsi formativi anche personalizzati o, quantomeno compatibili, con lo stato di detenzione degli interessati.

Per questa sfida è necessario il dialogo continuo con la Direzione della Casa Circondariale: necessità di allestire aule studio e facilitare l'accesso alla biblioteca interna anche per quei detenuti in situazioni di restrizione. Si reputa anche necessario allestire una sala con personal computer che consentano la consultazione di cd o di altri supporti elettronici ad integrazione della frequenza degli insegnamenti (molti docenti videoregistrano le lezioni).

In cambio l'Ateneo si prefigge di organizzare – con il supporto del Delegato all'Orientamento in ingresso – forme specifiche e mirate di promozione allo studio superiore universitario, non solo rivolte alla popolazione carceraria ma l'intento è anche quello di estendere forme agevolate di immatricolazione universitaria al personale che presta servizio presso la Casa Circondariale della città.

Altro intervento di promozione “*all'incontro e allo scambio*” fra Ateneo e Casa Circondariale consiste nell'organizzazione di eventi culturali all'interno delle mura dell'istituto di detenzione; interventi non necessariamente e strettamente legati alle prospettive di “*vita dopo la pena*” ma proposte di brevi seminari e singole lezioni su argomenti di interesse generale (salute, il piacere di leggere, musica). Questi eventi si immaginano “aperti” a tutta la popolazione carceraria (non soltanto agli iscritti ai corsi di studio, compatibilmente con il circuito detentivo di appartenenza) e soggetti a manifestazioni di interesse da parte dei detenuti, mediante una raccolta di suggerimenti e richieste.

Grazie ad un Protocollo fra Ateneo e Conservatorio di Ferrara, si ipotizza l'organizzazione di concerti all'interno della Casa

Circondariale, per avvicinare sempre più alle diverse forme di arte e di espressione della creatività nei diversi campi anche coloro che, per innumerevoli ragioni o circostanze, non ne sono, o non possono essere, consumatori abituali.

Essere detenuti ed essere studenti. Il progetto del Polo Universitario fra Università degli Studi di Urbino “Carlo Bo” e Casa di Reclusione di Fossombrone: obiettivi formativi e rieducativi dello studio in carcere

Pajardi Daniela, Lecce S., Terni De Gregory V.

Centro Ricerca e Formazione in Psicologia giuridica, Dipartimento di Studi umanistici, Università degli Studi di Urbino “Carlo Bo”

La collaborazione tra l'Università degli Studi di Urbino e la Casa di Reclusione di Fossombrone ha una lunga tradizione specie rivolta al supporto e all'orientamento dei detenuti iscritti all'Università.

Nel Luglio del 2015 questa collaborazione ha avuto una formalizzazione istituzionale importante con la costituzione del Polo Universitario.

L'obiettivo dell'iniziativa è stato quello di promuovere l'esperienza dello studio universitario non solo come possibilità di cultura e di apprendimento, ma anche come possibilità per i detenuti di confrontarsi con il mondo esterno, con stimoli nuovi, con un impegno rispetto a scadenze, organizzazione del proprio tempo e responsabilità. L'Università ha svolto anche un attento lavoro di orientamento dei singoli nella scelta dei Corsi di Studio in relazione alle caratteristiche e alle aspettative individuali.

Il progetto è stato sostenuto dal punto di vista didattico ed organizzativo da uno staff del “Centro Ricerca e Formazione in Psicologia Giuridica” che si è occupato di creare un coordinamento con i docenti dei Corsi per l'acquisizione di materiale didattico di supporto e ad hoc (video, slide, ecc.) nonché promuovendo l'organizzazione di seminari e lezioni specifiche svolte dai docenti e dai loro collaboratori proprio in carcere. Viene svolto un vero e proprio servizio di supporto metodologico allo studio, che ha permesso di elaborare sia delle strategie didattiche specifiche per

questo tipo di studenti, spesso da anni poco abituati anche solo a leggere, e che ha inoltre offerto uno spazio emotivo per l'impatto di questa nuova esperienza promuovendo uno scambio e un confronto con lo staff e i docenti, ma anche una dinamica di gruppo proattiva tra i detenuti su diversi temi che la scelta di iscriversi all'università ha stimolato (studio, futuro, mondo esterno che cambia, ecc.).

Le pratiche riparative e il lavoro con studenti detenuti. Lo studio come riorganizzazione del proprio sé

Patrizi Patrizia, Lepri Gian Luigi, Lodi Ernesto

Servizio di Counseling psicologico OrientAzione, Dipartimento di Scienze umanistiche e sociali, Università degli Studi di Sassari

Il presente lavoro intende illustrare il modello di Comunità di Relazioni Riparative (Co.Re.), uno strumento concettuale impostato in chiave di Restorative Justice e basato su un approccio relazionale, pacifico, responsabile e solidale. Al modello sta lavorando il gruppo di ricerca in Psicologia giuridica e giustizia riparativa dell'Università degli Studi di Sassari, cui afferiscono allieve e allievi della Scuola romana di psicologia giuridica, recentemente costituitisi nell'Associazione PsicoIus - <http://www.psicoius.it>. Il modello si pone in linea con i più recenti orientamenti scientifici che sostengono la necessità di sviluppare sistemi di intervento capaci di ridurre il conflitto all'interno delle dinamiche sociali, generando al contempo dinamiche positive di inclusione e promozione. La comunità diventa così 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). La relazione narrerà il percorso di costruzione di una comunità sociale ad approccio riparativo sul modello delle restorative city anglosassoni di Hull e Leeds, rivisitato e riorganizzato in funzione del tessuto culturale, sociale ed economico della Sardegna, cui il progetto stesso si rivolge. Centrale in questa avventura è stata la condivisione di finalità che ha trovato la piena collaborazione della Direzione della Casa di reclusione di Nuchis, della Magistratura di sorveglianza e dell'Amministrazione comunale, consentendo di avviare un percorso di conferenze

riparative che ha visto il coinvolgimento di istituzioni e cittadinanza. La prospettiva rappresentata si connette sia alle recenti evoluzioni normative sulle misure di probation (specificamente, alla L. 67/2014 che introduce la messa alla prova anche per le persone maggiorenni), sia alle raccomandazioni e direttive sovra-nazionali che individuano nelle misure non detentive e nella predisposizione di servizi di ascolto e cura delle vittime strumenti di contrasto alla criminalità. Le conferenze e gli incontri di counseling per studenti detenuti possono contribuire all'accrescimento della capacità di resilienza della comunità, del livello di sostegno e autoefficacia sociale per fronteggiare le fratture createsi all'interno della stessa con l'apertura del carcere, incrementare probabilmente anche il livello di benessere comunitario. L'incremento del benessere può sostenere la continuità e la persistenza di modelli di governance e gestione delle città su basi riparative.

Laurearsi vale la pena: il Polo per studenti detenuti dall'Università degli Studi di Torino

Prina Franco

Dipartimento di Culture, Politica e Società, Università degli Studi di Torino

La costituzione del Polo Universitario per studenti detenuti presso la Casa Circondariale "le Vallette" (dal 2003 "Lorusso e Cutugno") di Torino ha radici lontane. Esso si pone in linea di continuità con l'attività svolta sistematicamente fin dall'inizio degli anni Ottanta dalla Facoltà di Scienze Politiche per garantire ai detenuti iscritti ad essa l'esercizio del diritto allo studio, secondo il dettato della nostra Costituzione. Esauritasi la fase in cui a usufruire della tutorship della Facoltà erano soprattutto i detenuti politici, si delineò la possibilità di strutturare un progetto che mirasse a favorire un percorso di risocializzazione attraverso lo studio universitario per quanti avessero titolo e interesse ad iscriversi all'Università. Fu istituita all'interno della Casa Circondariale una sezione per gli studenti universitari, in cui creare un ambiente idoneo allo studio, all'incontro con i docenti, alla circolazione del materiale didattico.

La sezione, con celle aperte l'intera giornata, può ospitare fino a 26 detenuti ed è dotata di un'aula per le lezioni e di alette per colloqui ed esami, di un'aula informatica. Sono inoltre presenti una piccola biblioteca e alette per studio individuale.

L'iniziativa del Polo, formalizzata nel 1998, è stata per molto tempo unica in Italia e mantiene caratteri peculiari in quanto prevede l'impegno dell'Università a garantire un vera e propria "offerta formativa" strutturata, ovvero l'organizzazione di cicli di lezioni e seminari da parte dei docenti delle discipline previste, dei relativi esami, delle sessioni di laurea. Attualmente il Dipartimento di Culture, Politica e Società e il Dipartimento di Giurisprudenza gestiscono l'intera offerta formativa per il Corso di Laurea in Scienze politiche e sociali e per i Corsi di laurea in Giurisprudenza (triennali e laurea a ciclo unico). Per chi termina la triennale di Scienze politiche e sociali è possibile proseguire gli studi con l'iscrizione a una Magistrale del Dipartimento. In tempi più recenti alcuni studenti seguono corsi afferenti ad altri Dipartimenti (Studi umanistici, Storia, Matematica).

Per dare un'idea dell'impegno, nell'anno accademico 2015-16 il numero di studenti in carico al Polo è di 35. Di essi 21 sono collocati presso la Sezione Polo, 3 presso altre sezioni del carcere o presso l'IPM Ferrante Aporti. Altri 11 proseguono gli studi in regime di semi-libertà o di affidamento in prova. In questo anno la maggioranza segue CdS (triennali e magistrali) nell'area delle Scienze politiche e sociali (20), mentre 12 seguono studi in Giurisprudenza. Altri tre iscritti studiano Matematica, Beni culturali e Scienze della comunicazione. Nelle sessioni di laurea riferite agli ultimi 3 anni accademici si sono laureati 19 studenti.

La collocazione presso il Polo è prevista per chi ne fa domanda (anche da altre carceri, rispondendo ad un "interpello" annuale diffuso a livello nazionale), è in condizioni che non ostino alla collocazione in una sezione a sicurezza attenuata e ha una pena la cui durata consenta di concludere il ciclo di studi.

La Fondazione Compagnia di San Paolo sostiene economicamente l'iniziativa. Il contributo garantisce la presenza di due tutor didattici dedicati, il pagamento delle tasse, la fornitura di libri e materiale didattico, cancelleria e materiale di consumo per le attrezzature informatiche. La valenza risocializzante e l'accompagnamento al

reinserimento è favorito da un Protocollo di intesa (siglato per la prima volta nel 2008) che impegna l'Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo a erogare i fondi necessari per 8 borse-lavoro e il Comune di Torino e la Regione Piemonte ad accogliere presso loro uffici e servizi altrettanti studenti del Polo che, quando vi ricorrono le condizioni, possono iniziare ad accedere a misure alternative e così lavorare e, insieme, frequentare, per metà giornata, le lezioni in Università, sostenere esami e concludere il ciclo di studi intrapreso. Oltre al piano descrittivo, l'intervento potrà sviluppare alcune considerazioni sul significato attribuito a questo impegno dal nostro Ateneo e, più in generale, sulle modalità (anche innovative) della presenza delle università nei contesti carcerari (sotto il profilo didattico e dell'accompagnamento al reinserimento sociale, della formazione, anche del personale, e della ricerca).

Progetto Università in carcere: il Polo universitario di Padova

Vianello Francesca

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

La scommessa che stiamo facendo con il progetto del Polo universitario è se possa esistere, pur nelle particolari condizioni di detenzione, uno spazio effettivo di tutela dei diritti del detenuto in quanto studente. È evidente che l'offerta di concrete opportunità di studio è in grado di rientrare perfettamente nella definizione di un percorso individualizzato di trattamento e di rieducazione, così come richiesto dall'ordinamento penitenziario. Così come è ovvio l'auspicio di tutti che l'impegno rivolto allo studio possa integrarsi con altri importanti veicoli della riabilitazione, quali quelli costituiti da ulteriori opportunità formative, da importanti iniziative culturali o da eventuali possibilità lavorative. Ciò nonostante, il servizio offerto dall'Università è prima di tutto un servizio agli studenti che, in quanto tale, vuole strutturarsi, per quanto possibile, in modo indipendente dalle necessarie valutazioni che altri sono tenuti a svolgere sulle caratteristiche personali e giudiziarie delle persone recluse. La scommessa è che possa instaurarsi uno spazio, per quanto

minimo, in cui la persona torni ad essere titolare effettiva di diritti (allo studio) e di doveri (lo studio), senza che le considerazioni relative alla pericolosità, alla sicurezza, alla rieducazione, che tanto peso hanno sulla vita detentiva, possano incidervi pesantemente. Nell'attuale situazione di sovraffollamento, ciò può significare pretendere una preparazione adeguata da persone che spesso sono costrette a studiare di notte o in bagno o in situazioni di forte promiscuità; ma significa al contempo garantire, invece che semplicemente concedere, una serie di servizi essenziali. Se è evidente che non possiamo essere ciechi di fronte alle tante difficoltà dello studente detenuto, né d'altro canto di fronte alle esigenze della sicurezza, rimane che lo studio può davvero costituire un'opportunità per ritrovare un limitato spazio di libertà, e per ciò stesso di responsabilità, solo nella misura in cui viene sottratto alle dinamiche della detenzione, spesso caratterizzate dal prevalere di logiche di concessione e dimensioni di incerte.

Sessione 3

Simposio: Counselling per l'orientamento

Chair: Maria Grazia Strepparava, Dipartimento di Medicina e Chirurgia, School of Medicine; Fabio Madeddu, Dipartimento di Psicologia; & Cristina Riva Crugnola, Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Presentazione generale

La visione dell'orientamento come processo continuo che si svolge nel tempo, lungo i percorsi di studio e professionali, implica che nel percorso universitario diversi possano essere i momenti in cui l'individuo si trova in difficoltà e nella necessità di approfondire, rivedere e/o rivalutare le proprie scelte; è un processo spesso tutt'altro che semplice, in molti casi accompagnato da disagio anche significativo. I servizi universitari di counselling psicologico costituiscono uno spazio importante e necessario in cui lo studente (il giovane adulto) in crisi può trovare uno spazio di condivisione per riflettere, rielaborare le proprie scelte, per confrontarsi con un esperto sulle criticità evolutive del momento, per un ascolto esperto e di sostegno; è uno spazio protetto organizzato per consentire la chiarificazione dei problemi, la rielaborazione della difficoltà, la riattivazione e il potenziamento delle risorse individuali o il riconoscimento di un problema più profondo. L'esperienza pluriennale degli operatori in questo ambito consente di fornire il panorama delle problematiche personali affrontate dagli studenti nel loro percorso universitario e le diverse domande che li portano ad accedere ai servizi di counselling psicologico; emerge un quadro complesso che copre uno spettro molto ampio di situazioni: dal più gestibile disorientamento evolutivo al vero e proprio disagio psicologico. Il simposio, attraverso i contributi presentati da diversi centri di counselling, delinea una panoramica articolata delle attività svolte nelle diverse sedi e della tipologia di utenti e problemi trattati.

Il SAP, Servizio di Aiuto Psicologico, dell'Università degli Studi di Bologna: un percorso di crescita individuale e istituzionale

Monti Fiorella, Ricci Bitti Pio Enrico

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Bologna

Il Servizio di Aiuto Psicologico (SAP), continuazione di una delle più consolidate iniziative cliniche d'assistenza dell'Istituto di Psicologia dell'Università degli Studi di Bologna, è attivo dal 1985 presso il Dipartimento di Psicologia e offre gratuitamente, a tutti gli studenti dell'Ateneo, indipendentemente dal Corso di studio di appartenenza, una possibilità di ascolto, di orientamento e di aiuto psicoterapeutico.

I Giovani che si rivolgono al Servizio denunciano prevalentemente importanti problemi di tipo emotivo e relazionale, che si ripercuotono in modo negativo, a volte acuto, a volte cronico, sulla loro vita relazionale e sul loro percorso di studi. Il senso della ricerca del giovane adulto sembra essere l'attribuzione di senso al futuro attraverso l'investimento e la rivalutazione soggettiva di una meta futura, spesso confusa o percepita non raggiungibile. Anche se non per tutti, per molti questo viaggio ha inizio ed è sostenuto dall'ingresso all'Università che, se da un lato permette di sfruttare questi anni come una "moratoria" nei confronti della strutturazione della propria personalità e del consolidamento dei processi di separazione e di identificazione, dall'altro innesca sia complessi processi di rimaneggiamento psichico sia importanti sfide alle proprie aspettative di autonomia e di ridefinizione di ruolo.

Il SAP prevede due moduli d'intervento: il primo consiste in una consultazione, costituita da colloqui a cadenza settimanale condotti dal medesimo operatore. Questa fase di assessment, focalizzata sull'analisi della domanda, della motivazione e della natura del disturbo, ha l'obiettivo di condividere gli aspetti di vulnerabilità e di sofferenza dello studente, favorendo i processi di introspezione e consapevolezza circa le sue problematiche e stimolando le sue risorse rispetto al mettere in atto strategie difensive funzionali al processo evolutivo. In alcuni casi si valuta che la fase della consultazione sia sufficiente allo studente per chiarire le motivazioni che lo hanno portato a chiedere aiuto. Nella maggior parte dei casi, il gruppo di Staff reputa che lo studente vada seguito con il secondo

modulo, costituito da un trattamento psicoterapeutico. La discussione di gruppo identifica la tipologia di intervento più indicata per lo studente: può essere un trattamento di psicoterapia individuale o di gruppo cognitiva o dinamica della durata massima di un anno. Gli interventi tendono a favorire sia una ripresa evolutiva o un recupero maturativo, sia un'apertura di uno spazio di riflessione e pensiero, ma anche di attesa, che valorizzi l'importanza degli aspetti emozionali accanto a quelli cognitivi. Il SAP, essendo collocato in ambito universitario, oltre ad offrire una possibilità condivisa di analisi delle proprie problematiche, attenua una rappresentazione patologica della disregolazione affettiva, legata alla sofferenza, risultando dunque in grado di attrarre anche coloro che, per timore di essere oggetto di stigma, non presenterebbero richiesta d'aiuto ad un centro di salute mentale. Il Servizio rappresenta quindi una risposta adeguata alle richieste di aiuto psicologico provenienti dai giovani adulti, che devono fronteggiare richieste evolutive specifiche in aggiunta alle istanze universitarie e a fronte di complesse carenze familiari e sociali.

Interventi psicologici per gli studenti universitari: riflessioni inerenti le competenze richieste agli psicologi che operano presso i servizi universitari alla luce dell'esperienza del SAP Counselling e Psicoterapia dell'Università degli Studi di Padova
Ghisi Marta, Rizzato Roberta, Meneghetti Chiara, De Beni Rossana
Dipartimento di Psicologia Generale, Università degli Studi di Padova

Il Servizio di Aiuto Psicologico - Counseling e Psicoterapia (SAP-CP) dell'Università degli Studi di Padova accoglie le varie forme di difficoltà psicologiche dello studente universitario che vi si rivolge autonomamente quando il normale proseguimento degli studi è ostacolato da problemi riguardanti lo studio (come dubbi sulle proprie capacità o rendimento accademico inadeguato) e/o la gestione delle emozioni. Lo studente può manifestare, fra gli altri, sintomi d'ansia e di depressione, oltre che difficoltà nelle relazioni interpersonali. Presso il Servizio SAP-CP viene utilizzato

principalmente il modello teorico cognitivo e meta-cognitivo. Dal gennaio 2014 al luglio 2016 sono stati presi in carico presso il Servizio SAP-CP 610 studenti universitari provenienti da varie Scuole dell'Ateneo di Padova e iscritti nei vari anni di corso, sia come regolari, sia come fuori corso. Oltre il 50% di questi studenti era iscritto al primo o al secondo anno, a indicazione del fatto che il giovane adulto sa cogliere il proprio malessere al suo ingresso all'Università e chiede aiuto in tempi abbastanza brevi.

Il 37% degli studenti era costituito da maschi e il 63% da femmine con un'età media di 23,1 anni (D.S. = 4,17). La motivazione della richiesta era riconducibile per il 30% dei casi a problematiche legate allo studio (scarso rendimento, carenza strategica negli apprendimenti, demotivazione, dubbi sulle scelte universitarie, situazioni di stallo negli esami); il 45% degli studenti riferiva problematiche legate alla gestione dell'ansia (ansia eccessiva durante la preparazione e lo svolgimento degli esami, ansia generalizzata, attacchi di panico); il 13% riportava difficoltà a livello relazionale. Nel periodo considerato, il 61,7% degli interventi si è concluso entro 6 colloqui dopo l'assessment, il 31,8% ha avuto una durata fino a 24 colloqui dopo la presa in carico e il 6,5% una durata superiore (fino a un massimo di 48 colloqui).

Alla luce di quanto emerso nella realtà specifica del SAP-CP, il presente contributo propone una riflessione su quali possano essere le modalità di intervento per rispondere in maniera adeguata alle problematiche lamentate dallo studente universitario (sempre più complesse e con indici di gravità talora elevati) e sulle competenze e la formazione degli psicologi che operano presso tali servizi universitari.

Il counselling universitario ad orientamento dinamico rivolto a giovani adulti

Riva Crugnola Cristina, Fontana Maria Rosaria, Preti Emanuele, Sarno Irene, Madeddu Fabio

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

La relazione si propone in primo luogo di illustrare le caratteristiche di un modello di counselling a orientamento psicodinamico rivolto a studenti universitari da noi attuato presso il Servizio di Counselling dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca. Il secondo obiettivo è quello di esporre dati preliminari relativi a un progetto di ricerca volto a valutare le caratteristiche personologiche e psicopatologiche dell'utenza del servizio e l'efficacia dell'intervento. Come è noto il counselling rivolto a studenti universitari è contraddistinto da aspetti specifici legati alla fascia di età che caratterizza l'utenza e ai compiti evolutivi che essa comporta, implicanti complessi processi di individuazione e consolidamento identitario. Di particolare utilità a questo riguardo è il costrutto di *emerging adult* (Arnett, 2007), che evidenzia un periodo specifico (dai 20 ai 25 anni) nel ciclo di vita, a metà tra tardo-adolescenza e giovane età adulta, coincidente con la fascia di età che contraddistingue i nostri studenti. Tale periodo è caratterizzato da aspetti di instabilità e di esplorazione a livello identitario, dal sentimento di *feeling in-between*, né adolescente, né adulto e contemporaneamente da una tendenza al consolidamento della personalità (Hopwood et al., 2011). Verrà considerata a questo proposito la letteratura internazionale e nazionale che si sta sempre più interessando alla specificità della salute mentale che inerisce al giovane adulto (Grant & Potenza, 2010; Madeddu & Lancini, 2014) sottolineando come tale fase costituisca un cruciale *turning point* nel ciclo di vita. La relazione illustrerà poi il modello di intervento psicodinamico da noi adottato. Tale approccio, che si inserisce nella tradizione della Tavistock Clinic rispetto agli interventi di consultazione rivolti ad adolescenti e giovani adulti (Adamo et al. 2010) per quanto riguarda il setting adottato, considera come finalità primaria quello di favorire la capacità riflessiva del soggetto nell'ambito di un contesto relazionale "sicuro" (Fonagy & Allison, 2014). Il team è formato da psicologi psicoterapeuti supervisionati

da due coordinatori. Gli obiettivi specifici del nostro intervento sono in primo luogo quello di rendere consapevoli i nodi conflittuali alla base della richiesta di consultazione da parte dello studente con la finalità di aumentare le capacità di quest'ultimo di riflettere sui propri stati mentali e affettivi e al contempo su quelli delle diverse figure (familiari, compagni di studio, partner, docenti), spesso fonte dei conflitti relazionali esposti nella consultazione, permettendo una prima elaborazione e integrazione di tali problematiche (Fonagy & Allen 2006; Kernberg, 1976). Un secondo obiettivo è quello di esplorare insieme allo studente le possibili risorse utili per fronteggiare tali temi e favorire i processi decisionali adeguati alle problematiche esposte. In quest'ottica il counselling svolge un'importante funzione di prevenzione rispetto al manifestarsi del disagio in fasi successive (Hunt & Eisenberg, 2010) e, al contempo, può contribuire a diminuire il rischio di abbandono rispetto al corso di studi intrapreso.

La relazione considererà le diverse fasi dell'intervento e i temi più frequentemente oggetto delle consultazioni (problemi legati allo studio e alla conclusione dell'iter universitario, problemi familiari e relazionali, identitari, legati ad esperienze traumatiche, ecc.), nonché gli esiti prevalenti (conclusione della consultazione, estensione al follow-up, invio in psicoterapia). Verranno infine presi in esame i primi dati relativi a un progetto di ricerca in corso volto a valutare: (1) le caratteristiche psicologiche e psicopatologiche degli studenti che si rivolgono al servizio; (2) i motivi della richiesta di consultazione indicati dagli studenti e la loro congruenza con i motivi individuati dagli operatori; (3) l'efficacia dell'intervento proposto (a t1 – al termine della consultazione; a t2 – a 6 mesi dal termine della consultazione) in termini di sintomatologia psicopatologica e soddisfazione in diverse aree; (3) l'influenza della struttura di personalità e degli stili di attaccamento sull'efficacia dell'intervento. Presenteremo alcuni dati preliminari relativi a un campione di studenti utenti del servizio. Nello specifico, il campione verrà descritto rispetto al profilo psicologico e psicopatologico rilevato al momento della richiesta di consultazione (t0). Per quanto riguarda gli aspetti strutturali, presenteremo il profilo del campione in termini di stili di attaccamento, misurati attraverso l'Attachment Style Questionnaire, e di struttura di personalità secondo il modello

di Kernberg, misurata attraverso l'Inventory of Personality Organization. Le caratteristiche psicopatologiche del campione sono state valutate attraverso la Symptom Checklist 90-R.

Criticità evolutiva o disagio clinico? Funzione e ruolo dei servizi di counselling per gli studenti universitari

Bani M.*, Zorzi F.*, Corrias D.*, Dolce R.*, Plantulli A.*,
Rezzonico G.*, Mazza U.°, Barile F.°, Strepparava M.G.*°

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

° UO Psicologia Clinica, ASST-Monza, Ospedale San Gerardo

I servizi di counselling psicologico clinico spesso rappresentano una preziosa opportunità per gli studenti universitari di incontrare un professionista della salute mentale, discutendo - in un setting clinico non stigmatizzante - situazioni di difficoltà personali che difficilmente arriverebbero all'attenzione dei tradizionali servizi di salute mentale.

Tuttavia se da un lato i servizi di counselling psicologico universitario vengono generalmente descritti come dei servizi per un'utenza con un disagio leggero o transitorio, dall'altro l'evidenza clinica suggerisce che questa popolazione è invece molto più eterogena, con livelli di sofferenza psicologica che si distribuiscono su un continuum che va dal disagio esistenziale alla franca psicopatologia. In questo lavoro vengono presentati i dati relativi al livello di disagio psicologico e allo stato di distress generale (valutati con SCL-90 e CORE-OM) in un campione di 300 studenti che hanno avuto accesso al servizio di counselling psicologico tra il 2010 e il 2016, presso il quale hanno svolto interventi individuali o di gruppo ad indirizzo cognitivista. Il profilo degli studenti è messo a confronto con il profilo di un campione di utenti (omogenei per genere, età e livello socio-economico) seguiti da un servizio ospedaliero per giovani adulti. I risultati evidenziano come il livello sintomatologico portato dagli studenti sia elevato e in alcune dimensioni confrontabile con il profilo degli utenti del servizio territoriale di psicologia clinica.

Alla luce di tali osservazioni vengono presentate diverse riflessioni su organizzazione, struttura e offerta dei servizi di counselling universitario, sottolineando la necessità di un'adeguata rispondenza ai bisogni reali portati dagli studenti, attraverso strutture e interventi dotati di sufficiente flessibilità nei processi di presa in carico e di intervento, rimarcando soprattutto l'essenziale necessità di un coordinamento con le reti territoriali, per proporre un'offerta anche clinica in grado di rispondere ad una varietà di bisogni ed avendo identificato procedure consone per l'invio delle situazioni più complesse sul territorio per un adeguato proseguimento del percorso.

Sessione 4

Simposio: L'alleanza scuola-università per ripensare le pratiche

*Chair: Laura Formenti, Dipartimento di Scienze Umane per la
Formazione, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Il progetto OSA: filosofia e metodologia della ricerca cooperativa al servizio dell'orientamento formativo

*Formenti Laura, Vitale Alessia, Galimberti Andrea
Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Il contributo presenta una riflessione di cornice sul progetto O.S.A. - Orientarsi in un Sistema che Apprende (29 aprile 2015 – 6 ottobre 2016), come apertura del simposio, nel quale sono coinvolti tutti i protagonisti del progetto: insegnanti, dirigenti scolastici, pedagogisti, giovani studiosi e ricercatori dell'università. La sintesi del progetto e degli interventi preordinati è presentata separatamente, nella proposta del simposio "L'orientamento scolastico tra desiderio e scelta, individuo e sistema. Riflessioni ed esperienze sul progetto OSA" organizzato a cura di FROGS, Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione, Università Milano-Bicocca con insegnanti e dirigenti della Rete di scuole Milano 3. L'intervento di apertura (di taglio prettamente accademico e teorizzante, mentre gli altri interventi presentano i dati e risultati del progetto attraverso le voci dei suoi protagonisti, in particolare insegnanti, dirigenti e pedagogisti coinvolti) prevede un inquadramento teorico, epistemologico e metodologico relativo all'idea di un orientamento formativo di taglio sistemico, che è stata implementata nel progetto attraverso la metodologia della ricerca-formazione cooperativa (Heron, 1996), trasformativa (Mezirow, 1991, 2000, 2012; Vitale, 2012) e compositiva (Formenti, 2009, 2010). Si sosterrà, in particolare, che la ricerca cooperativa (costruita secondo un modello a spirale che compone esperienza, rappresentazione, comprensione e azione) rappresenta una metodologia particolarmente efficace nel lavoro con i professionisti della scuola, proprio nell'ottica dell'apprendimento trasformativo e della formazione al pensiero complesso, in quanto attiva dei circoli

virtuosi che creano auto-consapevolezza emozionale e relazionale, riflessività e auto-riflessività, consenso/collaborazione, unito al pensiero critico e ad una progettualità innovativa. La ricerca parte dall'esistente, ovvero da pratiche ed esperienze, che seppur limitate e obsolete sono rivelatrici di premesse, prospettive di significato, limiti e dilemmi che illuminano l'idea dominante di orientamento, non solo a scuola, ma nella società. Un'idea lineare, deterministica, non equa non rispettosa della complessità. La ricerca cooperativa ha inoltre il vantaggio di creare relazioni e circoli virtuosi in una scuola nella quale prevalgono l'isolamento e la ripetitività di modelli ormai superati. Per potersi ri-orientare in una scuola (e in un mondo) che cambia, diventa indispensabile riesaminare l'esperienza incorporata (Formenti, Horsdal, & West, 2014) e nutrirla di pensiero immaginativo da un lato, critico dall'altro.

Seguendo queste premesse, l'idea di un "sistema che apprende e (quindi) orienta" è diventata il leit-motif di un lavoro collettivo durato un anno, nel quale gli insegnanti e i dirigenti della rete di scuole hanno usato su di sé diversi linguaggi, sguardi e strumenti, innanzitutto per esplorare le esperienze di orientamento, per rappresentarle in forme narrative ed estetiche, per ri-significarle, analizzare le pratiche e riprogettare insieme nuove forme di orientamento formativo.

Bibliografia

- Formenti, L. (2009). Com-posizioni. Percorsi di ricerca-formazione alla relazione di cura. In *Attraversare la cura. Relazioni, contesti e pratiche della scrittura di sé* (pp. 21-42). Gardolo (TN): Erickson.
- Formenti, L. (2010). Metaphors, stories and the making of a satisfying theory: Transformational learning for professionals in education. In *Transformative Learning in Time of Crisis: Individual and Collective Challenges*. Atti della IX Conferenza Internazionale ITLC, Atene.
- Formenti, L. (2016) in Formenti, L. & West, L. *Stories that make a difference*. Lecce: Pensa Multimedia.
- Formenti, L., West, L., & Horsdal, M. (2014) (eds.), *Embodied narratives. Connecting stories, bodies, cultures ad ecologies*. Odense (DK): University Press of Southern Denmark.

- Heron, J. (1996), *Co-operative inquiry. Research into the human condition*. London: Sage.
- Mezirow, J. (1991). *Apprendimento e trasformazione*. Milano: Raffaello Cortina.
- Mezirow, J. (2000) (Ed.), *Learning as transformation. Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Taylor, E., Cranton, P., & Ass. (2012). *The handbook of transformative learning. Theory, research, and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Vitale, A. (2012), *Metodologie trasformative*. Milano: Guerini.

L'orientamento scolastico tra desiderio e scelta, individuo e sistema. Riflessioni ed esperienze sul progetto OSA

Crovo Anna**, D'Andrea Dario, Falco Annamaria**, Formenti Laura*, Galimberti Andrea*, Osio Laura*, Rossi Maddalena**, Rovetta Renato**, Trisolini Elisabetta**, Vitale Alessia*, altri

*Università degli Studi di Milano-Bicocca

**Rete MI3

Il simposio presenta e discute i risultati del progetto O.S.A. - Orientarsi in un Sistema che Apprende (29 aprile 2015 – 6 ottobre 2016), coinvolgendo nella riflessione i protagonisti: insegnanti, dirigenti scolastici, pedagogisti, giovani studiosi e ricercatori dell'università.

Il progetto: Dal marzo 2014, la Rete Milano 3 (territorio di riferimento è la zona Nord-Est della Provincia di Milano), nell'ottica di contrastare la dispersione scolastica e sostenere il successo formativo, ha messo a fuoco un deficit di elaborazione progettuale intorno al tema dell'orientamento e la necessità di interrogarsi sull'efficacia delle pratiche orientative messe in atto, cercando nuovi orizzonti teorici e prospettive operative. Il modello formativo sostenuto dalla rete (iniziativa territoriale di reti di scuole, metodologia formativa partecipata, ricerca cooperativa e scambio peer-to-peer, condivisione di buone pratiche, valorizzazione delle competenze professionali diffuse) ha trovato nel gruppo FROGS, Dipartimento Scienze Umane per la Formazione, Università Milano-

Bicocca (Dir. Sc. prof.ssa Laura Formenti), un interlocutore con il quale co-progettare un percorso di ricerca-formazione mirato a favorire il confronto e ad attivare pratiche innovative. Il Progetto, finanziato con una parte delle risorse attribuite alla Rete per attivare iniziative di contrasto alla dispersione scolastica, si è rivolto a dirigenti e insegnanti (referenti per l'orientamento, ma non solo) con i seguenti obiettivi: Rilevare esperienze e pratiche di orientamento presenti nelle scuole della Rete (oltre a dare visibilità all'esistente, riempiendo un vuoto informativo, si intendeva generare riflessività, in particolare attraverso differenze e somiglianze che rivelano prospettive di significato tacite); Sviluppare e sperimentare azioni innovative all'interno delle pratiche già esistenti (la metodologia sistemica invita al rispetto per l'esistente; evita di calare proposte e soluzioni dall'alto); Favorire il formarsi di una comunità orientata e orientante, a livello di plesso, di rete di scuole e di territorio (principio di interconnessione sistemica; l'orientamento nasce dalla com-posizione e dall'inter-azione); Sviluppare professionalità sull'orientamento, agendo in termini riflessivi, auto-consapevoli, riconoscibili e riconosciuti: non solo gli insegnanti (naturali orientatori), ma i dirigenti scolastici (il cui ruolo sta cambiando molto rapidamente), gli orientatori, i consulenti della scuola e anche i ricercatori. Il progetto ha obiettivi trasformativi, secondo un'accezione della formazione che non si accontenta di aggiungere nuovi pensieri e azioni a un bagaglio già esistente, ma chiede ai learners di mettersi in gioco, riconoscere i propri presupposti e prospettive di significato (Mezirow, 2000, 2015) e spostare/ampliare il ventaglio di possibilità attraverso l'azione deliberata (Formenti, 2009, 2016). Tutto questo richiede la messa in atto di processi e modelli di formazione composizionali, complessi, analogici, per aprire possibilità e pensabilità.

Risultati: *le linee-guida*. Tra i risultati del progetto, saranno presentate alcune linee-guida per una scuola che mette al centro l'interesse del ragazzo/a, promuove occasioni di scelta, valorizza tutte le forme di intelligenza e di conoscenza, dialoga con la famiglia, interpreta il territorio, i suoi vincoli e la sua "intelligenza", accoglie l'errore. Le linee-guida suggeriscono come la scuola potrebbe orientarsi nel progettare pratiche efficaci, innovative, aperte alla complessità della società attuale e dei processi di apprendimento,

superando forme di orientamento deterministiche, riduttive, generative di esclusione e di marginalizzazione, ancora basate sulla mera valutazione delle prestazioni scolastiche. Viene così promossa un'idea di orientamento sistemico, emergente, permanente e diffuso, che riguarda gli adulti e i contesti tanto quanto i ragazzi/e, che non spreca desideri e abilità, ma compone sogno e realtà; un processo centrato sullo sviluppo di capacità auto e meta-riflessive, che richiedono però una stretta sinergia nel sistema orientante, di cui la scuola è uno dei nodi significativi (con le famiglie, le agenzie educative e culturali, i servizi sociali e sanitari, il mondo produttivo e delle imprese, le amministrazioni locali, le associazioni e così via).

Sessione 5

Simposio: Diversity management tra presente e futuro

Chair: Lea Ferrari, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

Il Diversity Management tra presente e futuro

Bombelli M. Cristina

Fondatrice di Wise Growth

Da tempo nelle aziende si è consolidata la prassi del “diversity management” che ha avuto una sostanziale evoluzione negli anni. Nata sotto una spinta ideale ha subito nel tempo molti aggiustamenti a fronte di riflessioni circa la sua potenzialità ed anche, inevitabilmente, le problematiche che può portare.

L’intervento intende mettere in luce, oltre le opportunità, anche i rischi del Diversity Management, partendo da esperienze concrete sviluppate in molti anni di attività di consulenza con azienda di differenti settori, dimensioni e culture. Le azioni aziendali hanno riguardato in questi anni in Italia soprattutto il genere, ma da qualche anno è iniziata una maggiore attenzione alle tematiche delle generazioni e, per le organizzazioni esposte ad attività internazionali, delle culture. Più difficile incontrare azioni di inclusioni della disabilità e delle differenze sessuali, anche se sono temi che stanno salendo nell’attenzione culturale. Dal punto di vista dell’inclusione e delle pratiche connesse le aziende si sono rivelate, in questi anni, interessanti laboratori di prassi che possono essere studiate e condivise per una contaminazione culturale e operativa che possa produrre risultati positivi.

Gestire la complessità: diversity management e intersectionality a confronto

De Vita Luisa

*Facoltà di Scienze Politiche, Sociologia, Comunicazione,
Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche, Università degli
Studi di Roma "La Sapienza"*

Il contributo presentato, cerca di introdurre all'interno del ricco dibattito che oramai da un po' di anni si è sviluppato intorno al diversity management (DM) il frame dell'*intersectionality*. La letteratura sul tema e le evidenze empiriche sembrano, infatti, segnalare come l'utilizzo di una prospettiva intersezionale consenta da un lato di migliorare la comprensione delle disuguaglianze e dall'altro di sfruttare meglio il potenziale d'innovazione favorito dall'approccio del DM (De Vita, 2014). Al DM si deve sicuramente una rivoluzione nelle modalità di affrontare le questioni delle diversità, soprattutto nei contesti organizzativi (Cuomo & Mapelli, 2007; De Vita, 2011), rispetto al più tradizionale approccio legato alle pari opportunità (PO). Il DM ha consentito non solo di allargare le tipologie di diversità prese in considerazione (non più solo il genere ma anche la disabilità, l'origine etnica, il diverso orientamento sessuale, l'età, ecc.) ma anche di favorire l'attivazione dal basso da parte delle singole imprese nel tentativo di dedicare maggiore attenzione alla qualità della vita lavorativa. Il DM rappresenta, infatti, una scelta volontaria dell'impresa che, in piena autonomia, può decidere di attuare politiche di gestione delle diversità a prescindere da obblighi o sanzioni. Il fondamento principale è lo sviluppo dei talenti e delle potenzialità delle diverse persone, con un'attenzione non più dedicata esclusivamente all'ingresso nel mercato del lavoro ma alla definizione di percorsi più paritari nelle opportunità di crescita professionale e di carriera. A partire da questi principi di base, sono oramai molte però le riflessioni tese a evidenziare gli elementi problematici insiti in quest'approccio. Anche nelle ricerche e negli studi che hanno ragionato in un'ottica di diversity management, è infatti possibile rintracciare una riproduzione seppur parziale dei limiti delle PO. In primo luogo, la maggior parte delle ricerche, ma anche degli interventi organizzativi, risultano focalizzati su un solo tipo di

diversità per volta, con l'assunto implicito che le categorie di differenza siano piuttosto simili tra di loro. In secondo luogo moltissime perplessità vengono sollevate sul carattere eccessivamente strumentale del DM; la logica del business case piegherebbe, a detta degli studiosi, le strategie di gestione delle differenze alla massimizzazione della competitività e del profitto prestando poca attenzione al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e al raggiungimento di una maggiore parità. Terzo, nella maggior parte degli studi non viene considerata l'influenza del contesto di azione all'interno del quale si studiano o si progettano le pratiche di gestione delle diversità. Si assume, infatti, una sorta di universalismo, spesso associato alla sicurezza di poter esportare in un altro contesto le pratiche intraprese, semplicemente attraverso lo scambio di *best-practices*. Questo universalismo inoltre, se da una parte predetermina le relazioni e non analizza l'interazione dinamica tra le caratteristiche individuali e i fattori istituzionali o organizzativi, dall'altra non cattura la dimensione del potere (Tatli & Özbilgin, 2012). Partendo da queste considerazioni il dialogo tra il DM e l'approccio intersezionale sembra poter essere molto utile per superare le criticità descritte.

L'intersectionality (Crenshaw, 1989; Hancock, 2007; Holvino, 2010) configura un modo diverso di guardare alle differenze individuali e alle modalità con cui si generano o si riproducono le disuguaglianze. Il punto di partenza non è più l'analisi delle caratteristiche individuali ma i modi con cui le diverse categorie sociali e culturali si combinano influenzandosi vicendevolmente (McCall, 2005). Il genere, l'origine etnica, la disabilità, l'orientamento sessuale, la classe, la religione ecc., non sono più considerate separatamente ma nella loro interazione e dipendenza rispetto alle caratteristiche storiche e culturali del contesto di riferimento. Il focus è dunque sull'analisi delle modalità con cui le interazioni sociali, che si esplicano nei diversi contesti politici, istituzionali e ovviamente organizzativi, vanno a strutturare le opportunità attribuite ai diversi individui (Cornet, 2010). Nel tentativo quindi di far dialogare le due prospettive, il contributo cercherà di evidenziare come l'inserimento di una prospettiva intersezionale nelle pratiche di DM consente di adottare un approccio di gestione delle differenze capace di identificare i

meccanismi di discriminazione come processi emergenti. Non più quindi politiche o interventi radicati in un'idea di discriminazione consolidata sostenuta da rapporti stabili tra gli attori in gioco ma interventi volti piuttosto a ridiscutere i rapporti stessi per evidenziare le identità marginalizzate, le pratiche represses o ostacolate e in cui potenzialmente è radicato il cambiamento.

Disabilità e diversity: oltre il “politicamente corretto”

Castiglioni Ida

*Ricercatrice, Sociologia dei processi culturali e comunicativi,
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università degli Studi
di Milano-Bicocca*

Dagli inizi degli anni Novanta, quando si è cominciato a parlare di Diversity negli Stati Uniti, il tema della diversa abilità è sempre stato una categoria presente nel discorso pubblico e professionale. Ciò ha permesso da un lato di “normalizzare” la disabilità e di allargare la sfera della diversa abilità, dall'altro di uscire definitivamente dall'alveo della nozione deficitaria di handicap.

Il Diversity management si diffonde come risposta in contrasto alle politiche di azioni positive che avevano caratterizzato gli anni Settanta e Ottanta; queste si erano concentrate su una dimensione quantitativa di inclusione attraverso il cambiamento della demografia all'interno delle organizzazioni. La questione legale era alla base del sistema di inclusione, attraverso leggi che determinavano obiettivi e percentuali in un'ottica di rimedio per le ingiustizie subite dai diversi gruppi di minoranza. Ciò era servito a sviluppare maggiore consapevolezza, ma non aveva certamente risolto il problema di un trattamento egualitario né aveva mai potuto affrontare la questione della valorizzazione della diversità. Il Diversity management si proponeva quindi di affrontare tali questioni e di proporre nuove soluzioni per l'inclusione e la promozione della differenza. La situazione attuale, a poco più di venti anni dall'esordio di tali politiche nelle organizzazioni lavorative e educative, è di un miglioramento netto sotto alcuni punti di vista e di peggioramento per altri. Notoriamente la

radicalizzazione di political correctness è diventato un elemento di paura che ha paralizzato l'azione e l'innovazione di molte organizzazioni. Alcuni di questi errori hanno riportato l'orologio indietro di qualche decennio e in taluni contesti si è ritornati a parlare quasi esclusivamente di rapporti razziali (definiscono prevalentemente le relazioni tra bianchi e neri) sulla base di teorie di oppressione e di disparità di potere. È vero che gli esempi di storia recente puntano il dito proprio su queste disparità, ma possono anche essere lette come il frutto di queste scelte all'interno delle organizzazioni. Tutto ciò aumenta inoltre il rischio di ridurre lo spettro delle diversità da valorizzare, tagliando fuori per prima la diversa abilità fisica e cognitiva. In Italia le distinzioni tra disabilità e invalidità per esempio hanno un portato economico e giuridico ancora importante e nonostante si sia perlopiù usciti dalla nozione di handicap, è rimasta un'ottica di inclusione forzata fatta di numeri e di lotta contro il pregiudizio. La valorizzazione della diversa abilità è un capitolo a parte e le buone pratiche sono ancora troppo poche. Il Diversity management si sta diffondendo, per il momento, nelle aziende internazionali e globali presenti sul nostro territorio. Anche in questi ambiti pertiene prevalentemente ai livelli di quadri e dirigenti e ancora poco si applica agli altri livelli delle organizzazioni. Tuttavia un maggiore numero di esperti e di persone preparate nel settore sta creando le condizioni per un allargamento della prospettiva.

La questione della differenza intorno alla diversa abilità fisica e cognitiva tocca la sfera più generale del modo in cui costruiamo l'esperienza di ciò che percepiamo come differente da noi. Ecco perché la gestione della diversità, nelle sue forme teoriche e pratiche più sofisticate, può supportare un cambio di strategia di istituzioni educative e organizzazioni per compiere un salto di qualità necessario verso la valorizzazione della diversità.

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: il ruolo dei colleghi

Santilli Sara, Nota Laura, Ferrari Lea, Soresi Salvatore
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

Nonostante il lavoro sia una condizione primaria per ridurre l'isolamento sociale delle persone con disabilità, spesso atteggiamenti negativi da parte di colleghi con disabilità portano a sentimenti di non inclusione (Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013). Pertanto, avere un lavoro non è sufficiente per l'integrazione sociale, salute mentale e benessere dei lavoratori (Ki, & Batinic, 2010). Sembra invece fondamentale incrementare un'"occupazione sostenibile" delle persone con disabilità (Santilli, Nota, Ginevra, & Soresi, 2014). La sostenibilità, come dichiarato dalle Nazioni Unite nel 2015 (Agenda di sviluppo sostenibile 2030), ha come obiettivo specifico «promuovere un'occupazione piena e produttiva e il lavoro dignitoso per tutti». Ciò implica la possibilità dei dipendenti con disabilità di essere accettati come lavoratori "a pieno titolo" da parte di tutti i colleghi e supervisor (Nota, Santilli, Ginevra, & Soresi, 2014).

