



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA



International Conference



Disseminating issues on inclusion contributes to creating a wave of change that highlights differences and allows individuality to emerge. Also the grey spheres are gradually reached by the wave and transformed both in shape and color

Abstracts





La.R.I.O.S.

Laboratorio di Ricerca ed Intervento per l'Orientamento alle scelte



NETWORK FOR INNOVATION IN CAREER GUIDANCE & COUNSELLING IN EUROPE



EUROPEAN SOCIETY FOR VOCATIONAL DESIGNING AND CAREER COUNSELING



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA | DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA, PEDAGOGIA E PSICOLOGIA APPLICATA (FISPPA)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA | Centro di ateneo per la disabilità e l'inclusione



ATENEI DEL TRIVENETO PER L'INCLUSIONE



CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO



CENTRO SERVIZIO VOLONTARIATO PROVINCIALE DI PADOVA

nel cuore della solidarietà



INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Network Uni.Co
Network Universitario per il Counselling
Formazione e certificazione delle competenze



Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare ONLUS



AIFO
dal 1961 con gli ultimi

Con il Patrocinio del Comitato Italiano per l'UNICEF



Comune di Padova



PATROCINIO REGIONE DEL VENETO



**COUNSELING AND SUPPORT
DECENT WORK, EQUITY AND INCLUSION
PASSWORDS FOR THE PRESENT AND THE FUTURE**

INDEX

THURSDAY, 5th OCTOBER 2017 - Plenary Session	5
THURSDAY, 5th OCTOBER 2017 – Afternoon	8
FRIDAY, 6th OCTOBER 2017 - Plenary Session	89
FRIDAY, 6th OCTOBER 2017 - Afternoon	93
SATURDAY, 6th OCTOBER 2017 - Plenary Session	180
POSTER SESSION	182
INDEX OF AUTHOR	198

THURSDAY, 5th OCTOBER 2017 - Plenary Session

Decent work, equity and inclusion: some reflections to go over.

Nota Laura, Soresi Salvatore

Università di Padova, Italia

Today we have goods and resources available that humankind has never had before. All the same, we are still talking of decent work, equity, social inclusion and wondering how it is possible that throughout the world there still exist illegal and indecent jobs, intolerable inequalities in the distribution of wealth, discriminations, walls and barriers to free circulation of ideas, values and individuals.

Discomforts and exclusions are unfortunately on the increase and concern larger and larger segments of the population even in wealthy countries, those countries that, on the whole, seemed to have succeeded in defending educational processes, social and work inclusion from the threat of exclusion.

To overcome that, to be able to offer a better future to everybody all over the world, many persons, from policymakers to those that have the power to influence people's wellbeing and the quality of the future of our planet, must do their part harder and better than they are, because there is certainly no satisfaction about the way things are going.

Also those that deal with counseling, education, work and inclusion must affirm with courage and without hesitation that if they really wish to be of help to people and their life contexts they ought to explicitly abandon, as listed in the Manifesto on inclusion distributed by the University of Padova, restricted visions, exclusively "technical" reading of issues, presumptions of scientific and cultural superiority toward contributions that may come from other disciplines, from other cultures, other professions, other citizens, at the same time avoiding the temptation or claim, perhaps in the name of neo-liberalism or globalization, of "scientific and cultural colonialism".

In order to think of and prepare a better future we need new values to anchor in, new sensitivities, up-to-date instrumentation, large participation and sharing, avoiding to attribute or make others attribute on a massive scale to every single individual the responsibility for their own destinies and for the quality of their life contexts. Decent work, 'good' work as we prefer to call it at Larios, equity, and inclusion require a markedly environmentalist reading because everything we observe and narrate must be considered the result of complex interactions and "contaminations". On the other hand, the word 'context', dear to so much psychology, comes from *contextus* the past participle of the Latin verb *contextere* (to weave together), which refers to someone who weaves or to something or someone that has been 'woven', composed, constructed.

Everything that is 'interwoven and composed' is necessarily complex and does not admit simplistic and linear analyses. Studying decent work, equity and inclusion and deciding what to do is certainly difficult, not final, but we should first of all avoid uniform, absolute, standardized thinking maybe proposing patterns and profiles of persons or contexts built with this or that repertoire of skills and competences in mind. We must not forget that contexts are the privileged 'places' to be considered in planning and realizing any project on prevention and support. And this is not simply a question of deciding which adjective or phrase to associate with the word development (sustainable, compatible, alternative, humane, etc.) or of proposing new reference models. It is a question of rethinking composite different developments, yet to be defined as they will have to derive from sharing and awareness discussed and developed within different communities and different contexts.

In all this, of course, research must do its part better by trying to create internal dialogs in an interdisciplinary way, but also by involving policymakers, professionals and communities and encouraging young researchers to be, as already suggested by Popper, especially original and divergent, to rely on their own critical thinking and to distrust those who, all things considered, ask only for alliances and conformity to this or that vision, this or that model.

It is and it will continue to be very hard also in the future to stamp out indecent work, inequality and exclusion ... we need and we will need a lot of research, a lot of participation and collaboration, sociological, legal, economic, psychological, anthropological reflections and, why not, a good deal of ethics and ideology.

Moving the world onto a sustainable path: utopia or a must?

Giovannini Enrico

Università di Roma "Tor Vergata", Italia

Enrico Giovannini is an Italian economist and statistician, member of the Club of Rome. Since 2002 he is full professor of economic statistics at the University of Rome Tor Vergata. He is Senior Fellow of the LUISS "School of European Political Economy", member of the "Commission Economique de la Nation" of the French Government, and co-chair of the "Independent Expert Advisory Group on the Data Revolution for Sustainable Development" established by the Secretary-General of the United Nations. Founder and Spokesman of the Italian Alliance for Sustainable Development, he is also chair and member of several boards of Italian and international organisations. From April 2013 to February 2014 he was Minister of Labour and Social Policies in the Italian government. He was also President of the Italian Statistical Institute (Istat), Director of Statistics and Chief Statistician of the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

Symposium. Balancing future life roles and decent work: cross-cultural perspectives

Chair: Gerstein Lawrence H., Ball State University, USA

Co-chair: Cinamon Rachel Gali, Tel Aviv University, Israel

As individuals develop and the intersectionality of various identities form, individuals encounter and embrace different life roles. Many challenges and opportunities are associated with these diverse roles. One critical challenge is developing the ability to effectively balance, for example, work, family, leisure, citizenship, finances, and community engagement. Success in this regard can mean enhanced quality of life, securing decent work, and adaptive life roles, while the inability to achieve such a balance can lead to social, economic, vocational, societal, and/or recreational marginalization, stigma, and oppression. Anticipating work-family relations, for instance, has been found to be an important variable affecting the career plans of young adults, emphasizing the importance of understanding the contextual and cultural aspects of thinking about the potential interaction of future life roles.

In this symposium, the results of studies on future perceptions of life roles conducted with young adult females and males in Israel, the United States, and Hong Kong will be presented. Along with highlighting the various life roles and time perspectives identified in each study, the presenters will discuss the findings in relation to cultural and contextual factors linked with balancing these roles. Recommendations for future cross-cultural research and career interventions focused on obtaining decent work and also balancing additional life roles effectively will be introduced as well.

Hong Kong women's future perceptions and decent work.

Liao Hsin-Ya¹, Cheung Raysen Wai Leung², Kim TaeSun³, Hutchison Ashley⁴, Bellare Yamini⁵, Gerstein Lawrence H.⁵

¹Washington State University, USA, ²City University of Hong Kong, ³Soong Sil University-Korea, ⁴University of North Dakota, USA, ⁵Ball State University, USA

To understand how individuals' perceive their future, it is important to inquire about their dreams, challenges, plans, and expectations. One's culture or nationality also seems to affect these perceptions. To date, there is no known research, however, on how persons in Hong Kong perceive their future. Guided by Social Cognitive Career Theory, this study addressed this gap by investigating the future perceptions of 58 Hong Kong female university students. Based on thematic analysis, the results revealed the interplay among several main life roles in relation to contextual, gender, and cultural factors when young Hong Kong women perceive their futures. Along with discussing the details and challenges linked with this study, the presenters will highlight implications of the findings for future cross-cultural research and career interventions regarding balancing various life roles, decent work, and considering unique cultural and gender factors when pursuing these activities.

Young adults with special needs envision their future.

Michael Rinat, Ran Galia, Cinamon Rachel Gali

Tel Aviv University, Israel

Future perceptions are an important aspect in the career and identity construction of young adults. Most of the studies in the domain of future perceptions and future orientation focus upon young adults with typical development, while our understanding about the way young adults with special needs envision their future is narrow. Thus, our ability to guide career counseling and career interventions for this vulnerable population is limited. The current presentation will describe a qualitative study conducted in order to reduce this gap. The participants were 15 Israeli young adults with special needs who were interviewed about their future for a period of 60-90 minutes. A qualitative analysis of the interviews revealed confidence with regard to their future in the vocational role, especially in the "protected occupation" program. Their vision about future romantic relations and their ability to manage work and family simultaneously was narrow and replete with fears and less hope. Theoretical and practical implications will be discussed.

U.S. women and men's future perceptions: culture, gender, and decent work.

Hutchison Ashley¹, Bellare Yamini², Kim TaeSun³, Gerstein Lawrence H.²

¹University of North Dakota, USA, ²Ball State University, USA, ³Soong Sil University, Korea

Future perceptions represent people's hopes, dreams, fears, and visions of their future lives. These perceptions impact individuals' present-moment goals and decision-making. In this symposium, we present the findings of two research studies that investigated U.S. male and female college students' future perceptions. In study 1 involving U.S. women, results revealed participants reported future perceptions in a variety of life roles (e.g., work, family/relationships, residence, education). In study 2 involving U.S. men, a host of similar themes to those discovered in study 1 were identified to capture the participants' future perceptions (e.g., work, family, education, quality of life). In this presentation, we will discuss the results of both studies in the context of culture, gender, and diverse life roles, and also share implications of the findings for career development, and decent work.

Discussant: Cinamon Rachel Gali, Tel Aviv University, Israel

THURSDAY 5th OCTOBER 2017 – Afternoon

Simposio. Decent work e qualità del lavoro: percorsi di analisi ed evidenze

Chair: Gosetti Giorgio, Università di Verona, Italia

Tradurre il decent work: la prospettiva della qualità del lavoro nella vita lavorativa.

Gosetti Giorgio

Università di Verona, Italia

Il concetto di decent work, in particolare quando viene associato ad altri quali equità e inclusione, necessita di una traduzione sotto il profilo teorico ed analitico. Implica quindi un'esplicitazione della sua multidimensionalità concettuale e multifattorialità analitica.

Il contributo intende innanzitutto presentare alcune chiavi di lettura, ormai consolidate, che hanno percorso la strada della multidimensionalità, quali quelle proposte dall'ILO (International Labour Organization), che parla di 'promotion of opportunity for women and man to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equity, security and human dignity'; dalla Commissione Europea, che intende mettere in relazione quantità e qualità del lavoro (quality reflects the desire, not just to define minimum standards, but to promote rising standards and ensure a more equitable sharing progress); dall'European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (Eurofound), che propone un quadro analitico articolato in quattro dimensioni (carriera e sicurezza dell'occupazione, salute e benessere, conciliazione lavoro-vita, impiego e sviluppo delle competenze); dall'European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), che, passando attraverso l'analisi di sei indicatori, persegue l'obiettivo di individuare un indicatore di sintesi (European Job Quality Index).

Riprendendo una riflessione sulla qualità del lavoro avviata in Italia negli anni ottanta del secolo scorso, che ha coinvolto istituzioni accademiche e non solo (si vedano ad esempio le indagini ISFOL nel nostro paese), il contributo intende evidenziare la validità di articolare la concettualizzazione e l'analisi empirica in alcune dimensioni e la necessità di integrare il modello di analisi della qualità del lavoro includendo elementi di qualità della vita lavorativa. La multidimensionalità concettuale che traduce il decent work è riferibile allo stesso tempo a un profilo analitico (quindi all'identificazione di categorie, variabili e indicatori di misurazione), sia a un quadro operativo di strutturazione e governo delle condizioni di lavoro (attraverso la contrattazione, ecc.). Il presupposto di fondo, collante del modello analitico, è costituito dalla lettura in termini relazionali dei bisogni e aspirazioni del lavoratore e del profilo organizzativo del lavoro, e prevede la possibilità di analizzare le diverse forme di lavoro, tradizionali ed emergenti.

Dalla sostenibilità del lavoro alla praticabilità della vita: il lavoro nelle economie diverse.

Bertell Lucia

Università di Verona, Italia

Dal 1999 l'ILO (l'Organizzazione Internazionale del Lavoro) ha posto tra i suoi principali obiettivi quello del "decent work", e già dal 2006 questo obiettivo è stato assunto dal Consiglio Economico e Sociale dell'ONU, quando i suoi ministri affermavano che la possibilità per gli uomini e le donne di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana è indispensabile per garantire l'eliminazione della fame e della povertà, il miglioramento delle condizioni economiche e sociali di tutti, la realizzazione di una crescita economica sostenuta, di uno sviluppo sostenibile e di una globalizzazione equa e pienamente inclusiva.

Nello stesso anno in cui l'ILO, nelle parole del suo direttore generale Juan Somavia, dichiarava pubblicamente l'inizio della propria attività istituzionale contro il lavoro indecente e iniquo, a Seattle un intero popolo (popolo di Seattle è stato appunto nominato) scendeva in piazza contro i processi di globalizzazione dell'economia, rafforzando e dando vita a movimenti e pratiche delle economie diverse.

La ricerca che intendo presentare prende le mosse da riflessioni nate in seno ai movimenti legati al consumo critico, al ritorno alla terra e alle attività lavorative conviviali, per dirla con Illich.

È una ricerca che è andata ad approfondire nel corso degli anni - grazie all'attività di ricerca del gruppo interdisciplinare TiLT/Territori in Libera Transizione, che ha base all'Università di Verona - il rapporto tra le nuove pratiche di consumo, di lavoro e di produzione critici e la possibilità di transitare dal modello dell'homo oeconomicus a un modello zoe-centrico, da un sistema biocapitalista alla Codeluppi a uno bioeconomico alla

Georgescu-Roegen. Per esprimere questo concetto, e a partire dai dati di ricerca, ho coniato l'espressione "transition work": infatti l'analisi dei dati ha mostrato che molte persone - nella loro posizione critica nei confronti di un sistema che fa del lavoro qualcosa di indecente, ingiusto e portatore di malessere - scelgono di cambiare lavoro per poter essere il cambiamento desiderato (di gandhiana memoria), attivando pratiche di vita e di lavoro produzione che rispondono a istanze esistenziali individuali che, nella condivisione nelle reti e nei gruppi di appartenenza, diventano poi collettive e politiche. Da queste pratiche e da questi contesti nascono nuovi indicatori di benessere che molto possono dirci sulle istanze di dignità e di equità nel lavoro. Ci dicono, in primis, che il lavoro non è per loro una questione di economia ma di vita e che il legame con la dimensione globale non è dato dal mercato ma dall'appartenenza a un sistema interconnesso fatto di umano e natura. "Decent work" diventa allora, nel contesto delle economie diverse, pratica di equità e di giustizia sociale che riapre dal basso la possibilità di ridisegnare i paesaggi della cittadinanza rimettendo al primo posto il vivere (primum vivere) e il lavorare dignitoso oltre il profitto.

Le determinanti di un buon lavoro: evidenze empiriche dall'Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro in Italia.

Centra Marco, Gualtieri Valentina

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, Italia

Nel corso della lunga fase recessiva del 2008-2014 gli studi sul lavoro sono stati dedicati quasi esclusivamente ai problemi legati al mantenimento del lavoro. L'attenzione è stata dunque concentrata prioritariamente su questioni legate al mercato, al di là delle quali gli studi sui fattori che determinano un "buon lavoro" hanno oggi ampi margini di crescita, considerando, accanto ai cambiamenti che la crisi ha portato al profilo dell'occupazione, anche le numerose modifiche normative varate negli ultimi anni nella regolamentazione del lavoro.

Considerando tali dinamiche, cosa fa di un lavoro un buon lavoro? Per avere un'elevata qualità del lavoro occorre svolgere un'attività coerente con le proprie abilità e attitudini, che permetta di sviluppare le proprie competenze e garantisca livelli retributivi adeguati, un buon clima sociale, un rapporto di lavoro stabile, la condivisione delle strategie aziendali, l'autonomia nel modo di lavorare, l'equilibrio fra vita professionale e privata, il riconoscimento del valore del proprio operato ed altro ancora. Misurare la qualità del lavoro, considerando l'eterogeneità e la multidimensionalità concettuale, è perciò un'operazione complessa, che necessita di dati articolati in grado di cogliere tutti gli aspetti che compongono il concetto stesso di qualità.

Nel contributo sono presentate le evidenze empiriche emerse dalla IV indagine sulla qualità del lavoro condotta dall'Inapp nel 2015. Sfruttando una batteria di indicatori si intende evidenziare il profilo della popolazione occupata in ordine ai differenti livelli di qualità del lavoro. Nello specifico, adottando un approccio concettuale riconducibile agli scritti di Luciano Gallino e Michele La Rosa, sono stati costruiti empiricamente gli indicatori sintetici della qualità del lavoro secondo le dimensioni postulate dal quadro teorico di riferimento e, sfruttando metodologie della statistica multivariata, sono state individuate le caratteristiche individuali, del lavoro e dell'organizzazione per la quale si opera che fanno variare i livelli degli indicatori considerati. Due gli aspetti innovativi dello studio proposto: da un lato, l'indagine condotta nel 2015 consente di misurare il livello della qualità del lavoro a valle dei cambiamenti dovuti alla crisi e alle riforme varate tra il 2014 e il 2015; dall'altro l'analisi considera come predittori il profilo delle imprese, in merito soprattutto agli aspetti organizzativi.

Simposio. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nella cooperazione internazionale

Chair: Griffo Giampiero, Rete Italiana Disabilità e Sviluppo, Italia

La cooperazione internazionale italiana ha sviluppato una serie di buone pratiche sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità anche attraverso l'esperienza della Rete italiana disabilità e sviluppo. Alcune di quelle esperienze saranno rappresentate da efficaci soluzioni che favoriscono l'occupazione in paesi dove il lavoro è un'esigenza vitale.

L'esperienza di sostegno all'occupazione delle persone con disabilità dell'AIFO.

Ortali Francesca
AIFO, Italia

Il sostegno all'occupazione delle persone con disabilità nei paesi in cerca di sviluppo è una sfida complessa che necessita di un sostegno strutturale come il Community based inclusive development e gli appropriati sostegni (microgrant, formazione, etc.).

L'inclusione lavorativa delle donne con disabilità in Palestina.

Sirri Riccardo
EDUCAID, Italia

L'esperienza in Palestina di sostegno all'occupazione delle donne palestinesi con disabilità.

L'empowerment delle persone con disabilità come base dell'inclusione lavorativa.

Barbuto Rita
DPI Italia Onlus, Italia

Il peer counseling come strumento di empowerment per l'assunzione delle motivazioni e capacità per acquisire un lavoro. L'esperienza a Gaza.

L'impegno della cooperazione italiana per le persone con disabilità.

Lomuscio Mina
Agenzia Italiana per la cooperazione allo sviluppo, Italia

Con l'approvazione del piano d'azione della cooperazione italiana sulla disabilità l'impegno verso questa fascia di popolazione è cresciuto ed i risultati conseguiti lo testimoniano: sia nel campo delle regolamentazioni (accessibilità, monitoraggio, educazione inclusiva, aiuti umanitari) sia in quello dei progetti.

Progetti e interventi di orientamento

Chair: Romano Santo, Regione del Veneto, Italia

Percorsi di recupero dalla dispersione scolastica.

Romano Santo
Regione del Veneto, Italia

Il tasso di abbandono scolastico nei giovani in età compresa tra i 18-24 anni senza il conseguimento della qualifica professionale è un indicatore fondamentale nella comprensione dello stato di salute di un sistema di istruzione e formazione. Il Veneto si caratterizza per numeri relativamente positivi, con una percentuale dell'8% contro una media nazionale del 14,7% e addirittura ben al di sotto dell'11% della media Ue. Un risultato che è frutto anche di un ingente e costante investimento della Regione nella formazione dei giovani. Grazie ad una particolare sinergia tra la Provincia di Treviso e il Centro per l'educazione adulti di Treviso, si sono realizzate sul territorio alcune esperienze finalizzate alla sperimentazione di strumenti innovativi diretti al contrasto della dispersione scolastica. La progettazione è partita dalla volontà di porre al centro della scena gli studenti in qualche modo espulsi dal sistema e si è articolata in una serie di attività laboratoriali che hanno portato alla creazione di oggetti o servizi tangibili. Le verifiche condotte a seguito di tale modalità formativa esperienziale hanno evidenziato nell'utenza un significativo incremento della sicurezza personale, uno sviluppo dell'autostima e ad un progressivo dominio dei propri mezzi e talenti. Si è trattato in definitiva di un successo umano e formativo.

Sulla scorta di tali interessanti esperienze, la Regione del Veneto ha deciso di estendere la sperimentazione a livello regionale, grazie alla collaborazione con tutte le province e i CPIA. Fin dal nome del provvedimento, "Fuori Scuola – Percorsi di recupero dalla dispersione scolastica", si è dichiarato l'obiettivo di ricercare strumenti non ordinari per lo sviluppo delle competenze di base ma anche per un discernimento delle proprie

attitudini professionali e lo scoperta di sé attraverso laboratori professionalizzanti ed artistico-creativi, il tutto sostenuto da attività di accoglienza, ascolto e orientamento. Sarà certamente interessante sentire l'esito della sperimentazione dalla viva voce dei protagonisti.

Parole chiave: abbandono, laboratori

Formabilità: capacità di essere e rimanere in grado di imparare.

Sangiorgi Giorgio

Università di Cagliari, Italia

Più volte, nei più diversi contesti di apprendimento - dalla formazione all'orientamento, dall'aggiornamento professionale ai percorsi di mobilità e di riconversione, nello stesso insegnamento universitario - ci siamo occupati del successo formativo con l'obiettivo di individuare i fattori o, più semplicemente, le condizioni oggettive e soggettive che si palesano più significativi in rapporto al risultato formativo e di definire criteri e strumenti che consentano di prevedere il risultato che sarà presumibilmente conseguito da parte del soggetto al termine del percorso formativo.

La formabilità (learnability) è qui studiata come una dimensione di stato complessa risultante dall'interazione di numerose caratteristiche del soggetto che si integrano positivamente sino a determinare una attuale e specifica capacità di affrontare con successo un percorso di apprendimento. Non include le motivazioni, cioè le ragioni che potrebbero indurre il soggetto a parteciparvi, limitandosi invece ad esprimere ed a valutare quanto l'insieme di alcune risorse/capacità risulti consistente e tale da consentire di predire un risultato positivo.

La ricerca, basata su un campione di oltre 1400 soggetti adulti di età tra i 18 e i 30 anni, si propone la validazione di uno strumento di valutazione prendendo in considerazione alcune dimensioni (assertività, capacità di pianificazione, persistenza, creatività, locus of control, capacità di gestione del contesto, autonomia, problem solving) che concorrono, pur con pesi diversi, a definire la formabilità del soggetto, ossia il possesso attuale di risorse da investire in un percorso formativo.

È evidente l'interesse del costrutto sia nell'orientamento, ove la valutazione di formabilità permetterà la costruzione di progetti di studio/lavoro appropriati, realistici e dotati di buone probabilità di successo, che nel versante formativo, nell'ambito delle politiche attive, della gestione delle risorse umane.

La ricerca si è svolta in due tempi: in un primo momento si è proceduto ad effettuare una validazione concorrente tra gli strumenti che si intende utilizzare ed altri presenti in letteratura; lo strumento così messo a punto è stato successivamente somministrato ad un ulteriore campione di oltre 700 soggetti al fine di esaminarne la validità predittiva.

Parola chiave: formabilità

Azioni di orientamento verso il futuro in ottica inclusiva.

Nota Laura, La.R.I.O.S. Team

Università di Padova, Italia

Le persone maggiormente a rischio di disinvestimento nella formazione sono i giovani con disabilità, coloro che hanno esperienze di migrazione e coloro che frequentano istituti professionali. Inoltre più i soggetti sono a rischio più è probabile che abbiano un concetto di lavoro datato e poco in sintonia con un mondo del lavoro in continua evoluzione e sempre più caratterizzato dalle innovazioni tecnologiche, che richiede una riconfigurazione dell'organizzazione lavorativa (es. mansioni, orari, luoghi, ecc.) e nuove forme di relazione e flessibilità, la capacità di riflettere ed agire con strumenti diversi da quelli del passato in vista di un lavoro decente, dignitoso, produttivo e liberamente scelto.

Le insicurezze nei confronti del futuro, forme di stereotipi e pregiudizi, processi contestuali poco capaci di sostenere uno sviluppo professionale di qualità, tendono ad associarsi ad uno scarso investimento nel futuro. Così la diversità, e in particolare la disabilità, tende ad essere sottorappresentata nei contesti universitari italiani. La sottorappresentazione viene considerata una forma di iniquità e affrontata in letteratura come 'minority issues'. Nei contesti universitari essa si associa a difficoltà nel senso di appartenenza, a percezione di scarso supporto, allo sperimentare modalità stereotipate di interazione, a tempi più consistenti per la gestione della propria vita universitaria, allo scoraggiamento. Si parla anche di 'Bias in Concentrations' per cui alcuni ambienti (ad es. i dipartimenti) tendono ad accogliere soprattutto gruppi omogenei di persone (ad es. studenti maschi di razza caucasica).

Sono necessarie azioni educative e di promozione dello sviluppo professionale dei giovani con disabilità, difficoltà di apprendimento e apprendimento, che, in ottica inclusiva, favoriscano una rivisitazione del modo di pensare allo studio, al lavoro e alla progettazione professionale, e stimolino la costruzione di progetti per il futuro di qualità.

Il lavoro in favore della progettazione professionale di questi giovani non può prescindere da una visione inclusiva della società e dei contesti di vita, con azioni che permettano di considerare le barriere e gli ostacoli, da un lato, e i supporti e i sostegni, dall'altro, che possono favorire l'investimento nel futuro. Diventa così importante dare enfasi alla costruzione di una rete di supporti tramite il coinvolgimento del corpo docenti e dei genitori, affinché diventino capaci di sostenere progettazioni professionali di qualità e la riduzione di stereotipi e pregiudizi che possono 'imbrigliare' i pensieri circa il futuro e le possibilità. Nello stesso tempo vanno coinvolti gli studenti, con le loro eterogeneità, al fine di promuovere le capacità di guardare al futuro, di progettare, di cogliere e costruire opportunità a partire dalle loro unicità.

In tutto questo assume valore il riuscire, con queste persone, a fortificare la rete delle relazioni supportive, ad analizzare le condizioni sociali, le barriere presenti, i vincoli che riducono le aspettative e le possibilità, a stimolare l'idea che per un futuro di qualità per tutti diventa importante dare vita a rapporti solidaristici, cooperativi, a forme di 'resilienza di gruppo', ad una idea di qualità della vita 'contestuale', consapevole del fatto che la propria qualità di vita è in stretta relazione a quella che sperimentano le altre persone che vivono e frequentano i nostri stessi contesti.

Attività della Regione Veneto in materia di orientamento.

Romano Santo

Regione del Veneto, Italia

L'orientamento, inteso come processo continuo lungo tutto l'arco della vita, permette di identificare le proprie capacità, i propri interessi e attitudini, le proprie aspirazioni e valori, al fine di riuscire a formulare una scelta consapevole nei momenti di transizione che inevitabilmente caratterizzano ciascuna esistenza: scuola, formazione, università, lavoro.

Nonostante la molteplicità di soggetti pubblici e privati che a vario titolo e con diversi livelli di efficacia operano nell'orientamento sul territorio regionale, alcune analisi condotte sulle diverse basi dati disponibili, in particolare "l'Anagrafe regionale degli studenti", evidenziano la permanenza di alcune aree di criticità.

A tale proposito la Regione, in stretta sinergia con l'Ufficio Scolastico Regionale, ha ritenuto di avviare la costruzione di un'azione di sistema a partire da una prima fase di ascolto degli attori che hanno operato/operano nei territori, al fine di far tesoro delle esperienze pregresse e dare voce ai bisogni presenti e futuri. Il denominatore comune dei focus territoriali è stata la piena e comune consapevolezza della validità ed efficacia del lavoro di rete.

Partendo dalla lettura dei bisogni espressi dai territori, è stata avviata la costruzione di un progetto a regia regionale, a cofinanziamento comunitario, finalizzato a realizzare, sperimentare, monitorare e valutare azioni di orientamento su determinati target, valorizzando le reti di orientamento già esistenti, ma anche supportando direttamente idee innovative che possano contribuire alla costruzione di un diverso modello di intervento. Per la gestione dell'intero progetto ci si avvarrà di un supporto tecnico-specialistico che supporterà la Regione nel coordinamento generale dell'iniziativa ed in altri servizi essenziali al fine di mettere a sistema uno strumento imprescindibile delle politiche educative e del lavoro.

Risultati attesi: modernizzazione del sistema di orientamento; facilitazione all'accesso ai servizi; miglioramento della qualità dei servizi; rafforzamento della capacità di lavorare in rete; rendere la persona protagonista in grado di auto-orientarsi, supportata/guidata dagli "operatori" dell'orientamento; aumento del numero di inserimenti lavorativi successivi alla "scuola"; sperimentazione di modelli e strumenti operativi innovativi a titolo prototipale.

Parole chiave: rete, modello, orientamento.

Symposium. Equity and social inclusion in work and life experiences in vulnerable populations

Chair: Schultheiss Donna E., Cleveland State University, USA

Given the challenging global contexts of work, issues of equity and social inclusion are of paramount importance. This symposium includes four presentations and a discussion that focuses on the theme of equity and social inclusion research and practice related to at-risk populations and work life challenges. The first presentation will report on findings from five different studies conducted on at risk Israeli populations and the diverse aspects of conflict and facilitation in the relationship between work and family. In the second presentation, the joint projects and actions of parents and siblings in parental roles, that aim to support the independence and employment of young adults with a developmental disability. The third presentation explores the impact of overt workplace heterosexist discrimination and daily microaggressions on the work-life outcomes of LGBTQ individuals, and the moderating role of social support. The final presentation will apply an integrative socio-cultural model of work and family integration to examine how socio-cultural factors are related to the work and family integration and life outcomes of migrants (i.e., immigrants, refugees, and asylum seekers) in the U.S. The four presentations will be followed by a discussion by Prof. Richard A. Young, an internationally renowned scholar in vocational psychology.

The role of the work-family interface among at risk populations - a developmental perspective.

Cinamon Rachel Gali

Tel Aviv University, Israel

In the current presentation, I will discuss the multiple facets of the work-family interface from a developmental perspective. Based on five different studies conducted on at risk Israeli populations (at-risk Jewish adolescents, working Israeli Arab adolescents, Israeli Jewish and Arab young adults from low SES, Israeli Arab female students and working mothers of children with special needs), the diverse aspects of conflict and facilitation in the relationship between work and family will be presented. These aspects include emotional and physical support, and encouragement, as well as obstacles such as discouragement. I will illustrate through these studies how the role and meaning of these facets change in different developmental stages.

Supporting young adults with a developmental disability in developing independence and finding employment: parents' joint projects and actions.

Parada Filomena¹, Wall Jessie M.², Zhu Ma², Murray John², Curle Deirdre², Munro David², El Bouhali Asmae², Stainton Tim², Marshall Sheila K.², Zaidman-Zait Anat³, Young Richard A.²

¹University of Porto, Portugal, ²University of British Columbia, Canada, ³University of Tel Aviv, Israel

It is the aim of our presentation to describe the joint projects and actions of parents and siblings in parental roles (parents hereafter) that aim to support the independence and employment of young adults with a developmental disability (ID). Upon leaving the school system, individuals with ID are 3 to 4 times less likely to be employed than their non-disabled counterparts. They are also more likely to work in segregated work environments and their work experiences are generally less positive than the work experiences of their typically developing peers. Parents and guardians often remain as the primary decision-makers in the lives of individuals with ID, and they usually engage in transition planning that involves tasks in several areas including, but not limited to, the promotion of independence, employment and post-secondary education. These transition tasks are goal-directed actions. In our presentation we will detail parents' joint actions and goals, describe the strategies implemented by parents in order to achieve these goals, and provide some insight into the resources hindering or facilitating parents' joint projects.

LGBQ workplace discrimination, microaggressions, and relational supports: a work-life approach.

Davis Brittan, Schultheiss Donna E.

Cleveland State University, USA

Sexual minorities frequently experience sexuality-based stigmatization and heterosexist discrimination within various sociocultural and sociopolitical contexts, including the workplace. As a result, Lesbian, gay, bisexual, and queer (LGBQ) individuals often experience various adverse outcomes. This investigation explores the impact of overt workplace heterosexist discrimination and daily microaggressions on work-life outcomes.

Additionally, the minority stress theoretical model (Meyer, 1995, 2003) will be used to test the relationship between discriminatory work experiences and work-life outcomes, as well as the ameliorating effect of social support outside of the discriminatory environment (i.e., family, friends, and romantic partners). Specifically, it is hypothesized that experiences of sexuality-based workplace microaggressions and other heterosexist workplace experiences can negatively impact the work-life interface and work and life satisfaction, that that social support will moderate this relationship. Implications for future research and practice will be provided.

Work-family integration in migrants.

Schultheiss Donna E., Liao Chieh-Yu, Pitre Sneha
Cleveland State University, USA

According to the U.S. Census Bureau's 2014 American Community Survey (ACS), the U.S. immigrant population stood at more than 42.4 million, or 13.3 percent, of the total U.S. population of 318.9 million in 2014. Moreover, the Department of Homeland Security estimates that there were 11.4 million unauthorized immigrants living in the United States in 2012. Considering the magnitude of the immigration experience that is typically accompanied by drastic changes in one's physical, cultural, and social environment, it is inevitable that the work and family interface would be effected. In this investigation, an integrative socio-cultural model of work and family integration (Korabik, Lero, & Ayman, 2003) is used to examine how socio-cultural factors are related to the work and family integration and life outcomes of migrants (i.e., immigrants, refugees, and asylum seekers). The purpose of this proposed research is to understand how personal differences (sex role attitudes), cultural values (individualism or collectivism), work domain factors (supervisor support, job involvement, and work demands), family domain factors (partner support, family involvement, and family demands), and acculturative stress are related to work and family integration - and its impact on work, family, and life satisfaction. Implications for research and practice will be offered.

Discussant: Young Richard A., University of British Columbia, Canada

Symposium. Life-and-career designing for equality, sustainable development and decent work - part 1

Chair: Cohen-Scali Valérie, National Conservatory of Arts and Crafts, Paris
Co-chair: Pouyaud Jacques, University of Bordeaux, France

The globalization of the economy is leading to increasingly degraded working situations. Temporal pressure on employees, the need to combine several activities to live, and the increasing precarious working conditions of workers throughout the world, have led international organizations such as the ILO (International Labour Organisation) to define Strategies to promote decent work in the world and among all people. Career Counseling Psychology, in the context of the career and life design paradigm in particular, can contribute to this objective by promoting the reflexivity of individuals and increasing their capabilities.

This international symposium aims to show, from several points of view, how the question of decent work can be studied and be integrated into research in career and life design. So the presentations offer a reflexion regarding decent work in the framework of career counselling psychology and guidance.

Different concepts are connected with decent work such as the management of personal projects, critical consciousness and with vulnerable populations. The presentations also propose one or more career and life design interventions that correspond to varied levers allowing the promotion of decent work throughout the world. The symposium presents situations of both northern and southern countries and of different groups of people. The discussion will focus on the specificities of these interventions and draw future lines concerning research and practices to promote decent work.

Occupational choices and decent work: the role of gender stereotypes.

Annovazzi Chiara, Ginevra Maria Cristina, Camussi Elisabetta
University of Milano-Bicocca, Italy

Although over the past three decades there have been many encouraging developments on gender equality issues, they have not been completely addressed, and gender inequalities already persist in several forms, such

as Gender-Pay-Gap or benevolent sexism (Glick et al., 2014). In relation to this, the International Labour Organization (2009) considers gender equality a critical element in its Decent Work agenda. It supports an inclusive growth of sustainable and productive employment opportunities for both men and women. In line with this, all the workers have the right to decent work, for them and for the society (ILO, 2009). Indeed, gender roles and stereotyped occupational beliefs can significantly influence career development by creating distorted ideas about education and the world of work, discouraging young people from undertaking training or career pathways considered inappropriate for their gender (Eccles, 2011).

Based on this, the presentation will focus on gender stereotypes and gender equality in relation to the decent work. Particular attention will be given to an inter-disciplinary, “bottom up” and “participatory” approach, currently under development, acting through three fundamental dimensions of Public Engagement: Awareness, Activation, Participation, using Science Cafés, Service Design Projects, on-line training and Hackathons, in order to create “devices” that are easily reusable on a large scale and effectively address critical issues in people’s real lives. The aim of this approach, in the long term, is expected to be to favour the emergence of innovative solutions and tools, to support the development of gender equality and that support youth to deal with gender stereotypes they may face.

Using life-design counseling for career construction to facilitate sustainable employability and decent work in a developing country context: A case study.

Maree Kobus Gideon

University of Pretoria

Theoretical background: The interpretive lens for understanding and interpreting the data obtained during Group-Based Life Design Counselling is provided by Career Construction Theory (CCT) and Life Construction Theory (LCT).

Purpose: Examining whether integrated, qualitative+quantitative life design counseling a. enhances the career adaptability and employability prospects of students in a seriously disadvantaged region and b. ultimately, promotes decent work and sustainable development in a resource-scarce, developing country environment.

Research design: An integrated qualitative+quantitative, non-experimental group-based design was used to gather data. The Career Interest Profile (based CCT and LCT principles), the Maree Career Matrix, and the Career Adapt-abilities Scale were administered at the beginning of the intervention.

The latter will be re-administered twice more during the intervention.

(Provisional) Findings: The intervention enhanced participants’ occupational identity and their sense of self, improved their (career) adaptability and (career) resilience, and boosted their sense of “looking and moving forward” (actionality).

Conclusion: Group-based life design counselling seems to bolster participants’ occupational identity and career-life stories. I tentatively conclude that the intervention can be applied successfully in a developing country context. Moreover, life design in developing country contexts does not differ vastly from life design elsewhere.

Implications for future research: Future research should focus on establishing whether bolstering participants’ career adaptability (especially in relation to their career concern and career control) as motivated authors and agents substantially promotes their ability to find decent work and contributes to sustainable development.

Decent work and social inclusion for people with disability and vulnerability: the role of soft skills.

Santilli Sara¹, Ginevra Maria Cristina², Nota Laura¹, Soresi Salvatore¹

¹University of Padova, ²University of Milano-Bicocca, Italy

Whilst in the last decade there has been some improvement in the employment situation for people with disability in parts of the world, poverty and dependence are common experiences for the overwhelming majority of people with vulnerability (Barnes, 2012). This inequality condition represents a main goal and challenge in Europe and across the World. ILO, similarly to Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), adopted by the UN General Assembly in December 2006, emphasizes the pathway to independence and the dignity of decent work and to full social and work inclusion for individuals with disability and vulnerability.

Despite the undoubted agreement which has been given to the recognition of rights of employment and decent work for all people, with and without disability, the International of Labour Organization (2016) states that the

structural weaknesses in the global economy led to a considerable gap between the richest and poorest segments of the world population and that the right to decent work remains a kind of situation far from being realized in various contexts. Based on this, the presentation will focus on the main challenges that people with disabilities and vulnerability will face in the new-economy career context and emphasizes the importance of a dignity work that support individual well-being and work and social inclusion, by boost the development of other important themes of life, such as the time to devote to the relationship, the time to do our duty as a citizen, the pleasure of creating, the game, or simply the joy of living.

Specifically, as regards intervention toward people with disability and vulnerability will be discussed the relevance of soft skills as supported by a growing evidence base in the past 20 years (e.g. Balcar, 2014). Data collected with a group of more than 100 Italian people with vulnerability will be presented during the symposium. Results highlighted that Soft skills correlated with hope, optimism, time perspective, resilience, life satisfaction, and career adaptability. Furthermore the results obtained support the importance to carried out intervention toward the context to act in order to encourage more positive employers and colleagues' attitude toward workers with disability and vulnerability, highlighting the strengths of people in soft skills, while avoiding a massive attention to the deficiencies (Nota et al., 2015).

Career counseling for decent work and social justice.

Duarte Maria Eduarda¹, Cardoso Paulo²

¹University of Lisbon, ²University of Evora, Portugal

Aim. Life design career counseling recognizes the co-evolution of the individual, the economy and society. Assuming that, the recognition of the current context of a globalized economy, in which rapid change has led to new employment opportunities is also assumed, but, at the same time it is necessary to accept what counseling can contribute to equity and social justice. This presentation aims to elaborate on career counseling contributions for decent work and social justice.

Method. Although career counselors have long been aware of the importance of research and practices to promote equity and social justice, along the career counseling process, their meanings tend to be considerably reduced, probably also because of the lack of psychological keys on the promotion of social justice: idiographic profiles, the mapping of socio-cultural contexts, and the interaction with the real world. A rationale in the career counseling domain should include the identification of clues, pertaining and leading to the prediction of personal well-being.

Results. The presentation of a illustrative case following the outline of the life-design career counseling illustrates the possibilities of a working-in-progress together: the promotion of the clients' self-determination complemented by collaborative action between the target population, family and different community institutions as a way of facilitating the integration into the labor market.

Conclusions. A summary of the most useful suggestions made throughout this presentation is presented. The path seems to be the search of a comprehensive model built upon a comprehensive construct, in which psychological and contextual differences can be taken into account.

Decent or meaningful work? A bit of both please.

Massoudi Koorosh

University of Lausanne, Switzerland

In an effort to protect workers worldwide from the adverse impacts of globalization on the labor market, the International Labor Organization has provided guidelines for the promotion of sustainable and equal opportunities to dignified and just employment conditions (ILO, 2008). Even though this political initiative is necessary and praiseworthy, scholars have argued that it is insufficient, since it mainly leads to an objective and external definition of “decent work” based on macro-level economic indicators (e.g. unemployment rates, mean salaries...), and thus neglects the subjective factors involved in the human experience of working. In other words, external indicators “reveal little about how well a labor market is meeting the needs of a society and its workers” (Blustein, Olle, Connors-Kellgren & Diamonti, 2016, p. 4).

This presentation intends to highlight the importance of subjective factors which contribute to the quality of work and influence individual career paths, in order to develop inclusive practices and interventions to help people design meaningful work experiences and gain access to decent work.

Indeed, in modern work environments characterized by insecurity, fast changes and unpredictable transitions, we presume that values, as basic and profound individual characteristics stemming from identity and personal representations, can function as trans-situational goals which underpin individuals' agency in their life and career designing process. A rationale for an intervention based on individual values and representations will be presented.

References

- Blustein, D.L., Olle, Ch., Connors-Kellgren, A. & Diamonti, J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407.
- International Labor Organization (2008). *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf

Symposium. From one to many, constructing a career future in challenging times

Chair: Reid Hazel, Canterbury Christ Church University, UK

The first presentation is the telling tale of one young man who has a clear view about what constitutes 'decent work'. His social and economic position is not one of disadvantage and his education profile before moving to University provided adequate opportunity to flourish in the world of work. And yet circumstance beyond his control disrupted his project of 'life design'. The psychological effects were evident in his inability to move forward. He was a volunteer in auto/biographical narrative research that was evaluating the effectiveness of narrative career counselling. The approach proved useful, but not without a painful transition.

The second presentation moves from the micro, personal story to the macro, political perspective and troubles at the concept of 'life design'. For many the option of designing a life will be unattainable in a context of rapid deindustrialization and widespread feelings of powerlessness. 'Decent work' may not be a possibility for many who struggle to find employment in a precarious labour market. The presentation draws on auto/biographical narrative research that explored how individuals and specific working class, post-industrial communities are responding to profound dislocations. The implications for the work of career counsellors are considered, drawing on the insights of psychosocial dynamics.

The next presentation discusses the transitions of working-class boys into working class jobs. Drawing on the seminal work of Paul Willis, the research considers notions of self and identity. It aims to disrupt a self-fulfilling prophecy, by investigating how the individual interprets their world, alongside suggesting that policy interventions at the meso level have yet to take account of the interplay between social structures and individual experience.

The final presentation spans the micro, meso and macro context for careers work. The current movement of refugee and migrant populations across Europe is of genuine concern to providers of career guidance. The recognition of the psychosocial dynamics in the development of a new identity in a new country are paid attention to, in the desire to avoid a deficit view that 'others' the marginalized. A more nuanced approach to training for practitioners is called for.

Evaluating life design: one young unemployed person's telling tale.

Reid Hazel

Canterbury Christ Church University, UK

This first presentation will focus on a case study from a research project, applying and then evaluating narrative career counselling, using the Savickas (2011) Career Construction Interview. I interviewed 'Rob' as one of five participants. The approach employed auto/biographical research methodology in the analysis of the material generated (Merrill & West, 2009). Rob, like all the participants, was recruited via opportunistic sampling. Rob is 19 and having started a Higher Education course in September, Rob is now (March) not in education and has recently given up a "mind-numbing job". He is living at home and although he has taken the brave step of giving up the boring job, and therefore the money, he is now stuck and immobilized by his situation.

Rob finds some of the 'career construction' questions difficult, but is able to identify a role model, talk about books, films and offer a motto, plus three early recollections and headlines. There is much laughter, but also

many sighs. Rob shares his views about the way the world is not being taken care of, in terms of resources, oligarchies, capitalism and shares his deeply held values relating to conservation. His concern is however overwhelming him, along with others' lack of concern about such important global issues. Rob uses words that reveal he is more than just stuck and a bit fed up – “anxiety, hopeless, stressful, massively depressed, and unhappy in his head and his heart”. I hear these words but sense he is vulnerable, “a bit shaky” to use his words, so I listen and offer feedback so that he knows I have understood, but I do not push him to reveal more than he may be comfortable to say in this interview. The realization that he had taken no steps, no action towards his goals, disturbs Rob. The answers to the questions resonate strongly with his deeply held beliefs, his pre-occupations, but he is immobilized and cannot find the motivation to live out his values – to design a life/career. After a period of reflection and some painful self-analysis, Rob does move forward. His Mum tells me later that the narrative career counselling interview was the turning point. He takes and passes his driving test, completes a course in arboriculture and is “now saving the world one tree at a time”.

Challenging life design? Careers counselling, class and liquid modernity.

West Linden

Canterbury Christ Church University, UK

There may be characteristically North American optimism in the concept of ‘life design’, when viewed through the lens of the profound economic and cultural changes affecting many communities across the world. In the West processes of rapid deindustrialization, and widespread feelings of powerlessness in the face of globalization, or perhaps more accurately neo-liberalism, are provoking the rise of populism, racism, xenophobia and the turn to extreme solutions to ‘protect’ communities. All that once seemed solid melts into air, and the ground on which individuals might construct a ‘career’, at least of a conventional kind, in education and the about market seems to have liquefied, in one dominant metaphor of our times. Work itself has become more short-term and precarious for the majority, and social forms and human relationships can melt faster than new ones are cast, which renders change deeply problematic. Even the notion of self, and of self-formation, is problematized in processes of overly rapid change, in which the relational base of self-formation is deeply insecure, and the possibility for sustained relationships have weakened.

I will use insights from what I term in-depth auto/biographical narrative research, in a clinical style, to explore how individuals and specific working class post-industrial communities are responding to profound dislocations, and to consider what the implications might be for career counsellors. I include, drawing on the insights of contemporary psychosocial dynamics, the tendency for powerful others to stigmatize the most marginalized, under the mantra of a pervasive individualism and the cult of success. I argue that ideas of career or life design must once again encompass a broader, more interdisciplinary psychosocial idea of career, in which membership of groups and even racist gangs take on, for some young people, an important role in self-formation and the generation of meaning and design in lives; and where they can find forms of self-recognition, drawing on the work of critical theorist Axel Honneth, if ultimately in self-denying and destructive ways. Such processes represent an old, dangerous tendency in European history, with disturbing parallels to the 1930s, which those engaging with and thinking about careers and life design really need to reflect on.

White working class boys: secure in my identity.

Stewart Michelle

Canterbury Christ Church University, UK

The adoption of qualitative research methods within the interpretivist paradigm have moved beyond the recognition that possessing a clear understanding of self is key to vocational choice, in order to reveal how career and identity are closely intertwined: what you do is an integral part of who you are. Inspired and informed by the seminal work of Paul Willis – *Learning to Labour* – published in 1977, researchers have sought to chart the progress of young people into adult life and to uncover the processes by which their adult occupational identities have been established. In contrast, much policy directed at raising young people's aspirations has taken little account of this emerging body of knowledge. Drawing on recent and on-going research concerning white working-class boys, in particular work focusing on how the individual interprets the world and structures around them, I will seek to re-evaluate the inner meaning, rationality and dynamic of policy interventions that aim to disrupt the maintenance and reproduction of the social order: that is the transition of working-class boys to working class jobs.

Supporting young refugees: careers, lives and futures.

Chant Anne

Canterbury Christ Church University, UK

Although throughout history diasporas have changed the cultural and ethnic complexions of countries and regions, the brutality of forced migration and refugee crises remains troubling. When the immediate crises are over however, and families' immediate needs have been provided for, the longer term needs of adults and young people must be addressed in order to secure their place and part in the host country's society and future. These needs include educational and career guidance, and also support to manage the ongoing construction of their identity in their new home. In this presentation I argue that the two are co-dependent. Drawing on the work of Said (1999), Bhabha (1994) and my own research, I will reflect on two Erasmus+ projects that aim to develop careers services for young refugees and to provide appropriate training for practitioners working with this client group. Central to the development of such services, and the skills and knowledge of practitioners, will be the recognition of the need for individuals to make sense of their past in order to construct their possible futures. I will argue that the construction of future plans goes hand-in-hand with the construction of their identity in a new land. Those who continue to feel 'other', lacking the social or cultural capital to access opportunities, may become disadvantaged economically and further marginalized. However simply providing the information and advice of traditional careers services may not meet their needs adequately; a more holistic and I argue narrative approach is required to acknowledge the importance of who they want to become as much as what they want to do.

Symposium. Contemporary perspectives on children's career development

Chair: Watson Mark, Nelson Mandela Metropolitan University, South Africa

It has been five years since the previous symposium on children's career development was presented at the international conference in Padova. There has been a sustained emphasis in the career literature on children's career development during the ensuing half decade, as evidenced in a second special journal issue devoted to children's career development and the publication at the start of this year of the first book on children's career development, *Career exploration and development in childhood: Perspectives from theory, practice and research*. The more recent literature on children's career development evidences research on diverse international populations as well as a continuing theoretical exploration of how children's career development evolves over time and the contextual and systemic factors that impact on such development. Yet despite these encouraging developments, the literature remains fragmented and particularly lacking in practical and policy implementation. The present symposium brings together international scholars in this field in order to explore theoretical, research, practice and policy issues in children's career development. Watson considers the recommendations for the field arising out of the pre- and post-2013 literature and, more specifically, the recommendations proposed in the recent special issue of the *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, as well as the future agenda for the field proposed by the book on children's career development. Howard considers the fostering of positive career development in the elementary school years as a foundation for positive career development in adolescence. Oliveira, Porfeli and Taveira consider the status and future directions of childhood career development by reviewing the research literature of the last nine years. McMahon considers parental influence and the role it plays in Australian elementary school children's career development. The symposium panel will consider the implications of these presentations in terms of a future agenda for children's career development.

Contemporary challenges for the field of children's career development.

Watson Mark

Nelson Mandela Metropolitan University, South Africa

There is a developing story to the literature on child career development with a resultant substantive body of literature that has warranted several reviews. The first seminal reviews appeared over a decade ago (Hartung et al., 2005; Watson & McMahon, 2005) and documented the field but also posed future directions for consideration. Both reviews called for a broader contextual focus on child career development within lifespan

career development, as well as a more specific focus on the process (i.e., the how and the what) of such development. Three years later a special section of *The Career Development Quarterly* (2008, volume 57) reviewed the growing emphasis on child career development. Watson and McMahon (2008) concluded, however, that child career development continued to be described from a “restricted and limiting base, whether this be theoretical, research or practice” (p. 81). Amongst other suggestions for the field to consider was the call for a greater international research focus, the need for new theoretical understandings of child career development, and the need for preventative and proactive interventions at the elementary school level. Seven years later, in a special issue of the *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (2015, volume 15), Watson, Nota and McMahon (2015) called for a consideration of the progress made in the literature and whether this reflected the times within which child career development takes place. Most recently, the first book to focus solely on child career development (Watson & McMahon, 2017a) concluded that the literature on child career development remains in a state of flux. On the positive side there is evidence of increasing rigour, but on the negative side there is also evidence of fragmentation, lack of consensus and compartmentalisation. Concern thus has moved from a lack of literature to a more qualitative concern (Watson & McMahon, 2017b). Perhaps the field of child career development has advanced sufficiently for us to reconsider the stories it tells in order that we might think new thoughts. This presentation sets the scene, thus, for the symposium presentations that follow.

Promising career and workforce development practices in elementary school.

Howard Kimberley

Boston University, USA

Thirty years ago, most youth who did not complete high school were able to find a job at a living wage (Legters & Balfanz, 2010). In the present day, youth need a basic education in order to successfully enter into the demanding workforce that lies ahead (Heckman, 2006). Yet more than one million students fail to graduate from high school every year (Swanson, 2009), contributing to what has been referred to as the “skills gap” in which many youth have not acquired the skills and principles necessary for work (Symonds, Schwartz, & Ferguson, 2011). The goal of the college and career readiness movement in the U.S. is that by the end of post-secondary education, students will develop a clear sense of purpose and career direction as well as the academic skills needed to pursue those career goals. While the call for infusing college and career readiness into the curriculum is clear, how schools, counselors, and educators should best meet the needs of students is vague. We suggest that fostering positive career development in the elementary school years provides a foundation for the college and career readiness endeavors at the high school level. This presentation describes the current status of career development interventions in U.S. elementary school settings, including challenges to providing such services. It describes national models guiding our career development efforts and offer suggestions for advancing the evidence base for elementary school career interventions.

The status and future directions of childhood career development research: a comprehensive review of the literature.

Oliveira Íris M.¹, Porfeli Erik J.², do Céu Taveira Maria³

¹Higher School of Education of Fafe, Portugal, ²Northeast Ohio Medical University, USA, ³University of Minho, Portugal

The literature has devoted increased attention to childhood career development since landmark publications from 2005 and 2008. These landmark publications contributed highly in raising awareness of the importance of the childhood career development field and to clarify its status and agenda. As nine years has elapsed, this presentation aims at reviewing the literature on childhood career development undertaken from 2008 to April 2017 to offer an updated status of the field. Acknowledging the still fragmented nature of the childhood career development literature, the Living Systems Theory of Vocational Behavior and Development structured the organization of this comprehensive review of the literature. International databases were searched employing keywords such as child/children/childhood coupled with career development, exploration, awareness, aspirations, expectations, interests and adaptability. A total of 77 journal articles were found and 44 of them were included in the review due to their explicit coverage of career topics with children. Descriptive results suggested themes in the literature in terms of theories, constructs, journals and systemic levels of analysis ranging from the person and the microsystem levels to the chronosystem. Gottfredson’s and Super’s theories

were frequently reported in journal articles derived from numerous countries across the globe (e.g., Italy, Israel, Mainland China, Portugal, Turkey, South Africa, and the United States of America). In addition, vocational aspirations/expectations constituted the most frequently covered construct, and the person and the microsystem were the most addressed systemic levels. The content of the articles was reviewed and synthesized in a manner aligned with known career development processes and systemic levels. Empirical evidence regarding the antecedents, dynamics, correlates and consequents of children's career development processes was found. It is noteworthy that the childhood career development literature has been advancing in the identification and assessment of core constructs as well as the study of specific groups of children. Although much can still be done to bring theoretical coherence to the field, address linkages among career and academic processes and translate the scientific literature into practice, the growing international and multidisciplinary networks of scholars and practitioners might strengthen a bright future of the field.

Career development in childhood: parental influence.

McMahon Mary

The University of Queensland, Australia

Childhood is a foundational period for career development during which children begin to construct career identities based on their life experiences. Children learn intentionally and unintentionally from their experiences about work, work values, work habits, and gender stereotyping and begin to develop career aspirations. From a young age, children begin to learn work related habits in the home. Parents are an important influence in the career development of children and are the first role models for children who observe their parents' work habits and careers. Parents are interested in their children's futures and convey their hopes and values; parents influence their children's career exploration, career awareness, career expectations and aspirations. To date, however, the research on parental influence on child career development is limited.

This presentation reports on Australian exploratory descriptive research that investigated parental perceptions of, and influence on, their children's career development. Data were gathered through semi-structured interviews with a sample of 15 parents of primary school children aged between eight and eleven. Findings relate to parental aspirations for their child, perceptions of the most important aspects of a career, perceptions of their intentional and unintentional influence on their child's career aspirations, and hopes for their child's adult life and career. The research concluded that parents are interested and influential in their children's career development and suggested that ways of assisting parents in their important career support role could be investigated.

Discussant: Bakshi Anuradha J., University of Mumbai, India

**Symposium. Career development and positive youth development:
a powerful vehicle for education success and economic mobility**

Chair: Solberg V. Scott H., Boston University, USA

Co-chair: Cinamon Rachel Gali, Tel Aviv University, Israel

Intergenerational poverty is persistent globally, even among wealthy, industrialized nations. Approximately 15% and 23% of children under the age of 18 are in poverty (UNICEF Innocenti Research Centre, 2012). With limited economic means comes limited access to quality schools, sustainable job opportunities, and safe and supportive communities. The opportunity to persevere and move up the economic ladder has also increasingly diminished in these areas (Brunori, Ferreira & Peragine, 2013).

A positive youth development (PYD) perspective provides a blueprint for supporting all youth on a pathway to academic, vocational, and life success. According to this perspective, the youth development is defined as the dynamic relation between a given youth and her context. Context, though, is not a homogeneous construct. Instead, youth are embedded within a multi-layered ecology that is filled with individuals, organizations, environments, cultures, norms, policies, and the effects of history; what has been called a youth system. Aligning the assets in a community with the needs and strengths of a given youth, creating a supportive youth system, will put the youth on a positive developmental trajectory (Zaff et al., 2015).

Career development initiatives are a component of a supportive youth system with impacts that can reverberate throughout the system. Within these initiatives is the recognition that contextual influences can facilitate or impede positive developmental outcomes among marginalized youth (Solberg et al., 2002). Importantly, relationships between youth and the adults who guide them are central to the success of such initiatives and foundational in PYD (Center for Promise, 2015). Through well-implemented initiatives, youth, particularly low-income youth, can acquire the education, skills, and connections that can lead to economic mobility.

This symposium provide insights from the Israel, Italy, Uganda, and the United States about how career development initiatives, with a PYD foundation, can help put marginalized youth on successful life pathways.

Establishing career development and education programs that support positive youth development in the Italian context.

Nota Laura, Ferrari Lea

University of Padova, Italy

Dr. Laura Nota will describe the persistent job crisis of Italian youth and empirically examine how career development strategies provide opportunities for economic mobility. In Italy, the percentage of people living in poverty is dramatically doubled in the last ten years (Caritas, 2016). The most affected are youth under 34 years that represent the 46.6% of the poor. Among these youth more than 50% are minors below 18 years. The persistent job crisis has penalized especially young people looking for the first job or new occupation and is be considered an element of high social risk, especially if it is cumulated with other forms of discomfort such as disability or history of migration (Nota et al., 2014). The wide state of uncertainty, complexity and rapid change that characterizes actual society is related to inability to make long-term plans, strong dissatisfaction, demotivation and higher mental health issues (i.e. suicidal ideation, substance abuse, major depression, and anxiety). In this context at career education is recognized a preventive role of increasing chances of economic mobility, work and life satisfaction especially for youth that are at higher risk of school failure and social marginalization. Crucial is the involvement of significant others (i.e. teachers, parents, community) in creating a supporting network that promote social inclusion and a decent work for all. An example of career education activity is 1, 2, 3& Future! (Nota, Santilli, & Soresi, 2016), that facilitates low cost career activities for large groups of preadolescents. It comprises three two-hour online sessions (six hours in total), each with a video and specific activities to help middle school students reflect on some relevant resources of their career construction. It includes written exercises designed to help youth focus on strengths and goals, individualized interpretation of assessment results, and the presence of supportive and caring adults that offer encouragement. Nota, Santilli and Hartung (in press) developed a Life design career counseling group intervention with middle school students that encouraged them to tell their stories and to reflect on the work using the qualitative instruments, such as interests cards and the workbook "My Career Story" (Hartung and Savickas, 2011). The intervention was divided in six times of two hours and it was aimed to support people to become experts in co-construction and Life Design processes, to anticipate and deal with career transitions, and to consider the hope for a foreseeable future, optimism, future orientation, and resilience, useful to individual s future planning and behavior, and career adaptability. Another example is the career intervention Feeling good at school today... for a future of quality!(Ginevra, Di Maggio, Nota, & Soresi, 2017) that was devised for a group of young adults at-risk for the process of career construction. The intervention aimed to support participants to project with their future positively, identify their strengths, set personal and career goals, and plan how to attain them. It includes online activities, group discussions, and guided self-reflections on their own strengths, for a total of 10 hours with the whole group (divided into two groups of 15 participants) and individual activities.

Establishing career development and education programs that support positive youth development in the U.S. context.

Solberg V. Scott H.

Boston University, USA

Dr. Solberg will describe state-level efforts to design, implement and evaluate a personalized career and academic plan strategy referred to nationally as individualized learning plans (ILPs). When implemented with quality with a caring and encouraging mentor, ILPs have been found to engage youth in identifying their own career goals which results in a range of proactive, self-directed and self-determined positive youth behaviors. Research has indicated that using ILPs with high need youth has been associated with increased resiliency

skills (e.g., confidence, goal setting, stress and health management), increased aspirations to pursue a postsecondary credential or degree program, and increased rigor in academic course selection. The presentation will describe will focus on how four states are seeking to implement ILPs at scale and will describe both their implementation opportunities and challenges.

Establishing career development and education programs that support positive youth development in the Hong Kong context.

Leung Seung Ming Alvin

Chinese University of Hong Kong, China

Dr. Leung will describe career development programs in the Hong Kong context. Using an on-going large-scale project called "Career and Life Adventure Planning" Program as a case-in-point, his presentation aims to achieve four major objectives. First, Dr. Leung will describe a holistic and sustainable career and life intervention model for youth in Hong Kong, including young people who are marginalized and non-engaged. Second, theory-based intervention strategies to enhance the career development competence of young people are summarized. Third, the presentation will give examples of tools, resources, curriculum, and professional training modules used to facilitate career exploration and career guidance. Fourth, there will be a sharing of experience on how to cultivate a platform of collaboration among different stakeholders (e.g., teachers, youth workers, business partners, parents) to support the career development needs of young people. Relevant research findings will be presented. Implications for global career development issues and trends will also be addressed.

Establishing career development and education programs that support positive youth development in the Ugandan context.

Nsubuga Henry

Makerere University, Uganda

Henry Nsubuga will present the state of career services in Uganda one of the countries with the fastest and youngest population in the world. Uganda also has a high rate of unemployment at 83% in spite of its enormous wealth in terms of natural resources. Career services is grossly lacking in the education sector and in the entire world of work in terms of quality and accessibility. Majority of the youth never get an opportunity to receive career services. There are no standards or well established mechanisms to provide career services which leaves every person to do what they think of as career guidance and counseling. There are also no trained career services practitioners to provide services. There is significant lack of research in the field of career services which has impact on designing useful interventions and being able to evaluate the efficacy of career services. If there are no career development efforts made in Uganda this will leave the population unguided and the rate of career indecision and other challenges associated with lack of career services will escalate. The opportunity of building career services in Uganda is enormous because the government right from the President acknowledges lack of career services as the biggest challenge to choice of educational path and hence unemployment. Henry will shade the picture of career services, challenges and opportunities of career development efforts in Uganda.

Role of caring and encouraging mentors in serving the career development and education needs of disconnected youth.

Zaff Jon

Boston University, USA

Dr. Zaff will provide a theoretical foundation and empirical data for the constellations of social supports that can propel disconnected youth in the United States forward in their education and careers. More specifically, he will describe the idea of a web of support that integrates social support and social capital theories to express the embeddedness of each youth within a system of relationships. Analysis of in depth, qualitative data from more than 100 re-engaged youth from eight cities will be presented to illustrate the types of supports (instrumental, informational, emotional, and appraisal) and the sources of those supports (e.g., family, school personnel, youth workers, peers) that together brought youth back to educational and vocational experiences and helped them persist toward educational and vocational goals. In short, we find that educational and

vocational interventions for disconnected youth cannot focus on traditional mentoring paradigms. Instead, multiple support sources across developmental contexts each provide essential support types to a given youth. Together, these sources provide sufficient support to keep youth engaged on a pathway toward thriving. Implications for programs and public policy will be discussed.

Establishing career development and education programs that support positive youth development in the Israeli context.

Cinamon Rachel Gali

Tel Aviv University, Israel

Dr. Cinamon will describe a longitudinal qualitative method of inquiry to explore teachers' perception about career intervention program conducted in Israeli high school that serve students from low SES background. Fifteen teachers were interviewed three times during one academic year (2014) regarding their perceptions on the intervention. Ten observations on teachers' career workshops were videoed. Content analysis of the interviews and videos suggested six major themes: Knowledge about career development, teachers' interest and motivation, teachers' role in the program, working techniques, environmental context and organizational aspects. Changes in teachers' perceptions emerged as well, from emphasizing matching approaches between student and occupation to identity constructed dialog, from hesitations regarding teachers' role in career interventions to deep commitment. Suggestions for career interventions in schools and suggestions for educational policy will be discussed.