Relativamente all'inclusione lavorativa, Stone e Colella (1996) hanno proposto un modello esplicativo dei fattori che influenzano il trattamento degli individui con disabilità nelle organizzazioni. Il modello suggerisce che le caratteristiche dell'organizzazione influenzano sia gli attributi conferiti alle persone con disabilità (candidati e lavoratori) sia gli attributi dell'osservatore (colleghi e datori di lavoro). Inoltre, sia gli attributi della persona con disabilità che quelli dell'osservatore, secondo gli autori, condizionano il modo in cui gli osservatori percepiscono le persone con disabilità. Facendo riferimento al modello di Stone e Colella (1996) e in considerazione del fatto che, senza un effettivo coinvolgimento dei colleghi di lavoro, le iniziative di inclusione lavorativa hanno maggiori probabilità di fallire, è stato condotto uno studio con 215 lavoratori al fine di indagare l'atteggiamento degli stessi nei confronti di possibili colleghi con diverse disabilità (nello specifico si tratta di sindrome di Down, disturbi del comportamento, menomazione uditiva). Sono state prese in considerazione anche il ruolo e il tipo di

descrizione associata agli ipotetici futuri lavoratori con disabilità, eventuali esperienze di contatto passate con colleghi con disabilità, il genere e la formazione dei lavoratori.

I dati sono stati raccolti attraverso lo strumento “*Il lavoro per le persone con disabilità*” (Santilli, 2010).

In merito ai risultati, dall’analisi della varianza a misure ripetute è emerso che, le persone con disturbi comportamentali, vengono giudicate meno positivamente delle persone con disabilità sensoriale o con sindrome di Down nell’accettazione sociale. Per quanto riguarda il tipo di presentazione, l’aver fornito una descrizione di alcuni punti di forza, azioni o modi di fare adeguati manifestati in precedenti esperienze lavorative sembra essere in relazione, come atteso, ad atteggiamenti più positivi, rispetto alla condizione in cui viene descritta solo la disabilità/difficoltà. Sono inoltre emerse delle differenze relativamente al genere, titolo di studio ed esperienza di contatto con persone con disabilità da parte dei lavoratori.

Dai risultati messi in evidenza risulta importante, affinché l’inclusione possa essere vista non solo come servizio per le persone con disabilità, ma come un modo di vivere per tutti nella comunità, attuare programmi di intervento volti alla promozione di atteggiamenti positivi a tutti i protagonisti del contesto lavorativo (Nota, Sgaramella, Ferrari, Santilli, Ginevra, & Soresi, 2015).

Bibliografia

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-20.

Nota, L., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2015). *Work inclusion: A goal enriching society*. Beltz Juventa

Paul, K. I., & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda’s latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 45-64.

Santilli, S. (2010). *Il lavoro per le persone con disabilità*. Unpublished manuscripts. Department of Psychology, University of Padova, Padova.

- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Stone, L. D. & Colella, A. (1996) A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review* 21, 352–401.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: a literature review. *Journal of occupational rehabilitation*, 23(4), 463-475.

Esperienze di buone pratiche e progetti di diversity management dell'Ateneo di Padova

Grigolin Gioia*, Nardelli Rosa**

**Università degli Studi di Padova, Dirigente Area Affari Generali e Comunicazione;*

***Università degli Studi di Padova, Responsabile del Servizio alla Persona*

L'Ateneo di Padova, nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni e delle Università italiane, si configura come un'organizzazione dalla estrema complessità, in ragione delle sue dimensioni, della molteplicità di attività che in essa si svolgono e della grande varietà e specificità di profili professionali in essa presenti. Ormai da anni sono presenti realtà importanti quali il Centro di Ateneo di Servizi e Ricerca Disabilità, Riabilitazione e Integrazione, il Servizio Disabilità e Dislessia e una sezione della gestione risorse umane che, già dal 2000, si è fortemente impegnata nell'inserimento lavorativo ai sensi della Legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", legge dedicata alla promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro. Tale attività è stata svolta all'inizio in collaborazione con il Centro e successivamente grazie anche alla stipula di convenzioni con il Centro per l'Impiego della Provincia di Padova-Ufficio Categorie Protette Provinciale e alla gestione dei tirocini semestrali antecedenti l'assunzione. Nell'ultimo anno, però, in corrispondenza con la

definizione della nuova governance e con l'individuazione della prof.ssa Laura Nota come Delegata del Rettore per le disabilità, vi è stata e si sta consolidando una spinta forte a considerare l'inclusione come elemento fondante la vita dell'Ateneo. Come ha affermato lo stesso Rettore, è essenziale "...promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita professionale... a prescindere da genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età e orientamento sessuale, attraverso lo sviluppo di misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità" (L'Ateneo come patrimonio culturale e sociale, pag. 3). Ha, inoltre, sottolineato l'importanza di "Attività e servizi di qualità – per tutti – nella logica dell'uguaglianza e nel rispetto delle differenze che caratterizza il nostro Ateneo: pari opportunità, inclusività, accessibilità, presenza nel mondo, trasparenza e fruibilità del sapere" (pag. 5), nonché l'importanza di porre attenzione ai contesti per facilitare l'inclusione delle persone con disabilità o vulnerabilità. Come rileva la Prof.ssa Nota, la diversità tende ad essere però sottorappresentata nei contesti universitari italiani, con il rischio di determinare 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. Da qui l'importanza di un investimento nei confronti di servizi che, all'interno dell'università, facilitino l'inclusione, agevolino la relazione tra organizzazione e persona con disabilità, adottando un approccio trasversale, che preveda sia una gestione dell'ambiente fisico, da strutturare in base alle specifiche esigenze della persona, sia un'attenzione alla persona stessa. Ciò sarebbe anche in linea con quanto già si fa in paesi molto più avanti dell'Italia su queste problematiche, come il Canada, in cui il Disability Management nel luogo di lavoro si articola nell'assunzione di politiche e di pratiche organizzative attente. In quest'ottica, il recruiting e la gestione delle risorse umane costituiscono solo il primo step di un processo di inserimento, formazione e crescita del lavoratore con disabilità. Non trascurabile è il contesto "sociale" all'interno dell'azienda: il datore di lavoro, i colleghi e il manager sono gli altri protagonisti che contribuiscono, a vario titolo, al processo di inclusione lavorativa. Nell'Ateneo di Padova, al fine di promuovere l'inclusione e di

promuovere azioni e servizi che vadano nella direzione del diversity management è stato recentemente istituito, in occasione di una riorganizzazione interna, il Servizio alla Persona. Il Servizio ha fra le sue finalità dichiarate quelle di “Promuovere le pari opportunità e la parità di genere, l’inclusione di qualità e la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, la conciliazione vita-lavoro e la promozione dello sport e del benessere...”. Durante l’intervento verranno illustrate alcune azioni centrate sui servizi per i dipendenti con disabilità e vulnerabilità attualmente in sviluppo quali counseling e peer counseling, formazione per l’inclusione, utilizzo di un linguaggio inclusivo, supporto individualizzato, servizio di trasporto.

Sessione 6

Simposio: Orientamento inclusivo in condizioni di fragilità

Chair: Diego Boerchi, CROSS, Università Cattolica del Sacro Cuore

Presentazione generale

Nella scuola e nel sistema della formazione italiani sono presenti con sempre maggior frequenza giovani con bisogni educativi speciali a motivo di difficoltà personali e condizioni di svantaggio socio-culturale. Quali sono i punti di attenzione da avere nei confronti di questi soggetti nell'ambito dei percorsi di orientamento e di transizione alla professione? Quali gli strumenti che possono essere utilizzati? Quali le esperienze di successo in atto? Il simposio intende mettere a fuoco queste domande attraverso una serie di contributi che si soffermano su tre situazioni di atipicità: i disturbi specifici dell'apprendimento, l'appartenenza a un contesto culturale e linguistico minoritario, l'autismo.

La scelta della scuola secondaria: DSA fa la differenza?

Ramella Elena, Lubelli Barbara

CROSS, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Il passaggio dalla scuola secondaria di primo grado alla scuola secondaria di secondo grado è sempre stato ritenuto importante nella nostra cultura, proprio perché in questa transizione sembra delinearsi il profilo del futuro, e ciò può essere fonte di grande preoccupazione. Qualsiasi ragazzo può trovarsi smarrito di fronte alle diverse scelte possibili, ma per un ragazzo con disturbo specifico dell'apprendimento, che ha alle spalle anni di difficoltà scolastica o piccoli insuccessi, diventa ancora più complicato. Essenziale per questi ragazzi è essere aiutati a riflettere su se stessi, supportati nell'identificare i diversi fattori che entrano in gioco in questa scelta e nello sviluppare la resilienza e l'adattabilità professionale, senza dimenticare il prendere piena consapevolezza del proprio disturbo.

Importante diventa anche il ruolo della famiglia, che riveste una funzione centrale e fondamentale nel percorso scolastico e personale del proprio figlio.

Alla luce di queste riflessioni, l'obiettivo del presente studio è stato quello di mettere in evidenza il ruolo dei genitori nell'attivare strategie ed azioni per sostenere la scelta della scuola superiore; verificare la percezione che i genitori hanno delle risorse personali del figlio con DSA per fronteggiare le richieste scolastiche; comprendere le aspettative del genitore verso la scelta del futuro formativo e lavorativo del proprio figlio ed esaminare la valutazione del genitore nei confronti degli strumenti posseduti dal figlio. Per raggiungere questi obiettivi è stato chiesto a dei genitori di ragazzi con DSA di compilare individualmente un questionario, costruito ad hoc, con domande che prevedevano la valutazione su scala Likert a 4 punti (Per nulla, Poco, Abbastanza, Molto). La parte A del questionario, composta da 20 item, analizza le strategie e le azioni messe in atto dai genitori per sostenere la scelta della scuola superiore da parte del figlio, che facevano riferimento alle categorie: motivazione interna e motivazione esterna. La parte B del questionario, composta da 24 item, esplora la valutazione dei genitori nei confronti dell'atteggiamento verso lo studio e la scuola del proprio figlio, facendo riferimento alle seguenti categorie: organizzazione del tempo e del materiale, attenzione e concentrazione sia a scuola sia a casa, l'uso di strategie specifiche. L'ultima parte, la C, che è composta da 25 domande, mette in luce le caratteristiche personali del ragazzo valutate dai genitori, secondo la teoria del Big Five: estroversione, amicalità, coscienziosità, stabilità emotiva e apertura mentale.

La scelta scolastica degli studenti con DSA: la rappresentazione dei genitori

Antonietti Alessandro, Giorgetti Marisa, Andolfi Valentina Rita
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

A 282 genitori che hanno un figlio con un DSA è stato chiesto di esprimere la propria opinione in merito ai criteri che hanno utilizzato

per scegliere la scuola superiore di secondo grado per il proprio figlio. A tal fine sono state utilizzate due scale funzionali a rilevare le aspettative e le credenze che i genitori hanno rispetto 1) agli obiettivi formativi che la SSSG deve avere e 2) alle caratteristiche del contesto-scuola cui il genitore pone attenzione per la scelta scolastica. Gli strumenti sono self-report e i rispondenti possono esprimere il loro grado di accordo/disaccordo sulle affermazioni (11 nella prima scala e 10 nella seconda) proposte utilizzando una scala Likert a 4 passi. Le scale hanno evidenziato una buona coerenza interna (rispettivamente, alfa di Cronbach = 0,775 e 0,861) e si segnalano come possibili strumenti di indagini per individuare le rappresentazioni che i genitori hanno in merito alle molteplici implicazioni che il processo decisionale mette in atto al momento del passaggio ad altro ordine scolastico a partire da considerazioni che non possono non tenere conto delle caratteristiche dei figli.

La scelta scolastica degli studenti di origine straniera tra pregiudizi ed opportunità di integrazione

Boerchi Diego

CROSS, Università Cattolica del Sacro Cuore

Uno studente di origine straniera si trova nella condizione di dover effettuare le proprie scelte scolastiche in un contesto più complesso rispetto a quello di un coetaneo italiano. Oltre ai propri interessi e alle proprie attitudini e abilità, lo studente dovrà considerare aspettative familiari che non sempre sono coerenti con le sue o quelle della cultura ospitante. Per questo, gli è chiesto spesso di effettuare scelte che richiedono livelli di mediazione più alti e, a volte, di sacrificare in modo più consistente le proprie aspettative o di fare scelte rischiose perché non totalmente coerenti con le proprie reali capacità. Le statistiche descrivono una situazione non ottimale, nella quale lo studente straniero tende a preferire percorsi meno impegnativi e a non considerare la possibilità di affrontare percorsi di studio di livello accademico. L'obiettivo di questo intervento è quello di identificare alcuni elementi di criticità legati alla scelta scolastica degli studenti di origine straniera, di evidenziare il ruolo

che genitori ed insegnanti possono avere in questo processo e di fornire alcuni spunti di riflessione sugli aspetti che meritano particolare attenzione. Il tutto verrà fatto a partire dalla presentazione di un'esperienza concreta, volta a contrastare il fenomeno della canalizzazione formativa, che ha avuto come destinatari cinquecento studenti di cinquanta istituti secondari di primo grado in procinto di effettuare la scelta della secondaria di secondo grado. Il progetto, durato due anni, ha coinvolto anche insegnanti e genitori ed è stato gestito da trenta orientatori esperti e opportunamente formati sul modello che è stato sperimentato che è stato sviluppato avendo come riferimento la Social Cognitive Career Theory di Lent, Brown e Hackett (1994).

L'orientamento per Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA). Un'esperienza nel territorio siciliano

Zammitti Andrea

Università degli Studi di Catania

I minori stranieri non accompagnati sono quei minori che si trovano fuori dal loro Paese di origine, separati da entrambi i genitori. Arrivano in Italia con un preciso progetto migratorio: migliorare le loro condizioni di vita. Generalmente tale progetto comprende anche la voglia di crearsi delle occasioni di inserimento sociale e lavorativo, ai fini anche di aiutare le famiglie di origine rimaste nel loro Paese. Come tutti gli adolescenti hanno degli interessi professionali, ma spesso, la diversità del contesto culturale pone delle difficoltà nel loro inserimento lavorativo in quanto le idee del lavoro e delle professioni sono legate al contesto di origine. Per tale motivo è necessario accompagnare i MSNA in percorsi di orientamento che, oltre a lavorare sulle dimensioni classiche dell'orientamento, amplino la conoscenza del mondo professionale italiano. Presso la Cooperativa sociale Passwork di Canicattini Bagni (Sr), ente che gestisce la comunità alloggio per MSNA Casa Aylan, è stato ideato un percorso di orientamento che, attraverso l'utilizzo di tecniche narrative (definizione di lavoro, career genogram, albero della vita), attività di gruppo e di strumenti qualitativi, sicuramente

più adatti rispetto a quelli quantitativi per un lavoro con immigrati, si è posto i seguenti obiettivi: migliorare la conoscenza che i minori hanno di se stessi e del modo in cui li vedono gli altri, indagare gli interessi e i valori professionali, l'idea del lavoro e la famiglia di origine dal punto di vista professionale ed ampliare la conoscenza del mondo professionale italiano.

Al percorso, che ha avuto una durata di circa 3 mesi, compatibilmente con le altre attività della comunità, hanno partecipato 9 MSNA. Gli incontri sono stati condotti da un orientatore con il supporto del mediatore culturale e di un educatore della comunità. Il presente contributo mostra il percorso, gli strumenti utilizzati e i risultati che sono emersi dal confronto fra la fase ante e la fase post.

Un modello di assessment del soggetto con autismo per l'inserimento lavorativo

Ramella Elena, Sala Roberta

CROSS, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

L'inserimento lavorativo delle persone appartenenti alle categorie protette, per quanto tutelato dagli obblighi di legge, non sempre viene attuato come reale inclusione delle persone in azienda, cioè in un'ottica di diritto di appartenenza sociale e di espressione del proprio essere. Infatti i soggetti con disabilità spesso non vengono impiegati con funzioni che permettono loro di far esprimere la propria identità e le proprie capacità, in quanto l'azienda stessa che si trova ad inserire il soggetto spesso sente maggiormente il peso del deficit rispetto al valore delle abilità, dimostrandosi poca interessata a capire le potenzialità della persona. Diventa quindi importante supportare sia la persona con disabilità a progettare e costruire un percorso che non sia solo professionale, ma che le permetta anche di comprendere le proprie caratteristiche al fine di migliorare il proprio adeguamento alla realtà circostante; sia le aziende per l'individuazione di tipologie di lavoro più idonee ai singoli soggetti e per la costruzione di ambienti flessibili e compatibili con i bisogni del singolo. Il cambiamento di atteggiamento è una premessa

fondamentale sia per il benessere psicofisico della persona disabile inserita in una specifica esperienza lavorativa sia per produrre e diffondere una cultura dell'inserimento che permetta un matching tra aziende e lavoratori attento alle rispettive esigenze ed opportunità, un luogo dove i due soggetti imparano a capire se le loro caratteristiche si possono combinare in modo produttivo.

Il modello proposto prende in considerazione un percorso di assessment per l'inserimento lavorativo delle persone con autismo, più correttamente definito come "disturbo dello spettro autistico", in ragione dell'ampia variabilità clinica, rivolgendosi in particolar modo ai numerosi soggetti con funzionamento cognitivo medio e alto. Penalizzate da pregiudizi assai radicati nella cultura italiana, le persone con autismo possono essere dei lavoratori-modello per efficienza e comportamento. Esperienze compiute in altri Paesi hanno evidenziato come i lavoratori con autismo, raggiungano risultati concreti con la propria attività, grazie anche solo a degli opportuni adattamenti della postazione di lavoro del soggetto in base ai suoi bisogni specifici, ad una corretta conoscenza del disturbo, ad una formazione dei futuri colleghi di lavoro e all'identificazione di una figura di riferimento.

Sessione 7

Simposio: Accompagnare i laureati all'ingresso nel mondo del lavoro: percorsi individuali ed istituzionali

Chair: Luca Vecchio, Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca. *Discussant: A. Claudio Bosio*, Università Cattolica del Sacro Cuore

Presentazione generale

Il titolo del simposio è, credo, sufficientemente articolato da non richiedere ulteriori precisazioni circa l'“oggetto” preso in considerazione: il tema riguarda il delicato momento dell'“uscita” degli studenti – ormai laureati – dal percorso formativo universitario per accedere al mondo del lavoro.

Vale però la pena soffermarsi su alcuni termini presenti nel titolo, che identificano altrettanti punti di attenzione sui quali, in particolare, si intende promuovere una discussione e un confronto.

Il primo di questi termini è “accompagnare”. Il verbo richiama una attività di affiancamento, di supporto, di aiuto, indirizzata agli studenti in uscita e ne evoca l'utilità, se non la necessità, per rendere possibile una buona transizione dall'università al lavoro. Tale attenzione per una “gestione assistita” dell'ingresso nel mondo del lavoro non è degli ultimi anni; tuttavia, di recente ha acquisito una rilevanza sempre maggiore, fino a costituire uno dei compiti espressamente richiesti alle università. Cosa ciò significhi e quali possano essere le ricadute di tali richieste sull'organizzazione dell'offerta formativa universitaria sono alcuni degli interrogativi che potranno essere affrontati nel corso dell'incontro. Il secondo termine è “percorsi”. Esso sottolinea un aspetto già implicito nell'accompagnamento, ovvero il suo carattere duraturo, il fatto che “accompagnare” richiede la realizzazione di attività che si dipanano nel tempo, e non può ridursi a iniziative “una tantum” o a forme di “comunicazione pubblicitaria”. Quali forme possono assumere tali percorsi è un tema direttamente affrontato in questo simposio. Infine il richiamo alla dimensione sia “individuale” che “istituzionale” dei percorsi; a segnalare l'intreccio dei diversi livelli di lettura implicati nella gestione del passaggio. Si tratta di mettere a tema le attese di

supporto di chi si affaccia al mondo del lavoro e come queste sono interpretate e tradotte in offerta formativa dall'istituzione. Entro queste “coordinate”, dunque, si collocano gli interventi del simposio. I primi due, pur riferendosi anche a dati empirici e a esperienze sul campo, affrontano questioni più generali e di scenario. La relazione di apertura, di **Cristiano Ghiringhelli**, sviluppa una riflessione sulle opportunità legate allo sviluppo di una più stretta relazione tra università, territorio e mondo delle imprese. Allo stesso tempo, problematizza alcune questioni tra cui quella della “conciliazione” tra il compito formativo tradizionalmente attribuito all'università, che dovrebbe essere orientato allo sviluppo di un sapere critico, anche applicativo ma non sempre immediatamente riconducibile a dei “saper fare” subito spendibili, e le esigenze di breve periodo a volte avanzate dagli stakeholder esterni, come si rintracciano, ad esempio, nell'enfasi posta sul tema delle “competenze”, trasversali o meno.

L'intervento di **Uberto Minghi** e **Davide Ballabio** dà voce all'interlocutore aziendale e permette di chiarire le richieste che da tale interlocutore provengono al mondo dell'alta formazione, con particolare attenzione alle strategie di *early engagement* e al commitment formativo/orientativo delle imprese.

I successivi due interventi – rispettivamente di **Maria Luisa Gennari** ed **Emanuela Confalonieri** il primo, di **Massimo Miglioretti** il secondo – illustrano le esperienze realizzate o in via di realizzazione da due Università – Cattolica e Milano-Bicocca – in riferimento a un ambito professionale specifico: quello delle professioni psicologiche. Ad animare la discussione e a proporre ulteriori riflessioni a partire dalle sollecitazioni dei contributi sarà **Claudio Bosio**, attuale Preside della Facoltà di psicologia dell'Università Cattolica di Milano e autore di studi di rilievo riguardanti proprio il tema del professionalismo e della sua evoluzione, con particolare attenzione all'ambito delle professioni psicologiche.

Sessione 8

Counselling e orientamento nelle situazioni di disagio

Chair: Margherita Lang, Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca

I servizi di contesto universitario: nuove prospettive di intervento in rete

Paoloni Giulia, Sborlini Irene, Sforza Valentina, Sorgi Karola
Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio (DiSPuTer) Università degli Studi "G d'Annunzio" di Chieti-Pescara

Dagli ultimi anni del XX secolo, si è pressoché concordi nel ritenere che le scelte inerenti gli studi e/o il lavoro da intraprendere siano il frutto sia di disposizioni personali e sia di condizionamenti ambientali. Pertanto, in tale ottica, l'orientamento viene ridefinito come "un processo attivo che accompagna la persona lungo tutto l'arco della sua esperienza di vita, gestito dal soggetto con le proprie risorse (personali e sociali) e con riferimento ai propri vissuti (formativi e lavorativi), influenzato dalle proprie appartenenze (gruppi sociali, comunità locali, ambienti familiari), storicizzato, cioè dentro un certo tipo di sistema formativo e un mercato del lavoro complesso e globalizzato, primario e secondario, attento alle diversità culturali e alle specificità di genere dei singoli attori del processo, promosso nella persona attraverso la diffusione di pratiche professionali dalle finalità diverse (educazione all'autorientamento, consulenza professionale, ecc.)" (Pombeni, 2006). All'orientamento, dunque, il compito di facilitare l'incontro fra la domanda e l'offerta formativa prima e la domanda e l'offerta lavorativa dopo. In un momento storico come questo, però, nel pieno cambiamento del lavoro e dell'economia, chi si occupa di orientamento deve rispondere alle esigenze della società, della famiglia e della persona, gestendo opportunamente tutti quei cambiamenti che coinvolgono l'individuo. Ovvero, si passa dall'intervento del career development, a quello del self-management e del career counseling (Savickas, 2011; Guichard,

2013). Al fine di ottenere e/o convalidare buone prassi da adottare, il presente contributo offre una lettura delle attuali fragilità riscontrate in ambito accademico attraverso gli interventi di orientamento e counseling specializzato dei Servizi di Contesto dell'Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara.

I Servizi di Contesto, in applicazione della normativa in materia di orientamento e disabilità, e in osservanza delle attuali Linee Guida Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) e Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD), sono stati inaugurati dall'Ateneo nel 2013 con l'intento di assicurare, in favore dei propri studenti e laureati, ulteriori azioni di accompagnamento e di sostegno oltre a quelli già offerti in tema di Disabilità, Orientamento, Tutorato e Placement. Il Servizio di Ascolto Psicologico e Consulenza di Orientamento (SAPCO), in sinergia con il Servizio Disturbi Specifici dell'Apprendimento (SDSA) e il Servizio di Orientamento e Accoglienza Disabili (SOASD), rispondono a specifiche esigenze della propria utenza, predisponendo misure volte a garantire pari opportunità di studio e di inserimento nella vita universitaria di ciascuno studente, mirando alla massima partecipazione della popolazione studentesca alle attività accademiche nonché a promuovere, nella maggior misura possibile, unitamente alla regolare conclusione dei percorsi formativi intrapresi, il benessere e la qualità della vita. Un forte impulso ai principi di uguaglianza delle opportunità, di cittadinanza attiva e di inclusione proviene dallo sviluppo inesauribile dell'universo della tecnologia: un settore in continua evoluzione, in cui l'umano si riscrive continuamente, e che provoca incessanti modifiche nei nostri modi di vivere. L'ambiente universitario vi è pienamente coinvolto su molteplici piani, in particolare per gli studenti con disabilità e con DSA: l'accesso alle informazioni, la gestione dei servizi, il trattamento dei percorsi, la ricerca e l'innovazione, anche in linea con gli orientamenti dei Programmi dell'Unione Europea (CNUDD, 2014). A tal proposito, i Servizi di Contesto rispondono alle esigenze emergenti attraverso l'utilizzo quotidiano di tecnologie ad alta diffusione (ICT) come, ad esempio, la posta elettronica ai fini della mediazione didattica, la sensibilizzazione e la corretta informazione attraverso le pagine web d'Ateneo e la raccolta/diffusione di materiali didattici on line come

strumenti compensativi oltre all'utilizzo dei canali telefonici nei casi di disabilità motorie in condizione di gravità. Tra le proposte per il nuovo anno accademico, al fine di sfruttare a pieno i benefici che la progressiva diffusione delle tecnologie può offrire, si intendono attivare sia interventi di cyber counseling, sia sistemi di instant messaging. Inoltre, date le caratteristiche sostanziali degli interventi ICT mediati (facilità di accesso e garanzia dell'anonimato), si ritiene auspicabile estenderli all'intera popolazione studentesca affinché ogni studente possa svolgere con profitto il proprio percorso di studio, facilitando la creazione delle condizioni pratiche, logistiche e di carattere relazionale necessarie per il soddisfacimento del naturale bisogno di successo come fattore di progettualità dell'individuo.

Studenti universitari con autismo ad alto funzionamento nell'epoca delle incertezze

Elasdi Ezio, Coco Carolina, Venuti Paola

Laboratorio Osservazione Diagnosi Formazione Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università degli Studi di Trento

Ci sono persone che per le loro caratteristiche sembrano avere più di altre la necessità di percorsi strutturati, di referenti certi, di essere 'guidate' e pertanto risentono forse in misura maggiore del tempo delle incertezze in cui viviamo. Il disturbo dello spettro autistico ad alto funzionamento (categoria diagnostica in cui il DSM V 'accorpa' anche il disturbo di Asperger) è una patologia del neuro sviluppo che incide in modo particolare sulle abilità socio-comunicative delle persone che ne sono affette, rendendo difficile la relazione con gli altri e favorendo l'isolamento, pur in un quadro di dotazione intellettiva generale nella norma. Questo significa che molti giovani adulti con tale disturbo si trovano ad iniziare un percorso di studi universitario per il quale hanno le competenze cognitive sufficienti ma non le risorse sul piano più emotivo e relazionale per vivere in modo adeguato tutto ciò che significa 'vita universitaria' al di là della dimensione dello studio. Sono giovani che nel contesto di gruppo sono a disagio, spesso fuori sintonia rispetto agli interessi e ai modi

più comuni di interagire tra ragazzi di questa età; possono talvolta apparire bizzarri e ciò favorisce atteggiamenti di ulteriore ritiro e isolamento, con ricadute sul tono dell'umore, spesso provocando ansia e stati depressivi. Da diversi anni il Servizio di Consulenza Psicologica Universitaria dell'Università degli Studi di Trento ha modo di incontrare anche alcuni di questi ragazzi che si rivolgono al servizio per i problemi e i disagi che incontrano nella loro vita universitaria sul piano delle relazioni ma anche per la difficoltà di progettare un futuro e tenere la rotta, con costi di sofferenza psichica notevoli, spesso mettendo a rischio il proseguo del loro percorso accademico nonostante le adeguate risorse intellettive sul piano dell'apprendimento.

Proprio dalla consapevolezza della necessità di intervenire su tale disagio e possibilmente prevenire un suo aggravarsi, favorendo la socializzazione, l'inserimento, la progettazione di un percorso di studio e di vita per questi giovani si sta da alcuni anni lavorando per la messa a punto di un modello di intervento che possa essere di utilità e supporto. Tale modello tiene in debita considerazione inoltre le specifiche difficoltà nell'ambito delle funzioni esecutive spesso presenti in soggetti con disturbo dello spettro autistico ad alto funzionamento, con la conseguente inclinazione alla disorganizzazione, la scarsa focalizzazione sugli obiettivi (divergenza) e la tendenza a perseverare.

Nel lavoro intrapreso con studenti affetti da tale patologia il Servizio di consulenza dell'Università degli Studi di Trento opera creando una rete di interventi che supportino lo studente sia dal punto di vista dello studio e dell'apprendimento (contattando i referenti di dipartimento per la disabilità per informarli e aiutarli nell'accoglienza dello studente; favorendo il tutoraggio interno al percorso di studio intrapreso) sia seguendo lo studente con percorsi di terapia individuale e di gruppo – coinvolgendo in alcuni casi anche i familiari – che consentano di costruire un progetto di vita che tenga in considerazione tanto i limiti quanto le risorse – spesso sorprendenti - di tali persone.

Bibliografia

Keller, R. (2016) (a cura di). *I disturbi dello spettro autistico in adolescenza e in età adulta*. Erickson.

- Venuti, P. (2007). *Percorsi evolutivi. Forme tipiche e atipiche*, Carocci.
- Volkmar, F., & Wiesner, L. (2014). *L'autismo dalla prima infanzia all'età adulta*. Erickson.

La consultazione psicologica per studenti universitari in “crisi” durante le fasi di transizione

Vergona Brigida, Ligozzi Maria Maddalena, Valerio Paolo
Centro di Ateneo Sinapsi, Università degli Studi di Napoli Federico II

La consultazione psicologica offerta dal Centro SInAPSi dell'Ateneo Federico II di Napoli è caratterizzata da un setting ben definito: gli studenti possono usufruire di un ciclo di quattro colloqui a cadenza settimanale. I colloqui sono gratuiti e strettamente riservati. Il limite temporale del setting può offrire allo studente un contenimento immediato delle ansie e consentirgli di ridefinire il momento di crisi che sta vivendo, fornendogli prospettive differenti attraverso cui valutare le proprie difficoltà. Nel contempo lo spazio di ascolto permette agli studenti di prendere maggiore consapevolezza di sé e delle proprie risorse. Nel corso della consultazione l'attenzione dello psicologo è centrata sul “qui e ora”, ovvero sul materiale che spontaneamente lo studente porta nei colloqui, su cui si lavora insieme allo studente allo scopo di rendere “digeribili” quegli elementi confusi, grezzi, conflittuali, che emergono dal racconto dello studente. Tali elementi, definiti “beta” da Bion, ostacolano la capacità di pensare e di esercitare le funzioni intellettuali, interferendo, così, con la concentrazione, l'apprendimento e la memorizzazione, compiti fondamentali dello studente universitario. Lo psicologo diventa, in qualche misura, il contenitore delle ansie e dei vissuti non elaborati dallo studente, così che questi possano essere “ripuliti” dagli aspetti angoscianti e diventare meno dannosi. Abbiamo fatto riferimento alle capacità di apprendimento perché gli studenti molte volte si rivolgono al nostro Servizio per il blocco negli esami o perché hanno difficoltà a studiare e a memorizzare. Gli studenti universitari sono ancora invischiati

nell'elaborazione del processo di separazione dalle figure genitoriali e di individuazione di sé, iniziato nell'adolescenza, e vivono, per la loro precipua condizione di studenti, una sorta di "sospensione del tempo psichico", lì dove si trovano in una dimensione di attesa nella quale il tempo sembra dilatarsi e l'autonomia e la realizzazione di sé appaiono ancora lontane. La "crisi" può essere un segnale del riattivarsi di questioni irrisolte connesse alla fase evolutiva che gli studenti attraversano e si costituisce come un potenziale elemento di cambiamento e di crescita che consente loro di maturare una maggiore consapevolezza di sé e di dare significato al proprio disagio. In questo lavoro descriviamo, attraverso esempi clinici, le difficoltà più comuni che possono generare momenti di crisi negli studenti in particolari fasi di transizione del percorso universitario. Particolarmente delicate sono la fase della scelta del percorso di studi, quella iniziale di inserimento e adattamento al sistema universitario e quella conclusiva in cui ci si prepara ad uscire dall'università. Il servizio di consultazione psicologica prevede, per gli studenti che lo richiedano, la possibilità di svolgere un altro ciclo di colloqui a distanza di tempo, per tornare a riflettere sull'evoluzione delle questioni emerse durante la consultazione. Nella maggior parte dei casi il follow up viene offerto agli studenti che si sono rivolti al servizio con motivazioni ambivalenti o poco chiare e/o incertezze e dubbi sulla possibilità di affidarsi a un esperto, aspetti questi che non hanno consentito un'esplorazione sufficiente delle difficoltà emerse, per cui, può essere necessario riprendere a distanza di tempo alcune questioni affrontate. Anche quando il ciclo di consultazione risulta sufficiente in quel particolare momento per rispondere ai bisogni dello studente, può essere suggerito un follow up che può aiutarlo a ridefinire le stesse questioni a distanza di tempo. Il follow up consente di lavorare con gli studenti a piccole dosi, dando strumenti e strategie per riconoscere e definire le proprie difficoltà, per pensare e affrontare questioni critiche attuali, che hanno sicuramente origini antiche nella storia personale degli studenti. Inoltre talvolta il follow up può funzionare da ponte per lo studente che presenta un grave disagio psichico e ha difficoltà ad avvalersi direttamente di strutture sanitarie del territorio. La consultazione psicologica per uno studente "in balia della crisi" non è una presa in carico psicoterapeutica, come si

aspettano alcuni studenti molto angosciati dal proprio disagio, ma non è nemmeno un semplice spazio di orientamento dove si forniscono facili rimedi o semplici informazioni. Utilizzando una metafora di tipo biologico, potremmo dire che la consultazione funziona come un enzima catalizzatore che, una volta innescato, favorisce la reazione tra principi attivi preesistenti e permette una trasformazione nell'organismo. Similmente la relazione psicologica tra lo psicologo e lo studente ha un potenziale trasformativo, non perché aggiunge elementi mancanti ma perché sostiene le risorse pregresse e crea collegamenti tra pensieri ed emozioni, fornendo nuove prospettive di osservazione e di lettura di sé e del proprio disagio.

Orientamento permanente: uno strumento di auto-valutazione per le persone con disabilità

Formiconi Cristina, Nicolini Paola, Regolo Daniele

Università degli Studi di Macerata, Jobdisabili srl

Introduzione: Nelle politiche europee per la realizzazione degli obiettivi e delle strategie di “Lisbona 2010” e di “Europa 2020”, l'orientamento lungo tutto il corso della vita è riconosciuto come diritto permanente di ogni persona. Esso si esercita in forme e modalità diverse a seconda dei bisogni, dei contesti e delle situazioni. Assume così un valore permanente nella vita di ogni persona, garantendone lo sviluppo e il sostegno nei processi di scelta e di decisione con l'obiettivo di promuovere l'occupazione attiva, la crescita economica e l'inclusione sociale. La centralità di tutti gli interventi orientativi è il riconoscimento della capacità di autodeterminazione dell'essere umano, che va supportato nel trovare la massima possibilità di manifestarsi e realizzarsi. Ciò vale ancora di più per le persone con disabilità, in quanto risultano fondamentali tutte quelle azioni che consentono loro di raggiungere una consapevolezza delle proprie capacità/abilità accanto al riconoscimento delle caratteristiche della propria disabilità. Ciò deve tener presente il cambiamento tecnologico avvenuto: proprio mentre le tecnologie rendono possibile l'accesso a quanto finora per lo più

inaccessibile, esiste un pericolo reale che le persone con disabilità possano rimanere escluse anche da quella parte della società che interagisce tramite le nuove tecnologie.

Obiettivo: L'obiettivo della ricerca è di presentare la struttura di una piattaforma online che permetta alla persona con disabilità di auto-valutare le proprie conoscenze, competenze, punti di forza e le condizioni di funzionalità lavorativa in modo tale da incrementare la specificità dell'incrocio tra lo specifico profilo professionale del candidato con disabilità e i diversi ambiti formativi e/o lavorativi, valorizzando le caratteristiche e l'unicità delle proprie competenze.

Metodologia: Sulla base della letteratura e degli strumenti già esistenti nel campo dell'orientamento, si è proceduto a operationalizzare i diversi profili professionali articolandoli in: conoscenze, competenze, necessità nelle condizioni di lavoro legate alla disabilità, profilo delle proprie intelligenze. La piattaforma è in corso di validazione attraverso una fase pilota con accessi limitati e mirati, tali da permettere la raccolta di dati sia qualitativi che quantitativi.

Conclusioni/risultati: Il valore della piattaforma è connesso al ruolo attivo di auto-valutatore giocato dal candidato con disabilità, divenendo quest'ultimo una fonte di vantaggio competitivo, una risorsa chiave e non un soggetto assunto per obbligo legislativo. In questo senso, l'orientamento assume il valore di un processo continuo e articolato, che ha come scopo principale quello di sostenere la consapevolezza di sé e delle proprie potenzialità, agendo all'interno dell'area dello sviluppo prossimale della persona verso la realizzazione della propria identità personale, sociale e professionale.

Bibliografia

Del Core, P., Ferraroli S., & Fontana U. (2005). *Orientare alle scelte. Percorsi evolutivi, strategie e strumenti operativi*. Roma: LAS.

Di Nuovo, S. (2003). Dai modelli culturali agli strumenti di intervento: l'orientamento nei processi formativi. In A. Grimaldi (a cura di), *Orientare l'orientamento. Modelli, strumenti ed esperienze a confronto* (pp. 64-70). Milano: ISFOL/FrancoAngeli.

Gheno, S., & Bolis, A. (a cura di) (2005). *Il lavoro diverso: per una nuova politica di inserimento delle persone disabili*. Milano: Guerini e associati.

Pombeni, M. L. (1990). *Orientamento scolastico e professionale: un approccio socio-psicologico*. Bologna: Il Mulino.

Soresi, S., & Nota, L. (2010). *Sfide e nuovi orizzonti per l'orientamento. Diversità, sviluppo professionale, lavoro e servizi territoriali* - vol. 2. Firenze: Giunti O. S.

Linee guida nazionali per l'orientamento permanente (2014). Online al sito:

http://www.istruzione.it/orientamento/linee_guida_orientamento.pdf

Tecnologie per la disabilità: una società senza esclusi. Online al sito:
http://archivio.cnipa.gov.it/site/_files/Libro_Bianco.pdf.

Sessione Poster

Un gioco educativo. Alla scoperta dei mestieri

Bertellino Roberta*, Di Grigoli Alessandra**

**Orientatrice cooperativa Orso ed ideatrice del gioco*

***Orientatrice cooperativa Orso*

Il gioco educativo La città dei mestieri è un gioco di carte sulle professioni rivolto principalmente ai ragazzi e ragazze della scuola secondaria di primo grado (11-14 anni). Si propone di far avvicinare i giovani in modo ludico al mondo del lavoro, attraverso trenta carte professioni: obiettivo di ogni giocatore è quello di completare la propria carta, affrontando le prove necessarie per acquisire la formazione e le competenze richieste. Tra le professioni che si possono esplorare quella dell'ingegnere, del meccanico d'auto, del consulente aziendale, del web designer, del falegname, del poliziotto e del veterinario. Il tutto pensato anche nell'ottica di combattere gli stereotipi professionali e di genere che portano ad una conoscenza distorta e poco funzionale delle professioni, influenzano le credenze di efficacia dei ragazzi e le preferenze professionali degli adolescenti ed agiscono sulle loro scelte scolastiche e professionali.

Il gioco parte dall'assunto che il concetto di lavoro e conoscenze professionali si sviluppano fin dall'infanzia, è quindi importante proporre ai ragazzi delle occasioni di riflessione e conoscenza attraverso modalità ludiche. Il gioco permette anche di cogliere le trasformazioni del mercato del lavoro e i suoi cambiamenti e sperimentare giocando il fatto che i percorsi sono sempre meno lineari e prevedibili.

I ragazzi possono così conoscere nuovi mestieri, ampliare le proprie conoscenze su altri già conosciuti e riflettere sulla formazione e sulle competenze necessarie per poter svolgere determinate professioni. In questo modo acquisiscono anche concetti positivi del mercato del lavoro e acquisiscono un atteggiamento esplorativo e di curiosità. Vince il giocatore/giocatrice che per primo/a completa la propria carta professione conquistando i sei elementi necessari (1 formazione, 3 competenze specifiche, 2 competenze trasversali)

affrontando prove di varia natura, come domande di cultura generale, prove di abilità legate alle singole professioni, prove di creatività, comunicazione, precisione...

Il gioco è stato progettato e ideato da Roberta Bertellino e Milena Paulon della cooperativa Orso e realizzato graficamente da Giusti eventi srl e stampato da Gam Edit srl e nasce all'interno del progetto Città dei mestieri e delle professioni di Torino che ha aperto i battenti ad ottobre 2015 a Torino in via Spalato 63 ed aderisce alla rete internazionale delle Città dei mestieri. È in vendita al prezzo di 40 € ed è abbinabile ad un seminario di conoscenza dei mestieri e delle professioni che può essere offerto a scuole, gruppi di ragazzi, associazioni ed oratori.

Per approfondimenti www.cittadeimestieritorino.org

Risorse psicologiche per la progettazione del futuro in situazioni di vulnerabilità: uno studio pilota con adolescenti stranieri non accompagnati

Bortoluzzi Margherita, Sgaramella Teresa Maria, Liquori Francesca
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

La letteratura recente, anche in considerazione della complessità dei tempi attuali, sottolinea il ruolo cruciale dell'orientamento al futuro nel promuovere lo sviluppo di identità positive e nel promuovere uno sviluppo professionale e personale adattativo negli adolescenti e negli adulti emergenti (Masten & Tellegen, 2012; Crespo et al. 2013) sulla capacità di affrontare le sfide, senza lasciarsi sopraffare dalle difficoltà, lavorando alla costruzione positiva del proprio futuro (Reivich et al., 2013).

Tra i fattori di rischio nella progettazione del proprio futuro ritroviamo: i livelli di istruzione, il grado di integrazione e inclusione in un nuovo contesto culturale, la necessità di affrontare transizioni di vita e lavorative e specifici fattori di rischio nella salute individuale. In un contesto così complesso e poco prevedibile come quello attuale, per i migranti minori e in particolare dei minori non accompagnati, può assumere notevole importanza individuare e

valorizzare nella propria storia personale le risorse sviluppate affrontando transizioni e difficoltà; analizzare gli atteggiamenti verso il futuro per individuare le risorse sulle quali contare per fronteggiare sfide e barriere spesso imprevedute, mettere in moto e mantenere nel tempo energie e risorse (Santilli, Ginevra, Sgaramella, Nota, Ferrari, & Soresi, in press).

Lo studio pilota descritto in questo lavoro si basa sull'approccio Life Design che enfatizza il ruolo di atteggiamenti positivi e di risorse come l'attenzione al futuro, la speranza, l'ottimismo, la resilienza, la prospettiva temporale, e invita a coinvolgere in tutto ciò le persone più vulnerabili (Savickas et al., 2009; Nota & Rossier, 2015). L'obiettivo è individuare e descrivere atteggiamenti e risorse di Life Design su cui i partecipanti, che hanno un'iniziale esperienza della realtà culturale italiana, possono contare nella progettazione del proprio futuro. Per raccogliere le informazioni è stato utilizzato un protocollo che comprende strumenti quantitativi e qualitativi inclusi all'interno del progetto IHRT (International Hope Research Team; Nota, & Soresi, 2015). Sono stati coinvolti 9 adolescenti (adulti emergenti) di età compresa tra 16 e 18 anni, in Italia da almeno 1 anno e inseriti in un percorso scolastico. I partecipanti, attraverso il "pensarsi e ripensarsi", spostano l'attenzione dalla propria esperienza all'individuazione di risorse personali di cui studi recenti hanno sottolineato la rilevanza nella costruzione di una identità positiva e di un progetto di vita e professionale soddisfacente e di qualità. Verranno descritti i risultati sul piccolo gruppo ed in particolare alcuni pattern riscontrati che permettono di sottolineare su quali risorse possono contare per adolescenti minori stranieri non accompagnati per fronteggiare sfide e barriere; di individuare possibili azioni utili per potenziare atteggiamenti, conoscenze e comportamenti che possano incrementare la salute ed il benessere e che facilitino l'inclusione e la progettazione di vita di adolescenti che vivono situazioni simili.

Bibliografia

Crespo, C., Jose, P. E., Kielpikowski, M., & Pryor, J. (2013). "On solid ground": Family and school connectedness promotes adolescents' future orientation. *Journal of adolescence*, 36(5), 993-1002.

- Masten, A. S., & Tellegen, A. (2012). Resilience in developmental psychopathology: Contributions of the project competence longitudinal study. *Development and psychopathology*, 24(02), 345-361.
- Reivich, K., Gillham, J. E., Chaplin, T. M., & Seligman, M. E. (2013). From helplessness to optimism: The role of resilience in treating and preventing depression in youth. In *Handbook of resilience in children* (pp. 201-214). Springer US.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.

Orientare nella transizione educativa: il laboratorio obblighi formativi aggiuntivi

Giora Marta, Da Re Lorenza

Università degli Studi di Padova

Il passaggio educativo dalla Scuola Secondaria all'Università risulta essere un momento di particolare difficoltà per gli studenti, come testimoniano recenti indagini (Da Re & Zago, 2014; Johnston, 2013; Rodríguez Moreno, 2002; Toscano & Monescillo 2010). Tali studi hanno fatto emergere che questo passaggio può comportare difficoltà relative al metodo di studio da adattare al nuovo stile di insegnamento, al trasferimento in un'altra città o alla perdita di stabili punti di riferimento, quali professori e compagni di classe. La ricerca qui presentata illustra i contenuti formativi e i primi risultati del laboratorio "Obblighi Formativi Aggiuntivi" offerto agli studenti del Corso di Studio Triennale in Scienze dell'Educazione e della Formazione – sede di Rovigo. Il Regolamento didattico del CdS, prevede che allo studente che non abbia superato positivamente la prova di ammissione (valutazione pari o inferiore a 20/60) vengano attribuiti obblighi formativi aggiuntivi che devono essere soddisfatti entro il 30 settembre del primo anno di iscrizione al CdS seguendo obbligatoriamente uno specifico percorso di tutorato (art. 2.5). Nel corso dell'a.a. 2015/16 è stato realizzato il laboratorio di recupero

dei debiti formativi rivolto agli studenti ammessi al CdS con l'obbligo formativo aggiuntivo: i risultati della prova di ammissione e le conseguenti immatricolazioni hanno messo in luce che 63 iscritti erano tenuti a prendere parte al laboratorio (sul totale di 171 studenti regolarmente immatricolati al primo anno del CdS, pari al 37% degli iscritti). La finalità del laboratorio era quello di supportare e orientare tali studenti, attraverso una serie di attività (per un totale di 15 ore) sia di gruppo che individuali, relative al metodo di studio, allo sviluppo di alcune competenze trasversali e alla riflessione e progettazione del proprio percorso accademico e professionale, a breve, medio e lungo termine. Il laboratorio è stato impostato secondo un'ottica educativa, dando ampio spazio ai momenti di riflessione individuale e di gruppo, al fine di implementare nei partecipanti la consapevolezza del percorso di studio che hanno deciso di intraprendere. Esso è stato articolato in otto incontri: (i) un incontro di presentazione; (ii) due incontri sul metodo di studio; (iii) tre incontri individuali (prima e dopo la prima sessione d'esame e uno conclusivo); (iv) due incontri di monitoraggio e conseguente progettazione del proprio percorso accademico e professionale. Considerando l'elevato numero dei partecipanti al laboratorio, ci si è serviti di uno spazio Moodle della piattaforma del CdS, dove oltre a pubblicare avvisi e il materiale utilizzato nei singoli incontri, si è offerta la possibilità agli studenti di riflettere sul loro percorso di studio, attraverso strumenti di riflessione guidata. Gli studenti partecipanti sono prevalentemente di genere femminile (97%), il 49% appartenente al curriculum in Educazione Sociale e Animazione Culturale, il restante 51% iscritto al percorso in Educazione della Prima Infanzia. L'età media è di 21.8 anni (min = 19, max = 57). Gli studenti sono per la totalità di nazionalità italiana e provengono da diverse province venete. Il voto medio di maturità del collettivo è di 71/100. Il 30% arriva dall'istruzione liceale, il 17% dall'istruzione tecnica, il 37% dalla formazione professionale e il 16% dichiara di aver frequentato "altre" tipologie di istituti superiori. Il 3% ha già una laurea e il 10% dichiara di aver frequentato altri corsi universitari senza portarli a termine. Il 25% dei partecipanti al laboratorio dichiara di svolgere un'attività lavorativa. Relativamente alla scelta universitaria compiuta, è emerso che per il 76% degli studenti di questo corso universitario ha rappresentato la prima

scelta, per 21% la seconda scelta e per il 3% la terza scelta. Il 67% degli studenti afferma di essersi preparato al test d'ingresso. Nell'atto di svolgimento della prova d'ingresso, il 24% degli studenti dichiara di non aver riscontrato problemi, mentre il restante 66% ammette di essersi trovato in difficoltà: le cause sono legate alla scarsa capacità di gestire il tempo a disposizione e alla preparazione inadeguata su alcuni ambiti della prova (soprattutto relativa ai quesiti di logica). Al fine di rilevare il grado di soddisfazione di coloro che hanno partecipato all'intero laboratorio (N=58) è stato somministrato un questionario finale di gradimento. Dai dati emerge che il 100% dichiara di aver ricevuto informazioni chiare, il 93% di aver ricevuto informazioni utili e il 93% di aver ricevuto informazioni interessanti. L'86% degli studenti ha dichiarato, infine, che il laboratorio ha influito positivamente sul proprio percorso accademico. Il gruppo verrà seguito con un follow up nel mese di Settembre per monitorare il percorso formativo degli studenti partecipanti.

Diritto al lavoro e persone vulnerabili

Lunardi Graziella, Tonin Carla

Centro Ateneo Disabilità e Inclusione, Università degli Studi di Padova

L'art. 4 della Costituzione italiana del 1948 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 al lavoro, allo sviluppo professionale e all'autonomia, che costituiscono basilari fattori del diritto alla cittadinanza.

Il diritto umano al lavoro 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 nella nuova agenda per la tutela mondiale dal 2015. 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 recente riforma del lavoro italiana, 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

- Lunardi, G., & Tonin, C. (2013). *Amministrazione di sostegno e alleanza terapeutica: un rapporto "allargato"*, in *Liber amicorum in onore di Carlo Amirante - Costituzione Economia Globalizzazione*. Napoli: Edizioni Scientifiche italiane
- Lunardi, G., & Tonin, C. (2015). *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*. Napoli: Jovene.

The Hope State Scale: un contributo alla validazione italiana

Magnano Paola, Di Nuovo Santo, Di Corrado Donatella
Università Kore di Enna, Università degli Studi di Catania

Nel framework del Life Design, che rappresenta un nuovo modello epistemologico di riferimento degli interventi di career counselling e career education, i costrutti della psicologia positiva, in maniera più o meno esplicita, diventano nuove dimensioni da considerare e valorizzare, accanto a quelle tradizionalmente considerate nella vocational guidance (interessi, attitudini, autostima); esse rappresentano punti di forza (strengths), risorse personali, caratteristiche psicologiche riconosciute e apprezzate universalmente e che favoriscono l'efficacia nel funzionamento psicologico dell'individuo, nel suo adattamento e nella performance. La speranza è certamente una delle dimensioni che favorisce l'adattamento socioemotivo e che promuove la progettualità, proprio perché implica la capacità di pensare al futuro positivamente e permette di fronteggiare le barriere che possono minacciare lo sviluppo di un'idea positiva del futuro. La speranza, nella

definizione di Scioli e al. (2011) è un'emozione radicata nelle prime esperienze di fiducia e influenzata da credenze di controllo esterne; è un'emozione, quindi, socialmente costruita, come sistema multilivello organizzato secondo i principi delle organizzazioni sociali. A partire dall'analisi della letteratura proposta dagli autori, vengono individuati 4 domini principali della speranza: padronanza, attaccamento, sopravvivenza/coping e spiritualità. Queste dimensioni vengono a loro volta suddivise in 10 sottodimensioni: Ultimate Gains (UG), Supported Strivings (SS), Interpersonal Bonding (IB), Trust Experiences (TE), Fear Reduction (FR), Liberation Experiences (LE), Interpersonal Assurance (IA), Spiritual Inspiration (SPI), Spiritual Presence (SPP), Spiritual Assurance (SPA). Il contributo presenta i risultati dello studio di validazione italiana della State Hope Scale, uno strumento costituito da 40 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 livelli; i partecipanti alla ricerca sono circa 350 adulti di età compresa tra 18 e 65 anni. Il protocollo della ricerca è costituito, oltre che dallo strumento oggetto di analisi psicometrica, anche da altri strumenti per la validazione concorrente: Hope Scale (Snyder et al., 1991), General Self-Efficacy (Schwarzer et al., 1995), Pro.Spera (Soresi et al. 2012). L'analisi dei dati mostra buone proprietà psicometriche della scala e in particolare una validità che la rende adeguata per l'uso nel career counselling.

Self-Perceived Employability: Uno studio pilota in un contesto scolastico

Maiolo Maria Elisa, Zuffo Riccardo Giorgio, Fulcheri Mario
Di.S.P.U.Ter. - Università degli Studi di Chieti

Introduzione. La difficile situazione economica, non solo italiana, non facilita l'inserimento lavorativo, soprattutto dei giovani. Per affermare il ruolo centrale della scuola nella società della conoscenza e innalzare i livelli di competenza dei giovani, i decisori politici (con la L. 107/2015) rendono obbligatoria l'alternanza scuola-lavoro, cercando di favorire l'occupazione dei giovani. Centrale è, in questo contesto, il costrutto di employability, ovvero

la capacità di “raggiungere un impiego sostenibile e appropriato al proprio livello di istruzione” (Rothwell et al., 2008).

L’obiettivo di questo contributo è descrivere i risultati di un intervento per il potenziamento dei livelli di employability condotto all’interno di un contesto scolastico.

Metodo. Nel 2015, gli studenti del quarto anno di un ITC hanno partecipato, su base volontaria, al progetto che si è concluso a giugno 2016. L’intervento è stato caratterizzato da diverse attività laboratoriali, individuali e di gruppo, nei mesi aprile-giugno 2015 e aprile-giugno 2016. La Scala Self-perceived employability (SPES, Rothwell et al., 2008; ad. it. Di Fabio & Bucci, 2015), unitamente ad alcune domande socio-demografiche, è stata somministrata prima e dopo gli interventi del 2015 e del 2016.

Risultati. L’intervento ha prodotto buoni risultati. Infatti, il t-test per campioni appaiati mostra come la percezione di occupabilità sia aumentata significativamente dopo gli interventi.

Conclusioni. I risultati dello studio mostrano l’importanza di interventi all’interno delle scuole per incrementare la percezione di occupabilità, in linea peraltro con le nuove politiche ministeriali di alternanza scuola-lavoro.

La valutazione del percorso Unito@portfolio: l’efficacia di un progetto di orientamento in uscita dall’università

Martini Mara, Ghislieri Chiara, Torre Emanuela M., Ricchiardi Paola

Dipartimento di Psicologia e Dipartimento di Filosofia e Scienze dell’Educazione, Università degli Studi di Torino

La valutazione delle pratiche di orientamento è cruciale per lo sviluppo dell’intreccio tra teoria e pratica in questo ambito (Walsh & Savickas, 2005; Whiston & Buck, 2008). Attraverso la valutazione è possibile infatti prendere in esame la capacità degli interventi di raggiungere gli obiettivi attesi (Lalande et al., 2005), individuare gli aspetti specifici che influenzano la soddisfazione dei partecipanti e l’efficacia della pratica proposta e ottenere indicazioni utili per la sua eventuale ridefinizione. Se la messa a punto di

impianti di valutazione dell'efficacia delle pratiche orientative è ampiamente sollecitata in ambito sia nazionale (Guglielmi & Vergani, 2011; ISFOL, 2010) sia internazionale (Whiston & Buck, 2008), si rivela questo un compito particolarmente importante per i percorsi volti ad accompagnare le transizione dal percorso universitario al mondo del lavoro. Per sostenere questo passaggio, durante lo scorso anno accademico il Servizio orientamento, tutorato e placement dell'Università degli Studi di Torino ha proposto a laureandi e neolaureati dell'Ateneo il progetto Unito@portfolio, volto a costruire un e-portfolio per presentarsi in modo più consapevole e articolato sul mercato del lavoro. Il presente contributo intende descrivere la valutazione di tale progetto. In particolare è stata valutata l'efficacia del percorso, in termini di Indecisione di carriera, Autoconsapevolezza e Autoefficacia e si sono formulate le seguenti ipotesi: H1: l'Indecisione di carriera diminuisce per il GdP più che per il GdC, tra T1 e T2; H2: l'Autoconsapevolezza aumenta per il GdP più che per il GdC, tra T1 e T2; H3: l'Autoefficacia aumenta per il GdP più che per il GdC, tra T1 e T2. L'impianto di valutazione del progetto Unito@portfolio ha previsto l'utilizzo di un disegno a gruppi di confronto (Wholey, Hatry, & Newcomer, 2010), con un gruppo di partecipanti (GdP; 17 studenti: 7 M e 10 F; 4 neolaureati/e e 13 laureandi/e) e un gruppo di controllo (GdC; 20 studenti: 7M e 13 F; 11 neolaureati/e 9 laureandi/e). È stato somministrato un questionario self-report, all'inizio (T1) e alla fine del percorso (T2), sia al GdP sia al GdC, per verificare se rispetto alle dimensioni in esame si siano verificati cambiamenti riconducibili alla partecipazione al percorso, in misura diversa tra GdP e GdC. Sui dati raccolti sono state svolte (Software statistico Spss 22) analisi descrittive, analisi fattoriale esplorativa al T1 e al T2 per studiare la struttura delle scale utilizzate e alpha di Cronbach per misurarne la coerenza interna. Sono stati poi calcolati il t-test per campioni appaiati per verificare differenze tra il T1 e il T2 sia per il GdP sia per il GdC e il t-test per campioni indipendenti, per evidenziare differenze tra GdP e GdC al T1 e al T2. I risultati hanno evidenziato che si rileva una variazione significativa per il GdP tra il T1 e il T2 nell'Indecisione di Carriera [$t(16) = -2.39, p < .05$], nell'Autoefficacia [$t(16) = 2.50, p < .05$] nell'Autoconsapevolezza

[$t(16)=2.65$, $p<.05$]. Per il GdC, per contro, non si registra alcuna variazione significativa tra il T1 e il T2. Le ipotesi trovano perciò conferma a suggerire che la partecipazione alle attività previste dal percorso abbia contribuito a ridurre l'incertezza e abbia sostenuto lo sviluppo una maggiore consapevolezza e percezione di efficacia rispetto al proprio futuro professionale e formativo. Il lavoro ha alcuni limiti, in primis, la ridotta numerosità del campione, che rappresenta tuttavia la totalità dei partecipanti all'intero percorso. I dati inoltre sono relativi alla realizzazione di una sola edizione del percorso: se verranno svolte il percorso nei prossimi anni accademici sarà di grande interesse mettere a confronto gli esiti della valutazione di edizioni successive. Il presente lavoro di valutazione ha una doppia utilità. In primo luogo ha consentito di rilevare l'efficacia del percorso congiuntamente ad alcuni limiti che potranno guidare la progettazione e la realizzazione di successive edizioni del percorso. In secondo luogo ha fornito il modello di strumenti e di un impianto di ricerca che potranno essere utilizzati per la valutazione sia di questa pratica sia di altri percorsi per l'orientamento in uscita rivolti a gruppi di studenti.

Mettere le crepe in sicurezza

Parlato Federica

Centro sinapsi, Università degli Studi di Napoli Federico II

Il contributo presentato racconta l'incontro con Mariano presso il servizio di consultazione psicologica per studenti universitari della Federico II (CPSU). Il counselling attivo da più di trent'anni alla Federico II è rientrato negli ultimi anni tra i servizi del Successo Formativo che offre il centro SInAPSi, l'organo di ateneo per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti Universitari. Questo il contesto istituzionale in cui si colloca oggi il servizio che ha permesso al CPSU negli anni di diventare più fruibile e visibile agli studenti, aumentando notevolmente il numero di richieste. Il modello d'intervento è ad orientamento psicodinamico e si ispira al modello di counselling a quattro incontri sviluppato alla Tavistock Clinic di Londra. Mariano è uno studente di 23 anni, studia in uno dei CDS

più numerosi dell'ateneo per numero di studenti e porta avanti la sua carriera universitaria con ottimi risultati. Proviene dalla provincia di Napoli, da un paese con alto tasso di degrado culturale e sociale. È il primo della sua famiglia ad essere andato all'università. Mi racconta che negli ultimi mesi la sua capacità di concentrazione nello studio è peggiorata in concomitanza con la fine del rapporto con una ragazza. Ciò che turba la sua resa nello studio non è il dolore della perdita, ma la convinzione che tutti attorno a lui (compreso i suoi genitori che non hanno mai incontrato la ragazza) stiano complottando per non fargli dimenticare la ragazza. Ciò che mi si presenta già al primo incontro è un contenuto ideativo delirante a sfondo paranoideo che Mariano ha costruito dettagliatamente negli ultimi mesi. Ciononostante il ragazzo riesce a cogliere la natura psicologica del suo turbamento ed è questo riconoscimento che ci consentirà, nel corso della consultazione, di mettere dei punti interrogativi tra le sue certezze deliranti. Sarà Mariano stesso nell'ultimo colloquio a chiedermi se avessi pensato che i complotti da lui immaginati possano non essere reali. La possibilità di mettere un punto di domanda nel delirio paranoideo consente di usare gli interrogativi come dei grimaldelli nella conoscenza di sé, mettendo in sicurezza le crepe, come dirà lui stesso durante un colloquio. Il caso di Mariano così lontano dall'idea del counselling psicologico universitario focalizzato sul momento di crisi o sull'orientamento è un esempio rappresentativo di situazioni in cui noi operatori ci troviamo spesso a lavorare. Di qui alcuni interrogativi esplorati nel contributo presentato: come si gestisce una situazione di esordio psicotico in una istituzione non sanitaria avendo quattro colloqui a disposizione? Quale uso fare del setting? Come costruire e riformulare insieme allo studente la domanda di aiuto sottostante? E cosa forse più ardua: come creare un filo di collegamento con le istituzioni preposte alla cura psichica in un territorio con pochissime risorse? Infine, un'ipotesi sui motivi che hanno spinto Mariano a portare proprio nel luogo di successo le proprie fragilità. Non è inusuale che studenti dalle carriere universitarie brillanti e con quadri psichici extranevrotici si rivolgano al CPSU. In questi casi il tentativo sembra essere quello di portare la conflittualità interna nello spazio esterno reale più saldo e sgombro di conflitti, assegnando all'università, vista come sede dell'investimento egoico,

il luogo sicuro affidabile e sano in cui potere affidare parte del conflitto inconscio.

Lo sviluppo teorico dell'Io: strumenti interdisciplinari per comprendere e affrontare il cambiamento

Paoletti Patrizio, Di Giuseppe Tania, Ben Soussan Tal Dotan
Fondazione Paoletti

È fondamentale evidenziare che occuparci del nostro *mondo interiore* è divenuta una imperante necessità non solo per i giovani ma anche per gli adulti che preparano i giovani al mondo e che creano condizioni e contesti di tipo sociale, economico, educativo. *Il presente contributo intende offrire uno strumento teorico che descrive un modello di funzionamento neuro psicopedagogico che consente la lettura di fenomeni intrapsichici e interpersonali dello sviluppo dell'individuo. Lo sviluppo teorico dell'Io* utilizzato all'interno della Pedagogia per il Terzo Millennio (2008) può essere utilizzato da coloro che si occupano di consulenza e formazione con l'obiettivo di cogliere le tappe dello sviluppo dell'individuo in chiave interdisciplinare. L'attenzione alla persona, alle sue risorse e possibilità non può escludere la conoscenza di alcuni meccanismi di base del funzionamento cerebrale.

Recenti ricerche neuroscientifiche hanno confermato le conoscenze psicologiche e fisiologiche in merito alla frammentazione delle nostre menti. Alcuni ricercatori sostengono che maggiore è la sincronizzazione neuronale più alto è l'unità interna o l'integrazione del sé e questo può essere migliorato attraverso specifici training (Travis et al., 2001; Varela et al., 2001). Per esempio punteggi della Scala di integrazione cerebrale derivano da un incremento dei valori di sincronizzazione frontale. Sono stati trovati più alti punteggi di integrazione cerebrale in coloro che avevano performance migliori: atleti e manager di alto livello rispetto ai manager di medio livello. Un'integrazione maggiore del cervello è stata individuata anche dopo specifici allenamenti sensomotori, come ad esempio il Quadrato Motor Training (Ben-Soussan et al., 2013, 2015) e in seguito a training di meditazione (Travis et al., 2001). Questi studi

suggeriscono che training come la meditazione e training possono portare ad una maggiore integrazione dell'esperienza soggettiva connessa ad una migliore gestione dei problemi e ad un più elevato senso di soddisfazione per la propria vita (Travis, 2015). Una maggiore integrazione del cervello è legata ad una maggiore creatività, flessibilità cognitiva e cognizione spaziale, funzioni esecutive e ragionamento morale. Questi dati suggeriscono che le persone con più alto livello di sincronizzazione neuronale e di integrazione cerebrale potrebbero essere più in grado di affrontare l'incertezza, di generare soluzioni innovative e di avere così più successo in diverse circostanze così come viene richiesto oggi a tutti coloro che vivono questo momento momenti di transizione. A partire dalla presentazione del modello di sviluppo teorico dell'IO che integra neuroscienza e psicopedagogia si offrirà un percorso concettuale capace di accompagnare coloro che sono interessati a sviluppare nel giovane la possibilità di costruirsi un'idea di sé basata sulla sensazione di poter prendere iniziative, di progettare e di rintracciare uno scopo per cui valga la pena impegnarsi. Infatti l'obiettivo di quanti si occupano di fornire strumenti di cambiamento è trasformare il disorientamento e l'incertezza in una più profonda ricerca sul senso e sul significato della propria vita.

L'orientamento in età avanzata

Schiavetta Marco

Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova

L'aggiornamento delle competenze, anche, in età avanzata, in quella fase della vita che viene identificata come anziana, è una necessità sociale e psicologica per le persone. Da un lato, il veloce mutamento del mercato del lavoro non garantisce più carriere continuative all'individuo nella stessa azienda e spesso anche nello stesso profilo professionale. Dall'altro lato, l'innalzamento dell'età pensionabile e la condizione economica, che spesso l'essere pensionato comporta, sono fattori che condizionano l'individuo sia socialmente sia psicologicamente. In entrambe le situazioni, il Lifelong Learning

costituisce sia una scelta sia una necessità per gli individui anche in età, ormai definita anziana. In una pubblicazione intitolata “Vite di corsa. Come salvarsi dalla tirannia dell’effimero” (2008), Bauman raffigura il tempo della modernità come un insieme di punti frammentati tra loro, che cioè non compongono una direzione futura ma vanno vissuti momento per momento, in una dimensione dell’“adesso” che non consente progetti, desideri, sogni da realizzare ma “occasioni” da consumare velocemente e avidamente, secondo una logica che non motiva a costruire futuro ma a godere dell’effimera possibilità del momento, vivendo nella dimensione del momentaneo come forma di protezione dall’angoscia di una vita priva di prospettive. La vita che si allunga cambia la vita, la arricchisce di stagioni, apre nuovi orizzonti e modifica anche il linguaggio: i sessantenni, un tempo considerati senza mezzi termini «anziani», sono diventati «tardo adulti». Questo lo certifica la demografia, che ha aumentato le fasi di età da cinque a nove: oltre alla scoperta di una fase successiva della maturità, l’età “tardo adulta” (tra i 55 e i 64). I “giovani anziani”, così, non sono più un ossimoro, ma la fascia di chi ha tra i 65 e i 75 anni; si diventa vecchi solo oltre i 75, per scivolare nella “grande vecchiaia” (quella della non autosufficienza) oltre gli 85 (Saraceno, 2013). La vita ha acquistato complessità, ma anche incertezza e rimane “agenti” attivi sembra un destino segnato; come racconta Marc Freedman nel suo libro: “The Big Shift: Navigating the New Stage Beyond Midlife” (Il grande cambiamento: affrontare la nuova fase oltre la mezza età); in cui Freedman immagina un futuro in cui milioni di sessanta e settantenni rimarranno al lavoro e manterranno i “veri” anziani ultraottantenni. Quanto premesso pone le politiche promosse ad ogni livello (regionale, nazionale, europeo) di apprendimento permanente e riconoscimento delle competenze di fronte a scenari sociali ancora “poco” esplorati e studiati. «Come è noto, uno dei fattori principali su cui l’Italia può fondare il suo sviluppo economico e sociale, in mancanza di materie prime, è rappresentato dalle competenze dei suoi cittadini. Per questo motivo, l’utilizzo sempre più esteso di innovazioni, non solo tecnologiche, nei vari settori e la globalizzazione aggiungono una forte pressione nel trovare politiche adeguate a garantire che le persone abbiano le competenze necessarie per vivere e lavorare nella società del XXI secolo...».

L'istruzione, la formazione, lo sviluppo di riflessività nelle pratiche professionali e la capacità di apprendere lifelong, lifewide e lifedeed diventano, sempre di più oggi rispetto al passato, condizioni irrinunciabili per l'esercizio effettivo del diritto di cittadinanza attiva. Queste quattro variabili, che sono diversamente presenti come risorse negli individui, sono divenute le salvaguardie per tutelarsi dai molteplici rischi di emarginazione o esclusione dal mercato del lavoro e dalla vita sociale. Questioni di grande attualità che si presentano oggi in tutta la loro drammatica evidenza a partire dalle generazioni dei più giovani in cerca di prima occupazione, ma che coinvolgono sempre di più, anche i cinquantenni - la fascia d'età dei "tardo-adulti" - fuoriusciti a causa della crisi economica dal mondo del lavoro e gli ultra sessantacinquenni, i nuovi "giovani anziani", ritirati dal lavoro, ma che ancora ne necessitano perché il valore economico della pensione non è sufficiente al sostentamento e spesso rappresenta l'unica entrata certa per interi nuclei familiari. A tutti questi soggetti, oggi, si richiede di rispondere in modo "flessibile" alle esigenze di uno sviluppo dominato da scenari sempre più complessi, da trasformazioni continue che impongono di porre costantemente in discussione abitudini consolidate, di riorganizzare la propria esistenza, di ripensare se stessi e la propria identità.

Sessione 9

Simposio: L'orientamento e la progettazione professionale per studenti con disabilità. A cura del gruppo di studio 'orientamento' della CNUDD

Chair: Marisa Pavone, Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione, Università degli Studi di Torino

Studenti con Bisogni Educativi Speciali all'Università: l'orientamento a partire dall'identità narrativa

Arcangeli Laura

Dipartimento di Filosofia, Scienze Sociali, Umane e della Formazione, 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. Si parla esplicitamente di uno sviluppo della propria personalità, dei talenti e della creatività, come pure delle abilità fisiche e mentali, sino alle loro massime potenzialità. In termini di progetto di vita la sfida dello studente con disabilità che arriva all'Università non è soltanto quella di essere messo nelle condizioni di partecipare alla qualità dell'esperienza didattica e di raggiungere un successo in termini di apprendimento, ma anche di sperimentarsi come attore della propria esistenza, con il diritto di poter decidere e, quindi, di agire di conseguenza in funzione del proprio benessere e della qualità della propria vita, in una logica di autodeterminazione (Cottini, 2016). Il periodo universitario può essere analizzato come un punto d'intersezione tra l'adolescenza e l'età adulta, rappresentando un *turning point*: il giovane adulto è chiamato a confrontarsi sui propri obiettivi, motivazioni, valori e interessi che orienteranno le scelte future. 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

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. Le problematiche connesse alla disabilità e ai disturbi di apprendimento possono quindi indebolire la struttura del Sé (Cornoldi, 1999) con conseguenze sul piano affettivo, relazionale e nella costruzione del proprio progetto di vita. L'orientamento diventa allora una pratica che ha lo scopo di indagare il processo di costruzione del Sé nel giovane adulto, valutando i profili di funzionamento degli studenti in termini di autostima, autonomia, autoconsapevolezza e resilienza. È necessario allora proporre modalità di orientamento che partano dal progetto di vita e lì ritornino con un maggior gradiente di consapevolezza e pertinenza.

Bibliografia

- CAST (2011). *Universal Design for Learning (UDL) Guidelines version 2.0*. Wakefield, MA: Author. Traduzione in italiano versione 2.0 (2015) a cura di Giovanni Savia e Paolina Mulè
- Cornoldi, C. (1999). *Le difficoltà di apprendimento a scuola*. Bologna: Il Mulino
- Cottini, L. (2016). *L'autodeterminazione nelle persone con disabilità. Percorsi educativi per svilupparla*. Trento: Erickson.
- McAdams, D. P. (2006). *The redemptive self: Stories Americans live by*. New York: Oxford University Press.

McAdams, D. P., Josselson, R. E., & Lieblich, A. (2001) (a cura di). *Turns in the road: Narrative studies of lives in transition*. Washington, D.C.

Nussbaum, M. (2007). *Le nuove frontiere della giustizia. Disabilità, nazionalità, appartenenza di specie*. Bologna: Il Mulino.

Rete dei servizi integrati per l'orientamento scolastico-professionale e l'empowerment degli studenti universitari con disabilità

Baradello Alice

Università degli Studi di Messina

I cambiamenti demografici, gli imponenti flussi migratori verso i paesi più sviluppati, il continuo progresso tecnologico e la crescente concorrenza internazionale legata alla “globalizzazione” hanno reso la formazione e l'avvio al mondo del lavoro un problema critico della società moderna.

La sfida di preparare i giovani per l'occupazione e facilitare la transizione dalle strutture formative ai luoghi di lavoro non può prescindere dal fatto che il sistema formativo possa offrire opportunità per l'apprendimento basato su esperienze lavorative supportate da tutor qualificati e mettere in atto programmi per lo sviluppo di specifiche attitudini, abilità di problem solving, capacità di lavoro di gruppo e varie competenze professionali. Purtroppo, ancora oggi, molti programmi di formazione-lavoro e stage, nella scuola e nelle università, non comprendono pienamente gli studenti con disabilità che oggi rappresentano una quota crescente di popolazione scolastica/universitaria. Esistono numerose evidenze che i giovani con disabilità, se supportati in maniera appropriata, possono aumentare le possibilità di collocarsi nel mondo del lavoro. Le Università possono svolgere un ruolo decisivo nel garantire pari opportunità di accesso al mondo del lavoro ai giovani con disabilità, facendosi promotrici della attivazione e del coordinamento di una Rete di Servizi, interni ed esterni all'Ateneo (orientamento, inserimento lavorativo, medicina scolastica, servizi sanitari

diagnostici e riabilitativi, ecc.) che operano nell'ambito della formazione, del lavoro, dell'assistenza sociale e sanitaria.

La Rete potrà garantire l'appropriatezza, l'efficacia, la continuità degli interventi che possono andare dalla valutazione diagnostica ed orientamento formativo della fase pre-universitaria (scuola superiore) alla erogazione, nella fase formativa universitaria, di provvedimenti compensativi e dispensativi per l'acquisizione di conoscenze accademiche, vocational skills o anche alla erogazione, ove ritenuti utili, dei primi interventi di vocational rehabilitation.

Interventi che trovano conclusione, infine, nella fase post-laurea con l'assistenza qualificata del giovane con disabilità sul posto di lavoro.

Progettazione professionale a vantaggio di un futuro di qualità per gli studenti con disabilità

Nota Laura, Soresi Salvatore

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

Come noto le società occidentali si caratterizzano sempre più in termini di complessità e sembrano essere minacciate da rischi di crisi crescenti di natura sociale, economiche ed ambientale. Le vulnerabilità e i disagi delle persone, inoltre, tendono a diventare più intensi e frequenti in seguito al peggioramento delle condizioni socio-economiche, all'innalzamento dei livelli di incertezza per il futuro, alla riduzione nella linearità con cui si possono costruire i percorsi professionali, e alla crescente percezione della presenza di una scarsa equità per i dislivelli economici (vds indice Gini) che sembrano caratterizzare sempre più le nostre società (Nota, Soresi, Ferrari, & Ginevra, 2014; Nota & Rossier, 2015; Righetti, Soresi, & Nota, in press).

Tutto questo interessa ovviamente anche gli studenti con disabilità e difficoltà di apprendimento che in confronto ai loro coetanei sembrano presentare in modo più consistente difficoltà nella gestione del passaggio dalla scuola superiore all'Università, nella costruzione in tempi brevi di modalità di studio autoregolate, e nella messa a fuoco di traiettorie professionali soddisfacenti. Queste

problematiche possono comportare ritardi, rinunce, abbandoni degli studi, con ulteriori conseguenze personali, psicologiche e sociali. A questo riguardo in letteratura iniziano a comparire studi che sembrano indicare che le persone maggiormente vulnerabili sono anche quelle che presentano una rappresentazione ‘datata’ del lavoro e poco in sintonia con le cosiddette professioni ‘4.0’, che risultano meno capaci di adattarsi alla riconfigurazione dell’organizzazione lavorativa (es. mansioni, orari, luoghi, ecc.) e alle richieste di nuove forme di relazione e flessibilità, di riflettere ed agire con strumenti diversi da quelli del passato in vista di un lavoro decente, dignitoso, produttivo e liberamente scelto (Forges Davanzati, 2015; Nota, Santilli, & Soresi, 2015). Per agire in modo specifico e incisivo, ed in particolare in favore di persone con disabilità, sulla base di quanto suggerito dalle associazioni nazionali e internazionali, in particolare dalla Società Italiana di Orientamento, dall’European Society for Vocational Designing and Career Counseling, e dal Network Europeo for Innovation in Career Guidance & Counseling in Europe, è necessario rivedere le pratiche di orientamento, contrastare il disinvestimento nei confronti della formazione universitaria e realizzare forme aggiornate di Career Education, di Career Coaching e di Career Counselling (Nota & Soresi, 2015). Nell’impostazione di servizi, al fine di accentuare l’efficacia e la validità sociale, anche nell’ambito della progettazione professionale, diventa importante agire il prima possibile, per evitare al contempo la formazione di una visione negativa dell’orientamento o quanto meno il pensare che si tratti di un supporto inefficace e poco significativo per la propria esistenza (Nota, Ferrari, Sgaramella, & Soresi, in press). Così nel corso della presentazione saranno oggetto di attenzione le riflessioni presenti in letteratura che spingono le università ad avvalersi di professionisti qualificati, che abbiano una laurea e una formazione specifica post-laurea in materia di orientamento, come richiesto anche dalle più accreditate associazioni di settore, e a implementare azioni di coinvolgimento delle scuole secondarie di primo e secondo grado al fine di rivolgersi agli studenti che stanno progettando il loro futuro e di coinvolgere gli insegnanti, che, tramite una specifica formazione, potrebbero realizzare specifici progetti nell’ambito dei loro contesti formativi amplificando i benefici associati

all'attuazione di progetti di orientamento rigorosi e scientificamente fondati.

Bibliografia

- Nota, L. & Rossier, J. (2015) (Eds.). *Handbook of Life Design. From Practice to Theory and from Theory to Practice*. Göttingen: Hogrefe.
- Nota, L., & Soresi, S. (2015) (a cura di). *La Psicologia per l'orientamento e il lavoro*. Firenze: Hogrefe.
- Nota, L., Ferrari, L., Sgaramella T. M., & Soresi, S. (in press). Career Development and Career Design. In M. Wehmeyer, K. Shogren, & N. Singh (Eds.). *Handbook of positive psychology in intellectual and developmental disabilities: translating research into practice*. New York: Springer
- Nota, L., Ferrari, L., Sgaramella, T. M., & Soresi S. (in press). Prevention and Schooling in Italy: From Past and Present to the Future. In M. Israelashvili & J. L. Romano (Eds.), *The Cambridge Handbook of International Prevention Science*. Cambridge University Press: Cambridge
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2015). Qualitative approaches to career assessment with people with disability. In M. McMahon & M. Watson (Eds.), *Career Assessment: Qualitative Approaches* (pp. 221-229). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishing.
- Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Vocational designing and career counseling in Europe: Challenges and new horizons. *European Psychologist*, 1-12
- Righetti, A., Soresi, S., & Nota, L. (in press). Un sistema di welfare per tutti... nonostante la crisi economica. In S. Soresi (Ed.), *Psicologia delle disabilità e dell'inclusione*. Il Mulino: Bologna

La transizione dalla scuola verso l'università

Pavone Marisa

Università degli Studi di Torino, Presidente CNUDD

L'Orientamento – inteso come processo formativo permanente, finalizzato alla valorizzazione delle risorse e delle competenze personali e all'inclusione sociale – si configura come uno dei temi più delicati e discussi dalla politica educativa europea (Memorandum di Lisbona, 2000; Report del Consiglio Europeo dell'Educazione, 2002; Strategia Europea sulla Disabilità 2010-2020, Commissione Europea). Considerato il suo ruolo nelle traiettorie di progettazione esistenziale e professionale e di cittadinanza attiva, in una società della conoscenza tecnologicamente avanzata esso riveste un significato particolarmente strategico nei contesti di alta formazione, ai quali i giovani con disabilità accedono sempre più numerosi.

La Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati dei Rettori per la Disabilità/DSA (CNUDD) ha più volte riconosciuto – anche attraverso le proprie “Linee Guida” (2014) – che gli alti tassi di drop out o i ritardi nel completamento degli studi accademici, da parte dei giovani adulti con difficoltà, sono anche espressione di carenze nelle strategie di accoglienza, di supporto durante il percorso universitario e di accompagnamento al mondo del lavoro; così come è confermato da ricerche internazionali e dai dati OECD (2004, 2011).

Diverse buone prassi orientative – in ingresso, in itinere e in uscita - non mancano negli atenei italiani. Fra queste, viene presentato il progetto Orientamento e Continuità in Università, attivo dal 2012 all'Università degli Studi di Torino, che prevede accordi formalizzati con le istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado della provincia, per la conoscenza dei traguardi di apprendimento conseguiti e degli interessi/competenze maturati dagli studenti con disabilità, nonché per il supporto personalizzato alla scelta del corso di studi accademico e alla familiarizzazione con le regole e le caratteristiche del nuovo ambiente. Il progetto è realizzato tramite l'attivazione di reti inter-istituzionali con le agenzie scolastiche e gli enti responsabili della formazione professionale a livello locale.

Sessione 10

Simposio: Verso l'Università

Chair: Roberta Garbo, Delegato del Rettore per la Disabilità e i DSA dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca; *Discussant: Laura Nota*, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

Presentazione generale

Il Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità si è costituito cinque anni fa con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo di risposte innovative per gli studenti con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento, contribuendo a rimuovere le barriere al successo formativo e alla partecipazione sociale per tutti gli studenti nel contesto della formazione universitaria.

Fin dalle prime riflessioni e iniziative comuni, i temi dell'orientamento, della scelta del percorso di studi e del lavoro sono stati al centro delle collaborazioni tra gli Atenei pubblici e privati che costituiscono la rete.

Il simposio propone un'analisi degli indirizzi e delle buone pratiche che il gruppo di lavoro ha sviluppato: a partire dall'esperienza del CALD-Job, primo progetto operativo condiviso, volto a potenziare l'accessibilità, la qualità e i significati dell'esperienza lavorativa per gli studenti più a rischio di esclusione e di marginalità sociale, il Coordinamento è attualmente impegnato in un progetto sull'orientamento in ingresso, messo a punto in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale.

Sessione 11

Simposio: La domanda e le opportunità di orientamento nei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti - CPIA: testimonianze e prospettive

Chair: Ornella Scandella, Società Italiana Orientamento, Centro Studi Riccardo Massa

Presentazione generale

Nel quadro di ridefinizione dei sistemi europei per l'istruzione e la formazione viene evidenziata la necessità di un cambiamento radicale in una prospettiva di innovazione del ruolo e della funzione dei sistemi stessi.

Tale prospettiva viene ricondotta in particolare alla centralità assunta dall'apprendimento permanente (lifelong learning) in un contesto sociale e di vita in cui le varie forme di sapere, conoscenze e competenze costituiscono sempre più risorse primarie per gli individui e le collettività, anche rispetto alle esigenze legate al rapido invecchiamento della popolazione. Con la metafora della learning society, infatti, l'attenzione si concentra su un concetto di sistema sociale in cui la conoscenza è leva emergente per lo sviluppo, e l'apprendimento condizione per il funzionamento e la salute del sistema stesso.

La prospettiva del lifelong learning implica obbligatoriamente un approccio nuovo anche per l'orientamento, che transita da un'epistemologia fondata sull'episodico, transitorio ed emergenziale ad una fondata sul "permanente e sistemico".

Il nuovo assetto organizzativo e didattico dei CPIA, collocandosi in questo nuovo scenario - europeo e italiano - di politica formativa, indica funzioni importanti nel campo dell'orientamento. Il profilo istituzionale identitario del CPIA, così come definito dalla recente normativa di riferimento (L. 92/2012, Linee guida 12/3/2015), infatti si caratterizza quale luogo funzionale allo sviluppo del triangolo della conoscenza (istruzione, ricerca, innovazione), più volte richiamato in sede europea; quale soggetto pubblico di riferimento per la costituzione delle Reti territoriali per l'apprendimento permanente; quale punto di riferimento istituzionale stabile,

strutturato e diffuso per la realizzazione di azioni di accoglienza, orientamento e accompagnamento rivolte alla popolazione adulta, in particolare ai gruppi svantaggiati.

Tale innovazione del contesto dell'istruzione degli adulti è contrassegnata da flessibilità, individualizzazione dei percorsi, efficienza e qualità dei risultati. L'orientamento giocoforza si impone come uno dei dispositivi funzionali alle diverse istanze strutturali e pedagogiche e alla tenuta del sistema complessivo.

Interrogarsi e riflettere sul senso dell'orientamento nelle diverse dimensioni e funzioni del nuovo assetto del CPIA, inteso come "Rete territoriale di servizio", è lo scopo prioritario di questo simposio.

Si intende infatti avviare un confronto su come l'orientamento - attraverso quali azioni e supporti - possa contribuire alla costruzione di percorsi di apprendimento realmente "individuali", incardinati sulle storie di vita e sulla "valorizzazione del patrimonio culturale e professionale" di ciascun adulto/a, oltre che "all'innalzamento dei livelli di istruzione e consolidamento delle competenze chiave per l'apprendimento permanente (Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18/12/2006, DM 139/2007). In questo modo si vorrebbe fornire ai partecipanti al simposio un'occasione per pensare all'orientamento nella prospettiva del riconoscimento delle competenze, ma soprattutto in quanto misura di sistema, da implementare anche grazie ad azioni di Ricerca, Sperimentazione e Sviluppo (RS&S), una delle macroaree di attività dei CPIA.

Forniranno un contributo per pensare al senso e all'"operatività" dell'orientamento nella nuova cornice istituzionale quattro interventi. Il primo sarà dedicato alle opportunità, ai vincoli, alle procedure delineate dalla recente normativa nazionale in materia di istruzione degli adulti, con particolare attenzione all'orientamento, anche in considerazione delle politiche europee.

Altri due interventi saranno dedicati a specifici progetti e pratiche che ne interpretano lo spirito di dispositivo a supporto della scelta e costruzione di percorsi finalizzati allo sviluppo personale, sociale e professionale. Nello specifico, verranno presentate iniziative di collaborazione e sinergia tra CPIA e Università, e tra CPIA e agenzie di Formazione professionale, per favorire l'ampliamento dell'offerta formativa, il raccordo con altre tipologie di istruzione e formazione - e appunto l'orientamento - tramite la stipula di convenzioni e

accordi contrattuali: in un caso, tramite un Protocollo di Intesa tra USR Lazio e Dipartimento di Scienze della formazione dell'Università degli Studi Roma Tre; nell'altro caso, tra USR Lombardia, Regione Lombardia e rete dei CPIA lombardi.

Il quarto intervento focalizzerà il tema del riconoscimento delle competenze. Lo farà avendo cura di definire e distinguere il lessico in uso (riconoscimento, bilancio, certificazione, attestazione), per passare poi a focalizzarne la valenza orientativa, così come previsto dalla procedura delineata dalla normativa. Infine evidenzierà alcune tecniche e strumenti da utilizzare per favorire la consapevolezza di essere competenti in un determinato campo d'azione: una risorsa preziosa per i processi orientativi.

Sinergia tra CPIA e Formazione Professionale: un'occasione per l'orientamento

Averna Renata

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia

Il regolamento del nuovo ordinamento per l'istruzione per adulti in Italia (DPR 263/12) prevede un sistema che si basa sul bilancio di competenze, il riconoscimento dei crediti formali, non formali e informali per la definizione di un patto formativo individualizzato. L'istruzione degli adulti rappresenta pertanto una occasione di formazione per acquisire il diploma di secondo livello anche per i giovani adulti che hanno abbandonato precocemente il percorso scolastico. Non è un sistema finalizzato al recupero della dispersione scolastica, dato che la prevenzione dovrebbe essere fatta nel periodo di scolarizzazione di base e secondaria, adottando appositi interventi pedagogici didattici formativi. Ma di fatto costituisce un dispositivo di formazione che diventa strumento di recupero scolastico per molti giovani con particolari fragilità formative, come i quindicenni-sedicenni interessati all'acquisizione di una qualifica professionale per avvicinarsi al mondo del lavoro, attraverso un percorso formativo-orientativo che rappresenta una reale opportunità di successo formativo.

Questo intervento è dedicato alla illustrazione delle linee guida di una sperimentazione che si avvia nel prossimo anno scolastico grazie alla stipula di un Protocollo di intesa tra USR Lombardia, Regione Lombardia e rete di coordinamento dei CPIA lombardi. Nel primo anno di avvio, tale sperimentazione prevede per 180 giovani tra i 15 e i 25 la possibilità di iscriversi al secondo periodo del I livello dei CPIA e seguire, sulla base di un Patto formativo individualizzato, un percorso per l'acquisizione delle competenze di base corrispondenti al biennio della secondaria di II grado, oltre che un percorso orientativo pre-professionalizzante, da realizzare in collaborazione con enti accreditati per la FP.

L'obiettivo è quello di accompagnare lo studente alla fine del primo anno a individuare l'indirizzo professionale adeguato al proprio interesse e alla propria vocazione. Alla fine del secondo anno, sulla base delle reali competenze acquisite, lo studente potrà essere ammesso alla frequenza del terzo anno della FP nell'indirizzo scelto. Una peculiarità del percorso è che sia nel primo che nel secondo anno si seguirà la metodologia dell'alternanza scuola lavoro, nella duplice valenza formativa e orientativa; mentre dal secondo anno sarà possibile attivare un apprendistato formativo. In tale modo, con questa iniziativa sperimentale si prevede di abbreviare il percorso formativo, caratterizzato da un processo didattico orientativo di rimotivazione e aumento dell'autostima.

Orientare nella prospettiva dell'apprendimento permanente: esperienze di raccordo tra CPIA e università

Di Rienzo Paolo

Università degli Studi di Roma Tre

La prospettiva del lifelong learning apre potenzialità e orizzonti nuovi per l'educazione e l'istruzione degli adulti, che implicano l'urgenza e la necessità di profondi cambiamenti sul piano teorico e su quello operativo, a partire dal tema dell'orientamento, che diviene permanente in quanto risorsa cardine per la gestione e lo sviluppo di percorsi di formazione lifelong. Una siffatta concezione può essere

utilizzata per inquadrare i recenti dispositivi normativi che ridisegnano il sistema di istruzione degli adulti in Italia.

A tale proposito, l'orientamento è senza tema di smentita tra le questioni cruciali all'interno delle finalità che tali dispositivi si prefiggono, tra cui la promozione di attività e interventi volti al riconoscimento, allo sviluppo, all'aggiornamento e al consolidamento delle competenze richieste a vari livelli per sostenere il passaggio ai nuovi assetti organizzativi e didattici dei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA), in modo da consentire ai docenti dei percorsi di istruzione degli adulti l'ideazione, la progettazione e la realizzazione di processi e prodotti di orientamento, quale risorsa da agire nel continuum e nella molteplicità dei percorsi di formazione e di apprendimento.