Changing mindsets for inclusion: innovative approaches to promoting social justice and equity for individuals with disability and their families

Chair: Scorgie Kate, Azusa Pacific University, USA

This session explores individual, family and community perspectives on inclusion and equity through a blending of cross-national research and innovative practices. It is suggested that in order to foster communities where all are accorded dignity, belonging and opportunity, changes may be required across systems—including government, education, vocation, and community structures. Through glimpses from multiple perspectives, this session examines common experiences regarding inclusion experienced by persons with disability and their families, and offers internationally recognized and supportive approaches to promote inclusive communities.

Disability and the costs of exclusion: creating inclusion for individuals, families and communities.

Green Sara E.

University of South Florida, USA

In this presentation, I weave together three strands of my research agenda related to disability to examine the ways in which social exclusion threatens the emotional health of individuals, families, and communities. Data are drawn from three sources: a community survey conducted in a small town on the edge of a major metropolitan area in the United States (n=548); in-depth, life-course interviews with mothers and fathers of seven young people living in the United States who have lifelong impairments and have received extended parental care into adulthood; and in-depth interviews with ten professional comedians with disabilities from Canada, the United Kingdom, and the United States who perform disability on the international stage. Findings suggest that exclusion has negative consequences for the emotional health of individuals with disabilities, their families, and the communities in which they live. Results also show that even among highly resilient individuals and families who are successful in creating inclusive lives, they do so largely through individual initiative within the context of neo-liberal emphasis on individual responsibility. There are social and emotional costs involved in this individual creative process. Community-wide efforts to reduce systemic exclusion and support individual and family efforts to create inclusion are clearly suggested by this body of research.

From treating “conditions” to meeting people: moving beyond diagnostic labels—case ADHD.

Honkasilta Juho

University of Jyväskylä, Finland

The master narrative of Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) – one of the most commonly diagnosed neuropsychiatric disorders among ‘poorly’ behaving and performing students – portrays individuals who ‘suffer’ from the disorder and, thus, are prone to develop adverse life trajectories and are at risk of marginalization. In this presentation, this master narrative is deconstructed as counterproductive in terms of promoting inclusion and social justice. The focus of the presentation is on how ‘normal’ and ‘other’ as well as the paradox between inclusive education ideology and special education practice, are construed by family members living ‘with’ ADHD. The contention is that as long as inclusive education is executed through institutional and discourse practices of categorizing individuals in accordance with the ideals of ‘normal’, the goals of inclusive education remain unachieved. This presentation reconstructs the concept of educational need in accordance with the foundational values of inclusion and proposes an approach for future implementation of inclusive education. It concludes that inclusion cannot be fully achieved solely through directive or material changes related to pedagogical practices but, and fundamentally so, through a change in mindset manifested in everyday institutional and discursive practices shared by home and school.

Family leadership development and community engagement: essential elements in pursuing social justice for individuals with intellectual disabilities.

Uditsky Bruce

Inclusion Alberta, Canada

Fully inclusive lives across the life-span for individuals with intellectual disabilities requires collective family advocacy and leadership with a deep understanding of inclusion and its challenges coupled with systemic community engagement such that ordinary citizens and their organizations become partners in achieving social and economic equity. This presentation will include examples of internationally recognized innovative approaches to enabling full inclusion by capitalizing on community capacity.

Equity accommodation: a shift in perspective.

Scorgie Kate¹, Scorgie Sarah²

¹Azusa Pacific University, ²non-profit agency, USA

Negotiating accommodations in postsecondary or workplace settings is a complex and ongoing dilemma for persons with disability due to concern that disclosure of disability or need will result in being ascribed a label or being perceived as “different from.” *Equity accommodation* is a term that suggests a shift from a deficit-based depiction of accommodation in which a person with disability must disclose need and describe how it interferes with their ability to achieve, to a strength-based outcome-oriented conceptualization of accommodation based on principles of parity, justness, correspondence, beneficence and respect. Equity accommodation ensures that each individual has access to that which is accorded to others in terms of an environment conducive to working, affordances and tools appropriate and necessary to complete a task, opportunities to secure additional knowledge or skill, and an and an atmosphere of valuing and belonging.

**Simposio. La persona con disabilità da lavoro al centro del sistema di tutela INAIL:
reinserimento sociale e lavorativo**

Chair: Petrucci Daniela, Co-chair: Sorrentini Luigi, INAIL Direzione Regionale Veneto, Italia

Il simposio si propone di illustrare il percorso evolutivo della mission istituzionale dell’Inail dalla tutela del lavoratore alla tutela della persona, in tutte le sue estrinsecazioni, e cioè nel suo patrimonio bio-attitudinale complessivamente inteso, attraverso una presa in carico globale del lavoratore il cui obiettivo è quello della riparazione del danno nella sua dimensione fisica, lavorativa, affettiva, sociale e ricreativa al fine di realizzarne un efficace reinserimento sociale e lavorativo.

Per quanto concerne il reinserimento sociale lo strumento di elezione di tale presa in carico, è rappresentato dal Regolamento protesico che prevede una serie di interventi di sostegno a favore della persona con disabilità da lavoro, e cioè:

1. interventi di sostegno psicologico;
2. interventi di sostegno per lo sviluppo delle autonomie primarie e secondarie;
3. interventi per l'integrazione e la risocializzazione diretti a favorire la socialità, le attività espressive, l'uso del tempo libero;
4. interventi per facilitare il reinserimento lavorativo attraverso l'orientamento al lavoro (che aiuta la persona a individuare un'occupazione confacente alle condizioni del mercato del lavoro), la definizione di un progetto lavorativo, l'inserimento in esperienze lavorative protette, il bilancio delle competenze possedute (che aiuta la persona a capire cosa fare in relazione alle proprie potenzialità residue);
5. interventi per la promozione dell'attività sportiva, nella consapevolezza che l'esercizio della pratica sportiva, quale componente importante del percorso riabilitativo, è fondamentale per il recupero del benessere psico-fisico e costituisce un forte stimolo per il reinserimento nella vita di relazione.

Questi interventi, che vengono erogati sulla base di un **progetto individualizzato** elaborato da un'équipe multidisciplinare, considerano i ruoli della persona in tutte le declinazioni.

E' questa la nuova frontiera di una tutela della persona in grado di produrre anche beni di tipo relazionale attraverso la ricostruzione del sistema di relazioni del lavoratore nella sfera individuale e sociale, interrotto a causa dell'infortunio o della malattia professionale. Stiamo parlando di una tutela che non è eccessivo definire globale in quanto è la persona a essere presa in carico nella sua specificità e nella complessità dei suoi bisogni - e, quindi, non nella sola accezione di risorsa lavoro - attraverso una valutazione multidimensionale sanitaria e sociale non più centrata esclusivamente sulla menomazione. Una tutela che si ispira al **modello bio-psico-sociale** perché tiene conto di fattori biologici, psicologici e sociali; in sintesi della relazione tra la persona e il contesto di vita.

Per quanto concerne il **reinserimento lavorativo**, l'art. 1, comma 166, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha attribuito all'Istituto competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.

L'attuazione della suddetta disposizione normativa rafforza il diritto delle persone con disabilità da lavoro al conseguimento degli **accomodamenti ragionevoli**, in conformità con la normativa comunitaria e nazionale.

Si tratta di una disposizione importante in quanto le nuove competenze consentono il completamento del modello di **presa in carico** realizzato dall'INAIL che, in tal modo, vede riconosciuto legislativamente un ruolo istituzionale in materia di reinserimento lavorativo.

La tutela globale del lavoratore nell'evoluzione della mission istituzionale dell'INAIL.

Petrucci Daniela

INAIL Direzione Regionale Venet, Italia

L'approccio bio-psicosociale nell'attività di presa in carico.

Dal Pozzo Cristina

Sede INAIL di Trevis, Italia

Il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Sorrentini Luigi

INAIL Direzione Generale, Italia

Dall'infortunio al ritorno al lavoro: un'esperienza del territorio.

Voltan Tobias

Direzione Regionale Veneto, Italia

Tavola Rotonda dei Delegati all'Orientamento e Placement
"Il futuro dell'orientamento universitario: progetti, ricerche, interventi"
Chair: Camussi Elisabetta, Università di Milano-Bicocca, Italia

Saluti introduttivi e frame teorico.

Camussi Elisabetta¹, Nota Laura²

¹Università di Milano-Bicocca, ²Università di Padova

Esperienze innovative di orientamento nella transizione scuola-università.

Lo Coco Alida

Università di Palermo

Progetto Mentore.

Rago Anna Maria

Università LUM Jean Monnet

Orientamento e public engagement: la rete dei servizi di orientamento di Milano-Bicocca.

Milani Stefania

Università di Milano-Bicocca

Career management skills program.

Zanetti Maria Assunta

Università di Pavia

Dal placement all'employability: il progetto Assessment Center del Politecnico di Milano.

Saracino Francesca

Politecnico di Milano

Itinerari di sviluppo della funzione job placement.

Salento Angelo

Università del Salento

IT'sTime: un'esperienza per l'inclusione lavorativa e il reinserimento nei percorsi di alta formazione basata sul "on demand social and sharing economy".

Muscolo Maria, Caroniti Dario

Università di Messina

Dibattito

Conclusioni "programmatiche": proposte di progetti di ricerca ed intervento da sperimentare in network.

Camussi Elisabetta¹, Nota Laura²

¹Università di Milano-Bicocca, ²Università di Padova

Resources and decent work in adults

Chair: Brown Steven, Loyola University Chicago, USA

Decent work, equity and inclusion: the challenging career of a Jihadi.

West Linden

Canterbury Christ Church University, UK

This paper interrogates ideas of career counselling, and normative notions of career, through the lens of auto/biographical narrative research in one distressed, postindustrial city in the United Kingdom, struggling

with Islamophobia and small pockets of extreme Islamist groups, alongside an epidemic of mental ill-health and the loss of decent work. I use narrative material to paint a portrait of 'Raafe', which in Arabic means companion. He was radicalized and sought to radicalize others. He was an individual with a 'very troubled upbringing'. He targeted other vulnerable young people. Specific mosques provided space for the work and we can, provocatively, conceptualise him as a kind of career counsellor, or life coach, working among excluded young Muslims.

The paper illuminates how radicalization can 'transform' lives, providing meaning, purpose and self-recognition. Raafe's own career depended on feeling understood, listened to and respected – recognised in short – among radical groups in prison. The psychosocial dynamics and pedagogy of radicalization seem to work via the dynamics of self-recognition, drawing on the ideas of critical theorist Axel Honneth. Recognition functions at an intimate, group and wider societal level. We need to feel fully recognised in our intimate relationships, and valued in a range of groups, but also in a wider culture. Radicalization also works by emotional appeals to the past constructed in the light of the present. It involves stories and calls for action. Narratives of twelfth-century victories support a call for jihad now, offering meaning and even divine purpose in lives.

But such recognition leads to destructive ends. 'Decent work', the good career, and good enough counselling require a more clearly identified normative framing. John Dewey observed that the good life and inclusive societies require democratic association to realize what we/they might be: establishing ourselves, and social cooperation, by participating in family life, in decent work and in various artistic, cultural and political activities. Free give and take, alongside recognition and decent work, provide the normative basis for meaningful careers and better recognition of the other, while ideas of self/other recognition offer a compelling interdisciplinary framework to re-consider narrative careers counselling.

Decent work for older workers - strategies for inclusion.

Barham Lyn

NICEC, UK

The inherent dignity and the equal and inalienable rights of all members of the human family (Universal Declaration of Human Rights, UN 1948) are challenged from the moment of conception. Life circumstances significantly shape life chances. Even raising the concern about decent work for older workers requires acknowledgement that some have not benefitted from the increased longevity enjoyed by much of the world's population; they have died before becoming old.

For the fortunate majority reaching traditional retirement ages (around 65 years), life chances will have created myriad life trajectories, benefitting some and disadvantaging others. While many such trajectories will have been predictable from birth position within social structures, a smaller proportion will have been subject to apparent good or bad luck.

What we know clearly from research is that advantage and disadvantage is further exacerbated by the stereotyping that is widely applied within societies and cultures to their older citizens. While some citizens thrive in older age, many are less nimble in adapting to the acceleration of a globalized, digitalized society, and, however willing, have fewer personal and financial resources to support adaptability to such changes.

As governments raise the age of eligibility for pension benefits in the face of economic difficulties, those expected to work longer face two adverse attitudes. Firstly, an assumption that the values, attitudes and personal priorities common amongst younger workers are still applicable to them, and, secondly, stereotyping that measures them against younger workers and finds them lacking.

Instead, we need careful investigative research that identifies changing needs, attitudes and priorities as people move into older life stages. Exploratory work exists (e.g. Barham, 2008; Bimrose et al, 2014) but needs development. Then, crucially for best practice in career development, we need practitioners well-versed in the findings, and adept at treating each older person with the inherent dignity which is their inalienable right regardless of age, personal characteristics or circumstance. The presentation will outline both research and the indicators of good practice that may define how we support decent work for older workers.

Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians: reflections from empirical data.

dos Santos Nuno Rebelo¹, Ferraro Tânia², Pais Leonor², Moreira João Manuel³

¹University of Évora, ²University of Coimbra, ³University of Lisbon, Portugal

The present study analyzed relationships among Decent Work (DW), work motivation, work engagement and personal burnout among physicians from Portugal (n=300) and Brazil (n=305). The Decent Work Questionnaire, the Multidimensional Work Motivation Scale, the Utrecht Work Engagement Scale, and Personal Burnout subscale of Copenhagen Burnout Inventory were administered. Canonical Correlation Analyses revealed the presence of three significant canonical variates in the Portuguese sample, and two in the Brazilian sample. For Portuguese physicians, the first one indicated that Global DW is related to Identified and Intrinsic work motivation, promotion of work engagement and avoidance of personal burnout. The second, that adequate working time and workload are related to less identified work motivation and personal burnout. The third showed that lower meaningful retribution for the exercise of citizenship is associated to less extrinsic social and material work motivations. For the Brazilian sample, the first canonical function related higher levels of fundamental principles and values at work, adequate working time and workload, fulfilling and productive work and opportunities to greater work engagement, intrinsic and identified work motivation, and to less amotivation and personal burnout. The second showed that less adequate working time and workload and social protection are related to an increase in personal burnout. These results support the idea that DW has an important role in promoting autonomous work motivations and work engagement (vigor, dedication and absorption), decreasing amotivation and avoiding personal burnout among physicians. The better understanding of these mechanisms (e.g., physicians perception of fulfilling and productive work had the greatest effect in the two samples) will be important to improve both physicians well-being and the quality of care they provide. The study's main limitation is the exclusive use of self-report instruments, but new research designs and more representative samples (reflecting different contexts of practice: public and private hospitals and clinics, individual practice) can surpass this limitation. From a Work, Organizational and Personnel Psychology perspective, research on DW is only beginning and can offer important contributions to the betterment of workers lives and to organizational effectiveness.

Decent work and work motivation in lawyers: sharing empirical data and reflections.

Ferraro Tânia¹, dos Santos Nuno Rebelo², Pais Leonor¹, Moreira João Manuel³

¹University of Coimbra, ²University of Évora, ³University of Lisbon, Portugal

The present study aimed at enhancing our understanding of Decent Work (DW), by analyzing relationships between decent work and work motivation among lawyers from Portugal and Brazil. The Decent Work Questionnaire (DWQ) and the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) were administered to 611 participants (n = 343 in Portugal and n = 268 in Brazil). Results of Canonical Correlation Analysis (CCA) showed the presence of two significant canonical variates, suggesting possible causal paths. The first one indicated that fulfilling and productive work, respect for fundamental principles and values at work, opportunities, and meaningful retribution for the exercise of citizenship may promote more autonomous work motivations (identified and intrinsic) and reduce the absence of motivation (amotivation). The second suggested that adequate working time and workload was related to a lesser valuing of extrinsic material motivation (e.g., salary). In sum, the results suggest that decent work, especially some of its dimensions, plays a relevant role in the promotion of work motivation among lawyers. The greatest limitation of the study is the exclusive use of self-report instruments, but further research should have other designs and recruit more representative samples (including lawyers in different contexts of practice: solo practitioners, in law firms, and/or working for the government) and add further variables, to enrich our knowledge about DW. The DW approach can have important applications: (a) in the private sector, in organizational work settings (law firms) developing strategic human resources interventions, that can promote innovative work (re)designs and improve the quality of work life; and (b) in the public sector, national governments and non-governmental organizations can also give a voice to lawyers (who work in different specialties) in several aspects reflected in the DWQ dimensions. From a Work, Organizational and Personnel Psychology perspective, research on DW is only beginning and can offer important contributions to the betterment of workers lives, and to organizational effectiveness.

From career adaptability to well-being: a test of longitudinal relationships.

Urbanaviciute Ieva, Udayar Shagini, Rossier Jérôme

University of Lausanne, Switzerland

The theory of career construction (Savickas, 2005) posits career adaptability as a resource for career success and well-being. Moreover, according to our recent conceptualization, such individual resources have a potential self-regulatory role in managing external demands and adapting to turbulent vocational environments (Rossier, 2015). The benefits of career adaptability are well-supported by empirical evidence. Previous studies have indeed shown that it associates with various positive career and life outcomes (e.g., Maggiori et al., 2013; Santilli et al., 2016; Zacher, 2014). What has yet to be investigated, is the mechanism through which it might have a wider long-term positive effect on psychological well-being extending beyond the work/career domain. The current study aims to specifically address this question, investigating a hypothesis on the longitudinal relationship between career adaptability and life satisfaction, as mediated by perceived stress over a course of two years.

The study was part of a longitudinal research project on professional trajectories carried out in Switzerland including a nationally representative sample. The sample of the present study consisted of 694 professionally active individuals (50.4 % female; mean age at T1 = 43.95, SD = 8.13) which participated in the survey twice within a two year period. At both times, they filled-out a questionnaire measuring career adaptability, perceived stress in life, and satisfaction with life. A cross-lagged structural equation modelling design was used to analyze the data.

The results supported the hypothesized relationship between career adaptability and positive outcomes after two years: Career adaptability was negatively associated with perceived stress in life and positively related to satisfaction with life. However, the indirect link was not exactly as expected. No mediation effect through perceived stress was observed in the relationship between career adaptability and satisfaction with life. Conversely, life satisfaction mediated the link between career adaptability and perceived stress over a period of two years.

In line with theoretical considerations, the findings demonstrate that career adaptability may act as a significant individual resource having a positive long-term effect on well-being. In addition to this, the present study provides an insight into the mechanism through which these positive outcomes may occur.

Dalla scuola superiore, all'università, al lavoro

Chair: Oliveri Massimo, Università di Catania, Italia

Ridefinire il lavoro con le nuove tecnologie: nuove opportunità per l'inclusione di persone con disabilità.

Borgonovi Elio

Università Bocconi di Milano, Italia

Si parla molto dell'impatto che le nuove tecnologie potranno avere sul lavoro. In particolare si confrontano due correnti di pensiero: quella che basandosi sull'esperienza del passato ritiene che la rivoluzione cosiddetta 4.0 consentirà di eliminare lavori poco sicuri, dequalificati ma consentirà l'emergere di nuove opportunità. Altri temono che la società si trovi di fronte a un fenomeno mai verificato nella storia, ossia un saldo netto a livello globale per quanto riguarda le opportunità di lavoro. Questi due filoni di pensiero per quanto riguarda il futuro non possono però prescindere da un dato certo, ossia l'elevato tasso di disoccupazione delle persone con disabilità che da tutte le statistiche risulta essere doppio, e in alcuni casi triplo, di quello delle altre persone. Ma come avviene per tutti i fenomeni sociali, il futuro non è dettato da "leggi deterministiche o ineluttabili" ma dipende da scelte di persone, imprese, istituzioni pubbliche. Scelte che sono guidate da valori di riferimento che possono considerare le persone come fattori/risorse produttive nel ciclo economico o, al contrario, come centrali attorno cui organizzare processi di produzione, trasferimento, consumo della ricchezza governati non dal principio della produttività e dell'accrescimento ma da quello dell'equità e della solidarietà.

L'evoluzione verso questa seconda impostazione, che significa tornare all'origine dell'economia come soddisfacimento dei bisogni delle persone tramite il lavoro e l'impegno di persone, sarà consentita dall'inversione dei principi su cui si è sviluppata l'economia dopo la rivoluzione industriale. Invece di attuare una divisione/specializzazione dei compiti con l'obiettivo di aumentare la produttività e il profitto, che ha

portato a cercare la persona giusta per il posto giusto, impostazione che tende a escludere le persone con disabilità, a una situazione in cui le nuove tecnologie consentono di “creare il posto giusto per le persone valorizzando le capacità che ognuno ha”, impostazione che consente una inclusione ampia. Invece di cercare l’omogeneizzazione e la standardizzazione anche dei lavoratori, le nuove tecnologie consentono di esaltare le differenze. Le parole d’ordine di un nuovo sistema economico dovranno quindi essere inclusione, per sprigionare le energie di chiunque, e sostenibilità nel lungo periodo, come definito dall’ottavo obiettivo dei Sustainable Development Goals (SDGs) “Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti”.

La disabilità dopo l’università: il *disability management* per un lavoro dignitoso, equo e inclusivo nelle moderne società globali.

Migliaccio Guido

Università del Sannio, Italia

Tempi recenti testimoniano due particolari fenomeni:

1) la crescita della popolazione disabile, quale effetto dell’aumentato tenore di vita e dei progressi della medicina;

2) le caratteristiche delle società che spesso mediano aspetti locali e globali, e perciò definite “glocali”.

Realtà apparentemente indipendenti con inattesi elementi comuni.

Una diversa cultura della disabilità e dei percorsi di istruzione ha facilitato l’accesso di giovani con handicap all’Università sfidando i suoi assetti tradizionali, innovandoli. Le numerose e benefiche iniziative inclusive che si diffondono negli Atenei per favorire l’accessibilità favoriranno il conseguimento della laurea. Deve però porsi, già da subito, il problema del lavoro post-Università per i neodottori con disabilità. Fermo il valore nobile della presenza dei disabili nelle aule universitarie per favorire la socializzazione e una cultura giovanile inclusiva, l’Università può e deve operare anche affinché la società e la realtà lavorativa siano pronte a recepire i suoi “prodotti speciali”. A tal fine è utile forgiare e diffondere teorie che favoriscano l’ingresso dei neo dottori disabili all’interno delle imprese private ove è più diffuso il pregiudizio negativo relativo al loro apporto alla produzione. Specifiche aree di ricerca interdisciplinari tra economia, sociologia, psicologia e diritto del lavoro dovrebbero configurare meglio le già tratteggiate logiche del “*disability management*”, parte del più ampio “*diversity management*”.

In prospettiva *microeconomica* bisogna valutare l’impatto della disabilità negli equilibri economici e finanziari delle singole aziende che potrebbero considerare oneri, ma anche gli spesso trascurati benefici, soprattutto intangibili, che favoriscono un ambiente lavorativo innovativo e solidale. La riflessione accademica deve però estendersi anche in ambito *macroeconomico*, analizzando gli effetti sul sistema nazione: oneri per la spesa pubblica, ma anche i vantaggi per l’inserimento lavorativo dei disabili, pure a beneficio delle loro famiglie.

L’ambiente “glocale” che sembra prevalere dovrebbe favorire l’inclusione con i suoi principi di tolleranza e rispetto, pur affermando la centralità dell’impresa. Il glocalismo, infatti, valorizza la persona e il suo gruppo, il patrimonio locale materiale e immateriale, l’interazione degli individui in comunità “sottosistemi” di organizzazioni complesse. Insomma un modello sociale nel quale individui, etnie, nazioni diverse possano convivere e dove possano “guadagnare” spazi relazionali ed economici anche le persone disabili.

Libertà, uguaglianza, fratellanza: il diritto del futuro nel suo fondamento ontologico.

D’Alessandro Giuseppe

Università di Napoli “L’Orientale”, Italia

L’orizzonte della libertà possibile per l’umanità contemporanea, laddove si accaniscono crescenti tendenze antidemocratiche e dittatoriali, trova nella definizione e nella declinazione di ciò che è diritto un suo privilegiato terreno di verifica. Il diritto antropologico è costitutivamente fondato in quello ontologico, e la tradizione del pensiero occidentale, da Parmenide a Husserl, passando per Platone, Aristotele, san Tommaso e Kant, identifica infatti l’essere con il bene e la libertà. Il lavoro dignitoso ha la sua radice nella dignità naturale originaria dell’uomo, dove la radice ‘gn’ è coappartente al ‘cognoscere’ e al ‘gigni’, alla conoscenza nella novità permanente e alla originale e sempre nuova generazione vitale. Ridurre il lavoro a una questione mercificante vuol dire spingere le persone in una massificante dimensione alienata e sfruttata. La possibilità per l’umanità del futuro di riappropriarsi della propria dignità si fonda sulla crescita autonoma, critica e responsabile. L’equità possibile è punto di partenza e conquista permanente dell’antropologia, che vuol dire proprio ‘discorso

dell'uomo che guarda in avanti'. Ogni apertura inclusiva dell'altro, delle altre persone non può che partire da premesse universalmente fondate, condivise, comunicabili.

Problemi e sfide per la inclusione lavorativa dei laureati con gravi disabilità.

Pepino Alessandro, Sicignano Gennaro

Università di Napoli "Federico II", Italia

I problemi ancora aperti per la inclusione lavorativa di persone con disabilità.

A dispetto dei consistenti passi avanti che si sono fatti nella formazione delle persone con disabilità in ambito universitario vi sono ancora molti problemi per trasformare questa disponibilità di capitale umano di profilo elevato in forza lavoro.

La normativa infatti su questo versante è ancora molto carente inoltre manca una cultura aziendale della inclusione infatti gran parte delle politiche per il lavoro tendono a privilegiare i profili bassi rispetto a quelli di livello culturale maggiore e questo naturalmente rappresenta l'altra grave forma di discriminazione.

Eppure l'inclusione lavorativa di una persona con disabilità rappresenta per un'azienda come ampiamente dimostrato, una opportunità per rinnovare i propri flussi organizzativi e per portare una cultura dell'inclusione a livello di quadro e manageriale, sfuggendo alla logica ipocrita del pietismo.

Tra i principali problemi che ostacolano una efficace inclusione in ambito lavorativo possiamo elencare i seguenti:

- Carenza dell'assistenza adeguata da parte dello Stato
- Carente alfabetizzazione tecnologica ed organizzativa
- Carente informazione da parte dei colleghi di lavoro
- Numerose barriere architettoniche nei luoghi di lavoro
- Mancanza di risorse tecniche specialistiche per la gestione degli ausili.

Nonostante i problemi e le difficoltà a mio avviso, è assolutamente indispensabile che le politiche per l'integrazione lavorativa delle persone disabili tengano nel debito conto i diversi livelli di competenze e di capacità tra una persona disabile e l'altra, e che prevedano incisive azioni mirate a facilitare la inclusione lavorativa di persone laureate e in genere con profili formativi medio-alti.

Questo richiede una profonda revisione delle politiche di inclusione a partire dalla legge 68/99 che al momento è fortemente penalizzante verso le persone con disabilità laureate e non offre alcuna garanzia alle persone con gravi disabilità.

Questo è un tema che riguarda fortemente la CNUDD che corre il rischio di vedere fortemente ridimensionato la possibilità di incidere in modo significativo a causa del fatto che la persona con disabilità non trova nella laurea una maggiore opportunità di lavoro anzi tutt'altro.

Niente su di noi senza di noi? Orientamento e traiettorie di vita nella transizione scuola-università per i giovani con disabilità/DSA.

Pavone Marisa

Università di Torino, Italia

Nell'ultimo ventennio, per i giovani adulti con disabilità e con disturbi specifici di apprendimento (DSA), l'accesso all'università è sempre più un'opportunità per la realizzazione di aspirazioni personali e lavorative, per la mobilità economica e per l'inclusione sociale. La transizione dalla scuola secondaria superiore al mondo accademico è un processo complesso - con importanti ricadute sulle traiettorie esistenziali - che deve vedere al centro lo studente e la famiglia, pur chiamando in causa istituzioni e professionalità diverse. Lo spazio-tempo di azione in cui si realizza il passaggio - ricco di potenzialità - è in effetti animato da attori differenti, che intervengono - più o meno direttamente - in tempi e luoghi diversi: il giovane adulto e il suo mondo (genitori, compagni, amici) e i professionisti (insegnanti di scuola; professori universitari; personale tecnico/amministrativo degli Uffici; educatori; residualmente, specialisti della sanità). Il processo di orientamento alla scelta dell'indirizzo universitario è il risultato del contributo di tutti, così come delle dinamiche e delle pratiche che animano la situazione. In proposito, si illustra il progetto di ricerca azione: *Orientamento e continuità*, attivo all'Università di Torino dal 2011.

Symposium. Supports for career construction

Chair: **McIlveen Peter**, University of Southern Queensland, Australia

Self in career development: moving beyond self-knowledge to self-expansion.

Joshi Jahnvee, Bakshi Anuradha J.

University of Mumbai, India

The aim of this paper is to present how self-expansion plays a key role in career development and illustrate practical ways to promote self-expansion through a career guidance intervention.

Although, the term self is common used in careers literature, an important distinction is in answering what about the self are we addressing in career guidance. Typically, any career guidance approach allows the participant to identify own interests and aptitudes, recognize limitations and thereby use this understanding to fit in to the world of work. This self-knowledge thus becomes the base for career selection and progression. Self-expansion, however, transcends self-knowledge. Self-expansion is achieved by integrating approaches like Positive Youth Development (Benson et al., 2006) in career guidance by creating opportunities for youth to exercise agency, develop strengths, cultivate interests, and acquire new skills. Using illustrations of such activities, this paper showcases how well-designed and well-implemented career guidance activities can allow the participants to explore a world of possibilities. The shift from what is to what one would like to be and what one has become demonstrates a powerful approach in career guidance a movement from knowing to expanding, from restrictions to possibilities, from past- to future-orientation. Such opportunities for self-expansion are critical in career guidance, especially during dynamic times as now.

How career changers made their career choices and what they wish they had done differently: an interpretative phenomenological analysis.

Yates Julia¹, Buehlman Leesha Austen²

¹University of London, ²University of East London, UK

This exploratory qualitative study aims to better understand the experiences of career changers. The research examined how career changers made their career choices throughout their career journey and what, if anything, they wish they had done differently. The study used Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) to gain a deeper understanding of the career changers experiences and perspectives. The five participants were American men and women, ranging in age from 36-63 years old. All were college-educated professionals who had changed careers at least once during their working lives. Data was collected through semi-structured interviews, which were audio recorded, transcribed, and analysed for emerging themes. Results revealed five overarching themes: pursuing interests/passions, the impact of life events, being guided by values/priorities, connection with other people, and sense-making. Two unexpected insights were revealed by the study. First, the major impact of life events, indicating the holistic nature of work and life. And second, the role of regret and course correction, indicating that while there were some things career changers would do differently if they could go back in time, when considering their whole career and where their choices have led them, they do not regret the path they have taken. Implications for career practice are discussed.

Self as biopsychosocial construct.

Pukelis Kestutis

Vytautas Magnus University, Lithuania

The article from the perspective of latest findings of *behavioural genetics and epigenetics* present complementary conceptual framework substantiating *Self-development* as well as *Self-construction* processes based on *discriminating role of genotype* when interacting with environment. Difference between processes of person's "*exposing to environment*" and "*experiencing environment*" is presented. Mechanisms of *accumulation* (fostered by inclinations) and *construction* (fostered by interests) of personal experience capitalized on "*genotype - environment*" interaction targeted to find "*fitting*"/"*matching*" and later "*mattering*" specific attractors residing in environment to assure *sound* Self-development and Self-construction processes are discussed. Organizing role of genotype ("I" or "author", natural self) producing behaviour of *selective navigation* ("gravitation") in environment giving priority to "*inside out*" regarding "*outside in*" processes when developing and later constructing social self ("Me" or "actor") is substantiated. Role of inclination manifesting

genotype's (natural self) as "inside out" gravitation to "specific attractors" residing in environment and "consuming" them "outside in" for *Self-development* and *Self-construction* is presented. Framework of four levels of *inclinations' taxonomy* based on *subjectively experienced emotions* and *objectively achieved performance outcomes* to monitor vocational choice process are discussed.

Yes, we have hope! Hope for earning a living.

Marsay Gloria

University of Free State, South Africa

Unemployment in South Africa has risen to an alarming proportion. South Africa is reported to have the highest Gini Coefficient in the world. There is a link between poverty and (dis)ability. Millions of families, living with (dis)abilities in developing countries struggle to bridge the gap between education and work. They remain disenfranchised due to prevailing disablist discourses and oppressive structures. These prevailing discourses of social exclusion within the economic-socio-political arena, contribute to ubiquitous feelings of helplessness and hopelessness among marginalized people, especially those who struggle with so called (dis)abilities. Hope needs to be awakened. This paper is based on the premise that hope is a skill that can be learnt and used as a foundation to empower people towards self-determination.

Positioned in the South African context, the first part of this paper discusses the relevance of rhetoric, since it is important to address the power dynamics of language used to communicate notions of future possibilities in context. The Hope Infused Future Orientated Approach is discussed. This approach consists of a tailored mix of culturally relevant strategies (Marsay 2008) structured within the four constructs of hope as described by Sciole and Biller (2009, 2010). The intention of this innovative approach is to enhance hope (as a unique foundation) and self-knowledge so that self-determination can develop. This approach has been piloted in the South African context using focused ethnographic research in a group context. Mixed methods were used to collect and analyse data.

The paper concludes with some findings of recent research projects using the Hope Infused Future Orientated approach, and illustrates some ideas about how people who have lost hope, can be assisted towards identifying their strengths and skills, so that they can reach their potential, earn a decent living and live life with dignity.

The Capability Approach as a foundation for a social justice in career development.

Robertson Peter J.

Edinburgh Napier University, UK

This presentation will introduce the Capability Approach (CA), drawing on arguments made by Robertson (2015) and Robertson & Egdell (2017). The CA is a way of thinking about social justice that derives from the work of economist and philosopher Amartya Sen. Key features of the CA will be outlined and a summary given of its strengths and weaknesses. In particular, the relevance of the approach to unemployment and marginal work will be highlighted. The CA suggests priorities that are distinctively different from the neo-liberal perspectives that dominate welfare-to-work policies in Europe and beyond.

A case will be made that whilst the CA has some limitations, it has great resonance with the concerns of career guidance practitioners. In particular, it regards the working lifestyles that individuals have reason to value as a central consideration. Individual autonomy emerges as a key shared concern. It represents a sound conceptual foundation for career development work, and helps to clarify priorities for action.

There have been international attempts to use the CA as a conceptual lens to understand and describe career experiences, both in work and learning (e.g. Picard et al., 2015). An overview will be provided of these studies. The presentation will conclude by scoping out the work that remains to be done. This is work to operationalize the CA for practice, and solve the problems that confront practitioners seeking to draw on it for inspiration in their work with disadvantaged groups.

References

Picard, F., Pilote, A., Turcotte, M., Goastellec, G. & Olympio, N. (2015). Opérationnaliser la théorie de la justice sociale d'Amartya Sen au champ de l'orientation scolaire: les apports d'une étude multicas qualitative et comparative. *Mesure et Évaluation En Éducation*, 37(3), 5-37.

Robertson, P. J. (2015). Towards a capability approach to careers: Applying Amartya Sen's thinking to career guidance and development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15,1, 75-88.

Robertson, P.J. & Egdell, V. (2017). A capability approach to career development: An introduction and implications for practice. *Australian Journal of Career Development* [forthcoming].
Sen, A. (1985a). *Commodities and capabilities*. Amsterdam: Elsevier.

NICE Symposium on career practitioner competences, standards, assessment and accreditation

Chair: Katsarov Johannes, University of Zurich, Switzerland

With the European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners, NICE, a network of more than 40 universities across Europe, has taken a decisive step towards shared goals for the entry qualifications of career practitioners across Europe. At this symposium, we will hear and discuss different outlooks for the qualifications and training of career practitioners in the future.

Internationalisation or standardisation in careers work and training?

Chant Anne

Canterbury Christ Church University, UK

There is, I believe, an emerging tension in the training and qualification of careers professionals. My observations in my own work suggests a rift between the provision of locally relevant and pragmatic training, and the importance of professionalism and research based practice. This tension is I believe born of a number of factors; the pressure on the finances of universities to internationalise and therefore accept commissions from overseas markets, the need for equity in standards of careers practice and training between nations and cultures by the sharing of research and good practice, the movement of peoples into new countries and cultures, and of course the pressures on local and regional budgets resulting in outcome driven practices and procedures. In this paper I will explore three examples of my own experience of these tensions and how I am trying to resolve them.

I find myself asking whether it is possible for our profession to agree internationally to fundamental truths and values when practicing in and learning in countries in the Gulf States, India, China, the Middle East or different parts of Europe. In an attempt to do so I wonder whether we are moving to a culturally neutral and therefore meaningless context for the development of an internationally recognised profession that may not be locally useful in any of its member states. I will refer to the work of Gideon Arulmani (2012), Reid and West (2011), the NICE network (2012) and others in my examination of the tensions I recognise in my work between the maintenance of the professionalism of the work we do, and the needs and realities of its end users. The importance of research based practice and the danger of isolating the academy from its partners in practice needs to be balanced.

Instruments for measuring the competences of counsellors in the field of career guidance - concept development and testing.

Schiersmann Christiane¹, Weber Peter²

¹Heidelberg University, ²University of Applied Labour Studies of the Federal Employment Agency, Germany

Competences can be described as the core of the professionalism of counsellors. Competence is characterized as a comprehensive ability of people to react in a situation-specific and self-organized way through the activation of expertise, experience, feelings, values, interests and motivations, to (self)critically reflect their actions and to take responsibility for their results. Especially in the case of a demanding service, such as counselling, a major challenge (for research, but also, for example, in the training of counselors) is not only to describe the required competences in a comprehensive (i.e. according to different settings, target groups or counselling approaches), but at the same time detailed manner, but also, above all, to adequately measure the competences, i.e. to document and evaluate them. The planned presentation focusses on our experience with the development of instruments for the recording/measurement of the competences of counsellors. These were conceived and tested in a project supported by the German Ministry of Education and Science.

Based on a competence model and a competence profile derived from it, the focus is on the following instruments for competence measurement: A self-assessment sheet aimed at the self-perception of competences, text-vignettes, which focus on action planning of counsellors and their evaluation, video-

vignettes, which allow an evaluation of the ability to perceive and reflect the professional action of other counsellors, a session sheet, which serves the purpose of reviewing one's own actions, as well as an evaluation sheet for the rating of simulated or real counselling situations. For all instruments, the reflection of the process of defining competences is a central value in order to identify also perspectives for the further development of the respective competences.

In the presentation, after a brief explanation of the comprehension of competences, the construction principles for the development of the instruments to assess competences of counsellors are presented, the instruments exemplarily explained and experience with their testing are presented.

Developing the researcher practitioner.

Neary Siobhan

University of Derby, UK

There is much focus on developing the professional skills of career guidance practitioners, but there is less focus on supporting the development of research skills and utilising the evidence base in practice. Many career practitioners see research as something they do for the clients (Neary and Hutchinson, 2009) rather than as an activity that supports their professional practice. This session will explore the benefits of three levels of engagement with research; the researcher practitioner, the research participant and the research recipient (Neary and Johnson, 2016). Engaging in research has many benefits which can contribute to critical practice and the establishment of careers as an academic discipline.

References

Neary, S. & Hutchinson, J. (2009). More questions than answers: the role of practitioner research in professional practice. In: Reid, H. (ed.), *Constructing the Future: Career Guidance for Changing Contexts*, (pp. 42-50). Stourbridge: Institute of Career Guidance.

Neary, S. & Johnson, C. (2016). *CPD for the Career Development Professional*. London: Trotmans.

Establishing mutual recognition of career practitioners' qualifications and prior learning at the European level.

Kruythoff Peter Tielienus

Career Management Institute, Netherlands

To bridge the gap between research and theory on one side and practice and policy on the other side, NICE wants to help establish career guidance and counselling as a recognized profession in Europe. NICE also wants to establish mutual recognition of qualifications and prior learning in our field and shall help to foster innovation and international cooperation for career practitioners around Europe. Exciting long term goals, but certainly not impossible, when the NICE track record regarding ECS is taken into account! To bridge the gap between the academic world and the world in which our career practitioners do their daily practice, I would like to plead for establishing mutual recognition of qualifications and prior learning in our field. I want to inform you about a major certification project in the Netherlands founded at the end of the last century as Career Management Institute Netherlands (CMI) with the aim to improve the quality in our almost recognized profession.

In 2007 CMI moved from a system for follow certification to an independent certification body with ISO normalization rules and professors like Annelies Van Vianen to chair the CMI examination committees. Having chaired CMI Board for almost ten years I am convinced that certification can help to bridge the gap between the academic world and the career management world. I will present arguments for independent certification bodies, establishing and committing to international ISO standards for the certification of career professionals, and for European-level cooperation on this matter.

Symposium. Integrating ICT into career counselling practice: inclusive or divisive?

Chair: Bimrose Jenny, University of Warwick, UK

The expanded influence of ICT has been a key recent development and looks set to dominate social, economic and political change for the foreseeable future. Billions of people are connected by mobile devices, with

unprecedented processing power, storage capacity, and access to knowledge, the possibilities are huge. Modern careers and employment service delivery has become fundamentally IT-dependent, with profound changes evident to, for example, the methods of recruitment and job search.

However, while 250 million Europeans use the internet daily, 18% have never used it at all. Recent European Union trends (The Digital Economy and Society Index [DESI], 2016) show country variations regarding (i) connectivity; (ii) human capital; (iii) use of internet; (iv) integration of digital technologies; and (v) digital public services. For example, Denmark, Finland, Sweden and the Netherlands have the most advanced digital economies in the EU followed by Luxembourg, Belgium, the UK and Ireland. Romania, Bulgaria, Greece and Italy have the lowest scores in the DESI. In 2016, all Member States improved on the DESI. Slovakia and Slovenia progressed most (more than 0.04 as opposed to an EU average of 0.028). On the other hand, there was low increase in Portugal, Latvia and Germany: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi#the-digital-economy-and-society-index-desi>.

These data provide a powerful indication of the digital divide that exists amongst countries and perpetuates social inequalities. Reflecting these global trends in ICT development, there have been radical changes in the delivery of career and counselling services. Careers delivery services and their relationship with clients, customers and/or consumers are becoming increasingly more dynamic and complex with a high demand for online customised products and services catering to the precise needs of individuals, within a time-compressed environment. Yet ensuring an iterative relationship between the all-important client perspective and the sector's workforce development needs remains critical. What the client wants, and how they want services, must be pivotal in framing provision, with the digital divide a crucial consideration.

This symposium will explore the impact of ICT on different aspects of career guidance and counselling practice, together with some challenges and emerging opportunities, from the perspective of social justice.

Integrative role of ICT in the LLG systems and policy development.

Vuorinen Raimo

University of Jyväskylä, Finland

Ensuring that career guidance and counselling systems reach all those who require support is a major challenge. Providing open access to the whole range of services offered in each country is critical for social inclusion.

This presentation will provide an overview of the strategies and policy options in use for emerging technologies within the existing delivery structures for career guidance services. For example, how to use ICT in enhancing synergies between different service providers in the design and implementation of coherent career services. Within this wider context, ICT relates to the products, infrastructure, and electronic content that enhance policy and systems development for career services, career resources, and tools. It refers to how interactive services, resources, and tools are designed and developed for citizens, how citizens use these, and how such usage, in turn, reshapes their design. It also refers to the digital competency required to use ICT in a career developmental context. This kind of strategic use of ICT in career development aims to systematise the use of technology and improve service efficiency. The concluding discussions will focus on the specifics what has made the technology helpful and effective, together with the challenges different countries have faced.

Competency for social media in career services.

Kettunen Jaana

University of Jyväskylä, Finland

Social media is fast becoming as much a necessity as an opportunity in career services. There is no denying the fact that it is fundamentally influencing the way career services are delivered. Recent research stresses the ability of career practitioners to take advantage, to be innovative, and to fashion novel career service delivery formats with online technologies. It is essential that career professionals have the competence and confidence in existing and emerging technologies in order to consider their usefulness and potential for clients. Moreover, this is not only the case for those clients who come through the door, but for all citizens who need career services, especially those who are disadvantaged. Indeed, it is very likely that practitioners need to be trained differently in this area than for the traditional face-to-face service mode.

Due to the relatively recent use of social media in career services, little attention has been devoted to competencies required for effective use of social media technology. Thus, the purpose of this presentation is to deepen our understanding of career practitioners' conceptions regarding the competencies needed in social

media. Such a description may contribute to expanding the understanding of aspects that are seen as critical in the successful use of new technologies in career services. It is important to see this body of knowledge not only from the perspective of researcher but also as a potentially transforming approach to the work of career practitioners.

This presentation presents an empirically derived conceptual framework for understanding career practitioners' conceptions of social media and competency for social media. The framework can serve as a pedagogical tool for trainers by enabling them to ground and convert these new competences into the future practice and continuous professional development. The framework has already been successfully applied to curriculum development in the international summer course for ICT in guidance and counselling, and it offers a basis for further development of the wider training curriculum. Practical examples and strategies for developing the necessary skills and competencies for social media are presented.

Online learning for professionals: developing communities of practice.

Brown Alan, Mulvey Rachel

University of Warwick, UK

Professionals delivering career and counselling services to their users are operating under increased pressure, because of the volatility of labour markets across the world that have resulted in rising levels of unemployment and decreasing resources resulting from austerity measures introduced into the policies of many countries. The use of on-line learning programmes to support the continuing professional development and identity transformation of staff in public employment agencies will be explored, harnessing user engagement as the key driver. A key emphasis will be on the ways in which the social justice agenda can be integrated into online learning and the extent to which professionals problematize this issue in their learning and work.

Specifically, the presentation will focus on selected findings from a European Framework Project, which is supporting 'identity transformation for staff working in European Public Employment Services.' One strand of development has involved the use of a MOOC (on-line learning programme) to support the continuing professional development and identity transformation of staff in public employment agencies, using user engagement as the key driver. The MOOC on the 'changing world of work' ran for six weeks in March – May 2018 and involved over 360 learners from across Europe (plus a few learners from further afield). Textual analysis of shared posts and comments will show how individual meanings are made through a shared online global community from across the EU and well beyond, with thoughtful reflections on the need for professionals to integrate and/or expand a social justice agenda in their work.

Integrating LMI and ICT to support practice sensitive to social justice.

Bimrose Jenny

University of Warwick, UK

There has been a consistency in recent policy pointing to the importance of high quality careers guidance, with labour market information (LMI) at its centre, both for young people and for adults. Alongside LMI, an increasing use of information and communication technologies (ICT) is also highlighted as an essential component for both widening access to services to a broader population of clients and the efficient delivery of high quality, robust LMI to clients. Career guidance and counselling professionals need and want different types of LMI for different purposes and are generally able to see the potential of ICT for their professional practice in this area. As well as LMI for use with their clients, they need it for their own professional development. The effective integration of LMI into practice inevitably implicates the use of ICT.

However, the 'digital divide' poses a considerable challenge for the delivery of LMI. For example, ensuring that the most disadvantaged young people are not left behind because they lack the technical facilities they need in their homes. There is equal concern about adults who are disadvantaged because they lack crucial digital life and work skills. Personalized labour market information can now be delivered to individual clients through mobile applications. In the UK, 'LMI for All' is a government funded online open data portal, which connects and standardizes existing sources of high quality, reliable labour market information (LMI) with the aim of informing careers decisions. These data are made freely available via an Application Programming Interface (API) for use in websites and applications. There is, however, a real danger that disadvantaged individuals, with a particular need for careers guidance support, will be excluded if service delivery comes to

depend on access to ICT before national policies address the twin issues of digital infrastructure and digital user skills.

Symposium. Life-and-career designing for empowerment, sustainable development and decent work – part 2

Chair: Pouyaud Jacques, University of Bordeaux, France

The globalization of the economy is leading to increasingly degraded working situations. Temporal pressure on employees, the need to combine several activities to live, and the increasing precarious working conditions of workers throughout the world, have led international organizations such as the ILO (International Labour Organisation) to define Strategies to promote decent work in the world and among all people. Career Counseling Psychology, in the context of the career and life design paradigm in particular, can contribute to this objective by promoting the reflexivity of individuals and increasing their capabilities.

This international symposium aims to show, from several points of view, how the question of decent work can be studied and be integrated into research in career and life design. So the presentations offer a reflexion regarding decent work in the framework of career counselling psychology and guidance.

Different concepts are connected with decent work such as social justice, meaning of work ... The presentations also propose one or more career and life design interventions that correspond to varied levers allowing the promotion of decent work throughout the world. The symposium presents situations of both northern and southern countries and of different groups of people. The discussion will focus on the specificities of these interventions and draw future lines concerning research and practices to promote decent work.

Vulnerable youth in Argentina: contributions to the achievement of sustainable life paths and decent social insertions.

*Aisenon Gabriela, Legaspi Leandro, Valenzuela Viviana
University of Buenos Aires, Argentina*

In order to answer the question: How can interventions in guidance and counseling accompany people's development, and contribute to the achievement of sustainable life paths and the creation of decent work all over the world?, which is framed in The United Nation (UN) global objectives, we address the importance of recognizing the specificities these objectives have in each local area and in the different groups of people. In a social context as complex as the current scenario in Argentina – with high poverty indexes, increased school drop-out levels, and growing unemployment rates - we believe it is necessary to build theoretical models that will enable us to address the issues of transition by taking into account the complexity of the different kinds of insertions people make. Our studies provide an essential contribution to the main objective of coming closer to the most relegated populations: studies focus on many significant aspects of their life cycle and the different vulnerable situations they face (homeless experiences, discontinuous education, conflict with the law, early maternity or paternity). From a qualitative perspective, we propose to reconstruct the family, educational, labor and social pathways, in addition to building the group's history, using their own expressions about the future. We will present four typologies that we were able to build, in order to understand the way young individuals construct their identity and the future. Finally, we will propose some ideas that contribute to the reflection of one of the guideline questions: How can life design interventions contribute to the achievement of sustainable pathways and create decent work for everyone? From a constructivist and critical framework standpoint, we will link our research and intervention results to pose some guiding topics.

We argue that we need more extended approaches that require the counselors' commitment in systemic interventions that consider two main aspects: accompany and guide the construction of subjectivity from perspectives that go beyond the hegemonic models, and involve institutions of society, functioning as mediators to those relations.

The challenge of sustainability in the construction and managing of personal project for a decent work and a decent life.

Di Fabio Annamaria

University of Florence, Italy

In the postmodern era characterized by rapid technological transformations and changes in the world of work, people are called to face with instability and continuous transitions. In this framework, it is underlined the value of constructing the self as a sustainable project. The present contribution aims to delineate the importance of the challenge of sustainability in the construction and managing of personal project for a decent work and a decent life. The contribution deals thus with the following questions: “How to advance in the reflection on sustainability for decent work and decent lives? How to move forward?” This reflection implies on the one hand to anchor to the main theories of vocational psychology and career counseling, on the other hand to advance by inquiring about sustainability. The contribution presents a case study aims to clarify how a career and life intervention can facilitate the construction and managing of a sustainable personal project for a decent work and a decent life.

Fostering adaptive internal narratives for decent work.

Kenny Maureen E., Blustein David L.

Boston College, USA

As a result of global economic and technological change, the workplace has experienced increases in unemployment, underemployment, and precarious work, contributing overall to a devastating decline in decent work and a rise in economic inequality (Standing, 2014). While vocational psychologists have designed interventions to help individuals construct careers and navigate the difficult and shifting work landscape (Guichard, 2009; Savickas et al., 2009), Guichard (2016) calls for efforts to further transform career guidance, education, and life design in order to promote a fair and sustainable human development.

In this presentation, we respond to that call with a focus on the design of critical consciousness enhancing interventions for persons and populations that are often excluded from decent work through marginalization. Critical consciousness (CC) is a central construct in The Psychology of Working Theory (PWT) (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016), which draws upon a significant research (e.g., Diemer, 2009; Watts, Diemer, & Voight, 2011) suggesting that critical consciousness can offer an adaptive narrative to counter the negative impact of social marginalization and economic constraints in access to decent work. We review the literature that supports the integration of CC and life-design and report on our recent work in developing and evaluating the integration of CC in a work-based learning and life-design workshops among youth in the United States.

Career construction with low skilled women.

Vilhjálmisdóttir Guðbjörg

University of Iceland, Iceland

People in a marginalized position are increasingly in focus within career counselling (Blustein, 2011). Accordingly the aim of counselling should be to enhance equal positioning within educational and financial systems via independent and critical thinking and reflection on their situation (Karsenti & Lemieux, 2017). This presentation investigates how underprivileged women can be assisted in reflecting upon their careers in a Career Construction Interview (CCI). A case study of two low skilled women reveals that the CCI is an effective method in clarifying career identity and career adaptability issues with young women that have experienced barriers such as lack of high school education, young motherhood and abusive relationships. The two stories are analyzed with a literary method that charts the contents of the two CCIs. The two narratives differ as one woman has a clear goal and increased confidence, whereas the other is still entangled in an abusive relationship. This is revealed in the all time favourite story, where in the former case it is the story of Tina Turner and in the latter case it is the story of a slave woman that is not set free. An Icelandic version of the career adaptability scale is used to measure progress in the interviews. These two cases indicate that the instrument is sensitive to positive career adaptability changes before and after the two CCI sessions.

Simposio. L'inserimento lavorativo delle persone con autismo: modelli ed esperienze

Chair: Antonietti Alessandro, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Italia

Un questionario per migliorare la qualità della vita delle persone con autismo.

Ramella Elena, Sala Roberta

Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Italia

Il disturbo dello spettro dell'autismo è caratterizzato da persistenti difficoltà nella comunicazione e nell'interazione sociale, in particolare il soggetto con autismo ha difficoltà nella reciprocità sociale, nei comportamenti non verbali comunicativi e nel mantenimento e nella comprensione delle relazioni che instaura con le persone a lui vicino. Inoltre, sono presenti interessi e attività ristretti con conseguenti comportamenti ripetitivi e stereotipati. Tutto questo però può manifestarsi attraverso sfumature differenti da persona a persona, mettendo così in evidenza la necessità di elaborare metodologie di conoscenza delle caratteristiche di ogni singolo individuo con autismo, funzionali a promuovere una consapevolezza maggiore di sé, in termini di limiti, ma anche di potenzialità e di risorse. Inoltre, la messa a punto di metodologie mirate consente di fornire un supporto alle associazioni e agli enti per gestire in modo funzionale il tempo libero dei loro associati e per indirizzare meglio le esperienze di alternanza scuola-lavoro, di modo che risultino il più possibile gratificanti ed arricchenti

Il questionario Welcome nasce come strumento che permetta di indagare atteggiamenti, comportamenti ed opinioni nelle persone con autismo, anche in prospettiva di un loro eventuale inserimento nel mondo del lavoro. Lo strumento è strutturato in parte su domande aperte, che prevedono quindi risposte libere, in parte su una classificazione delle risposte nell'ambito di categorie prestabilite (domande 'chiuse'), articolate in modo da evidenziare la frequenza o l'intensità di un determinato atteggiamento.

Lo strumento si compone delle seguenti aree:

- area della formazione
- area dell'autonomia, delle abilità sociali e della reciprocità socioemotiva
- area delle caratteristiche personali, della comunicazione e della sensorialità
- area delle attitudini e degli interessi.

Nel corso del nostro contributo verrà presentato lo strumento stesso e alcuni dati riferiti ad una sua prima applicazione.

Digital humanities: sviluppo di competenze multimediali e di information literacy per la formazione al lavoro di persone con autismo ad alto funzionamento.

Cocchi Mario G., Aceti Giuseppe, Negri Luca

IRCCS Eugenio Medea – Associazione La Nostra Famiglia, Como, Italia

Il corso "Digital Humanities", promosso e realizzato dall'I.R.C.S.S. Eugenio Medea – La Nostra Famiglia di Bosisio Parini, si inserisce all'interno di un panorama educativo caratterizzato dalla scarsità di percorsi di formazione al lavoro rivolti allo sviluppo di competenze in giovani ed adulti con Disturbo dello Spettro Autistico, livello di gravità 1 (DSM V).

Le attività del corso hanno l'obiettivo di formare figure professionali in grado di coniugare specifiche competenze in ambito di ricerca, archiviazione, catalogazione e conservazione di materiale documentale con le conoscenze tecniche e metodologiche necessarie per operare in contesti digitali attraverso la gestione e produzione di contenuti multimediali.

Il percorso, articolato in tre fasi principali (orientamento, didattica, tirocinio curriculare professionalizzante), si basa su un approccio flessibile maturato nell'ambito di precedenti progetti di formazione finanziati da Regione Lombardia e legati all'attività di ricerca dell'I.R.C.C.S.

La fase di orientamento iniziale si focalizza sull'individuazione delle potenzialità e delle motivazioni espresse da ogni singolo partecipante ed è composta da moduli propedeutici finalizzati alla conoscenza delle caratteristiche della persona, all'assessment funzionale e alla valutazione delle competenze informatiche.

La struttura didattica è fondata sulle due aree che connotano le "Digital Humanities": conoscenze e strumenti per organizzazione ipertestuale delle informazioni (con i contenuti di "information literacy", biblioteconomia, archivistica digitale e cartografia) e applicazioni in campo multimediale (con i contenuti di tecnologie multimediali video animazione, grafica ed editoria).

Il tirocinio curriculare professionalizzante rappresenta, per ogni singolo partecipante, l'occasione di tradurre le conoscenze e le competenze apprese nel corso delle fasi precedenti all'interno di una realtà lavorativa in grado di promuovere l'espressione delle potenzialità individuali. Gli strumenti metodologici impiegati in questa fase sono il matching soggetto-compito, il patto formativo basato sull'individuazione degli obiettivi di tirocinio e la job analysis.

Nel complesso, le attività presenti nel progetto mirano a sostenere lo sviluppo di competenze, relazioni interpersonali ed autonomie in grado di promuovere l'autodeterminazione ed il benessere dei partecipanti, oltre che di far maturare in ognuno nuove competenze professionalizzanti.

Gli ambiti di tirocinio e di futura occupazione hanno la caratteristica di non porre eccessive richieste di relazioni sociali e di valorizzare le competenze acquisite durante il percorso.

Social skill training e inserimento nel mondo del lavoro.

Tocchi Gabriella, Castaldo Romina, Keller Roberto

Centro pilota disturbi spettro autistico in età adulta, Torino, Italia

Una delle caratteristiche principali del Disturbo dello Spettro Autistico è la difficoltà nel gestire le relazioni interpersonali. Il deficit di funzionamento sociale è centrale in tutti i pazienti con diagnosi di autismo a tutti i livelli, anche in coloro che hanno buone capacità cognitive e numerose risorse e talenti personali.

Per le persone con diagnosi di autismo di livello 1 risulta spesso arduo comprendere i contesti sociali e scegliere le strategie comunicative più funzionali tanto da rendere problematico l'inizio, il mantenimento e la chiusura dei rapporti interpersonali.

In un periodo storico come quello attuale in cui il mondo del lavoro richiede specifiche abilità, grande precisione e determinazione le persone con disturbo autistico ad alto funzionamento cognitivo risulterebbero le persone adatte per molti contesti occupazionali. Spesso questo non avviene a causa delle difficoltà che queste persone hanno nel promuovere se stesse e portare avanti pubbliche relazioni sia come liberi professionisti sia all'interno di aziende.

Il nostro obiettivo è quello di formare tali persone sulle abilità sociali necessarie al mondo professionale perché possano trovare un inserimento lavorativo al pari delle loro reali capacità e mettere a frutto i loro peculiari punti di forza: affidabilità, puntualità, capacità di studio approfondito e grande spirito di volontà nel raggiungere gli obiettivi.

In particolare ci occuperemo di migliorare le capacità necessarie per gestire lo stress, per affrontare la presentazione di sé al colloquio di lavoro e per risolvere al meglio alcuni momenti tipicamente critici come il richiedere feedback, il rispondere alle critiche, seguire un incarico e risolvere problemi. Particolare attenzione verrà data alle abilità conversazionali con i colleghi o i superiori in contesti formali o informali. Un altro aspetto importante riguarda la comunicazione della diagnosi sul posto di lavoro e la gestione delle eventuali ipersensibilità sensoriali.

Riteniamo che migliorare la qualificazione professionale e incrementare l'inserimento occupazionale delle persone con diagnosi di autismo di livello 1 possa essere allo stesso tempo un passo fondamentale per l'autonomia, la dignità e la soddisfazione personale dei pazienti sia un'occasione proficua per le aziende che li assumerebbero.

Il Progetto SWANS (Sustainable Work for Autism Networking Support) in Umbria. Progetto pilota per l'impiego di persone con disturbi dello spettro autistico.

Pierini Angiolo, Montagnoli Louis, Ragni Chiara

USL Umbria 1, Italia

Promosso dalla Comunità Montana del Trasimeno-Medio Tevere è stato finanziato dalla Commissione Europea D G Giustizia nell'ambito del Programma PROGRESS e si è svolto in Umbria, anni 2011-2013. Hanno partecipato come partner Azienda Sanitaria Territoriale, un consorzio di cooperative sociali (AURIGA), Kings College di Londra e Opleidingscentrum Autisme di Anversa.

Scopi: definizione e sperimentazione di un modello operativo volto a sostenere l'inserimento in contesti lavorativi di persone con ASD.

Metodi: attraverso un protocollo di valutazione sono stati selezionati 27 soggetti, considerati idonei in base alle caratteristiche funzionali. Sono state selezionate le aziende e quindi si è proceduto al matching. Si è proceduto anche alla formazione degli educatori che hanno supportato gli inserimenti nei contesti lavorativi.

Gli stage hanno avuto una durata variabile da 2 a 11 mesi e sono state effettuate supervisioni periodiche di gruppo per monitorare l'evoluzione e definire i supporti da fornire al soggetto e al contesto. Nella prima fase la presenza dell'educatore-tutor è stata continuativa, ma per 14 dei 27 soggetti ASD la presenza del tutor è stata progressivamente ridotta a mano a mano che si consolidava la capacità di gestire in autonomia mansioni e relazioni sociali.

L'esito degli stage è stato valutato tenendo in considerazione indicatori relativi al grado di competenza ed autonomia nello svolgimento delle attività e nella gestione delle relazioni, tra cui la capacità di richiedere e sfruttare le informazioni necessarie, il livello di supporto necessario; è stato rilevato il grado di soddisfazione dei soggetti ASD e delle aziende. Sono state inoltre considerate le variazioni nelle capacità adattive valutate con VABS.

Risultati: il modello SWANS è risultato efficace ed economico nel valutare le competenze funzionali dei soggetti e nell'impiego di strategie di supporto.

Indici predittori di un esito positivo: livello età equivalente alla scala sociale delle VABS maggiore di 8 anni; per età equivalenti inferiori sono cruciali le competenze cognitive e comunicative possedute.

Conclusioni: il Progetto SWANS è un esempio di come un percorso valutativo mirato e un inserimento supportato possano attualizzare la capacità di giovani con ASD di partecipare a contesti produttivi, per alcuni di essi in modo indipendente, e possa costituire per molti di loro un training in grado di migliorare le competenze sociali.

Inserimento lavorativo all'interno di un progetto di vita.

Pichal Bert¹, Bonetto Erika², Ottocento Marco³

¹Fondazione TEDA per l'Autismo Onlus, Torino, ²Studio Psicologia Bonetto, Torino, ³Fondazione Più di un sogno, Zevio (Vr), Italia

Attraverso esperienze concrete di inserimento lavorativo abbiamo potuto constatare l'importanza di coinvolgere le persone inserite nel monitoraggio per valutare interessi professionali, le credenze di efficacia professionale, le aspettative di risultato e le probabilità di realizzazione (anche quando i compiti assegnati cambiano). Per poter eseguire il proprio lavoro è fondamentale saper dosare le proprie forze emotive, mentali e fisiche. Inoltre vanno considerate, oltre all'attività lavorativa specifica, le capacità interpersonali nel contesto lavorativo, sia inerente al compito lavorativo (ricevere istruzioni e direttive, rispondere alle domande, ricevere critiche, criticare, richiedere assistenza, ecc.), sia interazioni e comportamenti non centrati sul compito di lavoro (puntualità, sicurezza, argomenti di conversazione, ecc.), perché fondamentale per sopravvivere all'interno di un contesto lavorativo e spesso sono proprio queste caratteristiche che sono carenti in persone con autismo.

Partendo da esperienze concrete di stage lavorativo che purtroppo facevano fatica a trovare una continuità, ad esempio perché troppo centrato sul contesto lavorativo stesso. È vero che il contesto sociale del lavoro è importante, ma non può essere quello principale. Quando il contesto sociale al di fuori del lavoro manca il fallimento è spesso garantito. Inoltre vanno rafforzate le abilità integranti, abilità di autonomia personale e sociale come arrivare al lavoro in modo autonomo con mezzi propri o con i mezzi pubblici. L'azienda in questione, insieme alla Fondazione Teda, ha cercato un modo per colmare questo vuoto attraverso una collaborazione con la Fondazione più di un sogno. Bisogna inserire il tutto all'interno di un progetto di vita. Il progetto di vita vede coinvolte anche le famiglie a cui si chiede investire nei loro figli più fragili per andare oltre al deleterio assistenzialismo.