Tale passaggio può essere efficacemente supportato se inserito in un processo di sinergia con le università. In particolare si rivelano interessanti, per i risvolti empirici che possono assumere nel quadro delle innovazioni organizzative e delle attività facenti capo ai CPIA - anche quali sistemi di ricerca, sperimentazione e sviluppo - le procedure, i dispositivi e i prodotti sperimentati e messi a sistema dai Centri universitari che si occupano di formazione, apprendimento e orientamento degli adulti. Un orizzonte caratterizzato da strategie formative e di orientamento lifelong, con una forte sottolineatura dell'importanza degli individui, come soggetti che producono la loro biografia, dando nuovi significati all'esperienza, e nello specifico a quella di apprendere ad apprendere, e quindi al rapporto tra biografie ed esperienze formative. In questo scenario di ragionamento, si colloca l'intervento "Orientare nella prospettiva dell'apprendimento permanente: esperienze di raccordo tra CPIA e università", che avrà il suo focus sulla presentazione di modelli, procedure e strumenti di orientamento basati sulla ricerca e sviluppati presso i CPIA, nell'ambito di un protocollo di intesa stipulato dall'Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio e il Dipartimento di Scienze della formazione dell'Università degli Studi Roma Tre, secondo le indicazioni delle Linee guida ministeriali del 2015 per la transizione al nuovo assetto organizzativo dell'Istruzione degli adulti. Verranno evidenziate in particolare alcune pratiche caratterizzanti i percorsi e le tipologie di orientamento qualitativo progettati secondo un approccio narrativo (per esempio, bilancio delle competenze e

laboratorio biografico), rivolti a soggetti adulti che scelgono di percorrere gli spazi e le possibilità offerti dai CPIA. Tali pratiche si ispirano alla visione dei CPIA quali agenti principali al servizio dell'esercizio del diritto dei cittadini al lifelong learning e al lifelong guidance, con alla base il diritto di ciascuno a vedere valorizzati gli apprendimenti e le competenze comunque acquisiti, nei contesti formali, non formali e informali di apprendimento, al fine di costruire percorsi e attività di formazione per lo sviluppo personale, sociale e professionale.

Il riconoscimento delle competenze come dispositivo di orientamento

Righetti Elena

Istituto Nazionale di Valutazione

Riconoscere le competenze può costituire un dispositivo di orientamento nella misura in cui consente al soggetto di acquisire consapevolezza delle sue risorse, delle conoscenze e abilità acquisite in contesti di apprendimento formale, non formale, informale, e di compiere scelte di formazione e di lavoro. L'intervento, che apre con un sintetico glossario delle parole chiave utilizzate in questo ambito (con riferimento ai glossari istituzionali redatti a livello europeo e nazionale), si focalizzerà sul tema del riconoscimento delle competenze comunque acquisite dalle persone nel lavoro e nella vita sociale. E lo farà a partire dall'analisi delle caratteristiche metodologiche del paradigma della competenza e avendo cura di considerarne la duplice valenza: istituzionale (riconoscimento come applicazione di procedure formali dei sistemi di validazione e certificazione) e soggettiva (riconoscimento da parte del soggetto, non sempre consapevole degli apprendimenti acquisiti, soprattutto connessi a contesti di esperienza sul campo). E ciò pur nella consapevolezza che nell'azione di riconoscimento delle competenze, realizzata da una persona con il supporto di un consulente esperto, i due piani si integrano e permettono al soggetto di ri-appropriarsi del sapere e di documentarlo, così come all'istituzione di "riconoscerlo" e formalizzarlo, secondo apposite modalità (certificazione di

competenza, rilascio di un attestato quando le conoscenze richieste sono possedute solo in parte, riconoscimento/attribuzione di crediti formativi, con riferimento ai CPIA). Un breve video intervista verrà utilizzato nel corso dell'intervento per mettere a fuoco un aspetto fondamentale del lavoro di riconoscimento delle competenze (che si distingue nettamente dal bilancio di competenze, anche se ne adotta in parte tecniche e strumenti). Si avrà cura di precisare che per riconoscimento si intende non solo l'azione di raccogliere le esperienze significative, ma soprattutto di rintracciare in esse i saperi maturati che la persona applica in modo integrato - e quindi competente - nei diversi ambiti di azione. E questo perché, a differenza del sapere nozionistico, il sapere competente è integrato, applicato, situato e dinamico, cioè adattato al momento, al contesto, alle relazioni tra soggetti. Per queste ragioni, sapere di essere competenti in un determinato campo d'azione ha un effetto di valorizzazione ed emancipazione personale, che risulta determinante e prezioso anche ai fini dell'orientamento; un effetto accresciuto nei casi in cui si perviene alla formalizzazione della competenza. Per gli stessi motivi il riconoscimento istituzionale delle competenze mette in luce - a livello collettivo - il patrimonio di risorse di un determinato territorio.

Trattando del tema del riconoscimento delle competenze si terrà in debita considerazione la relativa procedura delineata dalle "Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti", emanate nel 2015.

Nella parte finale della relazione verranno presentate alcune considerazioni sulle ricadute che il paradigma della competenza comporta nel sistema dell'istruzione e formazione e nel sistema del lavoro. In particolare per il sistema della formazione, sul piano della riformulazione di alcune delle tecniche e degli strumenti nella fase dell'orientamento, sul piano della definizione di indicatori per l'assegnazione di crediti formativi, sul piano della innovazione didattica e della sperimentazione.

Sessione 12

Simposio: Orientamento per studenti ad alto potenziale: quali azioni e interventi?

Chair: Maria Assunta Zanetti, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia

Presentazione generale

Obiettivo del simposio è focalizzare l'attenzione sulle azioni di sostegno e accompagnamento alla progettualità futura di studenti ad alto potenziale cognitivo. In un'ottica inclusiva emerge infatti sempre più la necessità di sostenere non solo studenti con difficoltà, ma anche coloro che presentano elevate capacità cognitive e di apprendimento. Si evidenzia infatti come un ambiente scolastico stimolante e positivo sia un fattore fondamentale nel sostegno di tali studenti al fine di evitare situazioni di abbandono scolastico, demotivazione o sottorendimento. Il simposio prevede una presentazione teorica introduttiva al tema, che coinvolge circa il 5% della popolazione, focalizzando l'attenzione su strategie e metodologie che docenti, insegnanti e operatori dell'orientamento possono utilizzare nell'accompagnamento alla crescita, dalla scuola primaria all'ingresso nel mondo lavorativo. Verranno inoltre presentate ricerche, azioni e interventi già sperimentati negli anni soprattutto in relazione all'orientamento e accompagnamento alla progettualità futura, dalla scuola secondaria di 1° grado all'ambito universitario.

Orientare all'eccellenza: quali attenzioni?

Zanetti Maria Assunta

Labtalento - Centro Orientamento universitario (COR), Università degli Studi di Pavia

Nel panorama odierno perdura il mito che persone con elevate capacità cognitive presentino anche ottime capacità di decisione. In realtà tale aspetto non sempre sussiste. È il caso degli studenti ad alto

potenziale, che presentano elevate capacità cognitive (QI>120) affiancate da caratteristiche quali l'intensità, la preoccupazione morale, l'introversione, l'asincronia dello sviluppo. Questi aspetti risultano essere predittori di vulnerabilità scolastiche in ambito cognitivo (sottorendimento e drop-out) ed emotivo (devianza, depressione ed esclusione sociale). Per gli orientatori, i docenti e i genitori risulta quindi fondamentale intervenire sulla promozione di percorsi di successo, proporre riflessioni sui ruoli di genere, valutare le aspettative sociali e gli interessi individuali. Questo può avvenire tramite azioni e interventi già dalla scuola primaria e diretti alla promozione delle competenze di scelta e consapevolezza di sé. L'analisi dei miti connessi all'alto potenziale permette di individuare queste strategie, che coinvolgono i sistemi di vita dello studente e permettono di pensare e creare progetti ad hoc.

Adolescenti ad Alto Potenziale: la consapevolezza di essere a rischio?

Gualdi Gianluca, Libro Erika

Labtalento, Università degli Studi di Pavia

L'adolescenza è fortemente connessa al tema dell'abbandono scolastico precoce, aspetto che influenza il benessere dell'individuo. Tra coloro che rischiano il drop-out scolastico si individuano anche studenti ad alto potenziale cognitivo, che presentano un elevato quoziente intellettuale, spesso affiancato da difficoltà emotive o relazionali. Gli adolescenti ad alto potenziale si ritrovano ad affrontare le sfide e i cambiamenti tipici della loro età, ma questi dovrebbero essere indagati tenendo conto delle loro peculiari caratteristiche quali: perfezionismo, sensibilità, un eccesso di eccitabilità e idealismo. Tutto questo influenza il rendimento scolastico, la frequente demotivazione scolastica, la scarsa percezione di autoefficacia e la difficoltà di inclusione nel gruppo dei pari. Al fine di indagare le caratteristiche, le risorse e i fattori di rischio di tale popolazione di studenti si è creata una batteria di questionari auto-somministrati, validati in ambito italiano, diretti a studenti tra gli 11 e i 17 anni. Il campione si compone di 40 studenti

(30 maschi e 10 femmine) valutati ad alto potenziale, che hanno compilato questionari volti a indagare la prospettiva futura e le difficoltà. I risultati riportano differenze significative tra studenti di scuola secondaria di primo grado e di secondo grado, non emerse tra maschi e femmine; con il cambio di scuola sembrano acuirsi le difficoltà e i ragazzi presentano maggior competenza nell'individuare le risorse personali. I risultati hanno permesso la creazione di programmi di sostegno individuali o di gruppo, volti alla promozione di competenze trasversali e di risorse personali, che saranno oggetto della presentazione.

Guidance to Talent: orientamento dell'eccellenza nella transizione dalla scuola secondaria di I a quella di II grado

Invernici Chiara

IIS J. Torriani di Cremona (Liceo scientifico delle Scienze Applicate), in collaborazione con Labtalento-Università degli Studi di Pavia

“Guidance to talent” è un progetto di orientamento rivolto a studenti ad alto potenziale cognitivo, che nella provincia di Cremona è ormai alla terza edizione. Tale percorso nasce dalla collaborazione tra il LabTalento, Laboratorio Italiano di Ricerca ed intervento sullo sviluppo del talento, del potenziale e della plusdotazione, dell'Università degli Studi di Pavia, e il Liceo Scientifico delle Scienze Applicate dell'IIS J.Torriani di Cremona. Durante l'anno scolastico 2015-2016 “Guidance to talent 3” ha visto partecipi più di 70 studenti gifted, frequentanti il secondo anno della scuola secondaria di I° grado, provenienti da sette Istituti Comprensivi della città e della provincia di Cremona, che hanno aderito al progetto, sostenuto dall'Ufficio Scolastico Territoriale di Cremona. Durante le giornate di “Guidance to talent 3” gli alunni si sono recati presso l'Istituto superiore “J. Torriani” ed hanno partecipato ad attività di orientamento, condotte dagli psicologi del Labtalento, finalizzate alla conoscenza di sé, alla capacità di immaginare il proprio futuro e alla creazione di un profilo delle proprie competenze ed attitudini personali. Sono stati inoltre proposti degli spazi laboratoriali di

carattere scientifico e tecnologico nei quali gli studenti hanno potuto sperimentare alcune delle applicazioni pratiche di tali discipline, esplorando gli ambienti dell'Istituto, interagendo con i pari e con i professori. "Guidance to talent" si propone dunque come un'esperienza orientativa e di accompagnamento in grado di creare un ponte tra scuole di diversi ordini, università e famiglie, offrendo a coloro che eccellono, ma che spesso presentano anche delle difficoltà a livello socio-emotivo e metodologico, un sostegno nella delicata fase di scelta della scuola secondaria di secondo grado, in un'ottica di prevenzione del drop-out e della disaffezione scolastica.

Una scuola estiva in fisica moderna per l'orientamento formativo degli studenti

Michelini Marisa, Stefanel Alberto

Unità di Ricerca in Didattica della Fisica, Università degli Studi di Udine

Nell'ambito dei Progetti Innovazione Didattica in Fisica e Orientamento (IDIFO) del Piano Lauree Scientifiche (PLS), l'Unità di Ricerca in Didattica della Fisica dell'Università degli Studi di Udine ha organizzato dal 2007 al 2016 sette scuole estive sulla Fisica Moderna per studenti delle ultime due classi delle scuole secondarie superiori italiane. La progettazione delle scuole si è basata sui risultati di tre principali ambiti di ricerca: le ricerche in didattica della fisica (Aubrecht 1989; Duit et al., 2005; Gil & Solbes, 1993; Hake, 2000; Meheut & Psillos, 2004; Reston, 2003); le ricerche sulla promozione delle eccellenze (Bowers, 2008; Comer, 2002); le ricerche sull'orientamento formativo (Disint & Michelini 2005; Messeri, 2004). In merito a quest'ultimo ambito, lo spettro delle attività messe in campo nelle Scuole costituisce occasione per gli studenti di esperire contenuti e metodologie che fondano sul piano epistemologico la fisica dell'ultimo secolo e caratterizzano le attuali ricerche in Fisica Moderna. Sette tipologie di attività esemplificano i diversi modi "fare" ricerca nella fisica moderna (Michelini et al., 2014). Nelle scuole estive ne sono state implementate le principali: (a) l'esplorazione di fenomenologie che costituiscono (anche in

prospettiva storica) ponte tra la fisica classica e la fisica quantistica è stata proposta nell'ambito dell'ottica fisica (diffrazione e polarizzazione della luce); (b) l'analisi di esperimenti storicamente cruciali per la nascita delle nuove teorie sono state proposte nel contesto del laboratorio sperimentale, che è stato anche occasione per avere esperienza delle tipiche modalità di lavoro dei laboratori sperimentali oratorio sperimentale con l'uso di TIC, sensori collegati in linea con l'elaboratore, uso del calcolatore per l'elaboratore dati; (c) la tecnica RBS è stata proposta come laboratorio di problem solving di interpretazione di spettri energetici di particelle alfa retro-diffuse da campioni composti da strati di materiali diversi ed esemplificazione delle tecniche di analisi dei materiali, che si basano su e usano modelli classici o semiclassici; (d) L'esplorazione delle proprietà elettriche e magnetiche dei superconduttori per la costruzione di leggi fenomenologiche ha esemplificato come la fisica esplora nuove fenomenologie e costruisce modelli fenomenologici come strumenti di lavoro per ampliare le conoscenze su un determinato ambito necessarie a fondare teorie interpretative; (e) la costruzione dei fondamenti della Meccanica quantistica per la costruzione del pensiero teoretico nel contesto della polarizzazione ottica ha infine offerto l'opportunità di avere esperienza di come la fisica teorica costruisce nuove teorie (la fisica teorica si può dire sia nata con la nascita della meccanica quantistica e della relatività). I diversi contesti e contenuti, assieme a strategie e metodi adottati nel personale coinvolgimento dei ragazzi costituiscono un insieme organico di elementi orientanti contestualizzati in termini impliciti ed espliciti.

Eccellenze all'università: azioni dell'università nella valorizzazione delle eccellenze

Ferrari Paola Roberta

Centro Orientamento universitario (COR), Università degli Studi di Pavia

Quando si parla di talento si intende una predisposizione innata che si può manifestare in una o più aree della vita. Non è sufficiente

avere il talento per conseguire risultati elevati: in assenza di stimoli o in contesti inappropriati il talento non è espresso e “realizzato” (underachievers). Il contesto e gli aspetti motivazionali giocano un ruolo decisivo. Il termine plusdotazione (o giftedness) è usato per definire soggetti con un livello di abilità superiore alla media e soggetti dotati di un talento eccezionale in un campo specifico. Durante il percorso accademico in Ateneo coloro che hanno specifiche attitudini trovano il modo per raggiungere alti livelli di prestazione all'interno del corso specifico. Ormai da anni l'Università degli Studi di Pavia, attraverso le attività di orientamento che propone agli studenti della scuola, propone occasioni specifiche affinché coloro che ritengono di avere un potenziale da investire si impegnino in attività aggiuntive al loro percorso formativo. Ne sono esempi concreti i progetti: AllenaMenti per le classi terze; Stage estivi, ovvero la selezione di studenti brillanti per periodi esperienziali presso le strutture universitarie; Settimane di preparazione in università per l'armonizzazione di competenze nel passaggio scuola-università. AllenaMenti è un percorso che ha lo scopo di stimolare lo sviluppo cognitivo dei partecipanti, nel comprendere, interpretare e comunicare informazioni, formulare ipotesi, porre in relazione, costruire ragionamento; nonostante sia aperto a tutti gli studenti l'analisi descrittiva dei partecipanti (carriere scolastiche e successive partecipazioni a eventi di orientamento formativo) permette di attribuire al gruppo caratteristiche di eccellenza. Gli stage estivi rappresentano un'occasione formativa presso le strutture universitarie che va ad aggiungersi a quelle obbligatorie decise dal Ministero (alternanza scuola-lavoro e tirocini). Agli stage partecipano gli studenti meritevoli e volenterosi, il più delle volte per interesse personale, su consiglio dei docenti della scuola o della famiglia, coloro che, quindi, rientrano nel panorama delle eccellenze. Le settimane di preparazione sono pensate per aiutare gli studenti più maturi, già consapevoli delle loro possibili scelte future e capaci di organizzare le loro risorse su più attività in parallelo. L'obiettivo è di supportare questi studenti ad affrontare le principali materie trattate nei test valutativi e selettivi (logica, fisica, matematica, chimica, biologia), organizzando cinque pomeriggi per ogni “materia” e aiutare i ragazzi a capire il proprio livello di

preparazione ed eventualmente programmare successivi momenti di “allenamento” per affrontare con maggiori risorse i test d’accesso e i successivi studi universitari. Da ultimo l’Università degli Studi di Pavia ha con il tempo rafforzato i legami con la Scuola Universitaria Superiore IUSS, contribuendo nella realizzazione degli obiettivi di valorizzazione dei giovani di talento, offrendo loro percorsi formativi di alta qualificazione che ne esaltino le capacità. Dopo il diploma gli studenti più meritevoli intenzionati ad iscriversi ai corsi di laurea e di laurea magistrale dell’Università degli Studi di Pavia (selezionati per concorso), viene proposta una serie di insegnamenti integrativi, che vanno ad affiancare il normale curriculum.

Sessione 13

Simposio: Orientamento e progettazione professionale in presenza di vulnerabilità

Chair: Teresa Maria Sgaramella, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

Lo sviluppo di risorse di *Life Design* in preadolescenti nella prevenzione della dispersione scolastica

Rosa Andrea

Libero professionista, Istituto Universitario Salesiano Torino (IUS-TO)

Il presente contributo trae origine da un'esperienza di "orientamento al futuro" realizzata con allievi e allieve della Scuola Secondaria di Primo Grado residenti in zone montane, nell'ambito di una serie di interventi finalizzati al contrasto della dispersione scolastica. Tale fenomeno rappresenta un processo che si sviluppa nel tempo attraverso un disinvestimento graduale (Rumberger, 2011) e può essere associato ad una molteplicità di fattori (sociali e individuali, legati alla scuola e sistemici, secondo la classificazione dell'OSCE, 2010). Numerose ricerche hanno evidenziato come i giovani con bassa scolarità siano più a rischio di disoccupazione; tendano a svolgere lavori meno qualificati, più instabili, meno retribuiti; siano più soggetti al rischio di devianza e di abuso di droghe; abbiano minori speranze di vita; tendano a non tornare in formazione in età adulta. Tali situazioni di "vulnerabilità" connesse ai processi di "dispersione" possono comportare, inoltre, ricadute sull'intera società e sull'economia: bassa partecipazione alla vita civile e politica, maggiori spese di welfare, minori entrate fiscali, minore produttività (Commissione Europea, 2006). Per quanto riguarda più in specifico i problemi legati all'orientamento, alle scelte e alla progettazione professionale, coloro che sperimentano difficoltà nell'apprendimento e insuccessi scolastici sembrano meno orientati positivamente al futuro e poco fiduciosi nei confronti delle proprie capacità di affrontare le sfide e gli ostacoli che potrebbero

presentarsi (Soresi & Nota, 2011). Nell'ambito dell'approccio *Life Design* (Savickas et al., 2009) è stata proposta una distinzione degli interventi di orientamento in tre categorie: *Vocational Guidance*, *Career Counseling*, *Career Education* (Savickas, 2011).

La *Career Education* enfatizza la valenza educativa delle azioni di "orientamento" e si propone di sostenere intenzionalmente l'apprendimento delle capacità, delle credenze, degli atteggiamenti, dei comportamenti utili a favorire riflessioni più accurate sul proprio futuro e a pianificare azioni finalizzate alla costruzione di prospettive soddisfacenti nel lavoro, nella formazione e nella vita (Nota & Rossier, 2015). Inoltre, può risultare particolarmente adatto a realizzare azioni preventive in grado di: 1) sostenere l'implementazione delle risorse considerate oggi tra le più significative per la progettazione professionale (adaptability, speranza, ottimismo, resilienza, prospettiva temporale); 2) ottenere i benefici di una consulenza individuale mediante un intervento di gruppo e, conseguentemente, raggiungere una scala più ampia di destinatari con costi più contenuti rispetto ad una consulenza individuale (Nota et al., 2014).

Le attività di assessment realizzate nel corso del progetto hanno coinvolto 88 allievi/e delle classi prime e seconde della Scuola Secondaria di Primo grado, 44 dei quali hanno partecipato su base volontaria ad un percorso di *Career Education* (5 incontri della durata di 2 ore) durante il quale è stata proposta una serie di attività volte a riflettere sul lavoro, sul futuro, sui propri obiettivi e a stimolare l'ottimismo, la speranza, la resilienza, la prospettiva temporale. Per la realizzazione delle attività di assessment sono stati impiegati i seguenti strumenti: *Pro.Spera* (Soresi et al., 2012), *A proposito di futuro* (Soresi et al., 2012), *Lavoro, studio e tempo libero* (Ferrari et al., 2013). L'impiego del modello di relazione personalizzata proposto dal *La.R.I.O.S* (Università degli Studi di Padova) e dall'*International Hope Research Team (IHRT)* ha consentito di porre in rilievo già dalle fasi iniziali dell'intervento i punti di forza e le vulnerabilità dei/delle partecipanti relativamente alle dimensioni considerate e di stimolare la loro partecipazione attiva. Nel corso della presentazione verranno descritte le caratteristiche riscontrate nei partecipanti rispetto alle risorse di *Life*

Design e discussi alcuni risultati relativi all'efficacia delle attività sullo sviluppo delle dimensioni trattate (pre-test e post-test).

Bibliografia

- Nota, L., & Rossier, J. (2015) (Eds.). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Hogrefe Publishing.
- Rumberger, R. W. (2011). *Dropping out*. Harvard University Press.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. American Psychological Association: Washington, DC.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier J., Dauwalder J. P., Duarte, 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.
- Soresi, S., & Nota, L. (2011). L'orientamento in persone con difficoltà di apprendimento: il ruolo di alcuni processi cognitivi e non cognitivi. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 12, 31-44.

Il counselling e le vulnerabilità sociali: fronteggiare le situazioni di rischio in comunità

Lepri Gian Luigi, Lodi Ernesto, Patrizi Patrizia
Università degli Studi di Sassari

Il Servizio di counseling psicologico "OrientAzione" è stato istituito nel 2010 presso l'Università degli Studi di Sassari, con il principale obiettivo di agevolare la soddisfazione e il benessere percepito lungo il percorso formativo, nella sua accezione più estesa. Il servizio fa della "non staticità" un elemento imprescindibile ed esprime la propria visione agenticca sin dal nome, che non a caso include la parola "azione", e nella denominazione dei diversi interventi proposti: "OrientAzione va a scuola", quale accompagnamento alla scelta consapevole per studenti delle scuole secondarie di secondo grado, "OrientAzione va in dipartimento" per il contrasto al fenomeno della dispersione universitaria mediante progettualità di ricerca-intervento, "OrientAzione va in carcere", counseling di carriera per persone recluse. Gli sviluppi più recenti hanno

riguardato, da una parte, familiari e adulti di riferimento di potenziali studenti o di giovani già iscritti/e presso i corsi di laurea dell'ateneo, dall'altra, persone in situazioni di "vulnerabilità" e loro referenti. Quest'ultima tipologia di intervento si rivolge a studenti con disabilità (alle loro figure di sostegno, familiari e tutors, a colleghi e gruppo classe ecc.) e a studenti detenuti.

L'esperienza con gli studenti universitari detenuti nella casa di reclusione di Nuchis – Tempio Pausania si inserisce in un nostro modello concettuale dove la comunità si fa promotrice di stili di vita e di gestione dei conflitti improntati alla pace, al benessere del singolo e della collettività. In tale modello, la nostra ottica di orientamento universitario (promuovere funzioni orientanti in tutti i sistemi coinvolti nella formazione lungo l'arco della vita, sostenere percorsi di carriera in chiave di benessere) si è confrontata con i più recenti sviluppi dei nostri lavori nella prospettiva dei restorative approaches. Nella nostra concezione, un servizio deve essere capace di attrarre e generare insieme di competenze professionali e sinergie istituzionali per il raggiungimento di comuni finalità (Patrizi, 2012), costruendo un contesto inclusivo che sappia assicurare una migliore qualità della vita nel percorso formativo e professionale. Tale impianto permette la ridefinizione e costruzione di nuovi significati generati dall'incontro tra persone, tra persone e sistemi, tra sistemi e visioni politiche della società, dove l'intervento viene realizzato attraverso un'azione non "su" (imposto dall'esterno) e non "per" (assistenzialistico e deresponsabilizzante) ma "con" le persone (compartecipato e responsabilizzante) (Wachtel, 1999). Le azioni ispirate alla psicologia positiva (riferimento paradigmatico del servizio) si generano dalla contaminazione tra professioni, saperi e istituzioni differenti, in quanto la risposta ai bisogni individuali non può che "nutrirsi" della complessità e interdisciplinarietà dell'intervento associato al concetto di comunità quale insieme di sistemi interdipendenti che lavorano verso un obiettivo comune: il benessere delle persone.

OrientAzione va in carcere si rivolge alle modalità con cui la scelta viene vissuta in termini adattivi e dello "star bene", con sé stessi e con gli altri, nell'avanzamento verso gli obiettivi del proprio progetto di carriera anche nell'ottica di ricostruire, sul piano relazionale, i legami con la società esterna. In questa cornice hanno

lavorato i/le consulenti del servizio, cercando di supportare le persone nei percorsi di adattamento ai nuovi “ambienti formativi” scelti. Il progetto ha previsto: incontri di orientamento mensile all'interno dell'istituto penitenziario; partecipazione alle conferenze riparative; partecipazione al progetto di ricerca sulle città riparative nella fase dei focus group.

Le azioni di counseling si sono focalizzate su come migliorare e supportare il percorso di carriera universitaria per le persone detenute considerata la loro particolare situazione di vulnerabilità.

Progettazione professionale e vulnerabilità: Il ruolo di alcune risorse di Life Design in persone con Disturbo da Uso di Sostanza
Di Maggio Ilaria

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

L'uso e l'abuso di sostanze psicoattive coinvolge anche nel contesto nazionale un'ampia fascia della popolazione (Relazione Annuale del Dipartimento delle politiche antidroga, 2015). Inoltre, l'analisi generale dell'andamento dei consumi di sostanze stupefacenti mostra un aumento dei consumatori nel 2014 rispetto agli anni precedenti. Anche per quel che riguarda la popolazione che fa riferimento a contesti di cura, i dati riportati dal Dipartimento delle Politiche Antidroga (2015) confermano tale trend. Tra le conseguenze dell'uso “patologico” dalla sostanza, spesso e purtroppo, per i consumatori vi è un alto rischio di esclusione sociale e lavorativa (Drake, 2014; Graham, 2006; Earnshaw et al., 2013; DSM V, 2013). Oggi, di fatto, come sottolineato nel Piano di Azione Nazionale Antidroga (2013) e in sintonia con il piano di azione europeo, il reinserimento sociale e lavorativo viene considerato come un pilastro portante e centrale delle nuove politiche e strategie di intervento nel campo delle dipendenze (Richardson, Wood, Montaner, & Kerr, 2012). Sono numerose, tuttavia, le sfide che le persone con Disturbo da Abuso di Sostanza (SUD) devono fronteggiare non solo per riuscire a trovare e mantenere un lavoro dignitoso ma anche per riuscire a ri-progettare la propria vita futura

(Richardson et al., 2012; Shepard & Reif, 2004; Mangura, 2004), sfide aggravate tra l'altro dalla crisi economica e dai cambiamenti del lavoro che hanno reso proprio le persone più vulnerabili ad alto rischio di disoccupazione (Nota et al., 2014). Recenti studi in materia di orientamento e progettazione professionale, mettono in evidenza che le persone con SUD mostrano una sostanziale difficoltà nel riuscire, a proiettarsi nel proprio futuro considerando il proprio passato e il proprio presente, a determinare i propri obiettivi futuri e a individuare strategie adattive per fronteggiare le diverse transizioni e richieste del mondo del lavoro. Inoltre, le persone con SUD sembrano mostrare, generalmente, anche minori livelli di speranza, credenze di efficacia, ottimismo, decision making, career adaptability e qualità di vita rispetto a persone senza diagnosi di SUD (Alterman et al., 2010; Mueser, 2010; Sgaramella et al., 2015; Di Maggio, 2015). Lo studio presentato si basa sull'approccio del Life Design, nato nel 2009 proprio per dare risposta ai cambiamenti sociali e alle sfide legati al modo del lavoro attuale in particolare nelle persone con vulnerabilità (Savickas et al., 2009; Nota & Rossier, 2015; Ginevra et al., 2016). Dopo una descrizione delle modalità e della funzionalità di una analisi delle risorse di Life Design in persone con vulnerabilità da Uso di Sostanze, lo studio si propone, in particolare di analizzare il ruolo delle risorse di Career Adaptability (Savickas & Porfeli, 2012) e della Speranza (Snyder, 1995) sulla Soddisfazione di vita (Diener et al., 1985) in persone con SUD. In particolare, si è testato il ruolo di mediazione della Speranza sulla relazione tra la Career Adaptability e la Soddisfazione di vita in persone con Disturbo da Uso di Sostanza. Le analisi (SEM) condotte su un gruppo di 119 persone con Disturbo da Abuso di Sostanza mostrano, infatti, che la Career Adaptability predice mediante la Speranza i livelli di Soddisfazione di vita delle persone con Disturbo da Abuso di Sostanza.

In linea con studi condotti con persone che presentano altre vulnerabilità (Santilli et al., 2014; Sgaramella et al., 2015) i risultati sottolineano la rilevanza di una analisi delle risorse di Life Design nelle procedure di assessment e di investire in interventi finalizzati all'incremento di tali risorse al fine di supportare le persone con SUD nella progettazione professionale e nel miglioramento della loro qualità della vita.

Bibliografia

- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Advance online publication
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Life Design Handbook*. Göttingen: Hogrefe.
- Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Vocational designing and career counselling in Europe: Challenges and new horizons. *European Psychologist*, 19(4), 248-259.
- Richardson, L., Wood, E., Montaner, J., & Kerr, T. (2012). Addiction treatment-related employment barriers: The impact of methadone maintenance. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 43, 276–284.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Sgaramella, T. M., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2015). Qualitative career assessment of vulnerable individuals. In M. McMahon & M. Watson (Eds.), *Career Assessment: Qualitative Approaches* (pp. 231-238). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishing.

Orientamento, progettazione professionale e disagio psichico: la prevenzione nell'agenda del professionista del futuro

Sgaramella Teresa Maria

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

Il contesto attuale richiede conoscenze ed abilità che permettano di analizzare contesti complessi e non lineari, di comprenderne le dinamiche al suo interno e i cambiamenti che lo caratterizzano. Numerose sono le pressioni e le sfide poste a un numero sempre più elevato di persone che presentano nella loro storia situazioni ed esperienze che possono mettere a rischio la progettazione di vita.

Tutto ciò richiama la necessità di porre attenzione a risorse quali la resilienza e la prontezza, l'adaptability e l'orientamento al futuro (Lent, 2013; Nota & Rossier, 2015; Savickas et al., 2009) e al loro sviluppo per aiutare i giovani nelle scelte e nella progettazione del futuro ma anche nell'adattarsi ai cambiamenti nel mondo del lavoro (Nota et al., 2014; Nota & Rossier, 2015; Savickas et al., 2009). Studi recenti sottolineano il ruolo di queste risorse sul benessere degli adolescenti e degli adulti emergenti, in presenza o no di disabilità o di condizioni psicologiche che possano renderli vulnerabili alla disabilità e all'esclusione (Duffy, 2010; Hirschi, 2009; Groothoff, & van der Klink, 2015; Sgaramella, Di Maggio, Bellotto, & Castellani, 2014)

L'analisi dei possibili pattern e delle relazioni tra le dimensioni sopra citate in persone che presentano vulnerabilità molto diverse, e tipicamente non al centro dell'attenzione dei professionisti, può fornire informazioni a supporto del ruolo di queste dimensioni nell'orientamento e nella progettazione professionale ed orientare le azioni dei professionisti dell'orientamento. Verrà descritto uno studio che ha coinvolto 65 adolescenti ed adulti emergenti (38 femmine e 26 maschi) di età compresa tra 16 e 23 anni, che presentano disagio psichico e per il quale sono al centro di interventi socio-sanitari da un intervallo di tempo che varia da 1 a 3 anni.

Con strumenti qualitativi e quantitativi sono state analizzate: resilienza e prospettiva temporale, speranza ed ottimismo, career adaptability e prontezza professionale, e la soddisfazione di vita (per una descrizione degli strumenti si rimanda a Soresi, in corso di stampa). Verranno descritti i pattern lungo i quali si articolano risorse e vulnerabilità nelle dimensioni oggetto di indagine. Inoltre, mediante indicatori qualitativi e quantitativi, lo studio si propone in particolare di analizzare il ruolo delle risorse di career adaptability e della resilienza sulla Soddisfazione di vita e sull'orientamento al futuro riferiti da questi adolescenti ed adulti emergenti. I pattern emersi evidenziano la presenza di punti di forza ma anche si connotano già vulnerabilità in alcune dimensioni della progettazione del futuro. I pattern emersi suggeriscono, quindi, la necessità di azioni che in un'ottica preventiva sostengano lo sviluppo di alcune risorse professionali per aumentare la probabilità che riescano ad incrementare lo sviluppo dei prerequisiti delle risorse professionali,

per incrementare la loro competitività nel mondo del lavoro, la loro stessa probabilità di parteciparvi in modo attivo e soddisfacente (Nota, Ferrari, Sgaramella, & Soresi, 2016).

Intervenire per ridurre il disagio dopo che è apparsa la sofferenza resta un obiettivo importante e da perseguire ma non risulta efficace nell'evitare che le vulnerabilità si traducano in disagi e disabilità (Romano et al., 2012). La prevenzione nell'ottica del Life Design si connota, quindi, come una competenza del professionista dell'orientamento ma ne connota anche il ruolo professionale. Si pone anche in linea con alcune linee di lavoro suggerite dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO, 2002) in materia di riabilitazione e di cura per le condizioni croniche.

Sessione 14

Simposio: Orientamento e innovazione: l'esperienza di Hacking Health

Chair: Elisabetta Camussi, Dipartimento di Psicologia, Commissione Orientamento di Ateneo, Università degli Studi di Milano-Bicocca; & Alberto Gangemi, Comitato Hacking Health Milano. Discussant: Cinzia Sassi, Comitato scientifico Hacking Health

Orientamento e innovazione: l'esperienza di Hacking Health

Camussi Elisabetta*, Gangemi Alberto**

*Università degli Studi di Milano-Bicocca

**SEGE-Attoma Group

Hacking Health è un progetto internazionale di innovazione nel campo della salute, della sanità e del benessere. In poco più di due anni ha fatto tappa in 24 città del mondo, coinvolgendo una comunità di oltre 6.500 persone da cui sono originati più di 500 progetti innovativi. A Milano, dopo la prima edizione del 2015, Patrocinata dal Dipartimento di Psicologia dell'Università Bicocca, il progetto ha ampliato la dimensione di ricerca sul campo, divenendo una staffetta ideativa che ha coinvolto anche gli studenti e le studentesse dei diversi corsi di laurea dell'Università di Milano-Bicocca (grazie alla collaborazione con la Commissione Orientamento di Ateneo). Si tratta di un percorso di innovazione, della durata di alcuni mesi, che ha coinvolto figure provenienti dal mondo sanitario (medici, farmacisti, pazienti, caregiver, infermieri), da quello universitario (ricercatori, docenti, psicologi, studenti dell'ateneo di Milano-Bicocca) e dal settore dell'innovazione (designer, sviluppatori, maker, ingegneri). L'obiettivo è quello di apportare, attraverso soluzioni concrete a problemi reali, un miglioramento ai percorsi di cura ed alla qualità dell'esperienza di quegli attori che li attraversano, avvalendosi della collaborazione e dell'expertise di tutte le figure coinvolte. Per realizzare tale fine, nell'edizione 2016 è stata condotta un'attività di ricerca sul campo attraverso osservazioni etnografiche, interviste e analisi dei dati qualitativi, che

hanno evidenziato un insieme eterogeneo di “domande”, co-costruito nel dialogo intrapreso con le persone che abitano e/o attraversano il mondo della salute e della sanità.

Metodologia: costruire problemi per costruire soluzioni

Gangemi Alberto

SEGE-Attoma Group

L'edizione 2016 di Hacking Health Milano si fonda sul presupposto che per sviluppare una buona soluzione sia necessario partire da una buona costruzione del problema. Non è sufficiente riconoscere le criticità che appartengono ad una specifica realtà, ma è anche indispensabile strutturarle, dare loro una forma, affinché possano generare idee e progettualità.

Da tale presupposto è derivata una metodologia distinta in fasi successive che si pone l'obiettivo di innovare il mondo della salute e della cura passando prima per l'innovazione del modo in cui se ne definiscono i problemi. In particolare la nostra metodologia ha previsto i seguenti step:

1 Osservazione e raccolta. Un gruppo di psicologhe e psicologi ha condotto una fase di ricerca qualitativa nel contesto della sanità lombarda, con l'intento di far emergere l'esperienza quotidiana e i bisogni rilevanti di tutte quelle persone che si interfacciano con l'ecosistema della salute. Le attività principali possono essere suddivise in tre categorie:

- Osservazioni etnografiche delle pagine web di alcune strutture sanitarie selezionate.
- Osservazioni etnografiche delle varie strutture sanitarie ospitanti.
- Interviste semi-strutturate a medici, farmacisti, pazienti, caregiver, infermieri, personale amministrativo.

2 Analisi e Clustering. All'interno di laboratori, organizzati presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, studenti provenienti da diversi Dipartimenti e Corsi di Laurea hanno letto, analizzato, rielaborato e sintetizzato il materiale emerso dalla fase di ricerca. Queste attività sono state realizzate con l'intento di “clusterizzare” i dati raccolti durante la fase di osservazione, portando alla

definizione di una serie di insight ed all'elaborazione di case studies. L'idea di fondo è stata quella di utilizzare l'eterogeneità della formazione universitaria come risorsa per analizzare la complessità della realtà sanitaria.

3 Tavoli tematici. In questa fase è stato realizzato un incontro di co-progettazione, che ha coinvolto tutte le figure incluse nelle fasi precedenti ed attori esterni. L'obiettivo di questo step è stato quello di formalizzare gli aspetti costitutivi dei cluster individuati in precedenza, trasformandoli in domande che richiedono delle soluzioni specifiche.

4 Hackaton – Soluzione. Come ultima fase, da realizzarsi a novembre 2016, si prospetta l'elaborazione di soluzioni attraverso un Hackaton della durata di due giorni consecutivi, organizzato in sessioni parallele. Ciascuna sessione riceverà le indicazioni provenienti dai diversi Tavoli Tematici con il fine di formulare delle proposte concrete alle dimensioni di problematicità emerse durante il percorso di ricerca ed analisi. Team multidisciplinari, supportati da mentor lavoreranno alla realizzazione di prototipi (strumenti o servizi) che intercettino i bisogni dell'esperienza di cura. Infine, seguirà un momento di follow up, in cui i progetti ed i materiali realizzati saranno presentati ad un pubblico di esperti e stakeholders, con la possibilità di essere “incubati” dai partner del progetto Hacking Health o da altri soggetti potenzialmente interessati.

Hacking Health 2015: approccio interdisciplinare e facilitazione dei processi

Rella Riccardo, Federiconi Alessia

Università degli Studi di Milano-Bicocca

Nel maggio 2015, presso gli spazi di PoliHub (Politecnico di Milano) e con il Patrocinio del Dipartimento di Psicologia dell'Università Bicocca, si è svolta la prima edizione di Hacking Health Milano, dedicata a “Cibo, salute e benessere”, in sintonia con i temi di EXPO 2015. Il contributo ripercorre processi ed esiti di quell'esperienza, e contestualizza le innovazioni introdotte nell'edizione 2016. Tra queste vi è l'utilità della figura dello

psicologo come “strumento di facilitazione” dei processi di gruppo. Come è emerso durante lo svolgimento del lavoro dei team interdisciplinari dell’edizione 2015 - una molteplicità di attori con esperienze, formazione e competenze marcatamente differenti - la facilitazione delle interazioni, il rispetto dei tempi di lavoro, il raggiungimento degli obiettivi, il superamento dei momenti di impasse beneficiano fortemente della presenza di figure di formazione psicologica e psicosociale, in quanto tali esperte di processi. Tali figure possiedono inoltre un’expertise specialistico sul “funzionamento” degli individui, fondamentale per la costruzione di soluzioni efficaci a problemi concreti. Da questa esperienza di incontro multidisciplinare, rivelatasi formativa per tutti i partecipanti, è derivata l’opportunità di includere nell’edizione 2016 un team di ricercatori e ricercatrici afferenti al Dipartimento di Psicologia dell’Università degli Studi di Milano-Bicocca: sugli esiti di questa innovazione si soffermeranno i relatori.

Laboratori e tavoli tematici: un racconto in itinere

Testimoni scelti dei diversi team interdisciplinari

Università degli Studi di Milano-Bicocca

Il contributo presenta le testimonianze di alcuni degli studenti dell’Università degli Studi di Milano-Bicocca che hanno aderito al percorso Hacking Health 2016. In particolare, verrà data visibilità alle esperienze relative a quella parte di percorso intrapresa fino ad ora: i Laboratori e i Tavoli tematici. L’intervento raccoglie i feedback sul percorso di lavoro interdisciplinare in cui sono stati coinvolti gli studenti, valorizzando sia i risultati direttamente “tangibili” – le analisi ed i progetti realizzati lungo il percorso – sia gli esiti “indiretti”: gli aspetti formativi del lavorare in gruppi eterogenei, la creazione di nuovi orizzonti professionali, la multidisciplinarietà come approccio alla complessità, e altro ancora.

Osservazioni ed interviste: diari di bordo

Il gruppo degli osservatori

Università degli Studi di Milano-Bicocca

Un gruppo di psicologhe e psicologi (afferenti al Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca) si è recato in alcuni luoghi e spazi della sanità lombarda, con la volontà di relazionarsi non solo con tali luoghi e spazi, ma anche con quella varietà di attori che li quotidianamente li vivono, o momentaneamente li attraversano. Durante l'intero percorso di ricerca sono stati redatti alcuni "diari di bordo" contenenti scoperte, dubbi, considerazioni, intuizione e sensazioni emerse nel corso di queste attività di osservazione e raccolta. Partendo da questi "appunti" è possibile delineare, in prospettiva qualitativa, gli aspetti rilevanti di questa esperienza di ricerca: le scelte di metodo, la loro costante ridefinizione e l'analisi dei dati. Inoltre, verrà dedicato uno spazio anche alla funzione di "facilitazione di processo" che psicologhe e psicologi hanno svolto nel corso del lavoro di clustering dei dati portato avanti dai interdisciplinari di studenti dell'edizione HH 2016. Tali attività di ricerca e di analisi si inseriscono a pieno titolo all'interno di un processo di costruzione di conoscenza risultante da un dialogo continuo tra due dimensioni interdipendenti: conoscenza teorica e pratica sul campo.

Sessione 15

Azioni di orientamento nei contesti universitari

Chair: Lorenzo Montali, Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Quali competenze per la professione psicologica: uno studio qualitativo con tirocinanti e tutor

Montali Lorenzo*, Pivetti Monica**, Procentese Fortuna***

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

***Dipartimento DiSPUTer di Scienze Psicologiche della Salute e del Territorio, Università G. d'Annunzio, Chieti-Pescara.*

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

Introduzione. Negli ultimi due decenni, sono stati sviluppati numerosi modelli per la concettualizzazione delle competenze professionali che gli psicologi clinici devono acquisire nel corso della loro formazione universitaria e professionale (Rubin et al., 2007). Lo sviluppo di standard di competenza e di strumenti volti a valutarle si è così orientato verso lo costruzione di una “cultura della competenza” (Roberts et al., 2005), che ha lo scopo di favorire l’avanzamento e la diffusione della scienza e della pratica psicologica. Stante che le competenze sono acquisite in un processo di learning by doing (Zuccheromaglio, 2007), l’esperienza del tirocinio post laurea assume una notevole importanza, costituendo il primo passo per un’evoluzione lavorativa adeguata per la pratica indipendente.

Obiettivi e metodi. A partire dai risultati di una ricerca sull’esperienza di tirocinio (Montali, Pivetti, & Frigerio, 2013) e in riferimento al modello di competenze sviluppato da Rodolfa et al. (2013), è stato condotto uno studio qualitativo che ha l’obiettivo di analizzare e confrontare i modelli di competenze dello psicologo clinico di tirocinanti e tutor in psicologia. Sono state realizzate 53 interviste a tirocinanti e 40 interviste a tutor in tre diversi contesti accademici e professionali del Nord, Centro e Sud Italia (Milano,

Chieti, Napoli). I dati sono stati analizzati con una griglia di analisi del contenuto organizzata secondo un sistema di categorie costruito deduttivamente sulla base della letteratura esistente e poi articolato induttivamente a partire dalle produzioni discorsive raccolte.

Risultati e conclusioni. Le analisi sin qui effettuate evidenziano una parziale difficoltà a concettualizzare la pratica professionale nei termini di un'articolazione di diverse competenze. In questo quadro, emerge una tendenza a naturalizzare la professionalità psicologica resa evidente dalla centralità attribuita al ruolo della competenza relazionale rispetto a tutte le altre e da una rappresentazione della dimensione etica come una dotazione personale, anziché una competenza specifica. Tirocinanti e tutor, infine, condividono un atteggiamento critico circa il contributo della formazione universitaria nella costruzione delle competenze. Questi risultati ci sembrano giustificare, quale sviluppo della ricerca, la costruzione di un questionario che potrà essere utilizzato per uno studio da condurre a livello nazionale.

Tirocinio Formativo e di Orientamento: una sfida per la formazione e l'orientamento in uscita degli studenti del Corso di Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Galimberti Andrea, Gambacorti-Passerini Maria Benedetta, Palmieri Cristina

Università degli Studi di Milano-Bicocca

Il Corso di Laurea in Scienze Pedagogiche ha proposto, sin dalla sua costituzione, un percorso formativo che consentisse agli studenti di sperimentare una postura attiva, critica, al tempo stesso operativa e riflessiva, a partire dalla quale sviluppare competenze fondamentali per l'esercizio della professione pedagogica. Il tirocinio è stato pensato come un "campo di sperimentazione" in questa direzione, evolvendosi nel corso del tempo. Il Corso di Laurea si è infatti continuamente interrogato su quali esperienze sarebbero state adeguate per far assumere tale postura agli studenti, riflettendo, al tempo stesso, su quale organizzazione avrebbe potuto supportarle,

tenuti in considerazione i vincoli istituzionali ed economici. I feedback e le riflessioni degli studenti hanno contribuito alla continua revisione del percorso stesso, arricchendo l'attività progettuale con le esperienze di chi viveva il tirocinio in prima persona. La prima fase (dal 2008/2009 al 2012/2013), denominata "attività di ricerca e tirocinio", collegava le attività di tirocinio alla stesura della tesi. La seconda fase (2013/2014 e 2014/2015) – "percorso di tutorato sperimentale" – ha fatto del tirocinio un percorso a sé stante, proponendo agli studenti la realizzazione di una ricerca sul campo. Il presupposto sottostante a questa scelta vedeva come fondamentalmente intrecciati lo sviluppo di competenze di ricerca (quali, ad esempio, saper individuare una questione educativa pertinente al contesto di indagine, mettere in campo una metodologia per raggiungere delle possibili risposte e saperle comunicare agli interlocutori istituzionali) con lo sviluppo delle competenze del pedagogo (o professionista educativo di secondo livello). Se questa ipotesi di lavoro è stata per certi versi fruttuosa, ben presto gli studenti hanno iniziato a sollevare interrogativi strettamente inerenti alla dimensione dell'orientamento rispetto al proprio futuro professionale. La scelta di un contesto dove effettuare il tirocinio e lo sviluppo di domande di ricerca si rivelavano improvvisamente imprese ardue poiché coinvolgevano direttamente la propria futura identità professionale ancora incerta (cosa mi interessa? di cosa mi voglio occupare come professionista?). Nel processo di valutazione della fase sperimentale si è così deciso di affrontare e dar rilevanza alla questione orientamento in modo esplicito. Questo ha portato a una nuova progettazione e, a partire dal 2015/2016, le attività di tirocinio hanno assunto la denominazione "Tirocinio Formativo e di Orientamento". Il nuovo percorso mira a sviluppare congiuntamente il riconoscimento e l'approfondimento delle conoscenze e competenze maturate e la propria futura identità professionale. Sono state programmate fasi di lavoro successive, che richiedono momenti di lavoro individuali e di gruppo, da svolgersi sia in università (incontri di gruppo col tutor o con professionisti già operanti nei servizi), sia in contesti educativi, sia attraverso l'utilizzo di una della piattaforma virtuale moodle. Gli studenti, suddivisi in gruppi con un tutor di riferimento, iniziano a esplorare i possibili profili professionali che potrebbero assumere, per poi andarli ad

identificare ed analizzare in contesti educativi da loro scelti. Attraverso la successiva partecipazione a seminari condotti da professionisti, gli studenti hanno ulteriore possibilità di discutere esperienze rilevanti di lavoro pedagogico. Nella fase finale del percorso sono poi accompagnati a riflettere sulla propria identità professionale attraverso un'auto-valutazione delle proprie competenze, individuando criticità e possibili spazi di azione in vista di orientarsi alla definizione di un proprio progetto di sviluppo professionale.

La sfida del nuovo progetto di tirocinio consiste nel costruire un dispositivo formativo capace di innescare un dialogo continuo e fruttuoso tra il riconoscimento e lo sviluppo delle proprie competenze (cosa so fare/cosa vorrei saper fare) con l'identificazione di un possibile futuro professionale (dove desidero svolgere la mia professione? Che tipo di professionista voglio essere?).

La soddisfazione per la scelta e l'academic fit negli studenti universitari: quali legami con adattabilità, capacità decisionale e riuscita accademica

Emanuel Federica*, Ghislieri Chiara*, Cortese Claudio Giovanni*, Sabato Simonetta**, Campione Marianna**

**Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino*

***Sezione Orientamento, Tutorato e Placement, Università degli Studi di Torino*

Lo studio si inserisce all'interno del Progetto "Orientare l'orientamento" dell'Università degli Studi di Torino; obiettivo generale del progetto è stata la valutazione delle azioni orientative (in ingresso) e la raccolta dei bisogni (in ingresso e in itinere) degli studenti dell'Ateneo. La ricerca ha inoltre indagato alcuni indicatori di riuscita accademica e di soddisfazione, insieme a indicatori di adattabilità e di capacità decisionale. I risultati di numerose ricerche sottolineano, infatti, che coloro che possiedono maggiore adattabilità professionale e utilizzano stili decisionali efficaci appaiono maggiormente in grado di rispondere alle sfide che ogni individuo si

trova oggi ad affrontare a proposito della propria costruzione professionale (Ferrari et al., 2010). In ambito accademico, inoltre, diversi studi hanno riportato che un buon adattamento tra i propri interessi e aspettative e l'ambiente di riferimento (in questo caso academic fit) può portare a una maggiore soddisfazione (Schertzer & Schertzer, 2004; Schmitt et al., 2008) che a sua volta può condurre ad un miglioramento nella media dei voti (Schmitt et al., 2008). Obiettivo dello studio è quello di indagare, in un campione di studenti universitari, quali aspetti – tra indicatori di riuscita accademica, di adattabilità professionale e di capacità decisionale – hanno una relazione positive e negativa con la soddisfazione per la scelta universitaria e l'academic fit. Il questionario è stato somministrato online in modalità auto-compilativa ed era accompagnato da una lettera di presentazione in cui erano indicati i principali obiettivi della ricerca, le istruzioni per la compilazione e la garanzia dell'anonimato e della riservatezza dei dati. I soggetti coinvolti sono gli studenti che al momento della ricerca erano iscritti al II anno di tutti i corsi di laurea di I livello o a ciclo unico; i rispondenti sono $N = 2105$ (20.72% studenti iscritti alla coorte). Il questionario ha rilevato: dati anagrafici e informazioni sul percorso accademico (es. sesso, età, media dei voti, numero esami e crediti, ...); soddisfazione per la scelta accademica (1 item); academic fit (6 item, Schmitt et al., 2008); adattabilità di carriera, (24 item, Soresi et al., 2012); stili decisionali (15 item, Ginevra et al., 2012). L'analisi dei dati (Spss22) ha previsto: α di Cronbach (α tra .70 e .90), t-test per campioni indipendenti, correlazioni, regressioni multiple stepwise. Il t-test per campioni indipendenti evidenzia differenze statisticamente significative rispetto alla soddisfazione per la scelta accademica in base al genere [$t(1520) = -2.58, p < .01$], in particolare i maschi ($M = 7,65$; $DS = 2.16$) riportano punteggi maggiori di soddisfazione rispetto alle femmine ($M = 7.32$; $DS = 2.23$). Emergono inoltre differenze statisticamente significative rispetto all'academic fit in base al genere [$t(1552) = -2.36, p < .05$], in particolare i maschi ($M = 7,16$; $DS = 1,65$) riportano punteggi maggiori rispetto alle femmine ($M = 6,93$; $DS = 1,60$). La regressione multipla evidenzia che la soddisfazione per la scelta universitaria ($R^2 .23$) è spiegata dalla adattabilità professionale, dalla tendenza ad analizzare le opzioni nella scelta, dalla tendenza a

ricercare il profilo ideale, dal numero di crediti ottenuti e in misura minore dalla media dei voti. La regressione multipla evidenzia che l'academic fit (R^2 .24) è spiegato in particolare dalla adattabilità professionale, dalla tendenza a ricercare il profilo ideale, dal numero di crediti ottenuti e in misura minore dalla media dei voti. I risultati della ricerca sottolineano l'importanza di valutare e monitorare le attività orientative e di comprendere in quale modo e attraverso quali stili decisionali vengono effettuate le scelte. Emerge inoltre l'importanza, per questo particolare contesto e per la pratica professionale, di avviare e sperimentare attività consulenziali di orientamento alla scelta e percorsi di formazione orientativa volti a rafforzare le soft-skills (es. decision making, problem solving, ...).

Bibliografia

- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(1), 61-82.
- Ginevra, M. C., Nota, L., Soresi, S., & Gati, I. (2012). Career Decision-Making profiles of Italian adolescents. *The Journal of Career Assessment*, 20(4), 375-389.
- Schertzer, C. B., & Schertzer, S. M. (2004). Student Satisfaction and Retention: A Conceptual Model. *Journal of Marketing for Higher Education*, 14(1), 79-91.
- Schmitt, N., Oswald, F. L., Friede, A., Imus, A., & Merritt, S. (2008). Perceived fit with an academic environment: Attitudinal and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 317-335.
- 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.

Orientamento, fattori di rischio e successo universitario: uno studio preliminare condotto dall'Università degli Studi di Messina sugli studenti iscritti al primo anno dei corsi di studio

Muscolo Maria, Caroniti Dario, Fotia Domenica Maria, Sambataro Stefania

Università degli Studi di Messina

Le azioni di orientamento universitario hanno l'obiettivo di attuare tutte le misure utili a favorire la corretta transizione del percorso formativo dello studente, dalla scelta degli studi all'accesso al mondo del lavoro, attraverso le tre fasi principali dell'orientamento: in ingresso, in itinere ed in uscita. Tali finalità sono perseguite in raccordo con le strutture dipartimentali di Ateneo nel rispetto delle delibere dei preposti Organi di Governo. L'Ateneo monitora e verifica costantemente l'andamento e l'efficacia della propria proposta formativa attraverso analisi quantitative (es. CFU conseguiti annualmente) e analisi qualitative (es. questionari sulla valutazione della didattica). Da queste analisi, l'Ateneo di Messina ha rilevato un importante numero di studenti fuori corso, di studenti "inattivi" (studenti che pur pagando regolarmente le tasse non hanno acquisito CFU nell'ultimo anno accademico) e un significativo aumento di "abbandoni impliciti" (studenti che non rinnovano la loro iscrizione, ma non hanno formalizzato la rinuncia agli studi). L'Ateneo ha, pertanto, avviato uno studio per identificare le aree di intervento che potrebbero maggiormente risultare efficaci nel supporto ai propri studenti, con l'obiettivo di effettuare un'azione di prevenzione secondaria rivolta ai neoiscritti. La letteratura, infatti, identifica alcuni fattori di rischio di insuccesso universitario, quali l'età anagrafica (University Uk, 2003; Montmarquette et al., 2000), minority stress legato all'etnia (Neblet, Philip, Cogburn, & Sellers, 2006; Brown, Morning, & Watkins, 2005), la condizione di studente lavoratore (Van den Berg, 2005), il background familiare (Cingano & Cipollone, 2003; Wells, 2008). Uno dei risultati più consistenti ottenuti dagli studi sulla performance universitaria riguarda la relazione fortemente significativa tra performance e misure di abilità dello studente, espresse, ad esempio, dal punteggio conseguito in test standardizzati di ammissione (Bishop & Mane, 2001) o dal livello delle conoscenze disciplinari in ingresso all'università, (Goodhe,

2002; Henderson, 2003; Willmot & Lloyd, 2003) oltre che dal voto di maturità (Camara & Echternacht, 2000; Hu, 2002; Kuncel et al., 2001, 2004; Bridgeman, McCamley Jenkins, & Ervin, 2000; Kuncel & Hezlett, 2007; Kuncel, Credé, & Thomas, 2007). Maggiori tassi di persistenza universitaria sono, inoltre, correlati ad un processo di scelta adeguato e accurato rispetto al corso di studi e alla professione da svolgere in futuro. La letteratura evidenzia, infatti, come i soggetti che non dispongono di sufficienti informazioni sul corso di studi e sui profili professionali connessi o che non hanno effettuato una riflessione su risorse, interessi, attitudini e competenze maturati siano più a rischio rispetto a fenomeni di dispersione universitari o di abbandono degli studi (Fasanella & Tanucci, 2006). Il Centro di Orientamento e Placement dell'Ateneo di Messina, al fine di monitorare tali fattori di rischio, ha elaborato un questionario finalizzato ad indagare quattro dimensioni correlate ai fattori di successo nello studio: coerenza fra scelta effettuata ed interessi, motivazione allo studio, metodo di studio e capacità di utilizzare le risorse offerte dal contesto universitario. Il questionario – Questionario sulla scelta, la motivazione, il metodo e l'apprendimento di contenuti universitari (2MCUS) – risulta composto da 16 item suddivisi in 4 scale ed è stato somministrato a 100 studenti iscritti al primo anno di corso e neo immatricolati. I punteggi ottenuti al questionario ed in ogni singola scala sono stati correlati ai CFU acquisiti. I risultati indicano come alcune dimensioni, come la coerenza fra scelta effettuata ed interessi personali o anche il metodo di studio, tendono ad un incremento con l'aumento del numero dei CFU acquisiti. Minore sembra invece l'incidenza di fattori correlati alla motivazione allo studio o alla capacità di utilizzare le risorse del contesto, che non sembrano evidenziare variazioni correlate al numero dei CFU acquisiti. Qualora tali risultati venissero confermati da rilevazioni su campioni più numerosi e attraverso differenti modalità e strumenti, si renderebbe necessario ripensare, in fase di ingresso, nuovi e diversi percorsi di orientamento e batterie di valutazione, così come specifiche strategie e mirati percorsi di potenziamento, da effettuarsi ex ante ed in itinere durante il percorso di studio, per aumentare l'efficacia degli interventi di orientamento.

Sessione 16

Orientamento e Lavoro

Chair: Elisabetta Marafioti, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Orientamento al lavoro e auto-imprenditorialità: dalle competenze professionali alle competenze trasversali

Bono Rosa, Scaffidi Abbate Emiliano, Tiralongo Corrado

Liberi professionisti

Nel 2000, durante il Consiglio di Lisbona, è emersa la necessità di costruire un quadro di riferimento europeo relativo alle “nuove abilità di base” da fornire, lungo tutto l’arco della vita, ad ogni cittadino dell’Unione. Nel primo tentativo di selezione, definizione e descrizione di tali abilità chiave (*key competencies*), fatto nel 2002, sono state identificate otto aree principali, tra le quali la competenza imprenditoriale. Successivamente, i principi dell’Agenda di Oslo (2006) e la Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 hanno individuato nell’Educazione all’imprenditorialità e nello “spirito di iniziativa e imprenditorialità” un obiettivo da tener presente in ogni fase di istruzione e formazione per lo sviluppo di una mentalità e di un comportamento pro-attivo. Infine, con la Raccomandazione del Consiglio europeo del 22 Aprile 2013 sulla “Garanzia Giovani” (attuata in Italia a partire dal 1 maggio del 2014) si è avviato un piano operativo volto a supportare i cosiddetti giovani Neet nell’inserimento lavorativo attraverso una serie di azioni (misure) tra le quali il “Sostegno all’auto-impiego e all’auto-imprenditorialità”. In Italia tali indicazioni europee sono state riprese ed integrate nella Legge 107 del 2015 “Alternanza scuola-lavoro”, uno strumento che offre agli studenti della scuola secondaria di secondo grado l’opportunità di apprendere attraverso esperienze didattiche svolte in contesti lavorativi reali. L’intenzione è assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze tecniche e professionali di base, l’acquisizione di competenze *altre* per l’incremento dell’occupabilità anche attraverso la promozione dell’auto-imprenditorialità.

L'Impresa Formativa Simulata è, infatti, una delle modalità di realizzazione dell'alternanza, attuata mediante la costituzione di un'azienda virtuale. Gli studenti, in questo modo, possono assumere i panni di giovani imprenditori per sperimentare in prima persona il modello lavorativo di un'azienda vera, apprendendo, così, attraverso il *saper fare* e il *saper essere*. Tra le competenze-obiettivo prefissate si individuano anche quelle trasversali quali: capacità di lavorare in gruppo, di leadership, di assumersi responsabilità, di delegare, in modo da formare una *personalità lavorativa* pronta per l'inserimento in un ambiente di tipo imprenditoriale.

Il presente contributo nasce dall'esperienza sul campo di psicologi che operano, da oltre dieci anni, nell'ambito dell'orientamento al lavoro rivolto sia a laureandi/laureati che a coloro che sono in uscita dalla scuola secondaria di secondo grado. Nel corso di questi ultimi anni, nelle attività di orientamento svolte, si è passati a considerare, sempre con maggiore forza, anche in virtù delle citate premesse, la possibilità di *rivedere* il posizionamento nel mondo del lavoro da *lavoratore dipendente*, o al massimo collaboratore intermittente, a *lavoratore autonomo* (ovvero libero professionista o imprenditore). Ciò ha presupposto un modello teorico e di intervento che ha rivisitato le *tipiche* competenze trasversali ricalibrandole su questa diversa tipologia di inserimento lavorativo. Basti pensare, infatti, che si passa da una varietà di ruoli con mansioni solitamente di tipo esecutivo e lineare (tipica del lavoro subordinato) ad attività ad alto contenuto creativo e pro-attivo che potremmo definire *a spirale*. La valutazione, con l'ausilio di test o questionari di indagine attitudinale, e il successivo potenziamento, attraverso adeguati percorsi formativo-espierenziali per lo sviluppo delle competenze legate all'auto-imprenditorialità e al lavoro autonomo, hanno tenuto in alta considerazione questa particolare differenza. La riflessione finale a cui si è giunti raggruppa, per una più efficace gestione, le competenze trasversali legate al mondo del lavoro autonomo in due macro-categorie:

- Soft-skills relazionali (relationship skills): comunicazione efficace e assertività, leadership e gestione dei conflitti, team building and team working;

- Soft-skills gestionali (management skills): time management e management by object, problem setting e problem solving, decision making e resilienza.

Sulla base di tale approccio metodologico sono stati strutturati e sperimentati percorsi formativi di *empowerment training* di gruppo, grazie ai quali è stato possibile sviluppare tali competenze per permettere all'imprenditore, o futuro imprenditore, di affrontare le tipiche sfide con le quali deve confrontarsi quotidianamente.

Giovani e lavoro: stiamo usando il giusto linguaggio?

Cardilli Davide

Università degli Studi di Milano-Bicocca

L'intervento che si propone vuole analizzare le modalità di comunicazione con i giovani in tema di lavoro anche alla luce della particolare situazione socio-economica alla quale si assiste. Nell'attuale società il tema occupazionale, soprattutto con riferimento ai giovani, sta assumendo dimensioni notevoli con dinamiche di ampio respiro e crescente difficoltà mai raggiunte in precedenza.

Le problematicità di inserimento lavorativo delle nuove generazioni, connesse ad un panorama professionale in continua e rapida evoluzione, rendono i temi dell'orientamento al lavoro complessi e di non facile gestione. È possibile sostenere che manchino quasi le coordinate per guidare e farsi guidare nelle scelte da compiere, per effettuarne di consapevoli, e per provare a progettare un job life project che possa definirsi realistico e realizzabile, per lo meno astrattamente.

A questa situazione contribuiscono non solo difetti congeniti della nostra struttura sociale e occupazionale, ma anche retaggi culturali, falsi miti e antiquate idealizzazioni che conducono troppo spesso a blackout comunicativi su questi temi. Il riferimento al panorama della comunicazione deve essere inteso nel più ampio spettro di significati ai quali questa attività adempie. Necessità di trasmettere un messaggio tra più interlocutori, trasformazione del concetto in segni e simboli convenzionali, valutazione del patrimonio di

conoscenze del trasmettente e del ricevente e dell'influenza che questo può avere sull'oggetto comunicativo, analisi delle effettive modalità di trasmissione, della loro efficacia ed efficienza e dei relativi esiti. Se pensiamo a quante difficoltà può andare incontro quotidianamente la comunicazione standard tra soggetti non è difficile immaginare come le criticità possano aumentare esponenzialmente su temi quali l'inserimento lavorativo delle nuove generazioni.

Come spiegare ai giovani che la ricerca di un lavoro è già essa stessa un lavoro e forse uno dei più complicati? Come prepararli a insuccessi e fallimenti che, molte volte, non sono nemmeno espliciti trasformandosi, ad esempio, in un mancato feedback da parte del selezionatore? Come illustrare l'importanza di attività quali l'alternanza scuola lavoro cercando, allo stesso tempo, di mantenere onestà e coerenza sui difetti che l'inserimento nella realtà italiana di esperienze estere troppo spesso porta? Come aiutarli a districarsi tra job descriptions, richieste di work experience, abbandono della job security e ricerca di un work life balance? Come informarli e coinvolgerli in attività come il mentoring, il business coaching, incontri di job placement evidenziando le attività meritevoli di attenzione consapevoli, tuttavia, di navigare in un mare pieno anche di tanti meri incontri di facciata? Come illustrare l'importanza delle soft skills attualmente richieste dalle aziende come il multi-tasking, la capacità di problem solving, team work ed etica del lavoro? La sfida più grande sembra quindi essere trovare le corrette modalità comunicative per affrontare questi temi. Bisognerebbe chiedersi se con i giovani stiamo usando il giusto linguaggio quando parliamo del mondo del lavoro. Questa domanda dovrebbe essere posta a più livelli e in differenti contesti: in famiglia, a scuola e con ogni figura di riferimento. Le risposte e le valutazioni a riguardo dovrebbero poi tendere ad un unico, importante, scopo.

Rendere le nuove generazioni consapevoli sia delle difficoltà da affrontare, sia degli strumenti da utilizzare, accrescendone sempre l'autonomia ma anche la perseveranza e l'autoefficacia personale che si rivelano e si riveleranno, sempre più, fattori indispensabili nella sfida occupazionale. Tutto questo perché non bisogna mai dimenticare che le parole, tutte, hanno un significato così come anche il linguaggio attraverso il quale comunichiamo e su temi

delicati, come il futuro lavorativo degli adolescenti, non ci si può permettere alcuna leggerezza. La posta in gioco è troppo alta, così come anche la responsabilità di chi può e deve giocare un ruolo decisivo.

Abilità sociali nella ricerca attiva e nel mantenimento del lavoro: un esempio di training assertivo all'interno del percorso IPS (Individual placement and support).

Carrieri Loredana, Bressaglia Gabriella, Gruppo IPS- Dipartimento di Salute Mentale, ULSS 9, Treviso

Dipartimento di Salute Mentale, Azienda ULSS 9, Treviso, Ati-Altamira

Introduzione. Il presente lavoro riguarda la messa a punto di un training di incremento delle abilità sociali riguardanti la ricerca attiva del lavoro e il mantenimento del lavoro all'interno del percorso IPS (Individual placement and support), svoltosi presso il Dipartimento di Salute Mentale di Treviso. Prima di entrare nel merito del training, ci sembra utile definire il contesto all'interno del quale si è svolto il lavoro. L'IPS è una metodologia per l'inserimento lavorativo il cui scopo è quello di supportare le persone con disabilità psichiatrica alla ricerca attiva di un impiego nel mondo del lavoro competitivo e al mantenimento dell'impiego ottenuto. Il modello IPS, creato e sviluppato negli Stati Uniti all'inizio degli anni '90 (Drake, Becker, Biesanz, Torrey, McHugo, & Wyzik, 1994) è diventato una pratica di inserimento lavorativo raccomandata ed evidence-based. In Italia e in Europa il metodo è stato testato a partire dal 2003 attraverso lo studio EQUOLISE che ne ha verificato l'efficacia anche in un contesto economico e lavorativo differente da quello Americano (Burns, Catty, Becker, Fioritti, Knapp et al., 2007). Il Dipartimento di Salute Mentale di Treviso dell'ULSS 9 ha avviato sperimentalmente tale metodo a partire da Giugno 2013. Il percorso IPS costituisce una parte di un progetto riabilitativo più complesso e prevede un approccio individualizzato e centrato sulla persona. Una delle aree di miglioramento e sviluppo del percorso che ci siamo posti come team IPS di Treviso è stato quello di creare delle

attività di gruppo su tematiche specifiche, tra cui le abilità sociali. Incrementare le abilità sociali legate alla ricerca attiva del lavoro e allo stare a lavoro potrebbe favorire sia la messa in atto di comportamenti strategici per la ricerca attiva del lavoro, sia le relazioni a lavoro. D'altra parte diversi studi e modelli teorici in letteratura (modello ecologico, Szymanski & Hershenson, 1998; approccio life design, Savickas, 2005; McMahan & Chan, 2011, linee guida per il lavoro supportato, Office of Disability Employment Policy, 2011) hanno evidenziato il ruolo delle abilità sociali a lavoro.

Partecipanti al training. La partecipazione al gruppo, in accordo con gli psichiatri, è stata proposta ad 11 utenti del percorso IPS. Si è fatta una selezione che riguardasse la loro capacità di stare in gruppo, la loro condizione clinica, la distanza dalla sede degli incontri. Cinque di loro hanno accettato di partecipare.

Obiettivi del training. Acquisire maggiore consapevolezza del proprio stile relazionale e favorire una comunicazione assertiva in particolare legato al momento della ricerca attiva del lavoro e al luogo di lavoro. Frequenza e durata: 10 incontri con cadenza settimanale della durata di un'ora e mezza. Conduttori: un trainer (un operatore IPS) e un co-trainer (in questo caso la coordinatrice del servizio sociale e del team IPS). Struttura generale degli incontri: verifica degli homework assegnati nell'incontro precedente; introduzione al tema dell'incontro; parte pratica relativa al tema dell'incontro; discussione; assegnazione degli homework in vista dell'incontro successivo (Albanese, Domenichini, & Baggio, 2013). Strategie di lavoro. Analisi di alcuni problemi specifici, messa a fuoco delle alternative desiderate, sperimentazione di soluzioni, lavori di gruppo, modeling, simulate e role playing, feedback informazionale, autofeedback, ristrutturazione cognitiva, compiti (homework), verifiche sul lavoro effettuato.

Risultati. È stato utilizzato il questionario RAS (Ras, 1973; Galeazzi, 1990) compilato durante il primo e l'ultimo incontro. Se si considerano i punteggi totali di tale questionario, ad eccezione di un partecipante, in cui si rileva un cambiamento nel punteggio RAS che va nella direzione di un cambiamento da un comportamento passivo a uno meno passivo, per gli altri il punteggio non rileva cambiamenti significativi. Se, invece, si analizzano i risultati alle domande 12 e

13 che indagano proprio le aree su cui si è maggiormente lavorato durante il training, ossia quelli della ricerca attiva del lavoro, i risultati denotano un aumento dei comportamenti assertivi. Un'analisi qualitativa dell'andamento dei partecipanti, e dei feedback da loro riportati permette, invece, di rilevare dei cambiamenti sui pensieri disfunzionali degli utenti relativi alla ricerca attiva e al mondo del lavoro esplorando e valutando in gruppo possibili pensieri e modalità di approccio alternativi.

Conclusioni. I partecipanti hanno riportato il contributo positivo del gruppo come supporto alle proprie difficoltà e individuazione di strategie di fronteggiamento delle stesse. I risultati incoraggiano a continuare con questo tipo di attività, seppur con qualche modifica, tra cui aumentare il numero dei partecipanti, migliorare le procedure e la valutazione dell'efficacia (ad es. scelta degli strumenti di valutazione, presenza di un gruppo di controllo, valutazioni a distanza di tempo).

I giovani e il lavoro: prospettive e ricerca di senso

Paoletti Patrizio, Pavoncello Daniela, Di Giuseppe Tania, Serantoni G.

Fondazione Paoletti, Isfol

Il contesto attuale rende più intense le domande sul senso del lavoro e del futuro. La trasformazione delle convinzioni dei giovani su queste tematiche meritano di essere indagate per orientarsi a fronteggiare i cambiamenti in corso. Nel 2014 e nel 2015 Fondazione Patrizio Paoletti ha realizzato la ricerca *I giovani e il lavoro: prospettive e domande di senso* (Paoletti et al., in press). Obiettivo dell'intervento è considerare alcuni risultati dello studio condotto rispetto all'analisi delle opinioni dei giovani sul rapporto tra politiche e lavoro; sulla prontezza professionale e sull'autorealizzazione professionale; sulla rilevanza delle relazioni sociali nella progettualità professionale; sul rapporto tra lavoro e ricerca di senso. Il progetto di ricerca si è rivolto ad un campione di 1000 giovani italiani di età compresa tra 18-34 anni.

I risultati mostrano un giovane informato e orientato a dare un nuovo significato al lavoro in relazione alla propria vita e, oltre alle istanze personali, anche orientato al bene della collettività, in particolare per le donne. Le analisi condotte definiscono un quadro di riferimento che può guidare chi si occupa di formazione e pratiche di consulenza.

Il Servizio Orientamento al Lavoro di Er.go - Emilia Romagna e i percorsi di Orientamento Specialistico per laureati aderenti a Garanzia Giovani.

Lodi Monica, Mondin Patrizia, Contestabili Francesca

Servizio Orientamento al Lavoro - Er.go, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori dell'Emilia Romagna

Er.go, l'ente regionale per il Diritto allo Studio Universitario della Regione Emilia Romagna realizza attività di Orientamento al Lavoro per laureandi e neolaureati in modo strutturato. Il Servizio Orientamento al Lavoro di Er.go eroga servizi di consulenza orientativa individuale e attività di gruppo sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro, sulla mobilità internazionale, sul fare impresa e su altri temi utili a fornire informazioni e a favorire l'acquisizione di competenze orientative per la transizione al lavoro dei giovani universitari. Non è un servizio di Placement, ma opera in collaborazione o convenzione con gli Atenei presenti sul territorio della regione Emilia Romagna, anche per l'organizzazione di eventi come i Career Day e incontri con le imprese. I servizi di orientamento al lavoro dell'Ente regionale sono rivolti anche a laureati provenienti da altre regioni italiane, che abbiano conseguito titoli universitari in Italia o all'estero. Per l'accesso al servizio prevale quindi il criterio territoriale: essere universitari e interessati ad inserirsi professionalmente in Emilia Romagna. Le azioni di orientamento al lavoro assolvono infatti, ai sensi della legge regionale che regola l'attività di Er.go, anche alla funzione di aumentare l'attrattività del territorio per giovani preparati e di talento. I servizi sono rivolti alla generalità degli studenti, ma attenzione particolare è indirizzata ai beneficiari di borsa di studio

per reddito e merito, tra i quali vi è una quota di fuori sede ospiti nelle residenze gestite direttamente da Er.go. L'intervento al Convegno intende illustrare le caratteristiche di un'esperienza non comune nel panorama italiano, vale a dire la collaborazione tra il Servizio Orientamento al Lavoro per giovani universitari gestito da Er.go e i Servizi per l'Impiego della Regione Emilia Romagna nell'ambito del programma Garanzia Giovani, collaborazione a cui la Regione ha destinato un finanziamento specifico: dal 2014 ad oggi (con conclusione prevista a fine 2016) i Centri per l'Impiego hanno inviato ad Er.go giovani laureati aderenti al programma. I percorsi di orientamento specialistico (da 4 ad 8 ore di consulenza individuale) sono finalizzati alla definizione della progettualità professionale e all'individuazione di piani d'azione specifici per il loro raggiungimento. Si è quindi realizzata una connessione tra i servizi destinati ai giovani universitari e i servizi per il lavoro territoriali. È stata inoltre riconosciuta una specificità dell'intervento verso i laureati, valorizzando le competenze di un servizio che opera da oltre un decennio esclusivamente verso quest'utenza. L'intervento al Convegno intende riferire l'impianto metodologico su cui si realizzano le azioni di orientamento al lavoro per neolaureati e le caratteristiche specifiche dell'utenza inviata dai Centri per l'Impiego.

Sessione 17

L'orientamento nei contesti scolastici

*Chair: Silvia Coco, Dipartimento di Scienze della Salute,
Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Corso giovani & impresa: formazione e orientamento professionale

Franchetti Cinzia, Menegola Massimiliana

Il quadrivio - Centro di orientamento della fondazione gruppo credito valtellinese

La normativa 107/2015 “La buona scuola” riforma in modo consistente il sistema scolastico italiano prevedendo tra i vari cambiamenti anche l’obbligo dell’alternanza scuola-lavoro con lo scopo di instaurare una collaborazione tra due realtà – quella scolastica e quella lavorativa - che devono coordinarsi e confrontarsi per favorire una formazione degli studenti più adeguata e rispondente alle richieste delle aziende e del sistema produttivo in generale. Questo aspetto innovativo, di svolta culturale, organizzativa e didattica per studenti, scuole, imprese, conferma le convinzioni e le proposte che la Fondazione Gruppo Credito Valtellinese ha attuato negli anni con le sue iniziative di orientamento e formazione, soprattutto in provincia di Sondrio, tramite il centro di orientamento il Quadrivio. È in particolare nell’ambito dell’orientamento professionale che dal 2011 si svolge per gli studenti dell’ultimo anno degli Istituti Secondari di 2° grado il corso “Giovani & Impresa” ideato da Fondazione Sodalitas, Fondazione per lo Sviluppo dell’Imprenditoria nel Sociale di cui la Fondazione Gruppo Credito Valtellinese è partner.

Si tratta di un intervento formativo e orientativo di circa 20 ore il cui intento è quello di gettare un ponte tra la formazione teorica scolastica e le dinamiche dell’esperienza professionale offrendo ai partecipanti l’occasione di apprendimento e conoscenza delle peculiarità della vita in azienda. La principale caratteristica del corso è che i docenti sono tutti managers che hanno ricoperto, o che ricoprono tuttora, posizioni dirigenziali in ambito lavorativo e che,

nel 2013, hanno costituito l'Associazione Merlino (partner convenzionato G&I con concessione Sodalitas 16/9/13) che oggi conta 14 soci che, a titolo di volontariato, offrono la loro esperienza e competenza per la promozione dei valori di impresa e del lavoro nei giovani.

Giovani & Impresa si basa sulla centralità della persona considerata l'attore principale nella ricerca attiva del lavoro ed ha quindi la finalità didattica di sviluppare la consapevolezza delle proprie competenze trasversali, utili da affinare per affrontare qualsiasi contesto lavorativo: l'attitudine all'interazione personale, alla comunicazione, al lavoro di gruppo, la capacità di affrontare e risolvere problemi, di negoziare, di motivare e motivarsi... Giovani & Impresa offre inoltre una visione del mondo del lavoro, della sua cultura e della sua evoluzione attraverso la presentazione di temi riguardanti le principali dinamiche dell'ambito aziendale e attraverso esempi di vita vissuti dai relatori.

Nel programma si presentano anche le varie tipologie di rapporti di lavoro, le modalità di predisposizione del curriculum vitae, le modalità di ricerca attiva del lavoro e del colloquio di selezione ed è sempre inserita, nello svolgimento, anche la testimonianza di uno o più imprenditori locali che raccontano la propria esperienza di carriera. Argomenti peculiari e molto apprezzati del corso sono "Protagonisti del proprio futuro" e il relativo esercizio "Il progetto professionale individuale" durante il quale i ragazzi vengono sensibilizzati ad operare scelte consapevoli mirate a delineare e poi a perseguire il proprio progetto di vita professionale. Giovani & Impresa viene realizzato nelle scuole di tutta Italia, ma in provincia di Sondrio si tiene annualmente anche una specifica edizione per i ragazzi diplomati, universitari e laureati fino ai 30 anni. Grazie alla collaborazione tra l'Associazione Merlino e la Fondazione Gruppo Credito Valtellinese dal 2011 sono stati coinvolti, in provincia di Sondrio, più di 1400 ragazzi, prevalentemente studenti di Istituti Scolastici tecno-professionali.

Negli anni Giovani & Impresa è divenuta un'iniziativa molto apprezzata dai ragazzi e da insegnanti e dirigenti scolastici che hanno espresso ampia soddisfazione e riconoscimento ai relatori per il tempo a loro dedicato e per la condivisione della loro esperienza. Nelle schede di rilevazione che vengono compilate dai partecipanti

a conclusione del corso si leggono spesso anche commenti che esprimono una maggior motivazione ad agire in maniera propositiva, con più sicurezza e fiducia verso il futuro e una migliore consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza.

Le nuove dimensioni dell'orientamento: esperienze nella scuola secondaria di primo e secondo grado

Zammiti Andrea*, Magnano Paola**

**Università degli Studi di Catania*

***Università Kore di Enna*

Il presente contributo intende valorizzare l'importanza delle cosiddette nuove dimensioni dell'orientamento nei percorsi che intendono favorire l'accesso al mondo lavorativo e formativo degli individui, a partire dalla scuola secondaria di primo grado. Pertanto verrà presentato un percorso di ricerca-intervento condotto presso alcune scuole secondarie di primo e secondo grado del comune di Catania nell'ambito di un progetto di lotta alla dispersione scolastica, all'interno del quale è stato elaborato un percorso di orientamento che si è posto l'obiettivo di lavorare sia sulle dimensioni classiche (la conoscenza di se stessi, del mondo scolastico, lavorativo e dei propri interessi professionali) che sulle nuove dimensioni dell'orientamento, desunte dalla psicologia positiva e dal modello Life Design (in particolare: ottimismo, speranza, adattabilità professionale e coraggio). Al percorso, realizzato durante il biennio scolastico 2014/2015 - 2015/2016 e suddiviso in sei incontri seguiti da colloqui individuali, hanno partecipato circa 150 studenti di età compresa tra 12 e 16 anni, facenti parte di due scuole secondarie di primo grado e una di secondo grado.

Il contesto in cui è stato sviluppato il percorso di orientamento è caratterizzato da un'elevata dispersione scolastica, motivo per cui si è scelto di utilizzare – nella prima fase del percorso, quella sulle dimensioni classiche dell'orientamento – strumenti quantitativi in modo qualitativo, particolarmente consigliati quando si svolge l'attività orientativa in contesti socioeconomici svantaggiati. Nella seconda fase del percorso – quella che ha riguardato il lavoro sulle

dimensioni nuove dell'orientamento – durante gli incontri sono stati proiettati video seguiti da focus group e dalla presentazione di storie stimolo.

La valutazione del percorso è stata condotta utilizzando i seguenti strumenti: Career Adapt-Abilities Inventory, Pro.spera, Il coraggio, un questionario di valutazione delle preferenze professionali e un questionario di gradimento finale. Verranno, quindi, presentati i risultati di tale ricerca e i cambiamenti significativi che si sono rilevati tra la fase ante e post del percorso stesso.

S-cartiamo il futuro: un intervento di career coaching per preadolescenti

Nota Laura, Santilli Sara, Pagot Chiara, Verza Martina

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

Il career counseling, che fonda le sue basi su un approccio costruttivista, implica un processo interpersonale con il quale supportare le persone nel disegnare le loro vite attraverso il lavoro e la professione (Savickas, 2011). L'approccio applica i principi costruttivisti e le metodologie narrative al career counselling. Le modalità narrative appaiono le forme più adeguate per stimolare processi nei quali la persona possa esplorare se stesso, il proprio ambiente, le proprie aspirazioni, interessi, valori, desideri.

Nel presente contributo, dopo aver fatto luce sulle strategie narrative e sull'utilizzo della storia negli interventi di career counseling, verrà presentato un intervento messo a punto con un gruppo di studenti della scuola secondaria di primo grado. Esso si propone di stimolare l'adattabilità professionale, ovvero l'ottimismo e speranza nei confronti del futuro, la responsabilità verso le scelte formative che si compiono, la curiosità nei confronti del mondo della formazione, la fiducia nell'affrontare il cambiamento e la sfida dettata dalla scelta di cosa fare "dopo la terza media". Nello specifico, si propone di far riflettere gli studenti sulla propria storia professionale. I ragazzi vengono stimolati a narrare e a riflettere sulle loro storie utilizzando come traccia il quaderno di lavoro "My Career Story" (Hartung &

Savickas, 2011). Vengono enfatizzati gli atteggiamenti positivi, di apertura e speranza, circa il mondo della formazione; ci si concentra sul cambiamento, sull'importanza dell'innovazione e della creatività, e si instillano pensieri alternativi (Nota, Ginevra, Santilli, & Soresi, 2014). Gli studenti sono accompagnati all'individuazione di obiettivi professionali e personali, che contengano tutta la ricchezza delle loro storie (Nota, Santilli, & Soresi, 2015). Per valutare l'efficacia del training, si è proceduto con la messa a punto di un disegno quasi sperimentale, che ha coinvolto 108 studenti (54 ragazzi e 54 ragazze) dell'ultimo anno della scuola secondaria di primo grado con un'età media di 13.09 anni ($DS = .467$). Gli studenti sono stati casualmente assegnati al gruppo sperimentale (54 studenti) e al gruppo di controllo (54 studenti).

A tutti i ragazzi coinvolti nella sperimentazione, sia all'inizio che al termine dell'intervento, sono stati presentati i seguenti strumenti: "Career Adaptability Inventory" (Di Maggio et al., 2016) al fine di indagare la preoccupazione per il futuro, la responsabilità, curiosità e fiducia nel compiere cambiamenti e sfide future; "Pro.Spera" (Ginevra et al., 2015), volto all'analisi dei livelli di speranza e ottimismo nei giovani adolescenti; "Design My Future" (Santilli et al., 2015) al fine di indagare la capacità di resilienza e i livelli di prospettiva temporale. L'efficacia del training è stata esaminata con una serie di analisi della varianza a misure ripetute che hanno permesso di constatare che al termine dell'intervento il gruppo sperimentale si caratterizza per maggiori livelli di adaptability, ossia per maggiori livelli di preoccupazione per il futuro [$F(1,79)=14.454$, $p=.001$]; responsabilità [$F(1,79)=7.254$, $p=.009$]; curiosità [$F(1,79)=6.288$, $p=.014$]; fiducia [$F(1,79)=8.950$, $p=.004$]. Sono inoltre emerse ulteriori differenze per quanto concerne la speranza [$F(1,79)=13.622$, $p=.001$], resilienza [$F(1,79)=7.884$, $p=.006$] e prospettiva temporale [$F(1,79)=38.102$, $p=.001$]. L'attività condotta e i risultati ottenuti, anche tramite un'analisi di validità sociale della stessa, supportano la possibilità di avviare delle attività di career coaching in contesti scolastici e di gruppo, in sintonia con quanto proposto dai nuovi modelli teorici dell'orientamento e dal paradigma teorico del Life Design (Nota, Ginevra, & Santilli, 2015).

Bibliografia

- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2015). A Life-Design-Based Online Career Intervention for Early Adolescents: Description and Initial Analysis. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 4-19.
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Santilli, S. (2015). Life Design and prevention. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Life Design Handbook*. Göttingen: Hogrefe.
- Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. In *Psycho-social Career Meta-capacities* (pp. 247-263). Springer International Publishing.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. (2015). Design My Future: An Instrument to Assess Future Orientation and Resilience. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 123-137.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2011). *My Career Story: An Autobiographical Workbook for Life-Career Success*. Retrieved from: http://www.vocopher.com/CSI/CCI_workbook.pdf

Costruzione personale e professionale in età infantile

Ginevra Maria Cristina*, Lodi Ernesto**, Nota Laura***, Patrizi Patrizia**

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

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

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

Il Life Design, considerati i cambiamenti che caratterizzano il mondo del lavoro e la presenza di crisi sociali, economiche ed ambientali più massicce e preoccupanti rispetto al secolo passato, ha sottolineato la necessità di adottare una prospettiva del ciclo di vita e di iniziare ad interessarsi, già dalla prima infanzia, allo sviluppo

dei prerequisiti della vita professionale come elementi cruciali per il successivo adattamento e benessere (Savickas et al., 2009). A questo riguardo, particolare attenzione viene riservata all'acquisizione di capacità, atteggiamenti e competenze utili a favorire la progettazione personale e professionale futura, ovvero l'ottimismo, la speranza, la tendenza a pensare e a pianificare il futuro, la resilienza, il coraggio, la curiosità e l'esplorazione unite ad un senso di autoefficacia nei confronti delle proprie possibilità e competenze (Ginevra & Nota, under review). Tra tali costrutti, appare particolarmente importante potenziare nei bambini un atteggiamento positivo, speranzoso e ottimista, nei confronti del futuro, sviluppare un vivo interesse verso di esso, constatare come possa essere ricco di alternative e possibilità (Hartung, 2015). Ottimismo e speranza, sebbene correlati, fanno riferimento a costrutti distinti con la speranza, intesa come la motivazione che si nutre nei confronti della possibilità di conseguire determinati risultati e obiettivi (Snyder, 2000) e l'ottimismo, come una tendenza generalizzata ad aspettarsi risultati positivi (Scheier & Carver, 1985). Entrambi i costrutti si sviluppano in età infantile e possono essere considerati come gli antecedenti della costruzione personale e professionale (Hartung, 2015). Gli studi condotti in età infatti chiaramente mettono in evidenza che questi due costrutti possono creare migliori condizioni affinché i bambini si diano più da fare in presenza di situazioni difficili, momenti di crisi, difficoltà (a scuola, in famiglia, con i pari, ecc.), investano maggiormente in termini di messa a punto di progetti, manifestino maggiore perseveranza, curiosità ed esplorino di più, e siano maggiormente attenti e sensibili nei confronti degli altri (Ginevra, Carraro, & Zicari, 2014).

In una società del rischio come quella attuale, oltre alla speranza e all'ottimismo appare cruciale favorire il coraggio, ovvero la propensione ad affrontare le sfide e difficoltà nonostante i rischi percepiti (Ginevra & Capozza, 2015). Il coraggio si associa ad una vasta gamma di indicatori di benessere psico-sociale: tendenza alla perseveranza, senso di gratitudine, assertività, apertura mentale, resilienza, speranza, credenze di autoefficacia nel gestire situazioni problematiche e motivazione a perseguire i propri obiettivi e soddisfazione (Ginevra, Santilli, & Capozza, 2016; Patrizi, Lodi, & Lepri, 2016). Infine, è importante favorire la resilienza, intesa come

la capacità di resistere o recuperare forze ed energie e di rimettersi 'in moto', in presenza di sfide notevoli che minacciano la stabilità, la vitalità, o lo sviluppo (Sapienza & Masten, 2011). Questa risorsa è utile per preparare i bambini alle minacce che interessano coloro che sono chiamati oggi ad accettare le generalizzate incertezze lavorative sociali e lavorative, tanto che oggi potremmo parlare di resilienza professionale e non riferirla unicamente, come veniva fatto in passato, ad eventi straordinari e traumatici (Di Maggio, Ginevra, Nota, & Soresi, 2016).

Partendo da queste riflessioni, lo scopo del lavoro è di esaminare la relazione tra speranza, ottimismo, resilienza, coraggio in un gruppo di 432 bambini della scuola primaria. Oltre alla presentazione dei risultati ottenuti saranno discusse alcune indicazioni per le attività di career education che possono essere realizzate in età infantile.

Bibliografia

- 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*. Advance Online Publication
- Ginevra, M. C., & Capozza, D. (2015). Il coraggio: dalle definizioni ad alcune considerazioni per le attività di counselling. In L. Nota & S. Soresi (a cura di), *Il counselling del futuro* (pp. 111-122). Padova: Cleup
- Ginevra, M. C., & Nota, L. (under review). 'Journey in the world of professions and work': A career intervention for children. *The Journal of Positive Psychology*.
- Ginevra, M. C., Santilli, S., & Capozza, D. (2016). Coraggio ed età evolutiva. In S. Soresi, L. Nota & M. C. Ginevra (a cura di). *Il Counselling in Italia: funzioni, criticità, prospettive ed applicazioni*. Padova: Cleup
- Hartung, P. J. (2015). Life Design in childhood: Antecedents and advancement. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Life Design Handbook* (pp. 89-101). Göttingen: Hogrefe.
- Patrizi, P., Lodi, E., & Lepri, G. L. (2016). Azioni coraggiose, responsabilità e benessere in studenti di scuola secondaria di secondo grado: uno studio quali-quantitativo. In S. Soresi, L. Nota,

- & M. C. Ginevra (a cura di). *Il Counselling in Italia: funzioni, criticità, prospettive ed applicazioni*. Padova: Cleup
- Sapienza, J. K., & Masten, A. S. (2011). Understanding and promoting resilience in children and youth. *Current Opinion in Psychiatry*, 24(4), 267-273.
- 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(3), 239-250.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. San Diego, CA: Academic Press.