Per poter parlare di una piena partecipazione alla vita in società, la persona deve avere la possibilità di sperimentare la sua autonomia in contesti diversi, gestirsi un budget, saper fare la spesa, farsi da mangiare, tenere in ordine la propria casa, ecc. L'autorealizzazione e l'autodeterminazione parte da un progetto di vita che considera tutti questi aspetti e accompagna la persona ad essere responsabile delle sue scelte, consapevole dei propri limiti e delle proprie competenze.

Progetto TANGRAM: possibile interfaccia tra il lavoratore con autismo e il mondo delle imprese.

Panisi Cristina, Sommovigo Valentina, Paganin Giulia, Mosconi Giansanto, Viscardi Bianca, Marchini Simone, Argentero Piergiorgio, Politi Pierluigi

Università di Pavia, Italia

L'inclusione lavorativa delle persone con neurodiversità è un tema rilevante sia sul piano della tutela dei diritti umani sia in termini di interessante risorsa, potenzialmente vantaggiosa per la collettività. D'altra parte, il basso numero di assunzioni tra le persone con queste caratteristiche dimostra quanto gli obiettivi da raggiungere siano ancora lontani; il timore per ciò che è "diverso" è, evidentemente, più rilevante rispetto al desiderio di scoprire e mettere a frutto nuove possibili risorse di un "pensiero differente".

Nell'ambito della neurodiversità, le persone con disturbo dello spettro autistico risultano particolarmente penalizzate. Si tratta di un disturbo del neurosviluppo con elevata prevalenza (un caso su 100), caratterizzato da anomalie della comunicazione e dell'interazione sociale, interessi selettivi e comportamenti ripetitivi. Il funzionamento cognitivo è assai variabile, dal ritardo mentale severo ad una intelligenza nella norma o assai superiore alla media.

Le persone con autismo presentano caratteristiche con interessanti possibilità di applicazione in ambito lavorativo, potendo raggiungere notevoli livelli di efficienza in alcuni ambiti. Affinché ciò avvenga, è importante che l'inserimento si realizzi in un ambiente lavorativo tale da favorire le abilità e minimizzare le occasioni di fragilità.

Il Progetto TANGRAM nasce dal desiderio di creare un'interfaccia tra le caratteristiche delle persone con autismo e le necessità delle imprese, affinché dalla collaborazione scaturisca un vantaggio per entrambe le parti. Lo strumento consente di presentare il profilo del candidato in modo trasparente e informativo, per una immediata comprensione delle abilità (a volte, veri e propri talenti) e delle possibili fragilità, con l'indicazione delle strategie per ottimizzare le prime ed evitare o limitare l'interferenza delle seconde.

Nella realizzazione dello strumento, il tradizionale modello top-down di diagnosi e valutazione funzionale, viene sostituito da un modello costruito secondo un paradigma bottom-up, poiché realizzato a partire dalle variabili che costituiscono un valore per le imprese.

Symposium. Is it decent to allow adolescents to work?

Chair: Cinamon Rachel Gali, Tel Aviv University, Israel

High school students' participation in paid work has increased significantly over the past 25 years in many Western countries, but this phenomenon has received only scant attention from career development researchers, who acknowledge the important role of work in people's lives. The existing literature regarding the effects of blending work and school demonstrates both positive and negative outcomes, while typically offering no theoretical framework to explain the mixed results (Cinamon, 2015). Consequently, our understanding the effects of adolescents' work upon their development and how different variables shape this working experience is limited. We do not know if it is decent to allow adolescents to work and under which conditions.

In this symposium, we present four recent studies on Israeli working adolescents. These studies were conducted within a conceptual broad perspective of the work-family interface, focusing simultaneously upon aspects of conflict and enrichment. The first presentation provides a conceptual framework for investigating and understanding the phenomenon of adolescents' work and variables that enable them to do so. The second presentation focuses upon the authentic working experience stories of adolescents with special needs. The third presentation describes the impact of working upon academic achievement and future plans of Israeli Arab adolescents, and the fourth presentation will focus upon gender differences in work experiences and career outcomes. The discussant, a leading vocational psychologist, will examine these presentations in light of emerging changes in the world of work and in the psychology of working.

Conceptual framework for understanding adolescents' work.

Cinamon Rachel Gali

Tel Aviv University, Israel

The participation of adolescents in the labor market along with their focus upon their studies is a growing phenomenon in many Western countries. Most of the studies on working adolescents emphasize the negative outcomes of blending work and school, while few suggest positive outcomes. The debate regarding the question of whether it is decent to allow adolescent to work needs a leading conceptual framework that comprises the multi-facets of the work-school interface. The current presentation provides a conceptual framework for investigating and understanding the phenomenon of adolescents' work and variables that relate to the work-school interface. This conceptual framework is based upon models of the work-family interface that comprise aspects of conflict and facilitation relations (Frone, 2003). The model was tested and supported via SEM analysis among 287 Israeli working adolescents.

Work experiences and adolescents with learning disabilities.

Ran Galia

Tel Aviv University, Israel

Adolescents' work is an important social issue, containing ethical, educational, public and political aspects. Empirical attention on the role of work among adolescents with special needs is limited. The current presentation will describe a qualitative study that strives to shed light on work experiences of adolescents with special needs, observing them through a social lens. The participants were eight Israeli adolescents with learning disabilities who study in a special education system and blend work and school. They were interviewed for 60-90 minutes about their work experiences. Qualitative analyses of the interviews emphasized the centrality of social interaction in the work experience as well as the important role played by their disabilities, especially in work. Implications for research and practice will be discussed.

Academic achievement and future plans of Israeli Arab working adolescents.

Brown Dikla¹, Nassar Sahar¹, Nator Asil¹, Habayib Hala²

¹Tel Aviv University, ²El Qasami College, Israel

The work experiences of Israeli Arabs adolescents as examined via mixed method study will be described in the current presentation. As a minority that faces political, economic and educational obstacles that also manifested themselves in the labor market, it is crucial to understand the work-school interface among Israeli Arab adolescents. Ten interviews were conducted with eight Israeli Arab males and two Israeli Arab females who blend work and school. 120 working Israeli adolescents participated in the quantitative part, sixty of whom were Israeli Arabs. Results highlighted the inferior situation of the working Israeli Arab adolescents and emphasized unique social aspects that relate to their work experiences and academic outcomes and future perception. Practical and empirical suggestions will be discussed.

Gender differences in work experiences during adolescence.

Michael Rinat, Yesha'aya Michal

Tel Aviv University, Israel

The role of gender, a central variable in the field of career development, in the experience of working adolescents has rarely been investigated. The current study investigated gender differences among 180 working adolescents aged 15-18 ($M=17/02$; $SD=.82$) in contextual, academic and career development variables. Results demonstrated significant gender differences in working hours, social support, work-school relations and career decision-making self-efficacy. Theoretical and practical implications will be discussed

Discussant: Blustein David L., Boston College, USA

**Symposium. Career guidance across the Mediterranean:
intersections between the global and the local in a regional perspective**

Chair: **Sultana Ronald G.**, University of Malta

There is an increasing realization that theoretical and practical approaches to career guidance need to be more firmly grounded in the economic and cultural realities and specificities of location. While this does not necessarily entail a repudiation of frameworks developed in the global North, one notes an increasing desire internationally to generate what de Sousa Santos (2007a) calls 'epistemologies of the South'. Such epistemologies critically interrogate mainstream assumptions about the meaning and value of, in this case, career guidance, and look for ways of 'thinking' and 'doing' differently.

While such efforts are still in the early phases of their articulation, they nevertheless constitute a 'sociology of emergences', representing as they do efforts from below to build up grounded and context-sensitive and context-responsive knowledge that generates an emancipatory way of being and acting. Initial manifestations of this challenge to mainstream career guidance can be seen in South Asia (inter alia, Arulmani, 2011) and Latin America (inter alia, Ribeiro et al, 2015; Fonseca da Silva et al, 2016). Here, researchers have drawn on culturally grounded indigenous worldviews, liberation psychology, critical social theory, and social justice perspectives in their efforts to reconceptualise the field and to make it meaningful in a different context.

This symposium follows up on these attempts by bringing together contributors to a book project that looked at the enactment of career guidance in another regional context, the Mediterranean (Sultana, 2017). By considering the challenges for young people and adults during a time of crises, austerity, precarity, and civil conflict, authors from South Europe and the Middle East and North Africa region will present papers that examine the contexts, challenges, and condition of career guidance. In doing so, the presenters aspire to open up important conversations about the field, pointing towards "new constellations of meaning as regards both the understanding and the transformation of the world" (de Sousa Santos, 2007b, p.10).

References

- Arulmani, G. (2011). Striking the right note: the cultural preparedness approach to developing resonant career guidance programmes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11, 79-93.
- de Sousa Santos, B. (2007a). *Another Knowledge is Possible. Beyond Northern Epistemologies*. London: Verso.
- de Sousa Santos, B. (2007b). *Beyond abyssal thinking. From global lines to ecologies of knowledges*. Eurozine - <http://www.eurozine.com/pdf/2007-06-29-santos-en.pdf>
- Fonseca da Silva, F., Paiva, V. & Ribeiro, M.A. (2016). Career construction and reduction of psychosocial vulnerability: Intercultural career guidance based on Southern epistemologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), 46-53.
- Ribeiro, M.A., Uvaldo, M.C.C. & Silva, F.F. (2015). Some contributions from Latin American career counselling for dealing with situations of psychosocial vulnerability. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(3), 193-204.
- Sultana, R.G. (ed.) (2017). *Career Guidance and Livelihood Planning Across the Mediterranean: Challenging Transitions in South Europe and the MENA Region*. Rotterdam: Sense Publishers.

Mediterranean contexts for career guidance: towards epistemologies of the South.

Sultana Ronald G.

University of Malta

This paper discusses the value of using the Mediterranean as a lens through which to consider career guidance, suggesting that by so doing, new insights can be generated that promote a deeper understanding of what career guidance might involve, and the form and shape it can assume. Such intellectual labour, it is argued, is necessary if we are to develop Southern perspectives, which can serve to trouble mainstream understandings of what career guidance entails, particularly if context-sensitive accounts of the public and private benefits of guidance are to be articulated. It is further argued that the project of developing regional perspectives on career guidance can generate fresh insights into ways transitions throughout the life course can be supported, ensuring that aspirations for social justice and wellbeing are fulfilled.

Education and career guidance in Algeria: recurrent dysfunctions.

Mahdjoub Rosa¹, Miliani Mohamed²

¹National Institute for Research in Education (INRE), Ministry of National Education, ²University of ORAN 2, Algeria

This paper highlights the ways in which career guidance, understood as a process that provides information, advice and guidance to students and adults with a view to better balance the supply and demand of skills, cannot flourish in Algeria given the phenomenon of academic drift. Despite clear evidence that a vocational education and training pathways is more likely to lead to employment, Algerian students continue flocking to universities, which have become mass institutions feeding widespread unemployment nation-wide. In the meantime, student orientation services remain quite powerless, given that it is mainly the logic of the grade, and the French tradition of *conseil de classe*, that determines the educational pathways to be followed by students, where choices are made by default, irrespective of ability, inclination, and desire. The spectre of an army of unemployed youth, frustrated and disoriented, poses severe problems that career guidance cannot be expected to resolve on its own. While some initiatives have been launched to support career planning and development for both students and adults, the jury is still out as to their impact and longevity.

Youth education and guidance for employment in Libya: an evolving scenario.

Jones Adele M.E.

Freiburg University, Freiburg, Germany

This paper focuses on youth employment and education in Libya, drawing on a study that was carried out in the period immediately before the revolution of 2011, and continues to raise issues that may have had some bearing on the role of youth in what has occurred. It was the first time career planning and education for the employment of Libyan youth had been studied systematically and empirically. The focus was on students of transition grades 9 and 12, parents, and teachers. A separate labour-market study was conducted, aimed at employers.

Career counselling services in Turkey: building on the past, constructing the future.

Yesilyaprak Binnur

Ankara Üniversitesi, Turkey

This paper provides an historical overview of the development of career guidance in Turkey, from its inception over fifty years ago, through the different phases of establishment, exploration, and consolidation. Key landmarks in the provision of services in both the education and labour market sectors are described, while also outlining the challenges that have had to be faced. Due attention is given to the drivers of change, including the influence of North American and European approaches to career guidance, and the impact of international funding and aid agencies that have supported the development of local expertise and the professionalization of services. The paper concludes by highlighting the main issues that need to be addressed in order for Turkey to build on its past efforts and to construct a future for career guidance based on a more appropriate paradigm, one that truly supports the career development process throughout the life span.

Career guidance in multicultural contexts: an Italian case study.

Piazza Roberta¹, Magnano Paola²

¹University of Catania, ²Kore University of Enna, Italy

The wave of migrants and refugees arriving in Europe presents a challenge not just for society as a whole, but also for the response that career guidance can make. Over and above humanitarian measures, the welfare and integration of the new arrivals requires the putting into place of appropriate training and job placement services, with career guidance potentially playing a valuable role. Guidance can help reduce the initial disorientation that inevitably affects displacement, ensuring that the migrants' cultural, emotional and intellectual resources are acknowledged, valued, and deployed in ways that open up opportunities to make a living and to flourish in the host country. Such career guidance needs to be attuned to the cultural differences, and to tailor services in ways that respect diversity. Italy, however, has not drawn benefit from the experience of other countries, nor drawn lessons from the long-standing international literature on successful multiculturalism. Not only have

few institutions taken up the challenge of developing bespoke guidance programs for migrants, but those that have been developed often lack the advanced and specialized competences that are required. This paper casts a critical eye over the situation in Italy, highlighting in particular the fate of the growing number of unaccompanied minors who disembark on the peninsula in search of a new life and work opportunities. Going beyond critique, the paper also describes a program that has been put into place specifically to address the needs of this group who make it to the Italian island of Sicily.

The Saudi experiment with career guidance: borrowing policy and managing the clash of context and theory.

Hooley Tristram

University of Derby, UK

Saudi Arabia has recently embarked on an ambitious experiment with career guidance. The country has identified that career guidance offers a range of potential cultural, educational and economic benefits. These include supporting the Saudisation of the workforce, the development of the vocational education system and the engagement of the Saudi ‘youth bulge’ in the labour market and wider society. However, the country has a weak tradition of career guidance and a need to develop new policies and systems rapidly. The Saudi Ministry of Labour has driven the development of the country’s new career guidance system and has sought to learn from global best practice. However, Saudi Arabia offers a very different context from those where career guidance has flourished. Particularly distinctive features of Saudi society include its limited civil society, the central role that religion plays, the place of women, the role of oil within the economy and the high level of migrant workers in the labour market. Taken together these issues offer challenges of culture, theory, policy and practice. Negotiating these challenges and building an organic body of theory and practice will be critical to the success or otherwise of the Saudi experiment with career guidance.

Esperienze di inclusione e cittadinanza

Chair: Lepri Gian Luigi, Università di Sassari, Italia

Pratiche di inclusione dal basso: la conciliazione lavorativa per le nuove professioniste.

De Vita Luisa

Università “La Sapienza” di Roma, Italia

All'interno delle trasformazioni in corso nel mercato del lavoro italiano, i cambiamenti e soprattutto la moltiplicazione delle forme di lavoro indipendente rappresentano sicuramente uno dei fenomeni di maggiore interesse. Fra i nuovi autonomi fortissimo è l'incremento soprattutto tra le giovani donne. La progressiva femminilizzazione riguarda le attività professionali, scientifiche, tecniche e soprattutto i servizi legati alla sanità e all'assistenza sociale. Si tratta prevalentemente di lavoratrici ad alta istruzione, collocate in quelle professioni prive di albo, dove aprire una partita Iva è l'unica possibilità di ottenere un lavoro congruente con i propri studi. Nonostante l'elevata incidenza, la femminilizzazione del lavoro autonomo sembra però essere avvenuta nella pressoché totale assenza di politiche sociali. Il complesso delle trasformazioni intervenute nel lavoro ma anche nella ridefinizione delle identità di genere e nella redistribuzione dei compiti e delle attività di cura, pur generando nuovi equilibri e nuovi bisogni, non sembra aver generato adeguate risposte da parte delle istituzioni. Piuttosto che favorire questi cambiamenti con un piano adeguato d'investimenti, capaci di potenziare le risorse pubbliche riducendo le carenze e soprattutto l'eccessiva rigidità dei diversi dispositivi di *work life balance*, si assiste ad una progressiva contrazione della spesa pubblica.

Alla scarsa incisività dell'azione pubblica sembra però contrapporsi un certo attivismo “dal basso” in cui una molteplicità di attori, seguendo una logica di rete, erogano in territori circoscritti una serie di “servizi di prossimità” potenzialmente in grado di offrire una risposta più flessibile alle esigenze dei professionisti.

All'interno di queste pratiche e servizi innovativi il presente contributo, a partire dall'analisi di alcuni spazi di coworking a Roma intende capire se e in che modo questi servizi, che offrono postazioni di lavoro e spazi baby a cui affidare i propri figli, favoriscono sistemi di progressiva inclusione capaci di adattarsi in maniera più flessibile alle esigenze delle nuove lavoratrici. Le caratteristiche del servizio e quelle dei soggetti che ne beneficiano lo rendono un caso di studio particolarmente interessante per guardare non solo in che modo

l'offerta di servizi si auto-organizza per rispondere ai nuovi mondi e modi della produzione ma anche a come si ridefinisce la platea dei soggetti inclusi e esclusi aprendo alla riflessione sulle nuove forme di segmentazione.

Valori comuni, Comune di valori.

Bonzagni Mariagrazia, Testi Melania, Lepri Loris, Milli Alessandra, Pedrazzi Margherita, Ragusa Rosalia
Comune di Bologna, Italia

Il Comune di Bologna ha iniziato nel 2012 un percorso interno di innovazione per costruire un'organizzazione capace di essere un luogo di partecipazione e di crescita per ogni persona.

Ognuno è stato chiamato a dare il proprio contributo al percorso di ascolto (Conferenza di organizzazione dei servizi) partendo da una domanda: come migliorare l'organizzazione e la relazione con i cittadini? Le risposte sono state tradotte in 10 tavoli di lavoro, uno quali sui valori da adottare per guidare l'azione e i comportamenti delle persone verso la realizzazione degli obiettivi organizzativi.

Dal lavoro del gruppo è nato così un Cantiere dei Valori: un percorso partecipato per capire direttamente dai dipendenti quali sono i valori distintivi del Comune di Bologna e, quindi, i comportamenti che ognuno deve agire, nella quotidianità del proprio lavoro. La scelta di intraprendere un processo inclusivo è stata premiata con il raggiungimento dell'obiettivo: una Carta dei Valori e dei comportamenti organizzativi scritta dai dipendenti, che contiene i punti di vista del maggior numero di persone possibile.

Il Cantiere è stato uno strumento di raccordo e di legame tra le persone e ha permesso, in particolare di: applicare la metodologia della partecipazione; supportare un modello di leadership basato sulla centralità della 'relazione' e del 'co-sviluppo'; incoraggiare le persone a partecipare alle attività di miglioramento; creare senso di appartenenza all'organizzazione; migliorare la comunicazione interna; gestire le conoscenze per generare vantaggi per pubblici interni ed esterni. Il progetto è replicabile in qualsiasi ente pubblico che voglia utilizzare l'ascolto, il coinvolgimento e la partecipazione delle risorse umane per innovare e migliorare l'organizzazione. Un ambiente di lavoro accogliente e rispettoso delle persone, capace di dare spazio alle competenze, al loro sviluppo e alla loro motivazione non solo è un bene in sé, ma è anche un bene per la performance di ogni Ente pubblico.

Il counseling: prospettive per una comunità inclusiva.

Caporale Alessandra
Aicis Bologna, Italia

Il counseling presenta campi di applicazione diversificati ed esperienze professionali che mostrano la capacità di accogliere la sfida della complessità del nostro tempo, una sfida dettata dall'urgenza di nuovi paradigmi e di nuove competenze che permettano di collegare i saperi e di dare loro senso; di sviluppare azioni trasversali, trans-disciplinari e trans-teoriche; di creare valore attraverso la relazione e di impegnarsi a fornire risposte a bisogni emergenti. Il ruolo del counseling in ambito organizzativo e professionale rappresenta una chiave di volta per aiutare individui e gruppi a sentirsi maggiormente consapevoli delle proprie risorse, pur trovandosi in un contesto spesso difficile da interpretare, caratterizzato dalla precarietà e dall'incertezza sulle nuove forme che il mondo del lavoro propone con molta velocità. Il counseling per il suo carattere "democratico" è un invito a favorire un progetto esistenziale sostenibile, un invito a coltivare, ad esempio, quelle life skills di base che ogni essere umano dovrebbe avere il diritto di sperimentare e acquisire per vivere una vita più ricca, (Life Skills: Abilità di comportamento positivo adattivo che permettono agli individui di far fronte efficacemente alle richieste e alle sfide della vita quotidiana [OMS, WHO 1993]).

Oggi il tema dell'inclusione/esclusione dal mondo del lavoro e non solo, è trasversale a tutte le fasce di età, scolarizzazione, provenienza sociale, perché le forme di esclusione si sono diversificate e si presentano spesso in modo inatteso anche nella vita di chi fino al giorno prima si è sentito "al sicuro" o inserito in un contesto "protetto". Il counseling offre l'opportunità di sostenere e agevolare processi di empowerment individuale e di gruppo e di generare risposte rispettose della propria identità. Il counseling stimola la capacità di essere resilienti e di sviluppare empatia verso se stessi e gli altri. Rifkin, noto e stimato economista, parla di civiltà dell'empatia, per evidenziare l'urgenza di disegnare un "nuovo" modo di relazionarci per uscire dalla crisi economica di questi anni. L'intervento mira a rendere esplicite queste dimensioni e ad evidenziare il valore culturale e sociale del counseling in Italia.

Symposium. New construct in the risk society: risk intelligence, hope and spirituality well-being

Chair: Di Nuovo Santo, University of Catania

Co-chair: Magnano Paola, Kore Univeristy of Enna, Italy

Italian validation of the Hope State Scale.

Magnano Paola¹, Di Corrado Donatella¹, Di Nuovo Santo², Scioli Anthony³

¹Kore University of Enna, Italy, ²University of Catania, Italy, ³Keene State College, Boston, USA

In the Life Design framework, the constructs of Positive Psychology are included in the career counselling and career education research and interventions, together with the dimensions traditionally improved in vocational guidance approaches (professional interests, self-esteem and self-efficacy); these constructs represent the strengths, the personal resources that favour psychological functioning, adjustment and career planning. Hope is one of the most important individual resources: it involves the ability to think positively to the future, promoting future planning and actual socio-emotional adjustment. Snyder (1991, 2004) has promoted a hope-centered approach to positive psychological functioning. Vaillant (2002) has argued that hope, particularly of a spiritual nature, is essential for aging well. Carr (2004) includes hope and optimism as among the most important emotions underlying subjective well-being. Hope is especially important in dealing with stress and adversity. In the Scioli conceptualization of hope, it is considered as a socially constructed emotion. Following Averills (1997) approach to theory-building, hope is conceptualized as a multi-level system that is primarily organized by social principles of organization. To capture the full spectrum of hope-related thoughts, feelings, and behaviours, it is necessary to posit five levels. Scioli defines hope as a future-directed, four-channel emotion network, constructed from biological, psychological, and social resources. The four constituent channels are the mastery, attachment, survival, and spiritual systems; they are constituted by ten sub-dimensions: 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). The study presented shows the results of the Italian validation of the State Hope Scale, a 40-items inventory based on 5-point Likert scales. Participants are 749 Italian adults (M = 332; F = 417), aged 18-77 years. The survey includes: Hope Scale (Snyder et al., 1991), General Self-Efficacy (Schwarzer et al., 1995), Pro.Spera (Soresi et al. 2012). Data analysis shows good psychometrics properties of the scale, while the CFA highlights some differences in the structure of the scale respect to the original version, probably due to cultural differences among US and Italian samples.

Relationships between hope, spirituality and subjective well-being.

Dibilio Rossana¹, Zammiti Andrea², Magnano Paola¹

¹Kore University of Enna, ²University of Catania, Italy

The movement of Positive Psychology has centered its research and intervention on psychological strengths and competency, rather than just pathology; in fact, the researchers have realized the value in studying not only the weaknesses in people, but also their strengths that foster healthy development. Hope, with other dimensions such as happiness and spirituality, has become one of constructs to which psychology is concerned. It is defined as an inner force that allows a person to achieve their goals (Snyder, 1991), capable of transforms positively the life of individuals (Scioli, 2011). Therefore, it is about one of the psychology resource which allows facing with the obstacles and barriers that may threaten a positive idea about the future. Hope, furthermore, has a strong spirituality root (Scioli, 2011) and, together with optimism, it is one of the positive constructs that can support future planning (Ferrari, Sgaramella & Soresi, 2014). Classical definitions of spirituality have tended to concentrate on the religious, ecclesiastical, or matters concerned with the soul, while current studies in spirituality adopt much wider definitions, integrating all aspects of human life and experiences. In this research, we have deepened the scientific knowledge about the constructs of hope, spirituality and well-being, emphasizing the role they can play in the integral development of the individuals, in the realization of their life plans, in their well-being and quality of life. We used the following measures: The State Hope Scale (Scioli et al., 2011); The Hope Scale (Snyder, 1991); Pro.Spera (Soresi et al., 2012); JAREL Spiritual Well-Being Scale (Hungelmann, et al., 1987; 1996); General Self-efficacy (Sibilia, Schwarzer & Jerusalem, 1995); Satisfaction With Life Scale (Diener et al., 1985). Participants were 531 Italian adults (221 males and 310 females) aged between 18 and 72 years (M = 32.40; SD = 13.90), religious (n = 104), believers (n = 257), agnostics (n = 107)

or atheists (n = 63). The results allowed to find numerous correlations among the estimated dimensions. Also, they allowed to highlight interesting suggestions for future research and practice in career counseling.

Risk intelligence and values: which relationships?

Zammitti Andrea, Bufalino Giambattista

University of Catania, Italy

The 21st century's job is characterized by instability and uncertainty, which may generate anxiety and insecurity. Job insecurity refers to the perception of a potential threat to the continuity of the current job (Sverke & Hellgren, 2002) and it can lead to several psychological, social and organizational consequences (Sverke, Hellgren, Näswall, Chirumbolo, De Witte & Goslinga, 2004). In fact, research shows that high levels of insecurity are associated with lower health conditions and attitudes towards work and organization (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Sverke et al., 2004). It is crucial to know how to deal with the risks (Scarpuzzi, 2009) related to the job search. In this sense, research on professional values is becoming crucial, as these can be effective resources to cope with uncertainty (Castelli & Boerchi, 2005). The study presented shows explored the relationship between professional values and risk intelligence. Risk intelligence is one of the new dimensions of career counseling (Soresi, Nota & Gineva, 2016) and can be defined as the capacity of a person to effectively assess the pros and cons of a decision in situations in which not all outcomes are totally expected (Craparo, Magnano Paolillo & Costantino, 2017). The scales used were: the Risk Intelligence Scale (RISc, Craparo, Magnano, Paolillo & Costantino, under review) and the Portrait Values Questionnaire (PVQ, Capanna, Vecchione & Schwartz, 2004). Findings will broaden the theoretical understanding of the risk intelligence construct and will offer practical implications to guide career orientation and training programs.

The role of risk intelligence in psychological capital.

Platania Silvia¹, Magnano Paola², Paolillo Anna³, Zammitti Andrea¹, Santisi Giuseppe¹

¹University of Catania, ²Kore University of Enna, ³University of Verona, Italy

Uncertainty and unpredictability are characteristic aspects of our time. Uncertainty is, for most people, a negative element. Fear of bankruptcy is a barrier to action, people who have a high certainty need tend to adopt stereotypical behaviours to a greater extent and are less open to receiving information that could refute such stereotypes (Neuberg & Newson, 1993).

The most significant contribution to Risk Intelligence is Evans (2012), which defines it as the ability to accurately estimate chances. It refers to a particular attitude, to the assessment of the risks of taking a decision, present in people capable of handling uncertainty, those conditions that usually give others feelings of discomfort and anxiety (Magnano, Craparo, Paolillo & Costantino, 2017). Avolio and Luthans (2006), viewed Psycap as what you can become in terms of positive development than other forms of capital investments that is human capital what you know, social capital who you know and financial capital what you have.

The positive organizational behavioral literature has recognized the value added contributions of psychological capital (self-efficacy, hope, resilience, and optimism) in predicting various workplace outcomes (Jena & Pradhan, 2015). Therefore, the current study has been set to identify the association between the dimensions of psychological capital and risk intelligence.

The research has involved 200 workers employed in a wide range of occupations were recruited from three organizations in different sectors (e.g. public administration and industries). The results show that Psycap is positively related to Risk Intelligence. Employees with high degree of RI are able to handle their professional requirements at ease, Psycap supports the relationship among intra-personal attitude and one's interpersonal approach. Implications of the findings as well as recommendations for future studies are discussed.

Simposio. Orientamento e inclusione nel contesto scuola

Chair: Scandella Ornella, Società Italiana per l'Orientamento, Italia

Il simposio Orientamento e inclusione nel contesto Scuola nasce dall'intento di offrire uno spazio per esplorare e pensare l'orientamento e l'inclusione come dispositivi del sistema dell'istruzione a vantaggio della realizzazione personale, sia in campo formativo che professionale, e della crescita ed equità sociali. Una

premessa su cui poggeranno la riflessione e il confronto consiste nell'interdipendenza fra i due dispositivi, ovvero nel considerare un buon orientamento a vantaggio dell'inclusione e una buona inclusione a vantaggio dell'orientamento; a patto che siano rispettate alcune condizioni. L'apparente ovvietà dell'affermazione porta a fare i conti con le peculiarità del contesto Scuola e con i bisogni dei soggetti in formazione, sia individuali che riferibili a specifici target.

Questa prima osservazione obbliga ad affrontare alcune questioni. Prima fra tutte quella della reale possibilità di personalizzare e individualizzare gli interventi di inclusione e orientamento in setting formativi di grande gruppo, quale il contesto classe. E poi quella della possibilità per la scuola di offrire azioni diversificate in risposta a diversi e specifici target.

Interpellando esperienze realizzate in istituti secondari di primo e secondo grado, il simposio avvierà uno spazio di riflessione su quali azioni si possono progettare e realizzare nella scuola, sui vincoli, le condizioni e le opportunità che rendono oggi possibile includere e orientare con esiti positivi giovani studenti e studentesse. E ciò a prescindere dalle indiscutibili azioni pedagogiche e didattiche a valenza orientativa e inclusiva della buona didattica, che, proprio perchè tale, dovrebbe fornire vantaggi al processo orientativo e agevolare l'inclusione. Su basi esperienziali si prenderanno in considerazione azioni per bisogni specifici e speciali, quali quelli di studenti stranieri, studenti in situazioni di eccellenza, di disabilità, in difficoltà di apprendimento; azioni in setting di piccolo gruppo, brevi percorsi o moduli mirati, esperienze in alternanza scuola lavoro, interventi di career counseling con approccio costruttivista e a connotazione positiva, laboratori su compiti reali. Il desiderio è anche di porre in evidenza la fattibilità delle esperienze che verranno presentate nel corso del simposio.

Quattro interventi forniranno un contributo per pensare l'orientamento e l'inclusione secondo le premesse enunciate. Il primo presenterà il progetto MouseUp realizzato nell'Istituto A. Greppi di Monticello Brianza (LC), un caso di didattica inclusiva su compiti reali, che ha reso possibile creare uno strumento informatico a vantaggio di uno studente della classe di appartenenza con gravi problemi nell'utilizzo delle mani. Il secondo si focalizzerà sulle criticità connesse alla scelta degli studenti di origine straniera e sugli interventi per docenti e genitori a supporto del processo di orientamento, sulla base di un progetto sperimentale biennale, che ha visto protagonisti cinquanta istituti secondari di primo grado della provincia di Milano. Il terzo illustrerà le azioni realizzate nell'ambito del progetto LabTalento attraverso i percorsi Guidance to talent e Talent in Action, entrambi finalizzati a costruire un ponte tra scuole di diversi ordini, università e famiglie. Il progetto, sperimentato in alcune scuole e rivolto a studenti che eccellono, ma che ugualmente possono presentare difficoltà a livello socio-emotivo e/o metodologico, prevede azioni di accompagnamento in ottica inclusiva, di prevenzione di fenomeni di dispersione e disaffezione scolastica. Il quarto intervento sarà dedicato a due project work di alternanza scuola lavoro realizzati dall'IIS G. Natta di Bergamo. Verranno evidenziate alcune peculiarità di queste esperienze che hanno coinvolto in setting di piccolo gruppo studenti con palesi difficoltà di apprendimento, e ne sarà documentata la valenza inclusiva e quella orientativa, sia verso la prosecuzione degli studi che il lavoro.

MouseUp: uno strumento per includere messo a punto in setting di didattica inclusiva e su compiti reali.

Malafrente Gennaro

IIS "Alessandro Greppi", Monticello Brianza, Lecco, Italia

La tecnologia è tra i fattori che negli ultimi anni stanno maggiormente influenzando gli stili di vita delle persone. Le Information and Communication Technologies (ICT), in particolare, hanno profondamente modificato il modo in cui le persone comunicano e si relazionano. Se si confrontassero gli strumenti attualmente più utilizzati per scrivere un documento, inviare un messaggio, o più in generale per condividere materiali multimediali, con gli strumenti utilizzati appena un decennio fa, ci si renderebbe conto del grande cambiamento intercorso.

In questo scenario ogni istituto di scuola superiore a indirizzo Informatico-Telecomunicazioni si trova a fronteggiare due aspetti didattici, apparentemente contraddittori: da un lato, la sistematizzazione del sapere in un contesto organico e chiaro; dall'altro, la continua evoluzione di conoscenze e competenze verso campi talvolta inesplorati anche per il docente più preparato. Inoltre una scuola che deve formare persone che siano in grado di inserirsi efficacemente in un contesto lavorativo non può non confrontarsi con compiti di realtà e simulare contesti e problematicità del tutto analoghe a quelle che si potrebbero riscontrare in situazioni lavorative.

L'intervento si prefigge di presentare il progetto MouseUp che, in linea con queste premesse, ha consentito

tramite un approccio didattico inclusivo di progettare e costruire uno strumento a supporto dell'apprendimento a scuola, ma non solo, di persone con disabilità. MouseUp è stato il progetto di fine anno della classe 5 IA a indirizzo Informatica-Telecomunicazioni dell'Istituto A. Greppi di Monticello Brianza (LC), nato per volontà degli studenti di aiutare un loro compagno di classe con una forte limitazione nel movimento degli arti superiori. MouseUp, oltre ad essere il nome del progetto, è anche quello del dispositivo che permette a una persona che non può usare le mani di interagire con tablet e smartphone semplicemente muovendo la testa e con comandi vocali. Quando il sistema MouseUp è indossato da una persona disabile che guarda un tablet o uno smartphone, ogni piccolo movimento della testa viene trasformato in un movimento di un mouse virtuale sullo schermo, permettendo di emulare il movimento e il click su un'interfaccia touch screen.

L'intervento si focalizza sull'innovatività dal punto di vista pedagogico di questa esperienza didattica, argomentandone la valenza inclusiva, oltre che orientativa. Si è trattato dell'adozione della Metodologia Agile nella variante Scrum, ampiamente utilizzata nel campo dello sviluppo di software. Attraverso il coinvolgimento attivo di tutta la classe e dello stesso studente con disabilità, che ha dato un contributo significativo per il successo del progetto, si è adottato il lavoro di gruppo, con l'attribuzione a ciascun membro di uno specifico ruolo, e si è applicata la Metodologia Agile, rivelatasi particolarmente pertinente alla collaborazione tra gruppi di studenti. Essa si è dimostrata efficace sul piano didattico per le affinità con la cosiddetta didattica su compiti reali, consentendo di valorizzare le competenze di ciascuno, di sostenere la motivazione ad apprendere e sviluppare interessi, con evidenti vantaggi anche sul versante orientativo.

[it.wikipedia.org/wiki/Metodologia_agile; it.wikipedia.org/wiki/Scrum_(informatica)]

Progetto GAP: come contrastare il fenomeno della "segregazione formativa" degli studenti di origine straniera.

Boerchi Diego

Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, Italia

L'intervento si focalizza sulla presentazione del progetto "Garantire pari opportunità agli studenti stranieri nella scelta dei percorsi scolastici", la cui sperimentazione è già conclusa. Il progetto si prefiggeva di affrontare il problema della 'segregazione formativa' degli studenti stranieri che, al termine della secondaria di primo grado, abbandonano la scuola con maggiore frequenza e preferiscono percorsi considerati 'meno impegnativi' rispetto alle scelte degli studenti italiani di pari competenze. Oltre al "Corso di rafforzamento di italiano per lo studio" e al percorso di "Accompagnamento e assistenza allo studio", rivolto ai soli studenti che hanno poi scelto di frequentare licei e istituti tecnici, si è rivelato particolarmente utile l'intervento di "Supporto all'orientamento", condotto a cavallo tra la fine del secondo anno e l'inizio del terzo anno della secondaria di primo grado.

Al progetto, gestito e finanziato da Fondazione Cariplo, Compagnia di San Paolo e Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, hanno aderito 143 istituti scolastici. In 68 di essi, estratti a caso, si è svolta la sperimentazione, mentre i 75 restanti hanno costituito il campione di controllo. Per ogni istituto hanno partecipato alla sperimentazione 10 studenti stranieri, per un totale di 680. Nel campione sperimentale, il fenomeno della segregazione formativa è stato notevolmente ridimensionato. Il divario tra studenti italiani e stranieri nella scelta di frequentare un Liceo o un ITIS era pari al 25,1% per l'intera popolazione delle scuole del gruppo di controllo (il 54,9% degli stranieri, contro l'80,1% degli italiani). Tale divario è sceso a 9,7 punti percentuali per il target di progetto (il 73,9% per gli studenti stranieri, contro l'83,6% per gli italiani con pari livelli di abilità).

Il modello ha permesso di ottenere risultati positivi anche per quanto riguarda le bocciature: il divario per il gruppo di controllo tra italiani e stranieri di 7,3% (11,8% per gli stranieri, contro 4,5% degli italiani) è sceso al 2,5% per il target di progetto (5,9% per gli stranieri, contro 3,4% per gli italiani). Obiettivo dell'intervento è quello di presentare il percorso di orientamento proposto agli studenti, con particolare attenzione all'uso della tecnica narrativa delle storie incomplete e a un video realizzato per favorire la presa di coscienza su risorse e barriere, a partire dalle testimonianze di studenti frequentanti i primi anni della secondaria di secondo grado.

Orientare le eccellenze per includere nei processi formativi in scuole di istruzione secondaria di I° grado.

Zanetti Maria Assunta, Invernici Chiara, Tamburnotti Elisa

Università di Pavia, Italia

I percorsi di orientamento sempre più devono essere pensati e proposti in ottica inclusiva non solo per prevenire situazioni di disorientamento o drop-out nel caso di fragilità o di scelte non sempre consapevoli, ma anche in relazione a situazioni di talenti e eccezionalità, che non sempre sono una garanzia di successo nel percorso formativo. Il progetto che verrà presentato è rivolto a studenti della classe seconda della secondaria di primo grado con azioni specifiche, che proseguiranno durante tutto l'ultimo anno di scuola secondaria di primo grado con percorsi integrati in un Liceo delle scienze applicate. L'obiettivo è favorire momenti di didattica laboratoriale nell'ambito di discipline scientifiche, tecnologiche e informatiche, e momenti di confronto e condivisione degli aspetti decisionali e motivazionali implicati nel processo dei decision making. Gli alunni coinvolti sono individuati dai docenti, dopo una formazione specifica sul funzionamento dei soggetti ad alto potenziale, al fine di individuare quegli alunni che avessero non solo interessi nell'ambito scientifico e tecnologico, ma che fossero anche in possesso di buone capacità di ragionamento e problem solving. Accanto ad attività tipicamente scientifiche, condotte nei laboratori e con modalità cooperativa, il progetto prevede attività di supporto alla dimensione delle Career Management Skills.

Il percorso "Guidance to talent" è quindi un progetto di orientamento rivolto a studenti ad alto potenziale cognitivo, proposto dal LabTalento, Laboratorio Italiano di Ricerca e 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. Nel corso dell'intervento verranno presentati i risultati della sperimentazione dei primi due anni. Durante le giornate di "Guidance to talent" gli alunni sono stati ospitati nell'Istituto superiore "J. Torriani" e hanno partecipato a varie attività attinenti a 2 macroaree. Da un lato, attività di orientamento, condotte dagli psicologi di LabTalento, finalizzate alla conoscenza di sé, alla capacità di immaginare il proprio futuro e alla creazione di un profilo delle competenze e attitudini personali. Dall'altro, attività laboratoriale di carattere scientifico e tecnologico, durante le 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.

Il percorso "Guidance to Talent" è stato integrato con "Talent in Action" che ha visto la sua prima edizione durante l'anno scolastico 2016-2017. Tale percorso di proseguimento è volto a promuovere e consolidare competenze e abilità sia in ambito disciplinare, che socio-emotivo e motivazionale, per favorire la conclusione del percorso d'istruzione secondaria di primo grado e sostenere il passaggio alla scuola secondaria di secondo grado. Le attività sono articolate ancora una volta su un doppio binario: sostenere la metacognizione (stili cognitivi, metodo di studio, ecc.) e la consapevolezza a livello emotivo (sviluppo delle capacità relazionali, regolazione emotiva, ecc.), e offrire la possibilità di esperienze laboratorie di ambito tecnico/scientifico funzionali allo sviluppo di una maggiore consapevolezza e delle abilità di pianificazione. "Guidance to talent" e "Talent in Action" si propongono come esperienze orientative correlate, in grado di creare un ponte tra scuole di diversi ordini, università e famiglie, offrendo a coloro che eccellono, ma che possono presentare difficoltà a livello socio-emotivo e/o metodologico, un accompagnamento e un sostegno nella fase di scelta della scuola secondaria di secondo grado, in un'ottica di prevenzione di fenomeni di drop-out e di disaffezione scolastica. Un'ottica dunque peculiarmente di inclusione, non solo in termini di permanenza nei percorsi di formazione, ma soprattutto di personalizzazione sulla base delle caratteristiche personali.

Alternanza scuola lavoro e bisogni educativi speciali nell'esperienza dell'IIS "Giulio Natta" di Bergamo.

Amodeo Maria

IIS "Giulio Natta", Bergamo, Italia

L'alternanza scuola lavoro è un approccio didattico sviluppatore e moltiplicatore dei processi d'apprendimento in azione. Le sue finalità sono molteplici e risultano funzionali alla visione di scuola inclusiva, promotrice di curricula personalizzati e individualizzati, centrati sul successo formativo per tutti.

In particolare, l'alternanza scuola lavoro nella prassi di scuola inclusiva consente l'individualizzazione del percorso disciplinare e interdisciplinare e, se realizzata secondo alcune attenzioni organizzative e metodologiche, facilita, migliorandoli in modo evidente, i risultati di apprendimento, rendendolo duraturo, organico e trasferibile.

L'intervento intende mostrare, con l'apporto di alcuni casi concreti e generalizzabili, come si possa lavorare in modo efficace con studenti con specifici bisogni educativi in un ambito di alternanza scuola lavoro fortemente intracurriculare, che muove dalle discipline d'insegnamento, migliorando non solo le competenze relazionali e di cittadinanza, ma che punta soprattutto all'acquisizione di conoscenze, abilità e competenze strettamente connesse all'indirizzo di studio frequentato. In altri termini, lo scopo è far conoscere come si renda possibile per un'istituzione scolastica, interessata a ripensare il proprio piano educativo in alternanza, coniugare un'offerta formativa, di per sé orientativa, motivazionale e professionalizzante, con il paradigma della personalizzazione degli apprendimenti, indispensabile a rendere il processo didattico in alternanza utile ed efficace per gli studenti con palesi difficoltà di apprendimento.

Si presenta una proposta di personalizzazione dei percorsi di studio progettata e realizzata dall'IIS "G. Natta" di Bergamo, che, attraverso la messa in azione - si preferisce a 'messa in pratica' - delle conoscenze acquisite, attiva l'apprendimento più efficace per ciascuno, perché lo declina secondo tempi e capacità personali. Tale proposta viene esemplificata su due project work, il cui format, anche sulla base di ripetuti esiti positivi, risulta trasferibile in altri contesti e per i diversi bisogni inclusivi degli studenti. Si tratta di due esperienze di alternanza che hanno coinvolto studenti e studentesse in setting di piccolo gruppo, rispettivamente presso aziende e associazioni attive nel settore green jobs, caratterizzati dalla formazione comune, studenti e docenti in azienda, coworking e valutazione integrata degli apprendimenti. Gli esiti, particolarmente apprezzabili in situazioni di difficoltà di apprendimento e di rischio di dispersione scolastica, come si documenta nel corso dell'intervento, implicano il rispetto di alcune 'buone norme' inclusive, quali condizioni di fattibilità dell'esperienza stessa, non solo della sua efficacia. Sono condizioni che devono essere condivise dalla scuola e da tutti i soggetti promotori e accoglienti. È questa una premessa cruciale, la cornice strategica, funzionale al raggiungimento di buoni risultati.

Nice Foundation

Chair: Katsarov Johannes, University of Zurich, Switzerland

The Foundation of the Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE Foundation) will officially take up its work as a legal entity. A first board of directors will be elected by the Assembly of Founders.

The purpose of the NICE Foundation is to uphold and advance the achievements of the NICE Network, a network of more than 40 academic training programmes for career practitioners across 30 European countries, which was funded by the European Commission from 2009-2015. The foundation aims to support the coordination and establishment of academic training and the development of common standards and reference points in Europe. Among others, the NICE Network already provides a referential framework for the development of degree programmes related to career guidance and counselling (the NICE Curriculum Framework) and European Competence Standards for the academic training of three types of career practitioners (www.nice-network.eu).

Working contexts: actions for inclusion

Chair: Young Richard A., University of British Columbia, Canada

Inclusive job design: using social innovation to create an inclusive workplace.

van Lierop Brigitte¹, Oliva Francesca², Zijlstra Fred³

¹Disworks, Netherlands, ²Activechange, Italy, ³Maastricht University, Netherlands

Inclusive Job Design is a comprehensive term for an employer-oriented method to create permanent jobs for people with disabilities whose chances of competitive employment are limited, especially those that have a low level of education. Inclusive Job Design is based on the needs and demands of an employer. The socially innovative method of Inclusive Job Design implies the re-designing of work processes and the splitting of tasks with the aim of creating a positive business case for the employer and in the same time become more

inclusive. This approach contributes to the social dialogue in organisations and society and aims to increase the level of participation of people with a distance to the labour market.

Inclusive Job Design has been successfully applied in many different work settings, in industry, retail, hospitals and nursing homes as well as white-collar environments. Employers realised an economic benefit when re-arranging the work and many persons with disabilities having low chances to find a job on the competitive labour market, were happy to join the workforce in a job that fits their competences.

In this presentation we will focus on the theoretical model of Inclusive Job Design, including the practical application using an example of an employer in Italy. The approach has been applied and experimented in a consortium of social cooperatives in northern Italy, and we will present outcomes as well as hypothesis of further implementation and development.

The influence of organizational career management on individual career management: a moderated mediation model.

Zhou Wenxia, Gao Xueyuan

University of China

In the new career age, individuals need to take primary responsibility for their careers, but it doesn't mean that organizational career management is no longer important. Organizational career management and career self-management are not totally mutually exclusive, indeed the former may help to promote the latter. Yet previous research that integrates the two career systems into one framework is limited. Few studies have yet to properly examine the relationship between organizational career management and career self-management that failed to provide guide to career management practice well. More research is needed to examine the underlying processes and mechanisms between organizational career management and individual career management. This study investigates the effect of organizational career management on the two distinct kinds of career self-management behavior, one aims at furthering the career within an organization (internal ICM), and the other focuses on furthering the career outside the organization (external ICM). Then this study investigates the mediating role of organizational instrumentality and the moderating role of boundaryless mindset. The findings are: organizational career management is positively related to internal ICM and is negatively related to external ICM; organizational instrumentality partially mediate the relationships between organizational career management and internal ICM and totally mediate the relationships between organizational career management and external ICM; boundaryless mindset moderates the mediating role of organizational instrumentality between organizational career management and internal ICM positively and moderates the mediating role of organizational instrumentality between organizational career management and external ICM negatively, and both the moderated mediation roles happen in the first stage of the indirect effects. This indicates that individual and organizational career management activities continue to be inter-related activities, which together constitute the career deal in the contemporary career environment. To sum up, this study deepens our understanding of the relationship between organizational career management and individual career management by examining the mediating role of organizational instrumentality and moderating role of boundaryless mindset in one theoretical framework. This study also enriches the literature on career management and boundaryless career.

Keywords: organizational career management; individual career management; organizational instrumentality; boundaryless mindset

The role of emotional intelligence in vocational rehabilitation.

Sellei Beatrix

Budapest University of Technology and Economics, Hungary

I researched the emotional competences, the attitudes and motives of two important agents of vocational rehabilitation: the employers and the co-workers. Based on the literature I created two hypotheses what I present by the results. The first hypothesis examines the vocational rehabilitation from the side of the employers, because they are the first key to the workforce reintegration. The second main research direction is the acceptance at the workplaces. I split this field in two directions. First I surveyed persons with work experience and ongoing employment, and I asked their attitudes and the factors determining their attitudes towards the disabled persons. Secondly I asked university students, who haven't experience with work.

I made empirical surveys in three stages, between may 2013 and february 2015. I analyzed almost the same survey questions on the different samples of small sized entrepreneurs (n=196), teachers (n=496) and university students (n=400). I used the social distance scale (Bogardus, 1928), the Attitudes Towards Disabled Persons Questionnaire (Yuker et al, 1970) and the Emotional Quotient Inventory of Bar-On (Bar-On, 2006).

In summary I found some emotional abilities, what could be integrated to the rehabilitation process. In case of entrepreneurs their attitude plays a key role. In their case acceptance of disability or social responsibility is just known but not an applied trend. The co-workers, the common people are more recipient towards the people living with disabilities like the entrepreneurs. The recipient attitude, the way of thinking is less determined by the stereotypes, but this is only the first step to the successful inclusion and workplace socialization.

Additional but important result is that between the groups of persons living with disability the physically disabled persons are the most accepted. People with visual and hearing impairment are the middle accepted groups, the average people have light troubles by communication with them because they have impairment even in the main communication channels. According to prior studies the mentally disabled persons are the least accepted group. In its background there can be more factors from the visible looks differences to communication difficulties, and sometimes these together.

Work inclusion: the role of colleagues.

Santilli Sara, Nota Laura, Ferrari Lea, Soresi Salvatore

University of Padova, Italy

Work can be considered one of the most important activities in people's life. Work is not only needed to earn a living, but also fulfills a number of basic human needs including those for a time structure, a collective purpose, social contact, status, and activity, that help to sustain mental health and well-being (Vornholt, Uitdewilligen, Nijhuis, 2013). Although having work is an important condition for reducing isolation, even people with disabilities and vulnerability who are employed, frequently indicate that they feel stigmatized and less included in the group of colleagues than employees without disability and vulnerability (KI, & Batinic, 2010). Therefore, we pose that simply having a job is not sufficient; social inclusion into the group of colleagues is an essential pre-condition for the beneficial effects of work to become operative.

We consider social inclusion to be successful when the employee with a disability or vulnerability is accepted as a full member of the group by all colleagues and supervisors, and it supports a "sustainable employment" (Santilli, Nota, Ginevra, e Soresi, 2014). Sustainability, as declared by the United Nations in 2015 (Sustainable Development Agenda 2030), has as its specific objective "to promote full and productive employment and decent work for all". This implies the possibility for employees with disabilities or vulnerability to be accepted as full-time workers by all colleagues and supervisors.

Concerning work inclusion, Stone and Colella (1996) developed a model of factors affecting the treatment of individuals with disabilities in organizations. This comprehensive model covers a broad range of factors including environmental, organizational and person factors. Referring to the model of Stone and Colella (1996) and considering that, without effective involvement of work colleagues, job inclusion initiatives are more likely to fail, a study was conducted with 215 workers in order to investigate their attitude toward possible colleagues with different disabilities (specifically: Down syndrome, behavioral disorders, hearing impairment). Consideration has also been given to the role and type of description associated with future hypothetical workers with disabilities, possible contact experiences with colleagues with disabilities, gender and worker training.

The instrument used in this study was a questionnaire, 'Work for people with disability' which examines work colleagues' attitudes towards people with disability. A 3 x 2 x 2 x 2 mixed design multivariate analysis of variance (MANOVA) was conducted with respect to analyze work colleagues' attitude towards workers with disabilities.

Results highlighted that people with behavioral disorders are judged less positively in social behavior than people with sensory impairments or with Down syndrome. As regard the type of presentation, giving a description of some strengths, actions or previous work experiences seems to be related to more positive attitudes than the condition in which hypothetical colleagues are described only referring to their disability/difficulties. Furthermore differences in gender, training and contact experience were found.

These results highlighted that inclusion can be considered not only as a service for people with disabilities, but also a way of behavior of everyone in the community. In this regard may be important implement coaching and

counseling actions aimed to promote positive attitudes to all the protagonists of the working context (Nota, Sgaramella, Ferrari, Santilli, Ginevra, & Soresi, 2015).

References

- 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. doi: 10.1111/jar.12081
- 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 [the job for people with disability]*. 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.

Il career coaching

Chair: Ferrari Lea, Università di Padova, Italia

Coaching per l'orientamento: un percorso integrato di *career counseling* e di *career coaching* mirato a gestire una complessa transizione professionale.

Rossi Antonio

Padova, Italia

Il presente intervento descrive i passaggi di una specifica attività di coaching per l'orientamento, mirata a fornire un supporto nella gestione della delicata e dolorosa transizione professionale di una quarantenne, dall'attività di ricercatrice universitaria ad altra attività lavorativa, caratterizzata, comunque, dall'essere adeguata e interessante. Durante i cinque incontri, di circa due ore ciascuno, sono stati utilizzati vari strumenti frutto di un approccio integrato e 'creativo' di *career counseling* e di *career coaching*: alcuni "classici" presi dalla pratica dell'orientamento (SDS di J.L. Holland; P.O.I. di M.L. Pombeni; WIS/SVP-Scala dei valori professionali di G. Trentini, M. Bellotto e M.C. Bolla), altri attinti dal *coaching* (margherita delle possibilità ed intervista bisognosa/intervista desiderante, tratte da "Persona Empowerment" di M. Brusciaglioni), e altri ancora, quali le mappe concettuali di J. Novak e il pensiero laterale di E. De Bono. Alla fine è stata risolutiva la somministrazione dello strumento "La mia Storia Professionale" di M. Savickas, preceduta e seguita dalla somministrazione del "Groningen Reflection Ability Scale (GRAS)" [Aukes L.C., Geertsma J., Cohen-Schotanus J., Zwierstra R.P. & Slaets J.P.J., 2007] e del "The Hope Scale di Snyder" [Snyder C.R. et al., 1991] che ha permesso l'individuazione di un ambito di professioni 'nuove' legate al *social media marketing* (S.E.O. Specialist e S.E.M. Specialist), interessanti ed adeguate per la ex ricercatrice, e di seguito la calendarizzazione di un percorso con una serie di step, funzionali a condurla a lavorare in tale ambito.

Coaching in azienda. Approccio Life Design in Enel: da spicchio ad arancia. È possibile osservare e prevenire fenomeni di non inclusione che possano portare ad un lavoro non dignitoso.

Fischetti Antonella

Enel Energia, Bologna, Italia

L'obiettivo del lavoro è mappare le competenze presenti in Enel, stimolarle e generare desiderio di cambiare. La persona può costruire la sua carriera in un contesto di ricollocamento ed aprirsi al cambiamento. Attraverso la visione prospettica del suo futuro desiderato, delle attività di suo interesse, si costruisce un obiettivo professionale.

Il metodo utilizzato prevede una iniziale presentazione del tipo di lavoro da fare insieme alla persona, poi si sottopone un questionario sul futuro, si chiede di descrivere gli obiettivi professionali e di dettagliare le attività svolte, individuando le tre che rispondono meglio alle aspettative. Infine si conclude il tutto con una riflessione sulla sessione svolta. Nel lavoro si utilizzano le card sort dei compiti e delle funzioni a cura del LaRIOS. Attraverso il metodo descritto abbiamo individuato le risorse su cui la persona deve puntare, al fine di intraprendere uno sviluppo professionale soddisfacente. La persona nella sua fase di cambiamento riflette sull'importanza di valutare i propri interessi. Ciò rinforza l'adattabilità e genera il desiderio di diversi obiettivi professionali.

Nei risultati si evidenzia che le persone riescono ad immaginare più facilmente un futuro più prossimo rispetto ai cinque anni previsti dal metodo. In effetti durante il colloquio le persone hanno immaginato un futuro a circa 3 anni. È un'opportunità poter cambiare in un contesto protetto, dato che potrebbero farlo anche all'interno dell'Enel. Le nuove attività, scritte e proposte da loro, non solo esprimono il nuovo contesto aziendale, l'innovazione e l'open business, ma anche la responsabilizzazione, l'aiuto, la condivisione, la consapevolezza, lo scambio di valori e la crescita reciproca attraverso il rapporto con i clienti, facendo quindi emergere un'intelligenza collettiva.

Si propone qui di sviluppare un software che permetta l'utilizzo delle card sort on line e che possa tenere traccia in ogni incontro delle nuove carte, che le persone propongono. Ciò renderebbe lo strumento delle card sort più rapido, efficace ed aggiornato ai cambiamenti di contesto. Nella riflessione finale le persone hanno pensato al loro futuro professionale, al loro balance famiglia-lavoro e si sono immaginati in modo diverso dal solito.

Un intervento di career coaching individuale: applicazione del modello grow.

Muzzolon Cristina

Cologna Veneta (Vr), Italia

Il contributo trae origine dal lavoro di tesi conclusivo del Corso di Perfezionamento in "Il coaching per l'orientamento e l'inclusione scolastica e lavorativa" (Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, A.A. 2015/2016) e propone un intervento di career coaching individuale.

Il coaching, presente in letteratura con orientamenti teorici e obiettivi differenti (Yossi, 2008), studiato ed esercitato in diversi ambiti (psicologico, pedagogico, medico, economico, sportivo, ecc.), è considerato una metodologia interdisciplinare che non caratterizza in modo esclusivo alcun particolare gruppo o associazione professionale (Grant, 2008). Il coaching può essere definito in generale come "un processo sistematico, orientato al risultato, nel quale il coach facilita il miglioramento dell'esperienza di vita e il raggiungimento dell'obiettivo nella vita personale e/o professionale di clienti non clinici" (Grant, 2003).

In sintonia con quanto proposto dal paradigma teorico del *Life Design* (Savickas et al., 2009), il career coaching, uno dei filoni del coaching professionale contemporaneo, si configura, insieme al career counseling, come un ambito all'interno del quale accompagnare e supportare le persone nello sviluppo di nuove strategie, al fine di affrontare le transizioni personali e sociali e gestire il cambiamento.

L'intervento ha riguardato il vice amministratore di un'azienda di servizi alle prese con delle difficili decisioni da prendere in tempi rapidi: il taglio dei posti di lavoro e la chiusura di alcuni settori considerati strategici per il futuro. Nell'ambito del career coaching, è stato applicato il Modello GROW (Whitmore, 2003), il cui obiettivo è di favorire nel coachee i costrutti di consapevolezza, responsabilità e autoefficacia, attraverso l'utilizzo di *domande efficaci* lungo una sequenza di fasi distinte: 1) Goal – Obiettivo; 2) Reality – Realtà; 3) Options – Opzioni; 4) Will – Determinazione. Per la valutazione di efficacia dell'intervento è stato somministrato il questionario *Career Adapt-Abilities Inventory* (Soresi et al., 2012) prima e dopo la seduta e in follow up dopo un mese. I risultati mostrano un incremento delle prestazioni legate alla presa di decisione, un aumento del punteggio in tutte le componenti dell'*adaptability* e suggeriscono l'urgenza di pensare allo sviluppo di modelli di intervento sulla cultura organizzativa nelle aziende diretti al lavoro dignitoso, alla solidarietà, all'equità, alla redistribuzione e all'inclusione.

Il coaching per l'orientamento nel contesto scolastico.

Pituello Giulia

Tavagnacco (Ud), Italia

Per integrare l'offerta formativa, le scuole possono organizzare dei corsi, delle attività, dei laboratori che sviluppino ed integrino i contenuti dei percorsi formativi o prevedano l'incremento delle capacità di alunni e docenti. In ambito scolastico, i coach possono proporre attività da svolgere sia con gli studenti che con i docenti.

Le tecniche e gli strumenti del coaching da poter utilizzare sono molteplici a seconda degli obiettivi prefissati e del contesto in cui si agisce; tra i più significativi c'è il colloquio (in particolare con il metodo GROW) e le tecniche di modificazione del comportamento. Oltre agli strumenti, anche le modalità di svolgimento degli interventi possono essere estremamente diversificate; alcuni progetti possono prevedere incontri individuali su richiesta dell'utente, altri coinvolgere l'intero gruppo classe. Viene poi presentato, brevemente, un progetto di coaching all'interno di un contesto di Scuola Secondaria di primo grado. Il coaching è una disciplina in ascesa, anche in ambito scolastico, si può prevedere un numero sempre maggiore di Istituti coinvolti e di professionisti che li realizzano.

Azioni di orientamento tra passato e futuro

Chair: Soresi Salvatore, Università di Padova, Italia

Analogie con il passato: counseling, guidance e cambiamenti sociali negli Stati Uniti di fine 800.

Ceccarelli Glauco

Università di Urbino 'Carlo Bo', Italia

Il presente contributo concerne un lavoro di ricerca storiografica che prende le mosse da un lato da precedenti indagini svolte da chi scrive circa la nascita del counseling, della vocational e dell'educational guidance e della psicologia applicata, negli Stati Uniti di fine Ottocento, che hanno messo in luce una complessità delle origini e un altrettanto complesso processo di diversificazione, di interazione e di conquista di una identità. Dall'altro lato, dalle analisi e dalle riflessioni che stanno alla base di questa Conferenza, sulla problematicità della situazione sociale, lavorativa ed economica del nostro Paese, e quindi delle condizioni di un numero rilevante e probabilmente crescente di persone, e dagli obiettivi che la stessa si prefigge, in sintesi quelli di valutare e progettare, dal versante del counseling e della guidance, azioni di contrasto rispetto a tale crisi e a tali emergenze.

Scopo del contributo è quello di verificare l'effettiva sussistenza di una analogia che ad una prima lettura sembra esserci tra la situazione nel periodo in cui nascono appunto le prime forme di counseling e di guidance e quella di oggi. E in particolare tra la crisi sociale susseguente ai radicali rivolgimenti determinati dalla seconda rivoluzione industriale nordamericana del XIX secolo e quella di oggi, nonché tra il ruolo giocato allora e quello che si ritiene e si auspica possano giocare ora le attuali discipline della scelta e della progettazione del futuro personale. Questa finalità è stata perseguita attraverso il reperimento e l'esame di alcuni scritti dell'epoca, dovuti ad autori noti e meno noti (da Parsons a Davis, a Beers, a Merrill e altri ancora), contestualizzati nei movimenti che sorsero negli Stati Uniti d'America nella seconda metà dell'Ottocento e fino ai primi decenni del Novecento, come il Progressive Movement, impegnato per molti anni in una profonda opera di riforme sociali ed educative. La ricognizione è stata condotta, nello specifico, anche con l'aiuto di alcune interessanti analisi storiografiche, tra le poche esistenti in letteratura, come quelle di Aubrey (1977, 1983) e come quella, più recente, di Blocher (2000).

Sognare il futuro. Percorso di orientamento attraverso i testi narrativi.

Mittino Filippo, Provantini Katia

Minotauro Milano, Italia

Introduzione: Il progetto si colloca all'interno della tradizione di ricerca nel campo della psicoanalisi del linguaggio svolta dall'istituto Minotauro di Milano; iniziata da Franco Fornari (1977, 1981) e porta avanti nel tempo da altri soci in differenti settori (Frontori 1986, Maggiolini, Crsitiani, Provantini 1997; Mittino,

Ramella, Maggiolini 2013; Mittino, Maggiolini 2013; Mittino, Malacrida 2016; Mittino 2016). Il linguaggio viene inteso come manifestazione, simbolizzazione dell'inconscio. La narrazione diviene uno strumento fondamentale per dare un'organizzazione al proprio mondo interiore e attribuire significati all'esperienza.

Partendo dal presupposto che la vita di ogni persona (bambino, preadolescente, adolescente, adulto) è segnata da alcuni traguardi che si desidera raggiungere (essere promosso, far parte della squadra di pallacanestro, trovare un amico/a del cuore, innamorarsi) è possibile considerare ogni scelta significativa come compresa in un programma narrativo (Greimas 1983): il soggetto deve superare delle prove per raggiungere il suo obiettivo, lungo questo percorso è possibile incontrare degli aiutanti o degli oppositori. Questo modello semiotico associato al modo fornariano di intendere l'inconscio permette di individuare nei testi narrativi le dinamiche affettive che guidano gli adolescenti nei loro percorsi di vita.

Metodo e obiettivi: L'incontro con il gruppo classe prende avvio dalla lettura di un racconto che aiuta gli alunni ad immergersi nella dimensione immaginativa e fantastica conducendoli a pensarsi più grandi di 10 anni. In questo clima viene proposto un esercizio di scrittura per emozioni intesa come mezzo per dare voce ai ruoli affettivi. La consegna per la stesura del breve testo rispecchia alcuni aspetti della storia letta e ha come prodotto un loro ritratto da adulti. Le produzioni scritte diventano materiale per dare avvio ad una discussione di classe. La dinamica narrativa, e quindi l'evolversi del personaggio, diviene lo strumento per evidenziare desideri e paure che abitano i vari percorsi di crescita.