Venerdì 15 ottobre
Lectio Magistralis

Dall'adattabilità del beneficiario a quella del counsellor e del counselling d'orientamento

Masdonati Jonas

University of Lausanne

Nel contesto socioeconomico contemporaneo, contraddistinto da cambiamenti, continui ed imprevedibili, ma anche dalla conseguente instabilità dei percorsi e professionali, il profilo, i bisogni e le problematiche dei beneficiari dei servizi di psicologia del counselling e dell'orientamento si diversificano, si moltiplicano e si fanno più complessi. Il modello "classico" ed unico/univoco di orientamento scolastico e professionale, destinato essenzialmente a giovani in fine di percorso scolastico e che mira, grosso modo, ad abbinare al meglio profili individuali oggettivamente misurabili e caratteristiche stabili delle professioni non sembra quindi più sufficiente per rispondere adeguatamente alla complessità delle sfide a cui sono oggi sottoposti gli psicologi dell'orientamento. Questo divario è lampante almeno a tre livelli: quello dei destinatari, quello delle finalità e quello delle modalità di intervento. La relazione si propone innanzitutto di descrivere e di illustrare, attraverso degli esempi di ricerche, questi tre livelli di lettura delle sfide della psicologia del counselling e dell'orientamento contemporanea. Lo scopo sarà poi quello di mostrare che per rispondere adeguatamente a queste sfide, si tratta non solo di incrementare l'adattabilità (*adaptability*) dei beneficiari, ma anche e soprattutto di sviluppare quella dei counsellors e del counselling stesso.

**Tavola rotonda a cura del Network universitario per il
Counselling in materia di Formazione e certificazione delle
competenze (Uni.Co)**

*Chair: Salvatore Soresi, Dipartimento di Filosofia, Sociologia,
Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova*

**Le vicende internazionali del counseling e dell'orientamento: un
"tassello storico"**

Ceccarelli Glauco

*Dipartimento di Studi Umanistici - Sezione di Psicologia, Università
degli Studi di Urbino "Carlo Bo"*

Lo scorso anno, in occasione del XV Convegno della Società, ho presentato un contributo che esaminava le lontane origini del counseling nel contesto nordamericano, sviluppando poi di fatto una analisi che si allargava alla nascita della psicologia applicata e, in particolare, delle sue diverse branche e figure professionali. In tale lavoro individuavo un nucleo iniziale nel quale nel primo scorcio del secolo scorso convivevano, senza sufficienti o chiare distinzioni, diverse aree operative e diversi professionisti. Circostanza questa piuttosto comprensibile, se si considera che il periodo in esame è quello in cui si assiste all'emergere della psicologia applicata, che ho creduto di poter motivatamente qualificare come "seconda nascita" della psicologia. L'esplorazione virava poi su una di tali figure, poco nota, quella dei "consulting psychologists", sulla quale sarebbe peraltro opportuno tornare. In questa occasione, invece, vorrei riprendere una affermazione di uno storico del counseling, Aubrey, il quale sostiene che prima degli anni '30 del Novecento non ci sarebbero praticamente tracce del counseling nella letteratura scientifica. E vorrei partire da questa affermazione per dire che una ricognizione approfondita della letteratura permette in realtà di trovare una serie, benché scarna, di riferimenti al counseling precedenti questa data. E fa anche pensare ad una origine "intrecciata" del counseling stesso con altre "pratiche", ovvero con la vocational guidance e con l'attività educativa. Ho quindi pensato di esaminare alcune di tali fonti anteriori al 1930 e di cercare di

capire qualcosa di più in questo intreccio dal quale si sono originate diverse “piste operative” o professionali. Questa seconda fase dell’indagine ha consentito di mettere meglio in luce alcuni aspetti di queste origini complesse, come le radici extrapsicologiche del counseling e della guidance, come lo scarso ruolo che veniva riconosciuto inizialmente alla psicologia (che era soprattutto quella dei primi test mentali), e come l’incontro in anni successivi della psicologia stessa con il counseling e con la guidance. La ricognizione storiografica compiuta ha altresì permesso di riscontrare l’esistenza, già allora, di questioni che vengono in genere considerate più “moderne”, in particolare per quanto concerne il counseling e soprattutto l’orientamento, e che sono riemerse, più tardi, anche nel dibattito italiano al riguardo. Il lavoro, fa riferimento, oltre alle analisi storiografiche di Aubrey (1977 e 1983), di Brewer (1942) e Gladding (2013), a varie fonti risalenti ai primi decenni del Novecento, tra cui gli scritti di Parsons (1908), Puffer (1913), Brewer (1918), Edgerton (1926), Bond (1930), Pratt (1930) e Proctor, Benefield e Wrenn (1930)

A proposito di alcune competenze di base dei professionisti del counselling e del career counselling

Masdonati Jonas

University of Lausanne

Diversi organismi, nazionali ed internazionali, stabiliscono delle liste di competenze che i professionisti del counselling devono disporre per poter esercitare adeguatamente il loro mestiere. Vista la complessità crescente delle sfide alle quali è oggi sottoposta la professione, sembra peraltro importante andare oltre queste competenze, che sono essenzialmente legate agli aspetti concreti dell’intervento d’orientamento. In questa tavola rotonda si tratterà quindi di insistere su quella che si può chiamare una competenza “metodologica” e che si traduce nella capacità dei professionisti del counselling: (1) di integrare alla propria pratica i risultati della ricerca in psicologia dell’orientamento, (2) inversamente, di alimentare la ricerca attraverso la propria pratica, ma anche (3) di

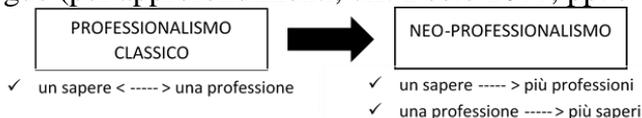
concepire delle ricerche che permettano di legittimare i propri interventi. Per illustrare la pertinenza di questa competenza, saranno presentati degli esempi proposti dal Centro di ricerca in psicologia del counselling e dell'orientamento (CePCO) dell'Università degli Studi di Losanna (Svizzera) e dal Centro di ricerca e d'intervento sull'educazione e la vita lavorativa (CRIEVAT) dell'Università Laval (Canada).

Verso una configurazione trans-disciplinare e trans-settoriale delle scienze. Implicazioni per il counselling professionale?

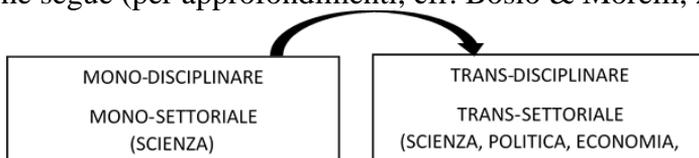
Bosio A. Claudio

Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

- Il rapporto con la scienze è fondativo della professione e dei percorsi di costruzione che la riguardano. Tale rapporto ha ovvie (ancorché non immediate) ricadute sul counselling.
- In anni recenti – con l'avvento del neo-professionalismo – il counselling ha dovuto fare i conti con un “cambiamento di paradigma” conseguente alle trasformazioni riassunte nello schema che segue (per approfondimenti, cfr. Bosio 2011, pp. 7-12)



- Si profila ora la necessità di fare i conti con una seconda trasformazione che tocca la costruzione del sapere scientifico e i suoi precipitati in ambito formativo e professionale. Il tutto può essere riassunto nei passaggi configurati nello schema che segue (per approfondimenti, cfr. Bosio & Morelli, 2015):



- Nel nuovo scenario di costruzione della conoscenza scientifica, l'elemento “contesto” sembra destinato ad assumere crescente

importanza quale pivot del campo organizzativo a scapito degli specifici riferimenti disciplinari.

• Sono discusse le possibili conseguenze di questa trasformazione sui percorsi di professionalizzazione e i possibili riorientamenti per il counselling.

Bibliografia

Bosio, A. C. (2011). *Fare lo psicologo: percorsi e prospettive di una professione*. Milano: Cortina.

Bosio, A. C., & Morelli, L. (2015). Transdisciplinarietà: prove di dialogo fra le scienze. *Vita & Pensiero*, 5, 123-129.

Counselling in Italia: passi verso una Consensus Conference

Sarchielli Guido

Università degli Studi di Bologna

Negli ultimi due anni - grazie alle sollecitazioni del Network Uni.Co - si è sviluppata, all'interno delle istituzioni della Psicologia, una riflessione sul counselling e sulle sue potenzialità di: a) sostegno nelle situazioni di difficoltà; a) attivazione delle risorse delle persone per rendere il loro contesto di vita più controllabile, prevedibile, e permeabile alle sfide creative della realtà attuale.

Questo “discorso interno” alla Psicologia è risultato persino in ritardo rispetto ad alcuni trend della società italiana che: 1) ripropongono condizioni di incertezza e disuguaglianza di risorse per larghi strati di popolazione nel progettare percorsi di vita soddisfacenti; 2) che enfatizzano eccessivamente il “ruolo attivo” delle persone e la loro diretta assunzione di responsabilità (anche senza le tradizionali reti di protezione collettiva) nelle scelte importanti per la vita a scuola, sul lavoro, nella comunità; 3) che mostrano una tendenziale contrazione dei servizi di welfare universalistico nel mondo della sanità, della scuola e del lavoro, lasciando scoperti i rischi del disagio psicosociale e mettendo in secondo piano le domande di sostegno allo sviluppo e alla crescita personale, civile e professionale; 4) che evidenziano sforzi di ri-

posizionamento delle classiche “professioni di aiuto”, con il superamento dei tradizionali territori di azione e l’attenzione a forme inter/transdisciplinari che dovrebbero recepire i nuovi tipi di richieste d’aiuto dei cittadini anche in un’ottica interculturale; 5) che rendono probabile la nascita di eterogenei “aggregati professionali”, giustificati spesso dal fatto di autodefinirsi in grado di coprire (con livelli di qualità tutti da dimostrare) gli spazi lasciati vuoti da servizi pubblici decrescenti o non attenti ad ammodernarsi in funzione di nuovi bisogni. Valeva la pena dunque tentare di ridefinire lo spazio di azione del counselling (come strumento, insieme di tecniche e logiche di azione) partendo dai vincoli normativi sulla professione di psicologo in Italia, considerando poi sua funzione rispetto a una gamma di scopi di aiuto ben differenziati e indicando nell’uso del triangolo utenti/clienti-contesti d’uso-metodi e tecniche la possibilità di cogliere le principali specificità di questa pratica professionale come base di un vero e proprio servizio di counselling. Tale riflessione, già in gran parte sintetizzata nel documento di Uni.Co (Indicazioni per la formazione e lo sviluppo della funzione di counselling in Italia, 2014), si è articolata in tre workshop svolti nel 2015 e 2016 con l’obiettivo di realizzare una Consensus Conference (CC) sul Counselling. Essi sono stati promossi sotto l’egida del CNOP da AIP, CPA e Uni.Co con la partecipazione delle maggiori associazioni professionali di Psicologi, dei Responsabili di Scuole di Specializzazione pubbliche e private, del Coordinamento Nazionale Scuole private di Psicoterapia, dei professori di vari settori disciplinari di una decina di università. Il lavoro svolto in questa prima tappa di avvicinamento alla CC (Si vedano i due contributi: Sarchielli, G. (2016). Punti di domanda, criticità e contrapposizioni sul significato del counseling in Italia. Esigenze di una Consensus conference. «Counseling», 9(1), 1-8; Sarchielli, G. (2016). Le competenze per svolgere in modo appropriato la funzione di counseling: alcuni rilievi comparativi. «Counseling», 9(2), 1-12) ha permesso di mettere in luce le principali questioni sulle quali trovare un consenso il più ampio possibile ovviamente non solo tra gli psicologi: a) il counseling è una funzione non un profilo professionale in senso stretto; b) il counseling comprende un insieme diversificato di finalità dell’azione consulenziale rappresentabili lungo un continuum che va dal polo del remedial a quello della

promozione del benessere; c) gli psicologi, per il tipo di conoscenze sul funzionamento della persona e per l'expertise acquisita nella gestione delle dinamiche cognitive, emotive e comportamentali, sono coinvolti direttamente nello svolgimento della funzione di counseling (e su una parte di esse possono pretendere una specifica riserva); d) la funzione di counseling presuppone sempre un'expertise psicologica (e una condivisa deontologia) che può essere diversamente declinata, con «dosaggi» differenti e metodi appropriati anche in contesti professionali distanti da quelli primariamente psicologici. Ciò significa che diverse professioni non psicologiche possono avvalersi di un nucleo di conoscenze e competenze di base di counselling per integrare, arricchire e qualificare la loro professionalità primaria; e) il set di competenze per lo svolgimento della funzione di counselling (Counseling relationship, Counseling skills; Micro-skills) richiede una preparazione di livello post-laurea. Le tappe successive riguardano il Comitato Tecnico Promotore (che dovrà progettare le modalità di attuazione della CC) e il Comitato Tecnico-Scientifico, composto da psicologi e non psicologi che specificherà i quesiti sui quali la CC dovrà esprimersi.

Career counseling e career coaching: alcune riflessioni per un futuro di qualità

Nota Laura, Soresi Salvatore

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

Quella che stiamo vivendo è un'epoca di marcato cambiamento che sta accadendo così velocemente che è sempre più difficile averne una chiara consapevolezza e modulare su di essa i ritmi della nostra stessa esistenza. Le frequenti “transizioni” personali e sociali che questo provoca richiede alle persone strategie sofisticate di fronteggiamento in quanto ciò che è a rischio, accanto al lavoro e alle prospettive future, è il loro stesso benessere e la qualità della loro vita (Ginevra, Di Maggio, Nota, & Soresi, 2016; Soresi, Nota, Ferrari, & Sgaramella, 2013). Uno dei protagonisti più significativi

del nostro tempo è sicuramente il cambiamento. Se, da un lato, esso ha da sempre caratterizzato la storia degli esseri umani, dall'altro, ora sta avvenendo così rapidamente da comportare nuovi modi di pensare alle società, al benessere, al futuro, al lavoro. La rapidità e spesso l'imprevedibilità delle trasformazioni necessitano di modalità di gestione diverse da quelle che in passato si sono dimostrate efficaci (Nota, Ferrari, Sgaramella, & Soresi, in press). Nello stesso tempo ci troviamo inseriti in una società complessa, dove non è più possibile pensare, come si credeva fino a poco tempo fa, che la scienza possa, grazie ad analisi pazienti e sistematiche, evidenziare sistemi semplici e altamente comprensibili che stanno dietro a questa complicatezza e confusione. Ci si sta rendendo conto che la realtà è fatta per lo più da sistemi articolati, opposti a quelli semplici, caratterizzati da un elevato numero di elementi che si influenzano fra loro, che, tramite le microinfluenze, possono anche dare vita a conseguenze difficilmente prevedibili. La loro gestione richiede modalità conoscitive e abilità diverse da quelle del passato, che devono essere esse stesse in costante evoluzione (Nota & Rossier, 2015). A nostro avviso il career counseling e il career coaching possono diventare degli strumenti significativi nel XXI secolo per dare impulso a nuove forze e nuove energie e per facilitare una sorta di rinnovamento sociale che tragga vantaggio dai cambiamenti in corso per migliorare le condizioni sociali e umane (Nota & Soresi, 2015). Il career counseling è sicuramente un ambito da tempo oggetto di attenzione, che per altro si configura come uno dei settori in cui si articolano le azioni di counseling, ben presente sia negli studi in materia di counseling in senso più generale, che in quelli del counseling psicologico, due dei filoni, ma non gli unici, in cui si approfondiscono le tematiche del counseling. Specificatamente per il career counseling esistono diverse definizioni e modelli concettuali a cui si può fare riferimento, che delincono piste diversificate per l'intervento. Più recente è sicuramente il career coaching. Anch'esso si presenta come uno dei possibili risvolti del coaching, articolato in ambiti e settori diversi fra loro, studiato da ricercatori appartenenti ad ambiti disciplinari diversi, da quello psicologico, a quello pedagogico, fino ad arrivare a quello economico e medico, tanto che Grant (2008) ha affermato che il coaching professionale contemporaneo è una metodologia

interdisciplinare, e non è ‘posseduto’ da un particolare gruppo o associazione professionale. La diversità e la multidisciplinarietà che caratterizza il coaching rende particolarmente difficile la messa a punto di definizioni, di modelli teorici, di strumenti, e di valutazioni di efficacia condivisi. Le riflessioni intorno alle tematiche del career counseling e del career coaching si stanno facendo sempre più frequenti e interessanti sono le sfide che vengono lanciate a ricercatori e professionisti (Nota & Soresi, in press). Così dopo una rassegna di definizioni e modelli concettuali di riferimento, nel corso della presentazione particolare attenzione verrà data alle domande che con sempre maggiore intensità ci si sta ponendo, come quelle relative alle somiglianze e alle differenze, agli strumenti e alle azioni della pratica quotidiana specifiche, alle competenze che a questo riguardo dovrebbero essere promosse per fare in modo che gli operatori del futuro siano in grado di agire a vantaggio della costruzione professionale dei clienti e possano percepire la propria efficacia e un senso di soddisfazione per il lavoro svolto.

Bibliografia

- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*
- Grant, A. M. (2008). Past, present and future: the evolution of professional coaching and coaching psychology. In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp.23–39). Hove, UK: Routledge.
- Nota L. & Rossier J. (2015) (Eds.). *Handbook of Life Design. From Practice to Theory and from Theory to Practice*. Göttingen: Hogrefe.
- Nota L. & Soresi S. (2015) (Eds.). *Il counselling del futuro*. Padova: Cleup
- Nota, L., & Soresi, S. (in press) (Eds.). *Counselling and coaching in times of crisis and transitions: from research to practice*. London: Routledge.

Sessione 18
Gruppo Tematico AIP (Associazione Italiana Psicologia)
sull'Orientamento. Orientare a scuola:
consigliare o educare alla carriera?

Chair: Alessandro Antoniotti, Dipartimento di Psicologia,
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Presentazione generale

Le “Linee guida nazionali per l’orientamento permanente” (MIUR, 2014) sostengono che l’orientamento formativo o didattica orientativa/orientante si realizza nell’insegnamento/apprendimento disciplinare, finalizzato all’acquisizione di saperi di base, delle abilità cognitive, logiche e metodologiche, ma anche delle abilità trasversali comunicative metacognitive, metaemozionali, ovvero delle competenze orientative di base e propedeutiche – life skills – e competenze chiave di cittadinanza”. Le Linee guida indicano nello sviluppo di competenze non esplicitamente orientative l’azione dell’intervento della scuola, mentre competenze quali le “competenze orientative di monitoraggio critico” e le “competenze orientative di sviluppo” sembra non siano contemplate. Successivamente si fa riferimento ad “Attività di accompagnamento e di consulenza orientativa”, che sembrano configurarsi come attività di Career Counselling perché rivolte solo agli studenti con bisogni specifici per supportarli ad effettuare una scelta specifica. Queste indicazioni, però, non ci aiutano a capire quali siano i reali oggetti degli interventi da attuare a scuola. Il simposio intende proporre una serie di riflessioni su questo tema. Gli istituti scolastici realizzano soprattutto o interventi di informazione orientativa, raramente con interventi diretti volti ad aiutare gli studenti a comprendere meglio l’offerta formativa successiva, o di consulenza orientativa, sia nel momento in cui indicano il proprio “consiglio orientativo” in modo unilaterale, sia quando intervengono su casi particolari supportando studenti e/o genitori nel processo di scelta. Indipendentemente dal tipo di intervento, c’è da chiedersi quale siano le competenze degli insegnanti nello svolgere queste attività e quale possa essere una prospettiva percorribile da attuare nella

scuola, anche agendo nei primi livelli dell'istruzione, anche alla luce delle recenti sollecitazioni ministeriali in tema di alternanza scuola-lavoro.

Competenze orientative

Zanetti Maria Assunta, Gualdi Gianluca

*Dipartimento di scienze del sistema nervoso e del comportamento –
Sezione Psicologia, Università degli Studi di Pavia*

La globalizzazione, che in questi anni ha investito il sistema economico e sociale con frequenti e rapidi cambiamenti ha esercitato notevoli influenze sui percorsi individuali e professionali di ciascuno. In tale contesto è venuta crescendo la richiesta di sostenere, fin dai primi anni, lo sviluppo di competenze necessarie sia a livello personale che professionale per fare fronte alle nuove complesse sfide. Il mondo della scuola ha dovuto quindi accogliere questa sfida accompagnando gli studenti nella loro crescita con percorsi di educazione alla scelta attraverso azioni di promozione della consapevolezza delle proprie capacità. Il compito della scuola, quindi, non è solo di fornire strumenti culturali, saperi disciplinari, e fornire informazioni sui percorsi di studio, ma anche attrezzarli a saper gestire la complessità del contesto di vita in continua evoluzione. Questa prospettiva attribuisce all'orientamento un ruolo e una responsabilità centrali che i diversi attori educativi, insegnanti e genitori, devono proporre. L'orientamento diventa così uno strumento indispensabile per comprendere la complessità del sistema storico-culturale, permettendo allo studente di investire su competenze trasversali non necessariamente curriculari, centrali per lo sviluppo della persona. Al fine di compiere una scelta ragionata e consapevole è necessario proporre interventi che sviluppino competenze per elaborare nuove soluzioni e nuovi modi di relazionarsi con se stessi e con gli altri (Career Management). Utilizzando tale modello e con una visione longlife dell'orientamento, si possono proporre attività fin dalla scuola primaria. Obiettivo dei percorsi di orientamento, indipendentemente dal livello di azione, è la prevenzione della disaffezione e

dispersione scolastica, che influenza fortemente il sistema economico e di benessere del paese.

Partendo da questi presupposti sono stati realizzati differenti progetti indirizzati a promuovere consapevolezza nei ragazzi, modulati sui differenti ordini di scuola. I progetti qui presentati sono: Condor Junior, diretto alla scuola primaria attraverso attività e uso di profili di competenze per docenti e alunni; Condor, di promozione delle competenze alla scelta della scuola secondaria di 2° grado, svolto in conclusione del 2° anno e all'inizio del 3° anno di scuola secondaria di 1° grado Orientare alla Crescita, strumento online di diffusione e sensibilizzazione sul tema dell'orientamento rivolto a studenti, genitori e insegnanti.

La Career Education in una prospettiva di life design

Magnano Paola*, Di Nuovo Santo**

**Università Kore di Enna*

***Università degli Studi di Catania*

Gli approcci tradizionali di vocational guidance sono incentrati su assunti che ad oggi possiamo considerare obsoleti: la stabilità delle caratteristiche personali, delle attività formative e lavorative e la sequenzialità delle carriere. Gli interventi di career counseling nell'epoca della crisi, in contesti culturali caratterizzati dalla instabilità e della imprevedibilità, devono necessariamente porre l'accento, oltre che sulle caratteristiche personali tradizionalmente considerate in orientamento (personalità, attitudini, interessi), anche su dimensioni diverse che oggi sembrano assumere maggiore rilevanza: autonomia, flessibilità e adattabilità, innanzitutto. In più essi devono assumere una prospettiva dinamica che non trascuri nuove dimensioni, quali speranza, coraggio, ottimismo, intelligenza del rischio, per citarne alcuni. I cambiamenti dei paradigmi di riferimento richiedono, poi, delle modificazioni nelle metodologie e nelle prassi. Oggi, come abbiamo visto, la maggior parte del dibattito relativo alla 'carriera', pone enfasi sul concetto di narrazione, secondo cui gli individui vivono in un continuo costruire e ri-

costruire il proprio percorso di vita in risposta alle circostanze e opportunità prevalenti.

Ciò premesso, nello specifico della career education, questo cambiamento di prospettiva deve tradursi in una serie di azioni da realizzarsi nel contesto scolastico: (1) il potenziamento di alcune competenze psicologiche che sono coinvolte tanto nel processo di apprendimento quanto nei processi di scelta che successivamente saranno attivati nelle transizioni da un livello scolastico ad un altro; (2) il superamento radicale – ancor più necessario rispetto al passato – del cosiddetto “consiglio orientativo”, cioè l’indicazione, da parte degli insegnanti del Consiglio di Classe, dei percorsi scolastici più “adatti” a ciascuno studente, in cui l’adeguatezza è unicamente riferita al rendimento scolastico. Queste direttrici d’intervento hanno la finalità di “attrezzare” gli studenti a fronteggiare le situazioni di cambiamento e di scelta attivando le proprie risorse e ponendosi di fronte ad esse come protagonisti attivi e non come semplici esecutori – come purtroppo frequentemente accade – di decisioni assunte da altri, generalmente genitori o adulti di riferimento. Il presente contributo presenta alcuni esempi di intervento nella scuola primaria e secondaria di primo grado che si inseriscono in questo framework teorico e i risultati della verifica dell’efficacia, nei percorsi già attuati in contesto scolastico.

Ripensare il “Consiglio di orientamento” a 50 anni dalla sua istituzione

Boerchi Diego

CROSS, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Il “consiglio d’orientamento” fu istituito nel D.P.R. 14 maggio 1966, n. 362 e descritto in questi termini: “Il consiglio di classe esprime, per gli ammessi all’esame, un consiglio di orientamento sulle scelte successive dei singoli candidati, motivandolo con un parere non vincolante. Tale consiglio dovrà essere verificato in sede di esame”. Il Rapporto di Autovalutazione che ogni anno le scuole sono chiamate a redigere contiene un’apposita sezione dedicata alla percentuale di rispetto del consiglio orientativo di ogni singolo

istituto e al successo formativo dei propri studenti a distanza di un anno, in modo separato per gli studenti che hanno o meno rispettato il consiglio. Dai documenti si evince che il MIUR ha rilevato che il 29,1% degli studenti che nell'anno 2014 avevano frequentato la classe terza secondaria di primo grado non hanno seguito il consiglio orientativo ricevuto dai propri docenti. Di questi, il 76,9% l'anno seguente è stato comunque promosso, ma la percentuale è comunque più bassa rispetto a quella di coloro che avevano seguito il consiglio orientativo che è pari al 90,9%. Oggi, a distanza di 50 anni, può essere utile ripensare in modo critico a questo strumento per comprenderne la reale utilità, i limiti e le potenzialità che potrebbe esprimere se ripensato.

Durante l'intervento verranno presentati di risultati di una ricerca che ha analizzato, su un campione di adulti con età compresa tra i 10 e i 50 anni, la loro percezione delle modalità con cui il consiglio che ricevettero alla fine della secondaria di primo grado fu elaborato, i soggetti coinvolti, le dimensioni psicologiche e non che erano state prese in considerazione, ma anche quanto questo sia stato rispettato e gli effetti, positivi e negativi, che ha avuto sul proseguo della carriera scolastica.

A conclusione, verranno presentate alcune riflessioni in merito al ruolo che la psicologia e gli psicologi possono avere nel rendere questo processo più efficiente con interventi di formazione e consulenza per gli insegnanti e di supporto per studenti e genitori.

Alternanza scuola-lavoro e sviluppo di competenze orientative: la sfida delle istituzioni scolastiche tra vincoli e possibilità

Pace Francesco

Università degli Studi di Palermo

Come è noto, la legge di riforma n° 107/15 ha introdotto l'obbligo di organizzare periodi di alternanza scuola-lavoro per tutti gli alunni nell'ultimo triennio delle scuole secondarie di secondo grado, comprendendo specificamente, sebbene per un periodo più ridotto, i licei. Si tratta di una forma di esperienza già prevista dalla normativa scolastica degli ultimi 20 anni, consolidata negli istituti tecnici e

professionali ma spesso trascurata (se non osteggiata) all'interno dei percorsi liceali. Non è affatto peregrino accostare queste forme di esperienza guidata allo sviluppo delle competenze orientative negli adolescenti: è di fatto lo stesso decreto a farne richiamo, quando al suo articolo 33 scrive che tali percorsi vanno attivati "al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti", e quando, nelle premesse al bando per la realizzazione di progetti finanziati, viene richiesto di realizzare esperienze in grado di "connotarsi di una forte dimensione innovativa, per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, anche l'acquisizione di maggiori competenze per l'occupabilità e l'auto-imprenditorialità". Sebbene appaia ovvio, per qualsiasi individuo operante nell'area della educazione, come non sia sufficiente realizzare le condizioni di una esperienza di incontro tra giovani allievi e realtà lavorative per sviluppare le competenze orientative, ad oggi sembrano poche le strutture scolastiche che abbiano realizzato attività propedeutiche alla realizzazione delle esperienze. Certamente complici di tale mancanza sono le sempre più gravi carenze di risorse economiche che caratterizzano gli istituti scolastici: al netto di queste, va però segnalata una diffusa e consolidata sottovalutazione dei modelli di intervento orientativo che possano consentire di evitare la attuale aleatorietà nella assegnazione degli individui (quasi sempre organizzati per classi) alle differenti esperienze lavorative. Finalità del presente intervento è quella di, partendo dalla riflessione offerta dai resoconti delle esperienze di alcune scuole italiane, favorire una riflessione su possibili modelli di intervento che consentano di rendere la esperienza davvero significativa e produttiva per il più alto numero di soggetti coinvolti.

Orientarsi verso l'università: numeri programmati e scelte di ripiego

Di Nuovo Santo

Università degli Studi di Catania

I dati sulle immatricolazioni degli studenti universitari, e quelli sulla regolarità dei percorsi e degli esiti, degli abbandoni e dei ritardi, testimoniano - oltre una generale problematicità dello studio universitario - anche una grande differenziazione dei risultati per area geografica, per livello di laurea, per tipologia di corso (Dati ISTAT, 2016; Rapporto ANVUR, 2013).

Nelle statistiche ISTAT e nei rapporti ANVUR non esistono però dati relativi a chi non riesce ad entrare nel corso di laurea ad accesso limitato cui aspirava come prima scelta, e si iscrive ad un altro corso di laurea come scelta successiva.

Un rapporto CNVSU da noi curato (Di Nuovo et al., 2009), su un campione rappresentativo di studenti provenienti da tutte le regioni italiane, ha dimostrato che quanti scelgono un corso di laurea 'di ripiego' hanno un successo accademico inferiore. La media dell'indice di successo accademico di questi studenti è significativamente inferiore a quella generale, come pure il grado di interesse e di soddisfazione.

L'introduzione sempre più ampia del numero programmato (a livello sia nazionale che locale) per l'accesso ai corsi universitari pone all'orientamento verso la scelta dello studio universitario rilevanti problemi sul piano teorico e su quello operativo. Infatti, l'orientamento in entrata ha mirato finora a favorire una scelta basata prevalentemente sugli interessi e sulle capacità percepite dal soggetto che deve scegliere. Invece, chi sceglie un corso diverso da quello inizialmente prefigurato, non avendo potuto accedere al corso che sentiva corrispondere maggiormente ai propri interessi e attitudini, in genere studia in una condizione di minore interesse e motivazione, con conseguente rischio di minore rendimento e soddisfazione. Ma questo si verifica sempre, o dipende dalla specificità del corso di laurea, quindi dal tipo di insegnamenti e di didattica, e dal supporto che viene dato agli studenti nel primo anno di iscrizione? Per analizzare approfonditamente questo fenomeno in termini empirici, verranno presentati dei dati relativi agli iscritti nei

diversi corsi di laurea dell'Ateneo catanese e del loro percorso per l'intero primo anno dopo l'immatricolazione. La relazione fra l'ordine di scelta del corso e gli indici di successo accademico risulta generalmente di segno negativo, indicando che più la scelta è di rango prossimo alla prima migliore è il rendimento accademico. Questo dato conferma che quanto più lontana è la scelta rispetto a quella preferita, tanto più lo studente è a rischio di rendere poco nel corso in cui si iscrive per "ripiego". Va però rilevato che, a fronte di questo trend generale ipotizzato e già evidenziato in precedenti ricerche, la relazione del successo con l'ordine di preferenza del corso non è tale da impedire che pure uno studente la cui scelta è stata di "ripiego" possa riuscire comunque in modo adeguato. In alcuni corsi una didattica mirata ed un valido supporto mediante tutorato durante il primo anno ha facilitato l'adattamento di studenti inizialmente meno motivati, diminuendo quindi le differenze di rendimento rispetto a quanti erano già più motivati fin dall'inizio.

Il tutoring intra-universitario (soprattutto nel primo anno di corso) è anche orientativo in quanto aiuta a verificare la congruità delle scelte fatte rispetto agli interessi; verifica costantemente il rapporto tra impegno e rendimento, identificando gli ostacoli di percorso che rischiano di pregiudicare la riuscita, e più in generale, stimola e sostiene una riflessione sul significato dello studio universitario per la specifica persona e per i suoi bisogni. Inoltre, aiuta la struttura a monitorare l'efficacia della didattica e l'efficienza organizzativa rispetto ai bisogni dello studente (specie se in difficoltà) e – nel corso degli anni successivi - indirizza verso la ricerca attiva di una professionalizzazione mirata ad un proficuo inserimento nel mondo del lavoro: proiezione verso il futuro che risulta anche motivante durante il percorso di studio universitario, capace di superare le problematicità rispetto alle condizioni di accesso.

Verranno presentate delle considerazioni rispetto alle prospettive di orientamento sia entrata che in itinere, ed alle strategie interne ai corsi di studio finalizzate a sostenere e ri-orientare scelte inizialmente 'di ripiego'.

Sessione 19

Simposio: Orientamento e lauree scientifiche: l'esperienza del piano lauree scientifiche-PLS

Chair: Simona Binetti, Dipartimento di Scienza dei materiali, Università degli Studi di Milano-Bicocca. *Discussant: Laura Formenti*, Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Presentazione generale

Nel corso degli anni '90 le discipline scientifiche di base avevano registrato una drammatica diminuzione di vocazioni in tutti i Paesi industrializzati, Italia compresa. Per contrastare questa situazione a partire dal 2005 il MIUR, su proposta della Conferenza Nazionale dei Presidi delle Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali avviò il Progetto (poi divenuto Piano) Lauree Scientifiche (PLS). Le prime edizioni del PLS coinvolsero le scienze di base (Chimica, Fisica e Matematica), Scienza dei Materiali e Statistica. L'obiettivo che il PLS si prefiggeva era duplice: offrire agli studenti occasioni di orientamento attivo attraverso una intensa attività laboratoriale e fornire agli insegnanti occasioni di crescita professionale e di aggiornamento disciplinare mediante la progettazione congiunta con l'Università delle attività. Il PLS si è da subito caratterizzato come un unicum nel panorama delle attività di orientamento universitario, creando un legame stretto tra università e docenti delle scuole superiori, completamente assente in passato. Inoltre sin dall'inizio si è configurato come un piano di intervento nazionale con uguali strumenti e finalità e coinvolgendo di fatto tutte le Università Italiane. Dal 2005 ad oggi il PLS ha interessato annualmente circa 70000 studenti e 5000 insegnanti, 42 università in tutta Italia. In dieci anni il Piano Lauree Scientifiche (PLS) ha contribuito a contrastare efficacemente il calo delle vocazioni scientifiche nell'ambito delle scienze di base. Le classi di laurea coinvolte nel PLS hanno infatti registrato un progressivo incremento, quasi raddoppiando il numero complessivo di immatricolati rendendo quindi il problema del calo delle vocazioni nelle scienze di base superato. Ma è anche vero che da subito gli attori coinvolti si sono convinti che l'obiettivo

strategico del PLS non fosse soltanto quello di aumentare le immatricolazioni ai corsi di laurea scientifici, ma anche quello di rafforzare il livello di preparazione in discipline scientifiche degli studenti contribuendo al miglioramento dei loro apprendimenti futuri. Si è iniziato quindi ad affrontare problemi quali la riduzione degli abbandoni e il collegamento tra una scelta consapevole da parte degli studenti e loro successo nel percorso universitario prima e lavorativo poi. Tutto questo ha portato il MIUR con il DM 976 “Fondo Giovani” del 29 dicembre 2014 a promuovere una nuova edizione del PLS per il triennio 2015-2018, ridefinendo i compiti del PLS e rafforzandone il ruolo di raccordo tra ultimo anno delle scuole superiori e primo anno dell’Università. Alla nuova edizione del PLS partecipano, oltre alle discipline “storiche”, anche le Scienze Biologiche, le Biotecnologie, e le Scienze Geologiche, introducendo nuove sfide e nuove collaborazioni sinergiche sia all’interno delle scuole che delle università. Nella nuova edizione del Piano, l’azione del PLS è stata estesa a coprire l’intero “percorso” di uno studente delle superiori che voglia affrontare con successo studi universitari in ambito scientifico ma non solo, promuovendo per gli studenti attività di autovalutazione e intervenendo per ridurre gli abbandoni universitari e migliorare le carriere degli studenti.

Sessione 20

Simposio: Rischio od opportunità? Risorse psicosociali come strategie per affrontare la risk society

Chair: Paola Magnano, Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università Kore di Enna; & Giuseppe Santisi, Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Catania

Nuovi costrutti per il career counseling: la Risk Intelligence

Magnano Paola, Craparo Giuseppe, Paolillo Anna, Costantino Valentina

Università Kore di Enna; Istituto Marangoni, Londra

Lo sviluppo di carriera nel XXI secolo – in uno scenario che prevede una nuova organizzazione sociale del lavoro, nella quale incarichi temporanei e progetti limitati nel tempo hanno sostituito posti di lavoro permanenti – non può più essere considerato con caratteristiche di linearità, ma è oggi multifaccettato, instabile, ciclico e richiede transizioni ed una continua definizione e ridefinizione lungo tutto l'arco della vita. Pertanto, il mondo del lavoro del ventunesimo secolo non può non provocare sentimenti di ansia e di insicurezza nelle scelte lavorative e nella costruzione di carriera; i lavoratori insicuri, nell'epoca delle information technologies, devono attrezzarsi per diventare “lifelong learners”: una delle competenze chiave necessarie per la progettazione del proprio sviluppo professionale è l'abilità di fronteggiare transizioni multiple, anche in periodi della vita in cui, tradizionalmente, le transizioni dovrebbero ridursi e lasciare il posto alla stabilità. La gestione di occupazioni instabili e il fronteggiamento di frequenti transizioni richiedono certamente una maggiore necessità di supporto attraverso azioni di career counseling, la cui finalità ultima diventa l'aiuto ai lavoratori “periferici” nella costruzione e ricostruzione della propria identità. Questo implica pertanto il ripensamento dei modelli di career counseling e la necessità di considerare, nell'ambito di nuovi framework teorici, nuovi costrutti in grado di “attrezzare” le persone a gestire situazioni lavorative

sempre più caratterizzate di condizioni di rischio e di incertezza. Classicamente il concetto di “rischio” implica probabilità misurabili ed opportunità conosciute, mentre quello di “incertezza” prevede che le probabilità non siano misurabili e prevedibili e le opportunità diventino indeterminabili. Tuttavia, accanto alle tradizionali prospettive di studi su rischio ed incertezza, si sviluppano nuovi punti di vista: nel quotidiano esercizio dell’autonomia individuale, nei complessi processi decisionali relativi a stili di vita, identità possibili, legami sociali, ci si confronta con la percezione del rischio e con l’esperienza di incertezza, nelle quali la componente soggettiva diviene parte rilevante. La capacità di percepire, anticipare e trattare con il rischio virtuale diventa, nel mondo attuale, un’abilità vitale, poiché cerca di prevenire situazioni incontrollate e di potenziale vulnerabilità. Nonostante le premesse su esposte e nonostante la consapevolezza che le persone hanno riguardo al fatto che incertezza e imprevedibilità sono aspetti caratteristici della maggior parte dei domini di vita, anche di quelli che fino ad un ventennio fa erano considerati “abbastanza programmabili”, di fatto ci confrontiamo con un contesto educativo e culturale incredibilmente cieco per quanto riguarda l’alfabetizzazione emotiva del rischio. Il costrutto di Risk Intelligence nasce in ambito manageriale e si riferisce ad un particolare atteggiamento, di valutazione dei rischi nel prendere o meno una decisione, presente in soggetti abili nel gestire condizioni di incertezza, quelle condizioni che solitamente, ad altri, procurano stati di disagio e di ansietà. Nel contesto nel quale viviamo, l’accuratezza non implica l’esistenza di oggettive probabilità, ma, al contrario, la risk intelligence presuppone una soggettiva interpretazione delle probabilità. Quindi, definiamo Risk Intelligence la capacità di una persona di valutare efficacemente i rischi, considerandone vantaggi e svantaggi, approcciandoli come un’opportunità più come minaccia, sentendosi in grado di gestire un certo margine di incertezza circa l’esito della propria scelta, tanto sul piano emotivo quanto su quello della progettualità. Le dimensioni che compongono la Risk Intelligence sono: Atteggiamento positivo verso l’incertezza, Controllo dell’impulso ad agire, Autoefficacia decisionale, Immaginazione creativa, Vulnerabilità allo stress emotivo. Lo strumento costruito e validato per la valutazione della Risk Intelligence a cinque dimensioni è la Risk Intelligence Scale

(RISc). Il presente contributo presenta i risultati dei due studi per la costruzione e validazione della scala. Lo studio pilota, condotto su 373 adulti (M = 120; F = 253) di età compresa tra 18 e 60 anni, ha utilizzato i seguenti strumenti: Courage Measurement, Coping Orientation to Problems Experienced-Nuova Versione Italiana, Big Five Inventory-10, Self Report Emotional Intelligence Test. Lo studio 2, condotto su 476 adulti (M = 153; F = 353), di età compresa tra 18 e 84 anni, ha utilizzato gli stessi strumenti del primo, eccetto il questionario sul Coraggio, che è stato sostituito da: Autoefficacia percepita nella soluzione di problemi e Scale BIS/BAS. Lo studio di validazione presentato ha messo in luce buone proprietà psicometriche della scala, che presenta buoni indici di attendibilità e adeguata validità concorrente e discriminante.

La Risk Intelligence: quali relazioni con coraggio e career adaptability?

Magnano Paola, Zammiti Andrea, Craparo Giuseppe

Università Kore di Enna, Università degli Studi di Catania

Il nuovo mercato del lavoro, in un'economia instabile, richiede una ridefinizione del concetto di carriera, non più come un impegno per la vita verso un unico progetto lavorativo, con caratteristiche di linearità e progressione verso livelli più elevati, ma come una ricorrente vendita di servizi e competenze per specifici progetti. Il framework teorico del Life Design, per poter fornire utili chiavi di lettura in contesti culturali caratterizzati dall'imprevedibilità e dalla discontinuità, deve necessariamente porre l'accento su alcune caratteristiche personali diverse rispetto a quelle tradizionalmente considerate in orientamento (personalità, attitudini, interessi), che oggi sembrano assumere maggiore rilevanza: flessibilità, employability, ottimismo, speranza, adattabilità, intelligenza del rischio. Il lavoro presentato ha l'obiettivo di esplorare le relazioni esistenti tra le seguenti nuove dimensioni del career counselling: coraggio, career adaptability, risk intelligence e percezione di autoefficacia nella soluzione di problemi. Il coraggio viene definito come la persistenza nonostante la paura e indica la perseveranza nel

perseguimento dei propri obiettivi nonostante la presenza di un sentimento paralizzante; la career adaptability è un costrutto centrale nella career construction e indica le risorse individuali per fronteggiare i compiti presenti e futuri, le transizioni, le situazioni difficili in ambito professionale e comprende 4 dimensioni: concern, preoccupazione del futuro; control, permette alle persone di esercitare una sorta di influenza sul contesto attraverso l'impegno e la persistenza; curiosity, accresce le opportunità sociali e i comportamenti di esplorazione attiva; confidence, fiducia nella possibilità di realizzare le proprie scelte e il proprio disegno di vita; la risk intelligence è la capacità di una persona di valutare efficacemente i rischi, considerandone vantaggi e svantaggi, approcciandoli come un'opportunità più come minaccia, sentendosi in grado di gestire un certo margine di incertezza circa l'esito della propria scelta, tanto sul piano emotivo quanto su quello della progettualità; infine l'autoefficacia nella soluzione di problemi è la percezione di competenza riguardo a situazioni decisionali. I partecipanti alla ricerca sono circa 200 giovani adulti di età compresa tra 18 e 30 anni. Gli strumenti utilizzati sono: Courage Measurement, Career Adaptability Inventory, Risk Intelligence Scale, Autoefficacia Percepita nella Soluzione di Problemi. L'analisi dei dati ha messo in luce le relazioni esistenti tra i costrutti considerati, fornendo utili indicazioni per la progettazione di percorsi ed interventi di career counselling.

Work transition e identità di carriera

Platania Silvia, Alario Maria, Vullo Cinzia

Università degli Studi di Catania

L'aggiornamento delle competenze richiesto dal mercato del lavoro, dettato in buona parte dall'evoluzione tecnologica, fa emergere una soggettività lavorativa sempre più legata ad organizzazioni basate sulla conoscenza. Per le nuove generazioni, però, diventa sempre più difficile rispondere all'ambigua complessità dei nuovi scenari professionali e non sempre un titolo di studio acquisito è capace di generare una figura professionale corrispondente. Questa

consapevolezza comporta la necessità di rafforzare la propria adattabilità rispetto al percorso professionale, il cui ritmo è spesso scandito da stressanti transizioni che costringerebbero l'identità lavorativa ad una vera e propria lotta per un suo riconoscimento. Oggi, dunque, lo scopo della formazione universitaria è quello di guidare gli studenti a costruire un sistema di conoscenze e competenze, ma anche una "visione del lavoro", che è essenziale per sostenere gli studenti in una transizione efficace dall'università al lavoro. Il presente studio esplora le risorse psicologiche che gli studenti universitari possono utilizzare nella transizione università-lavoro rispetto alle prospettive di carriera. Si è indagato se la soddisfazione per scelta accademica e la preparazione per la transizione influenzano la costruzione di un'identità carriera.

Il campione è composto da 438 studenti dell'Università degli Studi di Catania, con un'età media di 23 anni, che frequentano quattro corsi di laurea magistrale: Medicina e professioni sanitarie, Psicologia, Scienze politiche e Giurisprudenza. L'obiettivo principale di questo studio è quello di esplorare le risorse psicologiche che gli studenti universitari hanno nella transizione al lavoro rispetto alle loro prospettive di carriera. In particolare, si sono analizzate le prospettive di carriera dell'ultimo anno degli studenti legati alla soddisfazione del loro corso di studi, accogliendo l'ipotesi (Ashforth & Saks, 1995) che qualsiasi momento della vita di un individuo, durante il quale vi è una transizione di carriera richiede il ri-orientamento degli obiettivi, attitudini, e l'identità. In particolare, proprio l'identità professionale si rivela come un importante meccanismo cognitivo che colpisce sia il comportamento di lavoro che la conoscenza di sé. I risultati hanno indicato sia un rapporto diretto tra la soddisfazione per quanto riguarda la scelta accademica e l'identità di carriera e un rapporto mediato con l'influenza di preparazione per una transizione.

Orientamento all'impresa, crescita personale e propensione al rischio

Vullo Cinzia, Platania Silvia, Santisi Giuseppe
Università degli Studi di Catania

L'imprenditorialità è uno "stato mentale" che contribuisce a determinare processi volti alla creazione ed allo sviluppo di attività di carattere economico, attraverso la combinazione di rischio, creatività ed innovazione. La Psicologia dell'imprenditorialità si occupa dunque delle molteplici dimensioni dell'agire imprenditoriale: le interazioni tra imprenditore e struttura; tra imprenditore ed ambiente; la complessità organizzativa; i rapporti interpersonali che si strutturano all'interno del "sistema azienda". Non ultima tra queste dimensioni: l'analisi dei fattori di predisposizione, intenzione ed autoefficacia che possono determinare la nascita di una impresa. In particolare, la letteratura di riferimento in quest'ultimo trentennio si concentra su quattro principali modelli teorici:

- a) Il modello sulle aspirazioni imprenditoriali, centrato prevalentemente sui fattori di predisposizione all'attività d'impresa (Scott & Twomey, 1988);
- b) Il modello dell'intenzione imprenditoriale (Bird, 1988), centrato su costrutti quali la "creazione", il "sostegno" e la "trasformazione" dell'organizzazione;
- c) Il modello dell'Autoefficacia e delle intenzioni imprenditoriali (Boyd & Vozikis, 1994) che esplora una serie di processi di matrice socio-cognitiva correlati alla propensione d'impresa quali le percezioni, le credenze, le aspettative, i valori e la self-efficacy;
- d) Il modello dell'intenzione imprenditoriale di Krueger (2003). Il modello di Krueger si presenta come una rielaborazione del vecchio modello intenzionale di Shepero (1975, 1982) - modello fortemente influenzato dalla Teoria dell'azione ragionata (Fishbein & Ajzen, 1975) e della Teorie del Comportamento Pianificato (Ajzen, 1991). Shepero aveva dimostrato come l'intenzione d'impresa è il prodotto della relazione tra "percezione di desiderabilità" e "percezione di fattibilità".