Questo tipo di modalità offre la possibilità di svolgere interventi di formazione maggiormente mirati su quelli che sono i bisogni reali degli alunni. Questo perché il testo scritto prodotto in classe è un modo per parlare di Sé in uno spazio a metà tra realtà e fantasia. In sede congressuale verrà presentata l'analisi di alcuni testi narrativi prodotti durante il percorso.

L'orientamento professionale e di carriera come strumento per promuovere e garantire giustizia sociale e cittadinanza. Uno studio con adolescenti di una scuola pubblica in Mozambico.

Agibo Maria Luisa Lopes Chicote¹, Melo-Silva Lucy², Nota Laura³

¹Universidade Pedagógica de Moçambique, ²Universidade de São Paulo, Brasil, ³Università di Padova, Italia

Il tema del processo decisionale è un oggetto di analisi che ha interessato molti ricercatori, in particolare nell'ambito della psicologia dell'orientamento professionale. Per quanto riguarda in specifico lo scenario del Mozambico, solo un numero limitato di ricercatori e professionisti si è dedicato alla comprensione della complessità dei processi decisionali dei giovani. Questo studio, risultato di una ricerca sviluppata durante il percorso di dottorato, tra gli altri obiettivi si è proposto di identificare e descrivere i fattori che interferiscono sui processi decisionali professionali e di vita degli adolescenti. Di natura qualitativa-esplorativa, lo studio ha coinvolto un gruppo di 30 adolescenti, maschi e femmine di età compresa tra i 14 e i 18 anni, frequentanti una scuola secondaria nella periferia di una città del Mozambico.

La raccolta dei dati si è articolata in dodici sessioni, ha incluso un follow-up sei mesi dopo la fine del percorso di gruppo e si è avvalsa di tecniche di natura qualitativa (narrativa) tra cui la "Lettera ai genitori", la "Relazione sulla scelta professionale", la "Lettera al Presidente della Repubblica", la "Lettera al consulente" e una serie di domande aperte.

In generale, il *feedback* riportato ha evidenziato un positivo apprezzamento delle procedure e dei risultati raggiunti. Degna di nota è, in particolare, la "Lettera al Presidente della Repubblica", in cui si evidenzia l'insufficienza di strutture educative e sociali e l'assenza di politiche pubbliche volte a garantire un accesso equo dei giovani appartenenti alle classi più vulnerabili e svantaggiate. Al di là di ogni limite, questo intervento, di natura pionieristica, oltre ad aver aiutato i giovani ad imparare a prendere decisioni in modo più consapevole ed autonomo, sostiene il ruolo di servizi strutturati nell'ambito dell'orientamento professionale e di carriera nel contribuire alla promozione della cittadinanza dei giovani in Mozambico.

Sviluppo delle competenze trasversali, logiche e comunicative, tra scuola e università: il Progetto Mat-Ita.

Sardo Rosaria, Cirmi Rita, Agosta Giusy, Nucifora Marcella E., Pappalardo Carmelo, Lombardo Bianca Maria

Università di Catania, Italia

L'attuale ordinamento degli studi universitari ha tra i suoi obiettivi primari far sì che gli studenti dei vari Atenei completino i loro studi in tempi più vicini possibile alla loro durata legale. Per raggiungere questo

obiettivo lo studente, al momento dell'immatricolazione all'università, dovrebbe possedere un'adeguata preparazione iniziale e non dovrebbe mostrare carenze significative nelle conoscenze di base. Tali carenze, verificate dal sistema di testing iniziale si tradurrebbero in altrettanti debiti formativi rallentando l'iter formativo. Allo studente universitario si richiedono, altresì, abitudine allo studio sistematico e critico, capacità di argomentazione e comunicazione in forma orale e scritta. D'altra parte i nuovi assetti cognitivi dei giovanissimi, altamente esposti alle modalità comunicative di Internet con smartphone e tablet, bombardati da flussi informativi non facilmente segmentabili e interpretabili in modo critico, rendono necessario promuovere una didattica metacognitiva e condivisa tra docenti e discenti, a tutti i livelli del percorso formativo.

Al fine di venire incontro a tali imprescindibili esigenze dello studente, il nostro Ateneo ha promosso un progetto interdisciplinare già a partire dall'anno accademico 2015/2016. Il progetto MAT-ITA nasce con lo scopo di promuovere in modo sistematico il consolidamento di due delle competenze-chiave per la cittadinanza attese al termine dell'istruzione obbligatoria: le competenze testuali e comunicative nella lingua italiana e le competenze logico-matematiche, creando un raccordo effettivo e sistematico tra didattica della lingua italiana e della matematica e tra scuola e Università.

Il progetto MAT-ITA ha sostenuto e incrementato, nel corso di tre anni, la collaborazione con gli Istituti Superiori di Catania, Siracusa, Ragusa, Enna, Caltanissetta, rafforzando il dialogo con i docenti in materia di didattica, di verifica e di valutazione di conoscenze, abilità e competenze. Il progetto, attraverso la costruzione di un doppio sillabo condiviso dalle istituzioni scolastiche e universitarie - relativo alle competenze linguistiche e testuali e a quelle logico-matematiche - mira a condurre i ragazzi del penultimo e dell'ultimo anno della scuola superiore verso uno standard che consentirà loro di conseguire in anticipo una certificazione di competenze utili per l'ingresso all'università, di frequentare con profitto le lezioni e di superare con successo gli esami scritti e orali del primo anno.

Orientare alla crescita dalla scuola primaria alla secondaria di secondo grado.

*Carelli Elena, Lizzori Alice, Librio Erika, Gualdi Gianluca, Ferrari Paola Roberta, Zanetti Maria Assunta
Università di Pavia, Italia*

All'interno degli obiettivi della strategia Europa 2020 si sottolinea l'importanza di ridurre la media nazionale della dispersione scolastica, che dovrebbe essere una priorità delle istituzioni e di coloro che si occupano di orientamento scolastico e/o professionale. Ogni studente che abbandona precocemente la scuola ha infatti un costo per l'economia del paese e solo azioni e politiche mirate e adattate al paese possono essere validi strumenti per ridurre il dato nazionale.

A tal fine si presenta il progetto CONDOR, nelle sue differenti articolazioni, che vuole porsi come accompagnamento non solo alle scelte scolastiche/professionali (scelta della scuola superiore e dell'indirizzo universitario), ma anche alla crescita del singolo studente, rispetto alla consapevolezza di sé, il riconoscimento delle proprie potenzialità e la promozione delle Career Management Skills.

Il progetto si suddivide in quattro articolazioni, che si pongono come programmi universali di promozione delle competenze di vita dello studente. Nel quarto e quinto anno di scuola primaria è attivo il progetto Condor Junior, che ha coinvolto in due anni circa 210 studenti, equamente suddivisi per genere e anno di scolarità. Nel primo e secondo anno di scuola secondaria di primo grado è attivo il progetto Condor Career, che ha coinvolto nella sua prima edizione circa 280 studenti. Per il terzo anno di scuola è invece attivo il progetto Condor, che dalla sua prima edizione nel 2010 ha coinvolto circa 12.000 studenti, nel sostegno e supporto alla scelta della scuola secondaria di secondo grado. Inoltre dall'anno scolastico 2016/17 è attivo il progetto Condor Senior che si pone come ponte e in continuità alla scelta del percorso universitario all'interno dei corsi liceali. Il progetto prevede, nella sua prima sperimentazione, un campione di circa 220 studenti del quarto anno di liceo.

Si presentano i risultati dei progetti che prevedono, in tutte le articolazioni, tre fasi: compilazione di una batteria di orientamento e competenze, attività laboratoriali in classe con attiva partecipazione dei docenti, restituzione di un profilo di orientamento e competenze al fine di favorire la consapevolezza dei propri punti di forza e debolezza come studenti e l'individuazione di strategie individualizzate di promozione del benessere e dell'affezione scolastica, al fine di ridurre la dispersione e il rischio di drop-out connesso a percorsi accidentali.

L'inclusione all'università

Chair: Pavone Marisa, Università di Torino, Co-chair: Garofolo Ilaria, Università di Trieste, Italia

Il repository di UNIMORE: uno strumento per il monitoraggio delle carriere universitarie di alunni con disabilità e con DSA.

Genovese Elisabetta, Guaraldi Giacomo

Università di Modena e Reggio Emilia, Italia

In seguito all'entrata in vigore della Legge 17/99 e 170/2010 ed alle Linee Guida emanate dalla Conferenza Nazionale dei Delegati dei Rettori alla Disabilità e ai DSA (CNUDD), oggi, un numero sempre maggiore di alunni con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) proseguono gli studi acquisendo un diploma di scuola secondaria di secondo grado o un diploma di laurea universitario. I dati sono in crescita nonostante le difficoltà che tali studenti incontrano nei vari ordini e gradi scolastici, ivi comprese le Università. Non vi è, infatti, ancora una piena consapevolezza delle misure dispensative che si possono erogare a tali studenti senza dover necessariamente facilitare un percorso scolastico così come numerosi docenti dichiarano la loro difficoltà nel valutare correttamente i risultati ottenuti dagli stessi. L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia ha realizzato nel 2015 un database, accessibile al corpo Docente tramite apposite credenziali al fine di fornire loro idonei suggerimenti su come garantire allo studente con disabilità e con DSA il diritto allo studio e pari opportunità di formazione in particolare durante il sostenimento degli esami curricolari e dei test di ingresso. Il Docente potrà, inoltre, essere adeguatamente informato sulle "caratteristiche" del singolo studente e su come rispondere positivamente ai suoi bisogni educativi speciali tramite l'erogazione di misure compensative personalizzate ed una valutazione individualizzata. Tutto ciò, tuttavia, valutando le competenze acquisite dai singoli studenti con disabilità e con DSA senza cadere in forme di assistenzialismo. Ragionare su tali tematiche ed il confronto di diverse realtà ed istituzioni è l'obiettivo prefisso dal workshop grazie al quale si intendono suggerire "buone prassi" condivisibili e favorevoli agli studenti con DSA.

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

Arcangeli Laura, Sannipoli Moira

Università di Perugia, Italia

L'articolo 24 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità stabilisce il riconoscimento del diritto all'istruzione all'interno di un sistema inclusivo a tutti i livelli, finalizzato al pieno sviluppo del potenziale umano, del senso di dignità e dell'autostima e al rafforzamento del rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della diversità umana. I concetti di capability, functioning e opportunity diventano quindi centrali per delineare i confini dell'esistenza umana, la cui dignità, libertà e uguaglianza è mediata dalla loro presenza o assenza. Secondo l'approccio narrativo, sul quale si fonda questo progetto di ricerca, la narrazione di Sé può rappresentare un mezzo per sviluppare e mantenere il senso stesso di identità, permettendo alla persona di conferire un significato alle proprie esperienze di transizione. Secondo McAdams (2001, 2012) l'identità narrativa (narrative identity) si configura quindi come una dimensione specifica del Sé, che inizia a formarsi in tarda adolescenza come una configurazione complessa e integrata di ruoli sociali e/o di rappresentazioni di sé, una ricostruzione interiorizzata di storie passate, vicende attuali e prospettive future. La presenza di una disabilità o di un Disturbo Specifico dell'Apprendimento può avere un'importante influenza nella costruzione del Sé, con conseguenze sullo sviluppo e sui suoi esiti adattivi, ma anche nella costruzione stessa della rappresentazione di Sé con conseguenze sul benessere della persona. Poiché lo studente con DSA o disabilità può scontrarsi con esperienze di fallimento che possono verificarsi all'interno del contesto sociale e scolastico, l'immagine di Sé è particolarmente a rischio e può costruirsi una rappresentazione del Sé in termini di incapacità e inadeguatezza, che produce mancanza di sicurezza, bassa autostima, vergogna e che si può trascinare lungo tutto l'arco della vita. Le problematiche connesse alla disabilità e ai disturbi di apprendimento possono quindi indebolire la struttura del Sé con conseguenze sul piano affettivo, relazionale e nella costruzione del proprio progetto di vita.

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

Terre di mezzo: tirocinio, disabilità, Sicilia.

Scaffidi Stefania, Giardina Egle, Donzelli Paolo, Messina Mariangela, Caruso Ileana
CInAP – Università di Catania, Italia

Uno dei compiti fondamentali delle università nel contesto della terza missione è aiutare i servizi territoriali ad accedere alle reti di produzione e circolazione della conoscenza (Global Value Chains, GVC) e, sotto questo profilo, deve essere incoraggiata la capacità delle università di portare sul territorio contatti e opportunità di networking. Fondamentali, a tal fine, sono gli studi internazionali che hanno dimostrato come il supporto ad una gestione appropriata delle disabilità possa portare alle aziende benefici in termini sociali, economici e competitivi. Ma questi benefici vanno certamente controbilanciati con i costi connessi alla gestione delle diversità nell'area del cambiamento: superamento delle resistenze, incertezza di tempi e processi di realizzazione, dinamiche di gruppo, difficoltà di comunicazione e cooperazione, rischio di turn over, etc.

Ed è su questi versanti che il CInAP (Centro Integrazione Attiva e Partecipata – Servizi per le Disabilità e DSA - UNICT) opera, prima della laurea degli studenti con disabilità, promuovendo tirocini curriculari inclusivi in occasione di un percorso finalizzato a prendere decisioni importanti per le quali la componente soggettiva gioca un ruolo fondamentale.

La difficoltà a progettare il proprio futuro professionale e la dimensione di estrema incertezza ad essa correlata, rendono questa *Terra di Mezzo* un luogo sempre più indeterminato, fino a diventare in alcuni casi Terra scomoda. E' però senz'altro una terra da attraversare anche se sulla sua ampiezza non si hanno mai dati certi. Il protocollo *Case Management System* che il CInAP ha messo a punto per i laureandi con disabilità al fine di contribuire a costruire la loro carriera lavorativa, prevede tre tappe:

1. promuovere processi di autodeterminazione, di conoscenza di sé, delle proprie potenzialità e dei propri limiti ma anche di valutazione del livello di autostima, del senso di autoefficacia e della propensione al rischio, utilizzando strumenti quali: *DS Differenziale Semantico*, *QAI Questionario di Adattamento Interpersonale*, *RISc Risk Intelligence Scale* e *RSE Scala dell'Autostima di Rosenberg*;
2. individuare risorse sociali ed ambientali (uso di una *Check List ICF* ad hoc);
3. accompagnare alla realizzazione del percorso di autonomia con interventi mirati e specialistici.

PRESENTAZIONE DI UN CASO.

Inclusione lavorativa e nuova cultura della disabilità.

Ferrucci Fabio

Università del Molise, Italia

La conoscenza dell'impatto prodotto dalle politiche di inclusione lavorativa in Italia è ancora lacunosa. A differenza di quanto accade per le rilevazioni statistiche che seguono l'andamento del collocamento ordinario, i dati relativi all'occupazione delle persone con disabilità derivano principalmente da fonti di carattere amministrativo. Il contributo analizza gli effetti delle misure esistenti in Italia per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità a partire dalle informazioni disponibili sulla condizione occupazionale delle persone con disabilità e della popolazione italiana in età attiva, con riferimento ai settori di attività economica, al titolo di studio e ai diversi canali, sia formali che informali, attraverso cui accedono al lavoro retribuito. In particolare, basandosi sui dati contenuti nelle Relazioni biennali al Parlamento sono discussi gli effetti della legge 68/1999 sulle assunzioni obbligatorie e il collocamento mirato, in relazione all'andamento delle iscrizioni ai Centri per l'Impiego, agli avviamenti lavorativi e alle risoluzioni, nel periodo 2001-2013. Inoltre, sono analizzati i cambiamenti introdotti dal D.Lgs. 151 del 14 settembre 2015 nelle modalità di regolazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità. Infine, il contributo discute le sfide poste da nuovi modi di concepire la disabilità e il lavoro, argomentando la tesi in base alla quale per innovare le politiche e le pratiche di inclusione lavorativa occorre partire da una nuova cultura della disabilità che non consideri il lavoro soltanto come una prestazione retribuita, bensì come un insieme di relazioni sociali tra persone, le quali hanno valore in sé.

**Simposio. Wo/men at (decent) work:
ricerche ed interventi per promuovere contesti professionali inclusivi delle differenze tra i generi**
Chair: Camussi Elisabetta, Università di Milano-Bicocca, Italia

Il tema delle differenze tra uomini e donne risulta essere ancora estremamente pregnante nella cultura occidentale contemporanea, in particolare in un contesto storico e sociale caratterizzato da una marcata incertezza, come quello attuale. Nonostante la diffusione di retoriche secondo cui le carriere sarebbero caratterizzate dalla totale libertà di scelta, ed i contesti lavorativi esenti da disuguaglianze di genere, le donne sono ancora sottorappresentate nei livelli più alti delle gerarchie organizzative (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2011) e nei contesti STEM (Commissione europea, 2015). A questo si aggiungono il perdurare di barriere culturali e stereotipiche, nonché forme più sottili di discriminazione, come il Gender Pay Gap. I processi legati alle carriere formative e professionali, infatti, risultano ancora fortemente influenzati da prescrizioni sociali: alcuni percorsi sarebbero adatti alle donne ma non agli uomini (e viceversa), secondo una presunta “naturale” corrispondenza tra identità di genere e professione (Camussi, Annovazzi & Montali, 2017). Per questo motivo, risulta sempre più necessario promuovere nelle persone le capacità e le competenze necessarie per assumere ruoli agentici, diventando ‘designer’ dei propri percorsi professionali e, più in generale, della propria vita. A questo proposito l’ILO (International Labour Organisation, 2009) considera l’uguaglianza di genere un elemento fondamentale nell’agenda del lavoro decente, sostenendo la necessità di una crescita inclusiva e di un lavoro sostenibile per tutti. Il concetto di decent work si configura, quindi, come la possibilità di svolgere un lavoro produttivo che: preveda un equo compenso; garantisca la sicurezza nei luoghi di lavoro; favorisca prospettive di sviluppo personale e di integrazione sociale; assicuri pari opportunità e uguaglianza di trattamento per donne e uomini.

A partire da quanto detto, il Simposio si propone di utilizzare il costrutto psicosociale di genere (femminile e maschile) come chiave di accesso al riconoscimento del ruolo - spesso implicito - svolto dalle differenze nei diversi contesti professionali (sia tradizionali che più contemporanei), attraverso ricerche, interventi, testimonianze. L’obiettivo è quello di sviluppare strategie d’intervento integrate (individuali e sociali) che promuovano il lavoro decente per entrambi i generi ed evidenzino le ricadute collettivamente positive della valorizzazione delle differenze.

Genere e decent work: una ricerca quantitativa per lo sviluppo di competenze e risorse personali.

Camussi Elisabetta¹, Annovazzi Chiara¹, Ferrero Gloria², Ginevra Maria Cristina¹, Elli Sara¹

¹Università di Milano-Bicocca, ²Milano, Italia

Nel contesto lavorativo attuale, caratterizzato da precarietà, globalizzazione, insicurezza, ed imprevedibilità (Savickas et al., 2009), e nonostante gli sviluppi degli ultimi decenni, le disuguaglianze tra uomini e donne continuano a persistere. Le donne sembrano, infatti, avere maggior svantaggio degli uomini ad entrare e mantenersi nel mercato del lavoro, trovandosi ad affrontare barriere di natura culturale e stereotipica. Il relazionarsi a queste barriere, in aggiunta ad un senso di isolamento e ad una percezione di mancanza di protezione e supporto sociale (Swanson, 2012), influenzerebbe il benessere delle donne, che si trovano a sperimentare bassa autostima, sintomi depressivi ed ansia. Per questo motivo, l’Organizzazione Internazionale del Lavoro, dal 2009 considera l’uguaglianza di genere un elemento fondamentale nella Decent Work Agenda, sostenendo uno sviluppo di pari opportunità per tutti. Risulta, infatti, fondamentale che tutti sviluppino competenze utili per far fronte a sfide sempre più complesse. Tra queste è possibile annoverare la competenza di orientarsi ad agire, la resilienza, la speranza, l’adattabilità professionale ed il coraggio. Per questo motivo, risulta sempre più necessario promuovere nelle persone – ed in particolare nelle donne - le capacità e le competenze necessarie per assumere ruoli agentici e per diventare ‘designer’ dei propri percorsi e della propria vita.

In relazione a questo ed in linea con l’approccio del Life Design, la nostra proposta è stata quella di sviluppare una ricerca che intercetti nei singoli individui quelle capacità atte ad individuare e fronteggiare le discriminazioni di genere, superando quelle barriere che, perpetuate nei contesti lavorativi, si frappongono al perseguimento di un’effettiva parità di genere e di lavoro dignitoso per tutti. Si è, quindi, ipotizzato di indagare come i costrutti di career adaptability, speranza, ottimismo, resilienza e coraggio potessero essere fattori di protezione nei processi di costruzione professionale e nei processi di percezione delle discriminazioni. Durante la presentazione verranno, quindi, illustrati i risultati preliminari di questo studio che ha coinvolto lavoratori italiani. A partire da questi risultati verranno, quindi, illustrate attività ed interventi di career counselling atte

a sviluppare in uomini e donne le risorse individuali, utili per la gestione delle complessità e delle discriminazioni.

Life Design Hub for women: multidisciplinarietà e design thinking per trasformare la “debolezza” delle donne nel mercato del lavoro in smart skills.

Camussi Elisabetta¹, Sassi Cinzia²

¹Università di Milano-Bicocca, ²Comitato Hacking Health Milano, Italia

Nell'economia 4.0, che chiede molteplici skill digitali e tecnico-specialistici, si allarga il gap tra chi ha competenze e opportunità per trarre vantaggio dalla trasformazione e chi non le ha. Le persone con lavori ripetitivi, low-tech/low-skill, sono fortemente a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Rischiano soprattutto le donne, che spesso lavorano in contesti di cura/servizio, sviluppando saperi human-centered e smart skills non immediatamente traducibili in competenze digitali.

LIFE DESIGN HUB propone una esperienza formativa innovativa che converte questa debolezza percepita in maggiore autostima e competenze spendibili. L'HUB è un contesto dove le donne in formazione si inseriscono in un team professionale multidisciplinare e insieme co-progettano soluzioni ai problemi generati da nuove tecnologie e prodotti/servizi digitali.

Obiettivi: empowerment personale/professionale delle donne e prodotti/servizi più inclusivi sul mercato.

Presupposto di LIFE DESIGN HUB è che occorre fare cose insieme per condividere conoscenza ed ottenere risultati espressione dell'intelligenza collettiva. Le attività dell'HUB –osservazioni etnografiche, caffè tematici, barcamps, generative labs, hackathons- utilizzano modalità di lavoro e linguaggi molto contemporanei, contestualmente consentendo a ciascuno di restare se stesso e contribuire per quel che ha ed è, secondo il modello della participatory reserach. Quattro categorie di soggetti co-realizzano le attività: psicologi sociali (Unimib); product/service designers (Polidesign); mentor disciplinari (medici, ingegneri, giuristi, antropologi, managers, makers); donne in formazione. A volte studenti, perchè “millennials”.

Le donne, che accedono alla formazione come “soggetti deboli”, possono offrire molto:

- soft e smart skills tradizionalmente femminili (capacità relazionali, empatia, attenzione alle differenze, cura, resilienza, adattabilità, creatività);
- insights sull'esperienza d'uso di prodotti/servizi tecnologici/digitali;
- esperienza maturata nelle proprie attività.

Contemporaneamente la partecipazione ai caffè tematici, barcamps e hackathons “restituisce” loro molto:

- autostima e consapevolezza di valore e spendibilità delle proprie competenze;
- upgrade delle competenze digitali;
- comprensione di modalità di lavoro e linguaggi contemporanei;
- un punto di partenza per aprire nuove opportunità.

Le organizzazioni clienti di LIFE DESIGN HUB ottengono contributi multidisciplinari, intergenerazionali ed esperienziali importanti per progettare prodotti/servizi inclusivi, rivolti alla vastissima platea di persone low-tech/low-skilled.

Le università beneficiano dei risultati dell'HUB per sviluppare ecosistemi di apprendimento che tengano conto di gap e differenze cognitive/esperienziali.

Il metodo Cesvor per la valutazione dei rischi derivanti dalla presenza di diversità sui luoghi di lavoro.

Bisio Carlo, Sala Gabriele

CESVOR SAS, Milano, Italia

Nel seguente contributo si presenta uno strumento messo a punto per la valutazione dei rischi derivanti dalla presenza di diversità sui luoghi di lavoro. La metodologia proposta si basa su un'attenta analisi della letteratura ed ha una forte componente partecipativa che porta a realizzare un'analisi dei fattori rilevanti dal punto di vista organizzativo ed ergonomico, oltre ad un'analisi della realtà socio-demografica dell'azienda.

Il processo, oltre alla valutazione dei rischi, mira ad una valorizzazione delle opportunità derivanti dalla presenza di diversità.

Vengono presi in considerazione i fattori derivanti dalle differenze di genere, di età, di provenienza, di tipologia contrattuale, di cultura, di abilità, il contatto con diversità esterne e le prassi generali di diversity management

presenti in azienda. Il processo prevede un coinvolgimento della Direzione, la partecipazione dei ruoli interessati, dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Vengono presentati alcuni casi che descrivono l'applicazione dello strumento presso alcune aziende italiane e vengono discussi i punti di forza e di miglioramento dello strumento.

Equality inception: donne che per lavoro parlano di disuguaglianze (sui social).

Facheris Irene

Milano, Italia

Se sei una donna, lavorare può non essere semplice. Se di lavoro ti occupi di raccontare le difficoltà di donne (e uomini) all'interno di una cultura patriarcale, le cose si complicano. Se lo fai su internet, dove lo sport nazionale è lasciare commenti sessisti, diventano difficilissime.

L'intervento verterà anzitutto sulla mia esperienza personale: da dove sono partita per creare un sito web e una rubrica su YouTube che sono ora un punto di riferimento per i giovani e le giovani che vogliono avvicinarsi al mondo della parità. Parlerò del progetto Bossy (<http://www.bossy.it/it/>), di come sia nato e di come ora sia un trampolino di lancio per ragazzi e ragazze che nella vita vogliono occuparsi di questi temi. Di come abbia fatto da trampolino anche per me, permettendomi di creare la rubrica Parità in Pillole, la quale mi ha poi portata a girare le scuole d'Italia per sensibilizzare i giovani e giovanissimi su questi temi.

Successivamente, mi concentrerò sulle difficoltà che si hanno nel parlare di questi argomenti da giovane donna esposta alle critiche sui social. L'obiettivo è quello di far riflettere su come la teoria e la pratica siano costantemente intrecciate in un lavoro del genere, poiché una ragazza che parla di certi temi è poco credibile non solo per un fattore legato all'età (siamo culturalmente portati a percepire i giovani come poco seri/esperti, generalizzando) ma soprattutto perché si ha l'impressione che una donna che si occupa di disuguaglianze lo faccia solo ed esclusivamente per un tornaconto. Un altro obiettivo sarà mostrare come la tecnologia possa giocare un ruolo fondamentale, positivamente (per il numero di persone raggiungibili in pochissimo tempo) e negativamente (per l'esposizione continua e costante non solo a critiche poco costruttive ma ad insulti, sessismo, oggettivazione, body shaming, slut shaming, mansplaining ed ignoranza in generale).

Esperienze di inclusione a scuola

Chair: Paolini Mario, Università di Padova, Italia

Imparare ad imparare, inclusione e allievi con DSA: una ricerca esplorativa.

Chiappetta Cajola Lucia, Chiaro Marina, Rizzo Amalia Lavinia, Traversetti Marianna

Università Roma Tre, Italia

Il contributo illustra i risultati di ricerca sul punto di vista degli allievi di scuola primaria e di scuola secondaria di primo grado riguardo alle modalità attraverso cui la scuola promuove, in una prospettiva inclusiva di tutti e di ciascuno, l'acquisizione della competenza chiave Imparare ad imparare (UNESCO, 1996; Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio Europeo, 2006), considerata un diritto di tutti gli allievi ed una fondamentale misura di prevenzione del drop out (Miur 2011, 2012; Checchi 2014; Fondazione Agnelli 2014). Studi scientifici (Roediger, Karpicke, 2006; Roher, Pashler 2010; Cornoldi, Zaccaria 2011) e indicazioni normative (Miur, 2011, 2012) hanno messo in evidenza, infatti, che la mancanza di tale acquisizione può mettere in seria difficoltà, in particolar modo, gli allievi con disturbi specifici di apprendimento (DSA), inducendoli ad atteggiamenti demotivanti e rinunciatari, fattori, questi, che incidono fortemente sull'abbandono scolastico.

Tuttavia, nonostante la rilevanza di tale acquisizione, le modalità con cui la scuola promuove l'Imparare ad imparare per tutti gli allievi della classe, ivi compresi gli allievi con disturbi specifici di apprendimento (DSA), rappresenta una questione ancora aperta. Si è condotta, dunque, una ricerca a carattere teorico-esplorativo (Lucisano, Salerno 2012), che ha utilizzato più strumenti di rilevazione dei dati secondo l'approccio del mixed method (Creswell, Plano Clark, 2011), tra i quali il Nuovo Index per l'inclusione (Booth, Ainscow, 2014), che è attualmente ritenuto dalla normativa scolastica italiana (Miur, 2013) pienamente funzionale e accessibile per perseguire finalità inclusive. Dal Nuovo Index, sono stati selezionati gli indicatori più rilevanti ai fini della

valutazione, da parte di tutti gli allievi, delle strategie didattiche impiegate dagli insegnanti, delle strategie utilizzate dagli allievi in classe e dell'atteggiamento di questi ultimi nei confronti dell'imparare ad imparare.

Inclusione in classe: sperimentazioni nella scuola dell'obbligo ticinese.

Crescentini Alberto¹, Zuretti Chiara¹, Scarpa Massimo²

¹Scuola Universitaria della Svizzera Italiana, ²Ufficio della pedagogia speciale, Svizzera

Nei sistemi educativi della Svizzera gli allievi che non presentano le competenze necessarie per accedere alla scuola ordinaria accedono alla Scuola Speciale. Nel Canton Ticino le due scuole sono spesso in comunicazione tra di loro, gli spazi della scuola speciale sono infatti integrati fisicamente all'interno degli edifici della scuola ordinaria. Questa vicinanza non sempre implica un intenso scambio relazionale sociale tra gli alunni, i contatti e i momenti in comune dipendono infatti dalla sede e dalla volontà dell'istituto nonché dai formatori che la occupano.

A partire dal dicembre 2011, il Cantone Ticino ha messo in atto una nuova Legge della Pedagogia Speciale ed il conseguente Regolamento nel 2012. All'interno di quest'ultimo viene dichiarata la volontà di introdurre delle nuove strutture di scuola speciale, quelle che concernono l'inclusione di bambini con bisogni educativi speciali (BES) nelle classi regolari. Inoltre, grazie all'accordo Intercantonale sulla collaborazione nel campo della pedagogia specializzata, le soluzioni integrative sono preferibili alle soluzioni segregative, sempre considerando come elemento principe il benessere e le possibilità di sviluppo dell'allievo, in armonia con l'ambiente e l'organizzazione scolastica.

A partire dal 2012 sono iniziate alcune sperimentazioni in Canton Ticino volte a valutare le condizioni di fattibilità, i risultati ottenuti e le difficoltà incontrate al fine di una prossima generalizzazione della modalità di strutturazione delle classi nell'ambito della scuola dell'obbligo. Attualmente in Svizzera l'obbligo scolastico inizia dal quarto anno di età e termina dopo 11 anni, il ciclo di Scuola Primaria comprende la Scuola Elementare e due anni di Scuola dell'Infanzia, la Scuola Media è di tre anni tranne eccezioni. Nei sistemi educativi della Svizzera la responsabilità dell'istruzione è dei Cantoni ma la responsabilità è dei comuni per la scuola primaria. Nel presente contributo gli autori presenteranno i primi risultati di tre studi di caso relativi a differenti classi della scuola dell'obbligo; Scuola dell'Infanzia, Scuola Elementare e Scuola Media. Nei tre studi di caso sono state raccolte informazioni dagli allievi, dai genitori, dagli insegnanti, dai direttori e dai differenti stakeholders (personale di cura e responsabili del sistema educativo).

Promuovere l'inclusione fin dalla scuola dell'infanzia: l'esperienza delle belle azioni.

Zoletto Stefano^{1,2}, Orso Nadia¹, Zanatta Maria Teresa²

¹Scuola dell'Infanzia "San Prosdocimo" Padova, ²Università di Padova, Italia

Le scuole di oggi, specchio della società in cui viviamo, presentano al loro interno una elevata variabilità e complessità che spesso comporta il rischio di esclusione sociale per i bambini più vulnerabili per la presenza di difficoltà, disabilità, per cittadinanza straniera e così via. Il ruolo che la scuola può giocare in tutto questo è sicuramente importante e già a partire dalla scuola dell'infanzia è possibile adottare e implementare programmi specifici e strategie che facilitino l'adozione di atteggiamenti e comportamenti inclusivi in tutti i bambini.

Facendo in particolare riferimento al training 'Le belle azioni' (Soresi, Nota e Ginevra, 2015) in questo lavoro verrà prestata l'attività che è stata condotta presso la Scuola dell'infanzia "San Prosdocimo" di Padova con il gruppo dei bambini di 5 anni nell'a.s. 2016/17.

La narrazione come strumento di esplorazione delle soluzioni dei conflitti. Esperienze didattiche per costruire con coraggio la pace: Italia, Israele, Palestina.

Chiavellati Maria Letizia, Velo Sante

Rete Meta - Associazione G. Martini, Treviso, Italia

Si presenta un'esperienza di formazione dei docenti per la realizzazione in classe di un testo narrativo a due protagonisti con un problema in comune e il vincolo di una conclusione win win. L'unità, inerente l'apprendimento della lettura e scrittura multiculturali, si è realizzata in lingua italiana, in Italia e in lingua araba ed ebraica all'estero. Fa parte del Concorso di "Storie di amicizia" a.s. 2015 – 2017. Progetto "studiare il coraggio della pace".

L'unità metodologica di progettazione professionale è correlata ad un'esperienza di ricerca realizzata attraverso la registrazione del differenziale semantico in entrata e uscita e la lettura delle modificazioni avvenute sia per il tema al centro della ricerca ("Straniero") sia per il tema di controllo ("Dono"). Entrambe rilevano la "Modificazione dei linguaggi in situazione di interazione" e sono proposte da Rete Meta e da Associazione G. Martini - Treviso.

Vi hanno partecipato in Italia un totale di 307 alunni, distribuiti in 17 classi della Scuola Primaria e della Scuola Secondaria di 1° grado¹. All'estero: 120 studenti palestinesi di quattro classi 8^e di 4 Scuole secondarie di 1 grado, e 27 studenti israeliani di due classi 6^e di una Scuola Primaria. Le classi all'estero non hanno realizzato la parte di registrazione del differenziale semantico in entrata e uscita.

Rispetto ai testi narrativi elaborati si possono osservare:

- il percorso didattico di guida all'apprendimento che rappresenta per l'insegnante un contributo per l'autovalutazione delle risorse professionali, e le eventuali modificazioni in itinere;
- il percorso di apprendimento che permette allo studente di evidenziare le proprie risorse interne, la propria modificabilità, la capacità di reagire o meno e di riflettere sulla dipendenza da modelli e/o convinzioni guidate da fattori esterni.

Impostare l'apprendimento come ricerca è un contributo all'innovazione didattica salvando la tenerezza e la risolutezza della relazione tra insegnante e studente, il contesto classe all'interno del contesto scuola, e poter rendere conto ai genitori, alla città, alle istituzioni pubbliche, preservando la differenza tra la qualità, il peso e il significato, delle esperienze che passano dentro le parole. Ci muove la prospettiva che la ricerca internazionale possa rivolgere le politiche e le pratiche dell'orientamento, di counseling e di progettazione professionale al settore dell'istruzione di base per contribuire a delineare piani di intervento intenzionali e condivisi nei Paesi del Mediterraneo, Paesi – noi compresi - che, pur dotati di sistemi di riferimento per molti aspetti affini (spazio tempo/ codice/ memoria/ ...), potrebbero invece restare sopraffatti dai contrasti politici e sociali, mentre potrebbero aiutarci ad avere una prospettiva sulla quale lanciare esperienze comuni e significative di metodologia didattica innovativa.

La concettualizzazione della differenza nel contesto scolastico italiano.

Ruzzante Giorgia

MIUR, Italia

La ricerca mira ad approfondire le concezioni di parole-chiave legate alle culture inclusive (Booth, Ainscow, 2014) all'interno del contesto scolastico italiano, da parte dei diversi membri della comunità scolastica (alunni, insegnanti e dirigenti). L'ipotesi di ricerca si basa su alcune categorie sui temi della diversità/differenza tratti dalla letteratura, in particolare dall'Index per l'inclusione (Booth, Ainscow, 2014), lasciando tuttavia la possibilità di trarre ulteriori concettualizzazioni inedite dai dati di ricerca. Gli obiettivi della ricerca sono: Esplorare i concetti di differenza/diversità e inclusione; Far emergere le idee spontanee di alunni, insegnanti e DS sulla differenza; Individuare le nuove concettualizzazioni emerse dalla co-costruzione del concetto di differenza nella CdR (cambiamento/trasformazione concettuale); Ricavare nuclei tematici/significativi ricorrenti nei protocolli di discussione di P4C e nelle interviste che sostengono il concetto di differenza/diversità e inclusione.

I dati di ricerca, di tipo qualitativo, sono stati raccolti mediante interviste individuali per quanto riguarda i dirigenti scolastici, e tramite la comunità di ricerca in Philosophy for Children (P4C) per gli studenti delle scuole elementari e degli insegnanti. L'analisi dei dati è stata svolta con l'utilizzo del software di ricerca qualitativo Atlas.ti, mediante l'analisi delle ricorrenze concettuali e l'analisi tematica dei risultati emersi. L'uso della comunità di ricerca in P4C si è rivelato un ambiente adeguato per la raccolta di concettualizzazioni sull'inclusione di insegnanti e alunni. Un altro aspetto interessante e innovativo della ricerca è risultato il coinvolgimento dei dirigenti scolastici.

¹ Appartenenti agli I.C. "Casteller di Paese, Scuola media di Paese e di Postioma; IC4 Stefanini – Scuola Primaria G. Ciardi; IC Ponzano, Scuola Primaria di Ponzano V.; IC di San Biagio, Scuola Primaria di San Biagio, Cavrie, Olmi. In Palestina Scuole di Nablus, Jifna, Taybeh, Zababdeh. In Israele, la Scuola Primaria del Villaggio di Nevé Shalom Wahat al Salam.

Progettazione professionale con studenti universitari

Chair: Patrizi Patrizia, Università di Sassari, Italia

Il Portfolio studente secondo ICF. Strumento per l'accessibilità dei laureati con disabilità/DSA all'inclusione in ambito lavorativo.

Grasso Francesco, Giorgi Maria Gabriella, Carmignani Sonia

Università di Siena, Italia

Il Portfolio Studente secondo l'International Classification of Functioning (ICF: OMS, 2001) è stato concepito per coniugare, da una parte, l'esigenza dell'Università degli Studi di Siena di disporre di uno strumento capace di trasmettere informazioni salienti sui neolaureati con disabilità/DSA alle Aziende e ai Centri per l'impiego; e, dall'altra, la richiesta degli stessi giovani laureati a trovare un modo per non essere obbligati a dover spiegare ad ogni colloquio quali sono le loro caratteristiche e soprattutto quali sono le loro esigenze in termini di fruizione ed utilizzo di contesti ambientali materiali e immateriali (barriere architettoniche, ausili, atteggiamenti, etc.). Tutto ciò nel rispetto dei diritti all'autodeterminazione e all'informazione sanciti dalla Convenzione Onu sui Diritti delle Persone con Disabilità (2006).

La costruzione dello strumento è scaturita quindi da un disegno di tipo partecipativo (PR) che ha coinvolto l'Ufficio Disabili, il Placement Office dell'Ateneo senese, gruppi di laureandi, Confindustria oltre ad esperti nella progettazione di strumenti per l'inclusione sociale.

In particolare, il disegno di ricerca si basa su un approccio intersoggettivo all'inclusione sociale (Grasso et al, 2014) che prende in considerazione sia la dimensione oggettiva della disabilità, valutata tramite strumenti psicometrici specifici e codificata per mezzo dell'ICF, sia quella soggettiva, relativa alla soddisfazione personale degli studenti rispetto alla ricerca di un impiego e alla qualità di vita presso l'ambito lavorativo (Whiteneck, 2006).

Il Portfolio studente è costituito dalla griglia degli item codificati semanticamente e tramite ICF e dai report relativi: al tipo di funzionamento dello studente in domini strategici (apprendimento e applicazione delle conoscenze, della comunicazione; della mobilità; etc.), e al riepilogo delle facilitazioni necessarie per massimizzare l'autonomia dello studente (strumenti; prodotti; accorgimenti ambientali, persone di sostegno; etc.).

La nostra presentazione illustrerà la metodologia partecipativa adottata nella costruzione dello strumento (selezione e condivisione degli item mediante gruppi di consenso misti); la codifica del Portfolio (valutazione degli item e conversione dei punteggi in qualificatori ICF) e la sua validazione (concorrente e discriminante), nonché i risultati relativi alla sperimentazione dello strumento su trenta laureandi con disabilità/DSA dell'università di Siena.

Parole chiave: accessibilità; lavoro; diritti; disabilità; inclusione; ICF

Bibliografia

Grasso, F., Desjardins, M., Labbé, D., Barbic, S. & Kehayia, E. (2014), Opérationnaliser l'inclusion dans les projets innovants. L'expérience du « MALL » à l'aune de la classification internationale du fonctionnement. *ALTER, European Journal of Disability Research* 8, 158-169.

Whiteneck, G. (2006). Conceptual models of disability: Past, present, and future. In Institute of Medicine (Ed.), *Workshop on disability in America: A new look* (pp. 50-66). Washington DC: National Academies Press.

OMS (2001). *ICF. International classification of functioning, disability and health*. Geneva: World Health Organization.

ONU (2006). *Convention on the rights of people with disabilities (CRPD)*. New York: ONU.

Orientarsi all'Università degli studi di Milano-Bicocca: il "Servizio di Tutorato Matricole" del Dipartimento di Psicologia.

Elli Sara, Contessi Matilde, Porcini Giulia, Camussi Elisabetta

Università di Milano-Bicocca, Italia

A partire dall'anno accademico 2014/2015, i Servizi di Orientamento dell'Università degli studi di Milano-Bicocca hanno avviato nel Dipartimento di Psicologia la sperimentazione di un Servizio di Tutorato per tutti gli studenti e le studentesse iscritti al primo anno dei corsi di laurea triennale Scienze e tecniche Psicologiche e Scienze Psicosociali della Comunicazione; coinvolgendo successivamente anche i corsi di laurea di Giurisprudenza, Scienze e Tecnologie Chimiche e Fisica. Tale Servizio si configura come un percorso di

accompagnamento alla pari" nel quale alcuni studenti, iscritti ai corsi di laurea magistrale in Psicologia, affiancano in qualità di tutor i nuovi studenti e le nuove studentesse durante tutto il primo anno accademico. Il progetto è pensato per prevenire i potenziali abbandoni e per favorire il processo di socializzazione alla vita universitaria e gli eventuali percorsi di ri-orientamento in itinere. Per raggiungere questi obiettivi sono organizzati incontri di gruppo e individuali "in presenza" in corrispondenza dei momenti critici per la pianificazione della carriera dei neo-immatricolati e il supporto per via telematica. I tutor, 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 e da intraprendere. L'intervento illustra i risultati di una ricerca effettuata per valutare l'efficacia del "Servizio di Tutorato Matricole" rispetto ai risultati accademici dei "tutorati" dell'anno accademico 2016/2017. Le studentesse e gli studenti coinvolti sono stati 645 di cui il 65% ha usufruito del servizio in almeno una delle modalità possibili. Confrontando la media dei voti di chi ha e chi non ha usufruito del servizio è emersa una correlazione significativa, r di Pearson = .198, $p < .001$ per cui all'aumentare della partecipazione aumenta la media. Una correlazione significativa è risultata anche tra la partecipazione al servizio e le attività superate, r di Pearson = .204, $p < .001$, e i CFU acquisiti, r di Pearson = .261, $p < .001$, per cui all'aumentare della partecipazione aumentano le attività superate e i CFU acquisiti.

Vocabolari culturali e coraggio: possibilità volontà e futuro.

Rosas Daniela

Università di Torino, Italia

Il proposito del lavoro è stato quello di analizzare, attraverso interviste discorsive, i vocabolari culturali di studenti, in prossimità di laurearsi o laureati di recente, con l'obiettivo di identificare la presenza-assenza di vocabolari culturali della possibilità nella comunicazione quotidiana e raccogliere, in una sorta di inventario, quelli che agiscono limitando le azioni coraggiose e quelli invece a favore della possibilità. L'indagine fa riferimento alle recenti teorie di costruzione di carriera che considerano la riflessione sul linguaggio un elemento essenziale per la progettazione e la realizzazione di percorsi professionali su un piano soggettivo (Savickas, 2014). La sociologia e l'analisi del discorso possono fornire il proprio contributo alla ricerca sul coraggio, poiché in grado di rivelare quale rapporto si stabilisca nel linguaggio, tra il parlare e l'agire, l'identità e il potere, il reale e l'immaginario (Sormano, 2003). Che tipo di relazione esiste tra il linguaggio quotidiano e le nostre azioni? La rappresentazione del coraggio è in grado di mediare sulla volontà di impegnarsi ed esporsi in azioni percepite come rischiose, incerte, pericolose, impossibili, ma capaci di portare, anche in situazioni di difficoltà, alla realizzazione dei propri obiettivi? Dopo un primo lavoro di ricognizione del termine coraggio, relativamente al significato convenzionale della parola, alluso, o meglio, agli usi che se ne fa quotidianamente e all'identificazione di cosa ad esso si oppone, la rappresentazione del coraggio è stata rimessa in gioco, attraverso la prova della parola, alla ricerca di ulteriori complessificazioni: quanto le azioni coraggiose dipendono dall'individuazione dalla posta in gioco? Quale tipo di incremento è possibile trarre dalla narrazione della propria storia e dalla rilettura dei testi ri-prodotti mediante trascrizione? Da qui nasce la proposta di restituzione, o meglio condivisione, dei risultati della ricerca, pensata in un'ottica di incremento dei saperi tra soggetti, con le persone che hanno partecipato alla ricerca.

Bibliografia

- Savickas M. L. (2014). *Career counseling. Guida teorica e metodologica per XXI secolo*. Erikson: Trento.
- Sormano A. (2003). *Sociologia e linguaggio*. Napoli: Simone Editore.
- Morin E. (2001). *I sette saperi necessari all'educazione del futuro*. Raffaello Cortina Editore.
- Appadurai A. (2014). *Il futuro come fatto culturale*. Raffaello Cortina Editore.

Lo sviluppo delle competenze trasversali di successo lungo il percorso formativo di secondo e terzo livello.

Bustreo Massimo¹, Micheletto Valeria¹, Quaratino Luca¹, Jabes Davide¹, Fiorentino Donatella², Ronconi Lucia³

¹Libera Università di lingue e comunicazione - IULM, Milano, ²Teseo Marketing Research, Milano,

³Università di Padova, Italia

Per un giovane laureato la strada per il decent work oggi è sempre di più costituita dalla combinazione di talento, passione, conoscenze specifiche, competenze tecniche, da un lato e abilità nella gestione di sé stesso, delle relazioni interpersonali, della comunicazione efficace, delle emozioni, dall'altro. Il ruolo svolto dai protagonisti della formazione disciplinare e professionale è centrale nel processo di orientamento al mondo del lavoro, così come nel potenziamento dell'identità delle nuove figure professionali in un mondo in continuo cambiamento. Il tema dell'occupazione e dell'imprenditorialità dei professionisti è centrale. Servono non solo strategie e pratiche che sappiano aiutare i prossimi professionisti a valorizzare il proprio sapere e a guidare il cambiamento in modo responsabile ma soprattutto strumenti per un'autovalutazione delle proprie competenze trasversali di successo (CTS) per una migliore autoconsapevolezza identitaria (Bustreo, Micheletto, Quaratino e Fiorentino, 2016).

Accanto quindi alle competenze hard rimane infatti ancora molto da fare per apprendere, migliorare e valorizzare le competenze soft: leadership, imprenditorialità, gestione delle emozioni, public speaking, gestione del tempo e simili. Sulla base dalle assunzioni di Boyatzis (1982: 2008) circa la competenza come comportamento determinante i risultati professionali, misurabile e confrontabile attraverso valutazioni con indicatori numerici (Kaneklin et al., 2006), la presente ricerca, partendo da una metodologia d'indagine specifica (Bustreo e Russo, 2015), mette a confronto 3420 studenti universitari di primo livello con 3.372 dottorandi a livello nazionale, coinvolti tramite questionario on line SSS-JS_20. Qui viene presentata una sintesi esplicativa di alcuni dei risultati significativi e soprattutto della metodologia utilizzata con l'obiettivo, da un lato, di identificare qual è il livello di consapevolezza rispetto alle proprie CTS possedute da giovani studenti e dottorandi inseriti in un percorso educativo di formazione, e grazie alla comparazione tra i due campioni riuscire a mettere in evidenza quali sono le CTS che l'università italiana riesce a sviluppare negli studenti e quali devono invece essere implementate in termini programmatici e strategici e, dall'altro, di indicare le strategie di miglioramento per la migliore promozione di Sé e delle proprie abilità trasversali in preparazione al mondo dei professionisti nelle proprie attività di inserimento lavorativo.

Career interventions with adolescents

Chair: Rossier Jérôme, University of Lausanne, Switzerland

Meaningful career counseling interventions with video game player.

Rochat Shékina

University of Lausanne, Switzerland

Video games are becoming increasingly prevalent in today's society. Vocational guidance interventions for building the future thus requires being able to capitalize on this popular leisure. In fact, video games are often considered as a useless hobby if not a dangerous one. However, recent studies tend to indicate that video games are a unique way to develop many cognitive, motivational, emotional and social skills (e.g., Granic & al., 2014), which are highly valuable in the labor market.

The aim of this paper is thus to introduce two types of face-to-face interventions that can foster the career counseling process with frequent video game players by leveraging on the components of this leisure activity. First, career counselors can perform an analysis of the skills developed through video gaming and match them with suitable career alternatives (e.g., Rochat & Bodoira, 2016). Second, career counselors can get clients to use the game metaphor to reconsider their daily challenge in a more playful way, following the principles of the method SuperBetter (McGonigal, 2015).

Through a case study, this paper introduces how these interventions can be carried in a career counseling process with a 15-years old adolescent who has to find an apprenticeship position. The content of the whole career counseling intervention will be reported step by step, and the parts specifically related to the video

game's activities will be highlighted. Results underline the potential of these two approaches to increase the career counseling process and the working alliance, and also raises possible limitations in their application. Implications for practice and research will be discussed.

An illustration of a career guidance intervention for rural disadvantaged youth in India.

Joshi Jahnvee, Bakshi Anuradha J.

University of Mumbai, India

Career-related challenges of rural disadvantaged youth are complex and multi-faceted. Gaining access to decent work is abridged through limitations of the self and the environment. Inattention to the needs of the disadvantaged can negatively impact the individual as well as the community. In contrast, comprehensive career guidance that is well-designed and delivered to suit the needs of a specific group can have far-reaching impact on the individual and the community. This paper highlights the content and methodology used in a career guidance intervention for rural disadvantaged youth in India. Grounded in extensive research, the aim of this group-based intervention was to integrate strategies for increasing access to education, training and employment pathways that are both, rural and urban, home-based/office-based/outdoor and field-based, self-employment or employment-based, requiring no education to highest levels of education, and included learn-on-the-job options. The creativity in methodology involved humour such as what would happen if the popular television characters exchanged their work roles. Other interesting methodology involved the use of illustrations from movies or history to reconstruct negative career beliefs and pessimism; games and activities were used to understand the range of career options; paper-pencil exercises were used to the minimum. The different components and strategies used in this intervention and their impact is discussed in the paper. The processes used in the intervention have universal applications while the content and methodology can be adapted with ease for different cultures and contexts.

Empowering students to act as eachothers educational counsellors.

Kleppestø Kjell Helge¹, Røyset Reinhardt Jåstad²

¹Hordaland County Council, ²Holen Secondary School, Norway

Since 2008 the subject Educational choice has been a compulsory subject in the curriculum of the Norwegian Lower Secondary school. The subject has received attention ranging from indifference to applause. This mixed reception is part due to lack of education given to teachers who find themselves teaching the classes. Many teachers lack competency in what may be taught in the subject in order for the students to improve their own knowledge of themselves, their skills in decision making, their awareness of the possible ways to choose in order to receive the education and work of their dreams and how to better face transitions in personal and work related situations.

In Norway the lower and upper secondary school system is run by two different political levels. The municipalities are responsible for the lower secondary and the counties for upper secondary school. Hordaland county are thus not responsible for the new subject, but has put a lot of effort to create education for the teachers. It is important for the county that the pupils they receive in their school system have made good choices of education. Together with a university the county developed a higher education for teachers. One of the students developed a methodology which the county has helped spread to many teachers in Norway by creating seminars focused on career management skills and teaching pupils to counsel and guide each other. When young students are asked, a few select factors are mentioned as especially important to play a deciding role. Parents, and especially mum, are mentioned as crucial in the process leading up to the deciding moments when difficult choices are made.

An even more important part in the choice process is played by close friends and classmates. Friends are mentioned even more times than parents when young people are asked who were the most helpful or important factors in the decision process.

Moreover, research shows that pupils regard their fellow pupils and friends as very important when they choose education in upper secondary school. It will thus be important to teach them how to talk together in a more counselling way, and we explore the term Youth couch. The teachers instruct the pupils to counsel each other, and become each others important other. We try to promote equity through guidance and counseling. Reflection, Action, Impact and the aim is to make them good counsellors for eachother.

We try to stimulate for reflection among the students, and that way we want to teach them to lead and structure

a conversation in a way that their co-pupils are challenged to think by themselves, choose by themselves and act by themselves. The OECD report from 2002: Policies for information, guidance and counselling services, points out that in Norway we emphasize the information factor of career counselling, while peer reflection and discussion is not an area we prioritize or emphasize the importance of.

This knowledge has led us to initiate a process where we want to empower our young students to become eachothers coaches. The students learn two sets of skills in this process. The first set of skills help the students to better analyze how their current situation and challenges can be changed or improved for the better. This they achieve by closely examining how different aspects in their current situation hold them back. After analyzing their current situation they visualize how they want their situation to improve. The third stage of this process involves applying concrete measures to move away from today s challenges and towards an improved situation. This tool may be translated into these letters in English: S (Situation today), Wi (Wish for an improvement), T (measures to Transform into a better situation). Each part of the SWiT-model refers to a stage in the change process. The SWiT-model is equally powerful when students analyze their situation on an individual basis as it is when groups analyze a challenging issue.

In addition to these skills in analyzing their own and each others situation, we want the students to act as eachothers coaches. This we achieve by giving the students improved skills in listening, improved question asking approaches and by being more curious towards their friends. The latter we achieve by teaching the students how to listen more actively.

The program where we combine these skills is called youth coach. The students who have undergone this program have reported improved abilities in recognizing how to analyze the multitude of choices and possibilities they have to navigate before reaching a final decision when advancing through the different stages of our school system. They also have reported a greater understanding of themselves. In addition they have reported a sense of empowerment in their strengthened ability to act as coaches for their friends and classmates, and equally being able to receive coaching from the same friends and classmates.

References

Lars Gunnar Lingås og Unni Høsøien (red): Utdanningsvalg identitet og danning, Gyldendal Akademisk, 2016 page 240.

Self-Efficacy and future career expectations of at-risk adolescents: the contribution of a tutoring program.

Michael Rinat

Tel-Aviv University, Israel

About 16% of Israeli children are defined as being at-risk; 1/3 of them are adolescents (Szabo-Lael & Hasin, 2011). Such adolescents are over-represented among school drop-outs, and face a higher risk of unemployment in their future (Vogelwiesche, Grob, & Winkler, 2006). Tutoring and mentoring programs may be a promising strategy to help at-risk children who may be in need of a positive influence in their lives (e.g., Cavell, Elledge, Malcolm, Faith, & Hughes, 2009).

The purpose of the current study was to examine the contribution of tutoring to at-risk adolescents' self-efficacy and future career expectations. It focused on a nationwide Israeli tutoring project in which college student tutors are expected to assist at-risk high school students with their studies and thereby contribute to developing their self-efficacy and a will to complete a full matriculation diploma, an important milestone for entering higher education.

Participants were 98 tutees (34 girls, 64 boys) and 147 tutors (234 women and 118 men). Tutees were students from 21 high schools across Israel. They were between the ages of 14 and 18 ($M=16.41$, $SD=1.00$). Tutors were college students from seven Israeli higher education institutions. All participants completed measures concerning the tutees: the Self-Efficacy Questionnaire for Children, the Work and Education subscale of the Future Expectations Scale for Adolescents, and a background questionnaire. These measures were completed twice: at the beginning and towards the end of 8 months of tutoring.

Both tutees and tutors reported higher levels of tutees' social and emotional self-efficacy as well as future expectations towards the end of the project. Tutors also reported higher levels of tutee academic self-efficacy. Increased self-efficacy was associated with increased levels of future expectations. Changes in academic and social self-efficacy predicted changes in tutees' future career expectations.

The study results suggest that tutoring projects for at-risk adolescents may have a positive impact on their self-efficacy and future expectations. In addition, in order to increase at-risk youth's expectations towards their

future, important influential figures, college student tutors as well as professionals working with this population should focus on strengthening their self-efficacy, especially in the academic and social domains.

Gender stereotyped threat and sense of belonging in Chinese STEM undergraduates: role of coping resources.

Hou Zhi-Jin, Zhu Jia-Jia, Jin Xiu-Min

Beijing Normal University, China

Underrepresented women students in science and engineering fields may experience more pressure from negative gender stereotype than their male counterparts in the male dominated environment (Deemer, Smith, Carroll, & Carpenter, 2014), which may undermine women and girls' sense of belonging in the major (Spencer, Logel, & Davies, 2016). As one of the key factors in determining women students' interest (Cheryan, Plaut, Davies, & Steele, 2009) and persistence intention in STEM (Marra, Rodgers, Shen, & Bogue, 2012), it was the aim of this study to explore whether intra/interpersonal resources could lessen the negativity of gender stereotype threat and hypothesized that:

H1: Individuals' internal response to resources (career adaptability) and external social support (peer and teacher support) play buffer roles in the negative prediction from gender stereotype threat to sense of belonging.

H2: Career confidence mediates the relation between gender stereotype threat and sense of belonging.

In this study, 786 undergraduate students, 521 males (66.3%) and 265 females (33.7%) were enrolled in this study. Using the online scale to investigate their perceived gender stereotype threat, major sense of belonging, professional teacher support and peer support, and career adaptability. Using the statistical software SPSS 20.0 and Mplus7.4 for the regression analysis and model of the gender equivalence test, the results indicated that:

- (1) unexpectedly, no significant gender difference were found in all the study variables;
- (2) students' perception of gender stereotype threat had significantly negative prediction of their major sense of belonging, which demonstrated gender equivalence;
- (3) the hypothesized moderation model were rejected, specifically, neither peer/teacher support nor career adaptability could buffer the negative role of gender stereotype threat on undergraduates' sense of belonging;
- (4) career confidence and career adaptability acted as mediator in the predictive relationship between gender stereotype threat and sense of belonging, with gender equivalence.

Keywords: STEM; Career adaptability; gender stereotype threat; sense of belonging

Simposio. Migliorare la qualità del lavoro nelle comunità educative: una ricerca interdisciplinare per crescere e far crescere

Chair: Paoletti Patrizio, Fondazione Patrizio Paoletti per lo Sviluppo e la Comunicazione, Roma, Italia

Nell'ambito degli interventi a favore delle organizzazioni no profit che si occupano di realtà per l'infanzia, questo simposio intende presentare un lavoro di ricerca azione condotto dalla Fondazione Patrizio Paoletti per lo Sviluppo e la Comunicazione in partnership con la Facoltà di Medicina e Psicologia della SAPIENZA Università di Roma realizzato per la progettazione e l'analisi di un protocollo efficace per la valutazione e il miglioramento delle pratiche educative, formative e di supervisione. La ricerca partecipativa, realizzata nell'arco di 15 mesi, ha coinvolto 5 servizi educativi, di cui 4 comunità alloggio per minori, raggiungendo 39 educatori esperti nella relazione educativa che lavorano a sostegno di minori con grave rischio di marginalità sociale, vittime di abuso, violenza e abbandono.

La ricerca in ambito psico-pedagogico è un dispositivo che sta lavorando su: confronto e scambio, ascolto, esposizione e feedback può ritenersi parte del processo educativo (Guarino, Serantoni, et al., 2010). Deve essere, dunque, un processo di ricerca e valutazione sia multidimensionale (più variabili educative, cognitive, psicologiche, etc.) sia multilivello (comunità, operatori, utenti e tecniche di intervento). Esiste, infatti, (Boda & Mosiello, 2005; Guarino, 2008) una catena di responsabilità tra i diversi attori degli interventi pedagogici e comunitari che dovrebbe favorire il passaggio dalla cura del benessere socio-emotivo al comportamento competente ed efficace attraverso l'apprendimento di un bagaglio comportamentale completo (sia per gli operatori sia per l'utenza).

Attraverso la formazione, la supervisione e il monitoraggio, sia in presenza sia attraverso conference call per via telematica, gli operatori sono stati accompagnati nell'utilizzo di dispositivi specifici che potessero sostenerli nell'affrontare le sfide che una realtà d'intervento così complessa come quella dei minori non accompagnati presenta. Attraverso i contributi presentati viene delineata una panoramica articolata delle attività svolte, narrate e valutate attraverso l'analisi di dati quantitativi e qualitativi. Così articolato, il simposio vuole essere un'occasione per riflettere su come approcci integrati e interdisciplinari possano facilitare l'empowerment delle persone, adulti e bambini, nelle comunità, nelle organizzazioni anche in contesti fortemente problematici.

Ricerca-Azione per la valutazione degli interventi educativi nelle comunità per minori de L'Albero della Vita: applicazione del Modello PRECEDE-PROCEED e analisi dei livelli di senso di sicurezza e autoefficacia professionale e relazionale.

Serantoni Grazia¹, Guarino Angela¹, Di Giuseppe Tania²

¹Università "La Sapienza" di Roma, ²Fondazione Patrizio Paoletti per lo Sviluppo e la Comunicazione, Roma, Italia

Dopo una crescita significativa del numero e della qualità delle sperimentazioni di esito processo nella pratica psicopedagogica, la letteratura scientifica mostra la necessità di una riflessione sulla ragion d'essere e sugli obiettivi della ricerca stessa, sottolineando non solo la ricaduta dei risultati della ricerca nella pratica d'intervento (top-down), ma anche sulle indicazioni che la pratica può dare alla pianificazione della ricerca (bottom-up) (Gargano, Serantoni, et al., 2012; Gargano, Serantoni, et al., 2014).

L'ipotesi che muove la scelta del framework di progettazione e valutazione Modello PRECEDE-PROCEED-mPP (Green & Kreuter, 2005) per la guida all'analisi, tra le altre, delle variabili di senso di sicurezza e autoefficacia professionale e relazionale negli operatori de L'Albero della Vita che hanno applicato tecniche specifiche dell'Inner Design Technology-I.D.T. (Paoletti, 2013; 2015), è che il dispositivo di ricerca visto come parte del processo educativo possa configurarsi come latore di aspetti cognitivi e metacognitivi, della comunicazione e della relazione, capaci di integrare e arricchire i processi educativi emergenti nella relazione utente-operatore (Guarino, Serantoni & Tafà, 2009; Serantoni & Guarino, 2009; Laghi, Serantoni, et al., 2014). Gli elementi progettuali, che possono favorire od ostacolare un outcome positivo dell'intervento educativo per il miglioramento della sicurezza e delle abilità professionali e relazionali, che sono stati misurati e valutati processualmente attraverso strumenti quali-quantitativi, sono definibili come (Federici, Guarino & Serantoni, 2012): organizzativi (formazione, supervisione, tutoring, etc.); individuali dell'operatore e dell'utente (motivazione, caratteristiche personali, variabili psicologiche, etc.).

I risultati, tra gli altri, mostrano un significativo rafforzamento nel livello di autoefficacia professionale e di gestione dello stress sul luogo di lavoro (modulate, di caso in caso, da caratteristiche personali come la prospettiva temporale, autoefficacia emotiva, alto livello di speranza, etc.). Inoltre, una costante e consapevole applicazione delle tecniche specifiche dell'I.D.T. sembra essere relata a un alto senso di sicurezza (soprattutto in ambito professionale).

In conclusione, questi elementi possono essere letti come esito di un processo di crescita attraverso la partecipazione attiva alla ricerca grazie alla continua analisi di processo e impatto delle tecniche psicopedagogiche specifiche dell'I.D.T. oggetto di studio e dello sviluppo personale dei partecipanti, con l'obiettivo di una direzione robusta degli effetti nel tempo.

Formazione e supervisione degli educatori delle comunità per minori attraverso l'Inner Design Technology: aspetti metodologici e dispositivi.