L'obiettivo della ricerca è stato di indagare l'intenzione imprenditoriale, in un campione di studenti dell'Università degli

Studi di Catania facenti capo a Corsi di Laurea Magistrale, coerentemente con una logica che vede collocata questa specifica porzione di allievi al termine dei propri studi e di conseguenza prossima all'ingresso nel mondo del lavoro.

Hanno preso parte alla ricerca 289 studenti facenti parte dell'Università degli Studi di Catania, di cui 205 femmine (70,9%) e 84 maschi (29,1%). L'età degli studenti è compresa tra i 20 e i 53 anni ($M=25,18$; $DS=4,318$). Nel dettaglio, 160 partecipanti sono studenti della Facoltà di Economia (55,4%), 82 della Facoltà di Psicologia (28,4%), mentre i restanti 47 studiano alla Facoltà di Scienze Politiche (16,2%).

Il carattere che si è dato alla ricerca è di tipo esplorativo, in quanto sono state correlate fra loro molte variabili, riconducibili all'intenzione imprenditoriale, alla propensione al rischio, all'autoefficacia percepita nel mettere in atto la risoluzione di problemi oltre che un pensiero di tipo critico e di tipo creativo, e le quattro dimensioni in cui si trovano raggruppati i dieci valori umani di base individuati da Schwartz.

I primi risultati dimostrano come questo gruppo di partecipanti, rivelino, in media, una moderata intenzione nel voler avviare una propria attività imprenditoriale: nello specifico gli studenti ritengono che intraprendere questo tipo di carriera sia più difficile che facile; dimostrano la credenza che in qualità di imprenditori dovrebbero esercitare un ingente controllo sulle varie situazioni lavorative; nonostante la presenza percepita di eventi al di fuori del proprio controllo che impedirebbero il perseguimento di tale carriera, essi ritengono che le possibilità di successo sarebbero di poco superiori a quelle di insuccesso.

Infine, si mostrano di poco più propensi nella scelta di un lavoro autonomo piuttosto che come dipendenti presso un'organizzazione.

Regioni resilienti, imprese resistenti: crisi, adattabilità e recupero del sistema industriale italiano

Platania Marco

Università degli Studi di Catania

Le recenti e ripetute, crisi economiche che hanno duramente colpito il tessuto economico e sociale di gran parte dell'Europa e dell'Italia hanno avuto conseguenze diverse da territorio a territorio. L'approccio della Resilienza permette, in modo sistemico e all'interno di un framework concettuale, di fornire alcuni spunti di comprensioni ai diversi gradi di ripresa. In tal senso, negli ultimi anni sono cresciuti gli studi teorici e le relative applicazioni pratiche legate a tale concetto: sono diversi i motivi di questo interesse, certamente anche collegato al generale senso di insicurezza e di incertezza che da sempre preoccupa le comunità sociali (Christopherson et al., 2010).

Dalla prospettiva dell'economia applicata, l'applicazione del costruito di resilienza alle istituzioni umane e ai processi di governance consente maggiore chiavi interpretative delle crisi e delle relative politiche da applicare la loro gestione. In particolare, nel modello della resilienza adattiva (Martin, 2012), l'accento è posto alla capacità di un territorio e dei suoi attori (istituzionali e non) di adattarsi ai cambiamenti attraverso processi e lungo traiettorie dipendenti dalle strategie messe in campo dallo stesso territorio (Simmie & Martin, 2010; Hill et al., 2008).

Sotto questo punto di vista, diversi autori concentrano la loro attenzione sul percorso di crescita di una regione resiliente: Martini (2015) sottolinea come la resilienza del territorio non sia data solo dalla risposta prodotta in seguito allo shock ma soprattutto dalla capacità di mantenere il percorso di successo nel corso del tempo. Le caratteristiche del territorio influenzano dunque in modo determinante l'entità e la direzione della risposta allo shock e gli elementi che contribuiscono all'adattamento sono legati alla presenza di infrastrutture, alla diversificazione, alla scolarizzazione e all'economie di agglomerazione e di conoscenza che, accumulate, consentono di favorire e di rilanciare la stessa economia (Christopherson et al., 2010; Clark et al., 2010; Adger, 2000; Hill et al., 2008; Pendall et al., 2010).

Obiettivo del presente lavoro è dunque quello di pervenire, per l'Italia, ad una lettura della resilienza sul territorio attraverso l'analisi dei comportamenti delle imprese di fronte alla crisi del 2008. In particolare, facendo riferimento ad un approccio regionale della resilienza (Martin, 2012), verranno definiti degli indicatori territoriali che permetteranno di misurare il fenomeno.

L'obiettivo finale è da un lato offrire alcuni spunti di riflessione sulla resilienza delle regioni e delle imprese e dall'altro giungere ad una zonizzazione del territorio italiano che individui partizioni territoriali secondo criteri di omogeneità per grado di resilienza.

Sessione 21

Simposio: Scegliere una professione di cura: l'orientamento nelle lauree sanitarie

Chair: Fabrizio Consorti, SIPEM (Società Italiana di Pedagogia Medica); & Maria Grazia Strepparava, Dipartimento di Medicina e Chirurgia, School of Medicine, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Presentazione generale

Un ambito professionale particolarmente ambito per gli studenti che si affacciano sul mondo del lavoro è costituito dalle professioni sanitarie: dalle più note quali Medicina e Chirurgia o Infermieristica, a quelle meno note, come i tecnici di laboratorio biomedico; l'accesso a questi percorsi formativi è soggetto a rigorosi vincoli legati alla selezione in ingresso; si tratta di una regolamentazione strettamente intrecciata con le politiche sanitarie nazionali e regionali e che determinano annualmente il numero degli accessi potenziali, sia per le lauree magistrali a ciclo unico che per i corsi di laurea triennale. Il lavoro clinico – di qualsiasi tipo esso sia - richiede competenze, abilità e attitudini che implicano un delicato equilibrio tra gli aspetti più strettamente cognitivi o pratici e quelli relazionali, legati al rapporto di cura. Il tema della selezione in ingresso per questi percorsi formativi è importante, delicato e caratterizzato da diverse sfaccettature non sempre immediatamente evidenti. Il simposio, organizzato a cura della SIPEM, Società Italiana di Pedagogia Medica e della Commissione Orientamento di Medicina, vuole portare alla riflessione sia alcuni temi generali relativi ai processi e interventi di orientamento, sia i dati di alcune ricerche svolte in questo ambito.

L'orientamento alle Professioni di cura come approccio educativo non selettivo

Consorti Fabrizio

Dipartimento di Scienze Chirurgiche, Università degli Studi Sapienza di Roma e Società Italiana di Pedagogia Medica

Il tema dell'orientamento riveste un'importanza particolare nel campo delle professioni mediche e sanitarie, a causa del sapere pratico, inculturato e della forte componente umanistica che l'attività di cura richiede. L'orientamento è infatti a tutti gli effetti il primo passo nell'iter di costruzione dell'identità professionale, ma si tratta di un tema ancora poco studiato in letteratura medica (Ellaway et al., 2014). Inoltre, non solo bisogna indirizzare i futuri professionisti prima dell'ingresso nel curriculum, ma anche accompagnarli durante il lunghissimo percorso di formazione, che per i medici può raggiungere anche i 12 anni: come si può non fornire sostegno allo sviluppo professionale e umano in un arco di vita critico come quello fra i 20 e i 30 anni, specie nell'attuale orizzonte fluido della post-modernità? L'orientamento pre-ammissione è inevitabilmente embricato col processo di selezione, rappresentandone una tappa informativa preliminare e spesso un'occasione di formazione specifica al superamento del test di ammissione. Esso rappresenta comunque un'occasione privilegiata di crescita, se indirizzato a stimolare una scelta formativa professionale informata, consapevole e coerente con le propri aspettative, inclinazioni, potenzialità e passioni. Esperienze avanzate, intense e profonde (laboratori esperienziali, stage nei luoghi di cura) possono essere molto fertili, in quanto sono in gioco non solo le scelte scolastiche, ma anche un potenziale percorso formativo e di scenario professionale futuro che riguardano l'uomo nella sua complessità e che perciò non è limitato necessariamente alle professioni sanitarie. Test multidimensionali di autovalutazione delle proprie capacità cognitive, riflessive, emotive, operative e attitudinali orientati alle professioni di cura hanno dimostrato di fornire indicazioni significative (Patterson et al., 2016). Ovviamente un impulso al processo di orientamento formativo pre-curriculare non può essere disgiunto da una prospettiva di trasformazione radicale delle prassi di selezione in entrata.

L'orientamento nel corso del curriculum si indirizza alle scelte professionali (Cleland et al., 2014), a cominciare dagli snodi fondamentali: generalista-specialista, area medica, chirurgica, della comunità o dei servizi, vocazione alla carriera accademica (ricerca e didattica). Non ultimo, gli studenti vanno informati e orientati anche rispetto al mercato del lavoro e alle opportunità occupazionali. Queste distinzioni, con le opportune precisazioni, si applicano a molte delle principali professioni di cura. È necessario però fornire orientamento anche rispetto alle scelte di vita personali, a cominciare dal problematico bilanciamento fra vita privata e professionale. Questo ultimo elemento, il sesso e l'interesse intellettuale risultano tra i determinanti maggiori nella scelta di carriera (Cleland et al., 2014). L'orientamento dei futuri professionisti della cura presenta elementi di particolare problematicità e richiederebbe una struttura istituzionale di offerta e ascolto, non episodica e volontaristica, ma come parte integrata del sistema formativo.

Bibliografia

- Cleland, J., A., Johnston, P. W., Anthony, M., Khan, N., Scott, N. W. (2014). A survey of factors influencing career preference in new-entrant and exiting medical students from four UK medical schools. *BMC Med Educ.* 14, 151. doi: 10.1186/1472-6920-14-151.
- Ellaway, R. H., Cooper, G., Al-Idrissi, T., Dubé, T., Graves, L. (2014). Discourses of student orientation to medical education programs. *Med Educ Online*, 19, 23714. doi: 10.3402/meo.v19.23714.
- Patterson, F et al. (2016). How effective are selection methods in medical education? A systematic review. *Med Educ*, 50(1), 36-60.

Studio longitudinale sul benessere e le attitudini degli studenti di medicina e chirurgia in Italia: studio longitudinale

Familiari Giuseppe, Barbaranelli Claudio, Ghezzi Valerio, Valli Maurizia, De Placido Sabino, Muraro Raffaella, Bandello Francesco Maria, Locatelli Vittorio, Bozzaro Salvatore, Di Liegro Italia, Caiaffa Maria Filomena, Morini Sergio, Cavaggioni Gabriele, Strepparava Maria Grazia

Gruppo di Lavoro "Accesso a Medicina e Test Attitudinali: riforma e monitoraggio" della Conferenza Permanente dei Corsi di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia

Un buon "processo di selezione" si raggiunge attraverso ricerche scientifiche applicate ai metodi utilizzati, allo scopo di produrre evidenze in grado di rendere quei termini irrinunciabili di "validity, reliability, feasibility e acceptability" alla selezione, ancor più quando si tratti di studenti da ammettere al Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia.

La prova di ammissione nazionale italiana ai Corsi di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia utilizza, da numerosi anni, solo criteri di selezione che misurano gli aspetti cognitivi dei candidati, mentre, come ampiamente riportato nella letteratura internazionale, anche i test attitudinali sembrano un buon metodo di selezione, quando utilizzati insieme ad altri metodi, e sono già utilizzati per Medicina e Chirurgia in molti paesi, allo scopo di selezionare candidati con maggiori attitudini e migliori potenzialità per le professioni della "cura".

Il gruppo di lavoro, costituito ad hoc dalla Conferenza Permanente dei Presidenti di Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia, ha iniziato uno studio longitudinale per il riconoscimento e la valutazione degli aspetti non cognitivi dei candidati all'accesso a Medicina e durante tutto il percorso formativo.

Questo studio vede impegnati 8 Corsi di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia equamente distribuiti sul territorio nazionale e 980 studenti arruolati al primo anno, nell'A.A. 2013-2014.

Il questionario, distribuito durante il primo semestre del primo anno di frequenza, oltre ad analizzare le caratteristiche socio demografiche degli studenti, conteneva i seguenti strumenti di misura: scale di auto efficacia, una versione semplificata del Big

Five Questionnaire 2, l'indice di reattività personale (IRI), l'SCL-90R, la scala di positività e altre scale motivazionali costruite ad hoc per questo studio.

Il questionario era approvato dalla Conferenza Permanente e dai Comitati Etici delle diverse sedi, e veniva distribuito con il consenso informato degli studenti che autorizzavano la diffusione ai fini scientifici dei soli dati aggregati dello studio stesso.

Risultati preliminari della fase 1, ottenuti dall'analisi del questionario, indicano che gli studenti si aspettano una professione caratterizzata dall'aiuto per i pazienti e socialmente utile, mentre non si aspettano una retribuzione scarsa e un'attività lavorativa rischiosa per la salute. Gli studenti sono motivati al percorso accademico principalmente dalla volontà di prendersi cura degli altri, mentre aspetti variamente opportunistici risultano meno rilevanti. Gli studenti evidenziano elevate capacità di autoregolazione, riferiscono un livello elevato di "empatia", sia circa la propensione al coinvolgimento con gli altri nei loro momenti difficili, sia per quanto riguarda la tendenza ad assumere spontaneamente la prospettiva altrui circa un problema o una situazione, mentre riescono a mantenere un comportamento finalizzato allo scopo, anche in presenza di segnali di sofferenza altrui.

Si tratta di studenti sostanzialmente soddisfatti di sé stessi e che mostrano un atteggiamento fiducioso e positivo verso la vita e che evidenziano una sostanziale "salute psicologica". È possibile tuttavia identificare un gruppo di studenti che denota una fragilità da monitorare con attenzione, il cui profilo verrà analizzato in modo più dettagliato da parte dei servizi di supporto/counselling.

È attualmente in corso la fase 2, che prevede la distribuzione di un questionario, parzialmente modificato, agli stessi studenti che hanno compilato il primo questionario e che stanno frequentando il terzo anno di corso. Questa fase prevede anche la correlazione tra i risultati ottenuti nel questionario distribuito all'ingresso e la loro carriera accademica nei primi due anni di corso.

Sono ulteriormente previste la fase 3, con lo svolgimento e la pianificazione di colloqui con gli studenti, sulla base di uno schema tipo tutt'ora in discussione e le fasi 4 e 5, che prevedono la distribuzione di un questionario nel sesto anno di corso, la

correlazione con i risultati accademici dell'intero percorso e lo studio delle scelte post-laurea.

Con questo studio longitudinale, il primo su scala nazionale in Italia, pensiamo di dare un contributo italiano su questo tema sempre di attualità e importante per la Società Civile.

Differenze individuali, accesso programmato e percorsi alternativi nelle Professioni sanitarie

Ardenghi S.*, Coco S.*^o, Corrias D.*, Strepparava M.G.*^o

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

^o Commissione Orientamento Scuola di Medicina e Chirurgia

L'accesso ai corsi universitari sia corsi Magistrali a ciclo unico in Medicina e Chirurgia o Odontoiatria, sia Lauree Triennali, avviene attraverso un processo di selezione in ingresso molto restrittivo; nel caso dei corsi magistrali a ciclo unico solitamente con un rapporto di 9:1; di conseguenza molti sono gli studenti che si trovano nella necessità di dover ridefinire il proprio progetto individuale per il futuro, sia nel senso delle strategie attendiste in attesa di provare di nuovo il test di accesso, sia nel senso di una scelta alternativa e la rinuncia al progetto iniziale. Quanto questi studenti hanno iniziato la prefigurazione di possibili percorsi alternativi, sulla base di quali criteri, quanto intendono persistere ripetutamente nel tentativo di superare la selezione?

La ricerca presentata mette in relazione alcune caratteristiche del profilo individuale (motivazione, autodeterminazione, flessibilità e formazione pregressa) sia con la rappresentazione della professione futura, che con la flessibilità individuale nel prefigurare possibili percorsi alternativi in caso di esito negativo della selezione in ingresso. Sono stati raccolti 225 questionari tra gli studenti che partecipano ai corsi di preparazione al test di ammissione, corsi auto-organizzati dalle associazioni studentesche; nel campione preso in esame 42 avevano già tentato il test l'anno precedente e frequentato altre facoltà. Sono stati valutati: gli aspetti motivazionali alla base della scelta delle professioni sanitarie, in particolare medicina e

chirurgia; alcune caratteristiche individuali degli studenti, in particolare il senso di autostima, di autoefficacia, di autodeterminazione; la sensibilità interpersonale e la reattività emozionale. È stato inoltre valutato il peso soggettivamente attribuito a possibili alternative in caso di insuccesso nel test di ammissione, nonché il peso dell'approvazione delle figure di riferimento. Verranno illustrati le diverse tipologie emerse tra i diversi gruppi, alcuni elementi di differenze di genere e discusse le implicazioni per il miglioramento degli interventi di orientamento, sia nella scuola superiore che negli spazi istituzionali dedicati in ambito universitario.

Quando il fare guida la scelta: esperienze pratiche per scegliere adeguatamente

Strepparava M.G.*°, Coco S.*°, Arcari M.*, Avezza F.*, Bazzan R.*, Becchio S.*, Brambilla P.*, Broggi F.*, Gardani G.*, Giovannoni R.*, Maddalone M.*, Meroni R.*, Negri S.*, Nespoli A.*, Panzeri M.C.*, Pitto M.*, Ricci C.*, Zobbi V.*

**Dipartimento di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi di Milano-Bicocca & Commissione orientamento Scuola di Medicina
° Delegati Commissione Orientamento di Ateneo*

Le professioni sanitarie, in particolare i corsi di laurea triennale, costituiscono un ambito professionale spesso percepito come ben definito nelle competenze da acquisire e nell'attività professionale da svolgere.

Gli studenti che si orientano verso la scelta di un corso di laurea in ambito sanitario spesso però scelgono sulla base di una rappresentazione stereotipata e semplificata delle competenze e dell'attività professionale che verrà svolta, di frequente sulla base di una ipotetica maggiore sicurezza economica e stabilità professionale. In realtà molti aspetti poco noti o percepiti come secondari (a volte emotivamente difficili) costituiscono invece il cuore della professione: solo a titolo di esempio un'ostetrica non ha solo a che fare con parti fisiologici, un terapeuta della neuro e psicomotricità affronta casi di patologie gravi.

La Commissione Orientamento della Scuola di Medicina e Chirurgia ritiene essenziale e necessario mettere a contatto gli studenti con la realtà concreta delle professioni della salute prima del processo di scelta, in modo che tale scelta avvenga in modo più consapevole.

Da alcuni anni è attivo il progetto Primavera in Bicocca per le Lauree Sanitarie che prevede in alcuni casi la frequenza nei reparti degli studenti per un breve periodo, in altri casi esperienze con i laboratori di simulazione.

Verrà presentata la struttura e l'organizzazione delle diverse attività, le caratteristiche degli studenti che vi partecipano, le valutazioni dell'esperienza e le implicazioni per il processo di orientamento

Sessione 22

Simposio: Il ruolo dei Centri per l'Impiego

*Chair: Riccardo Marcato, Université de Versailles Saint Quentin
en Yvelines & Università degli Studi di Milano-Bicocca*

**Forme di resistenza e d'adattamento professionale al paradigma
dell'occupabilità**

Marcato Riccardo

*Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines & Università
degli Studi di Milano-Bicocca*

La comunicazione approccerà il tema del Welfare mix a partire dal caso degli attori intermediari tra il mercato del lavoro e i giovani in difficoltà d'inserimento professionale. All'aiuto di una ricerca realizzata tra Italia e Francia, propongo di analizzare le forme di resistenza e di adattamento al modello europeo dell'attivazione nelle politiche sociali e del lavoro. Si tratterà di mettere in luce le forme di adattamento tra l'attività tradizionale di determinati gruppi professionali e le forme di innovazione centrate sull'occupabilità come criterio di valutazione delle loro pratiche. L'ipotesi di lavoro porta sull'occupabilità come norma innovatrice: essa tenderebbe a ridurre l'inserimento professionale a un fatto privato derivante dal comportamento razionale di un homo economicus- mentre gli attori intermediari, nella loro attività quotidiana, lo intendono come un processo più largo che include differenti dimensioni della vita dell'utente. Per tal motivo, l'opposizione tra «tradizione» e «innovazione» costituisce un fattore di campo che introduce l'occupabilità come vettrice di cambiamento e indicatrice d'una serie di ingiunzioni paradossali vissute dagli attori intermediari. L'obiettivo del paper è di decostruire il concetto di occupabilità al fine di comprendere come e in quali circostanze gli intermediari se ne appropriano e lo traducono nella categoria dei «giovani abili all'occupazione». Attraverso l'analisi di una serie di interviste semi-strutturate (con attori pubblici e privati, centri per l'impiego, settore no-profit, agenzie per l'impiego, missions locales, entreprises d'insertion, maison de l'emploi, ecc.) intendo avanzare un'analisi

riguardante l'impatto delle retoriche europee dell'occupabilità sulle reti locali d'attori. Per tal motivo prendo in considerazione i gruppi che intervengono nell'implementazione di due dispositivi locali d'inserimento professionale. Per completare l'analisi, propongo un metodo di comparazione basato sulla narrativa storica (da Massimo Paci) dei due territori- intesa come chiave di lettura per articolare i processi sovranazionali di convergenza, sollecitata dalla strategia europea per l'impiego (Lisbona 1997), e le loro varianti locali composte da sistemi d'attori storicamente istituiti nei territori del nuovo welfare.

Orientamento in età adulta: il ruolo dei Centri per l'impiego

Croci Stefania

Afol Monza Brianza

Negli ultimi anni il tema dell'orientamento sta progressivamente acquisendo dignità e conseguentemente spazio all'interno degli atti e delle iniziative comunitarie, nazionali e regionali. Nella Conferenza Unificata Stato-Regioni del 5 dicembre 2013 sono state definite le "Linee guida nazionali per l'orientamento permanente", approvate dal MIUR il 19 febbraio 2014. Viene chiarito che l'orientamento non è più solo lo strumento per gestire la transizione tra scuola, formazione e lavoro, ma assume un valore permanente nella vita di ogni persona, garantendone lo sviluppo e il sostegno nei processi di scelta e decisione. Afol MB, Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza Brianza, è un'azienda speciale completamente partecipata dall'Area Vasta di Monza e Brianza, che si occupa di promuovere il diritto al lavoro attraverso l'erogazione di servizi e attività destinati all'orientamento, alla formazione, all'inserimento e al mantenimento del lavoro lungo l'intero arco della vita. Obiettivo primario dell'azienda è mettere in rete una serie di servizi integrati per il cittadino e fornire al mercato, alle imprese e all'intera struttura sociale del territorio di riferimento la risposta più adeguata e aderente alle esigenze sempre più pressanti in termini di formazione, orientamento e politiche attive del lavoro. Afol MB opera sul territorio attraverso 4 Centri per l'Impiego, 3 Centri di

Formazione Professionale, e ulteriori 2 sedi accreditate ai servizi al lavoro e alla formazione a Seregno, Meda, Vimercate, Monza, Cesano Maderno e Concorezzo. Il “Sistema regionale dell’orientamento permanente” ha recentemente riconosciuto l’orientamento lungo tutto l’arco della vita come diritto permanente di ogni persona e finanzia interventi provinciali per la costituzione di un partenariato per la realizzazione di un Piano di azione provinciale per l’erogazione di servizi di orientamento permanente. Afol MB sviluppa servizi di orientamento prevalentemente in due direttrici: 1. quale azione di sistema per la creazione di un partenariato a supporto della gestione del Piano Provinciale dell’Orientamento; 2. quale servizio all’interno dei propri Centri per l’impiego.

Per quanto riguarda il primo aspetto, dal punto di vista dell’offerta dei servizi di orientamento al cittadino, il territorio della Brianza appare tuttora caratterizzato da una frammentarietà di interventi e di approcci che riflette: sia la tradizionale separazione tra il sistema dell’istruzione e formazione da un lato e del lavoro dall’altro; sia la collocazione degli interventi di orientamento solo nelle fasi di transizione tra formazione-lavoro-non lavoro. L’Avviso provinciale appena attivato attraverso il Progetto “ACCESS POINT” sta offrendo una preziosa opportunità per valorizzare le esperienze fin qui fatte nell’ottica di una maggiore unitarietà, integrazione e sostenibilità nel tempo. Per quanto riguarda il secondo aspetto, il ruolo dell’orientamento all’interno dei servizi al lavoro offerti dai Centri per l’impiego, esso segue i percorsi offerti dal sistema dotale regionale di Dote Unica Lavoro. Quest’ultimo, attraverso l’applicazione del quadro regionale degli standard minimi dei servizi al lavoro suddivide i servizi di orientamento all’interno dell’Area Accoglienza e orientamento come segue: 1. Bilancio di competenze; 2. Analisi delle propensioni e delle attitudini all’imprenditorialità; 3. Creazione rete di sostegno; 4. Orientamento e formazione alla ricerca attiva di lavoro; 5. Accompagnamento continuo. Per ciascun servizio definisce contenuti, durata e costo standard a cui tutti gli enti accreditati devono attenersi. Infine, dall’esperienza di Afol MB emerge che per le fasce più deboli della popolazione tali servizi risultano più efficaci qualora affiancati ai servizi che favoriscono un

recupero dell'autoefficacia, quali i laboratori di auto mutuo aiuto sul tema lavoro, e realizzati in raccordo con i sistemi di welfare locale.

Fondo Politiche Attive - FPA Energia

Montana Tiziana

Provincia di Lecco – Centro per l'impiego di Lecco

A fronte del restringimento della disponibilità di risorse pubbliche, si è fatta strada l'idea di un sistema di welfare che possa prevedere fonti di finanziamento alternative, un sistema che preveda un nuovo stile di coinvolgimento di una molteplicità di attori, sia pubblici che privati, portatori sì di risorse ma anche di nuove soluzioni e competenze, un sistema che riparta dal basso, dalle esigenze e dalle priorità dei cittadini di uno specifico contesto di riferimento. L'abbandono del monopolio pubblico dei servizi di collocamento a favore del passaggio verso un sistema di coesistenza pubblico-privato è un processo di riforma che ha avuto inizio nel 1997 e che è culminato con il d. lgs. n. 276 del 2003 ("Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30") attuativo della delega contenuta nella legge n. 30/2003. Anche nell'impianto legislativo disegnato dal Governo Renzi troviamo la valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria (art. 4, lettera n, legge delega n. 183/2014).

All'interno del panorama legislativo che vede una nuova *sinergia pubblico-privato*, nasce nel territorio lecchese un *progetto sperimentale* di politiche attive – *FPA ENERGIA* - che sarà costituito sia da soggetti pubblici e privati (erogatori di servizi alla formazione – IAL - e al lavoro -MANPOWER e servizi alle imprese), sia da stakeholder istituzionali (Provincia di Lecco, vari Comuni ed enti bilaterali). In sintesi, il progetto FPA ENERGIA mira al *reinserimento lavorativo* di un gruppo di destinatari in mobilità (36 persone) provenienti da aziende di produzione appartenenti al settore "Energia" offrendo azioni e interventi di accompagnamento personalizzati e finalizzati al conseguimento di un'idonea

preparazione, che colmi il gap delle competenze professionali possedute rispetto alla richiesta del mercato del lavoro della provincia di Lecco. I servizi proposti intendono quindi fornire *aggiornamento e riqualificazione* con un conseguente reale incremento delle opportunità di accesso al lavoro ad un'utenza caratterizzata da bassi livelli di istruzione, o titolo di studio inadeguato all'attuale contesto socio economico, over 40, in prevalenza donne. Scopo dei percorsi professionalizzanti, che, se necessario, saranno strutturati ad hoc, è quello di creare figure professionali rivolte ai mercati sopra citati, ma con differente grado di specializzazione a seconda delle competenze acquisibili, e in grado di far fronte alla crescente difficoltà di reperimento di figure professionali già interamente o parzialmente formate, ma comunque sufficientemente "operative" da poter essere impiegate direttamente sul campo e nell'ambiente lavorativo senza quei tempi e costi di autoformazione o formazione in house che sempre meno le aziende possono sostenere per rimanere localmente competitive. Il percorso di Assistenza intensiva alla persona del presente progetto intende utilizzare i seguenti strumenti che verranno comunque definiti ed effettivamente erogati sulla base delle esigenze specifiche di ciascun destinatario:

1. Servizi di sostegno e accompagnamento per percorsi di reinserimento lavorativo basato sulla centralità della persona il cui obiettivo è offrire azioni che possano condurre gli utenti alla proattività rispetto al processo di ricerca e reinserimento lavorativo. I destinatari dell'intervento possiedono una bassa conoscenza dell'attuale mondo del lavoro e delle modalità per ricercare una nuova occupazione pertanto l'intervento intende fornire gli strumenti per poter autonomamente ricercare lavoro in modo efficace attraverso tutti i canali disponibili e individuare le migliori modalità per presentarsi ad un colloquio di lavoro. Nello specifico: Colloquio di accoglienza e orientamento, Bilancio di competenze, Counselling, Orientamento al lavoro, Percorsi di alfabetizzazione, Laboratori di Auto Mutuo aiuto, Autoimprenditorialità, Wage gap e cittadinanza

2. Servizi informativi sugli andamenti del mercato del lavoro, ovvero verranno quindi attivati servizi di *scouting occupazionale* finalizzati alla ricerca di lavoratori da candidare per posizioni aperte con

attenzione alla rilevazione delle caratteristiche professionali richieste dal ruolo da ricoprire in modo da realizzare il matching con i profili dei lavoratori.

Tale partenariato, pertanto, assume pertanto una rilevanza strategica per il territorio proponendo percorsi di assistenza intensiva per destinatari che, a causa della crisi che ha colpito in questi ultimi anni l'intero Paese, sono rimasti esclusi per lungo periodo dal mondo del lavoro e necessitano di un aggiornamento professionale per potersi reinserire in un mercato che si sta lentamente riprendendo e richiede competenze sempre più aggiornate per rispondere ai nuovi scenari.

I servizi erogati dai centri per l'impiego della Provincia di Sondrio

Rinaldi Tiziana Irma

Provincia di Sondrio – Centro per l'impiego di Tirano

Colloqui di prima accoglienza: Aiuto nella registrazione al portale regionale per il rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, compilazione scheda anagrafico – professionale, stipula patto di servizio ai sensi del decreto legislativo 150/2015.

Colloquio di orientamento: colloqui individuali consentono di realizzare un curriculum vitae dettagliato, da presentare alle aziende direttamente da parte degli utenti o con il sostegno dell'operatore. Il curriculum costantemente aggiornato sarà inviato, in caso di adesione a preselezioni, alle aziende interessate da parte dei centri per l'impiego. Vengono quindi date informazioni sul mercato del lavoro soprattutto a livello territoriale ed informazioni sulla strategia più idonea ai singoli utenti per effettuare una ricerca attiva del lavoro.

Ricerca attiva: si valutano con gli utenti le modalità più efficaci per individuare le aziende a cui sottoporre la propria candidatura, si ricercano i siti web di annunci di lavoro più adatti ai singoli candidati, vengono ricercate le aziende alle quali sottoporre una candidatura spontanea.

Preselezione: il servizio è un'opportunità per le aziende per poter valutare i candidati più idonei alle proprie esigenze. A seguito di specifica richiesta vengono contattati gli utenti inseriti nell'elenco anagrafico dei centri per l'impiego, con le caratteristiche richieste dall'azienda stessa. Una volta verificati i nominativi, che a sistema risultano rispondere ai requisiti, il contatto con gli utenti avviene tramite sms, così da raggiungerne il più alto numero e i nominativi di coloro che danno la disponibilità vengono segnalati alle aziende, mettendo a disposizione delle stesse i curriculum vitae dei potenziali candidati.

Attivazione e tutoraggio tirocini: il tirocinio consente, soprattutto ai giovani, un periodo di formazione e di orientamento ed è quindi un'opportunità per avvicinarsi al mondo del lavoro. La provincia assume il ruolo di ente promotore e viene individuato un tutor per seguire costantemente le attività svolte e monitorare l'andamento del tirocinio.

Inserimento nel progetto Garanzia giovani: è un percorso riservato ai giovani tra i 15 e i 29 anni, residenti in Italia non impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un corso scolastico o formativo. A seguito dell'iscrizione effettuata dai ragazzi sul portale, gli operatori provvedono alla presa in carico. In un colloquio individuale viene definito il percorso da seguire, stabilendo quali tra i possibili servizi possono interessare all'utente. Vengono proposti corsi di formazione, scelti tra un catalogo pubblicato dalle varie agenzie formative accreditate in regione, e attività da svolgere presso il centro impiego, alcune obbligatorie ed altre facoltative. L'inserimento prevede incentivi alle aziende sia in caso di assunzione che in caso di attivazione di tirocini. È possibile anche seguire un percorso di auto imprenditorialità.

Inserimento in Dote Unica Lavoro: percorso riservato agli over 29 per l'attivazione di servizi al lavoro, in questo percorso possono essere inseriti, limitatamente ad alcune attività, anche i giovani che hanno usufruito di Garanzia Giovani. Attività varie di tipo amministrativo, partecipazione ad iniziative legate all'orientamento, collaborazioni con enti pubblici e privati presenti sul territorio per attività legate al mondo del lavoro. Sostegno ai disoccupati per l'adesione a progetti e bandi di vario genere.

Il “gruppo” come “laboratorio” di conoscenza, scambio e stimolo all’attivazione

Codini Marcella

Provincia di Varese - Centro per l’Impiego di Varese

Negli ultimi 3 anni i Centri per l’Impiego della Provincia di Varese, sono stati protagonisti di una esperienza di orientamento che ha visto nell’utilizzo del “gruppo”, il proprio strumento prioritario. I gruppi sulle tecniche di ricerca del lavoro, attivati presso gli 8 Centri per l’impiego della provincia di Varese a partire dal 2013, hanno visto la partecipazione di oltre 2mila persone ed hanno assolto oltre alla funzione informativa, altre funzioni non meno importanti per favorire l’attivazione individuale. I gruppi si sono rivelati un vero e proprio “laboratorio” di conoscenza, scambio e stimolo all’attivazione.

Infatti se l’orientamento svolto in modalità di gruppo rappresenta talvolta una scelta obbligata in un’ottica di contenimento della spesa degli interventi in un contesto di risorse scarse, è altrettanto vero che comporta nondimeno degli elementi di valore aggiunto di indubbio interesse.

Tra questi:

- 1) Ampliamento della rete sociale. In Italia, circa il 70% delle persone trova lavoro con il passaparola e le relazioni sociali. Il gruppo offre la possibilità di creare nuove relazioni utili per la ricerca del lavoro.
- 2) Supporto emotivo e psicologico. Cercare lavoro è un’attività molto difficile da affrontare da soli, specie se condotta in maniera passiva, e spesso porta all’ inattivazione in tempi anche brevi. La solitudine rende più difficile e penosa la ricerca. Attraverso l’attività di gruppo i partecipanti sono aiutati ad uscire dalla condizione di isolamento e delusione, hanno la possibilità di scambiare suggerimenti e informazioni sui loro mercati di lavoro e i loro obiettivi, e maturare un atteggiamento costruttivo nella ricerca di occupazione. La forza del gruppo aiuta le persone a tenere alto il morale, a stimolarsi e mantenere costanza nella ricerca, a confrontarsi sulle proprie capacità a scambiarsi contatti e informazioni, che sono ancora oggi il modo più efficace di trovare un lavoro.

- 3) Stimolo ad uscire dallo scoraggiamento. In Italia è molto alta la percentuale di scoraggiati e NEET, ovvero persone che non cercano più il lavoro o la formazione. Il primo fondamentale apporto del gruppo è quello di far uscire dalla condizione di disattivazione chi cerca lavoro, aiutandolo a ripensare il suo ruolo attivo e le sue strategie di ricerca. Ciò è possibile grazie sia alla forza del gruppo, in cui i singoli si supportano gli uni gli altri e si spingono a restare costanti e positivi nella propria azione di ricerca, sia all'efficacia di un programma che parte dalla definizione e ridefinizione professionale di sé stessi e per arrivare ad una ricerca informativa attiva anche attraverso l'apprendimento di tecniche specifiche. I gruppi si rivelano dunque uno strumento eccellente per la riattivazione di persone disoccupate.
- 4) Formazione alla ricerca efficace. Cercare un lavoro è un lavoro, che richiede costanza, obiettivi chiari e la conoscenza di tecniche appropriate. Attraverso l'attività di gruppo è possibile apprendere e affinare tecniche specifiche di ricerca del lavoro. Gli argomenti trattati. Nei gruppi di tecniche di ricerca del lavoro si parte dagli argomenti "classici": come scrivere un curriculum o lettera di presentazione o come affrontare un colloquio di lavoro, per poi ricercare nuovi stimoli per la ricerca tramite internet, approfondire i contratti di lavoro, gli incentivi all'assunzione, il lavoro all'estero. Sono previsti poi gruppi specifici per i lavoratori in mobilità.
- 5) Monitoraggio. La risposta degli utenti è solitamente molto positiva, il grado di soddisfazione è costantemente monitorato attraverso questionari che vengono somministrati ai partecipanti. Molti dei partecipanti chiedono di poter approfondire altre tematiche e alcuni segnalano a distanza di tempo di aver riscontrato risultati positivi rispetto alla ricerca del lavoro nel momento in cui hanno deciso di applicare le tecniche apprese nel gruppo. Attraverso l'attivazione di incontri di gruppo anche il rapporto con il Centro per l'impiego cambia e diventa più interattivo, colmando quel deficit di attenzione causato dai numeri elevati di persone che si rivolgono agli uffici in rapporto alle risorse umane dedicate. *Prospettive*: Come richiesto da molti utenti, potrebbe essere utile completare l'offerta dei percorsi di

gruppo, attraverso laboratori di approfondimento su alcune tematiche: ad esempio la ricerca attraverso i Social Network, l'uso di LinkedIn, il lavoro autonomo, e incontri con “testimoni privilegiati” (es. responsabili del personale di aziende o agenzie di somministrazione).

Anche l'attivazione di gruppi di mutuo aiuto potrebbe rappresentare un'interessante proposta per molti utenti. Sicuramente la possibilità di dare un ulteriore sviluppo delle attività di orientamento di gruppo dipenderà anche dall'attenzione che verrà riservata allo strumento del “gruppo” nei progetti di politiche attive regionali e nazionali che hanno finora focalizzato la loro attenzione prevalentemente sull'attività di orientamento individuale.

Sessione 23

Esperienze di orientamento a scuola: il ruolo di insegnanti, genitori e counsellor

Chair: Franca Zuccoli, Dipartimento di scienze umane per la
formazione, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Counselling Psicosociale in università e ruolo orientante dei genitori

Annovazzi Chiara, Camussi Elisabetta

*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-
Bicocca, Servizio di Consulenza Psicosociale per l'Orientamento*

I cambiamenti socio-economici dell'ultimo decennio hanno influenzato la percezione dei giovani e delle loro famiglie rispetto al futuro, ai processi di transizione ed ai propri ruoli nella società (Savickas, 2014). In questo contesto ritenuto rischioso, incerto, insicuro e complesso, la famiglia riveste sempre di più un ruolo centrale per quanto concerne l'investimento nella formazione da parte dei figli e la progettazione professionale. La famiglia, di fatti, è considerata uno dei principali luoghi in cui si trasmette il valore della formazione e del lavoro ed in cui si co-costruisce una rappresentazione del futuro positiva (US Census Bureau, 2000). Nello stesso tempo, però, poiché i genitori desiderano per i propri figli una vita 'buona', rischiano di influenzarne le scelte, indirizzandoli verso percorsi ritenuti, sulla base di credenze stereotipate, sicuri (Malmberg, Ehrman, & Lithèn, 2005), spesso portando i genitori a costruire barriere verso percorsi ritenuti non garanti di stabilità e certezza (Pomerantz, Moorman, & Litwack, 2007). Attraverso il paradigma del *Life Design Counselling* (Savickas et al., 2012), verranno, quindi, illustrati i risultati preliminari di una ricerca qualitativa e quantitativa volta ad indagare l'orientamento in ottica 'relazionale' con genitori-studenti, rivolgendo un'attenzione particolare ai quei costrutti che svolgono un ruolo centrale nella progettualità sul futuro: prospettiva temporale, speranza, ottimismo, career-adaptability e resilienza. Durante la presentazione, verrà, quindi, illustrato come genitori e

figli stiano in una relazione di influenza rispetto alle scelte future dei figli (Tziner, Gali Loberman, Ziv Dekel, & Gil Sharoni, 2012), nonché rispetto alla soddisfazione di vita degli stessi. In modo particolare, verrà illustrato come le risorse personali dei genitori siano fondamentali per quanto concerne la fiducia nel supportare i figli nelle loro scelte future. Da questi dati, verrà quindi illustrato come i genitori abbiano la possibilità e la responsabilità – attraverso lo sviluppo delle proprie competenze di speranza, resilienza ed ottimismo - di sostenere i figli nell'avere una visione positiva del futuro, aiutandoli ad individuare nuove strategie per fronteggiare gli ostacoli presenti in un contesto flessibile come quello attuale. A partire da questi risultati, durante la presentazione, verranno infine illustrate azioni - non collusive - che la rete dei Servizi di Orientamento dell'Ateneo di Milano Bicocca ha messo in atto, con l'obiettivo di sostenere nei genitori la capacità di trovare la giusta distanza circa le scelte dei propri figli.

La relazione tra adattabilità, resilienza e ottimismo nel determinare i livelli di coraggio degli/delle adolescenti nei percorsi di carriera

Lodi Ernesto*, Magnano Paola***, Annovazzi Chiara**, Ginevra Maria Cristina**, Patrizi Patrizia***, Camussi Elisabetta**, Nota Laura****

**Dipartimento di Scienze umanistiche e sociali, Università degli Studi di Sassari, Università degli Studi di Sassari*

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

****Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università Kore di Enna*

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

Il presente studio nasce all'interno del "Courage Research Group", promosso e coordinato dal La.R.I.O.S. (Università degli Studi di Padova), il cui obiettivo generale è lo studio dei modelli teorici e degli strumenti sia qualitativi che quantitativi relativi alle dimensioni

del coraggio e al suo ruolo nella costruzione dei progetti di carriera. La ricerca che presenteremo si è proposta in particolare di esaminare il ruolo di alcune risorse personali rilevanti per gli adolescenti nello sviluppo dei progetti di carriera quali la career adaptability, l'ottimismo, e la resilienza nel determinare la tendenza a comportarsi in modo coraggioso e persistere nel raggiungimento dei propri obiettivi nonostante i rischi percepiti. Tale obiettivo è in linea con il paradigma del Life Design che sottolinea come queste risorse personali possano aiutare gli adolescenti a pianificare positivamente e percorrere il processo di sviluppo di carriera nonostante le difficoltà e le preoccupazioni che vivono (Nota, Ginevra, & Santilli, 2015). Oggi tale capacità si rivela sempre più importante nelle società occidentali che potrebbero essere descritte usando poche ma significative parole: globalizzazione, rischio, diversità, crisi economica, cambiamento, disoccupazione, insicurezza e instabilità. Inoltre, la crisi finanziaria mondiale ha reso carente la disponibilità di posti di lavoro, soprattutto per i giovani (Danziger & Ratner, 2010) e ha influenzato la costruzione dei percorsi di carriera (Savickas, 2012), rendendone lo sviluppo multiforme, instabile, ciclico e transitorio (Bimrose & Hearne, 2012). In un periodo dove pensare al futuro è uno dei principali timori percepiti, i/le giovani devono dunque affrontare elevati livelli di incertezza per quanto riguarda la loro formazione e le opportunità di carriera (Savickas, 2012): la propensione a comportarsi in modo coraggioso e a persistere nonostante i timori sembra dunque necessaria per gestire contesti di lavoro impegnativi e per affrontare scelte di carriera rese ancor più complesse dal contesto socio-economico attuale. L'ipotesi principale dello studio è verificare che la career adaptability sia associata ad alti livelli di ottimismo e resilienza e che tali costrutti influenzino positivamente la tendenza ad agire in modo coraggioso e a persistere nel raggiungimento dei propri obiettivi nonostante la paura. Più nello specifico è stato analizzato anche il ruolo di mediazione che ottimismo e resilienza svolgono sul rapporto tra career adaptability e tendenza ad agire in modo coraggioso. I partecipanti sono 1160 studenti (49.2% maschi e 50.8% femmine) di età compresa tra i 14 e i 20 anni ($M = 16.87$; $SD = 1.47$) di scuola secondaria di secondo grado (53.2% licei; 31.5% tecnici e 15.3% professionali), provenienti dal Sud e dal Nord Italia. Sono state

somministrate 4 scale: 1) *Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form* (Soresi et al., 2012); 2) *Design My Future* (Di Maggio et al., 2016); *Visions About Future* (Ginevra et al., 2016); 4) *Courage Measure-Reduced version* (Norton & Weiss, 2009).

Le analisi sono state condotte utilizzando i modelli di equazioni strutturali e i risultati hanno corroborato l'ipotesi della mediazione parziale, dimostrando che la capacità di adattamento alla carriera è indirettamente legata al coraggio. I risultati offrono dunque interessanti spunti di riflessione in tema di interventi di *career education* in quanto sembra emergere che più le persone sono sicure su come superare gli ostacoli di carriera e più hanno la capacità di adattarsi ai cambiamenti, più esse continuano a persistere nel raggiungimento degli obiettivi nonostante la sensazione soggettiva di paura.

Disegnare il futuro: un viaggio tra sistemi ed appartenenze

Ferrero Gloria, Rosas Daniela
Libere professioniste, Torino

Oggi è largamente riconosciuta l'importanza, negli interventi di orientamento, di un allargamento dello sguardo al contesto familiare. Una visione ecologica e sistemica delle relazioni umane sottolinea l'impatto relazionale che le sfide, affrontate nei momenti di transizione, pongono all'interno del sistema relazionale di cui ogni soggetto è parte (Castelli, 2014).