Paoletti Patrizio¹, Di Giuseppe Tania¹, Serantoni Grazia², Perolfi Elena¹

¹Fondazione Patrizio Paoletti per lo Sviluppo e la Comunicazione, Roma, ²Università "La Sapienza" di Roma, Italia

Le professioni socio-educative hanno l'esigenza di avvalersi di uno spazio di pensiero condiviso e di confronto in cui analizzare e comprendere la complessità dei contesti in cui operano e i bisogni emergenti di cui sono tenuti a farsi carico, progettando interventi adeguati. I professionisti delle relazioni d'aiuto operano in contesti mutevoli incontrando molteplici problematiche e la complessità di utenti con diversi livelli di consapevolezza, capacità progettuali e decisionali (Oggionni, 2013).

La percezione di controllo sul proprio lavoro e la percezione di supporto sociale sono elementi cruciali da considerare negli interventi a sostegno degli operatori che lavorano con persone in difficoltà (Ferrari & Soresi, 2014).

La lettura delle aspettative e dei bisogni degli educatori, così come emerge dall'analisi dei dati qualitativi rilevati nella Ricerca-Azione, ha evidenziato, innanzitutto, la necessità di lavorare per promuovere: il benessere sociale, emotivo, cognitivo e psicologico attraverso il rafforzamento delle abilità cognitive, emotive e relazionali, la sperimentazione in prima persona e la crescita attiva sul piano sia individuale sia sociale. Queste abilità rappresentano i determinanti da sviluppare in un ambiente educativo che ricomprenda: gli utenti, le istituzioni educative, la comunità, gli informal caregiver e i policy maker impegnati a fare rete di collaborazione. In ambito lavorativo la mancanza di speranza e scarsa autonomia, infatti, potrebbe aumentare significativamente il rischio di stress lavoro-correlato e di depauperamento del benessere psico-fisico degli operatori (McCarter, 2007). La conoscenza del funzionamento cerebrale e in particolare gli studi sulla rivalutazione cognitiva dei processi emotivi (Gazzaniga, 2008) e gli studi di sulla costruzione di predizioni per il futuro (Bar, 2007) costituiscono importanti riferimenti per coloro che si dedicano ad accompagnare singoli e gruppi per la costruzione di scenografie interiori capaci di innescare una migliore gestione psico-emotiva e fisica degli eventi.

Gli interventi di formazione, supervisione e monitoraggio previsti all'interno della ricerca partecipativa oggetto di questo simposio hanno preso ispirazione dall'approccio interdisciplinare dell'Inner Design Technology-I.D.T. (Paoletti, 2008; 2013; 2015), con l'obiettivo di produrre nelle persone la capacità di colmare la distanza tra la difficoltà e l'opportunità attraverso l'allenamento alla scelta di quale scenario interiore promuovere al fine di raggiungere un intervento educativo di qualità.

Partecipazione alla Ricerca-Azione per la valutazione della specificità degli interventi nei contesti dei servizi de L'Albero della Vita: riflessioni e proposte.

Sgobbi Lara¹, Messina Giuseppa¹, Lodico Silvana¹, Di Giuseppe Tania², Serantoni Grazia³

¹L'Albero della Vita Onlus, Milano, ²Fondazione Patrizio Paoletti per lo Sviluppo e la Comunicazione, Roma,

³Università "La Sapienza" di Roma, Italia

La globalizzazione, il progresso tecnologico, la crisi economica sono fattori che obbligano i singoli operatori e le loro organizzazioni ad affrontare nuove sfide professionali. Per crescere ed espandersi, le ONG dovrebbero essere in grado di: imparare a pensare in modo strategico, trasformare le intuizioni in vere e proprie attività, generare diverse soluzioni e selezionare le migliori (Bryson, 1995; Prugsamatz 2010). Questo cambio di prospettiva richiede alla ricerca di favorire una condivisione più fruttuosa delle (in)formazioni derivanti sia dalle realtà sociali sia dai risultati qualitativi emergenti dalle pratiche di intervento educativo per favorire una crescita della ricerca nell'ambito stesso, (Guarino, 2008; Guarino, Lancellotti & Serantoni, 2011). Inoltre, l'organizzazione ha l'obiettivo di garantire il benessere degli utenti e promuovere il benessere lavorativo dei propri operatori. La Ricerca-Azione realizzata all'interno dei servizi de L'Albero della Vita, condotta secondo il framework teorico del modello PRECEDE-PROCEED (Green & Kreuter, 2005) con l'utilizzo dei dispositivi dell'Inner Design Technology-I.D.T. (Paoletti 2008, 2013; 2015), ha permesso una serie di metariflessioni sull'importanza di metodi interdisciplinari che possano rispondere alle diverse realtà dei servizi coinvolti, nell'ottica di implementare, sia negli operatori sia nell'utenza: abilità cognitive (decision making, problem solving, pensiero critico e pensiero creativo); abilità psicologiche (empatia, autoconsapevolezza, gestione delle emozioni e gestione dello stress); abilità relazionali (comunicazione efficace e capacità di relazioni interpersonali).

Nell'intervento verranno presentate alcune considerazioni sugli esiti di processo della ricerca dal punto di vista degli operatori e dei dirigenti di area. Inoltre verrà fatto un focus sull'esperienza del servizio Giovani in Crescita, nella quale l'inserimento lavorativo dei ragazzi stranieri non accompagnati è una delle questioni fondamentali del servizio. L'utenza è costituita da ragazzi di diversa provenienza geografica, linguistica e culturale, giunti in Italia, soli, dopo un percorso migratorio, privi dunque di riferimenti sociali e relazionali. Saranno discusse, inoltre: la qualità dell'intervento educativo sia rivolto all'utente sia all'educatore nei confronti di se stesso per se stesso, secondo il nucleo teorico di educarsi per educare (Paoletti et.al 2014), le sfide educative e le criticità che gli operatori incontrano e gli strumenti a disposizione per generare scenari efficaci di sostegno e potenziamento delle risorse positive dei ragazzi.

Counseling and inclusion at school: variables and challenges

Chair: Tracey Terence, Arizona State University, USA

Psychosocial study on stress and school students.

Nakhat Preeti, Sinha Neeta

Pandit Deendayal Petroleum University, India

One of the burning issues of the contemporary world is “Stress”. It is witnessed in almost all stages of life from childhood to old age. A mild level of stress is necessary and also positive for betterment of human beings whereas major stress leads to many psychological problems, hence it should be avoided. They are myriad reasons for students ie (13 to 19 years) experiencing stress and few of them are exams, peer pressure, parental expectation, teachers expectation, burden of study, fast paced life etc. The stated reasons lead to suicidal tendencies and recent surveys have shown students committing suicide due to stress. It takes a toll in one’s life. To analyse different psychosocial factors and their relation to stress among school students, a study is conducted on higher secondary school students. The study aims to understand if Indian students are stressed and if so, what factors cause stress to them. It also aims to give suggestive strategies to overcome and reduce stress. Primary data collection method is finalized for the study and with the help of “Students stress scale “ By Dr Manju Aggarwal, data is collected. The sample size chosen for the study is 1000 students, irrespective of gender and streams (science, commerce, arts) of study. To scrutinize psychosocial factors and their relation to stress among students, SPSS / excel will be used and testing will be done.

Key words: Stress, school students, tension, exam pressure, peer pressure

Employment as an instrument of social transformation.

Soares Luiza¹, Burslem Ioan²

¹Unidesc, Brazil, ²Wales, UK

Work is a human activity that permits people to express their individuality. It's through work that an individual can show others his idiosyncrasies, and can make himself belong to a society. This study aims to demonstrate the effects of engagement with the labour market as an instrument for resocializing teenagers that are at conflict with Brazilian law. Each country has its own legislation to use in situations of juvenile crimes. In Brazil, the instrument that regulates and protects children and adolescents is the Statute of the Child and Adolescent SCA, considered as a legal and regulatory mark of humans rights for Brazil's young people until 18 years old. According to SCA adolescents cannot commit crimes, they are considered criminally unlawful and due to this, it's necessary to have special legislation for them. That is why, in accordance with constitutional provision, until the age of 18 the subject makes what is known in Brazilian law as an infractional act. Therefore they are not under the criminal sentences disposed in criminal laws. In a infractional act situation, the Brazilian teenager is submitted to a Social-education System. Which has the objective of establishing an interpersonal and collective relationship of rights and duties with the subject. One that respects the individual differences of the case and enables the construction of values. Resulting in the opportunity for the individual to reintegrate into society, allowing personal and social skills to develop in an autonomous, stable and competent way. There are types of Social-education Actions including the internment that is the focus of this study. Adolescents attending a Social-education Internment Unit in Brasilia, Brazil DC, were observed in 2016, they undertook training and were introduced to the labour market. The goal of this study is to perceive the impacts of employment on the teenagers' behavior. Testing the use of work as an instrument of re socialization. It was observed that in 2015, 24,8% of teenager regressed in to criminal activities, and in 2016 with the program of inclusion into the labour market 15,7% teenagers regressed in criminal activity.

Longing for belonging. Emotions as meaning making resources in career conversations with migrants.

Sundelin Åsa

Stockholm University, Sweden

This presentation addresses the question of what opportunities for meaning making about the future migrant clients are offered in career counselling conversations. Bimrose and McNair (2011) mean that counselling provides an opportunity to contribute to social justice for migrants, but that this depends on whether counselling services are able to adapt its practices in relation to the challenges of migration and migrants. One

aspect of migrants challenges applies to the question of belonging. Career choices are perceived as not primarily based on facts, but above all based on our ability to interpret information and relate it to understanding who we are and where we belong in society's structures (Lund, 2015). According to this, career choice is an expression of sense of belonging or fear of not belonging in relation to symbolic boundaries in society. Swedish studies show that students with migrant background depart from feelings of (not) belonging when making career choices. Migration implies a particularly vulnerable situation in relation to the preconditions for making career choices. Subsequently, it is important to develop knowledge about belonging in the field of career counselling. To perceive migrant clients meaning making about the future in terms of emotions of belonging could strengthen counsellors work with inclusion.

Studies of interaction in career conversations can provide knowledge of interaction processes and insight into what preconditions for meaning-making about the future that counselling conversations may offer. The presentation departs from a Swedish study of counselling conversations at an introductory course for immigrants at the upper secondary level. Two career counselling conversations, conversation series, between five students and five counsellors, respectively, were followed in the study. The study consists of three parts: audio-recordings of five conversation series, observation of these series, and audio-recorded interviews with counsellors and students.

In the presentation, the focus is on how emotions of belonging are expressed and managed in the career conversations. Examples are given of how belonging is displayed in the students negotiations about future opportunities and implications for counselling are suggested.

The career transition outcomes of disadvantaged groups of adolescents.

Babarovic Toni, Sverko Iva

Ivo Pilar Institute of Social Sciences, Croatia

This longitudinal study is focused on outcomes of career transition of economically deprived adolescents and low school achievers. We have followed 405 adolescents during and after finishing secondary school in order to explore career transition outcomes of adolescents that differ by their basic characteristics. We have compared groups of adolescents with low, medium and high economic status and school achievement. The groups were compared by their study or job satisfaction, study or job achievement and engagement, perceived and objective person-environment fit, and general well being, one year after they made career transition. The results showed expected and significant differences between economically disadvantaged group and other students, as well as difference in career outcomes between low and high school achievers. The obtained results emphasized adverse effects of low economic status and educational underachievement on career transition. This findings stress, once again, the importance of career counselling and guidance specifically targeted to disadvantaged groups of adolescents.

Career supports for university students

Chair: Lukianova Natalia, Tomsk Polytechnic University, Russia

How awareness of the students talent can help in making academic and professional choices.

Isidori Donatella¹, Miceli Cristina¹, Pelosi Annalisa²

¹University of Camerino, ²University of Parma, Italy

This work focuses on guiding high school students to acknowledge their own talent and their specific creative potentialities. The continuous social, generational and family changes have not been of help to students in the awareness of their own talent when they make the choice about the University degree course. This project will implement the students capacity of long-term vision, their creativity, the most authentic characteristics of their personality, and their sense of self. The difficulties to overcome are the following: i) the students are not used to recognize their emotions and to know what they really want; ii) many students are confused or conditioned by parents wishes; iii) the students academic choices are only based on their knowledge of different types of University by on-line test (<http://www.almaorientati>). The aim of this work is to contribute to produce a creative and original protocol to be used by students when choosing the University course. The work involved 63 secondary school students (aged 17 18) including a control group. After an initial dialogue and lessons in

classroom, students started to work with the following individual instruments: questionnaires, needs clouds, pie charts about their primary needs, talent CV. An efficient methodology is WAC (Writing Across the Curriculum, Berkeley University). The analysis was also performed on personal and specific limiting sentences about study, production of short creative texts (biography and autobiography). Instruments efficacy is currently tested by a statistical analysis of the pie charts (students primary needs, coherences between passion and capacity, coherences between talents recognized by themselves and their family or the school). T-Lab software was used for the analyses of biographic and autobiographic texts and produced very interesting information hidden within the words and their meaning in the Italian language. We have observed an active interest in getting help to clarify their career goals, wishes and needs out of the parents influence. Preliminary results indicated that after the use of the different instruments offered by this project, the high school students academic choices appear more linear and clearer and there is a greater coherence between the students passion and their capacity.

Inclusion in higher education: how students with physical disabilities experienced the transition from high school to higher education?

Dangoisse Florence, Nils Frédéric

Catholic University of Louvain, Belgium

Theoretical background: On 30 January 2014, a decree on inclusion in higher education has been adopted in the French part of Belgium, with the aim of facilitating access to education and to socio-professional integration for students with disabilities. Nevertheless, even if disability support services exist and display positive effects, they are rarely requested (Dong & Lucas, 2016) and students with disabilities may still encounter specific challenges (Feldman, 2004).

Objectives: This study investigates (1) how students with physical disabilities live the transition from high school to higher education, (2) the meaning they attribute to their disabilities in their career journey and (3) how they feel about supports provided by their universities.

Method: Eight to ten semi-structured interviews of university students with physical disabilities will be conducted and analyzed with the Interpretative Phenomenological Analysis (Smith, Flowers, & Larkin, 2009). So far, three interviews were performed and two were analyzed in details.

Results: From these first two interviews, five super-ordinated themes emerged. The transition was lived as a radical change, experienced as a source of apprehension (1) which had an influence on self-affirmation (2) and was considered as a favorable time to question the meaning of ones disability (3). Participants also reported the importance to find a balance between formal and informal support (4) and to dialogue with others to challenge preconceived ideas about disabled persons (5) as social integration seems to be a major issue for them.

Discussion: The transition from high school to higher education is a critical period which influences self-affirmation and the way students define the meaning of their disabilities. To help them to go through this transition, social support and dialogue seem particularly relevant. Implications for practice in disability support services will be discussed.

Relationship among career adaptability, time perspective and life satisfaction in Italian and Spanish university students.

Cabras Cristina, Mondo Marina, Sechi Cristina

University of Cagliari, Italy

Introduction: Several studies has showed that career adaptability and time perspective are significant dimensions in ones ability to cope with life difficulties and attain life satisfaction (Ferrari, Nota & Soresi, 2010; Santilli et al., 2016).

The aim of the present study was to examine the relationships among time perspective, career adaptability resources, and life satisfaction both a sample consisting of both Italian and Spanish university students.

Method: The participants were 373 Italian and Spanish university students enrolled on Humanities courses (83.4% females and 16.6% males). The age of the participants ranged from 18 to 26 years, with a mean age of 22.5 years (SD = 1.9). All Italian participants were living in Italy and all Spanish participants were living in Spain.

Results: The results indicated that time perspective acts as a mediator of the relationship between career adaptability and life satisfaction in both Italian and Spanish students. This results suggest that the relationship between career adaptability and life satisfaction is not simply a direct, linear relationship; rather, time perspective plays an important mediating role.

Discussion. These findings suggest that students who are confident that their psychosocial resources will enable them to manage occupational transitions are satisfied with life as they are confident about their future prospects.

Education without work skills: bane of unemployment and underemployment among university graduates in Southwestern Nigeria.

Adebisi Tajudeen Adewumi

Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria

There is an axiom of the Yoruba of Southwestern Nigeria which says 'Education without farm implements – hoes and cutlasses – is incomplete'. The hoe and the cutlass here symbolize working tools. Use of tools presupposes ability and skills to use such tools. Therefore, education that will guarantee decent employment must equip individuals with relevant work skills. The continuous production of graduates without commensurate work skills by Nigerian universities is worrisome. Every year, graduates are pumped out into the labour market without relevant work skills required in the labour market to absorb them. This study will examine the courses in which university graduates bagged their degrees, the potential job skills that such degrees offer them and available opportunities to secure jobs in the labour markets accordingly.

The study will adopt a case study research design. The study will use information as contained in the graduation brochures of public universities in southwestern Nigeria for the past 5 years – 2010 to 2016. The courses with professional competencies will be analytically compared with those that are without professionalism. Efforts will be made as regards job engagements of Nigerian university graduates using information from the Federal Bureau of Statistics and other relevant literatures as bases. The study will then provide an analysis to actually see how many of the university graduates have potentialities to secure decent employment during the period under study.

Objectives are to:

- i. determine the number of graduates who graduated with professional degrees during the period under study;
- ii. determine the number of graduates who graduated with degree that has no professionalism during period under study;
- iii. analyse the employment, underemployment and unemployment rates during the period under study;
- iv. highlight factors behind continuous increase in the unemployment rates among graduates in the study area and in the country as a whole.

Conclusions will be drawn and appropriate recommendations will be made as regards guiding the youths on the courses they should offer and necessary work skills they should acquire to be able to secure good and decent work.

Dai progetti di vita all'inclusione lavorativa

Chair: Sgaramella Teresa Maria, Università di Padova, Italia

Lavoro dignitoso: una possibilità per tutti?

Guerini Ines, Bocci Fabio

Università di Roma Tre, Italia

Nell'attuale periodo storico - in cui tutto appare (ed è) in profonda crisi economica e valoriale (Bauman, 2000) - assistiamo di contro a un rigido conservatorismo del sistema produttivo in relazione alla possibilità di modificare le logiche capitaliste e l'eccessiva competizione che esso ha generato. Ci riferiamo alla nulla o scarsa volontà di mettere in discussione i consolidati sistemi economici che hanno reso (e continuano a rendere) l'ambiente in cui viviamo dominato da quella che Pekka Himanen (2003) definisce la "venerdizzazione della domenica" (estraneazione della persona dal piacere di agire nel lavoro e, quindi, di non vivere per lavorare)

che si manifesta nelle diverse contingenze con fenomeni di elevata competitività centrati sull'abilismo e sulla performatività.

In tale scenario il palcoscenico resta quindi precluso a chi in qualche modo si distanzia dalla norma (Armer, 2015; Oliver, 2015). Dietro le quinte, in generale, vi sono i disabili e, in modo particolare, i disabili intellettivi, per i quali da sempre (Canevaro, 2006; Foucault, 1994; Cottini, 2011) nessun altro spettacolo è immaginato, rendendo di fatto utopici gli scenari differenti immaginati (Bocci & Guerini, 2017). Sulla base di queste premesse gli autori del presente contributo discutono i primi risultati di uno studio di caso condotto attraverso strumenti quali-quantitativi. L'indagine esplorativa, ancora in corso, prevede il coinvolgimento di giovani adulti con disabilità intellettiva di Roma e provincia (alcuni dei quali abitanti in case-famiglia) chiamati a rispondere a una serie di domande che li riguardano. Sono altresì coinvolte alcune famiglie componenti della sezione Lazio dell'Associazione Italiana Sindrome X-Fragile.

Gli strumenti utilizzati sono i seguenti: a) interviste semi strutturate e ABD (Autovalutazione del Benessere e dei Desideri, Guerini & Bocci, n.p.) per i disabili intellettivi; b) QueLD (Questionario Lavoro Dignitoso, Guerini & Bocci, n.p.) per le famiglie.

L'analisi dei dati finora emersi restituisce la scarsa attivazione di contratti di lavoro tout court per i disabili intellettivi, che nella maggior parte dei casi definiscono lavoro le attività di tirocinio o di laboratorio che svolgono nei centri diurni frequentati al mattino.

Bibliografia

Armer, B. (2015). Alla ricerca di un modello sociale di disabilità: marxismo, normalità e cultura. In R. Medeghini, *Norma e normalità nei Disability Studies. Riflessioni e analisi critica per ripensare la disabilità*. Trento: Erickson, pp. 91-109.

Bauman, S. (2000). *Modernità liquida*. Roma: Editori Laterza.

Bocci, F. & Guerini, I. (2017). Casa è dove voglio stare. Un'indagine sulle percezioni dei disabili intellettivi e degli studenti universitari sull'indipendenza abitativa. *L'integrazione scolastica e sociale* (in corso di stampa).

Canevaro, A. (2006). *Le logiche del confine e del sentiero. Una pedagogia dell'inclusione (per tutti, disabili inclusi)*. Trento: Erickson.

Cottini, L. (2011). L'età avanza, ma la persona con disabilità non decide mai su niente! La prospettiva dell'autodeterminazione. In «*L'integrazione scolastica e sociale*», vol. 10(5), pp. 476-481

Foucault, M. (1994). *Des espaces autres*. In «*Dits et écrit*», 4 tomes. Paris: Gallimard.

Guerini, I. & Bocci, F. (n.p.). ABD (Autovalutazione del Benessere e dei Desideri).

Guerini, I. & Bocci, F. (n.p.). QueLD (Questionario Lavoro Dignitoso).

Himanen, P. (2003). *L'etica hacker e lo spirito dell'età dell'informazione*. Milano: Feltrinelli.

Oliver, M. (2015). Capitalismo, disabilità e ideologia: una critica materialista del principio di normalizzazione. In R. Medeghini, *Norma e normalità nei Disability Studies. Riflessioni e analisi critica per ripensare la disabilità* (65-84). Trento: Erickson.

Disability manager: chi è costui? L'esperienza di oltre 10 anni del Centro Don Calabria di Verona nell'applicazione del modello di Disability Management canadese in aziende del territorio.

Ribul Moro Cristina¹, Girelli Claudio²

¹Medialabor – Centro Polifunzionale “Don Calabria”, Verona, ²Università di Verona, Italia

Si parla molto in questo periodo della figura del Disability manager soprattutto grazie alle proposte contenute nel 2° Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti delle persone con disabilità dell'Osservatorio Nazionale del Ministero del lavoro (Luglio 2016) che nel Cap7 Azione 3 identifica il disability manager come funzione per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Il Servizio Medialabor del Centro Polifunzionale Don Calabria, recependo il bisogno delle aziende stesse di essere supportate non solo nella gestione del personale con disabilità, ma anche nel miglioramento delle gestione di personale a vario titolo “svantaggiato”, propone dal 2003 progetti di consulenza adattati alle specifiche esigenze dell'azienda che possono prevedere:

- Analisi della situazione aziendale per l'individuazione delle criticità
- Formazione per migliorare le competenze dell'azienda nella gestione di personale con disabilità
- Supporto nell'individuazione di percorsi di miglioramento organizzativo dal punto di vista relazionale, ergonomico, normativo

- Informazione ai dipendenti sulla promozione della salute
- Servizio d'aiuto per lavoratori con disabilità definire percorsi individuali di mantenimento efficace del posto di lavoro
- Lavoro di rete con i servizi del territorio

Ci siamo formati nel 2003 per lo svolgimento di questa delicata funzione con una delle più accreditate istituzioni in questo ambito, l'Istituto Nazionale di Disability Management e Ricerca Canadese (NIDMAR). In Canada questa funzione è presente dai primi anni '80. Abbiamo collaborato con 4 aziende e seguito complessivamente 394 persone. Gli obiettivi della nostra metodologia di sono: 1) Migliorare le competenze dell'azienda nella gestione efficace dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità 2) Supportare il lavoratore con disabilità o disagio e l'azienda nell'attuazione di progetti individuali di mantenimento del posto di lavoro attraverso il supporto del Servizio d'aiuto 3) Promuovere la responsabilità sociale delle aziende quali soggetti attivi nel territorio e in rete con i servizi socio-sanitari del territorio.

Interpretiamo la funzione di Disability manager come supporto all'ambiente di lavoro per gli aspetti di mediazione educativa/relazionale e non solo per gli aspetti logistici di abbattimento barriere architettoniche o di ergonomia. L'esperienza ci spinge a focalizzare maggiormente sul benessere organizzativo, fattore indispensabile per un efficace inserimento lavorativo di persone con disabilità.

Dallo sguardo sulla disabilità alle competenze per l'occupabilità: il digital curricula story come strumento di promozione del proprio progetto di vita.

Cesarano Valentina Paola

Università di Napoli Federico II, Italia

Introduzione: Il tema dell'occupabilità interessa tre ambiti principali di intervento: l'orientamento, la formazione e il lavoro nonché i loro diversi intrecci. Nei tempi odierni l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro si realizza attraverso percorsi lunghi, precari e poco contestualizzati e i processi di socializzazione lavorativa divengono ricorsivi, discontinui e frammentati (Lodigiani, 2010).

L'occupabilità è un costrutto complesso e multidimensionale, che mette in campo fattori personali e sociali. Ancor più difficile appare l'incontro dei giovani disabili e il mondo del lavoro, a causa della permanenza di stereotipi e stigmi, uniti alla mancanza di una reale volontà politica e sistemica nell'applicare e far rispettare le normative. Emerge dunque la necessità di promuovere un nuovo sguardo al potenziale di occupabilità delle persone in condizione di disabilità, al fine di focalizzare l'attenzione sulla capacità piuttosto che sulla condizione di disabilità e sollecitare l'esplorazione delle competenze connesse all'occupabilità e spendibili nel mercato del lavoro.

Domanda di Ricerca: Il digital curricula story (De Carlo, 2016) può promuovere l'esplorazione delle competenze connesse all'occupabilità delle persone in condizione di disabilità?

Metodologia: Si è scelto di effettuare uno studio preliminare caratterizzato dalla realizzazione di due studi di caso in Italia e in Francia, nonché della percorso di costruzione e realizzazione di due digital curricula story di due soggetti in condizione di disabilità. Si è scelto di effettuare l'analisi qualitativa dei contenuti emersi mediante il supporto del software Nvivo (Richards, 1999).

Conclusione: Una prima analisi permette di mostrare come il percorso di realizzazione del digital curricula story permetta di esercitare una metariflessione sulle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali e riconosciute a livello europeo, fornendo alla persona in condizione di disabilità uno sguardo nuovo sul bagaglio delle proprie competenze e in termini di autodeterminazione.

Bibliografia

De Carlo M. E. (2016). Obiettivo Portfolio Worker: l'esperienza integrata dell'Ateneo Salentino. In: Striano M. & Capobianco R. (a cura di) *Il bilancio di competenze all'Università: esperienze a confronto*. Napoli: Fridericiana Editrice Napoletana.

Lodigiani R., (2005). I nuovi termini della socializzazione (alla cittadinanza) lavorativa. *Sociologia del lavoro*, 117, 59-72.

Richards, Lyn (1999). *Using NVivo in Qualitative Research*. London: Sage.

Casa di Anna: una fattoria sociale per l'inclusione di persone con disabilità e svantaggiate nell'era digitale.

Pellegrini Piero, Caberlotto Carla, Pietropoli Alice

Casa di Anna Fattoria Sociale, Zelarino (Ve), Italia

Casa di Anna, che ha conservato intatti i suoi confini secolari e un rustico restaurato e riportato a una nuova fruibilità, è una fattoria sociale che si prefigge attraverso l'orticoltura biologica di offrire opportunità di lavoro e di inserimento nella vita tutti i giorni a persone con disabilità o duramente colpite da sorti avverse della vita. Si trova nel Comune di Venezia, a pochi minuti dal Centro Storico e si sviluppa in 7.5 ha dove si coltivano ortaggi autoctoni veneti, venduti on line e consegnati con i propri mezzi da persone con disabilità, si producono trasformati col brand "Casa di Anna", si offrono servizi di ristorazione vegetariani e accoglienza con strutture studiate secondo i dettami del "design for all".

È una iniziativa interamente privata nata per volontà di Piero e Carla Pellegrini che si sostiene attraverso tecniche e approcci puramente imprenditoriali orientati alla economia digitale, sia curando i rapporti con amici, simpatizzanti e sostenitori attraverso i social network, ma anche basando la vendita con un sito di e-commerce. Il sostegno economico è offerto anche da una importante SGR quotata in borsa che ha progettato un apposito fondo di investimento i cui frutti vengono devoluti al risparmiatore-sottoscrittore e alla Casa di Anna. Sostenuta dalle attività economiche che in essa si svolgono in un'ottica di sostenibilità e accessibilità, non riceve alcun contributo pubblico.

Il progetto è stato premiato dalla Fondazione Internazionale Lions International con un contributo a fondo perduto e riconosciuto a livello internazionale dal Congresso Lions del Mediterraneo per le sue finalità sociali e di tutela della flora orticola mediterranea. Attualmente Casa di Anna offre opportunità di lavoro a 14 persone con disabilità, 3 detenuti e 2 rifugiati. Secondo le singole capacità e competenze ognuno svolge attività differenziate: produzione agricola, confezionamento, delivery a mezzo furgoni e barche (per la città di Venezia insulare) servizio di ristorante, sanificazione.

Dall'Università al mondo del lavoro. Un percorso d'inclusione tra diritti e doveri.

Nadal Patrizia

Cooperativa Sociale INSIEME DI PUO' onlus, Treviso, Italia

Mediante il mio intervento vorrei cercare di rievocare e raccontare alcune tappe di un lungo cammino che, dal contesto scolastico fino all'ingresso nel mondo del lavoro, mi ha sempre visto individuo attivo e protagonista del mio personale progetto di formazione e d'inclusione sociale.

Tra le differenti attività che caratterizzano l'esistenza umana, il lavoro rappresenta sicuramente il mezzo che più di ogni altro conferisce dignità alla persona. In tutte le epoche storiche il lavoro è stato uno degli strumenti fondamentali attraverso cui la persona ha cercato di raggiungere la piena realizzazione di sé. Mettendo a frutto le proprie conoscenze e competenze, grazie ad un lavoro dignitoso, l'individuo acquisisce fiducia in se stesso e nelle proprie potenzialità. La sicurezza economica raggiunta mediante l'attività lavorativa dona all'individuo, non solo dignità e fiducia, ma gli permette altresì di poter programmare con serenità il proprio futuro e quello del suo nucleo d'appartenenza.

Sancito da alcune norme della legislazione italiana: (dalla Costituzione Italiana, alla Legge 104/92, alla Legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili", fino all'Articolo 27 della Legge n. 18 del 3 marzo 2009 - Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità -, il diritto/dovere al lavoro apre nuove argomentazioni relativamente al lungo processo d'inclusione delle persone con disabilità, garantendo loro la possibilità di non essere più considerate solamente "oggetti" di cura e d'interventi socio-educativi, ma di diventare "soggetti" attivamente coinvolti nel proprio progetto esistenziale. In questo modo la persona con disabilità diventa soggetto di empowerment ed è chiamata a contribuire, con le proprie potenzialità, alla crescita sociale, economica ed umana della propria famiglia e del proprio Paese di appartenenza.

Quello dell'appartenenza risulta essere infatti un nodo cruciale in un progetto di inclusione lavorativa della persona con disabilità. Avere un lavoro significa soprattutto appartenere ad un contesto sociale che permette all'individuo di essere riconosciuto nel specifico ruolo che occupa. Il lavoro non può costituire un privilegio e nemmeno un "dono" elargito alla persona come premio per il suo impegno. Il lavoro è e deve rimanere un diritto e un dovere mediante il quale l'individuo prende coscienza della propria dignità.

L'attuale periodo storico e il contesto socio-ambientale in cui siamo immersi sono tutelati da una fitta legislazione in materia d'inclusione sociale e lavorativa. Tale legislazione rappresenta un traguardo di un lungo

cammino tracciato da persone con disabilità, istituzioni, famiglie e associazioni impegnate insieme per l'affermazione del diritto al lavoro di tutti i cittadini. Gli importanti traguardi raggiunti in questo processo, risultano comunque essere stati minati dalla grave crisi economica che già da alcuni anni impatta gli ingranaggi del mondo del lavoro, penalizzando ogni persona che chiede di entrare a farne parte. Le persone con disabilità sono senz'altro quelle che in primis sono chiamate a "pagare" il debito della crisi, diventando esse stesse "oggetti" della cultura dello scarto ampiamente illustrata da Papa Francesco.

Come ogni individuo infatti, anche la persona con disabilità, quando entra nel mondo lavorativo porta con sé un bagaglio di vissuti ed esperienze che, inevitabilmente, influiscono sull'atteggiamento e sul modo di agire nel contesto lavorativo come pure sulle relazioni che si intrecciano con e tra colleghi e datori di lavoro. Un efficace progetto d'integrazione lavorativa della persona con disabilità comporta infatti una molteplicità di scelte, fattori, itinerari che, inevitabilmente, toccano e modificano la sfera psicologica e sociale dell'individuo, l'immagine che egli ha di se stesso e della propria identità adulta.

La possibilità di sperimentarmi in campo lavorativo, dopo lunghi anni d'integrazione scolastica, è stata un'occasione per mettermi alla prova in una realtà fino a quel momento, per me, del tutto nuova e sconosciuta, regolata da tempi, spazi e modalità relazionali totalmente differenti dal mondo universitario con la quale ero solita confrontarmi. Tale possibilità si è rivelata altresì una preziosa occasione per raggiungere un'autonomia personale e professionale, oltre che economica; un'arricchente esperienza, pur non esente da dubbi, attese, speranze, delusioni.

Come in ogni contesto inclusivo, anche l'ambiente lavorativo, in base alle circostanze e alle persone che lo compongono, può costituirsi barriera oppure facilitatore per la realizzazione del progetto di vita della persona.

L'esperienza lavorativa costituisce pertanto una sfida per la persona con disabilità, un'opportunità sempre nuova per prendere coscienza dei limiti e delle reali potenzialità che, ogni giorno, essa stessa è chiamata a mettere a disposizione nella propria comunità di appartenenza. Nel corso dei quattro anni di dipendenza dal SILD (Servizio Inserimento Lavorativo persona con Disabilità) dal quale ero stata presa in carico, ho sempre cercato di pormi come obiettivo di base il raggiungimento del massimo livello di autonomia sociale e psicologica oltre che economica. Per la mia personale esperienza, l'iscrizione, in qualità di socio-lavoratore in un cooperativa di tipo B (realtà dedicate alla realizzazione di progetti inclusivi per persone con disabilità), ha rappresentato un'importante traguardo per il riconoscimento della mia identità di lavoratrice. Per la prima volta, non ero più un soggetto che usufruiva di un servizio pensato da altri per la mia inclusione sociale, ma cominciavo ad essere riconosciuta, anche a livello economico, in base ad un lavoro che, pur non avendo scelto, ero comunque chiamata a svolgere nel migliore dei modi.

Un altro aspetto importante nella realizzazione di un progetto di inclusione lavorativa, sono le aspirazioni personali che come ogni altro individuo, anche la persona con disabilità tende a realizzare attraverso il proprio lavoro. Tali aspirazioni vengono spesso poste in secondo piano e devono comunque fare i conti con una reale richiesta di efficienza, elemento indispensabile per entrare a far parte del mondo del lavoro su una base di uguaglianza con gli altri individui.

Altri aspetti fondamentali per l'identità del lavoratore sono la "formazione continua" e "l'esperienza sul campo". Momenti di crescita umana e professionale che si realizzano mediante il confronto tra il bagaglio di conoscenze personali che ognuno porta con sé quando entra nel mondo del lavoro e l'esperienza costruita nel contesto lavorativo. Convinta che l'attività lavorativa sia solo uno degli importanti aspetti del progetto di vita di ogni individuo, penso di non aver ancora raggiunto il traguardo del mio processo di crescita e formazione professionale, che solo dentro le ricche reti di una società inclusiva potrà trovare completa realizzazione.

La presa in carico globale della persona con pluridisabilità psicosensoriale.

Sartini Catia

Centro di Riabilitazione della Lega del Filo d'Oro Onlus, Osimo (AN)

Fra i servizi erogati dalla Lega del Filo d'Oro è previsto il trattamento intensivo in età evolutiva, che viene concepito come percorso individualizzato di riabilitazione e di educazione, volto allo sviluppo di abilità e competenze necessarie a favorire una transizione inclusiva nell'età adulta, nelle diverse aree funzionali della persona e quindi anche in quella lavorativa. La 'questione lavoro' si pone come scelta tra la possibilità di avviare l'utente a realizzare un efficace inserimento lavorativo, o, come accade più spesso, stante la gravità del quadro clinico della popolazione seguita, a realizzare un'occupazione di qualità.

L'intervento si pone l'obiettivo di analizzare i momenti salienti dell'approccio clinico che per tradizione si rifà al modello bio-psico-sociale, cercando di sottolineare come il processo riabilitativo debba sempre più

confrontarsi con l'unicità della persona. La persona, anche se affetta da grave pluridisabilità psicosensoriale, viene intesa nella propria specificità organica, funzionale, negli interessi e talenti evidenziati, all'interno del proprio tempo e spazio reale.

L'analisi dei contesti di vita, familiare, sociale e scolastico e il dialogo con gli stessi rappresentano momenti imprescindibili dell'intervento. Verrà pertanto descritto il momento della diagnosi funzionale, della scelta, della condivisione e della formulazione degli obiettivi, dei momenti di verifica degli stessi con un accenno alle strategie di insegnamento di tipo cognitivo comportamentale.

Family and attitudes toward disability

Chair: Scorgie Kate, Azusa Pacific University, USA

Attitudes of parents of typically developing children towards school inclusion.

Albuquerque Cristina P.¹, Pinto Inês G.¹, Nota Laura², Ferrari Lea²

¹University of Coimbra, Portugal, ²University of Padova, Italy

Attitudes of parents of typically developing children towards school inclusion have been neglected by researchers, although their importance is unquestionable. The present communication will start by reviewing the available empirical evidence regarding parental attitudes towards school inclusion. Next, a study carried out in Portugal will be described.

The study characterizes the attitudes of Portuguese parents of typically developing children towards school inclusion of a child with some type of disability (Hearing Impairment, Down Syndrome and Behavioral Disorder). The research also analyzes the impact that the following variables may have in parental attitudes: type of disability/Special Educational Needs (SEN); gender of the child and the type of description (neutral or positive) of the child with SEN. Finally, the associations between parental attitudes, optimism and personality traits are explored.

A sample of 350 participants, fathers and mothers of typically developing children, who attended elementary school, was collected. Parental attitudes toward school inclusion were assessed through the questionnaire Children with difficulties at school (La.R.I.O.S. Team, 2014). Another two instruments were also used: the scale Life Orientation Test Revised (LOT-R - Scheier, Carver, & Bridges, 1994), which evaluates dispositional optimism; and the NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI; Costa & McCrae, 1992) that assesses personality traits.

The results revealed that Portuguese parents tended to demonstrate positive attitudes towards the inclusion of children with some kind of disability, but that they didn't considered the presence of a child with a disability as a resource or benefit to their own child. Regarding the effect of the variables analyzed, it was found that the type of disability and the type of description of the child with SEN significantly influenced parental attitudes: attitudes were more positive towards children with Hearing Impairment than towards children with Down Syndrome or Behavior Disorder; parental attitudes were also more positive when the child with a disability was described in a way that stressed his/her abilities. Small but statistically significant associations were also found between optimism and personality traits (agreeableness; conscientiousness) on one hand and parental attitudes, on the other hand. The implications of the results are discussed.

My Special Sister.

Pacino Maria Antonieta

Azusa Pacific University, USA

This presentation is based on chapter published in Scorgie & Sobsey's book, *International Perspectives in Inclusive Education*, published in May 2017. The author will share a personal narrative of the experiences of a sibling who took on the adult role of supporting caretaker of her special needs' older sister throughout her schooling/educational years.

Career adaptability, courage and life satisfaction in parents of children and adolescents with disability.

Di Maggio Ilaria¹, Ginevra Maria Cristina², Ferrari Lea¹

¹University of Padova, ²University Milano-Bicocca, Italy

Parents of children with intellectual disability have been found to be more likely to experience stress and lower levels of life satisfaction than parents of typically developing children as a result of the increased challenges inherent in their parenting role. Given that life satisfaction, as subjective component of quality of life, is differently related to numerous important psychological states and behaviours, including hope, self-esteem, and depression, it may be considered a key indicator of successful adaptation in parents to challenging life circumstances (Abolghasemi & Varaniyab, 2010). It is influenced by personal variables, such as resilience, courage, optimism, adaptability. In this study, in particular, we will consider courage and career adaptability. Courage is considered a positive resource for everyone and for the communities because it can help persons (also parents with and without children with disability) to face challenges and difficulties that seem impossible to solve, seek new ideas and solutions by using their strengths, cope with the uncertainty and not become discouraged (Huang, Mu, & Chiou, 2008). Career adaptability is referred to a set of individual resources to cope with developmental tasks, to participate in working and personal life and to adapt to unexpected needs related to the changes of the job and personal conditions (Savickas et al., 2009). Based on Rudolph et al.' (2017) meta-analysis and Santilli et al. (in press) study, a fully mediational model between adaptability and life satisfaction, through courage, is tested involving 110 parents of children and adolescents with disability. Results and implication for practice will be discussed and implications for the role of context will be emphasised. Parents in fact could be considered both the primary context for the children as well as mediator between the children and the society as agents that propose experiences and participation in numerous social and citizenship activities.

Career development and children

Chair: Howard Kimberley, Boston University, USA

Child career development in developing economies.

Bakshi Anuradha J.

University of Mumbai, India

How does child career development differ in developing vs. developed economies? To begin with, the answer lies in the reasons why an economy is labelled as developing vs. developed. The heterogeneity in quality of child development, including child career development, is prodigiously higher in developing economies than in developed economies, and includes extremes. One such extreme is child labour: developing economies have a relatively high incidence of child labour. For a regrettably high number of children in developing economies, precocious entry into (exploitative) paid work compromises and sub-optimises developmental outcomes, not just in the short-term but also across the life span, which in fact, places the next generation at risk as well. The extent to which Western theory and research can be applied is discussed as is the manner in which career theory and research can be more inclusive and become relevant to developing world contexts.

“They are working. What are they doing?”: A career education program to promote kindergarten children’s knowledge of the world of work

Ginevra Maria Cristina¹, Ferrari Lea², Sgaramella Teresa Maria²

¹University of Milano-Bicocca, ²University of Padova, Italy

In recent years, the importance of realizing career education interventions from the early childhood has received increased attention, as this developmental age has been recognized a central period for career development (Hartung, 2015). Career development, in fact, as one of the multiple positive developmental

trajectories (e.g. social or emotional development) begin in childhood, encompassing the individuals' career path over time (Holden, 2010). Particular emphasis should be given to knowledge of the world of work and occupations. The concept of work, in fact, starts during childhood and is crucial for career construction (Hartung, 2015). Research has shown that kindergarten children have stereotyped knowledge about professions (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2005; Ferrari et al., 2015). Already Trice and Rush (1995), for example, found that preschool children tend to prefer professions suitable to their own gender, and later Howard and Walsh (2010) showed that their conceptions of career choice and attainment were related to strategies associated with fantasy and magical thinking.

Based on these findings, stimulating kindergarten children's adequate information about the world of work free of occupational stereotypes becomes particularly relevant for their career development (Nota, Ginevra, & Santilli, 2015). In line with this, the career education program "They are working. What are they doing? First steps toward the knowledge of the world of work" will be presented. The program is aimed at promoting occupational knowledge in kindergarten children. In order to verify its efficacy, 48 kindergarten children were involved. They answered the interview 'Occupational Knowledge Interview' (Ferrari et al., 2015) adapted for children that allows to map the entity of their occupational knowledge. At the end of the program, children of experimental group increased their knowledge about the occupations discussed through the intervention. These results support the feasibility of realizing career education activities in early ages of human development and provide evidence that adequate knowledge of the world of work should be promoted as soon as possible. In the conclusion, challenges in conducting early interventions with young children will be discussed.

Play and its relationship to decent work.

Bakshi Anuradha J.

University of Mumbai, India

A comparatively neglected area in career development is the role of play. In this paper, first the characteristics of play are identified. In other words, what distinguishes play from non-play activities or behaviours. Next, the advantages of play, in general, are outlined. Following which the specific advantages that play has for career development are discussed. Also, the conditions under which the advantages of play will be most powerful are clarified. The crux of the paper will then be addressed: That is, play and its relationship to decent work. Work that does not qualify as decent work coincides with deprivation of play at each point in the life span: in fact, my conjecture is that each makes the other more likely both concurrently and predictively, and results in subpar (and even grievous) outcomes at micro and macro levels. Two typical case examples with such sub-optimization are: (a) Informal work among the less privileged or the poor, and (b) formal work with explicit or implicit rules that promote excessive work (linked in Japan, for example, to hikikomori and karoshi). The paper is concluded with relevant recommendations.

FRIDAY, 6th OCTOBER 2017 - Plenary Session

Symposium. Integrating approaches and paradigms to career counselling and life design to promote sustainable decent work

Chair: Maree Kobus Gideon, University of Pretoria, South Africa

Can career counseling promote decent life, decent work, in our works and days?

Duarte Maria Eduarda

University of Lisbon, Portugal

The current, strong emphasis placed on uncertainty, liquid societies, and major contributions for a better understanding of the role of career counseling is discussed in this paper. The paper offers more questions than answers, though. The aim is position the life-design framework for counseling as a process of continuous interactions, which helps in the resolution of problems, places the process of decision making within a systematic and realistic frame, and allows merging of the necessities of individuals with those of the contexts in which they act, develop and live.

From a theoretical perspective, the use of intervention methods and techniques will be elucidated. More particularly, the development of self-knowledge and ecological variables, whether facilitating or inhibiting, in the decision-making process, will be examined. The stories and activities developed by individuals are the focal point in relation to methodological aspects instead of the utilization of test scores or profile interpretations.

An illustrative case study will be presented and discussed to illustrate the possibilities of counseling utility. The conclusion revolves around the so-called 'million dollar question': Can career counseling promote (sustainable) decent life, decent work, in our Works and Days?

Developments to the world of work and career counselling practices: three types of interviews to meet the challenges of the 21st century.

Cohen-Scali Valérie¹, Pouyaud Jacques²

¹National Conservatory of Arts and Crafts, Paris, ²University of Bordeaux, France

Changing working practices in the west have been the focus of numerous recent socio-economic studies. These have considered changes in the division of labour (increased inequalities and mass unemployment regulation), evolving psychological and legal work contracts (disengagement, precariousness, and self-employment). People are also having more health problems at work. Studies have also highlighted the impact of globalization, increasing individualism (social injunction of career self-determination), migration and expatriation challenges, as well as how new technologies (ITC, robotics, social networks) are redefining work conditions and economics. As a consequence of such evolution, individuals now frequently experience various types of transitions, which are more or less predictable, and which question the meaning of work and life in general. Professional stress, a lack of clarity regarding professional opportunities, and the difficulties of constructing a strong identity are the key consequences of a (perceived) deteriorating world of work. Psychological prevention and counselling programs that try to cope with these issues use the psychological interview as the main tool to help individuals define and develop strategies to adjust to their constraints. After describing the context, this paper presents three forms of interviews that support such accompaniment. These include: the clarification interview (Vermersch, 1994), the purpose of which is to deepen the expression of thought linked with action; the constructivist interview, which emphasizes the construction of identity from actions, and life stories (Guichard, 2008); and the 'meaning of life' interview (Bernaud, 2016), which aims to develop the meaning of existence, following a reflection on the interviewee's values and world. Having described and compared the specific of these forms of interviews, the conclusion sets out the research and application prospects arising from these new practices.

How personal resources interact with decent work conditions and positive life outcomes.

Rossier Jérôme¹, Masdonati Jonas¹, Blustein David L.²

¹University of Lausanne, Switzerland, ²Boston College, USA

The crucial importance of decent work conditions for individuals' life development was already emphasized by the United Nations Declaration of Human Rights in 1948. The concept of decent work was more precisely defined in the report of the Director-General to the International Labour Conference in 1999. In the 2030 Agenda for Sustainable Development of the United Nation, decent work is explicitly mentioned as the 8th goal. It may also be an important factor in other sustainable development goals, such as well-being for all (3rd goal). In this context, we present preliminary results of a project that aims to clarify the relationships between personal resources (work volition and self-efficacy) and decent work conditions, taking into account work stress and work insecurity, and positive life outcomes (job satisfaction and well-being). According to the psychology of working theory (PWT; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016), personal resources mediate the relationships between adverse environmental conditions and decent work perceptions. Moreover, decent work perceptions mediate the relationship between personal resources and positive life outcomes. However, Rossier (2015) provided evidence that personal resources contribute to self-regulation capacities and that self-regulation not only mediates the expression of some outcomes but also moderates these expressions. For this reason, the current study assesses whether decent work perceptions mediate the relation between personal resources and positive life outcomes and if personal resources moderate the link between decent life perceptions and positive life outcomes in a sample of Swiss workers. Results will be discussed considering the PWT, the conceptualization of personal resources proposed by Rossier (2015), and the proposition of Blustein, Masdonati, and Rossier (2017) suggesting that decent work indicators (ILO, 2013) should not only include socio-economic indicators, but should also consider personal resources and in particular meta-cognitive resources such as work identity that help people plan and manage their career paths.

Promoting decent work through group-based career counselling for unskilled workers: a case study.

Ribeiro Marcelo Afonso

University of São Paulo, Brazil

This paper reports on a group-based career counselling model for unskilled workers developed in Brazil aiming to promote diversified ways for decent work. The sample is comprised of seven non-college educated adults; four men and three women; 29-39 years old; from middle and lower social classes; all of whom interested in developing their careers.

The proposed group-based career counselling model is an unstructured group intervention model with a clinical-operative method inspired by Boaventura de Sousa Santos's intercultural ideas and by a social constructionist perspective informed by Southern: Groups comprise people in similar moments of life and in similar career crisis, the number of participants ranges from 5-15, and career counselling process lasts six meetings of three hours each.

A brief case study was conducted and the career counselling group process as well as an analysis of the methodological aspects involved with its outcomes and impacts on counselees are presented. The effectiveness of the intervention was qualitatively evaluated by a non-structured method based on the changes in participants' working life narratives throughout the counselling process. The group-based career counselling proposed aimed to help the counselee group by, for instance, continuous encouragement of reflexivity, promotion of group cohesion, breaking down of stereotypes represented in societal metanarratives, and facilitating understanding of the position that participants occupy regard to the power relations existing in the context in which they found themselves. Likewise, the possibility of gaining access to relational and contextualised constructions that may open up occupational possibilities and facilitate social recognition, potentially promoting sustainable decent work, is examined.

Further research on the long-term effectiveness of the proposed model is important. Likewise, the potential of group-based career counselling contributions to foster decent work should be examined.

Promoting sustainable decent work: Integrating approaches and paradigms to career counselling and life design.

Maree Kobus Gideon

University of Pretoria, South Africa

Insufficient research has been done on either life design or the promotion of sustainable decent work, especially in developing countries characterized by poverty, disadvantage, and a lack of professionals in the fields of career development and life design. This paper therefore focuses on the changing occupational world and the associated uncertainty and loss of work-life identity and opportunities for facilitating sustainable decent work. The underlying theoretical models of facilitating sustainable decent work are reviewed very briefly, followed by a brief discussion of the importance of the role of stories, meaning-making and pursuing purpose in the process of facilitating sustainable decent work. The inadequacy of global attempts to alleviate poverty by fostering career adaptability, promoting employability, and advancing career resilience in disadvantaged regions in particular are considered.

In the second part of the presentation, I focus on the life-realities of disadvantaged and impoverished people in developing countries in general and those in South Africa in particular. I briefly summarize the outcomes of recent projects and make a case for the replication of these projects and interventions in other poverty-stricken communities across the world to promote Goal 8 of the UN Agenda for Sustainable Development, namely to endorse, encourage, and enhance sustained, inclusive, and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for everybody.

Symposium. Geo-skills: geographic information technologies and geo-knowledge, decent work and sustainable territories

Chair: Salviulo Gabriella, Co-chair: De Marchi Massimo, Università di Padova, Italia

"Transforming our World" is the title of the Sustainable Development Agenda in 2030, approved by the United Nations General Assembly in its resolution of 25 September 2015. Goal 8 "Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all" is located in a barycentre position between 17 sustainability goals by 2030, joining the multiple dimensions of sustainability - environmental, economic, social, institutional, territorial, political - and among the different scales: from communities to the whole planet.

Decent work in the English text of the Resolution, *trabajo decente* in Spanish, *travail décent* in the French version and sustainable territories are intimately linked to the spirit of "Transforming our World".

The session will investigate the virtuous relationships that can be built between dignity of work and sustainability of the territories thanks to the contribution of knowledge on earth's places, the dynamics of the planet (geo-knowledge) and the new geographic information technologies.

Geo-Skills and Participatory GIScience: Integrating frontiers of knowledge, environmental citizenship and employment opportunities.

De Marchi Massimo, Codato Daniele, Gianoli Federico, Pappalardo Eugenio

Università di Padova, Italia

The availability of geographic information, the rapid development of new technologies for geographical data management (drones, WebGIS, mobile-GIS), provide the opportunity to implement sustainable citizenship unimaginable until a few years ago.

However, this transition requires an open approach to: knowledge, decision-making processes, sharing of new technology opportunities by overcoming the digital divide. Starting from a reflection on the social implications of GIScience, the presentation focus on the role the diffusion of knowledge and the geographic skills will play in generating participatory decision-making processes granting dignity to workers and environmental quality in life.

Decent work and legality, experiences in lands confiscated by mafias.

Turus Guido

MoVI Movimento di Volontariato Italiano, Padova, Italia

What are the confiscated assets of the mafia: quantity, location, typology; how are the assets confiscated? Definition of "mafia": what is the least common denominator with new activities of illicit exploitation and what are some of the good practices implemented to counteract them. Examples of management of these assets with particular reference to the agricultural ones.

Building Sustainable Tourism Paths: Creating Networks between Communities and Ecosystems.

Lietti Luca

Agenda 21 Consulting srl, Milano, Italia

Starting from direct experiences of creating sustainable tourism paths in the post-conflict Balkans, the different implications of a tourism proposal, designed with attention to the complexity of territories and ecosystems, will be analysed. Decent employment opportunities for rural residents create synergies with environmental quality, ecosystem conservation. Tourism experiences facilitate encounters among cultures through slow walking. Decent job opportunities arise from planning and believing in responsible tourism initiatives.

Judgment and prejudice.

Morganti Marco

Banca Prossima, Italia

The idea of a concentric-circle society, where exclusion exists but at the same time people are excluded because of economic, social, cultural, orientation or opportunity reasons, is far from being overcome.

Excluding is not only unfair because it destroys the social value; it is also irrational, because it destroys the economic value. Considering this, *Banca Prossima* designed to serve a market segment (social economy) with different metrics, and to continue doing it over time, not only going beyond the limits of the system, but also overcoming one's own, day by day.

The innovation of *Banca Prossima* occurs first of all as a transformation of the rating model, redesigned to be more appropriate to the market we serve. The major front of innovation, however, is exploring the terrain *beyond the End of the tether*.

Even a bank may exclude. Including means reducing the material (and social and moral) effects of this tragic failure of the market day by day.

FRIDAY, 6th OCTOBER 2017 - Afternoon

**Symposium. The democratic mission of career counseling/coaching:
a constellation of research and practices to promote decent work**

Chair: Duarte Maria Eduarda, University of Lisbon
Co-chair: Cardoso Paulo, University of Evora, Portugal

Democracy is a system of collective self-governance in which the people shape their public life. Career counseling plays an important role in the process of explanation that democracy presumes; however, “other scientific knowledge” is essential for evaluating the role of career counseling, such as those related to the environment, the development of alternative sources of energy, and the place of counseling in the dissemination of what means decent work. Even more, career counseling must participate in the development of the intellectual and cultural individual’s capacity to understand themselves and the world around them.

The contribution of counseling is not measured merely by the stockroom of knowledge that it produces: counseling also enhances the practice of democracy by encouraging in individuals a critical frame of mind based on their capacity to select and separate a decent work from a bad one. The greater amount of information we have about career counseling is a mixed blessing. The monitoring processes that generate and communicate this information – such as publications – may distort what is considered valuable about interventions in career design for a sustainable development and decent work.

Nevertheless, the knowledge generated by career counseling will constitute a public resource available to all who participate in the promotion of decent work, but for that we need a constellation of research and practices. That’s the aim of this symposium: just to add some stars in order to create a constellation.

Promoting work integration for mental health patients: the role of career counselling.

Drosos Nikos

National and Kapodistrian University of Athens, Greece

In Greece the vast majority of people with severe mental health issues are unemployed, and their social participation and full citizenship become even more difficult. Nevertheless, many people with mental health problems think of employment as the highest priority and a central aspect of recovery. On 2010 the first Career Counselling Office for people with mental health issues in Greece was established by PEPSAEE. The present study discusses the methodology for career counselling that was developed, the issues/ problems that have arisen, the clients' needs, and the results from the 7 years of the Office's function. The need for career counselor's networking with the local labor market is highlighted; and practical implications are further discussed.

Life designing dialogues to promote resilience at work among marginalized population.

Robinet Marie Line¹, Pouyaud Jacques², Cohen-Scali Valérie¹

¹National Conservatory of Arts and Crafts, Paris, ²University of Bordeaux, France

Resilience is a concept first used in physics to describe the capacity of materials to resist to pressure. Today broadly generalized, literature deals with ecological, organizational, fiscal, environmental, brain resilience... In the field of psychology, the first definition came with the works of Redl (1969) on “Ego-resilience”. From a health recovery perspective, it denotes a set of biological, psychological, psycho-emotional, social and cultural processes, allowing a new self development after a major psychological trauma (Cyrułnik, 2012). In career counseling, the concept of career resilience has emerged from the propositions of London as part of her model of career motivation (London 1983) and refers to “the ability to adapt to change, even when the circumstances are discouraging or disruptive”, (London, 1997, p. 34). From a Life designing perspective (Savickas et al, 2009), career resilience is sometimes compared to the career adaptability concept as part of a “meta competence” for being more protean in order to face career transitions. Resilience in the field of career counseling seems then to hesitate between a search for ‘protective factors’, and a “recovery process” perspective. The purpose of this communication is to present this concept in the field of career counseling, from a life designing perspective, and as a recovery process that may be useful to promote decent work among marginalized people. The presentation describes a case study in the french counseling context of the ‘bilan de

compétence'. The process of resilience is presented via a thematic and dialogical analysis of the interviews, to show how the counselor can be a « tutor for resilience ». Doing so, the counselor supports in the process of getting more satisfying work and a better life

Authenticity in a group of Italian workers: preliminary results of a research project.

Ferrari Lea

University of Padova, Italy

In the last years we had in Italy a dramatic increase of poverty with the birth of 'working poors' class. The complexity of socio economic situation and the rapid changes generated a wide state of uncertainty in all the population that are accompanied by discomfort, dissatisfaction and difficulties in thinking about the future (Nota et al., 2014). Youth under 34 year represent the most affected (Caritas, 2016): their research of a first job is especially when there are other firms of discomfort as disability or history of migration. In this context the issue of decent work is becoming growing for all the population and in the same time it is object of study of many disciplines even if we know that the study of decent work in the field of career counseling is just at the beginning. In defining decent work among the dimension that could be considered authenticity is a construct that has attracted our attention. It is defined as ability to experience and express their own true selves (Baran et al., 2016). It is supported by personal and contextual resources and it is related to many life and work-related outcomes as job satisfaction, work engagement and job performance.

In this presentation we will discuss the first preliminary results of a research project that aimed to study the authenticity in a group of Italian workers and its relation with career adaptability and use of technology.

Discursive validation: a career counseling strategy to foster decent working trajectories.

Ribeiro Marcelo Afonso

University of São Paulo, Brazil

There exists a dominant symbolic system that defines what a career is and what career projects supposed to be. The career counselor tends to be a representative of the dominant symbolic system, which used to be the main guideline for his/her counseling interventions. However, in some cases, such as for informal or unskilled workers, dominant symbolic system is oppressive and constraining for them, since dominant discourses state that they do not have a valid working trajectory. By means of research and practices systematically developed in the last decade in Brazil, which has been a context predominantly marked by informality, precarious jobs and restricted state support, this paper aims to propose the discursive validation as a career counseling strategy to foster decent working trajectories. This strategy seeks to assist the counselee to validate his/her trajectory as a career and allows him/her to name this trajectory as a career through intercultural dialogue and diatopical hermeneutics, in which s/he is able to co-construct his/her career from his/her own references in dialogue with the social dominant discourses, otherwise, it will not be recognized as socially valid. The proposed strategy should firstly try to problematize the working world structures and the dominant social discourses. And then recognize and validate the counselee's working trajectory as a career through a negotiating process with the contexts presented by the counselee and mediated by the counselor. Precisely for that reason the proposed career counseling strategy is assumed as a communitarian one. This strategy seeks to generate otherness and offer possibilities to transcend the existing social and political barriers for constructing decent working trajectories. In summary, the proposed career counseling strategy highlights the importance of both personal narratives and social discourses, since no knowledge must be hegemonic in this specific relationship to ensure a democratic counseling setting. Finally, the proposal was exemplified through cases attended in career counseling.

Simposio. Nuovi e potenti strumenti di inclusione, nella scuola e nel territorio

Chair: Cattani Adelino, Università di Padova, Italia

La scuola sembra sempre meno in grado di poter realizzare da sola una inclusione di qualità per tutti. Ma esistono modelli fondati sulla attivazione delle risorse del territorio, delle famiglie e delle scuole stesse che consentono una inclusione di qualità in territori con un alto grado di disagio sociale. Questi modelli prevedono una comunità educante fondata sull'alleanza tra scuola e terzo settore. Le potenzialità del modello sono state testate nelle periferie di varie città metropolitane: da Milano e Torino, a Roma e Napoli, da Cagliari a Palermo. Tra questi modelli, il dibattito regolamentato si è rivelato un potente strumento formativo e un acceleratore di processi di cambiamento personale e collettivo.

Equità e inclusione: discutere alla pari.

Cattani Adelino

Università di Padova, Italia

Anche nelle società più avanzate l'uguaglianza non è affatto garantita, considerate le naturali sperequazioni nelle capacità discorsive dei partecipanti ad una discussione. La libertà di dire e il coraggio di parlare, ciò che in Grecia andava sotto il bel nome di *parresia*, va temperata e compensata con un'altra parolina greca, l'*isegoria*, la possibilità paritetica di esprimersi. Per questo è decisivo impadronirsi delle regole e delle mosse, dei doveri e dei diritti del dibattito, conoscere meglio ciò che di fatto si fa e ciò che sarebbe bene fare quando ci si trova a discutere. Il parlare in modo convincente e persuasivo richiede un eguale diritto per tutti di farlo. A ciò si ispira il formato patavino dei tornei di dibattito regolamentato e formativo attivati a Padova dal 2006, che è stato intitolato "Patavina libertas", mutuando il motto dell'Università di Padova: *Universa universis patavina libertas*, libertà di esprimersi piena e per tutti, in una "Palestra di botta e risposta". Il buon uso della parola è il segno più sicuro di una buona società e di una società inclusiva.

Il dibattito scolastico come strumento di inclusione.

Piziali Stefano

WeWorld Onlus, Milano, Italia

La metodologia del dibattito scolastico ha come obiettivo quello di rendere le scuole e i territori protagonisti del dibattito nazionale su tematiche di attualità come esercizio partecipato di democrazia e senso civico. Il modello sviluppato da WeWorld, *Exponi le tue Idee!*, usa una metodologia che favorisce lo sviluppo della capacità di esprimersi in pubblico, di collaborare con i compagni, di competere più per imparare che per vincere, rispettando regole condivise in un contesto democratico. Segue le indicazioni sullo sviluppo delle competenze della strategia Europa 2020 per l'istruzione, favorendo, attraverso il modello squadra, l'inclusione dei ragazzi più timidi e meno attivi. Anche il territorio viene valorizzato, attraverso le figure dei "giudici volontari", persone appositamente individuate e formate per svolgere attività di volontariato quali giudici dei dibattiti (studenti del V anno, studenti universitari, altri insegnanti, pensionati e volontari). Per la composizione delle squadre, si segue sia il modello curriculare sia quello extra curriculare, con gruppi classe-squadre oppure squadre composte da studenti di classi diverse.

I dibattiti mirano esplicitamente a:

1. Promuovere il senso civico attraverso il dibattito scolastico su temi globali, di sostenibilità e cittadinanza coinvolgendo studenti, insegnanti, genitori, la cittadinanza.
2. Sviluppare competenze di partecipazione attiva alla vita pubblica, innescando comportamenti virtuosi di cittadinanza. In ciascun dibattito due squadre si sfidano argomentando e sostenendo la loro tesi con opportune ricerche e prove.

Contro la povertà educativa a partire dalla scuola.

Volpi Alessandro

WeWorld Onlus, Milano, Italia

Una delle sfide di Europa 2020 è legata all'obiettivo di arrivare ad un tasso medio di dispersione scolastica nella Unione europea al 10%. WeWorld lavora da anni al fine di contrastare la dispersione scolastica,

soprattutto in quei territori italiani dove il dato è più consistente ed insidioso. Dispersione scolastica è quel fenomeno che porta molti studenti italiani a lasciare il banco di scuola presto, troppo presto (si stima ad oggi che quasi 2 ragazzi su 10 abbandonano la scuola in età dell'obbligo). Il danno è consistente soprattutto perché un adulto non formato avrà sempre meno possibilità di accedere alle opportunità migliori lavorative e sociali, con un'evidente fatica a tenere un tenore di vita adeguato e sereno. Meno istruzione, più povertà. Per poter rompere questo circolo vizioso della dispersione scolastica, WeWorld opera con progetti che hanno diverse attività ed in particolare si sviluppano affinché:

1. Il territorio possa esprimere le sue potenzialità, mettendo al centro la scuola e operando perché il territorio si trasformi in comunità educante; questo diventa la promozione di dibattiti aperti alla cittadinanza, percorsi formativi rivolti agli adulti, genitori e non, agli operatori grezzi (i commercianti).
2. Sviluppare metodologie inclusive negli ambienti scolastici ed educativi attraverso formazione mirata degli insegnanti, sistema di valutazione e di monitoraggio delle attività proposte agli studenti, metodologie di rinforzo delle competenze scolastiche e sociali.