La letteratura recente evidenzia l'importanza di indagare le influenze relazionali, tra cui il ruolo svolto dai genitori, nella costruzione della carriera scolastica e professionale dei figli (Blustein, 2001). Idee, aspettative, atteggiamenti, emozioni e linguaggio dei genitori influenzano le scelte di vita e lo sviluppo di carriera dei figli, fin dalla tenera età. Il significato attribuito da ciascuno alla propria esperienza di vita, secondo la concezione costruttivista, è frutto di come le persone "costruiscono" il mondo e, contemporaneamente, il sé è il risultato di una costruzione intersoggettiva e della simbolizzazione umana (Bruner, 1990). Quali premesse culturali sul concetto di scelta, lavoro, studio, tempo libero si trasmettono in famiglia? Quali

significati emergono, impliciti o espliciti, attraverso il linguaggio quotidiano? Genitori e figli partecipano insieme alla definizione di un sistema di credenze in cui si sviluppano anche le scelte relative al futuro e le modalità con cui esse si traducono in azione. Con questo lavoro intendiamo presentare la prima parte di un progetto sperimentale di orientamento in ottica sistemica che prevede due momenti: un percorso di gruppo per genitori e uno o più (in base al target di età) percorsi di gruppo per i figli degli stessi. La proposta per i genitori, è finalizzata ad aumentare la consapevolezza del proprio ruolo nei processi di scelta e nel raggiungimento degli obiettivi dei propri figli. Il lavoro con i figli ha l'obiettivo parallelo di favorire la riflessione sulla propria posizione all'interno del sistema familiare e sull'evoluzione della propria modalità di pensare e progettare il futuro. Abbiamo proposto a un gruppo di otto genitori, con figli di età variabile compresa tra i 6 e i 25 anni, un percorso di cinque incontri di due ore. Gli strumenti utilizzati sono: la torta delle attività (Soresi & Nota, 2007), il career genogram (Montagano, 2002; Gibson, 2005) e documentazioni testuali dei discorsi per l'analisi del linguaggio. Si tratta di strumenti qualitativi che consentono, di riflettere su quegli aspetti culturali e lessicali, propri del nucleo familiare, di cui spesso c'è poca consapevolezza, ma che, se resi espliciti, possono favorire cambiamenti importanti a vantaggio del benessere personale. Le premesse di cui il genitore è portatore rispetto all'idea di scelta, lavoro, realizzazione personale ecc., sono implicite e "passano" ai figli attraverso il fare e il parlare di ogni giorno. Miti e regole familiari attraversano le generazioni: l'esperienza passata vissuta come figlio, che ha fatto le proprie scelte all'interno di un contesto familiare e culturale con determinate caratteristiche, riecheggia emotivamente nell'attuale famiglia in cui il genitore gioca oggi un "ruolo" nuovo. Disporre di testi che documentano le proprie azioni di interlocuzione è una opportunità per far emergere e identificare le polifonie conflittuali che popolano i nostri discorsi e riflettere, analiticamente, su quante e quali cose si "fanno" con le parole. Pensiamo che, lavorando su questi aspetti, sia possibile favorire il cambiamento del proprio atteggiamento rispetto al futuro e al modo di prepararsi ad esso, aiutando, contemporaneamente, anche i propri figli, ad affrontare le transizioni e le scelte della vita in modo più efficace. I primi tre incontri sono

dedicati all'applicazione e rielaborazione dei singoli strumenti, il quarto incontro alla presentazione del concetto di idee irrazionali, ottimismo e speranza. L'ultimo incontro è dedicato alla rilettura del percorso svolto e alla condivisione dei cambiamenti percepiti da ciascuno rispetto alla propria modalità di pensare il futuro e di poter immaginare ed utilizzare strategie nuove e maggiormente evolutive.

Bibliografia

- Castelli, C. (2014) (a cura di). *Orientamento in età evolutiva*. Milano: Franco Angeli.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of vocational behavior*.
- Bruner J. (1992). *La ricerca del significato. Per una psicologia culturale*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Nota L., & Soresi S. (2010) (a cura di). *Sfide e nuovi orizzonti per l'orientamento*. Firenze: Giunti O.S.
- Montagano, S., & Pazzaglia, A. (2002). *Il genogramma. Teatro di alchimie familiari*. Milano: Franco Angeli.
- Gibson, D. M. (2005). The use of genograms in career counseling with elementary, middle and high school students. *The Career Development Quarterly*, 53.
- Sormano, A. (2008). *Linguaggio e comunicazione*. Torino: Utet Università.

Investimento nella formazione: il ruolo dell'adattabilità professionale, della speranza, della resilienza e dell'orientamento al futuro

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

Nell'ultimo decennio si sono verificati nel contesto lavorativo una serie di fenomeni come il rapido avanzamento tecnologico, la globalizzazione, la minor prevedibilità dei percorsi professionali, la maggiore diffusione di contratti a termine e a tempo indeterminato a

tutele crescenti, che hanno contribuito a diffondere, soprattutto tra i giovani, sentimenti di disagio ed incertezza nei confronti del loro futuro, la percezione che il mondo del lavoro sia una realtà densa di ostacoli in grado di compromettere i processi di sviluppo formativi e professionali e, in relazione a ciò, un crescente disinvestimento nella formazione (Camussi & Annovazzi, in press; Savickas, 2015). A questo riguardo, i dati diffusi dal MIUR (2015) evidenziano un calo costante delle immatricolazioni all'università negli ultimi cinque anni, con una propensione a continuare gli studi dopo la laurea triennale solo del 54.1% degli studenti (Rapporto Eurostudent 2012-2015). Tutto questo mentre l'Europa chiede all'Italia di aumentare il numero dei laureati come una delle vie per far fronte alla crisi economica che ha colpito l'Europa negli ultimi anni. In un contesto sociale come quello attuale, denominato 'società della conoscenza', la formazione è diventata un prerequisito per il successo professionale e i giovani con bassi livelli di formazione rappresentano uno dei segmenti più fragili del mercato del lavoro con il più alto rischio di disoccupazione, più difficoltà di accesso al mondo del lavoro e più frequenti transizioni lavorative involontarie, rispetto a coloro che hanno raggiunto livelli scolastici più elevati; essi vengono maggiormente impiegati in occupazioni temporanee, poco remunerate e con scarse possibilità di incremento di capacità (Hill & Ybarra, 2014; Nota, Ferrari, Soresi, & Ginevra, 2014).

In relazione a tutto ciò, nell'ambito dell'approccio Life Design, si sta enfatizzando il ruolo giocato da una serie di risorse come la speranza, la resilienza, l'orientamento al futuro, e in particolare l'adattabilità professionale, intesa come la propensione ad affrontare in modo adeguato i compiti evolutivi per prepararsi e partecipare ai ruoli lavorativo, e ad adattarsi alle richieste impreviste dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni lavorative (Nota & Rossier, 2015). Tali risorse, secondo il Life Design, potrebbero aiutare i giovani ad affrontare situazioni particolarmente difficili e sfidanti e a gestire le frequenti transizioni professionali e la complessità del mercato del lavoro attuale (Nota, Ginevra, & Santilli, 2015). Sembrano inoltre associarsi in età adolescenziale ad una maggiore capacità di prevedere le possibili novità e di prepararsi per tempo al cambiamento, alla tendenza all'esplorazione professionale, alla motivazione a raggiungere i propri obiettivi, a

minori livelli di indecisione, e ad un numero maggiore di interessi professionali (Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota, & Soresi, 2016; Porfeli & Savickas, 2012; Soresi, Nota, & Ferrari, 2012). Partendo da queste riflessioni, lo scopo del lavoro è di esaminare la relazione tra adattabilità professionale, speranza, resilienza, orientamento al futuro, investimento nei confronti della formazione ed interessi professionali in un gruppo di 767 adolescenti. Nello specifico, ci si attende che l'adattabilità professionale predica, sia direttamente che indirettamente attraverso la speranza, la resilienza e l'orientamento al futuro, l'investimento nei confronti della formazione e il numero di interessi professionali. Oltre alla presentazione dei risultati ottenuti, che confermano le ipotesi elencate, saranno prese in esame alcune indicazioni per le attività di career counselling e career education che possono essere realizzate con gli adolescenti.

Sessione 24

Azioni a favore dell'empowerment e del benessere di persone e organizzazioni

Chair: Giorgio Sangiorgi, Università degli Studi di Cagliari

Gli effetti delle quote di genere nei CDA sulla performance aziendale

Comi Simona, Grasseni Mara, Origo Federica, Pagani Laura
Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università degli Studi di Bergamo

La maggior parte dei paesi industrializzati ha registrato, negli ultimi decenni, un aumento significativo del livello di istruzione e della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Tuttavia, tali miglioramenti non si sono tradotti in una maggiore rappresentazione femminile nelle posizioni di leadership economica, anche in paesi, come quelli scandinavi, che hanno già ottenuto buoni risultati in termini di parità di genere complessiva nel mercato del lavoro. Nel mese di aprile 2015, la quota media di donne nei consigli di amministrazione (CDA) delle più grandi società quotate degli Stati Membri dell'UE-28 ha raggiunto il 21,2%. Tuttavia, solo in otto Stati Membri (Francia, Lettonia, Finlandia, Svezia, Regno Unito, Danimarca, Italia e Germania) le donne rappresentano almeno un quarto dei membri dei CDA. Le cifre sono ancora più significative se si considerano le posizioni dirigenziali di livello superiore: solo il 3,6% delle maggiori società quotate in Europa ha una donna come amministratore delegato. Al fine di accelerare l'aumento della rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice e il cambiamento culturale necessario per favorire l'accesso delle donne a tali posizioni, sia alcune organizzazioni internazionali che alcuni governi nazionali hanno considerato la possibilità di adottare iniziative legislative, in alcuni casi di natura temporanea, per promuovere una maggiore rappresentanza di genere nei CDA. La Norvegia è stato il primo paese a muoversi in questa direzione nel 2003, promulgando una legge che impone che ogni genere rappresenti almeno il 40% dei membri dei CDA delle società

quotate. A seguito di tali iniziative, si è sviluppato un vivace dibattito circa l'utilità di iniziative legislative volte ad ottenere una maggiore rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice. I sostenitori delle quote sostengono che esse contribuiscano a rompere il soffitto di cristallo che impedisce alle donne altamente produttive e qualificate di raggiungere posizioni di leadership, con effetti benefici sulla performance aziendale. Tali leggi possono produrre inoltre effetti di spillover: più donne nei CDA potrebbero favorire l'assunzione o la promozione di nuove donne anche per altre posizioni manageriali nelle imprese, o si potrebbe creare un ambiente più favorevole per l'occupazione femminile (per esempio, attraverso orari di lavoro più flessibili, o politiche di conciliazione). Infine, ci potrebbero essere anche più incentivi per le giovani donne a laurearsi in settori (ad esempio, finanza, economia e diritto) più favorevoli alla carriera lavorativa. Gli oppositori delle quote di genere sostengono invece che se i CDA sono già costituiti con l'obiettivo di massimizzare il valore dell'impresa, o qualsiasi altra misura di performance aziendale - l'introduzione di un vincolo in termini di numero di donne tra i membri del CDA necessariamente porti ad una performance sub-ottimale. Nonostante i diversi punti di vista sugli effetti delle quote di genere, è indubbio che esse siano lo strumento più efficace con il quale aumentare rapidamente il numero delle donne nei CDA. Per questo motivo, seguendo l'esempio norvegese e le raccomandazioni dell'Unione Europea, un certo numero di paesi europei hanno recentemente approvato leggi nazionali sulla quote di genere nei CDA. In questo lavoro testiamo se i risultati ottenuti finora nella letteratura economica sulla Norvegia sono validi per i paesi europei che hanno adottato le quote di genere seguendo l'esempio norvegese. Anche se l'evidenza relativa alla Norvegia è ricca e utile per le sue implicazioni politiche, le caratteristiche culturali e istituzionali di questo paese gettano qualche dubbio sulla possibilità di estendere automaticamente questi risultati ad altri paesi con ben diverse caratteristiche culturali e istituzionali, come quelli del Sud Europa, che partono da condizioni iniziali molto peggiori in termini di occupazione delle donne e di pari opportunità. In questo lavoro, quindi, contribuiamo alla letteratura sulla quota di genere, fornendo, in una prospettiva comparativa, un'analisi degli effetti della rappresentazione femminile nei CDA

sulla performance aziendale in quattro paesi dell'UE: due paesi dell'Europa continentale (Belgio e Francia), e due paesi del Sud Europa (Italia e Spagna). I risultati mostrano effetti eterogenei tra paesi. Per la Francia troviamo risultati simili a quelli ottenuti per la Norvegia, con effetti negativi sulla redditività e produttività e un effetto positivo sul numero di dipendenti. Troviamo risultati simili per il Belgio, anche se in questo caso le stime non sono statisticamente significative. Il quadro è completamente diverso quando guardiamo i paesi del Sud Europa: i nostri risultati indicano che le quote di genere hanno avuto un effetto positivo sulla performance delle imprese in Italia, mentre gli effetti sono generalmente positivi, ma non significativi per la Spagna.

Quote Rosa ed empowerment di genere in una Organizzazione sindacale

Mencarelli Paola

Uil Milano e Lombardia

In ambito sindacale l'attenzione alle pari opportunità, e di conseguenza al riequilibrio della presenza femminile a tutti i livelli delle imprese, è sempre stata una spinta intrinseca nelle varie azioni che ne caratterizzano l'attività. La legge Golfo-Mosca, introducendo l'obbligatorietà di genere per almeno un quinto dei componenti dei consigli di amministrazione, ha agevolato tali azioni culturali permettendo di raddoppiare la presenza delle donne nei consigli di amministrazione rispetto a due anni. In ambito sindacale, le quote rosa sono state, nel tempo, oggetto di acceso dibattito fra chi le sosteneva e chi le ostacolava nella convinzione che le lavoratrici non fossero "panda da proteggere", perciò promuovendo l'adozione di una ottica di mainstreaming che permettesse di intraprendere azioni a favore dell'inclusione di genere nelle posizioni apicali.

Sicuramente il tema è sempre stato al centro dell'attenzione nelle azioni sindacali, ma la presenza delle donne nelle organizzazioni sindacali, seppur molto attiva e fondamentale, è sempre stata marginale.

Le ragioni riguardano in parte la natura della attività sindacale, che mal si concilia con il lavoro di cura, ma anche la persistenza di stereotipi di genere, che hanno vincolato le organizzazioni sindacali e le sindacaliste a proporsi per determinati ruoli. L'esperienza della Uil Milano e Lombardia, partendo dall'analisi degli ostacoli alla parità nei processi decisionali al suo interno, ha introdotto una serie di azioni positive, rivolte sia a uomini che a donne, per favorire il superamento degli stereotipi e la liberazione di talenti attraverso la valutazione imparziale delle attitudini, conoscenze e competenze possedute dai singoli, per farli diventare patrimonio per l'intera organizzazione. Naturalmente le azioni positive sono diventate una parte integrate della formazione dei sindacalisti e sindacaliste e riguardano: gli aspetti normativi delle pari opportunità, gli stereotipi di genere, l'ottica di mainstreaming nella presa di decisione, il welfare, gli aspetti legati al genere nella salute e sicurezza al lavoro e l'empowerment per le donne.

In particolare, in ogni corso di formazione, anche se molto tecnico, è stata adottata una ottica di mainstreaming introducendo riflessioni sulla ricaduta sul genere di qualsiasi decisione o progetto. L'obiettivo è duplice, da un lato sostenere le sindacaliste ad occupare posizioni apicali, dall'altro predisporre un contesto culturale inclusivo che sostenga la loro presenza in quanto portatrice di competenze ed esperienze in una ottica complementare a quella maschile. I risultati sono stati una maggiore sensibilità rispetto al tema delle pari opportunità nella attività sindacale e di contrattazione aziendale e un aumento della presenza femminile all'interno degli organismi a tutti i livelli dell'organizzazione sindacale.

Il contributo dei career service alla terza missione dell'università

Marino Laura, Verolino Luigi

Università degli Studi di Napoli Federico II

Per terza missione dell'Università si intende l'insieme delle attività con le quali le università entrano in interazione diretta con la società, fornendo un contributo che accompagna le missioni tradizionali di didattica e ricerca. (ANVUR, La terza missione nelle università e

negli enti di ricerca italiani, Documento di lavoro del workshop del 12 aprile 2013).

La terza missione universitaria è stata riconosciuta come missione istituzionale delle università solo in tempi recenti. Il D.M. 47 del 30.01.2013 (Allegato E) «Indicatori e parametri per la valutazione periodica della ricerca e della terza missione», infatti, ha inserito la terza missione tra le attività istituzionali la cui valutazione confluisce nel rapporto di valutazione periodica da trasmettere al MIUR entro il 31 luglio di ogni anno. In questo contesto, i career service universitari, preposti ai servizi di orientamento dei laureati degli atenei italiani, assumono un ruolo sempre più strategico per il raggiungimento della terza missione. Tali uffici sono il front desk dell'università per il mercato del lavoro. Tale ruolo di prima linea consente di:

- agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei laureati, intercettando tutte le opportunità lavorative segnalate dalle aziende;
- assistere il laureato ad affrontare il cambiamento di status da studente a lavoratore, guadagnando una migliore consapevolezza delle soft skill richieste dalle imprese;
- consolidare la rete di relazioni tra l'università e i partner industriali, attraverso una collaborazione intensa per l'individuazione dei candidati idonei per le opportunità professionali offerte.

Il career service ha, inoltre, un ruolo centrale nella complessa struttura a rete che caratterizza gli atenei di medie e grandi dimensioni. Da una parte, l'ufficio interagisce con i dipartimenti universitari per condividere opportunità e diffondere iniziative; dall'altro lato, collabora con le imprese per assisterle nella scelta dei candidati di interesse e per l'organizzazione di eventi di employer branding. Tale vicinanza consente anche il continuo aggiornamento circa i nuovi profili professionali e i principali bisogni formativi espressi dai datori di lavoro. Il contributo proposto per il convegno SIO 2016 è la presentazione dell'esperienza BOIENG Open Day, realizzato a Napoli il 9 maggio 2016, presso la Scuola Politecnica e delle Scienze di Base dell'Università degli Studi di Napoli Federico II. La collaborazione con la Boeing nasce dall'iniziativa di un ingegnere laureato in Federico II (ing. Rosario Esposito), oggi dirigente della prestigiosa multinazionale, che è ritornato nell'ateneo

di afferenza per realizzare un grande evento di recruiting, dedicato ai nuovi laureati in ingegneria.

L'iniziativa ha coinvolto non solo la multinazionale Boeing, ma anche numerose aziende del settore aerospazio della Regione Campania. All'evento di apertura hanno partecipato i rappresentanti delle istituzioni locali, universitarie e dirigenti di azienda. Il proficuo confronto tra i rappresentanti presenti è servito a fare il punto della situazione sul settore aerospazio in Campania e la capacità di tale settore di impiegare laureati, formati nella stessa regione. Le peculiarità descritte fanno di questo evento un'azione pilota, che il career office dell'Ateneo federiciano intende codificare per future iniziative dello stesso tipo da realizzare in altri settori aziendali, al fine di rafforzare la relazione tra università e impresa.

Orientamento: l'esperienza del Tutorato Matricole di Psicologia

Zulato Edoardo, Camussi Elisabetta

Università degli Studi di Milano-Bicocca

Tra i Servizi di Orientamento messi a disposizione dall'Università degli Studi di Milano-Bicocca, a partire dall'anno accademico 2014, è stata avviata dal Dipartimento di Psicologia – in collaborazione con la Commissione Orientamento di Ateneo - la sperimentazione di un Servizio di Tutorato per tutti gli studenti (circa 700) iscritti al primo anno dei corsi di laurea “Scienze e tecniche psicologiche” e “Scienze Psicosociali della Comunicazione”. La sperimentazione ha successivamente coinvolto anche i corsi di laurea di “Giurisprudenza”, “Fisica” e “Scienze e Tecnologie Chimiche”. Tale Servizio consiste in un percorso di accompagnamento “tra pari” - non solo in ingresso, ma anche in itinere- che affianca alle matricole dei tutor, ossia degli studenti iscritti ai corsi di laurea magistrale di Psicologia (selezionati attraverso un bando “150 ore”) che - nella logica anglosassone del mentoring – abbiano portato a compimento con successo la laurea triennale. Il progetto è pensato sia per prevenire i potenziali abbandoni (significativamente concentrati in corrispondenza del primo anno di corso) sia per favorire complessivamente il processo di socializzazione alla vita

universitaria e gli eventuali percorsi di ri-orientamento (operando in collaborazione con la Rete dei Servizi di Orientamento di Ateneo). Inoltre, prevede incontri individuali e di gruppo “in presenza” e consulenza telematica per le matricole a partire dall’inizio dell’anno accademico. I tutor, opportunamente formati e supervisionati dai referenti per l’Orientamento del Dipartimento e dalle Presidenti dei Corsi di Laurea, svolgono sia una funzione informativa, relativa agli aspetti organizzativi e burocratici della vita di uno studente, che un ruolo “formativo”, offrendo uno spazio di confronto sul “senso” delle scelte intraprese (dubbi, paure, eccessiva sicurezza, ecc.) e da intraprendere (esami a scelta, progettualità e prefigurazione del futuro ecc.) L’intervento illustra l’esperienza e i risultati del “Servizio di Tutorato Matricole” relativi all’anno accademico 2015/2016, evidenziandone criticità e potenzialità in un percorso di orientamento studentesco. La presentazione partirà dalla riflessività dei tutor e dai risultati relativi ad una ricerca sulla qualità del servizio condotta dallo stesso Dipartimento di Psicologia.

Sessione 25

Servizi universitari: Come costruire una Rete dei Servizi di Orientamento

Chair: Stefania Milani, Capo Settore Orientamento, Stage e Placement, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Presentazione generale

Il simposio si propone di fornire modalità operative ed un'occasione di confronto sul valore aggiunto che la RETE, come modello di intervento, può avere anche per i servizi agli studenti ed in particolare per le attività di orientamento, a partire dall'esperienza dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca che, nel 2014, ha istituzionalizzato la Rete dei Servizi di Orientamento di Ateneo.

Verranno illustrate e approfondite le scelte politiche fatte dall'Ateneo che hanno facilitato il processo di costituzione della Rete:

- 1) l'individuazione di un'unica figura, quella del Pro rettore per l'Orientamento e le Attività di Job Placement, che attesta la volontà di adottare una politica condivisa di orientamento dall'ingresso in Università fino all'inserimento nel mondo del lavoro;
- 2) la nomina di un'unica Commissione Orientamento, composta da rappresentanti di tutte le aree disciplinari e dai responsabili amministrativi dei vari servizi, che affronta, discute, propone linee-guida, iniziative, progetti e ricerche perché l'intera 'filiera' dell'orientamento sia seguita da un solo organo;
- 3) un unico Settore che coordina gli uffici che seguono le attività di orientamento in ingresso, itinere ed uscita;
- 4) il dialogo costante del Prorettore, della Commissione Orientamento e dei Responsabili Amministrativi con altre realtà interne all'Ateneo (didattica, ricerca, valutazione, innovazione);
- 5) l'attività di sperimentazione e ricerca, che ha consentito nel tempo non solo di individuare i bisogni e le domande degli studenti e di mettere a punto azioni di orientamento appropriate, ma ha anche messo in luce nuovi fenomeni sociali, come, ad esempio, la presenza sempre più massiccia dei genitori alle iniziative e ai

servizi di orientamento. La Bicocca, per prima in Italia, ha prestato loro attenzione; quando ancora si guardava con una certa diffidenza a questo tipo di intervento, si è riservato loro un luogo e uno spazio di riflessione, di accompagnamento e di orientamento;

- 6) l'individuazione di uno spazio unico in cui collocare i vari servizi che afferiscono alla Rete di Orientamento e dove si svolgono tutte le attività (informative, formative e consulenziali).

Il lavoro in rete genera processi innovativi, offre interventi più efficaci, apre nuovi scenari, permette di ottimizzare tempi e risorse e di sfruttare opportunità che non sarebbero raggiungibili dai singoli. Il simposio si propone un momento di formazione, scambio e condivisione sui seguenti temi: perché costituire una rete dei servizi di orientamento? Come realizzarla? Quali le criticità? Quali gli strumenti e gli attori coinvolti?

Sabato 15 ottobre

Tavola rotonda

**“Quale orientamento” per un lavoro dignitoso per tutti in
un’epoca di transizione ed incertezza**

*Chair: Salvatore Soresi, Dipartimento di Filosofia, Sociologia,
Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova*

**Orientamento e servizi per il lavoro nel tempo della crisi. Per
una ecologia delle transizioni.**

Bresciani Pier Giovanni

*Università degli Studi di Bologna & Università degli Studi di
Urbino, Presidente SIPLO (Società Italiana Psicologia del Lavoro e
dell’Organizzazione)*

Alla crisi di questi anni si accompagnano per diversi tipi di popolazione effetti di perdita di occupazione e di perdita di valore professionale ‘scambiabile’ sul mercato del lavoro; sfondo che a sua volta dilata, circolarmente, la percezione di insicurezza, di ‘perdita’, di downgrading, e conseguentemente di powerlessness: anche da parte di soggetti che fino ad ora apparivano (e si ritenevano) meno esposti ai rischi del mercato, e che si scoprono invece improvvisamente ‘vulnerabili’ al pari di altri, con il ‘di più’ dell’esservi ‘culturalmente’ impreparati.

Ne derivano effetti di dis-orientamento: il contesto esterno risulta meno certo e ‘decifrabile’, quello che in precedenza appariva un ordine (relativamente) ‘certo’ viene disconfermato, e ciò ha un impatto rilevante sulla percezione di sé, sulla percezione del futuro, sulla percezione di sé nel futuro. Aumentano le probabilità di perdere il lavoro, e/o la possibilità che la propria professionalità trovi un riconoscimento ed una valorizzazione inferiore che in precedenza; questo in alcuni ambiti è magari ‘bilanciato’ dall’aumento delle chance per alcuni specifici tipi di occupazioni, professioni, competenze: ma lo sfondo della crisi determina nella percezione dei fenomeni da parte delle persone coinvolte un ‘effetto alone’ che non concorre a definire un equilibrio tra questi due aspetti. Naturalmente,

e come sempre, la diseguale dotazione di risorse di diverso ordine (economico, professionale, sociale, relazionale) sulla quale i soggetti possono contare influisce sul livello e sulle caratteristiche dell'impatto della crisi sulla sua percezione: e ciò non in assoluto, ma piuttosto in relazione a contesti territoriali e settoriali, a mercati, a congiunture economiche. Ciò su cui ci si intende interrogare nell'intervento è se e in che misura lo scenario emergente della crisi abbia realmente cambiato in modo 'decisivo' la domanda di orientamento per le persone che accedono al lavoro, che in esso si muovono oppure che da esso fuoriescono; e in caso positivo, di quale natura sia tale cambiamento. La tesi che si sostiene a tale riguardo è che in realtà la crisi funzioni come un 'analizzatore', e consente di evidenziare le questioni essenziali del 'fare orientamento': della sua finalità; del suo senso; del suo setting; dei suoi problemi-chiave. Ciò significa che una parte del 'valore' che la crisi porta all'orientamento consiste nell'obbligarlo a confrontarsi di nuovo con 'l'essenza' di alcuni suoi dilemmi 'costitutivi' (supporto all'auto-orientamento oppure influenzamento intenzionale; informazione oppure consulenza; locus of control interno oppure locus of control esterno; ecc.) che aveva forse troppo trascurato, 'godendosi il successo' di questi anni. Un'altra parte di tale valore consiste invece nella accentuazione di alcune delle questioni-chiave che da sempre l'orientamento 'porta con sé', ma che risultano non di rado 'oscurate', perché da un lato le rappresentazioni con le quali gli attori 'finali' della relazione orientativa (le persone; gli orientatori) accedono all'esperienza, e dall'altro le rappresentazioni e l'immaginario sociale con cui i diversi stakeholders (imprese, agenzie che erogano servizi, parti sociali, istituzioni, pubblica opinione, media, ecc.) 'guardano' allo sviluppo della esperienza stessa (esprimendo su di essa intenzioni, aspettative, valutazioni) creano 'un contesto' la cui rilevanza è consistente ai fini della attribuzione di senso a ciò che avviene, ed anche ai fini degli esiti che ciò che avviene può produrre. In estrema sintesi, la ipotesi che si intende sostenere è che in realtà la crisi più recente mostra che l'orientamento che ha già cominciato a fare i conti con 'la società delle transizioni' deve soprattutto continuare a prestare una attenzione selettiva alle questioni con le quali negli ultimi anni ha imparato a confrontarsi, e che l'hanno obbligato a ripensarsi e

ridefinirsi. Tornano a fuoco quindi alcune grandi questioni-chiave, che da molto tempo ormai sono tutt'uno con la riflessione 'evoluta' sull'orientamento: transizione come condizione 'permanente'; rapporto tra molteplicità delle esperienze e dei percorsi e identità della storia personale; 'pensabilità' del futuro e ri-progettabilità personale; costruzione di sé contestuale alla costruzione del percorso professionale; scelta, procrastinazione e 'tempo opportuno' della decisione; vincoli, risorse e opportunità e soprattutto loro 'riconoscimento' come tali da parte dei soggetti; ecc.

Si richiamerà il nodo della crucialità dello 'sguardo' con il quale l'operatore di orientamento coinvolto nella relazione 'in un contesto di crisi' deve 'inquadrare' tale relazione e attribuirle senso: è questo a 'fare la differenza' perché è questo a fare sì che i tanti servizi, le tante azioni, i tanti dispositivi e strumenti che l'orientamento ha in questi lunghi anni sedimentato e messo in campo possano costituire un ricco repertorio di risorse a disposizione per una analisi ed una progettazione 'intelligente', professionalmente competente ed eticamente responsabile; e non invece una specie di 'percorso ad ostacoli' al quale sottoporre (non sempre senza sadismo; non di rado senza l'attenzione e la sensibilità necessaria) le persone, confidando sulla disponibilità in genere favorita dalla loro condizione di vulnerabilità.

Garanzia Giovani: luci ed ombre di un programma in corso che avrebbe potenzialità anche orientative

Sarchielli Guido

Università degli Studi di Bologna

Il Report su Garanzia Giovani (ISFOL, Maggio 2016) facilita una riflessione critica su questo importante programma di politica attiva del lavoro teso a contrastare l'inattività giovanile e a favorire un più agevole ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, con specifico riguardo ai Neet. Il monitoraggio mostra, da una parte, il graduale avvicinamento verso gli obiettivi di occupabilità dei giovani, dall'altra la presenza di elementi di criticità solo parzialmente affrontati.

Richiamiamo alcuni aspetti positivi: a) un regolare aumento delle adesioni al programma e un'accettabile capacità di risposta da parte delle regioni e dei servizi per l'impiego, pubblici e privati, di prendersi carico dei giovani e di offrire loro una o più delle misure attivate dai piani regionali (Al 31 marzo 2016, si sono registrati al programma poco meno di un milione di giovani rispetto al bacino potenziale, stimato in circa 1,7 milioni di giovani, con un tasso di copertura di circa il 57%.); b) una procedura (amministrativa) di presa in carico relativamente simile a livello nazionale, concretizzata con la definizione di un "percorso individuale" che dovrebbe essere coerente con le caratteristiche personali, formative e professionali del giovane, definite attraverso il cosiddetto profiling; c) la proposta di un insieme di misure standard: offerta di lavoro (con possibile bonus occupazionale); di tirocinio extra-curriculare; di contratto di apprendistato; di servizio civile (con relativa borsa); di accompagnamento all'avvio d'impresa; di incentivo alla mobilità transnazionale; di inserimento o reinserimento nella formazione o istruzione per completare gli studi o specializzarsi; d) il sistematico monitoraggio dell'attuazione del piano nazionale e dei piani regionali sulla base di un sistema informativo nazionale che permette una 'tracciatura informatica' del giovane, dalla fase di adesione iniziale fino al completamento del percorso proposto.

Fin qui gli aspetti positivi, ma è inevitabile che in un'operazione così complessa, pensata per grandi numeri e in un'ottica emergenziale, affiorino numerosi elementi di perplessità:

1) Il primo concerne la scarsa chiarezza della nozione di occupabilità che sembra coincidere con "occupazione assistita". Non vi è un'esplicita attenzione sul tipo di risorse personali (psicosociali, motivazionali, di competenza, ecc.) da potenziate durante il programma per facilitare la progettazione di un percorso personalizzato, dislocabile in un arco temporale più ampio del programma Garanzia giovani. Le aspettative dei giovani (e dell'opinione pubblica) sono state probabilmente troppo orientate verso la richiesta di un lavoro (il 74,9% dei giovani registrati si attende di trovare un'occupazione grazie al programma). Ciò appare un limite (o almeno una distorsione comunicativa) proprio considerando le caratteristiche psicosociali dei giovani inattivi. Una maggiore attenzione alle potenzialità individuali e alle motivazioni

attivabili in termini di progetto poteva (o potrebbe) essere un utile correttivo allo stato attuale scoraggiamento e un'occasione concreta di ri-orientamento professionale. Non ci si può poi meravigliare che le maggiori difficoltà di accesso al programma riguardino i giovani “più deboli”, soprattutto in termini di titoli di studio (tra i laureati la partecipazione è quattro volte quella registrata per i giovani che possiedono al più la licenza media);

2) in secondo luogo l'algoritmo con cui si costruiscono i profili (che pure è stato considerato come una importante innovazione tecnica) meriterebbe di essere ulteriormente discusso sul piano non statistico ma psicologico. Sono evidenti le sue funzioni pratiche di categorizzazione amministrativa (per attuare un'equa distribuzione di incentivi monetari). Tuttavia, attribuire automaticamente e formalmente un “coefficiente di svantaggio” di fatto tende a svalutare il lavoro di consulenza e accompagnamento degli stessi operatori e rischia di divenire un ulteriore fattore demotivante (una sorta di “profezia che si auto-adempie”), soprattutto considerando che tale coefficiente deriva dalla considerazione di sole variabili socio-anagrafiche. Esse certo non aiutano a fotografare né la biografia psicosociale della persona né le sue potenzialità di sviluppo né la possibile vicinanza delle offerte alle priorità e ai desideri delle persone.

3) Va rilevato come, rispetto al set di azioni possibili per migliorare l'occupabilità, emerge un eccesso di utilizzo del tirocinio extra-curricolare. Il tirocinio è più facile da attuare quando serve alle aziende (come un sostituto di occupazione vera e propria). Si tratterebbe però di capire a quale condizione esso può diventare un'esperienza orientativa, una strategia di sviluppo della persona e una vera occasione di potenziamento delle sue risorse. Ciò pare poco probabile in carenza di un'esplicita progettazione con questa finalità e in un'ottica di personalizzazione. Anche su questi aspetti occorrerebbe accumulare informazioni per ricavare elementi di correzione derivanti dalle effettive pratiche (più o meno buone).

Il futuro dell'orientamento: risorse e strumenti

Camussi Elisabetta*, Nota Laura**

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

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

In un'epoca di marcata incertezza, di crisi socioeconomica e di persistenza delle disuguaglianze di genere, epoca come quella che stiamo vivendo ora, l'orientamento è chiamato a fare la sua parte e dimostrare di essere in grado, con rinnovate sensibilità ed aggiornate strumentazioni, di aiutare persone, organizzazioni e contesti ad individuare per tutti, nonostante gli accentuati livelli di incertezza e nonostante la mancanza di parità effettiva tra uomini e donne, obiettivi da perseguire, opportunità da cogliere e strategie da porre in essere (Soresi & Nota, in press; Cohen-Scali, Rossier, & Nota, in press). Uno degli obiettivi è, di fatti, quello di superare quelle barriere di carattere culturale e stereotipico, osservabili già a partire dalle scelte di orientamento (Chodorow, 2002) e perpetuate nei contesti lavorativi, che si frappongono al perseguimento di un'effettiva parità e di una scelta non dettata esclusivamente da aspettative sociali. I processi legati alle scelte formative e professionali, infatti, risultano ancora fortemente influenzati da stereotipi di genere e da aspettative stereotipiche: alcuni percorsi sarebbero adatti alle donne e non agli uomini (e viceversa), secondo una presunta "naturale" corrispondenza tra identità di genere e professione (Camussi, Annovazzi & Montali, in press a).

Per questo motivo, risulta sempre più necessario promuovere nelle persone le capacità e le competenze necessarie per assumere ruoli agentici, diventare 'designer' dei propri percorsi professionali e, più in generale, della propria vita, e in relazione a ciò, attraverso ragionamenti autobiografici e un lavoro sulla propria identità, considerata anche come identità di genere, di costruzione e revisione delle narrazioni inerenti al sé, che integrino diversi aspetti della propria esistenza. Per tutto questo abbiamo bisogno di risorse individuali e contestuali.

Pensando alle risorse individuali negli ultimi cinque/sei anni particolare attenzione è stata data a variabili quali la career

adaptability, la career preparedness, l'employability. Numerosi studi hanno considerato la speranza, l'ottimismo, la resilienza, l'orientamento al futuro, quali aspetti che possono caratterizzarsi come 'fonte di energia' e come fattori di protezione nei processi di costruzione professionale che però devono essere 'ricaricati', tanto più frequentemente tanto più le persone si caratterizzano come vulnerabili, in quanto vengono facilmente 'erosi' dalla gestione del quotidiano, dal rapportarsi con aspettative sociali spesso stereotipiche e dalle richieste impegnative del contesto (Santilli et al., 2015; Ginevra et al., 2016; Rossier, Ginevra, Bollmann, & Nota, in press). Ricordiamo anche il coraggio, in quanto processo che aiuta a opporsi a fenomeni quali quelli delle discriminazioni, a definire il rischio, a individuare azioni utili a fronteggiarlo malgrado le potenziali conseguenze negative, nel tentativo di ottenere un risultato positivo per sé e anche per altri. Oltre a queste, anche la capacità di argomentare, di mettere a fuoco aspetti pro e contro la posizione da sostenere e quelle da contestare, individuando, smascherando e neutralizzando errori e fallacie della discussione, e proporre argomentazioni libere da ciò.

Pensando alle risorse contestuali, l'orientamento deve essere capace di puntare sulla prevenzione e il coinvolgimento del contesto. Di fatto la prevenzione massimizza le sue probabilità di successo se riesce a promuovere attorno a sé il consenso e la partecipazione non solo di diversi specialisti, ma anche e soprattutto, di coloro che con la loro presenza, i loro atteggiamenti e comportamenti concorrono a definire di fatto il "clima" dei contesti frequentati, come insegnanti e genitori. Così a nostro avviso l'orientamento avrà la forza di incidere socialmente se riesce a fare in modo che persone importanti e significative a loro volta diventino 'sostenitori' anche di percorsi non stereotipati e dei punti di forza dei bambini, dei giovani e delle donne, e siano in grado di potenziarli nel corso del tempo (Nota, Ferrari, Sgaramella, & Soresi, in press). Tra gli altri, di fatti, l'obiettivo risulta essere quello di promuovere nel contesto le basi per una parità per tutti, sostenendo la diversità – e non la disuguaglianza – ovvero sostenendo l'individualità di ogni persona, poiché sviluppi le proprie competenze, ricco della sua storia di genere e di vita (Camussi & Annovazzi, 2016).

Nel corso della relazione saranno presentati dimensioni, strumenti e nuove tecnologie tra cui Science Café, Progetti di Service Design, Formazione on-line and on-the-job, Realtà virtuale e aumentativa, Hackathons, applicati, (Camussi, Annovazzi, & Montali, in press b). Infine, verranno illustrati i primi risultati che alla luce di quanto sopra ci permettono di porre attenzione al genere nelle azioni di counselling e di andare oltre il matching paradigm e ad azioni di profiling che sempre più spesso nella letteratura vengono additate come operazioni deboli, riduttive e semplicistiche, non più in grado di consentire letture esaustive delle complessità, globalità e precarietà che sta caratterizzando, in particolare, il mondo del lavoro dei paesi occidentali.

Bibliografia

- Camussi, E., & Annovazzi C. (2016), A proposito di (im)pari opportunità tra uomini e donne: la questione del “Gender Pay Gap”. In A. Quadrio & D. Pajardi (Eds.), *La società “ri-pensata”*. Milano: Edra
- Camussi, E., Annovazzi, C., & Montali, L. (in press a). Coraggio, Futuro e Differenze di Genere. In S. Soresi, L. Nota, & M. C. Ginevra (a cura di). *Le funzioni del counselling: criticità, prospettive ed applicazioni*. Padova: Cleup.
- Camussi, E., Annovazzi, C., & Montali, L. (in press b). Gender-specific Career Counselling: innovative methods and tools. In L. Nota & S. Soresi (Eds.), *Counseling and coaching in times of crisis and transitions: from research to practice*. London: Routledge Publisher
- Chodorow, N. J. (2002). Glass ceilings, sticky floors, and concrete walls: Internal and external barriers to women’s work and achievement. In B. Seeling & R. Paul (Eds.), *Constructing and deconstructing women’s power*. London: Karnac.
- Cohen-Scali, V. Rossier, J., & Nota, L. (in press). *International Perspectives on Current Research in Career Counseling and Guidance*. Berlino: Springer Publisher
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). Visions About Future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International*

- Journal for Educational and Vocational Guidance*. Advance online publication
- Nota, L., & Soresi, S. (in press). *Counseling and coaching in times of crisis and transitions: from research to practice*. London: Routledge Publisher
- Nota, L., Ferrari, L., Sgaramella, T. M., & Soresi S. (in press). Prevention and Schooling in Italy: From Past and Present to the Future. In M. Israelashvili & J. L. Romano (Eds.), *The Cambridge Handbook of International Prevention Science*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (in press). The importance of career adaptability, employability, and career resilience in designing a successful life. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. New York: Springer.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. (2015). Design My Future: An Instrument to Assess Future Orientation and Resilience. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 123-137

Indice degli Autori

- Alario M.; 156
Andolfi V.R.; 39
Annovazzi C.; 180; 181; 185
Antonietti A.; 39; 143
Arcangeli L.; 72
Arcari M.; 168
Ardenghi S.; 167
Averna R.; 82
Avezza F.; 168
Bandello F.M.; 165
Bani M.; 21
Baradello A.; 74
Barbaranelli C.; 165
Barile F.; 21
Bazzan R.; 168
Becchio S.; 168
Ben Soussan T.D.; 68
Bertellino R.; 55
Binetti S.; 151
Boerchi D.; 38; 40; 146
Bombelli M.C.; 28
Bono R.; 116
Bortoluzzi M.; 56
Bosio A.C.; 44; 137
Bozzaro S.; 165
Brambilla P.; 168
Bresciani P.G.; 197
Bressaglia G.; 120
Broggi F.; 168
Caiaffa M.F.; 165
Campione M.; 111
Camussi E.; 4; 103; 180; 181;
185; 193; 202
Cardilli D.; 118
Caroniti D.; 114
Carrieri L.; 120
Castiglioni I.; 31
Cavaggioni G.; 165
Ceccarelli G.; 135
Coco C.; 48
Coco S.; 125; 167; 168
Codini M.; 177
Comi S.; 188
Consorti F.; 162; 163
Contestabili F.; 123
Corrias D.; 21; 167
Cortese C.G.; 111
Craparo G.; 153; 155
Crocchi S.; 171
Crovo A.; 25
D'Andrea D.; 25
Da Re L.; 58
De Beni R.; 17
De Placido S.; 165
De Vita L.; 29
Di Corrado D.; 62
Di Giuseppe T.; 68; 122
Di Grigoli A.; 55
Di Liegro I.; 165
Di Maggio I.; 98
Di Nuovo S.; 62; 145; 149
Di Rienzo P.; 83
Dolce R.; 21
Elasdi E.; 48
Emanuel F.; 111
Falco A.; 25
Familiari G.; 165
Federiconi A.; 105
Ferrari L.; 28; 33
Ferrari P.R.; 91
Ferrero G.; 183
Fioravanti C.; 7
Fontana M.R.; 19
Formenti L.; 23; 25
Formica M.; 5
Formiconi C.; 52
Fotia D.M.; 114
Franchetti C.; 125

- Fulcheri M.; 63
Galimberti A.; 23; 25; 109
Gambacorti-Passerini M.B.; 109
Gangemi A.; 103; 104
Garbo R.; 79
Gardani G.; 168
Ghezzi V.; 165
Ghisi M.; 17
Ghislieri C.; 64; 111
Giasanti A.; 6
Ginevra M.C.; 130; 181; 185
Giora M.; 58
Giorgetti M.; 39
Giovannoni R.; 168
Grandi P.; 7
Grasseni M.; 188
Grigolin G.; 35
Gualdi G.; 88; 144
Invernici C.; 89
Lang M.; 46
Lecce S.; 9
Lepri G.L.; 5; 10; 96
Librio E.; 88
Ligozzi M.M.; 50
Liquori F.; 56
Locatelli V.; 165
Lodi E.; 10; 96; 130; 181
Lodi M.; 123
Lubelli B.; 38
Lunardi G.; 60
Maddalone M.; 168
Madeddu F.; 15; 19
Magnano P.; 62; 127; 145; 153;
155; 181
Maiolo M.E.; 63
Mancini C.; 7
Marafioti E.; 116
Marcato R.; 170
Marino L.; 191
Martini M.; 64
Masdonati J.; 134; 136
Mazza U.; 21
Mencarelli P.; 190
Meneghetti C.; 17
Menegola M.; 125
Meroni R.; 168
Michelini M.; 90
Milani S.; 195
Mondin P.; 123
Montali L.; 108
Montana T.; 173
Monti F.; 16
Morini S.; 165
Muraro R.; 165
Muscolo M.; 114
Nardelli R.; 35
Negri S.; 168
Nespoli A.; 168
Nicolini P.; 52
Nota L.; 4; 33; 75; 79; 128; 130;
140; 181; 202
Origo F.; 188
Osio L.; 25
Pace F.; 147
Pagani L.; 188
Pagot C.; 128
Pajardi D.; 9
Palmieri C.; 109
Panzeri M.C.; 168
Paoletti P.; 68; 122
Paoloni G.; 46
Parlato F.; 66
Patrizi P.; 5; 10; 96; 130; 181
Pavoncello D.; 122
Pavone M.; 72; 78
Pitto M.; 168
Pivetti M.; 108
Plantulli A.; 21
Platania M.; 160
Platania S.; 156; 158
Pouyaud J.; 3
Preti E.; 19

Prina F.; 11
Procentese F.; 108
Ramella E.; 38; 42
Regolo D.; 52
Rella R.; 105
Rezzonico G.; 21
Ricchiardi P.; 64
Ricci Bitti P.E.; 16
Ricci C.; 168
Righetti E.; 85
Rinaldi T.I.; 175
Riva Crugnola C.; 15; 19
Rizzato R.; 17
Rosa A.; 94
Rosas D.; 183
Rossi M.; 25
Rovetta R.; 25
Sabato S.; 111
Sala R.; 42
Sambataro S.; 114
Sangiorgi G.; 188
Santilli S.; 33; 128
Santisi G.; 153; 158
Sarchielli G.; 138; 199
Sarno I.; 19
Sassi C.; 103
Sborlini I.; 46
Scaffidi Abbate E.; 116
Scandella O.; 80
Schiavetta M.; 69
Serantoni G.; 122
Sforza V.; 46
Sgaramella T.M.; 56; 94; 100
Soresi S.; 33; 75; 135; 140; 197
Sorgi K.; 46
Stefanel A.; 90
Strepparava M.G.; 15; 21; 162;
165; 167; 168
Terni De Gregory V.; 9
Tiralongo C.; 116
Tonin C.; 60
Torre E.M.; 64
Trisolini E.; 25
Valerio P.; 50
Valli M.; 165
Vecchio L.; 44
Venuti P.; 48
Vergona B.; 50
Verolino L.; 191
Verza M.; 128
Vianello F.; 13
Vitale A.; 23; 25
Vullo C.; 156; 158
Zammitti A.; 41; 127; 155
Zanetti M.A.; 87; 144
Zobbi V.; 168
Zorzi F.; 21
Zuccoli F.; 180
Zuffo R.G.; 63
Zulato E.; 193