Simposio. Beni Culturali: declinazioni per l'inclusione

Chair: Guarnieri Cristina, Università di Padova, Italia

Accessibilità e valorizzazione del patrimonio culturale: il caso della IV cella del santuario repubblicano dell'area archeologica a Brescia.

Arengi Alberto

Università di Brescia, Italia

La valorizzazione del patrimonio culturale è compatibile con la sua accessibilità? A chi è diretta l'accessibilità al patrimonio culturale? L'accessibilità è sempre inclusiva? L'inclusione può restituire vantaggi economici e di gestione? La risposta a questi interrogativi non è sempre immediata né scontata.

Pur tuttavia analizzando il 'vero' significato che è sotteso dai concetti sopra esposti è possibile giungere a risposte teoriche e pratiche che evidenziano come spesso le varie tematiche si sovrappongano quasi da diventare sinonimi inquadrabili nel più ampio concetto di sostenibilità. Il progetto di musealizzazione della IV Cella del Santuario Repubblicano dell'Area Archeologica a Brescia è paradigmatico e può illustrare efficacemente quanto sopra enunciato.

Armonie composte. Le periferie oltre il margine delle città.

Castiglioni Benedetta, Svalduz Elena, Zaggia Stefano

Università di Padova, Italia

Nell'attuale dibattito urbanistico il concetto di periferia appare sempre meno legato alla connotazione negativa di luogo del margine della città, o di non luogo. Che di fronte alle sfide imposte dalle attuali intense trasformazioni del territorio si possano concepire paesaggi di periferia, ricchi di valore e generatori di benessere per le persone che vi abitano, è opinione condivisa.

Il ciclo di incontri seminariali sul tema del paesaggio monastico nelle sue molteplici valenze ("Armonie Composte"), nato dalla convenzione stipulata nel 2015 tra l'Università degli studi di Padova e l'Abbazia di Praglia, intende analizzare e valorizzare la "lezione" dei monaci benedettini, attraverso la sollecitazione all'essenzialità e alla completezza, all'uso equilibrato delle risorse naturali, ma anche alla speranza nelle "risorse della vita". Sotto questo punto di vista il monastero può essere considerato luogo di raccolta di una comunità complessa, per sua natura includente, e diventare uno snodo strategico per il recupero di parti degradate degli insediamenti. Si tratta, quindi, di un punto d'osservazione sulle periferie assolutamente privilegiato, in grado d'ispirare una nuova filosofia di rigenerazione territoriale e urbana, in linea con le esperienze d'intervento sulle periferie, che costituisce uno dei più importanti banchi di prova per architetti, urbanisti e sociologi verso un nuovo modello di sviluppo urbano.

Strumenti mobili per la fruizione inclusiva dei beni culturali.

Orio Nicola

Università di Padova, Italia

È indubbio che la tecnologia possa fornire, e abbia già in molti casi fornito, strumenti innovativi per l'accesso ai beni culturali che possano adeguarsi alle abilità dei fruitori. Le disabilità motorie possono essere parzialmente compensate da adeguate interfacce di comunicazione (basate ad esempio sull'uso di telecamere che catturano lo sguardo) mentre le disabilità sensoriali possono essere parzialmente compensate dal trasferimento del contenuto informativo al canale sensoriale preservato (lettori automatici per non vedenti, visori con linguaggio dei segni per non udenti). Anche se tali sistemi sono ben lontani dal rispondere alle esigenze di ciascuno, la disponibilità di dispositivi mobili ha consentito di abbattere i prezzi degli apparati tecnologici e sta promuovendo la diffusione di nuovi sistemi inclusivi, anche per l'accesso al patrimonio culturale.

Il passo successivo potrebbe riguardare l'inclusione di persone con disabilità cognitiva. In questo caso gli strumenti mobili dovrebbero svolgere la funzione di mediatore tra il bene culturale e il fruitore disabile cognitivo, adattando le modalità comunicative e il contenuto informativo alle capacità di attenzione e comprensione. Esistono già strumenti che facilitano la comunicazione in caso di disturbi specifici, in particolare per l'autismo, ma tali strumenti non sono ancora disponibili per l'accesso completamente inclusivo dei beni culturali.

Symposium. Social networks analysis and inclusive policies

Chair: Vasca Francesco, University of Sannio, Co-chair: Salvini Andrea, University of Pisa, Italy

Social network analysis (SNA) is a consolidated method for the synthetic representation of relational dynamics among social network actors. This type of representations can be useful for the analysis of inclusive policies. In this framework, the Symposium entitled Social networks analysis and inclusive policies will present the potentialities of SNA for three different problems: social work, competition vs. generosity, and digital divide. The first presentation will discuss the relevance of the network modeling paradigm for the analysis of social work. The proposed analysis shows the importance for social workers to take into account both direct and indirect relationships of the users' networks if they really intend to create wider social inclusion levels. The second presentation of the Symposium is dedicated to a dynamic network model which includes the representations for the concepts of coopetition and cooperosity. These behaviors are investigated with respect to their effects and benefits for an inclusive network; in particular, possible actions that lead to a regression to the mean of the model, also in the presence of heterogeneous agents, are analyzed. The aim of avoiding the well-known adage the rich get richer and the poor get poorer is also discussed in the third presentation which is dedicated to the digital divide issue. The analysis of ten year data coming from the Italian Statistical Institute confirms the so-called Matthew effect in Italy: the continuously growing of technologies spread is not able to counteract a progressive impoverishment of the weakest parts of the population.

The "Network Model" in social work as a viable reference for inclusive practices.

Salvini Andrea, Psaroudakis Irene

University of Pisa, Italy

Social workers are professionals completely involved within the social inclusion processes in the framework of the territorial and local welfare systems. One of the practical and theoretical models to which social workers often refer in their daily activity is the so-called "network model". However, the application of this model is frequently limited to dyadic and triadic relations (such as the parental couple, the family network, the small group of teenagers, and so on). In this way social workers do not take account of the wider relational structure in which those dyads or triads are embedded; social networks could constitute a wider context in which factors that generate social unrest spread and diffuse. This paper argues that social workers should take into account both direct and indirect relationships of the users' networks if they really intend to create wider social inclusion levels. Drawing on established theories concerning network mechanism and dynamics, we advances the thesis

that the adoption of the "network model" in social work implies necessary to consider all direct and indirect relations of individuals as the main, though not exclusive, recipient of the interventions of the social worker. In fact, several studies have shown how the characteristics of "closure" of the networks are closely linked with situations of social disadvantage and vulnerability in health conditions and well-being, and produce social and relational forms of marginality and segregation. The adoption of social programs and policies that allow for widening the users' social networks, and connecting them to network clusters which could allow a more effective access to resources, forms the heart of interventions aimed at a more effective inclusiveness. This means that the social worker should broaden its professional range of activities from the "helping relation" with the individual users, to his/her wider social network.

Coopetition, cooperosity and regression to the mean.

Vasca Francesco, Riccardo Antonietta, Tangredi Domenico, Iervolino Raffaele

University of Sannio, Italy

Social network analysis is a consolidated method for the synthetic representation of relational dynamics among social network actors. Each node in the network represents an actor and, interpreted as a subsystem of a network model, is identified by appropriate indicators that describe its ability to perform a specific action. Indicators change over time depending on internal behavior and relationship between nodes. In particular, the indicators values determine if and how two nodes in the network are connected to each other. The inclusion is intended as the scenario when none of the nodes results to be isolated from the others. The network model is represented as a set of dynamically interconnected nodes characterized by the combinations of competition, generosity and cooperation. For each pair of actors, the competition (generosity) of one actor towards the other is identified by an increase (a decrease, respectively) of the indicator of the first actor as a consequence of their interaction. The combination of competing and generous representations with a cooperation between nodes leads to the coopetition and cooperosity behaviors which identify, respectively, competitive cooperation and generous cooperation. By considering each pair of cooperating agents, we say that the agent X is coopetitive vs Y (and Y is cooperose vs X) if their cooperation contributes to an increase of the indicator of X (and to a decrease of the attitude of Y). The dynamic evolution of the network as a whole emerges from the combinations of the interactions between all pairs of nodes. The time evolution of the network, depending on the intensity of the interactions among the nodes, can lead to two typical configurations. The most inclusive network corresponds to a topology with all-to-all connected nodes and the dynamic evolution of the model shows a regression of all indicators towards their mean, the so called consensus. In other situations a clustering can occur, i.e. the nodes separate into isolated subgroups. In this case the model shows the crucial role of the generosity (competition) of the lowest (highest) actor of each cluster in order to recover an inclusive regression to the mean for all agents over the network.

How to become "digitally poor": the Matthew Effect in Italy.

Bracciale Roberta

University of Pisa, Italy

In this presentation, we analyze the results of the Matthew effect in Italy in relation to the so-called "digital divide", in order to determine the processes of persistence or reinforcement of inequalities within the population. The Matthew effect describes a model according to which, over time, inequalities provoke the spreading of divisions among individuals and social groups on the basis of the well-known adage: the rich get richer and the poor get poorer. The central research question of this study is that to understand whether, when compared with a higher level of dissemination of technology over time, the adoption curves trace a model of progressive inclusion for the poor which approach the richest, or whether progressive increases are recorded in gaps. We will use secondary data analysis of micro data coming from the Survey "Aspects of daily life" administered by the Italian Statistical Institute and related to a period of ten years and we'll try find an empirically grounded answer to this research question. In terms of methodology, we propose and discuss indices of absolute and relative digital exclusion and marginalization to take into account the changing nature of the phenomenon. Furthermore, techniques of multivariate analysis (cluster analysis and multiple factor analysis) were also applied to detect any changes in the structure of variables and trajectories of the socio-demographic characteristics in question. The main results show the existence of a relative Matthew effect in

Italy: despite the effective increase in the spread of technologies among people, we are facing a progressive impoverishment of the weakest parts of the population.

Simposio. Vecchie e nuove marginalità al confronto con le sfide degli attuali sistemi di inclusione

Chair: Patrizi Patrizia, Lepri Gian Luigi, Lodi Ernesto, Università di Sassari, Italia

Il simposio si propone di esplorare varie esperienze e progettualità di inclusione attiva che hanno utilizzato il counseling come strumento di accompagnamento allo sviluppo di progetti di carriera. Le aree che verranno affrontate riguarderanno: reclusione e reinserimento, percorsi di messa alla prova per persone minorenni e per adulti, minori stranieri non accompagnati.

Il simposio cercherà di evidenziare l'importanza di occuparsi di persone minorenni e adulte in situazioni di vulnerabilità poiché raramente sono supportate nei loro progetti di carriera al di là della "semplice funzione di contenimento". Infatti, spesso non sono nella condizione di scegliere e impegnarsi in percorsi di carriera consoni alle esigenze personali e di contesto. La situazione è resa ancora più complessa dalla carenza strutturale della domanda di lavoro che si traduce in scarse probabilità di inserimento per la popolazione in cerca di lavoro (particolarmente critica per minori e adulti in condizione di vulnerabilità).

Urge dunque uno spazio di riflessione e proposte di cambiamento atte ad affrontare la complessità delle situazioni avviando una riflessione che possa proporre forme di azione inclusive per arginare i fenomeni di esclusione sociale dal mondo formativo e lavorativo. La sfida di questi ultimi anni riguarda la possibilità, per i soggetti che operano con le fasce sociali più a rischio di esclusione, di offrire percorsi di lavoro equo e dignitoso. La sollecitazione per relatori e relatrici andrà nella direzione della comunità inclusiva, delle azioni, funzioni e strumenti professionali atti a favorire equità e coesione sociale.

Cosa significa lavorare in carcere? Il lavoro dei detenuti tra legame sociale e crescita personale: caso di studio de "La Cooperativa Giotto" di Padova.

Zamperini Adriano, Menegatto Marialuisa

Università di Padova, Italia

In origine il lavoro in carcere per il detenuto aveva un ruolo punitivo e disciplinare. Oggi vi è un crescente riconoscimento scientifico che il lavoro sia un importante strumento di inclusione del singolo nella società, capace di incidere positivamente sul fenomeno della recidiva, contribuendo nel contempo allo sviluppo di abilità personali e sociali.

Attraverso il lavoro, il detenuto non impara solo una professione ma sperimenta di essere nel campo relazionale e simbolico della collettività. L'occupazione è in grado anche di agire sulle determinanti negative che abbassano il benessere soggettivo e la vulnerabilità. Sappiamo infatti che nell'incarcerazione i tipici "dolori del carcere" si associano negativamente con la recisione dei legami interpersonali (famigliari, amicali, lavorativi), provocando alienazione e inabilità sociale.

Il contributo intende analizzare il ruolo del lavoro per i detenuti quale fattore di inclusione sociale sulla base della distinzione tra "lavoro indecente", (l'occupazione in lavoretti incentrati sull'intrattenimento della persona) e "lavoro decente" (l'occupazione in lavori incentrati sulla crescita della persona e l'inserimento nella vita collettiva). Qui il concetto di "decenza" è inteso come conformità a criteri di dignità propri dell'essere-con-altri. Tale tema sarà sviluppato attraverso la presentazione di un case-study, ossia l'esperienza della Cooperativa Giotto all'interno del Carcere Due Palazzi di Padova.

Il lavoro in carcere, il lavoro quale strumento di riabilitazione per i detenuti, sono temi che per anni hanno formato oggetto di seminari, gruppi di studio.

Ciavarella Carla

Ministero della Giustizia, Italia

Da ultimo il ministro della Giustizia Orlando nei tavoli costituiti per gli Stati Generali dell'esecuzione penale, nel 2015 ha voluto inserire un tavolo di discussione e di approfondimento sui temi del lavoro e della formazione professionale per i detenuti, con lo scopo di individuare soluzione di sistema per assicurare opportunità

lavorative alle persone che si trovano ristrette negli istituti penali o che scontano la pena in misura alternativa. La ricerca di opportunità concrete e professionali per i detenuti ed ex detenuti è per certo l'unica possibilità effettiva di evitare il reiterarsi dell'attività criminale e quindi la possibile strada per l'attuazione di politiche di prevenzione sociale e riduzione della commissione di reati.

Tema impopolare quello del lavoro per i detenuti o ex detenuti. Il trend "populista" che connota il pensiero di molti, istituzioni comprese, non ha consentito di rispondere con efficacia a questo bisogno. Pertanto, nonostante i protocolli sottoscritti con le regioni, le disposizioni normative per favorire le imprese con sgravi fiscali in caso di assunzione di categorie svantaggiate, trova i dati sull'occupazione dei soggetti detenuti o ex detenuti, sempre tra gli ultimi posti delle statalistiche.

Serve ancora molto impegno da parte delle donne e degli uomini che lavorano nelle istituzioni a diversi livelli per promuovere con impegno e determinazioni azioni a sostegno di queste politiche del lavoro. Serve ampliare e condividere una metodologia di lavoro per obiettivi in grado di includere, integrare, contaminare.

Nel corso della sessione verranno illustrate alcune esperienze positive (buone prassi), storie che sono finite per l'assenza di sostenibilità nel lungo termine. Si proverà a ragionare sulle criticità di un sistema che nonostante le cornici normative non riesce a decollare.

Il progetto individualizzato nell'accoglienza dei MSNA (minori stranieri non accompagnati): opportunità e limiti.

Bussotti Barbara

Cooperativa Il Cammino, Roma, Italia

La relazione vuole mettere in evidenza come è cambiata l'accoglienza dei MSNA in una struttura residenziale per adolescenti che opera da oltre 20 anni, esponendo le difficoltà incontrate dal gruppo di lavoro con questo tipo di utenza, legate alla scarsità di risorse interne ed esterne per fornire risposte individualizzate. Il rischio di trascurare il progetto individuale e di mettere in atto interventi stereotipati può essere superato, di concerto con la committenza, attraverso la gestione di progetti che offrano da un lato risorse aggiuntive, in grado di consentire lo sviluppo di una progettualità articolata, dall'altro permettano l'interfacciarsi di diverse competenze di rete.

È possibile costruire relazioni laddove i professionisti e la comunità si incontrano: progetto pilota sulla messa alla prova di giovani adulti residenti nell'Empolese Valdelsa.

Montinaro Simonetta¹, Giannini Elena²

¹Università di Siena, ²Associazione Il Telaio delle Idee, Montelupo F.no (Fi), Italia

Se da una parte la società contemporanea ha affermato il rispetto dei diritti umani, dall'altra ciò che attiene alla giustizia è rimasto ancora legato alla logica della corrispettività. Il progetto che andremo a presentare si colloca nel contesto di "Giustizia riparativa" secondo quanto previsto dalla Direttiva 2012/29/ UE del 25 ottobre 2012 che istituisce le norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e fa esplicito riferimento alle modalità attuative dei "servizi di giustizia riparativa" come strumento di prevenzione della criminalità, sviluppo di sicurezza e promozione del benessere per tutte le parti coinvolte.

La nostra associazione, Il Telaio delle Idee, ideatrice e promotrice del progetto, per la realizzazione dello stesso, si avvale della collaborazione con la Cooperativa Di Vittorio, l'Associazione Psicoius e l'Università degli Studi di Sassari.

Nello specifico, il progetto pilota si realizza nell'area dell'Empolese Valdelsa, attraverso percorsi di riparazione e responsabilizzazione con i giovani adulti - che si avvalgono della legge n. 67 del 28 aprile 2014 per accedere alla probation processuale, già presente nel rito minorile (artt. 28 e 29 D.P.R. 448/88) - rispetto al reato commesso e al danno provocato a se stesso, alla vittima e alla società. Un percorso che incida positivamente sull'eventuale rottura dei legami, sulle ferite emerse in seguito al comportamento illecito e sulla riduzione delle recidive. Imprescindibile la creazione di un network di opportunità per l'attuazione di percorsi di *messa alla prova*, all'interno di realtà a forte vocazione sociale (partner di progetto) che metteranno a disposizione la struttura per accoglierli e dei tutor, adeguatamente formati, in grado di contribuire al monitoraggio del percorso compiuto dalla persona.

“Esclusivamente”. Costruire percorsi inclusivi per persone ed ambienti escludenti.

Giardini Mauro

Cooperativa sociale C.E.A.S - Centro Educativo di Accoglienza e Solidarietà, Roma, Italia

Trattare del tema dell'inclusione senza contestualizzarla in un ambito, è come giocare a nascondino nel pieno della notte senza nessuna illuminazione. Ma questa vastità e vaghezza mi offrono la possibilità di affrontare il primo tema che associo all'argomento: il “disorientamento”. Da 23 anni mi sveglio ogni mattina e compio azioni per aiutare l'altro a trovare la propria strada. Riflettere su queste azioni è impossibile senza pensare alle persone reali e tutto ciò porta ad un profondo senso di smarrimento. Questo primo tema mi serve per prender coraggio ed affrontare un viaggio che innanzitutto è dentro me stesso.

Il secondo aspetto che vorrei affrontare è dato dalla identificazione dell'opposto di “Inclusione”. Ho riflettuto a lungo sul come fare per creare ambienti e percorsi inclusivi e mi chiedo: ma da dove nasce questo bisogno? Esistono davvero degli esseri umani esclusi? Esclusi da quale sistema? Da chi? Con quale mezzo e per quale ragione? Ho provato a fare alcune riflessioni sulle categorie riconosciute da tutti come escluse e sulle eventuali cause dell'esclusione: non sono riuscito ad individuarne una sola che fosse “oggettivamente naturale”. Deduco che non esistono gli Esclusi. Esistono solo ambienti ed individui Escludenti.

Il terzo punto della riflessione al buio è riconducibile ad una equazione: Inclusione = Responsabilità. Lo considero come l'unico mezzo per contrastare gli escludenti. Una categoria di emozioni, ideologie, sentimenti, perversi meccanismi di difesa che si insinuano negli individui per demolirne la socialità più alta. Con la Responsabilità dobbiamo riprendere in mano l'Educazione e cercare con pazienza di riattivare nei soggetti contagiati le espressioni più belle della natura umana. La Responsabilità, attraverso l'Excludere, dà valore al “Rispetto” alla Solidarietà, al Sorriso e alla reciproca accettazione.

Per chiudere analizzerei il termine Accoglienza. Accogliere l'altro è, e forse sarà sempre, la più alta impresa per l'essere umano. La forma più elevata e profonda di umanità, quella che fa raggiungere l'aspetto più essenziale e naturale che richiama al bisogno di “appartenere” e alla consapevolezza di essere “voluto”. È questo forse il lavoro da fare per ridurre gli elementi escludenti che imperano ciclicamente nelle nostre società. Posso essere me stesso senza sopraffare il prossimo, posso essere migliore se accolgo l'altro e mi lascio accogliere da lui?

Nella nostra esperienza abbiamo cercato di rendere tangibile con delle iniziative la favola per cui “Gli uomini sono angeli con una sola ala: solo insieme possono volare”. Vi porterò alcune esperienze perché non sono un filosofo ma un educatore e così mi viene più facile raccontare l'inclusione.

Simposio. La formazione dei professionisti dello sviluppo territoriale inclusivo e della cooperazione internazionale

Chair: Carrino Luciano, KiP International School

Co-chair: Righetti Angelo, Rete Internazionale dell'Economia Sociale, Italia

In tutti i paesi del mondo, migliaia di pubbliche amministrazioni nazionali, regionali e locali spendono le loro risorse per lo sviluppo, ma nessuno degli attori che fa questo lavoro è specializzato in questo campo, perché lo sviluppo non s'insegna nelle università. Se ne insegnano frammenti come parte marginale delle discipline correnti: economia, sociologia, scienze politiche, storia, geografia, cooperazione o altre. Ma ogni disciplina lo interpreta come vuole e c'è molta confusione.

Fortunatamente, nella realtà esistono molte buone esperienze di sviluppo e di cooperazione che, tuttavia, non sono ancora sistemate, non sono collegate tra loro e non sono adeguatamente conosciute. Il saper fare, come spesso accade, precede il sapere.

Il Workshop vuole riflettere sulla possibilità di costruire una trans-disciplina dello sviluppo tenendo conto delle buone pratiche di tanti paesi e delle iniziative innovative che si stanno avviando nel campo della formazione. Si discute di come si possano formare professionisti che sappiano aiutare gli attori delle strutture pubbliche, associative e private a programmare e usare le risorse disponibili per fare sviluppo e a usare le opportunità offerte dalla cooperazione internazionale.

Si tratta di sviluppare capacità professionali nuove in chi lavora nelle strutture pubbliche e private che hanno il compito di contribuire a rispondere nel modo migliore ai bisogni delle persone. Nuove perché, in linea con

i cambiamenti profondi indicati dall'Agenda 2030 dell'ONU, devono trovare risposte inclusive che non fanno danni all'ambiente e aiutano a far funzionare le società umane in modo più equo, partecipato, pacifico e sostenibile.

Formare i ricercatori nel campo dello sviluppo umano e della cooperazione.

Castiglioni Ida, Giasanti Alberto

Università di Milano-Bicocca, Italia

Strategie della Cooperazione Italiana per la formazione degli attori dello sviluppo.

Materia Enrico

Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo

Percorsi innovativi di formazione per i professionisti dello sviluppo e della cooperazione internazionale.

Tommasetti Aurelio

Università di Salerno, Italia

Discussant: Righetti Angelo, Rete Internazionale dell'Economia Sociale, Italia

Conclusioni: Pomeranzi Bianca, KiP International School, Italia

Simposio. Dalle tecnologie digitali alle tecnologie sociali, per l'inclusione

Chair: Mazali Tatiana, Politecnico di Torino

Co-chair: Magone Annalisa, Torino Nord Ovest, Italia

La digital inequality e le nuove forme del lavoro 4.0.

Mazali Tatiana

Politecnico di Torino, Italia

Gli strumenti digitali sono spesso al centro dei dibattiti sulle vecchie e le nuove forme di disuguaglianza socio-culturale. Sotto il tema-ombrello "digital divide" rientra anche il problema del maggiore o minore accesso al lavoro indotto dalla presenza del digitale nei processi produttivi.

Alla domanda se il digitale, quando entra nelle catene produttive, aumenta o diminuisce le disuguaglianze in termini delle competenze necessarie a gestire flussi produttivi organizzati, purtroppo la risposta non è mai univoca. Non soltanto perché diverse sono le forme che l'industria assume, rispetto al prodotto, al settore, ai mercati, alla tipologia di impresa... ma anche perché il digitale è un concetto polimorfo, che cambia secondo gli strumenti nei quali si concretizza, nel modo in cui lo si adopera. Il punto chiave è comprendere la cosiddetta *domestication* digitale, ossia come le persone e gli strumenti si com-prendono gli uni negli altri, come si modificano a vicenda. L'intervento che introduce il simposio affronterà il tema della *digital inequality* alla luce di alcune trasformazioni del lavoro rintracciabili nel nuovo paradigma dell'Industria 4.0.

L'inclusione nelle tre fasi dell'interazione uomo-macchina.

Bagnara Sebastiano, Pozzi Simone

BSD Design, Italia

La storia dell'interazione uomo-computer può essere suddivisa in fasi diverse, a cui corrispondono diversi problemi da affrontare, diverse strategie di progettazione della tecnologia e diversi obiettivi per un'ottimale interazione uomo-computer. L'intervento descriverà le diverse fasi e i diversi approcci all'inclusione in ciascuna di esse. Descriveremo innanzitutto la fase degli Human Factors, legata all'ottimizzazione e all'eliminazione dei problemi di interazione, poi la fase degli Human Actors, con l'enfasi sul design partecipativo e sugli ambienti intelligenti, ed infine la fase attuale delle ecologie digitali, dove la tecnologia agisce in maniera poco visibile e spesso in modo autonomo rispetto agli input degli utenti.

L'intervento inquadrerà il tema dell'inclusione come un esempio del trend attuale della personalizzazione, mostrandone le similarità e le differenze. I trend e le tensioni attuali concluderanno l'intervento. In particolare si discuterà del passaggio dall'interazione uomo-computer all'integrazione uomo-computer, della spinta alla riduzione dei costi attraverso la ridefinizione del ruolo dell'utente, del mutamento radicale del concetto di interfaccia verso dimensioni sempre più private, o verso l'ambiente sociale.

La ricerca per dispositivi medici people_centred.

Biasco Carlo

INAIL, Italia

La tecnologia è da sempre una protagonista nell'aiutare alla progettazione del dispositivo medico (protesi, ortesi e ausili) più appropriato possibile rispetto alle esigenze della persona. Saranno al centro dell'intervento una breve storia e i più recenti sviluppi delle attività di Ricerca del Centro protesi Inail che, dal 1961 accoglie persone con disabilità motoria sia infortunati sul lavoro, sia assistiti del Servizio Sanitario Nazionale.

Fin dalla sua fondazione il Centro Protesi Inail si è occupato di ricerca e sperimentazione. A Budrio infatti nel 1965 nasce la prima protesi mioelettrica. Denominata Inail-CECA la protesi mioelettrica fu il risultato di un progetto e di una collaborazione a livello europeo. Anche oggi, come allora, l'attività di ricerca del Centro vede le collaborazioni come un punto di forza perché per ottenere risultati significativi, occorre interagire e collaborare con partner qualificati. Non solo nuove tecnologie, ma un sistema di partnership che utilizza al meglio l'integrazione tra competenze e specificità diverse per mettere a disposizione di tutte le persone con disabilità, strumenti che ne migliorino la qualità della vita.

Le reti wireless comunitarie come processi di innovazione sociale nella società digitale.

Magaudda Paolo, Crabu Stefano

Università di Padova, Italia

L'intervento descrive il processo di costruzione delle reti wireless comunitarie, ovvero nuove infrastrutture emergenti, costruite e autogestite "dal basso", da appassionati e cittadini interessati a collaborare su base volontaristica con l'obiettivo di generare un nuovo modello di comunicazione digitale alternativo a Internet e ai servizi commerciali. A partire dai dati raccolti attraverso una ricerca qualitativa sulla nascita e sviluppo della principale RWC attiva in Italia, l'intervento metterà in luce come queste esperienze rappresentino una peculiare forma di innovazione sociale, là dove un insieme di individui cooperano al di fuori delle tradizionali istituzioni e centri di ricerca per dare vita a una nuova infrastruttura capace di sostenere la partecipazione e l'inclusione sociale nella società digitale.

Il progetto PIE News e la piattaforma commonfare.net: coprogettare per una nuova forma di welfare partecipativo.

Bassetti Chiara¹, Teli Maurizio²

¹Università di Trento, Italia, ²Madeira Interactive Technologies Institute, Portogallo

L'intervento presenta il progetto PIE News, finanziato dalla Commissione Europea all'interno del programma Horizon 2020, e la piattaforma commonfare.net che ne costituisce il principale strumento e risultato. Nel momento in cui le principali piattaforme digitali propongono modelli di iper-sfruttamento del lavoro o mercificazione delle relazioni sociali, PIE News sta costruendo una tecnologia "altra", commonfare.net, orientata alla collaborazione sociale come fonte primaria di ricchezza collettiva. Tra gli obiettivi principali del progetto, la comprensione e la promozione di forme alternative e sostenibili di gestione dal basso delle risorse, lo sviluppo di modelli economici diversi da quello capitalistico e di strumenti di welfare partecipativo basati sulla condivisione e la cooperazione di persone e comunità allo scopo di migliorare le condizioni di vita. L'intervento presenterà le attività di ricerca e di co-design condotte dal consorzio di progetto insieme a molte persone in diversi paesi europei - in particolare Italia, Croazia e Olanda - coinvolti in commonfare.net.

Symposium. Social inclusion through joint career dialogues
Chair: Young Richard A., University of British Columbia, Canada

Social inclusion is recognized as both a process and an outcome for individuals to feel valued and participate as full members of society. It is achieved in many domains and in many ways. Employment and education are two domains in which social inclusion is achieved in western industrialized countries. This symposium addresses how conversations about career-related issues between people (friends, family members, co-workers, and professionals) can facilitate broad career goals and specific social inclusion outcomes.

Social inclusion through life and career design dialogues: the reflexivity processes.

Pouyaud Jacques

University of Bordeaux, France

Life and career design dialogues (LCDD) (Guichard, 2008; Guichard, 2009; Collin & Guichard, 2011) aim to help clients identify desirable future prospects, both personal and professional, that may give meaning to their lives, and to specify the means to achieve them (Savickas et al., 2009). This counseling intervention process forms part of the more general paradigm of life designing (Savickas et al., 2009). The main goal for this counseling is fostering “reflexivity” of individuals with regard to their investment in their various spheres of life. The communication presents a case study to illustrate how the processes of reflexivity based on dialogues about working activities can support resilience and better inclusion into the world of work. Ms. V. is a 38-year-old woman. She works as a social service assistant for about 26 years. At the beginning of the sessions she just recovered from burnout, and she met the counsellor in order to find new professional perspectives. Ms. V said that she can’t work anymore because she feels tired and powerless. The career counseling interview was conducted using both methods of dialogues for life and career design dialogues (LCDD) and self-confrontation (Larsen, Flesaker, & Foundation, 2008; Valach, Michel, Dey, & Young, 2002). The communication presents an analysis of a video extract showing a key moment of reflexivity that occurs during the counselling session, and its video confrontation with the counsellor, Ms. V and the researcher.

Career choices and social inclusion: a Brazilian perspective.

Dutra-Thomé Luciana¹, Texeria Marco²

¹Federal University of Bahia, ²Federal University of Rio Grande do Sol, Brazil

Brazil presents structural socioeconomic inequalities affecting youth insertion trajectories in the labor market. The most serious form of social disengagement, in which young people are neither studying nor working (NEET situation) is formed by low-income young mothers and individuals with maximum high school degree. At the national level, these conditions are aggravated in cases of minority groups (African-Brazilians, Indigenous, women). They face difficulties finding a job and most of those working have low-paid jobs and do not have perspectives of professional and personal growth. To increase the chances of inclusion of young people with this profile, in the last decade, a series of governmental public policies were taken in order to raise their educational and professional level university and / or professional education, both at the level of technical education and higher education. In addition, affirmative policies were implemented aiming at favoring the entry of minorities (especially African-Brazilians and low-income individuals) into higher education. Unfortunately, there have been high rates of dropout and low school achievement by these students. Despite their interest in higher education, these students often find it difficult to construct a satisfactory life and professional project (including the place of higher education in these projects). Career counseling interventions aimed at this public might be a strategy of social inclusion insofar as they can favor retention in higher education and, more importantly, the construction of a significant life and career project. In this presentation, we will illustrate a career counseling intervention based on Contextual Action Theory targeted at low-income higher education students. This intervention seeks to promote reflection on life and career projects through the involvement of significant others (e.g., family, friends, counselors) with whom young people develop joint actions and projects. The objective is not only to support the development of projects and the achievement of participants’ goals, but also to demonstrate that these projects are socially constructed through dialogues established between them and a significant other participating in their context of development.

Metaphor imprisons dialogical self: the delimitations of knowing, being, and doing in a discursively bound world.

McIlveen Peter, Creed Allison

University of Southern Queensland, Australia

Personal identity is constructed in and through discourses—past and present—such that discourse is the substance of identity and the relational process by which identity comes into being. In this way, identity is formed of talk, text, gesture, and symbol, through everyday interactions with others, such as conversations. Thus, identity cannot exist outside the boundaries of discourse. Social constructionist researchers must therefore apprehend the grammar of language in order to understand how identity is formed and functions within discourse. Metaphor is ubiquitous in everyday language and, arguably, it is intrinsic to meaningful talk, text, gesture, and symbol. Vocational psychology is yet to grasp the centrality of metaphor to the construction of identity in the context of career. This presentation overviews concepts and methods that furnish an operational definition of metaphor and its effects on identity construction and co-construction in and through discourse.

Finnish adolescents and the school: theory-driven relevant dimensions for work transitions.

Parada Filomena, Salmela-Aro Katariina

University of Jyväskylä, Finland

Adolescence is a unique time of transition with major changes occurring in multiple life domains. These changes establish a complex and often constraining interplay with socially structured opportunities and limitations. School and peers are two critical domains for adolescents' development, with the potential to enhance or hinder individuals' ability to feel or be included. Education transitions not only coincide with developmental tasks in other life domains (e.g., family relationships), but also often entail changes in peer networks and relationships, as well as the need to make choices with implications for adolescents' further education and future career. Therefore, it is important to understand the long-term effects of dimensions such as peer support or adolescents' goals about the future on individuals' development, specifically on their education or work-related transitions. It is the aim of our presentation to, from a developmental life-span perspective, explore theory-driven relevant dimensions that help to understand the diverse education and occupational pathways of Finnish youth. To achieve our aim, we will explore FinEdu datasets to identify a subgroup of interconnected variables describing patterns and sub patterns of outcomes indicative of the ways in which peer relationships and goals about the future develop over time and impact on individuals' education and work transitions. FinEdu data sets provide a multi-level, process-oriented perspective into Finnish adolescents' developmental/education trajectories from early to late adolescence and young adulthood. In our exploration and discussion of the data we will endorse a diverse pathways view, which will allow us to gain insight into and identify the ways in which adolescents develop life enhancing or life defeating careers.

Facilitating social inclusion through goal-directed project support.

Silva Vanessa, Chevalier Magali, Lanner de Moura Marcos, Pradhan Kesha, Record-Lemon Rose, MacKenzie Meredith, Young Richard A.

University of British Columbia, Canada

This presentation describes the process of social inclusion from the perspective of goal-directed action. Social inclusion is defined as the process of improving the terms for individuals and groups to take part in society (World Bank, 2017). However, this process has not been explicitly described using a goal-directed lens. By applying contextual action theory (CAT), we illustrate social inclusion as a process comprised of goal-directed joint actions and projects. We discuss how the joint activity between two or more individuals facilitates inclusion for people in particularly vulnerable situations. Although perhaps not initially evident in human action, social inclusion can be thought of as a goal. Some individuals have significant barriers to engaging in actions to reach social inclusion by virtue of their social status, gender, disability, place of origin, sexual orientation, and so on. We illustrate how social inclusion is fostered through joint conversations between the person seeking inclusion and people in the society or cultural group in which the person seeks to be included. We describe how individuals can engage in joint actions and projects pertinent to social inclusion in different

contexts, including the home, school, workplace, community settings, and so on. The meaning of social inclusion and expected processes to engage in relative to it vary individually and from context to context. Using examples from previous and current research, we illustrate aspects of social inclusion, including how individuals engage in joint actions in diverse contexts and various relationships. Specifically, we focus on how newcomers to Canada engage in joint actions with different gatekeepers with the goal of social inclusion. These gatekeepers include teachers, social workers, friends, or other community members that help the individual advance towards social integration. By highlighting the ways in which individuals engage together in the process of goal-directed joint action, we can develop more effective means to support newcomers and their respective gatekeepers in this integration process. Identification of these goal-directed joint actions provide a framework by which various stakeholders can take practical steps towards participating in the social inclusion process of vulnerable others. Focusing on the joint goal-directed nature of social inclusion helps to shift the narrative of inclusion to one in which all individuals play an ongoing and dynamic role.

Symposium. Qualitative career assessment: addressing challenges, coming of age

Chair: McMahon Mary, University of Queensland, Australia

Qualitative career assessment is coming of age as career guidance and counselling practices shift inexorably towards greater use of narrative processes. Informed by a shared philosophy that values storytelling, reflection, and meaning making in the construction of identity as well as emotion, subjectivity, and intuition, qualitative career assessment and narrative career counselling are both viewed as somewhat ‘contemporary’ approaches to career guidance practice. Qualitative career assessment has a long history that largely has been overshadowed by its quantitative counterpart which has served, and continues to serve, the field well. Despite the different philosophical bases of quantitative and qualitative career assessment exploiting their complementarities could potentially strengthen practice. The shift towards greater use of storytelling practices has not been without its challenges, foremost of which are questions about ‘how’ exactly practitioners ‘do’ narrative career counselling which emphasises client-counsellor relationships and dialogue and de-emphasises formulaic and linear approaches. Not surprisingly, qualitative career assessment is also open to similar challenges. Despite this, practice has moved ahead of theory and research and a proliferation of qualitative career assessment processes has emerged. While on one hand this could be viewed positively because it responds to needs in the field, on the other hand there could be a danger that in hastening the advance of qualitative career assessment, rigour and trustworthiness could be compromised. Moreover, just as the dominant quantitative traditions of career assessment have emerged from western, predominantly American, settings and been challenged about their ability to cater for non-western and diverse populations in diverse settings, so too is a similar pattern emerging in the history of qualitative career assessment resulting in similar challenges. This symposium considers emergent challenges for qualitative career assessment with a view to proposing an agenda for future research that will strengthen the place of qualitative career assessment in the field and foster its further development. Presentations address the challenges for qualitative career assessment of integrating quantitative and qualitative career assessment, identity construction, rigour and trustworthiness, and social inclusion.

Integrating quantitative and qualitative career assessment.

Watson Mark

Nelson Mandela Metropolitan University, South Africa

This presentation considers the two seemingly distinct approaches to career assessment that prevail in our discipline at this time: quantitative and qualitative career assessment. The former approach is the dominant form of assessment and is based on a logical positivist approach that believes in measurement with its emphasis on objectivity and linear cause-effect processes. As such, it should more correctly be referred to as an approach that focuses on testing and on psychometric definitions of an individual’s career behaviour. The latter is a burgeoning approach that has received much impetus from constructivist and social constructionist approaches that emphasise subjectivity and narratability. The proponents of qualitative career assessment argue that this approach is better able to meet the challenges of career assessment of individuals in the rapidly changing and

complex world of work of the twenty-first century. These two approaches have been portrayed historically in the literature in opposition to each other, as being on a continuum from testing through to assessment. There is a growing trend, however, to place these two approaches in juxtaposition. In so doing, it is possible to find middle ground, for testing to complement assessment and vice versa. Blustein (2006) identifies such middle ground as moving testing from its historical purpose of prediction towards exploration and explanation. Further, McMahon and Watson (2015) believe that learning could be the unifying theme that helps quantitative and qualitative assessment co-exist. This presentation describes the Integrative Structured Interview (ISI) process (McMahon & Watson, 2010, 2011) as an example that integrates quantitative test results within a qualitative storytelling approach. The presentation concludes by considering the quantitative growth of qualitative forms of career assessment against the challenge raised by McMahon and Watson (2015) to consider the emerging concern for some form of qualitative control of qualitative assessment.

Metaphors in career narratives: unity of opposites.

Meijers Frans

The Hague University, Netherlands

Narrative counselling for career construction is founded on the idea that in order to survive and thrive on the 21st century labour market, individuals must reflexively construct their identities. The most well-known theory is the Career Construction Theory (CCT). The idea behind this theory is that individuals attribute meaning to their vocational behavior and that this meaning “is held in implicit themes that weave through explicit plots that compose the macronarrative about vocational identity” (Savickas, 2011a, p.26).

While CCT clearly shows the importance and content of the external dialogue and the facilitator’s role in uncovering the internalized story, the dialogue within the client and its dynamics is largely neglected. The dynamics of the internal dialogue can, in part, be made visible with Dialogical Self Theory as in this theory the Self is seen as “a dynamic multiplicity of I-positions”, voices that can talk to each other and reposition themselves. In addition, we suggest that metaphors play a crucial role in this repositioning, as they form a bridge between emotions and new understandings. They do so because metaphors (1) resonate with the emotional brain, (2) are specific and clear enough to be put into words and (3) are fuzzy enough to leave room for expansions and interpretations. In our research we found three kinds of metaphors that play a role in the inner career dialogue: the thread, the nudging, and the crystallizing metaphor. The thread metaphor provides continuity in the developing narrative. The movement between I-positions is often the result of a nudging metaphor and new I-positions are frequently expressed in the form of a crystallizing or solution-based metaphor. Each of these three ‘types’ of metaphor plays a different role in bridging emotions and cognitions and help in the construction of a career identity.

How do we ensure that our qualitative assessment methods, in practice and research are both rigorous and trustworthy?

Reid Hazel

Canterbury Christ Church University, UK

Studies of qualitative assessment methods in work with clients, such as narrative and other constructivist approaches, explain the theoretical background, outline the methodology and then explicate how to apply the model, but they are less able to measure effectiveness of the approach outlined. Yet whether a quantitative or qualitative assessment approach for career counselling is used, effectiveness is always difficult to measure precisely, because of other influencing factors in a person’s life; but this is certainly more of a challenge for qualitative approaches. There is though, a need for measurement of the effectiveness for qualitative assessment methods and models, as money and other resources need to be accounted for. As in any approach, and particularly those that are new and being tested, there will be flaws that need to be exposed, paid attention to and the approach will need to be developed further. But criteria based on the natural sciences developed within a ‘western worldview’, cannot begin to capture the effects of such approaches in diverse communities in a rapidly changing world. We need a different discourse that is not based on positivistic and quantifiable measurements of quality. To avoid the ‘crisis of interpretation’ we need reflexive approaches that derive from different criteria - other ways of considering rigour and trustworthiness that pay attention to context, history and culture and avoid the slide into over-psychologised claims of individual meaning-making. Drawing on the

work of Richardson (1997) and Speedy (2008), this presentation will consider criteria that have been developed more broadly to 'validate' interpretive and narrative research, and adapt the same for qualitative career assessment.

Social inclusion and qualitative career assessment.

Bimrose Jenny

University of Warwick, UK

Social inclusion refers to the process of making all groups of people within a society feel valued and important, necessary because some groups are marginalized and denied equal access to benefits enjoyed by mainstream society. Systemic social disadvantage is most usually, though not always, suffered by minority groups within society – for example, because of a particular sexual orientation, or those suffering from disability, or within a particular age group (either young or old). Whilst not being a minority population, women suffer from social exclusion on a worldwide basis. When gender intersects with other dimensions associated with marginalization, like age, the disadvantage suffered by women becomes more complex and can increase.

A fundamental purpose of career guidance and counselling is to support all individuals in realizing their full potential. This implies a strong social inclusion agenda for career practice, with a need to respond to different dimensions of inequity and to the consequences of their intersection. It can be argued that new theoretical approaches are more context sensitive and therefore more likely, and able, to respond to social inclusion. Yet where new approaches have been developed, robust, accessible and detailed accounts of how, exactly, these new approaches to practice have been integrated into practice, particularly those that demonstrate benefit to clients, seem to be scarce. Indeed, the evidence relating to the efficacy of career interventions overall is in need of strengthening, including the need to demonstrate the positive impacts of new approaches, including qualitative career assessment.

Using career construction interviews, at the heart of which was an approach to qualitative assessment, a pilot evaluation of a narrative approach to practice with mid-career women in England was recently conducted. This approach sought to identify patterns and themes in the narratives of these older women, with the purpose of working within the realities of their life contexts to develop a life story. Using subjective appraisal, via interviews, the clients were able to identify personal meanings that helped them reflect on their lives. Results indicated apparently contrasting views of impact for women in mid-career transition, to be discussed.

Symposium. New directions in the psychological study of working

Chair: Blustein David L., Boston College, USA

In order to create a more inclusive and relevant vocational psychology, our profession needs to face one of the most challenging issues confronting societies across the globe: providing sufficient and decent work for all of those who want and who need to work to support themselves. In the shadows of the Great Recession, the nature of working itself has been transformed, as reflected by sluggish employment rates, compressed wages, and growing inequality. In addition, the recent election results in the U.S. coupled with the Brexit decision in the U.K. underscore both the anxiety that exists about work and concerns about how societies are grappling with the changes evoked by deindustrialization and the information age. In this symposium, we identify a number of important new research and theory development directions in the psychological study of working, which advance knowledge about the impact of these radical shifts on people and communities.

The first presentation provides a framework for considering the massive challenges that are evoked by growing populist and right-wing movements, highlighting specific recommendations for counseling and vocational psychology to develop thoughtful solutions to the work-related factors that are contributing to these movements. The second presentation presents a new theoretical model derived from the Psychology of Working Framework (Blustein, 2006, 2013)--the Psychology-of-Working Theory (Duffy et al., 2016). The third presentation explores the experience of otherness among unemployed adults in Portugal. Using narratives that convey the impact of this social dislocation, this presentation will document the impact of unemployment, culminating in a discussion of viable intervention strategies. The fourth presentation reviews the development

and validation of the Decent Work Scale. The discussant, a leading vocational psychologist, will examine these presentations in light of emerging changes in psychological discourse and the world of work.

Political transformations and vocational psychology: challenges and opportunities.

Blustein David L., Kenny Maureen E., Diamonti AJ, Gutowski Ellen

Boston College, USA

The surprise victories of the Brexit movement in the U.K. and Donald Trump in the U.S. have shaken up assumptions around the world about the broader political context of work, human rights, and individual/collective well-being. The emerging political realities represented by the rising populism from right-wing movements have generated a wide array of causes that bear directly on core assumptions in vocational psychology. One of the major issues in recent years has been very real concerns about the future of work' the impact of deindustrialization coupled with the growing role of automation and robotics is significantly diminishing opportunities for many people around the globe. In addition, many voters in favor of Brexit and Trump have voiced feelings of alienation and expressed that academics and professionals have not listened to their concerns about work. Furthermore, the undercurrent of racism, sexism, and othering of marginalized communities is a major concern as Western nations increasingly confront backlash to multiculturalism and diversity.

In this presentation, we review some of the challenges that the current political situation has evoked for vocational psychology and highlight important opportunities for our field. Some of the issues that will be reviewed include: 1) the need for research that directly elicits the experiences of poor and working class individuals; 2) a thoughtful exploration of experience-near discourses in relation to critical discourses about work and related issues; 3) the utility of infusing critical consciousness into existing and emerging career interventions; 4) policy-based research that will inform efforts to manage the impact of globalization and that will provide evidence-based critiques of neo-liberal economic policies; 5) and the importance of integrating human rights and decent work initiatives into vocational psychology research and practice.

The psychology of working theory.

Duffy Ryan D.¹, Blustein David L.², Diemer Matthew³, Allan Blake A.⁴, Douglass Richard P.¹, Autin Kelsey L.¹, England Jessica W.¹, Velez Brandon L.⁵

¹University of Florida, ²Boston College, ³University of Michigan, ⁴Purdue University, ⁵Columbia University, USA

This presentation will provide an overview of the recently developed Psychology of Working Theory (PWT). Building from research in vocational psychology, multicultural psychology, intersectionality, and the sociology of work, the newly developed theory is intended to capture the work experiences of all individuals, particularly those experiencing high levels of economic constraints and marginalization. The centerpiece of the theory is decent work, which contains five main components. In this presentation, the concept of decent work will be defined by reviewing its components and reviewing hypothesized predictors and outcomes of securing decent work. The main predictor variables in the model are contextual and include economic constraints and marginalization experiences. These contextual variables are proposed to both directly and indirectly link to decent work through two mediator variables, work volition and career adaptability. Additionally, several variables are proposed to moderate the paths connecting the contextual predictors to the mediator variables and decent work. These include proactive personality, critical consciousness, social support, and economic conditions. Finally, securing decent work is proposed to meet survival, social connection, and self-determination needs, which in turn predicts work-related and general well-being. After reviewing the core components of the model, the remainder of the presentation will highlight the growing empirical literature testing this model with samples of working adults, specifically studies focusing on LGB and ethnic minority individual's experiences in the world of work. Practical implications from these studies will also be discussed.

Being unemployed: tales of otherness.

Santos Eduardo J.R., Ferreira Joaquim A.

University of Coimbra, Portugal

Unemployment results from a process of social selection, and therefore turns into experiences of social exclusion and otherness (Whiteside, 2013; Zukas, 2001). (Otherness reflects the experience of feeling disconnected from society, and at times, from oneself.) While modernity is based on claims of a world of rationality, justice and well-being, which identifies work as a core value for individuals and society, the reality of life for many people is one of psychological and economic devastation where unemployment and precariousness reigns. It is within this paradoxical context that the labor bonds attaching persons to reality are broken. One of the prevailing questions for many unemployed people is no longer to have or to not have employment; rather, the challenge is how does one engage in survival without access to market-based work? Throughout this process of unemployment, painful feelings arise, transforming one's occupational identity, and many related psychological associated structures into a sense of otherness.

In this presentation, we review narratives from unemployed individuals, collected in interviews by the presenters in Portugal, which illuminate this traumatic situation. One of the major thematic findings from this study is that the participants engaged in a social construction process of building an unemployed person's identity (Guimarães, Demazière, Hirata, & Sugita, 2010). Secondly, we learned that we need to deepen our knowledge about this transition. Some of the directions of this deepened knowledge include identifying means of helping the unemployed to deconstruct this alien identity, and to address issues ranging from social class, to gender, to ethnicity to symbolic capital which optimally may redeem citizenship, motivation, and occupational engagement. From the testimonies of unemployed individuals, we demonstrate clear evidence of an unemployment construction process that needs to be understood and deconstructed in counseling. The counseling strategies that we have identified center around empowerment and other means of social action.

Decent Work Scale: development and validation.

Duffy Ryan D.¹, Allan Blake A.², Blustein David L.³, England Jessica W.¹, Autin Kelsey L.¹, Douglass Richard P.¹, Ferreira Joaquim A.⁴, Santos Eduardo J.R.⁴

¹University of Florida, USA ²Purdue University, USA ³Boston College, USA ⁴University of Coimbra, Portugal

Decent work is the centerpiece of the recently developed Psychology of Working Theory (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). The International Labor Organization (ILO, 2008, 2012) identified five components of decent work: (a) safe working conditions, both interpersonally and physically, (b) hours that allow for rest and free time, (c) organizational values that align with family and social values, (d) adequate compensation, and (e) access to fair health care. Recently, efforts have been made to develop an instrument to measure decent work (Duffy, Allan, et al., 2017) and the following presentation will report on these efforts. Specifically, the newly developed Decent Work Scale (DSW) will be described and validity evidence will be demonstrated. Additionally, efforts to validate versions of this instrument in non-American countries will be presented and suggestions on using the instrument in future studies will be discussed.

Discussant: Cinamon Rachel Gali, University of Tel Aviv, Israel

Simposio. L'invecchiamento associato alla disabilità: diritto all'inclusione e qualità della vita

Chair: Pinzauti Antonella, General Manager Milc Foundation, Milano, Italia

Sia le persone con disturbi dello sviluppo intellettuale (DSI) conclamato (circa 1,5% della popolazione) che quelle con funzionamento intellettuale limite (circa 13%) hanno un'aspettativa di vita più bassa, una maggiore vulnerabilità psichica e somatica ed una prevalenza di malattie e disturbi molto più elevata, sempre sia dal punto di vista mentale che fisico. La prevalenza di tutti i principali disturbi psichiatrici è almeno quattro volte superiore a quella della popolazione generale e l'età d'esordio è molto più bassa. Particolarmente spiccata è la compresenza di disturbi dello spettro autistico.

Negli ultimi quindici anni l'aspettativa di vita media delle persone con disabilità intellettiva è aumentata considerevolmente, pur rimanendo più bassa di quella della popolazione generale di circa 10 anni per le forme

lievi e 20 per quelle più gravi. Poiché, come suddetto, la disabilità intellettiva rappresenta una condizione di estrema vulnerabilità neuropsichica, questo allungamento della vita si è associato ad un incremento della prevalenza di problemi di salute mentale legati all'invecchiamento molto più grande di quello registrato nella popolazione generale. Ciò vale soprattutto per la demenza, che sembra colpire fra il 30 ed il 40 per cento delle persone con DSI. Nella sindrome di Down la malattia di Alzheimer arriva ad interessare una persona su due e, in almeno un terzo dei casi, già intorno ai 40 anni.

Questa condizione di sommazione di disfunzioni cognitive insorgenti in età diverse della vita rappresenta un fattore di vulnerabilità complessa e di multimorbilità, ovvero di maggior incidenza di ulteriori problemi neuropsichici, relazionali e fisici di varia natura, e si associa ad elevati bisogni socio-sanitari, che, non accolti da sistemi adeguati, determinano gravi problemi gestionali a costi molto alti. Nelle persone con DI la demenza è difficile da diagnosticare, soprattutto in fase iniziale.

Le prime difficoltà riguardano la presentazione clinica, che è sostanzialmente diversa da quella della popolazione generale e che richiederebbe pertanto l'applicazione di criteri diagnostici specifici, che sono invece sconosciuti alla maggior parte dei medici. Un altro grande problema è costituito dall'ombreggiatura che la disabilità intellettiva ed i disturbi psichiatrici a questa frequentemente associati possono esercitare sui sintomi di demenza o di altre condizioni neuropsichiatriche. Ulteriori difficoltà sono legate alle fonti di informazioni d'interesse clinico e alla metodologia della valutazione.

L'applicazione alle persone con DI delle scale di valutazione sviluppate per la popolazione generale ha manifestato notevoli problemi di validità. Gli strumenti di screening ed i test neuropsicologici, come il Mini-Mental State Examination, determinano effetto pavimento, cioè risultati che si appiattiscono verso il basso, nella maggior parte delle persone con disabilità più grave e non permettono d'individuare un'unica soglia di cut-off nelle forme lievi e moderate.

Nonostante queste evidenze le persone adulte e anziane con DI hanno un tasso molto più basso di assistenza adeguata ai bisogni di salute (solo circa un terzo della popolazione) e difficoltà molto più grandi nel raggiungere i servizi. Vengono denunciate e rilevate gravi difficoltà di accesso alla diagnostica e alla specialistica ambulatoriale del servizio pubblico, dovute alle modalità di prenotazione delle visite, alle sedi ambulatoriali non sempre facilmente raggiungibili e accessibili, ai tempi di attesa eccessivi, alla scarsa accoglienza dei medici, non preparati ad affrontare le specificità sanitarie e comportamentali. Sono frequenti i casi di pazienti a cui vengono rifiutate, per "mancanza di collaborazione", visite o indagini diagnostiche strumentali faticosamente prenotate. Anche i reparti ospedalieri hanno difficoltà ad accogliere adeguatamente le persone con DSI. Il bisogno di formazione riguarda anche gli operatori socio-sanitari, gli educatori, gli assistenti di base, i familiari e gli altri caregiver non professionisti.

Le attuali carenze valutative sono legate a limiti ancor più grandi dei sistemi socio-sanitari e gestionali, a loro volta determinati da difetti culturali ampi e di vecchia data. L'idea che le persone con DSI attraversino tutte le fasi della vita è infatti relativamente recente. Il primo documento internazionale che vi fa riferimento è datato 2001 ed i primi dati europei sui problemi di salute sono del 2008. La prima indagine italiana risale al 2004 e per trovare considerazioni più consistenti si deve arrivare addirittura al 2010 e 2011, quando sono stati prodotti rispettivamente il capitolo sull'età senile del *Consenso Intersocietario sulla Promozione della Salute Mentale nelle Persone con Disabilità Intellettiva* ed il congresso della Società Italiana per lo studio del Ritardo Mentale su *le Fasi di Transizione*.

I principi di Edinburgo, prodotti nel 2001 da un gruppo internazionale di esperti capitanato da Wilkinson & Janicki, rappresentano ancora un buon riferimento per la cura e l'assistenza della persona anziana con DI.

Recentemente l'NTG (National Task Group on Intellectual Disabilities and Dementia Practices) americano ha prodotto indicazioni più dettagliate per l'offerta di sostegni di qualità ed alcuni ricercatori inglesi hanno realizzato uno strumento di screening diagnostico denominato DSQIID, già validato anche nell'adattamento italiano.

Materiale formativo sulle problematiche di salute mentale legate all'invecchiamento per le persone con disabilità intellettiva è stato prodotto anche dal team del progetto europeo AGID (Ageing and Intellectual disability), inserito nel Programma Life Long Learning. Il progetto mira a coinvolgere le istituzioni pubbliche, i fornitori di servizi riabilitativi e residenziali, i centri universitari e le associazioni di tutela nella produzione di un curriculum internazionale di formazione e di iniziative educative.

Partendo da queste premesse il Simposio "L'invecchiamento associato alla disabilità: diritto all'inclusione e qualità della vita" si propone di elaborare indirizzi di ricerca sul tema in oggetto per lo sviluppo e l'innovazione

del sistema dei servizi, partendo dal Progetto di vita come riferimento concreto per organizzare il miglioramento continuo dell'intervento dedicato alle persone con disabilità, partendo dall'attenzione a:

- la tutela dei diritti delle persone con disabilità e in particolare il diritto all'inclusione, per assicurare loro qualità della vita;
- la non discriminazione ed il rispetto dei diritti umani universali laddove l'accesso a questi diritti e il loro rispetto possa essere reso difficile o venir meno per la condizione di disabilità, soprattutto quando associata al suo invecchiamento.

Parteciperanno rappresentanti di Anffas Veneto e altre istituzioni del territorio.

Discussant: Bertelli Marco, SIDin-Società Italiana per i Disturbi del Neurosviluppo, Italia

ESVDC General Assembly

Chair: Nota Laura, University of Padova, Italy

The European Society for Vocational Designing and Career Counseling ESVDC aims to stimulate and promote European and international collaboration in research and development in the fields of life-designing, vocational guidance and career counseling. It brings together existing networks of researchers and networks of academic teachers in these fields, in order to facilitate the emergence of a new generation of specialists all over Europe. During the ESVDC General Assembly the ESVDC Executive Board, which is the direction, management, and representation executive and branch of the Association, will be renewed. The Executive Committee is made up of President, Past-President, Vice-President, Secretary, and Treasurer. Each of them is elected by the General Assembly by secret ballot and by a majority vote of the full members present. Each member's term of office exercise for a period of 4 years and can be re-elected.

During the ESDVC General Assembly the 2017 ESVDC Award and 2017 ESVDC Young researcher Award will be assigned.

Symposium. Towards decent life for every child; socially assistive robotics and child-robot interaction

Chair: Perilongo Giorgio, University Hospital of Padova, Italy

Socially assistive robots for children.

Menegatti Emanuele

University of Padova, Italy

Assistive robotics (AR), in the past, has largely referred to robots that assisted people with physical disabilities through physical interaction. An assistive robot gives aid or support to a human user. Research into assistive robotics includes rehabilitation, wheelchair, companion and educational robots, manipulator arms for the physically disabled. These are intended for use in a range of environments as schools, hospitals and homes. Socially assistive robotics (SAR) was defined to expand assistive robotics field including robots that operate via social interaction. In SAR, the robot's goal is to create close and effective interaction with a human user for the purpose of giving assistance and achieving measurable progresses in convalescence, rehabilitation, learning, etc.

In this project, we will experiment the use of socially assistive robots in the hospital environment for entertainment, companionship, supervision or cognitive and physical assistance specially target to paediatric patients.

From Baby Goldrake (2015/2016) to Baby Avatar (2017/2018).

Mancin Roberto, De Tommasi Valentina

University Hospital of Padova, Italy

During the hospital cares, a child incurs diagnostic and therapeutic procedures that can involve suffering and discomfort. The procedural similar-sedation has the purpose to allow the medical procedures to be carried out with the pediatric patient feeling no pain. Before the procedures, the child is usually affected from anxiety, that can develop in a real psychological trauma, if not prevented. It is possible to integrate drug therapies with Non Pharmacological Therapies (NPT) to prevent this eventuality. In the procedures of the Azienda Ospedaliera di Padova (AOP), it has been added to the NPT the NAO puppy robot, programmed to distract the child.

The data from the already ended pilot study "Baby Goldrake" show a high acceptance by the pediatric patient (12 Male 8 Female, age 8,78+/3,68 y.o.). There is a significant abatement of the negative emotional states coefficient of 20% and an increment of the positive emotional states coefficient of 26%, respect before and after the interaction with the Nao puppy robot.

From 2018 also kids with severe neurological deficit will be able to manage a social robot (PEPPER).

The ALIZ-E (Adaptive Strategies for Sustainable Long-Term Social Interaction) project.

Cosi Piero

Institute of Cognitive Sciences and Technologies (ISTC), Padova, Italy

The objective of the already ended European Project ALIZ-E (Adaptive Strategies for Sustainable Long-Term Social Interaction) was to study new methods for the development and experimentation of humanoid robots able to socially interact for long periods with children with Diabetes. Children with type 1 diabetes must self-manage their disease in order to minimize its impact on their long-term health. However, as children are still developing cognitively and emotionally, self-management is a big challenge. The European ALIZ-E project looked at how social robotics could support children aged 8 to 12 through self-management of their disease. This work describes the general architecture of the system and in particular the numerous possibilities of interaction with children developed for "NAO", the Aldebaran Robotics robot used in the project.

Social robotics in neurodevelopmental disorders.

Anzalone Salvatore Maria

University of Paris, France

To interact and cooperate with humans in their daily-life activities, robots should exhibit human-like "social intelligence". This skill entails the whole set of social and cognitive abilities of the robot, which makes the interaction possible. Thanks to such social skills, robots would be able to interact coherently in joint activities with humans, exhibiting comprehensible social cues. The talk will focus on the exploration and the modelling of such social skills in the particular case of neurodevelopmental disorders, such as attention deficit/hyperactivity disorder, dyspraxia and autism spectrum disorder. We will show how it is possible to achieve a better understanding of such diseases by the analysis of the social signals exchanged in free interaction with robots. Then, we will introduce a neurofeedback system that employs a social robot to stimulate the attention of children. Finally, we will propose prospective and future works for this field.

Children's use of digital technology: an overview on the benefits and risks.

Milani Raffaella Margherita

University of West London, UK

An increasing number of very young children go on-line and use a wide range of technologies (i.e. Personal Computer, Smartphone, Tablet, Personal Robot). Digital devices are becoming common educational tools in primary schools and 80% of nurseries in UK have excellent ICT facilities. More and more parents admit using tablets to keep their children quiet and entertained, although they often express feelings of guilt and would value advice on how to maximise the benefits and minimise risks. Some childcare experts started to question the beneficial effects of using digital technology in early years education; however other claim that exposing

children to technology at early age is important. This presentation will provide an overview of the benefits and risks of children's use of technology, with emphasis on the UK context and the risk of developing addiction to digital devices.

Esperienze a vantaggio dell'inclusione in persone con disabilità

Chair: Tanti Burlò Elena, Università di Malta

Capability approach e contesti inclusivi.

De Nardis Evelina

Università di Roma Tre, Italia

Sen definisce "capacitazioni" (capabilities) l'insieme delle risorse relazionali di cui una persona dispone, congiunto con le sue capacità di fruirne e quindi di partecipare attivamente. Martha Nussbaum individua tre tipi di capacità: quelle fondamentali, quelle interne e quelle combinate; ma, per comprendere il suo pensiero, è utile sottolineare la centralità della persona. Ogni persona deve essere messa in grado di esplicitare il proprio ventaglio di competenze affermando il principio dell'individualità di affermarsi nel mondo.

L'approccio della capability approach si permette di rileggere i contesti relazionali delle persone con disabilità. In tal modo, Biggeri e Bellanca (2011a; 2011b) si soffermano su un percorso di adattamento creativo, in termini di nuove abilità, nuove opportunità e potenzialità da sviluppare con un conseguente miglioramento della qualità della vita. Fornire le adeguate condizioni ambientali consente ad una persona con disabilità di essere posta in una situazione di uguaglianza. Gli strumenti e le condizioni ambientali possono aiutare alla esplicitazione di relazioni positive.

La scuola rappresenta comunque uno spazio privilegiato del progetto terapeutico, considerando che i bambini con autismo trascorrono la maggior parte della loro giornata nell'ambiente scolastico. Fondamentale è pertanto che scuola comprenda l'importanza di garantire il supporto a questi bambini, per favorire interamente l'adattamento, il benessere e l'inclusione reale.

L'azione educativa si inserisce in un'ampia prospettiva di aiutare l'altro a realizzare la cura di sé. Qualsiasi intervento educativo deve rispettare le caratteristiche uniche e peculiari della persona aiutandola a diventare possibile protagonista del proprio progetto di vita.

Valutare gli apprendimenti scolastici nella disabilità intellettiva grave con opportuni test a scelta multipla: studio longitudinale su un adolescente autistico e nonverbale con sindrome di Down.

Monari Martinez Elisabetta^{1 e 2}, Spada Pamela¹

¹Università di Padova, Italia, ²University Of Bristol, UK

L'inclusione scolastica, che è comunque utile, diventa più credibile con una valutazione obbiettiva degli apprendimenti. Nel caso di disabilità multipla la valutazione effettuata coi metodi usuali, pur semplificati, può risultare impossibile ed è facile cadere nel pregiudizio che lo studente capisca poco e che quindi il programma sia inadatto. Nel caso studiato, dall'età di 14 a 21 anni, il ragazzo, con sindrome di Down e danno cerebellare, aveva sintomi dello spettro autistico, non parlava, non riusciva a scrivere in maniera autonoma ed aveva difficoltà nella scelta multipla. Gli strumenti usati per la valutazione sono stati test a scelta multipla che venivano presentati dall'educatore con una domanda per volta e permettendo allo studente di correggersi al massimo due volte per domanda. Ai test veniva poi dato un voto che dipendeva dal numero di domande, dal numero di risposte possibili per ogni domanda, dal numero di correzioni fatte ed in cui si penalizzavano gli errori. Un applet in Excel (Monari Martinez, 2010) permetteva di calcolare sia il voto che la probabilità che tutte le risposte fossero state date a caso (p-value). Nello studio sono stati catalogati e valutati 268 test a scelta multipla su diversi argomenti, preparati da 4 diversi educatori, in tempi diversi, sia in italiano che in inglese, in quanto il ragazzo viveva alcuni mesi in Italia ed altri in Inghilterra. Dai risultati, i voti dati sembrano attendibili per la alta correlazione inversa (-0,76) con il p-value. Il metodo di permettere le correzioni sembra efficace, nonostante la penalizzazione degli errori, perchè dà una media significativamente più alta rispetto a quella ottenuta non tenendo conto delle correzioni. Non c'è stata una differenza significativa nelle performances attraverso gli anni, i differenti educatori (eccetto la madre), le diverse lingue, ma c'è stata

differenza nell'usare diversi artefatti per effettuare la scelta: prendere dal tavolo il cartellino mobile su cui era scritta la risposta è risultato più difficile che fare un segno con la penna sul quadratino corrispondente alla risposta scritta sul quaderno. I migliori apprendimenti si sono ottenuti in scienze e in spelling, mentre in letteratura, geografia e storia sono stati solo sufficienti.

Quale career counseling per un utente ipovedente?

Bonelli Emanuela, Pagani Deborah, Mancinelli Maria Rosaria

Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Italia

Il CROSS, oltre a dedicarsi ormai da 20 anni alla formazione e alla consulenza nell'ambito dell'orientamento scolastico e professionale, si occupa della continua ricerca e aggiornamento di strumenti, metodologie e processi per fronteggiare sia le richieste tipiche di supporto alla scelta scolastica sia quelle che caratterizzano l'inserimento, il reinserimento o la ricollocazione professionale. Tra le diverse tipologie di azioni orientative messe in atto, è previsto il Bilancio di Competenze inteso come tecnica di consulenza orientativa volta a supportare gli individui, in fase di transizione lavorativa, nell'autovalutazione delle proprie competenze e motivazioni e nella definizione di un progetto professionale. Questo rappresenta il modello classico che in alcuni casi necessita di una rivisitazione nel processo al fine di rispondere adeguatamente ai bisogni peculiari di alcune categorie di utenti.

Il motivo per il quale presentiamo questa comunicazione è proporre un approccio integrato con diversi professionisti del settore per supportare una ragazza ipovedente che si è rivolta al nostro Centro per una ricollocazione professionale. Questo approccio è stato necessario e innovativo per poter assistere l'utente con disabilità nella ridefinizione del proprio progetto professionale. Già in psicoterapia, si è rivolta al Centro perché intenzionata a cambiare il posto di lavoro in seguito ad azioni di mobbing messe in atto all'interno della precedente organizzazione.

Data la condizione emotiva presentata dall'utente, la sua disabilità e la necessità di personalizzare l'intervento, il consulente di orientamento previa autorizzazione - ha attivato un intervento di rete con la psicoterapeuta e un esperto di inserimento lavorativo per persone con disabilità con l'obiettivo di applicare il modello tradizionale di Bilancio in un'ottica multidisciplinare. Pertanto, oltre a ricostruire le competenze tecniche, sociali e trasversali acquisite, e a valutare le potenzialità attuali, il confronto con altre professionalità ha permesso di progettare un intervento ad hoc e guidare l'utente nell'individuazione di un piano di azione fattibile, raggiungibile e orientato all'inclusione. L'efficacia dell'intervento presentato ha consentito all'utente una rimotivazione personale e professionale, la costruzione di una rete di supporto e l'effettiva possibilità di ricollocarsi attraverso un proficuo confronto e approfondimento tra diversi professionisti.

Verso una pedagogia della psicosi.

Galbusera Barbara

Università di Bergamo, Italia

Il lavoro per lo psicotico, lo psicotico al lavoro o la persona che sceglie il lavoro? In questa trattazione si vuole descrivere come la chiusura psicotica di Carla abbia permesso all'équipe di cura di creare una prospettiva educativa che ha consentito alla paziente la ricostruzione della propria storia di vita e la nascita di un'occupazionale. Ciò è avvenuto grazie all'integrazione tra il metodo dell'integrazione funzionale di Zapparoli che è servito per avvicinarsi alla psicosi della paziente, alla riflessione pedagogica che si è resa indispensabile per comprendere la persona e ad una buona dose di intuizione che aveva guidato l'operatore a trasformare un progetto di cura per una paziente psichiatrica in una prospettiva educativa per la persona. Ciò che è nato da questo percorso è stata la convinzione che solo quando il paziente psichiatrico si sente "persona" e non oggetto di trattamento egli fornisce quel segreto che può essere utile all'équipe di cura per comprendere come un essere umano può raggiungere stati di compiutezza.

Il reinserimento sociale e lavorativo delle persone con grave cerebrolesione acquisita: i problemi aperti e l'esperienza dell'Associazione DACCAPO Trauma Cranico Onlus.

Paganelli Federica, Bolcato Sara, Rossetto Antonietta, Carraro Gabriella

DACCAPO Associazione Trauma Cranico Onlus, Padova, Italia

Scopo della presentazione è quello di far conoscere le problematiche relative al reinserimento sociale e lavorativo delle persone con Grave Cerebrolesione Acquisita (GCA) ed i progetti che negli ultimi anni l'Associazione Daccapo Trauma Cranico Onlus ha implementato proprio per favorire l'inclusione sociale delle persone con questo tipo di disabilità. Molti degli individui che sopravvivono ad un grave danno cerebrale acquisito, dovuto ad esempio ad incidenti della strada o ad emorragie cerebrali, presentano uno stato di coma, cui possono far seguito disturbi permanenti di tipo motorio, cognitivo o comportamentale. Spesso questi disturbi sono tali da determinare disabilità permanenti di vario grado e difficoltà di reinserimento sociale, scolastico o lavorativo. Sono queste le situazioni che rientrano nella definizione di Grave Cerebrolesione Acquisita (GCA). Le GCA colpiscono spesso giovani e adulti in piena età scolastica o lavorativa e il numero di persone che presentano tali problemi è in costante aumento, tanto che le GCA rappresentano una delle cause principali di disabilità fisica, cognitiva, psicologica e una delle più importanti limitazioni alla partecipazione sociale nelle persone in giovane età. La caratteristica di chi subisce una GCA è l'interruzione di un piano di vita spesso soddisfacente e produttivo. Molti sono i cambiamenti che la persona colpita e la famiglia devono affrontare una volta tornati a casa dall'ospedale e che riguardano l'autonomia, la consapevolezza, le capacità decisionali e di adattamento alla nuova condizione di disabile. Dall'esperienza dell'Associazione si è delineato come il reinserimento della persona con GCA nella comunità si svolge in maniera rilevante attraverso l'inserimento in contesti sociali e lavorativi. Negli ultimi anni l'Associazione, in collaborazione con i servizi pubblici territoriali, ha implementato percorsi domiciliari di terapia occupazionale volti all'incremento delle autonomie residue nel proprio contesto di vita e percorsi di inserimento lavorativo con affiancamento e tutoraggio della persona sul luogo di lavoro. Inoltre partecipa costantemente a tavoli di lavoro insieme agli enti pubblici territoriali, con lo scopo di portare alla luce le difficoltà di reinserimento sociale e lavorativo che ogni giorno incontrano le persone con GCA e cercare di delineare buone prassi per la loro inclusione nella propria comunità di appartenenza.

L'inserimento lavorativo della persona disabile: il contributo del terapeuta occupazionale nei servizi di rete.

Tonetto Irene

Società Italiana di Terapia Occupazionale, Salgareda (Tv), Italia

Il lavoro consente all'individuo di partecipare con intenzionalità e consapevolezza all'acquisizione o riacquisizione del proprio vissuto esistenziale e sociale, valorizzando l'integrità della propria personalità (Saccardo, 2008), offrendo un senso di compimento e competenza che porta ad una migliorata qualità di vita (Siporin, 1999). Tutto ciò va a determinare ed influire sul benessere e sulla salute della persona (Pendleton, Shultz- Krohn, editors; 2006).

La terapia occupazionale utilizza un approccio di promozione della salute basato sulle occupazioni (Wilcock, 2006), comprese le attività di lavoro retribuite e non retribuite, attraverso le quali la persona contribuisce alla società. All'interno di questo ruolo i terapisti occupazionali sono chiamati a valutare la performance lavorativa del soggetto e l'ambiente entro cui tale performance si svolge con l'obiettivo di raggiungere il massimo grado di autonomia possibile. Questo intervento si propone di esporre i principi teorici che stanno alla base del processo clinico e presentare i risultati di percorsi di inserimento socio lavorativo di persone con grave cerebrolesione acquisita e lesione midollare svolti nel territorio veneto.

Giovani e progettazione del futuro
Chair: Santilli Sara, Università di Padova, Italia

Bisogna orientare (le vele) non si può dirigere (il vento).

Schiavetta Marco

Università di Genova, Italia

L'orientamento, come emerge nella dimensione culturale ed economica europea, è fondamentale nel processo di formazione della persona durante tutto l'arco della sua vita, ed è nella soddisfazione per la propria vita e per il proprio lavoro che si forma l'identità sociale di ogni persona. Il paper presenta alcune riflessioni, emerse e registrate durante i colloqui di orientamento specialistico, sulle dinamiche comunicative dei partecipanti al programma Garanzia Giovani, (la ricerca è svolta nella Regione Liguria). Abbiamo osservato come i partecipanti, nel dare le informazioni necessarie per la definizione e il riconoscimento (inteso come sentirsi di poter rivestire quel ruolo), del proprio profilo professionale, abbiano provato difficoltà ad esprimere i propri bisogni di auto-realizzazione. In molti casi si è avvertito un cambiamento del loro campo psicologico, attraverso una rottura degli stereotipi ed una ristrutturazione delle mappe cognitive (Siegel, 2009). Aver coinvolto attivamente i partecipanti nell'analisi del proprio vissuto, per capire quello di cui hanno bisogno, ha avuto come primo risultato quello di attivare la loro motivazione ad agire. L'orientamento si è configurato metodologicamente, come una dimensione nell'ambito della quale promuovere il self-empowerment del soggetto (Bruscaglioni, 2007). L'orientamento acquisisce progressivamente la capacità di interagire in modo strategico con la realtà sociale, culturale, economica e lavorativa, con cui si trova a doversi confrontare. Acquisendo più consapevolezza di sé, dei propri progetti, del proprio livello di padronanza delle competenze e dalla capacità di esercitare un controllo mirato sui processi di sviluppo delle stesse. In questa prospettiva auto-orientativa-continua, nello specifico, assume un ruolo centrale la promozione di competenze afferenti alle dimensioni dell'autodeterminazione e dell'autoregolazione. Tutto questo riconoscendo la centralità del soggetto e mantenendo la massima attenzione ai valori della dignità del lavoro, dell'equità e dell'inclusione, a garanzia di uno sviluppo sostenibile ed umano.

La propensione all'imprenditorialità nei giovani in transizione al lavoro: quale ruolo della Risk Intelligence?

Santisi Giuseppe¹, Magnano Paola², Vullo Cinzia¹

¹Università di Catania, ²Università Kore di Enna, Italia

Il primo decennio del XXI secolo è stato caratterizzato da una profonda crisi economica e di mercato, da continui e rapidi cambiamenti che hanno modificato le dinamiche socio-economiche nazionali e internazionali. Nella società post contemporanea dominata da incertezza, trasformazione, complessità, continua evoluzione e frammentazione, la competenza imprenditoriale diventa una skill necessaria per la crescita individuale e sociale. Nel quadro delle politiche e iniziative comunitarie europee, l'educazione all'imprenditorialità rappresenta una delle aree di intervento più importanti. Nasce l'esigenza di creare un piano di azione volto a sviluppare negli studenti una mindset caratterizzata da competenze (cognitive e comportamentali) quali la creatività, l'innovazione e l'assunzione del rischio, la capacità di pianificare e di gestire progetti per raggiungere obiettivi; competenze che contraddistinguono un imprenditore di successo (COM, 2006). L'imprenditorialità è definibile come uno stato mentale che contribuisce a creare processi, sviluppare azioni e ottenere obiettivi attraverso creatività, rischio e innovazione; è quel processo per cui un individuo identifica opportunità, protegge le risorse, si adatta all'ambiente per raggiungere i risultati desiderati pur assumendo una parte del rischio per l'impresa (Smart e Conant, 1994). La Risk Intelligence, quale nuovo costrutto per il career counseling, è definita come la capacità di una persona di valutare efficacemente i rischi, considerandone vantaggi e svantaggi, approcciandoli più come una opportunità che 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 (Magnano et al., 2017). Lo studio presentato ha l'obiettivo di esplorare le relazioni esistenti tra propensione all'imprenditorialità e Risk Intelligence in un gruppo di giovani in fase di transizione (scuola/università-lavoro; formazione professionale-lavoro). Gli strumenti utilizzati sono: Propensione generale al rischio (Vecchione & Barbaranelli, 2005); Intenzione/Propensione all'imprenditorialità (Souitaris, Zerbinato & Al-Alham, 2007); Risk Intelligence Scale (Craparo, Magnano, Paolillo, & Costantino, under

review); Courage Measurement (Norton & Weiss, 2009); Autoefficacia Percepita nella Soluzione dei Problemi (Caprara et al., 2001). I partecipanti sono circa 200 giovani in condizione di transizione. Indicazioni per ricerche future ed interventi di career counseling e career education verranno proposte alla luce dei risultati ottenuti dallo studio.

Crisi occupazionale ed entusiasmo nella ricerca di un lavoro: puntare sempre al meglio senza mai accontentarsi.

Cardilli Davide

Università di Milano-Bicocca, Italia

La ricerca di un lavoro, come qualunque attività che implichi un “cercare”, include anche la necessità di “scartare”. Non tutto quello che il panorama occupazionale offre può infatti essere alla nostra portata. Questo per due grandi motivi, l’expertise necessario per accedere a determinate tipologie di lavoro e, su un piano più astratto, i bisogni e valori lavorativi che dovrebbero costituire il fil rouge di qualunque ricerca occupazionale. In questa seconda categoria ritroviamo cultura organizzativa, clima aziendale e mood che si respirano fin dal primo colloquio. Se la scelta di un lavoro deve essere non la semplice soluzione di una vacation, personale e aziendale, ma il matching difficilissimo tra un’organizzazione ed un profilo professionale è evidente come questi temi non sono solo ideali ma costituiscono un parametro concreto sia nella ricerca di un lavoro che nel proseguimento dello stesso. In tempi di crisi occupazionale, dove le occasioni sembrano scarseggiare anche perchè sono cambiate le dinamiche del mercato del lavoro ma le logiche per avvicinarsi e gestirlo sono in molti casi rimaste le medesime, si fa però sempre più strada una sorta di invito ad accontentarsi. Secondo molti infatti, senza essere troppo choosy, bisognerebbe ringraziare il cielo per avere un lavoro, senza pretendere troppo e senza rischiare di buttarsi in nuove avventure professionali. Se l’invito è però quello di barricarsi nella propria confort zone il prezzo da pagare è altissimo e contrario alla filosofia del “Be the best you can be” e del “Know who you are to know what you want”. Si tratta solamente di affermare il principio che la crisi non deve spegnere il coraggio di provare a inseguire i sogni e migliorare perchè non esiste solo la disoccupazione del lavoro che manca, ma anche quella morale, dei lavori accettati per ripiego e per paura ma senza passione.

Superare le vulnerabilità per accedere al lavoro dignitoso: esempi di come gli aiuti sociali in Svizzera possono sostenere questo processo.

Marcionetti Jenny, Casabianca Elena, Calvo Spartaco

Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana, Svizzera

I beneficiari di aiuti sociali, in Svizzera, sono persone con un reddito insufficiente a vivere in maniera dignitosa in un paese che si caratterizza per un costo della vita elevato. Oltre alle famiglie monoparentali, a quelle con molti figli, e a quelle composte da working poor, tra di loro vi sono anche giovani adulti senza lavoro e spesso senza qualifiche professionali. È risaputo come la condizione di beneficiario di aiuti sociali, sul lungo termine, può rivelarsi deleteria per lo sviluppo e il benessere personale, in particolare per coloro che si sono appena affacciati alla vita adulta. Da studi svolti nella Svizzera italiana, è emerso che i giovani provenienti da famiglie con scarse risorse economiche e sociali e quelli che hanno terminato la scuola obbligatoria (secondario I) con risultati scolastici modesti, hanno spesso più difficoltà nell’inserirsi nel secondario II e nel portare a termine una formazione. Le analisi quantitative effettuate nell’ambito dello studio sul quale si basa questo contributo hanno pure confermato che sono più spesso questi giovani a usufruire, in seguito, dell’assistenza sociale. La povertà economica familiare e la scarsa riuscita scolastica, come anche per i giovani europei (Eurofound, 2012), sono quindi importanti fattori di vulnerabilità anche per i giovani svizzeri. Le analisi qualitative effettuate sulle trascrizioni di 39 interviste semi-strutturate condotte con persone di età compresa tra i 18 e i 26 anni a beneficio dell’assistenza sociale nella Svizzera italiana, evidenziano che questi fattori sono associati e mediati da uno scarso o assente supporto emotivo e strumentale familiare, a volte associato anche a problematiche ben più gravi (violenza, abusi, uso di sostanze, ecc.). Nonostante le vulnerabilità espresse e riconosciute da questi giovani, una parte di loro rileva come il sostegno da parte degli operatori scolastici e sociali così come le possibilità che un sostegno finanziario anche minimo possono aprire, permettano di intraprendere percorsi di sviluppo personale positivi, che portano, infine, ad un rientro riuscito sul mercato del lavoro. A riprova di quanto affermato, saranno presentati degli esempi sotto forma di studi di caso.

Teachers and counselors at school: from training to work

Chair: Suzuki Hanako, Ritsumeikan University, Japan

Need for multitasking with necessary counseling skills and techniques among school counselors in Indian subcontinent.

Rajanna Shyam Hanumanapura¹, Venkatesan Srinivasan¹, Naik Pushpa², Subramanya Mysuru Deepa¹

¹All India Institute of Speech and Hearing, ²Pramati Hill View Academy, India

When global phenomena for primary and high school education standards are rising in developed countries in developing countries like India is now concentrating to bring school counselors into the schools to help the children to overcome their difficulties in multiple areas majorly academic achievement and performances, residually on psychological and related difficulties which has been hindering development of children. The aim of the study was to examine the needs and demands of the students and school administrators from school counselors and essential skills and knowledge pertain to school counseling in Indian context. In the present study 40 school children aged between 9 to 14 years and 8 school administrators were interviewed for examining the expectations of the major stakeholders of school counseling and 14 School counselors were interviewed to elicit their opinion about the expectations posed by students and schools administrators in the two cities Mysuru and Bengaluru in Karnataka state of India. Exploratory survey method using semi structured qualitative interviewing was followed to collect the data from the participants. Results of the study was suggestive of higher expectations from the administrators of the school, lack of information about services to be extracted from the school counselors among students and school administrators and even though school educators are well educated to carry out the profession need to work on improving skills and knowledge along with multitasking. The major implication is that the study examined the systematic difficulties hamper providing the best service to the major stake holders who that is students. Need for guidelines on roles, duties of counselors which brings a consideration between counselors and administrators and essential competency which school counselors need to comprise in developing countries.

Keywords: School Counseling, Academic performances, Counseling skills, multitasking

Evaluating the impact of a professional development programme to empower teachers to impart sexuality education with confidence and sensitivity.

Angane Kiran¹, Bhagwat Sunita²

¹College of Home Science, Nirmala Niketan, ²British Council, India

A study was conducted at six Brihanmumbai Municipal Corporation schools run by an NGO, Muktangan which included 240 students, their mothers and 24 teachers of grade 3. The study aimed to (a) assess the knowledge of teachers on human sexuality, (b) conduct professional development programme to impart sexuality education to students and their mothers (c) facilitate teachers to implement sexuality education sessions. Questionnaire was used to collect data. At stage 1, it was found that most teachers selected only biological meanings and content for sexuality education. At stage 2, the teachers selected comprehensive meanings and content of sexuality education. At Stage 3, the teachers conducted sexuality education sessions with parents and children. Most of the children were able to label their private body-parts and differentiate between healthy and unhealthy touch. This multi-stage impact exploration methodology with teachers on sexuality education provides valuable insights on sexuality education programmes in primary schools.

Round up the usual suspects: teachers and guidance counsellors.

Ruppert Jean-Jacques¹, Frey Andreas²

¹Applied Vocational Psychology and Policy research unit (AVOPP), Luxembourg, ²University of Applied Labour Studies of the Federal Employment Agency, Germany

The Bible depicts a ritual in which a goat is sent out into the desert bearing the faults of the people of Israel. The word scapegoat first occurred in the earliest English translation of the Bible, and it has come to mean any individual punished for the misdeeds of others.

When students fail to reach their educational goal, a bad education system as well as bad guidance counselling are frequently singled out as scapegoats, and only on occasion will the students themselves have to shoulder some responsibility.

We considered the frequency with which students, parents and teachers attributed the blame for educational failure in secondary school to three factors relating to the education system such as teacher incompetence, three factors relating to guidance counselling such as the student having been wrongly assessed by the counsellor, and three factors relating to the students themselves such as the student not working hard enough. We found statistically significant differences between students, teachers and parents on all but three factors. We also observed statistically significant differences between students as a function of their gender, their nationality and the educational stream they were in. Furthermore, we saw statistically significant differences between parents as a function of their nationality, their own educational attainment level, the educational stream their children were in as well as the gender of their children. Finally, we also found one statistically significant difference between the teachers as a function of the educational stream they were teaching in.

The earlier the better? When carrier learning starts in basic school.

Rasmussen Lene Kofoed, Nielsen Charlotte Hahn, Willaa Katrine Weiland, Jegsen Lenette, Nørgaard Christina, Pedersen Elsebeth Fjord
University College Zealand, Denmark

This presentation is based on a research project exploring carrier learning measures in Danish schools. Appr. 20 per cent of the young generation do not acquire a youth education, (neither upper secondary nor vocational degrees), which is in Denmark drawing near to a prerequisite to get access to an increasingly specialized workforce. This share has remained the same for decades, in spite of numerous initiatives. On this background recent reforms of Folkeskolen, (primary and lower secondary school), and of the counseling effort have extended tasks and responsibilities of schools and common teachers in the process of preparing pupils to education and work.

One of recent measures is an education-readiness-evaluation of all 8th and 9th graders. Another recent invention is the tying up of individual pupils plans to the final education plan, thus making it possible to draw on behavior and performance from all school years when outlining a career path of each pupil. In addition, a subject named Education and job are to be taught from preschool till 9th grade, spanning three fields of competencies Personal choice, From education to job and Worklife, where personal choice has been given more weight in the latest regulation of the subject.

On the basis of a reading of policy documents, analysis of the exchange over carrier learning in the trade journal for teachers and analysis of teacher interviews from 5 schools the project tentatively pictures the condition for becoming ready to education and for the professional work with that issue.

We ask, in a Bourdieu fashion, how do early carrier learning and evaluation of readiness structure opportunities for various pupils? Are differences and inequality reproduced, or are new patterns of in- and exclusion evolving? How do the career learning tasks accord with the professional habitus of the teacher and how are the ground for cooperation between teachers and guidance counsellors in the new division of labour between them? On this background the presentation will contribute to the identification of current challenges and opportunities in a changing landscape of schooling and career counseling.

Motivation for studying special needs education.

Bilkova Zuzana, Havlisová Helena, Malinovska Olga
University of South Bohemia in České Budějovice, Czech Republic

The aim of the paper is to get acquainted with the survey carried out among the students of Special Needs Education of Preschool Age - Teaching for Kindergartens at the University of South Bohemia in České Budějovice, Czech Republic. Researchers look at the question of motivation through the personal ideas of the students about the profession of a special needs educator, ascertained by means of the projective method of unfinished sentences, which we further complete by mapping students' professional interests by the means of RIASEC method.

The investigation revealed that at the beginning of the study, the idea of own teacher's work with the work of special needs educator is very little integrated in the asked students, even though this is the essence of the

studied major. Students are in the initial developmental phase (preconception) of a professional identity, for which the concept of a profession is based on their own experience as a pupil / student. The concept of the special needs educator's profession has little support in theoretical knowledge and experience. The article also brings overall results in knowledge of special needs education after the first year of study.

These findings are being an incentive to further monitor the development of professional identity during the pre-graduate training in order to build a strategy for developing the professional identity of a special needs educator.

Work conditions, career counseling and decent work

Chair: Ribeiro Marcelo Afonso, University of São Paulo, Brazil

Historical milestones of decent work.

Pais Leonor¹, dos Santos Nuno Rebelo², Ferraro Tânia¹, Moreira João Manuel³

¹University of Coimbra, ²University of Évora, ³University of Lisbon, Portugal

This study aims to present the main historical landmarks that contribute to the emergence of the current concept of decent work and the Decent Work Agenda. We systemized the historical contributions as important components until the present scenario when the United Nations (UN; 2015) includes decent work as one of the Sustainable Development Goals for 2030. Focused on peace, this evolutionary course found roots on the ILO Foundation in Treaty of Versailles (1919), passing for Philadelphia Declaration (1944), update of ILO Constitution (1946), Universal Declaration of Human Rights (1948), Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1997, and march 2017 last revision), Human Development Reports (with the first edition on 1990), Global Compact (2000), UN Millenium Declaration (2000), ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), Global Jobs Compact (2009), the many conventions and recommendations of the ILO, until its inclusion on the 2030 Agenda for Sustainable Development. Throughout this development, it was possible to observe its institutionalization, its refinements, operationalization of the concept with different levels of analysis, and its spread at political level as inspiration and sometimes at least as an intention. The business arena were a privileged instance to proposition of policies and its transformation in practice (some examples are provided). Organizations / Companies that volunteering adopt the Global Compact are potentially important decent work laboratories. Companies that adopt voluntarily others ILO conventions and/or recommendations too. There is much to be done in organizational environments, in self-employment and in the informal economy. The better understanding and development of the DW concept and its relations with other concepts could bring important enhancement for sustainable business and workers quality of life.

Citizenship and work in Brazil: a psychosocial analysis.

de Jesus Jaqueline Gomes

Federal Institute of Rio de Janeiro, Brazil

Freedom is not just a concept, it is an emotion, derived from the expectation of the person to be himself/herself, whatever it may mean. More than operating exclusively on an individual level, some subjective experiences are, at the same time, social and political issues. Politics, in particular, is an expression of psychosocial processes of inclusion and exclusion, expressed equally by the micro-politics on the world of work. In such a way, citizenship and decent work are intertwined conditions of life. The present oral presentation derived from the author's mastership and post-doctoral researchs on labor and social movements in Brazil proposes, after a critical perspective which discusses labor exploitation, develop an analysis of the psychosocial aspects of the citizenship condition, understood as collective matter, also considering historical and cultural characteristics of the Brazilian society.

Informal work in Mumbai.

Bakshi Anuradha J.

University of Mumbai, India

In this paper, informal work in Mumbai is described and discussed, with particular emphasis on the following: (a) Range of work which is part of the informal economy; (b) opportunities and constraints in the informal economy; and, (c) cross-generational changes. Mumbai, one of the largest metros in the world, is a city of contradictions with formal and informal economies co-existing and in fact interlinked in myriad ways. A very important point to note is that the formal economy itself is dependent in numerous ways on the informal economy. The informal economy is simultaneously expanding and shrinking as viewed through different lenses such as cross-generational changes in a family vs. changes at a macro-level in various work sectors.

Work re-integration in times of economic crisis: career counselling to redundant and unemployed people.

Drosos Nikos, Sidiropoulou-Dimakakou Despina

National and Kapodistrian University of Athens, Greece

Greece has become the epicenter of Europe's economic crisis that began in 2008. The economic crisis has affected all major sectors of Greek social and economic life. According to Eurostat unemployment has reached an unprecedented rate of about 25% while in the same period of 2008 it was under 8%, with an estimated of 44% of the population living below the poverty line. In the same time Greece has an increasingly alarming number of industries that either relocate their businesses in other countries due to heavy taxes or have to shut down because of the economic hardships and recession. This leads to loss of thousands of jobs deepening the crisis and rising unemployment rates. Beyond job losses, the quality of employment has also deteriorated, and many individuals who remained employed were forced to accept reduced working hours, and/ or lower wages and benefits. An up to 40% reduce of salaries and pensions has forced Greeks to change their life style and adjust in a new reality in a very short period of time.

In the aforementioned context, redundant and unemployed people should have career counselling services that correspond and address their specific needs. The Career Guidance & Counseling Laboratory of the National and Kapodistrian University of Athens has developed a career counselling methodology that combines elements from the narrative approach and the more "traditional" approaches, while it is future-oriented. The methodology was recently implemented to 344 people who used to work in the field of Mass Media and lost their jobs due to the recent crisis. Career Counselling sessions were part of the "Attica Broadcasting Activities" Project that was co-funded by the European Globalisation Adjustment Fund and the Greek Government. In the present study, the theoretical framework, the methodology, and the main conclusions from the career counseling sessions are presented. Practical implications will be discussed.

"Truly my heart's work": how rural, low-income emerging adults construct meaningful work lives.

San Antonio Donna Marie

Lesley University, USA

Over the last few years, I re-connected with members of a research cohort that I began studying in 1999, when they were 11-years-old (San Antonio, 2004). Now in their late 20s, they told me stories rich with accomplishment and disappointment, vitality and despair. They were often grappling with practical realities, such as where to live and with whom to share their lives, while simultaneously searching for pathways toward meaningful lives. For some, work had been unfulfilling, while others found a place to express their true desire. All of them found themselves facing dilemmas of identity and new possibilities when considering, What next? In-depth interviews and written narratives responded to questions about mental health, social class, perceived accomplishments and barriers, and evolving aspirations (San Antonio, 2016).

Upon graduating from high school, the emerging adults in this study found themselves in the midst of a global economic crisis that had a deep and lasting impact on employment for young people. However, some research participants forged ahead with visionary purpose and a desire to give back and create opportunities for others. One research participant from a low-income family that experienced a great deal of turbulence during her

adolescence opened a school and wrote, The school I spoke about opening has taken off with such momentum& I have found that this is truly my hearts work.

In this presentation, I will discuss these themes: 1) the expression of motivation, choice, barriers, and desire (What are they striving toward now?), 2) the intersecting influences of SES, rurality, social bonds, and mental health on identity construction, 3) the role of altruism and community engagement in their lives, and 4) the factors that sustain and constrain an authentic expression of true desire in work.

The presentation will provide an opportunity to discuss avenues and supports for young visionaries to create and implement projects in rural areas where there is a high level of need. These projects, if nurtured and sustained, provide meaningful work, respond to rural needs, and have the potential to stimulate young people in declining rural areas with creativity, imagination, and excitement.

Three key ideas about vocational counselling with young migrants.

Durante Federico

University of Lausanne, Switzerland

Based on a reflective practitioner approach (Correa Molina et Thomas, 2013; Schön, 1983; Tardif, Borges & Malo, 2012) and on some elements of literature, I shall address the specificities of the support I provide in Switzerland as a vocational guidance psychologist to young migrants. I will focus on three key ideas.

First of all, it is essential to consider pupils in their life contexts (family or community) and to identify their expectations. Failure to take these elements into consideration may undermine support for professional guidance (Bimrose and McNair, 2011; Leong and Flores, 2015; Leong and Hartung, 1997; Schultheiss and Davis, 2015).

Secondly, from a life course perspective (Fournier, Zimmermann, Gauthier, Masdonati et Lachance, 2016), it is important to look at the circumstances of migration. It is with these elements that pupils will approach their professional insertion. Helping them build an achievable training or work plan, while retaining ties with their history, will enable them to project themselves into the future (Chen, 2008; Roebers & Schneider, 1999; Schultheiss and Davis, 2015).

Finally, inspired by the iceberg theory on cultures developed by the anthropologist Edward Hall (Hall, 1979), care must be taken not to interpret pupils' behaviors or stances, but rather to seek out their meanings. An interpretation is made through ones own system of references, values and beliefs. We are not neutral in terms of understanding one another. By seeking out their meanings, we avoid pitfalls such as misinterpretation, misunderstandings, communication bias between cultures and, consequently, we are able to keep the dialogue open with a pupil by trying to understand what he or she really wants to express (Leong & Flores, 2015).

With these specificities in the job of vocational guidance psychologist for young migrants, the development of a professional project is approached by regarding the individual as a whole, taking into account his family and social ties, his background and his culture. In this way, we help them build sustainable projects, thus increasing their chances of gaining access to decent work.

Symposium. Academic training for career practitioners - respond to today's challenges

Chair: Piazza Roberta, University of Catania, Italy

Co-chair: Weber Peter, University of Applied Labour Studies Mannheim, Germany

The change processes of current work-organization and labour-markets call for a continues reflection and reaction with the academic training, particular master programs in our university. Seeing the strength of academic training in Career Guidance and Counselling in Europe on the one hand, on the other hand also some challenges are recognized. Master Programs are institutionalized medium and long term developments and due to several reasons not that agile in responding to environment driven changes and challenges. This might be driven by institutional structures and procedures, by individual focus and knowledge of responsible staff or by the inner logic of knowledge based academic training.

NICE (<http://www.nice-network.eu/>) as a network of Individuals and Institutes offering academic training on the different academic levels developed and agreed to common standards for academic training (European Competence Standards). The idea is to have such standards as guidelines to reflect our study programs

frequently and use them to adjust to current and upcoming changes. This might support staff and universities to start processes of own development and adjustment.

Nevertheless change in academic study programs is not about a one way adaptation to environmental requirements. Academic research and training should be a reflexive and critical process where university programs also support students and researchers to develop a reflexive view about the demands people e.g. face in the labour market or employers formulate for their actual or future staff. This includes a self critical view on the theories and methods we develop and use when we respond to change in the today's society.

The presented symposium integrates four examples of how universities and their programs react or can react to this situation. The different contributions incorporate examples of how to realize a academic training or student support helping students to prepare for a agile world of work.

References

NICE (2016). *European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. NICE Handbook Vol. II*, hrsg. von C. Schiersmann, S. Einarsdóttir, J. Katsarov, J. Lerkkanen, R. Mulvey, J. Pouyaud, K. Pukelis, und P. Weber. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Learning to think systemically.

McMahon Mary

The University of Queensland, Australia

Systemic thinking is about taking an individual in context perspective (McMahon, Watson, & Patton, 2014, p. 30) that considers complexity and avoids over-simplification, and considers the complexity of the lives and careers of individuals. Career practitioners may encourage clients to tell systemic stories constructed by them at different times and in different familial, social, historical, cultural, geographic and socio-political systems in which individuals live. But, how do career practitioners learn to think systemically? Based on the Systems Theory Framework of career development (Patton & McMahon, 2014), this presentation considers training techniques and strategies that assist beginning career practitioners to develop and use systemic thinking skills.

References

McMahon, M., Watson, M. & Patton, W. (2014). Context-resonant systems perspectives in career theory. In G. Arulmani, A. Bakshi, F. Leong & T. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International Perspectives* (29-42). New York: Springer.

Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Competences in training of education counsellors and European standards: an university study in Spain. Sobrado Luis, Fernández Elena, García Murias Rebeca, Ceinos Cristina, Nogueira Miguel A.

University of Santiago de Compostela, Spain

The objective is to analyze the competences designed for the training of Education Counsellors Secondary Education in Galician Universities of Santiago de Compostela and Vigo (Ourense Campus) and establish the correspondence Standards elaborated in the projects NICE I and II (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) made in the period between 2009-2014.

The Guidance Professional Training in the educational labour and social contexts occupies an important place in the international field in the countries of the European Union (NICE, 2012) and in the Spanish scenery especially with the University preparation through the Master for Counsellors in the Teacher Training, speciality in Educational Guidance. Linked to this there is the need to find out the quality of the programmes in Teacher Training of that Master through the contrast criteria and correspondence between Counsellors the designed competences in the same and the Competence European Standards (CES) (NICE, 2015; Schiersmann, C. et al., Coord., 2016).

We use a qualitative methodology of research based on the document analysis group of discussion and in the deep interview.

References

Athanasou, J. & Van Esbroeck, R. (2010). *International Handbook of Career Guidance*. Berlín: Springer.

Callejo, J. (2001). *El grupo de discusión: Introducción a una práctica de investigación*. Barcelona: Ariel.

Denzin, N. & Lincoln, Y. (2011). *The Handbook of Qualitative Research*. London: Sage Publications.

- Krueger, K. (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide.
- NICE (2016). European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. NICE Handbook Vol. II, hrsg. von C. Schiersmann, S. Einarsdóttir, J. Katsarov, J. Lerkkanen, R. Mulvey, J. Pouyaud, K. Pukelis, und P. Weber. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- NICE (2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg: University (Institute of Educational Science).
- Tojar, J. (2006). *Investigación cualitativa. Comprender y actuar*. Madrid: La Muralla, S.A.

Career guidance and counselling for international youth mobility - perspectives for the academic training.

García Murias Rebeca¹, Weber Peter²

¹University of Santiago de Compostela, Spain, ²University of Applied Labour Studies, Germany

Career Guidance and Counselling (CGC) for International Youth Mobility is essential not only as a support tool in order to answer information and guidance needs of youth on the move but also it can help them to prepare for the opportunities in another European country, advice and guide them in their learning process or work experiences and provide subsequent monitoring and sustenance (García Murias, 2013).

Our paper it's based on a study which aim was to provide an overview of the current situation in the European context concerning academic, labour and professional mobility initiatives as well as the role which plays CGC to support young people for international practises. The framework of this work was the Master Study Program Labour market-oriented consulting from the University of Applied Labour Studies (HdBA) in Mannheim (Germany), which considered on significance this content of study /degree program taking part of its Curriculum in order students were able to transfer their learning and work experiences acquired and try to link them with the professional practice into CGC.

In the proposal that have been working NICE Network with the purpose of design a common training Curriculum in the European Higher Education Area (EHEA) facing the harmonization of competencies acquired by different CGC professionals, linked with developments in society (economic, political and social change in the modern European societies) and the growths needed within the offered study /degree programs, this proposal could be consider with the purpose of study how develop such training module about international youth mobility and transfer it into the CGC Curriculum.

References

- Bánka, A. & Ertelt, J. (2011). Transnational Vocational Counselling. In S. Kraatz & B. J., Ertelt (Eds.), *Professionalization of Career Guidance in Europe. Training, Guidance Research Service Organization and Mobility*. Tübingen: DGTV-Verlag.
- Bánka, A. (2014). Vocational Counselling in the face of the new needs of mobilizing support for European youth mobility. In J. Gorna (2014), *Vocational Counselling*. Czestochowa: Jan Dlugosz University.
- García Murias, R. (2013). *Exploring the Erasmus students information needs and proposals for guiding action*. Doctoral Thesis. Santiago de Compostela: University of Santiago de Compostela.
- NICE (2016). *European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners*. NICE Handbook Volume 2. Opladen: Barbara Budrich.
- Puukari, S. (2012). *Guidance and Counselling supporting student mobility. Enhancing learning potential for international students*. Jyväskylä (Finland): University of Jyväskylä.
- Schiersmann, C. et al. (Eds.) (2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg, Germany: Institute of Educational Science. Heidelberg University.

How internationally oriented EU HEIs support the career development of international students.

Zeltner Erik

Independent careers consultant, Austria

The rising number of international tertiary students and their successful transition from higher education into the graduate labour market, including the utilization of their international experience on a globalized market after graduation, is not only a challenge for the students but has also become a critical factor for host universities and careers and employability services. This development and a lack of quality in the careers service provision for international students in European countries, including Germany and the UK, raises the

question of the current state in the careers provision in higher education and the service provision for international students and graduates. Based on case studies generated in cooperation with three EU HEIs, I provide deeper insight through a contrasting analysis regarding the evolution of careers services, strategies, services, and marketing by taking the views of careers representatives of the different HEIs on expectations of international students into account. Furthermore, I focus on current trends and developments and their impact on future activities in career guidance and employability and related competencies of careers professionals.

Simposio. La banca del tempo

Chair: Ferrari Lea, Co-chair: Zatti Benedetta, Università di Padova, Italia

La Banca del tempo nel contratto di secondo livello di Intesa Sanpaolo.

Ordasso Patrizia, De Marchi Antonella

Banca Intesa San Paolo, Italia

La Banca del Tempo è stata introdotta nel Gruppo Intesa Sanpaolo nell'ottobre 2015 mediante accordo sindacale tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali con la finalità di creare uno spazio "organizzato" all'interno del quale i bisogni di maggior tempo dei colleghi possano trovare una risposta nella generosità di altri colleghi.

La Banca del tempo è un "bacino" annuale di ore di assenze retribuite messo a disposizione dei dipendenti che, per gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano bisogno di permessi aggiuntivi rispetto alla dotazione di ferie e permessi di legge e/o aziendali già a loro disposizione. L'accordo ha stabilito le regole e le finalità dello strumento che consente a tutti i colleghi, in modo "organizzato", di donare giornate di ferie o permessi retribuiti affinché coloro che ne hanno bisogno, possano fruire di ulteriori permessi retribuiti. La Banca del tempo è alimentata anche dalle Aziende del Gruppo che mettono a disposizione una dotazione iniziale di 50.000 ore, alle quali aggiungono ore pari a quelle donate dai dipendenti, fino ad un massimo di ulteriori 50.000 ore.

Possono attingere alla Banca del tempo, prioritariamente, i dipendenti che versino in situazioni di difficoltà, in particolare i destinatari delle previsioni della Legge 104/92 in stato di gravità per sé stessi e/o per figli/coniuge o che assistano familiari portatori di handicap, nonché tutti coloro che abbiano necessità di assentarsi per eventi urgenti/eccezionali che esauriscano ogni altro permesso spettante. La donazione dei dipendenti e delle Aziende può inoltre essere destinata a singoli colleghi, a fronte di casi individuali di necessità resi noti alla collettività aziendale nel pieno rispetto della privacy e del diritto alla riservatezza. La fruizione dei permessi è stabilita entro un limite massimo annuo pro-capite di 15 giorni e secondo criteri di priorità e turnazione.

La Banca del Tempo è anche volontariato aziendale. Una ulteriore dotazione di ore messe a disposizione dalle Aziende del Gruppo è destinata a consentire ai colleghi che lo desiderino la partecipazione, durante l'orario di lavoro, ad iniziative di volontariato presso enti/associazioni operanti sul territorio in cui è presente il Gruppo, selezionate da Banca Prossima e dalla Fondazione Intesa Sanpaolo Onlus.

Tessere il tempo.

Petrucci Maria Luisa

Associazione Nazionale Banche del Tempo, Roma, Italia

La banca del tempo è un istituto di credito particolare organizzata come una vera e propria banca con un conto corrente, il libretto degli assegni, con crediti e debiti. Nata dalla riflessione su come conciliare i tempi di vita e lavoro nei primi anni 90, oggi questa forma del tutto originale è uno dei più moderni ed efficienti, oltre che culturalmente inestimabili, servizi sociali alle e con le persone. In molte città, le bdt, sono nate all'interno dei Piani dei Tempi e Orari e, come l'esperienza romana, sono diventate un progetto per e nella città. A Roma il Comune ha sostenuto il progetto "Banca del Tempo" dell'università La Sapienza.

Le BdT adottano un approccio profondamente innovativo ponendo al centro del proprio programma d'intervento il tempo come risorsa di relazione, centrata sulla reciprocità e sull'istituzione di rapporti fiduciari per e tra i cittadini e con le istituzioni. In tal modo le BdT hanno storicamente promosso e realizzato azioni basate sulla constatazione che lo star-bene implica sempre più lo sviluppo organizzato dei bisogni relazionali,

oltre che di quelli materiali, si pongono come i soggetti che possono contribuire a produrre capitale sociale. La Banca del Tempo è il luogo dove l'unica unità di misura è il suo stesso trascorrere e il suo valore è la relazione di scambio paritario, della reciprocità.

La forza dell'esperienza delle BdT sta tutta dentro una logica di solidarietà, di costruzione di legami sociali, nella partecipazione ai processi di costruzione di identità e di appartenenza ai territori in cui si vive. Si cerca di interpretare in termini nuovi una domanda sociale e culturale che non è più affrontabile soltanto nei termini del welfare classico. L'esperienza ci porta a sostenere che la nostra funzione non si esaurisce nella risposta a bisogni elementari, ma incontra sul suo cammino bisogni nuovi, modernissimi, figli di una società complessa e attraversata da grandi inquietudini e contraddizioni. Le caratteristiche fondamentali di questo periodo sono l'incertezza e l'insicurezza che determinano condizioni di vita spesso segnate dalla precarietà, dall'insoddisfazione, dalla solitudine. In tale contesto ci rendiamo conto quanto lo scambio del tempo aiuti a creare fiducia, a percepire "l'altro" non come minaccia ma come risorsa, a vivere il quartiere come luogo di relazione e come spazio che ci appartiene e da condividere.

In questo percorso assume rilevante importanza il rapporto, la sinergia con le Istituzioni, con le Amministrazioni pubbliche, locali. Sono, infatti, gli enti locali quelli che sono chiamati a far fronte alla nuova questione sociale che esplose nei territori. L'aspetto innovativo sta nel cogliere la possibile convergenza fra quanto percepito dai cittadini in termini di desideri e bisogni e il loro riconoscimento istituzionale. Le BdT infine operano all'interno di una diversa economia che non smette di cercare nuovi stili di vita, di consumo, di produzione energetica, agricola, di piccola industria, di turismo responsabile: sono senz'altro esperienze innovative sociali che possono diventare molto significative come alternative alla semplice logica del mercato. La nascita dell'Associazione Nazionale ha voluto rafforzare il concetto di rete che è stata alla base della nascita e dello sviluppo delle bdt. Rete che si attiva tra gli aderenti al progetto ma anche all'esterno con tutti i soggetti presenti nel territorio ma anche rete informatica quale strumento potente di connessione e di supporto.

Plusvalore e Varietà dell'offerta nella Banca del Tempo.

Genco Antonia

Università "La Sapienza" di Roma, Italia

La Banca del Tempo si inserisce in quelle forme di scambio ove non compare la razionalità utilitaristica ma il concetto del dono e della reciprocità. "Lo scambio di doni è inteso come atto sovra-individuale perché può superare l'opposizione tra individuo e il collettivo, ponendo le persone come membri di un insieme più vasto. Un insieme di atti unilaterali e discontinui, traffici e rapporti che si creano anche tra estranei." (Godbout, 1993) L'uomo è portatore di risorse e bisogni e per soddisfare i suoi bisogni attua uno scambio sociale che può essere definito come il meccanismo che spiega perché e sotto quali condizioni si attiva una relazione. "La società nel suo complesso diventa stratificata attraverso lo stesso tipo di differenziazione che caratterizza i suoi individui. (...) L'intera società è tenuta insieme dagli scambi. La macrostruttura è la moltiplicazione della microstruttura attraverso la trasformazione di scambi interpersonali in ruoli, dei ruoli in organizzazioni e degli scambi tra organizzazioni al livello più macro." (Collins, 1992)

L'esperienza della Banca del Tempo Universitaria "Time-in", nata nel marzo del 2007 presso l'Università La Sapienza di Roma e chiusa circa due anni dopo, ha posto l'attenzione su due tematiche principali: la conciliazione dei tempi individuali con quelli globali ed in particolare con quelli delle istituzioni (non solo dunque tempi di vita e lavoro) e sulla riproducibilità del "fare Banca del Tempo" sia nella condizione temporale che nel "mantenersi al passo con i tempi".

La seconda tematica risulta essere la più interessante soprattutto nella concezione di "ampliamento dei propri orizzonti", (sociali, culturali e umani come scrive Benedetta Zatti nel progetto "Banca del Tempo dell'Università di Padova) che può basarsi sull'assunto che la diversità non è barriera ma può essere intesa come varietà d'offerta e che i difetti propri di ogni persona sono caratteristiche da intendersi come plus-valore. In quest'ottica interculturale il legame sociale creato dal dono, e dunque dallo scambio Banca del Tempo, è l'unico che valorizza la diversità degli individui. Sostiene a tal proposito Godbout: " il dono dunque non mette in rapporto entità uguali (come nello scambio mercantile la cui equivalenza può essere calcolata) ma nell'ambito di un universo percepito come radicalmente eterogeneo, intessuto di particolarità irriducibili, esso produce eguaglianza o meglio parità soltanto a posteriori, dopo aver postulato e segnalato una fondamentale differenza iniziale."

Sulla base di questi spunti va lentamente riorganizzata e progettata la Banca del Tempo affinché si possa rafforzare e responsabilizzare il suo contributo nella società odierna rendendo ogni singolo operatore nonché correntista più consapevole del ruolo che investe, ricettivo del territorio (sia fisico che tematico) dove opera e che lo circonda, più attivo e aperto.

Potenziare l'inclusione: la banca del tempo dell'Università di Padova.

Cacco Alessandra, Ferremi Stefania, Leon Gabriella, Pierazzo Mariavittoria, Rizzo Marta, Santamaria Giuseppe Lucio, Zatti Benedetta

Università di Padova, Italia

L'inclusione riguarda il contesto e le persone che lo formano: per valutare la qualità dell'inclusione è necessario fare riferimento alle caratteristiche dei tempi e della società. Nel mondo attuale, caratterizzato dalla globalizzazione, dall'utilizzo sempre più intensivo di tecnologie dell'informazione e della comunicazione in continuo sviluppo, da crisi economica, da flussi migratori di milioni di persone, da mutamenti e transizioni sempre più rapide ed imprevedibili, dalla multiculturalità e dalla competizione di un mercato sempre più globale, crescono le forme di disagio, di vulnerabilità e di emarginazione di fasce sempre più ampie della popolazione. I nuovi assetti economici, sociali e culturali si ripercuotono anche in ambiente universitario e su tutte le persone, siano esse giovani studenti, laureati alla ricerca del primo impiego o lavoratori esperti, Dirigenti o membri della *Governance*.

Le Banche del tempo, una delle declinazioni dell'economia civile, possono, se ben organizzate e gestite, dare risposta ai bisogni materiali e sociali, soprattutto in momenti di crisi: nella quotidianità del loro agire, hanno la capacità di riuscire a coinvolgere sempre più persone e sempre più sistemi nella logica della reciprocità e dello scambio di relazioni. Le Banche del tempo, infatti, *“sono sistemi di scambio non monetario che hanno in comune la caratteristica di organizzare transazioni in cui non circola la valuta euro, ma il tempo. Sono luoghi in cui si incontrano persone, che molto spesso non si conoscono, per scambiarsi servizi e saperi che sono pagati con assegni in base al tempo impiegato per realizzarli, prescindendo dal loro valore di mercato [...] La caratteristica distintiva delle Banche del tempo, cioè lo scambio come reciprocità, non sta solo nel cosa o quanto si dona ma nell'attivazione della relazione tra persone. Le Banche del tempo creano e amministrano capitale sociale², sia per i singoli aderenti, che incrementano il loro patrimonio di relazioni, sia per le comunità in cui esse operano, contribuendo a renderle più aperte e inclusive [...] Nella rete di scambi, la partecipazione è aperta a tutti e favorisce sentimenti di appartenenza, d'identità, di autostima e di fiducia, indispensabili alla costruzione di una comunità sociale e culturale fatta di valori condivisi e partecipati”³.*

L'idea di una “Banca del Tempo dell'Università di Padova” nasce quindi dalle riflessioni di un gruppo di studenti e personale tecnico e amministrativo, iscritti nell'a.a. 2016-17 al General Course “Diritti Umani e Inclusione”, desiderosi di potenziare l'inclusione sociale di tutte le persone che, con ruoli e *background* diversi, fanno parte della nostra Università e vivono nel suo territorio.

Il contesto in cui il progetto si inserisce è quello di un Ateneo ampio e diversificato, dislocato in sedi diverse, brulicante di attività, un “territorio culturale” in cui le differenze (etnia, stato socio-economico, religione, orientamento sessuale, età, presenza di disabilità ecc...) sono un'enorme risorsa per la crescita del pensiero complesso se sono valorizzate e gestite nel senso dell'accessibilità, della partecipazione, della condivisione e del potenziamento dell'*empowerment*.

Da questo punto di vista il progetto intende rispondere alle linee programmatiche del Rettore per l'Inclusione *“...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) e alla terza missione dell'Università che deve diventare *“punto di riferimento per il mondo*

² Definito come “l'insieme delle risorse relazionali che l'individuo ha o costruisce all'interno della famiglia e in altre cerchie sociali: la fiducia ne appare come il carattere imprescindibile, l'elemento catalizzatore, il criterio distintivo” (Coleman, J. 1990, *Foundations of social theory*, Cambridge University Press)

³ **La Cura del Tempo- l'esperienza delle Banche del tempo a Roma**, Dipartimento Comunicazione- Tutela dei diritti dei cittadini, a cura di Maria Luisa Marzetti e Marco Zummo, Unità Organizzativa Progetti di valorizzazione dei diritti di cittadinanza - Piano dei tempi e orari della città, pp. 17-18

(https://www.comune.roma.it/PCR/resources/cms/documents/la_cura_del_tempo.pdf)

dell'innovazione, in tutte le sue forme, e della ricerca applicata." (L'Ateneo e il territorio, pag. 12)⁴: una Banca del Tempo dell'Università che si estenda oltre i suoi confini, contribuendo a disseminare l'esperienza dell'Ateneo nei rioni e nei quartieri della città (Padova inclusa!).

In linea con le *Traiettorie dell'Ateneo di Padova per l'inclusione*, tracciate dalla Delegata in materia di inclusione e disabilità, prof.ssa Laura Nota, la "Banca del Tempo dell'Università di Padova" si delinea come un vero e proprio "Progetto di Ateneo" promosso da diverse strutture: Centro di Ateneo per la Disabilità e l'Inclusione, Servizio Diritto allo Studio e Tutorato, Servizio alla Persona, Dipartimento di Matematica.

Alla base del progetto è il concetto che il benessere, la felicità e, in ultima analisi, l'inclusione sociale delle persone non siano connessi solamente alla creazione di contesti accessibili e privi di barriere materiali e immateriali, ma anche e soprattutto ai *beni relazionali*, la cui utilità ed efficacia dipendono in larga parte dalle modalità di fruizione con altri soggetti.

L'incontro fra domanda e offerta di tempo per lo scambio di beni, saperi e prestazioni è il compito preminente che la Banca del tempo dell'Università di Padova si propone di realizzare: tutto ciò diventa possibile abbracciando la filosofia del principio di reciprocità.

La Banca del tempo, inoltre, può dare valore alle capacità inutilizzate delle persone e, attraverso il sistema dello scambio alla pari, dare un significato alle attitudini di ciascuno. Le capacità possono infatti essere influenzate positivamente dalla presenza di un tessuto relazionale che le aggrega e le metta in comunicazione. Da questo punto di vista, la Banca del tempo può essere considerata come un fenomeno collettivo di "*social learning*" che ben si inserisce in un contesto formativo come quello dell'Università: sostenendo la spontaneità sociale di ciascuno, promuove scambi tra persone con competenze diverse.

Sull'onda di tanti altri processi di sviluppo della consapevolezza civile che da un decennio circa stanno maturando nella società globale, auspichiamo che un progetto fondato sul principio della reciprocità possa essere realizzato da parte dell'Università in modo da produrre nuove forme di inclusione e nuovi stili di vita più rispettosi del valore della dignità umana.

Simposio. Le specificità dei percorsi di orientamento per migranti

Chair: Boerchi Diego, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Italia

Il fenomeno migratorio, che sfida la capacità dell'Europa di accogliere persone che giungono da contesti molto diversi, richiede che si attivino interventi mirati di consulenza alla carriera. Il lavoro è infatti fondamentale perché permette la loro integrazione favorendo l'autonomia e la creazione di nuove reti sociali.

Per quanto riguarda le caratteristiche degli immigrati, pur semplificando, è possibile identificarne principalmente due. Il primo target è composto da migranti che giungono da nazioni povere, con un livello di scolarizzazione molto basso e scarse o nulle esperienze di lavoro, a causa anche della loro giovane età. Questo target richiede che si intervenga per promuovere interesse verso la formazione e l'atteggiamento più utile per affrontare il mercato del lavoro della nazione ospitante. Il limite più grande sembra essere la competenza linguistica, nulla nei primi mesi per quanto riguarda l'italiano ma, spesso, molto limitata anche in relazione alla loro madrelingua. Strumenti che riducano al minimo la necessità di scrivere, utilizzando le immagini, costituiscono un canale iniziale di comunicazione di atteggiamenti, interessi e opinioni, ma anche un aiuto in percorsi di costruzione della propria carriera.

Il secondo target, invece, è composto da persone che fuggono da situazioni di conflitto, sono spesso composti in nuclei famigliari completi i cui genitori sono in possesso di qualifiche ed esperienze professionali consistenti. Sono persone che, nel giro di pochi anni, hanno perso tutti i loro beni, la loro rete di relazioni famigliari e amicali e che fuggono per garantirsi la sopravvivenza fisica e per ricercare condizioni di vita simili a quelle possedute prima dello scoppio del conflitto. In questo caso, la difficoltà maggiore sta nell'aiutarle a recuperare le proprie competenze e i propri interessi professionali, ma anche a ridisegnare un percorso di carriera che quasi sempre non può essere identico a quello precedentemente vissuto. È quindi necessario intervenire per favorire il processo di elaborazione del lutto della perdita della loro identità professionale affinché si aprano spazi progettuali per la costruzione di nuovi percorsi di carriera.

Il simposio raccoglie esperienze di consulenza alla carriera che si differenziano per target di riferimento, strumenti utilizzati, localizzazione e competenze degli enti eroganti.

⁴<http://www.unipd.it/inclusione/visione-politica>

ESPaR: un modello di intervento per aiutare chi ha perso tutto, compresa la propria identità professionale, a ridisegnare la propria carriera.

Boerchi Diego

Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Italia

La migrazione verso una nuova nazione è spinta dalla necessità di trovare condizioni di vita migliori, indipendentemente dal fatto che i motivi siano economici o politici. In questo passaggio, è insita la necessità di abbandonare i propri beni, spesso i propri cari o comunque la propria rete relazionale, ma anche alcuni elementi della propria identità personale. Tra questi, un ruolo di rilievo è giocato dalla propria identità professionale che, se inizialmente sembrare essere un elemento di ricchezza, ben presto si scontra con un mercato del lavoro differente, che tende spesso ad opporre una certa resistenza all'inserimento lavorativo.

Dal punto di vista dell'immigrato, questa resistenza è inizialmente incomprensibile, soprattutto quando sono presenti competenze e qualifiche che sembrano essere adeguate. Solo col tempo conoscerà le reali esigenze del nuovo mercato del lavoro e la non completa sovrapposibilità delle sue competenze con quelle richieste dai profili professionali della nazione ospitante, tempo che è bene sia quanto più breve possibile.

Il modello ESPaR (European Skills Passport for Refugees) si caratterizza per essere un percorso di bilancio di competenze specificatamente pensato per migranti. Esso intende raggiungere l'obiettivo di accelerare il processo di rielaborazione del lutto della perdita della propria identità professionale e delle proprie aspettative, in funzione della costruzione di un nuovo percorso di carriera più adatto al nuovo contesto. Il percorso, che alterna colloqui individuali con attività condotte in gruppi di 10 persone, utilizza prevalentemente la tecnica della narrazione autobiografica. Questa all'inizio è libera, perché finalizzata alla creazione di senso rispetto al proprio passato e all'accettazione della necessità che la propria carriera debba essere ridisegnata. Successivamente, diventa sempre più precisa fino alla descrizione delle proprie esperienze formative e lavorative. Queste sono raccolte nel proprio "Passaporto europeo delle competenze" che viene redatto nella fase finale e che si conclude con nuovi desiderata in merito alla propria carriera, desiderata che ci si augura siano più adatti al nuovo contesto.

La sperimentazione è promossa dall'Università Cattolica, in partnership con enti italiani ed europei, ed è stata finanziata con Fondo asilo migrazione e integrazione (FAMI) gestito dal Ministero degli Interni del Governo italiano per conto dell'Unione Europea.

L'utilizzo di tecniche grafiche per l'orientamento di giovani migranti pre-alfabeti e analfabeti.

Giammarinaro Lucia

Centro Orientamento Eligendo - Associazione In Famiglia Onlus, Roma, Italia

Negli ultimi anni, il fenomeno migratorio è sensibilmente cambiato dal punto di vista dei profili linguistici dei soggetti in esso coinvolti: il numero di coloro che non sono in possesso del livello linguistico preA1 (prealfabeti, analfabeti, semialfabeti, alfabetizzati in scritture non alfabetiche, analfabeti funzionali, ecc.) risulta in deciso e continuo aumento. Secondo l'UNDP delle Nazioni Unite, il 45% dei migranti dall'Africa e il 33% di coloro che provengono dall'Asia hanno un livello di scolarizzazione basso (Human Development Report, 2009).

Alcune esperienze di orientamento hanno utilizzato con successo strumenti grafici per sopperire alla difficoltà linguistica (Zammitti & Magnano, 2016; Piazza, Magnano & Zammitti, 2017) sperimentando l'uso delle immagini come mezzo per la presa di coscienza dei propri interessi e valori professionali (uso qualitativo del "3IP Iconographic Professional Interests Inventory", Boerchi e Mangano, 2015).

L'intervento presenterà un percorso di orientamento prevalentemente basato su tecniche e strumenti grafici, quali: Sé lavorativo: "Puzzle di sé" ricostruendo l'immagine lavorativa di sé supportandosi con delle icone ed emoticons (Zammitti, 2015); Pregiudizi e stereotipi professionali: "Micro-cineforum" con testimonial credibili che subiscono o agiscono pregiudizi e stereotipi; Competenze professionali: "Mappa della città lavorativa" come adattamento del Genogramma lavorativo all'ambiente fisico invece di quello familiare (Zammitti, 2015); Interessi, Valori e Mercato del lavoro italiano: "3IP" in due somministrazioni; Motivazioni del viaggio e motivazioni al lavoro: proiezioni a partire dalle fotografie di "Dentro la foto" in BidiComp, Isfol, 2006.

Il target di riferimento è composto da minori e giovani migranti (16-23 anni), non ancora in possesso del livello di preA1, inseriti nel circuito dei servizi sociali (minori stranieri non accompagnati, richiedenti asilo, ecc.). Il percorso è stato proposto a gruppi di 8-10 partecipanti ed è stato condotto da un orientatore e da un educatore.

Minori stranieri soli: servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro. L'esperienza di SEND.

Nigro Daniela

Agenzia per il lavoro SEND, Palermo, Italia

I finanziamenti del “progetto Percorsi” di Italia Lavoro-Anpal, e del progetto Ragazzi Harraga hanno permesso a SEND agenzia per il lavoro di Palermo, di offrire servizi di politiche attive per il lavoro e percorsi di integrazione socio-lavorativa a Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA). Il servizio è stato calibrato al fine di rendere autocritici e autonomi i ragazzi circa il loro progetto di vita, facendo leva sui loro interessi, sulle loro predisposizioni caratteriali, sulle competenze tecniche e trasversali prevedendo l’accompagnamento al mondo del lavoro attraverso l’attivazione di tirocini formativi.

Il percorso di orientamento realizzato è stato strutturato in incontri individuali e di gruppo che avevano le seguenti finalità: ricostruzione della storia personale e professionale di ogni partecipante; analisi e valutazione delle competenze di base, tecnico-professionali e delle capacità che andavano sviluppandosi attraverso il tirocinio; riflessione sulle qualità possedute, sulle risorse sviluppate e/o in via di maturazione; riflessione sul proprio percorso migratorio e di vita; definizione del proprio progetto formativo/professionale in tappe e azioni concrete; supporto al giovane migrante nella compilazione del proprio curriculum vitae secondo il modello Europass; presentazione dei canali di ricerca del lavoro da utilizzare, effettuando anche delle simulazioni di colloqui di lavoro.

Il percorso, al quale hanno partecipato i 23 MSNA, ha previsto l’utilizzo di tecniche prevalentemente qualitative, più adatte per lo svolgimento di azioni di orientamento con persone che provengono da culture differenti (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, et al., 2009; Soresi & Nota, 2010). I risultati del percorso hanno mostrato che i MSNA coinvolti hanno avuto la possibilità di riscattare la loro condizione di emarginazione grazie ad un primo contatto con le aziende locali, che si è poi tradotto in una concreta azione volta ad incrementare competenze professionali e, per alcuni, in una reale continuativa opportunità di lavoro.

La presentazione di questo percorso vuole gettare le basi per approfondire modelli di percorsi di orientamento adeguati e funzionali per minori stranieri soli, che hanno necessità di comprendere in poco tempo, vista l’urgenza di avere un’indipendenza economica, come funziona il mercato del lavoro locale e come gestire le scelte formativo-professionali.

Follow-up di un percorso di orientamento per Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA).

Zammiti Andrea, Magnano Paola

Università Kore di Enna, Italia

I Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA) sono (1) persone fuori dal proprio Paese, (2) al di sotto dei 18 anni di età e (3) senza accompagnamento da parte di un adulto (UNHCR, 2002; Derluyn & Broekaert, 2008; Barone L., 2016). I dati mostrano un incremento di MSNA nel territorio italiano, per i quali, nonostante il lavoro costituisca uno dei principali motivi della migrazione (Giovannetti, 2008), gli interventi in tale ambito si attestano intorno al 15% del totale.

Alcune ricerche (Chiesi & Zucchetti, 2005) hanno mostrato come la padronanza della lingua, la conoscenza del mondo professionale e la capacità di muoversi al suo interno, riducano la necessità di inserirsi nel mondo lavorativo attraverso il supporto di reti informali costituite da connazionali (Ambrosini, 2005); queste ultime, piuttosto, sono inversamente proporzionali all’integrazione. Accanto all’insegnamento della lingua italiana, risulta necessario, quindi, al fine di favorire la progettualità professionale degli stranieri, sin dalla minore età, in un contesto nuovo, potenziare gli interventi che amplino la conoscenza del mondo lavorativo italiano e garantiscano ai MSNA parità di trattamento – anche per ciò che attiene le pratiche di orientamento – come tutti gli altri minori di cittadinanza italiana o dell’Unione Europea.

A tale scopo è stato ideato un percorso di orientamento (Zammiti, 2016; Zammiti & Magnano, 2016; Piazza, Magnano & Zammiti, 2017) che utilizzasse tecniche qualitative, le quali sono particolarmente consigliate, rispetto a quelle quantitative, quando si svolge orientamento con persone che provengono da culture diverse (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, et al., 2009; Soresi & Nota, 2010). Gli obiettivi sono stati quelli di valutare gli interessi e i valori professionali, ampliare la conoscenza del mondo lavorativo italiano e la consapevolezza del Sé reale e sociale.

Il presente contributo, con lo scopo di stimolare la ricerca e la sperimentazione in tale ambito, presenterà criticamente il percorso stesso, svolto presso la comunità alloggio per MSNA “Casa Aylan”, gestita dalla

Cooperativa sociale Passwork di Canicattini Bagni (SR), e i risultati emersi dalla fase di follow-up seguita a distanza di un anno, dalla quale è stato possibile trarre interessanti spunti di riflessione per la progettazione di percorsi di orientamento aventi lo stesso target.

Simposio. Inclusione, vaccini e giustizia

Chair: Cortese Bernardo, Università di Padova, Italia

L'intero panel su inclusione, vaccini e giustizia si propone di discutere di quei temi a valle dell'adozione, da parte del Comitato per la pratica clinica pediatrica regionale (CEPCP), istituito presso l'Azienda ospedaliera di Padova, di un parere su «Vaccini in età pediatrica e rifiuto vaccinale: riflessioni etiche».

Con quel parere il CEPCP, dopo aver ripercorso alcune recenti storie cliniche legate al rifiuto vaccinale, analizza la pratica vaccinale alla luce dei principi fondamentali della bioetica clinica: principio di beneficenza, principio di autonomia, principio di giustizia. In conclusione ed in estrema sintesi, il parere del CEPCP auspica: 1) che si intensifichi l'opera di contrasto della disinformazione diffusa; 2) che si promuova la pratica vaccinale con campagne di informazione rivolte a tutta la popolazione; 3) che si superi la tradizionale distinzione tra vaccinazioni obbligatorie e raccomandate, sottolineando come, alla luce della loro sicurezza ed efficacia, e dato che è in gioco un bene comune fondamentale, tutte le principali vaccinazioni previste per l'età pediatrica dovrebbero essere obbligatorie, qualora la strategia della persuasione non sia pienamente efficace; 4) che si prosegua nella rivalutazione attenta e costante dell'efficacia della strategia adottata (persuasione o obbligo) per mantenere a livello ottimale le coperture vaccinali e per tutelare i soggetti più a rischio, sottolineando come appaia eticamente adeguato l'approccio che mira a garantire una copertura vaccinale ottimale attraverso la persuasione; tuttavia, quando tale strategia non sia efficace, il CEPCP ritiene giustificata dal punto di vista etico la scelta di subordinare il diritto all'accesso agli istituti pubblici e privati di istruzione all'effettuazione delle vaccinazioni, al fine di tutelare i soggetti più fragili.

Il parere, adottato da un organismo indipendente, istituito come tale dalla normativa regionale veneta nel rispetto delle previsioni della normativa nazionale di cornice e della prassi internazionale rilevante in materia, affronta dal punto di vista della riflessione etica un tema di scottante attualità, su cui le prese di posizione del mondo politico non sono certo unanimi.

È di particolare rilievo la discussione che in quel parere si trova dei rapporti tra pratica vaccinale e principio di giustizia, in relazione alla necessità di assicurare l'inclusione in ambito sociale e scolastico delle persone che, per ragioni mediche oggettive, non possano sottoporsi a vaccinazione (persone immunodepresse; persone sottoposte a terapie immunodepressive per la cura di altre gravi malattie); inclusione attualmente minacciata dalla scelta del rifiuto vaccinale di un numero di persone sufficientemente elevato da mettere in pericolo (o da pregiudicare attualmente) il raggiungimento di un'adeguata copertura vaccinale per alcune malattie infettive, sufficiente a garantire una c.d. immunità di gregge.

Inclusione, vaccini e giustizia: la prospettiva del diritto internazionale ed interno.

Cortese Bernardo

Università di Padova, Italia

Il presente intervento si occupa di delineare la cornice giuridica, anzitutto di diritto internazionale e, per il tramite di questo, anche di diritto interno, nell'ambito della quale la riflessione etica sul rifiuto vaccinale va inquadrata.

L'affermarsi del termine inclusione, che nell'ultimo decennio ha sostituito nella prassi sociale la parola integrazione, in riferimento (anche) alle persone disabili, è fenomeno non disgiunto dall'evoluzione del diritto internazionale. La disciplina introdotta dalla convenzione ONU sulla disabilità del 2007 (di cui l'Italia è parte. Cfr. legge 3 marzo 2009, n. 18, GURI n. 61 del 14 marzo 2009) prevede, tra i suoi principi generali, quello di «full and effective participation and inclusion in society» (art. 3), in stretta connessione con la definizione stessa di persone con disabilità, contenuta al suo art. 1 («Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others»).

Coerentemente con tale impostazione fondamentale, la convenzione impone dunque agli Stati parte di «recognize the equal right of all persons with disabilities to live in the community, with choices equal to others, and shall take effective and appropriate measures to facilitate full enjoyment by persons with disabilities of this right and their full inclusion and participation in the community» (art. 19). In particolare, poi, all'art. 24, si fa obbligo agli Stati parte di «recognize the right of persons with disabilities to education. With a view to realizing this right without discrimination and on the basis of equal opportunity, States Parties shall ensure an inclusive education system at all levels», nel cui ambito deve garantirsi, in particolare che «persons with disabilities can access an inclusive, quality and free primary education and secondary education on an equal basis with others in the communities in which they live» (sottolineatura aggiunta). Ulteriormente, l'art. 25, impone, tra l'altro, di fornire «services designed to minimize and prevent further disabilities, including among children». Ancora, in relazione al diritto al lavoro, si impone tra l'altro di garantire alle persone con disabilità un «work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities» (art. 27, n. 1).

Se così è, il tema dei vaccini, inquadrato nel contesto del principio etico di giustizia, ben si iscrive nella necessità di assicurare inclusione di chi non può permettersi la vaccinazione per motivi medici oggettivi, ed in tale contesto costituisce la ragione forte che può legittimamente portare, nell'inefficacia di misure alternative e basate sul convincimento, alla scelta dell'obbligatorietà.

Nel contesto della Convenzione ONU, infatti, chi è per tali ragioni mediche oggettive nell'impossibilità di vaccinarsi contro malattie pericolose è coperto da tali previsioni, e gli Stati parte, compresa dunque l'Italia, hanno assunto l'obbligo di garantirne comunque l'inclusione in società.

Ciò posto, ove gli Stati, con l'approccio che ritengono più appropriato, non garantiscano il raggiungimento delle coperture vaccinali ottimali, capaci cioè di eradicare la malattia (John & Samuel, 2000; Smith, 2010), la scelta di non vaccinarsi compiuta da alcuni ha come ingiusta conseguenza l'esclusione di chi si trova nell'impossibilità di vaccinarsi per motivi oggettivi da una parte importante della vita in società: istruzione collettiva, socializzazione in gruppi, frequentazione degli spazi pubblici di cura, cultura, svago, eventualmente partecipazione politica e lavoro, per i minori giovani adulti.

La Convenzione sui diritti delle persone disabili non è l'unica fonte di obblighi internazionali rilevante in materia.

Il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966, che dà valore vincolante ai diritti affermati in materia dalla Dichiarazione universale sui diritti dell'uomo del 1948, è in vigore per l'Italia dal 1978 (La ratifica e l'ordine di esecuzione sono contenuti nella legge 25 ottobre 1977 n. 881, GURI 7 dicembre 1977), prevede al suo art. 12 l'obbligo di garantire «the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health», precisando che tra le misure che sono richieste a tal fine rientrano «the improvement of all aspects of environmental and industrial hygiene» e «the prevention, treatment and control of epidemic, endemic, occupational and other diseases».

In ambito regionale, anche il diritto internazionale del Consiglio d'Europa, ed in particolare la Convenzione europea sui diritti dell'uomo, danno indicazioni coerenti con quelle derivanti dalla Convenzione ONU sulle persone con disabilità. In particolare, la Corte europea sui diritti dell'Uomo, ha avuto modo di chiarire che il divieto di discriminazione di cui all'art. 14 CEDU va interpretato alla luce di un consensus europeo circa la necessità di proteggere le persone disabili dalla discriminazione, con particolare riferimento alla Convenzione ONU stessa (Cour européenne des droits de l'homme, affaire Glor c. Suisse, 13444/04, sentenza del 30 aprile 2009, punto 53).

Quanto al diritto dell'Unione europea, notiamo anzitutto che l'Unione è parte della Convenzione ONU sui diritti dei disabili. Essa ne è dunque vincolata, ed ingloba le norme previste da quella convenzione nel proprio ordinamento, di cui esse assumono i caratteri. In coerenza con ciò, nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione troviamo enunciati il diritto all'inserimento delle persone con disabilità (art. 26), il diritto all'istruzione (art. 14), il diritto al lavoro e all'esercizio di un'attività professionale (art. 15). Sempre nella Carta troviamo enunciati il principio di eguaglianza, ed il correlato divieto di discriminazione, compresa la discriminazione in base alla disabilità (artt. 20 e 21). Del divieto di discriminazione, inoltre, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha affermato la natura di principio generale del diritto UE e, come tale, la sua diretta applicabilità negli ordinamenti degli Stati membri a titolo di diritto primario dell'Unione (Sentenza della Corte (grande sezione) del 22 novembre 2005, causa C-144/04, Mangold, Racc. p. I- 9981, cfr. punti 74-76).

In tale contesto, dunque, il diritto internazionale e, per il suo tramite, quello dell'Unione europea, impongono l'adozione di misure adeguate per garantire l'inclusione delle persone che, per ragioni oggettive di ordine medico, non possono essere vaccinate.

L'adozione di queste misure, in relazione a malattie contagiose di cui non si possa affermare l'avvenuta eradicazione nel contesto territoriale di riferimento, può legittimamente comportare la previsione dell'obbligatorietà della vaccinazione per chi non ne sia impedito per oggettive ragioni mediche e, comunque, il condizionamento dell'ammissione di chi consapevolmente sceglie di rifiutare la pratica vaccinale dal godimento di alcuni servizi svolti in forma collettiva, come l'istruzione collettiva. Al ricorrere delle condizioni suddette, infatti, tali misure finiscono per essere strumenti necessari per garantire l'inclusione sociale di chi tale scelta non ha.

Sull'altro piatto della bilancia sta ovviamente la limitazione della libertà di non vaccinarsi, e la compressione del diritto all'istruzione dei minori inseriti in famiglie che operano la scelta del rifiuto vaccinale. Si tratta certo di un sacrificio e tuttavia, tanto sul piano etico quanto sul piano giuridico, deve essere considerato quale sacrificio accettabile.

Sul piano giuridico, che qui interessa, la libertà di scelta e il diritto all'inclusione delle persone che scelgono (o per le quali i genitori scelgono) il rifiuto vaccinale, va messa in bilanciamento con il diritto alla salute, all'istruzione, e più in generale all'inclusione di chi non può scegliere la vaccinazione per ragioni mediche oggettive.

In quest'operazione di bilanciamento la scelta di rifiuto vaccinale è destinata a soccombere, poiché: a) la libertà individuale non comporta il potere di danneggiare l'altro o di calpestarne i diritti; b) libertà comporta responsabilità, cosicché l'eventuale esclusione è conseguenza che deve essere assunta da chi quella scelta di rifiuto reclama ed attua; c) la compressione del diritto all'istruzione per chi rifiuta la vaccinazione non è comunque una soppressione di tale diritto, ferma restando la possibilità di perseguire l'istruzione in forme individuali, contemplate dall'ordinamento e coerenti con la scelta antisolidaristica operata da quelle famiglie. Le considerazioni sopra svolte, che trovano il loro fondamento nel diritto internazionale e dell'Unione europea, devono ritenersi recepite al massimo livello anche nel diritto interno italiano. Ciò avviene in forza dell'apertura internazionalistica ed europea dell'ordinamento imposta agli articoli 10, 11 e 117 della Costituzione, nonché in virtù del riconoscimento dei diritti fondamentali, e dei doveri inderogabili di solidarietà, di cui all'articolo 2 della stessa. E' alla luce degli obblighi internazionali in materia di inclusione e non discriminazione, dunque, che vanno interpretati, nella specie, gli articoli 32 e 33.

Bibliografia

John, T.J. & Samuel, R. (2000). Herd immunity and herd effect: new insights and definitions. *European Journal of Epidemiology*, 16, 601-606.

Smith P.G. (2010). Concepts of herd protection and immunity. *Procedia in Vaccinology*, 2, 134-139.

Inclusione, vaccini e giustizia: la prospettiva della bioetica.

Furlan Enrico

Università di Padova, Italia

Le questioni etiche collegate alla scelta vaccinale rivestono un interesse e un'importanza peculiari per la bioetica, poiché suggeriscono la necessità di avviare una discussione critica rispetto alle interpretazioni individualistiche di uno dei principi che avevano segnato maggiormente la nascita di tale nuovo ambito di ricerca. Infatti, mentre agli inizi la bioetica aveva imposto al centro dell'attenzione il tema dell'autonomia del singolo, soprattutto per contrastare il paternalismo medico allora imperante, la scelta vaccinale e il fenomeno crescente del rifiuto delle vaccinazioni dimostrano l'insufficienza della prospettiva dell'autonomia individuale di fronte a una questione che ha evidenti ripercussioni su tutta la comunità, e in particolare sui soggetti più fragili al suo interno.

L'intervento si propone pertanto di illustrare criticamente il dibattito bioetico sulle vaccinazioni, giustificando alcuni vincoli cui deve sottostare l'autonomia individuale e discutendo, alla luce del principio di giustizia, se e a quali condizioni la strategia della persuasione possa o debba essere integrata con la strategia dell'obbligo vaccinale. Il contributo si propone infine di esplicitare le ragioni etiche alla base delle diverse scelte di politica vaccinale adottabili per garantire il massimo dell'inclusione sociale delle persone più vulnerabili.

Inclusione, vaccini e giustizia: il ruolo dei Comitati Etici.

Benciolini Paolo

Università di Padova, Italia

Nel dicembre 2004 la Regione Veneto formalizzava con propria DGR l'istituzione della "Rete Regionale dei Comitati Etici" che costituisce tuttora un esempio pressoché unico in Italia. La sua previsione era il risultato di un lavoro protrattosi per diversi anni e al quale avevano collaborato gruppi e istituzioni. Da un lato, infatti, un contributo fondamentale era stato assicurato dal Comitato Etico Regionale, promosso a titolo sperimentale dalla stessa Regione nel 1999, e che aveva concluso i propri lavori formulando una precisa proposta al legislatore regionale. Dall'altro era risultato prezioso tenere presenti le prime esperienze di Comitati Etici già a quell'epoca esistenti per iniziativa spontanea di alcuni gruppi di operatori (in primo luogo il Comitato Etico della Pediatria di Padova).

Da allora (e sono ormai oltre dieci anni) le esperienze contestuali del Comitato Regionale e dei Comitati Etici delle diverse Aziende Sanitarie sono state caratterizzate dalla piena e puntuale realizzazione di quanto nel 2004 era stato felicemente intuito: iniziative attente alle dimensioni etiche connesse alle diverse realtà locali da parte dei secondi, il ruolo di coordinamento e di integrazione delle iniziative stesse da parte del Comitato Regionale. Il rispetto della autonomia dei Comitati locali ha trovato la sua giustificazione più profonda nel riconoscimento della sfera propria dei pareri dei Comitati stessi e cioè la competenza etica: su questioni legate alla vita quotidiana delle realtà sanitarie locali ma anche nel trarne indicazioni di carattere più generale, eventualmente da confrontare – in questo caso – con analoghe iniziative di altri Comitati. Al tempo stesso – e per i medesimi motivi – è stato possibile dimostrare sul campo, con serena dignità, l'autonomia dalla sfera politico-istituzionale.

Il tema delle vaccinazioni in età pediatrica trova nel Comitato Etico per la Pratica Clinica Pediatrica la sede propria per l'identificazione delle sue dimensioni etiche, a maggior ragione vista la valenza regionale che è stata a lui più recentemente attribuita (2014). Gli altri Comitati Etici locali ma lo stesso Comitato Etico Regionale, riconoscendolo, non possono che rispettarne l'autonomia, contribuendo anzi alla conoscenza e alla condivisione del documento che è stato elaborato.

Symposium. Work and career issues in vulnerable people

Chair: Arthur Nancy, University of Calgary, Canada

Inclusion and decent work for vulnerable youth and young adults. Social enterprise approaches and interventions.

Marshall Anne, Lawrence Breanna, Roche Tricia

University of Victoria, Canada

Vulnerable youth and young adults those, for example, with mental health difficulties or developmental disabilities -- are consistently identified as having particular and multiple barriers to employment (Sh). However, many employment programs and systems exclude these young people who experience multiple barriers to finding and keeping work, thus preventing them from securing decent work meaningful economic participation in society (Bloom, et al., 2010). There is an urgent need for appropriate and relevant employment experiences and training in order to assist these young people to acquire the attitudes, knowledge and skills that will enable them to secure decent work--gainful and meaningful employment in their own communities. One promising approach to address this need is collaborative social enterprise.

In this presentation, we share the findings from a collaborative multi-phase research project with community partners investigating effective principles and practices to support inclusion and transition to work for two groups of vulnerable young adults. Through two case studies, our team used multiple and mixed methods to identify knowledge, training needs, and support strategies for effective social enterprise approaches and interventions with vulnerable youth and young adults.

Phase One involved literature, internet and other source searching to identify relevant examples for these vulnerable populations. An Inventory of effective and promising practices was generated to share with staff and stakeholders in Phase Two. Phase Three involved two case studies focused on the particular needs and

issues affecting inclusion and decent work opportunities for two vulnerable groups. Case Study #1 explored social enterprise and micro-enterprise priorities, strategies, training needs, models, and potential impacts from a sample of youth with developmental disabilities, parents, staff, and stakeholders at a community agency. Participant observation and individual interviews were the primary data sources. Case Study #2 investigated Pacific Centre Family Services Associations SKOOKUM Café enterprise: staff, youth Café workers, Café patrons, Elders, and other community stakeholders participated in group or individual interviews or surveys. Phase Four was collaborative community Knowledge Mobilization (KM). Research outcomes included creative social enterprise applications with vulnerable youth, work capacity building, program development, accessible digital stories, and community KM.

The relevance of motivational structure assessment for career counseling with at-risk groups.

Paixão Maria Paula¹, da Silva José Tomás¹, Esteves Cristina², Xavier Bárbara¹

¹University of Coimbra, ²General Board for Rehabilitation and Prison Services, Portugal

Assessing the individuals motivational structure is an indispensable first step in helping them enhance their motivation for desirable goal pursuits and reduce their orientation for undesirable ones, especially when their goal profiles are clearly maladaptive. Motivational assessments reveal both peoples goal content and the manner in which they strive for them and, quite often, individuals at risk (e.g. young offenders, inmates, substance abusers) experience severe problems in establishing and implementing plans that are critical for their social and career rehabilitation. This presentation will focus on two research studies carried out, respectively, with adult inmates and young offenders, which used the Personal Aspirations and Concerns Inventory (both the original and the young offenders versions) for analyzing their main goals characteristics and their relations with well-being and identity indicators. The results obtained underline the PACI potential for helping these vulnerable groups readjust their motivational profiles within a comprehensive career counseling model.

Perceived quality of life among adults with hearing loss: relationships with hearing device and financial well-being.

Michael Rinat¹, Attias Joseph², Raveh Eyal³

¹Tel-Aviv University, ²University of Haifa, ³Schneider Children's Medical Center of Israel, Israel

In general, individuals with severe to profound hearing loss constitute a potential risk group for general deterioration in quality of life (QoL) as compared to the typical hearing population (e.g., Ringdahl & Grimby, 2000). However, studies on the QoL among deaf and hard of hearing (dhh) adults are generally sparse, tend to examine health-related QoL (e.g., Huber, 2005) and do not tap into the subjective aspects of the impact of hearing loss on QoL. In addition, not much is known regarding individuals with cochlear implants (CIs), a hearing device which may provide considerably more auditory information than what is available with hearing aids (e.g., Uzielet al., 2007).

Studies have reported that variables such as level of education, job employment, and a strong will-power all influence each other and are related to maintaining QoL (e.g., Ringdahl & Grimby, 2000). The current study follows this direction by examining a potential by-product of education and employment, i.e., financial well-being (e.g., Chan, Chau, & Chan, 2012), and its relationship with perceived quality of life. In addition, this study takes into account participants' hearing device which may impact their level of hearing – having a hearing aid (HA) or a CI.

Participants were 66 adults: 30 CI users and 36 HA users. They completed the Perceived Quality of Life for Deaf and Hard-of-Hearing (DHH) Scale, the In Charge Financial Distress/Financial Well-Being Scale, and a background questionnaire. Significant differences were found between the two study groups in two of the three perceived quality of life factors: participation and perceived stigma. CI users reported significantly higher levels of participation and lower levels of perceived stigma as compared to HA users. In addition, financial well-being was a significant predictor of one perceived quality of life factor (participation), and CI users who used their device for a longer time reported higher levels of financial well-being.

Research findings emphasize the possible contribution that both CIs and financial well-being may have on the perceived quality of life of dhh adults. In addition, time since implantation may be an important variable when measuring improvements after cochlear implantation, especially when evaluating long-term processes, such as changes in financial well-being.

Personal and social future time perspective in adults experiencing disability: a resource for addressing work and social inclusion?

Sgaramella Teresa Maria, Di Maggio Ilaria, Milano Elena

University of Padova, Italy

Research has shown that Future Time Perspectives (FTP) is characterized by thinking about, planning for, and achieving goals, and is related to a number of desirable behavioral and psychological outcomes. FTP positively influences career choice readiness, decidedness, and career planning (Taber, 2013; Walker and Tracey, 2012; Janeiro, 2010); it also predicts well-being and may play an important role in individual attitudes and behaviors (Adams, 2009; Kirby & Petry, 2004; Reynolds, et al., 2004; Sgaramella, et al., 2015).

When dealing with future goals' content and domains, supports and challenges as well as psychological resources advocated for their implementation, a further distinction can be drawn between personal and social FTP (see, for instance, Morselli, 2013) with Personal FTP defined as oriented to personal achievements and Social FTP as based on a long term perspective, more linked to concern for society and focused on goals which transcend personal achievements.

Several research questions related to this issue were addressed in this study. First of all we were interested in describing domains of future goals, looking at either Personal domains, with a particular attention to work and career related goals, and to Social domains, that is to goals relevant for social and community future life. Secondly, we were interested in describing supports and challenges, as well as psychological resources called upon to reach these goals, especially for those adults dealing with complex life experiences, such as vulnerabilities and disabilities of different severity and type. Thirdly, we were interested in analyzing possible relationships between psychological resources and both Personal and Social FTP.

This first study involved 120 adults, 60 men and 60 women, with their age ranging from 25 to 65 years old. Half of them were under treatment for substance abuse or neuropsychiatric disorders, with different extension and degree or impact in everyday life.

Both quantitative and qualitative measures were used to describe personal and social future time perspective and to analyze relationships with some psychological resources, namely hope and optimism, resilience, courage and career adaptability. Several themes underlying goals related to Personal and Social FTP emerged, with different intersections and relationships between the personal and social dimension, as well as the short and long term dimension, and a specific role of Health status and type of disability experienced. Results obtained support the relevance of addressing both Personal and Social Future Time Perspective not only for work and social inclusion of the individual but also as a resource for building inclusive communities for all.

Work 4.0: disability as limit or opportunity for the company?

Volpato Giulia, Bolzonella Cristina

Ass. p63 Sindrome E.E.C. International Onlus, Padova

In today's working life as of yesterday one, rare diseases patients and/or disabled people are considered as "obstacles to the speed work and, consequently, as responsible of the slowdown productivity for the company/public institutions where they are working".

Conception result of a partial view of the person, labeled in relation to his/her own limitations/difficulties, rather than for skills developed through the disability.

Our propose is to change the "daily work's point of view" by a selection and testing of disabled/rare diseases patient's workers, focused on professional innovations that he/she could lead to working reality. A way of team working where all colleagues can know the individual difficulties by transforming them into opportunities.

Implementing the approach presented, already testing in the core activities of our associative reality, we can achieve good results of self-esteem on the disabled/rare diseases workers (which would automatically improve all aspects of his daily life, costing less in terms of prevention an social-health take in charge for the State), as in terms of productivity and avant-garde of the job reality. Work as dignity opportunities.

Risorse positive dei lavoratori

Chair: Sangiorgi Giorgio, Università di Cagliari, Italia

L'effetto mediatore del Job Crafting nella relazione tra la soddisfazione lavorativa e il capitale psicologico (PsyCap): prime riflessioni su un campione di insegnanti.

Platania Silvia¹, Santisi Giuseppe¹, Magnano Paola², Morando Martina¹, Vullo Cinzia¹

¹Università di Catania, ²Università Kore di Enna, Italia

Nell'ambito degli studi prodotti dalla psicologia positiva, recentemente emerge (vedi Bakker et. Al, 2016) una nuova concezione del rapporto che il lavoratore instaura con il proprio lavoro: il job crafting. Esso indica la propensione del lavoratore a fare dei cambiamenti all'interno del suo ruolo che gli consentono di svolgere il proprio compito con maggiore soddisfazione e gratificazione (Lyons, 2008; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Questa visione attiva del lavoratore consente di predire la capacità del lavoratore di fronteggiare eventi negativi grazie al controllo che riesce ad esercitare sulla propria mansione (Tims, Bakker & Derks, 2013). L'obiettivo del presente lavoro è quello di individuare il ruolo di mediazione del job Crafting nella relazione tra fattori predittivi possibili (PsyCap) e fattori di esito (soddisfazione lavorativa). Lo scopo è di fornire possibili riflessioni sui possibili comportamenti proattivi del lavoratore in grado di modellare il ruolo lavorativo tra il capitale psicologico (PsyCap) e la soddisfazione lavorativa. Nello specifico, sono stati coinvolti 220 insegnanti appartenenti a scuole di ogni ordine e grado, ai quali abbiamo somministrato le seguenti misure: Job Satisfaction Scale (Macdonald & MacIntyre, 1997), PsyCap scale (Lichtenthaler & Fischbach, 2016; ad.it. Cenciotti, Alessandri & Borgogni, 2016), Job Crafting scale (ad.it. Cenciotti et Al, in press). I risultati ci indicano possibili riflessioni sul ruolo chiave dei comportamenti agenti nella traduzione delle proprie risorse psicologiche nel successo soggettivo e oggettivo derivante dalla soddisfazione dello svolgimento del proprio lavoro.

"Fare della diversità etnico-culturale un fattore strategico di sviluppo e di vitalità": una chimera quebecchese?

Bangali Marcelline

Laval University, Québec, Canada

Una delle sfide del piano strategico del Ministero dell'Immigrazione e delle Comunità Culturali in Quebec è quello di promuovere la coesione sociale e l'adozione di misure per "fare della diversità etnico-culturale un fattore strategico di sviluppo e di vitalità". Tuttavia, diversi studi dimostrano che, nonostante le loro alte qualifiche, gli immigrati sperimentano maggiori difficoltà di inserimento professionale nella provincia del Quebec (a differenza delle altre province del Canada). Allo stesso livello di qualificazione (o più alto), gli immigrati hanno un tasso di disoccupazione, di precarietà o di dequalificazione più alto. Inoltre, le difficoltà di riconoscimento della loro formazione e delle loro precedenti esperienze professionali, la necessità di riqualificarsi per molti immigrati è un cambiamento personale e professionale in circostanze, a volte indesiderati o non pianificate. Questa situazione è di solito vissuta come una perdita di status, la necessità di una ridefinizione di sé, delle sue rappresentazioni, e la mobilitazione di varie risorse per dare un senso al suo posto nel nuovo contesto sociale. Ma come la complessità specifica a questa situazione di transizione, vissuta da alcuni come una "caduta-socio economico e professionale" et personale è preso in considerazione nei sistemi di supporto disponibili a queste persone (servizi di orientamento)? Questi servizi offrono loro la reale possibilità di accesso a un posto di lavoro che hanno motivo di valore (Sen, 2010)? In altre parole, un lavoro che ha un valore reale ai loro occhi? Sulla base di un approccio integrato volto a comprendere meglio la dimensione personale (identità) e contestuali di questi problemi complessi, la comunicazione affronterà questi interrogativi con risultati di uno studio condotto con 10 immigrati altamente qualificati in Quebec. Questo studio è direttamente nelle prospettive delle teorie e pratiche dell'orientamento nel 21° secolo e di quelle degli obiettivi fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL): il lavoro dignitoso come fattore di sviluppo umano sostenibile e per rafforzare la sicurezza umana e la pace sociale.

La Fecbop rete italiana e la pratica di qualità del Bilancio di Competenze.

de Palma Loredana

Informa Scarl. Italia

Gli operatori dell'orientamento oggi sono chiamati a rispondere e sperimentare buone prassi e pratiche che permettano di ridurre il numero di coloro che sono a rischio di espulsione o a rischio di limitare il loro diritto di cittadinanza attiva.

Tra le pratiche specialistiche dell'orientamento, quella del Bilancio di Competenze, pur agendo su un target selezionato e mirato, ha il grande vantaggio di agire sulla consapevolezza del proprio patrimonio e sul presidio delle competenze e non solo sui titoli e certificazioni, sulla valutazione del proprio potenziale e non solo sulle opportunità del mercato, sulla co-progettazione di nuovi percorsi e identità e non solo sulla ricerca di soluzioni. Per strutturare solidamente un progetto professionale e di carriera in una società liquida c'è bisogno di educare e allenare a guardare oltre, in modo libero e creativo, ad immaginare cosa altro potrei fare e chi altro potrei diventare per essere felice.

La Fecbop rete italiana, è una rete composta da otto aziende certificate secondo gli standard europei e presenti in sei diverse regioni italiane. I professionisti dell'orientamento lavorano in equipe multidisciplinari sperimentando quotidianamente processi e percorsi, mettendo a valore il punto di vista del privato a beneficio dei cittadini e le competenze distintive dei cittadini a beneficio delle imprese. Attualmente espressione di processi di qualità e di respiro europeo, permette di valorizzare le competenze e i talenti e accelera il processo di identificazione tra persone e capitale umano.

Con il presente abstract si intende dare uno spaccato di una realtà che già da diversi anni sperimenta lavoro decente, equità e inclusione.

Le dimensioni del lavoro dignitoso: capitale psicologico, employability e meaningful work.

Magnano Paola¹, Santisi Giuseppe², Zarbo Rita¹, Zammitti Andrea¹, Lodi Ernesto³, Patrizi Patrizia³

¹Università Kore di Enna, ²Università di Catania, ³Università di Sassari, Italia

Ogni persona che lavora o che sia in cerca di lavoro, qualunque sia la sua provenienza o la sua occupazione o il suo livello di abilità, ha un'idea di ciò che rende un lavoro dignitoso. Il concetto di lavoro dignitoso si configura nell'opportunità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani (Anker et al., 2002, 2003). Nella cosiddetta Risk Society, il concetto di lavoro dignitoso, che abbia queste caratteristiche, non può prescindere da una prospettiva multidimensionale e multidisciplinare, che tenga in considerazione l'interazione tra circostanze individuali e mercato del lavoro e che volga uno sguardo ampio ed accurato ai rapidi e profondi cambiamenti socioeconomici. Tali mutamenti, che costringono i lavoratori a muoversi sempre più frequentemente in situazioni di incertezza ed instabilità richiedono, con sempre maggior urgenza, di porre enfasi verso costrutti utili al sostegno e all'incremento dell'occupabilità lavorativa. Il presente contributo si propone di analizzare e comprendere alcuni dei fattori e dei processi che influiscono sulla dignità al lavoro, approfondendo le relazioni tra employability (capacità di mantenere il lavoro che si ha o di ottenere quello sperato), capitale psicologico (efficacia, speranza, ottimismo e resilienza), coraggio (persistenza nonostante la paura) e lavoro significativo (caratteristica centrale per un'esperienza lavorativa che sia percepita come importante e positiva). Gli strumenti utilizzati sono: Self-perceived Employability Scale (Rothwell et al., 2007); Work and Meaning Inventory (Steger et al., 2012); Courage Measure (Norton & Weiss, 2009); Satisfaction With Life Scale (Diener et al., 1985); Flourishing Scale (Diener et al., 2009); Psychological Capital Questionnaire (Luthans, Avolio et al., 2007). Verranno presentati i primi risultati di uno studio esplorativo condotto su circa 200 lavoratori, con almeno 6 mesi di esperienza lavorativa retribuita che cercherà di rispondere ai seguenti interrogativi: (1) Quanto il Capitale Psicologico e le dimensioni che lo compongono, unitamente al coraggio, influiscono sull'employability? (2) Che relazione esiste tra lavoro significativo ed employability? (3) Come agiscono le dimensioni del Capitale Psicologico, dell'employability e del lavoro significativo nella progettualità di lavoratori differenti (stabili vs instabili, occupati vs disoccupati)?

Symposium. Employability: theoretical, empirical, and pragmatics responses

Chair: McIlveen Peter, University of Southern Queensland, Australia

Employability is a contested construct in terms of its conceptualization, measurement, and application in career development practices and policy. As a construct, employability is deemed an antecedent of employment; however, this assumption is yet to be affirmed by evidence of the predictive validity of extant measures of employability. Furthermore, the notion of employability is challenged by philosophical perspectives that regard it as an instrument of neoliberal discourse; conversely, there are other perspectives that situate employability as vehicle for empowerment. This symposium provides multiple perspectives of employability's theoretical, empirical, and socio-economic dimensions. The symposium demonstrates employability's crucial importance to current and future vocational psychology research and career development practices, and, moreover, its potential as a point of convergence with the exigencies of industry and government.

Developmental and educational dimensions of employability.

Cinamon Rachel Gali

Tel Aviv University, Israel

Employability is considered among researchers as an important individual resource that may safeguard their possibility to find and maintain jobs (Hill & Pollard, 1998). The importance attributed to employability increase also as a results of the hectic world of work accompanied with growth in artificial intelligence, automation and robotics that is likely to shrink employment opportunities.

Many studies attempted to identify personal characteristics that promote employability. Occupational expertise (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), adaptability (Eby, Butts, & Lockwood, 2003), career openness to change (Fugate & Kinicki, 2008), and opportunity awareness (Wittekind, Raeder, & Grote, 2010) are some examples for these important characteristics. Contextual characteristics that may promote and encourage employability got much less empirical attention. As a result, our ability to promote and enhance employability, especially within school context, is limited.

In the current presentation, I will discuss the concept of employability from education and developmental perspectives. A social perspective to employability will be present, a perspective that integrate social responsibility and proactivity regarding personal goals and social goals. Principals of career education programs that may enhance this social broad perspective of employability will be elaborate as well.

Metaphor analysis as a springboard to understanding: how do students and recent graduates envision education, career, and working.

Creed Allison

University of Southern Queensland, Australia

There has been extensive research and discussion of employability in higher education (see Artess, Mellors-Bourne, & Hooley, 2017). However, there is limited understanding of how students and recent entrants to the labour market envision employability (Williams et al., 2015). Online promotional videos of Australian and Norwegian universities are used in this presentation to illustrate how an analysis of metaphoric language offers a means to explore student and graduate narratives concerning education, career, and working life. In doing so, the investigation builds on the endeavours of Inkson (2004), Mignot (2000), Savickas (2011), and Super (1957, 1980) and facilitates a cross-cultural comparison between different contexts and languages to inform the broader construct of employability.

Australian graduate employability scale.

McIlveen Peter

University of Southern Queensland, Australia

The ACCELL, Australian Collaboratory for Career, Employability & Learning for Living, research team were successful in gaining a GCA Graduate Research Program grant in the category modelling and measuring graduate employment and employability. The project will produce the Australian Graduate Employability Scale (A-GRADES) which will be an omnibus measure of the multidimensional construct, employability

(Dacre Pool, Qualter, & Sewell, 2014; Fugate & Kinicki, 2008; Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008) specific to the Australian higher education context. The project will operate from February 2017 to February 2018. Development of the A-GRADES will be based on national data collection conducted in collaboration with Australian university Career Services, to ensure that sampling accounts for age, discipline, gender, and other data that may be used to test for measurement invariance and assure normative representation where practicable. The scale is for the use of students who will receive a personalised report about their employability, university personnel (e.g., career practitioners, work-integrated learning specialists), and researchers.

Negotiating and challenging social and structural constraints on employability.

Diemer Matthew

University of Michigan, USA

The newly developed Psychology of Working Theory (PWT) foregrounds the social and structural factors that shape people's work experiences and by extension, employability. The PWT integrates vocational, multicultural, intersectional, and sociological perspectives to account for how economic factors (e.g., wealth, social class) and social identities (e.g., marginalization or privilege on the basis of gender, race/ethnicity, and the intersection of these identities) impact career development processes, employability, and occupational attainment. The PWT frames the work experiences of all people, but is particularly relevant for historically marginalized groups (e.g., people near or in poverty, people of color, and people facing challenging work-based transitions) for whom social and structural factors are even more salient.

While the PWT was designed to more comprehensively account for the contexts that impinge upon marginalized people, it is equally important to account for agency despite these constraints. A number of individual-level and contextual factors are theorized to moderate (e.g., diminish) the adverse impacts of economic and identity-based constraints. Critical consciousness, a careful analysis of social and structural inequity, feeling agentic to produce social change, and engagement in individual or collective action to redress perceived inequity (Freire, 1973), is one such key moderator in the PWT.

By rethinking, negotiating, and challenging one's relationship to social inequalities and identity threats, critical consciousness explains how marginalized people (re)claim agency despite social and structural constraints - and has been called an antidote to oppression (Watts et al., 1999). A line of inquiry has established associations between critical consciousness and career development among historically marginalized youth (e.g., Diemer & Blustein, 2006; Luginbuhl, McWhirter & McWhirter, 2015; Olle & Fouad, 2015; Ramos-Zayas, 2003) as well as to occupational attainment in adulthood (e.g., Diemer, 2009; Rapa, Diemer & Bañales, 2017).

Presupposing that employability relates to career development processes and is also an antecedent of employment, these findings suggest that critical consciousness fosters employability among marginalized people. Integrating the PWT and employability literatures suggests that critical consciousness may play a role in negotiating, challenging, and overcoming social and structural threats to employability.

Symposium. From relationship to work to decent work: Conceptualizing and assessing relationships to working (part I)

Chair: Masdonati Jonas, University of Lausanne, Switzerland

In a context of unpredictable careers and rapid changes in the labor market, understanding the relationship between people and the world of work becomes fundamental (Massoudi et al., submitted). Focusing on relationships to working stresses the importance of catching how workers and non-workers define and characterize a work that they consider as decent. Peoples definition of decent work is anchored in their expectations toward work and can affect their satisfaction with the working experience (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). Accordingly, career interventions might aim at identifying clients relationships to working and at reducing possible unsatisfactory situations and discrepancies between expectancies and actual work experiences (Steger, 2014). However, the concept of relationship to working is complex and equivocally addressed in the literature, and its assessment is challenging in particular because of its multiple and interrelated dimensions (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). The goal of these combined symposia (parts I and II) is to share research-based reflections on this construct as well as on the strategies for assessing it both

for research purposes and for career counseling. Concerning the construct, relationships to working are considered from the perspective of its components, of close constructs, and of interrelated variables (e.g. meaning of work, work values, career anchors, future time perspectives, and perceived life contexts and life events). As for its assessment, we present qualitative interview methods, as well as the characteristics and properties of instruments measuring the relationship to working and some interrelated variables within different populations (e.g. students and workers).

Note. This symposium is conceived in coordination with the symposium "From relationship to work to decent work: Conceptualizing and assessing relationships to working (part II)" chaired by Jacques Pouyaud.

Validating a multidimensional questionnaire on relationship to work and a decent work representations scale: a work in progress...

Fournier Geneviève¹, Lachance Lise², Goyer Liette¹, Viviers Simon¹, Lahrizi Imane Zineb¹, Masdonati Jonas³, Monette Marcel¹

¹Laval University, Canada, ²University of Quebec, Canada, ³University of Lausanne, Switzerland

With the support of the UNESCO Chair on Lifelong Guidance and Counseling, our team has worked since 2014 on the development and validation of a transcultural questionnaire on relationship to work (QRT). This questionnaire is relevant to both workers and students (Fournier et al. submitted, 2016, 2015). In a complementary way, we also have worked on the development and the validation of decent work representations scale (RTD). The main part of the communication presents the theoretical dimensions and sub-dimensions of the questionnaire (QRT) and decent work scale (RTD). Their operationalization that led us to their development is also presented. The latter have been pre-experimented in 3 countries.

The second part of the communication focuses on the pre experimentation that has been conducted in Québec with workers and students. The workers sample consists of 179 males and 311 females aged between 21 and 83 years (Mage = 42.7, SD = 11.8), working in a university in the province of Québec. The students sample consists of 222 males and 247 females aged between 18 and 54 years (Mage = 25.7, SD = 5.7) studying in a university in the province of Québec. The presentation of the results that are exploratory will first focus on differences that have been found between students and workers on the QRT and RTD and then between workers according to their age. Finally, we will briefly address the main changes that have been made in the theoretical structure of the questionnaire (QRT) following its pre-experimentation and the validation studies on the experimental questionnaire that are currently underway in Canada with workers.

Assessing meaning of work: a conceptual debate.

Sovet Laurent¹, Arnoux-Nicolas Caroline², Bernaud Jean-Luc²

¹University Paris-Descartes, ²National Conservatory of Arts and Crafts, Paris, France

Over the last decades, there has been an increasing interest for meaning of work (Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas, & Pelayo, 2015; Pattakos & Dundon, 2017; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Though growing rapidly, the conceptual foundations are still in debate. According to Rosso and colleagues, a critical distinction can be made between meaning which refers to how individuals interpret their works and meaningfulness which refers to how a work experience is perceived as meaningful. In this view, meaning of work may be considered an integrative approach of both meaning and meaningfulness aspects of work. Thus, the development of psychometric instruments capable to capture the various facets of meaning of work remains a critical challenge for its understanding and its expansion. The present contribution will introduce the Meaning of Work Inventory (MWI; Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier, & Bernaud, 2016). Elaborated in the French context, this scale aims to provide an integrative measure of meaning of work. The main psychometric properties of the MWI and its relationships with employees antecedents and outcomes will be presented. Challenges for assessing meaning of work and developing new measures will be discussed regarding the multidimensionality of the concept and the individual and cultural differences.

Values, career orientations, and career anchors: A multidimensional scaling analysis.

Abessolo Marc, Rossier Jérôme

University of Lausanne, Switzerland

Values defined as beliefs upon which individuals acts by preferences are important to understand career orientations in terms of protean and boundaryless career orientations (i.e., relatively stable career preferences and attitudes) and career anchors (i.e., inner definitions of career needs, values, and talents). However, how career orientations or career anchors fit into a well-established and supported model and structure of basic human values remains an open question. The aim of this study was to use Schwartzs structural model to empirically explore communalities and differences among basic values, career orientations, and career anchors. Knowing the associations between career orientations or career anchors and basic values is potentially important to better understand complexity of the factors underlying individuals careers choices and paths. A heterogeneous sample of 238 employees from French-speaking Switzerland (Mage = 35.60, SD = 13.03) completed the Portrait Values Questionnaire (PVQ5X), the Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales (PCAS, BCAS), and the Career Orientation Inventory (COI). Multidimensional scaling analyses showed that it was possible to situate both career orientations and career anchors within Schwartzs values structure. These results showed that protean and boundaryless career orientations were positively related to Schwartz s values that emphasize openness to change (i.e., Autonomy, independence, and stimulation). The career anchors followed meaningfully the motivational continuum of these basic values. Autonomy/independence, international, entrepreneurial creativity, and pure challenge career anchors were positively related to basic values that emphasize openness to change. Managerial competence and technical/functional competence career anchors were positively related to basic values that emphasize self-enhancement. Security/stability career anchor was positively related to basic values that emphasize conservation. Lifestyle and service/dedication to a cause career anchors were positively related to basic values that emphasize self-transcendence. Overall, the overlap between values, career orientations, and career anchors seemed relatively important suggesting it might be useful to consider them simultaneously to understand the factors underlying individuals' careers choices and paths.

Assessing students' relationship to work.

Maggiore Christian¹, Masdonati Jonas², Fournier Geneviève³

¹University of Applied Sciences of Fribourg, Switzerland ²University of Lausanne, Switzerland, ³Laval University, Canada

In 2014, Laval University started an international research project under the aegis of the UNESCO Chair on Lifelong Guidance and Counseling, aimed at creating and validating a transcultural questionnaire on students' and workers' relationship to work (Questionnaire sur le rapport au travail, QRT, Fournier et al., 2016). This presentation focuses on the validation of the students' version of the QRT in the French-speaking part of Switzerland. Analyses are based on a sample of 320 students from the University of Lausanne, aged 18-47 years (Mage = 21.4). Female and Swiss-born participants represented respectively 80% and 86% of the sample. The protocol was composed of the experimental version of the QRT (141 items), the Satisfaction With Life Scale (SWLS, Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; 5 items), the Career Adapt-Abilities Scale Short-Form (CAAS-SF, Maggiore, Rossier, & Savickas, 2015; 12 items), and the General Self-Efficacy scale (GES; Dumont, Schwarzer, & Jerusalem, 2000; 10 items). The QRT is divided into five theoretical dimensions: (1) absolute work importance, (2) relative work importance, (3) work goals, (4) work expectations, and (5) mutual duties and obligations of workers, employers, and society. It also assesses the subjective definition of decent work, which is considered as an independent construct. Our analyses will first verify the factor structure of the questionnaire and the internal consistencies of its dimensions. Second, we will explore the possible relationships between the QRT dimensions with that of career resources, life satisfaction, self-efficacy and decent work.

Discussant: Blustein David L., Boston College, USA

**Symposium. From relationship to work to decent work:
Conceptualizing and assessing relationships to working (part II)**

Chair: Pouyaud Jacques, University of Bordeaux, France

In a context of unpredictable careers and rapid changes in the labor market, understanding the relationship between people and the world of work becomes fundamental (Massoudi et al., submitted). Focusing on relationships to working stresses the importance of catching how workers—and non-workers—define and characterize a work that they consider as decent. People's definition of decent work is anchored in their expectations toward work and can affect their satisfaction with the working experience (Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). Accordingly, career interventions might aim at identifying clients' relationships to working and at reducing possible unsatisfactory situations and discrepancies between expectancies and actual work experiences (Steger, 2014). However, the concept of relationship to working is complex and equivocally addressed in the literature, and its assessment is challenging in particular because of its multiple and interrelated dimensions (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). The goal of these combined symposia (parts I and II) is to share research-based reflections on this construct as well as on the strategies for assessing it both for research purposes and for career counseling. Concerning the construct, relationships to working are considered from the perspective of its components, of close constructs, and of interrelated variables (e.g. meaning of work, work values, career anchors, future time perspectives, and perceived life contexts and life events). As for its assessment, we present qualitative interview methods, as well as the characteristics and properties of instruments measuring the relationship to working and some interrelated variables within different populations (e.g. students and workers).

The role of life events and relationships in the construction of expectations regarding work, perception of decent work, and pro.

Cocandeau Laurence¹, Cohen-Scali Valérie², Heslon Christian², Edigo Angel, Vignoli Emmanuelle², Terriot Katia², Arnoux-Nicolas Caroline², Disquay Soazig, Bernaud Jean-Luc²

¹University of Angers, ²National Conservatory of Arts and Crafts, Paris, France

In accordance with the approach developed by the International Labor Organization (ILO), decent work refers to working standards, gender equality at work, job security and the fact that the work should not be harmful to health (Deranty & MacMillan, 2012, Blustein, & al, 2016). The notion of decent work also refers to the perception that individuals have of their work in relation to their expectations and aspirations. It corresponds to a subjective evaluation of how interesting people find their jobs, and their perception of the quality of the social interactions they experience, as well as the degree of consistency between prescriptions and standards, and between the way the work is accomplished and their own principles of action (Blustein, et al. 2016). This dimension also implies the work ethos as defined by Mercure and Vultur "This is a way of life, a way of being, of living one's life at work, which is based on a set of values, beliefs, attitudes which can contribute to an ideal model or even of certain moral imperatives" (2010, p.5). For young people the transition from school to work raises the question of their expectations regarding work, what counts most for them in a job and what they consider its end purpose to be. These issues contribute to building a professional identity (Masdonati, Fournier & Boisvert, 2014). This presentation will focus on the perception of decent work among young adults completing their master's degree. It takes place on the basis of a sample of 10 persons belonging to a bigger population of more than 60 students, living in two parts of France, Angers and Paris. 10 students have been interviewed one or two times. The interviews have been processed with thematic content analysis. The results show the main aspects of the expectations they have regarding their future work and their professional life. The presentation will underline also the role of a few past experiences (events or meeting) that appear to play a role in the construction of these perceptions.

Relation to work, life context and decent work.

Le Blanc Alexis¹, Visière Nicolas¹, Martin Christine¹, Cazals Ferré Marie Pierre¹, Megemont Jean Luc¹, Hajjar Violette¹, Pouyaud Jacques²

¹University of Toulouse Jean Jaurès, ²University of Bordeaux, France

The notion of decent work was developed by the International Labour Organization (ILO) twenty years ago. It describes a work that “involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men” (ILO, 1999). As this definition is very descriptive, the authors argue that the subjective dimension of decent work also needs to be highlighted, especially in order to understand the relation between indecent work conditions and individual and collective capacity of freedom in the workplace (Blustein, 2016; Burchell et al, 2014, Deranty & MacMillan, 2012, Pouyaud, 2016). From all the subjective dimensions that can play a role on decent work, the relation to work is of major importance, especially for young people entering the labor market. This communication presents a study that explores the relation to work of students just before entering the working life (master's degree student). 19 interviews were conducted using a thematic semi directive procedure. Interviews are analyzed with a textual and lexical analysis carried out with the software Alceste. This software works by applying a set of statistical clustering techniques to the data. Alceste is not a technique for a-priori hypothesis testing, but for exploration and description. It analyses co occurrence of most often frequently used words in the data to categorize them into clusters according to the distribution of the vocabulary found. The program generates an empirically based classification of text units according to the pattern of co-occurrences of word tokens within these units. This classification can then construed as a “significant semantic world” used in the data. Results show that four main semantic worlds are organized in two topics: 1 - Work/non-work relations and Life needs; 2 - Work values and work conditions. Results are presented and discussed in to assess their usefulness for the decent work approach.

Relation to work in South America: an overview of research agenda.

Ribeiro Marcelo Afonso

University of São Paulo, Brazil

The South American working contexts have mixed formal and informal ways in their structure, what has produced different forms and modes of relating to work. This has therefore engendered multiple and distinct working trajectories, although most of these can be viewed as indecent working trajectories. By means of research systematically developed in the last decade in South America, this paper aims to highlight the main findings of the South American research agenda on the relation to work, and reflect on the main possibilities of career guidance and counselling to foster decent working trajectories in the face of this situation. The main findings showed that, in hybrid contexts, like South America, with a predominance of the culture of informality and limited state support, different forms of relation to work have emerged, since there exists no clear border between formal and informal working. Moreover, it can be also identified a continuum of situations in which the premises of decent work are more or less present. The implications for the career guidance and counselling practices to promote decent working trajectories are discussed, as well as the impacts on international research agenda on the theme.

NICE Symposium: innovation in the training of career advisors

Chair: Petermandl Monika, Danube University Krems, Austria

NICE proposes European Competence Standards for three groups of career practitioners: Career Advisors, Career Professionals, and Career Specialists. At this symposium, we will concentrate on the first of these groups, which has perhaps received too little interest in the past years. As NICE suggests, Career Advisors are often the first people who clients with career-related questions approach. Career Advisors may be teachers, placement managers, psychologists, social workers or public administrators (among others). NICE proposes

that such helping professionals should have a partnering role for Career Professionals (career counsellors, coaches, etc.), and be able to offer basic support in career-related matters.

Who do we mean, when we speak of Career Advisors?

Petermandl Monika

Danube University Krems, Austria

To introduce this symposium, I will offer an overview of the groups of people, who may be considered Career Advisors, and for whom training offers may be relevant, e.g., teachers, vocational trainers, human resource specialists, public employment service workers, or social workers.

Training for careers leaders in schools.

Andrews David, Hooley Tristram

University of Derby, UK

For 40 years the provision of career education and guidance for young people in schools in England was based on a partnership approach, with careers teachers in the school providing careers information and career education and career advisers from an external careers service providing career guidance. The careers advisers held professional qualifications in career guidance but the careers teachers rarely had an equivalent qualification and many may not have even completed a programme of professional development.

Since 2012 responsibility for careers support has been placed firmly inside the school. An effective programme requires coordination and integration of the contributions from several partners, including career advisers. This, in turn, requires a member of school staff in the role of careers leader. Careers leaders may be teachers with careers as an additional area of responsibility, career advisers appointed to the role or individuals from other professional, or non-professional, backgrounds. So no-one comes into the role as their first job: they all come from previous roles and require training for the role of careers leader, yet their different previous experiences mean that their training needs are different.

In this presentation we will describe the attempts to date to provide appropriate training for careers leaders examine the challenges of meeting the diverse training needs of individuals from different previous role and propose options for the future.

References

Andrews, D. & Hooley, T. (in press). '*... and now it's over to you*': *recognising and supporting the role of careers leaders in schools in England*. *British Journal of Guidance and Counselling*.

Hooley, T., Watts, A.G. & Andrews, D. (2015). *Teachers and careers*. Derby: International Centre for Guidance Studies.

Teach First (2015). *Careers education in the classroom*. London: Teach First.

Come together – research circles as learning arenas for career guidance.

Poulsen Bo Klindt¹, Skovhus Randi Boelskifte²

¹VIA University College, ²Aarhus University, Denmark

In the paper, we propose research circles as an innovative method of training of career advisors and career professionals facilitated by career specialists. The paper presents research circles as equal collaborations between practitioners and researchers focused on a common theme from concrete career guidance practice, introduced in the circle by the practitioners. It is in the interplay between practical experience of practitioners and theoretical knowledge of researchers that research circles produce new knowledge and new approaches to different problems, useful for both practitioner and researcher. We present a concrete example of training through research circles: a training project that included teachers in compulsory school (in the role of career advisors), guidance counsellors in the Danish Youth Guidance Centers (in the role of career professionals), and professors/researchers from Aarhus University and VIA University College (in the role of career specialists). The paper discusses the role of the career specialist as facilitator of the practice community and concludes on the value of bringing the three types of career workers together in a training perspective and in a social justice perspective.

References

- Hecksher, K., Thomsen, R. & Nordentoft, H.M. (2014). *Forskningscirkler. En introduktion til metoden og gode råd. [Research Circles. An Introduction to the Method and Some Good Advice]*. Preventing Dropout. http://pure.au.dk/portal/files/83861136/Forskningscirkler_en_introduktion_til_metode.pdf
- Persson, S. (2009). *Research circles. A guide*. City of Malmö
http://malmo.se/download/18.72a9d0fc1492d5b743f75935/1414504552463/research_circles_a_guide.pdf
- Poulsen, B.K., Thomsen, R. & Buhl, R. (2016). *Udsyn i udskolingen [Insights and Outlooks in Compulsory School]*, KL & DLF.
- Poulsen, B.K., Skovhus, R.S. & Thomsen, R. (forthcoming): "Empowering Professionals - Research circles as a method for working with social justice." In Hooley, Sultana & Thomsen (eds.). *Career Guidance and the Struggle for Social Justice in a Neo-Liberal World*, London: Routledge
- Thomsen, R., Buhl, R. & Skovhus, R. (forthcoming): "*Forskningscirkelledelse i praksis*" [*Research Circle Management in Practice*]. Nordic Studies.

NICE standards and educators' competencies in CGC training.

Dobrzyniak Marta

Kazimierz Wielki University, Poland

The main goal of the presentation is to emphasize the importance of competencies development of guidance counsellors in view of transversal skills development. This will be achieved by presenting various approaches to competencies inventory of guidance professionals as well as guidelines related to career management and transversal skills development. The presentation will focus on the actual and anticipated competencies of guidance counsellors. The scope of competencies covers three core categories (personal, social and performative).

Parts of the presentation are:

1. Competence, competencies

The presentation will address definitions of competence and competencies in line with the European Qualifications Framework. Various definitions of competence and competencies will lay the background for further reflection.

2. Career guidance clients' competencies

The presenter will refer to the future work skills, career management skills, transversal skills and transition skills that guidance clients may expect to develop in the process of guidance services.

3. Profiles of guidance counsellors' competencies

The presentation will deal with the issues pertaining to the standards of competencies required or anticipated from various professionals with respect to the support of future workers' skills. The presentation will address core competences of educators who are involved and responsible for planning and delivery of quality education for career practitioners, including Career Advisors and other professionals, e.g. teachers, managers, public officials etc. The presenter will outline selected items of an interdisciplinary profile of competencies of guidance counsellors that are relevant for the support of future workers' skills.

4. Scientific models and theories related to education and learning

The scope of competencies that will be presented covers three core categories (personal, social and performative) and several sub-categories. The sub-categories will be presented in the context of the theoretical background.

5. What matters?

A scientific critical review of learning styles and corresponding intervention models will indicate the relevance of practical approaches to effective, future oriented and supportive guidance services.

Frameworks and tools for career counseling

Chair: Watson Mark, Nelson Mandela Metropolitan University, South Africa

A meta-theoretical framework for career practitioners.

Yates Julia

University of London, UK

Over the last decades the academic community has produced an impressive array of innovative theories and ground breaking evidence within the sphere of career development. The publications have extended the limits of our understanding and give invaluable guidance for effective, evidence-based career practice. But the bridge between research and practice is not always as well trodden as we might hope: for many practitioners, the task of synthesising these disparate theoretical and empirical literatures may be insurmountable. This paper presents a new model, a meta-model, which incorporates the concepts lying at the heart of the key ideas which have emerged in recent years. Drawing from over 50 theories and approaches, this model offers an overarching framework which sets out how the concepts within the different theories interact, overlap and complement each other. The model is intended as a tool which practitioners and students can use to help them to make sense of the theoretical landscape, and as a framework which could allow them to bring together the many theories to underpin their practice.

The counsellors posture in narrative career counselling: an experimental study.

Parmenier Michaël R., Nils Frédéric

Catholic University of Louvain, Belgium

Since the emergence and growing popularity of constructivist theories and the concurrent rise of narrative career counselling techniques (see McIlveen & Patton, 2007), research attention has been focused on how clients proactively create a meaningful story about their careers. However, very scarce attention has been paid to the counsellors influence on the narrative process and its benefits. This experimental study tested whether the counsellors posture would predict the benefits of a narrative career counselling session. More precisely, following Nils and Rimé (2012), we hypothesized that a socio-affective (empathic) posture versus a cognitive (reframing) posture would yield different levels of career adaptability (Savickas & Porfeli, 2012), career decision self-efficacy (Taylor & Betz, 1983), and career decision-making difficulties (Gati et al., 1996). 88 final-year psychology students were recruited to have a 45-minutes session with a career counsellor (blind to the hypothesis), whose posture was manipulated in a 2x2 design (cognitive/non-cognitive; socio-affective/neutral). The results showed that narrative career counselling was beneficial to career adaptability (as compared to levels measured before the study) only when the counsellor adopted either a socio-affective/non-cognitive posture or a cognitive/neutral posture. Inconsistent findings were found regarding to career decision self-efficacy and career decision-making difficulties. In conclusion, these results demonstrate that narrative career counselling can lead to different benefits depending upon the counsellors posture. Implications for both researchers and counsellors training and competence development are discussed.

The Career Kaleidoscope tool in search of qualitative methods of career counselling.

Zembrzuska Agnieszka¹, Minta Joanna¹, Zielińska-Pękal Daria²

¹University of Lower Silesia, ²University of Zielona Gora, Poland

The demand of decent work, equity and inclusion requires a new approach to counselling theories and practice. Our aim is to present the application of qualitative strategies of counselling directed to young people and adults who plan the future career. Theory-wise, the Career Kaleidoscope was an author's work (Minta, Siurdyban, Szczepińska, Zembrzuska, Zielińska-Pękal) inspired by J. Krumboltz's social learning theory of career choice and happenstance learning theory and by R. Jarow's concept of career as vocation. Because not only the context of social learning was important but also the biographical dimension of the process, the authors relied also on the biographical method described by F. Schütze and P. Alheit. The last inspiration was C. Rogers's client-centred counselling.

The tool construction started from a few theoretical concepts which, though ostensibly contradictory, were tailored to the final objectives of the project. The concepts were derived from cognitive psychology, which

emphasizes learning in a particular environment, and interpretative (humanistic) social studies linking change and practical activity to self- and other-understanding. From the very start, the Career Kaleidoscope was supposed to include an array of solutions for educational and vocational planning by individuals aged 13 and older and to allow for the unpredictability of reality.

The authors intention was to design a tool for supporting a comprehensive and holistic identification of career-decision readiness by both the client and the counsellor. The tool should help integrate the process of successive vocational and non-vocational decision-making into the biography as its natural part. It is achieved by motivating self-analysis, strengthening self-esteem, fostering openness to new information, developing creativity, triggering reflection and encouraging pro-active attitudes, therein entrepreneurial activities. By design, the tool is processual, i.e. it should be embedded in the entire educational process and used in individual and group counselling interventions.

The Career Kaleidoscope consists of: instructions for conducting individual interviews; scenarios of group sessions plus self-diagnosis cards; JobBox discussion cards; a multimedia game Career Blocs; series of 194 Professional Professionals films about particular occupations.

Developing guidance counseling of vulnerable youths through research circles.

Valgreen Helene¹, Jensen Ulla Hojmark²

¹The Ministry of Education, ²University College Absalon, Danmark

The purpose of this research is to develop and analyze new counseling methods aimed at vulnerable youths in Denmark. In a perspective of social equity and inclusion we are especially interested in the development of methods that draw on narrative approaches to counseling and which are capable of contributing to the development of holistic counseling practices.

We argue that young people who do not get any upper secondary education degree are especially vulnerable. This group of young people is characterized by often coming from low-income households; by often being low achievers in primary education; by often having some kind of immigrant background; and by having a high proportion of parents without an upper secondary education.

In the transitional years prior to upper secondary education all students formal and informal skills are evaluated. Over 20 percent of the young students at 15 years are being evaluated as not ready for any secondary education. This creates new challenges for guidance counselors and their methodologies, since some kind of upper secondary education is mandatory in Denmark.

The Need for all youngsters program, which is part of the Danish Ministry of Education, has funded the Research Circle Project, where we invited the counselors to explore relevant theories in their fields; to look at their own and others practices; to test their own and others ideas; and to develop new common practices and guidance methods that can support the vulnerable students to become ready for secondary education.

In the Research Circle Project we introduced relevant theoretical and practice oriented material to support the guidance counselors in their work. We have drawn on sociological approaches to learning e.g. Gert Biesta Thomas Ziehe and Pierre Bourdieu and on guidance research e.g. Bill Law, Norman E. Amundson and Rie Thomsen.

The presentation draws upon practical examples from the Research Circle Project, where we have had access to address the inequalities produced in the educational systems; the individual students vulnerability and abilities for becoming ready for secondary education; and the competence development of counselors through research circles.

Career development for immigrant and refugee youth around the world

Chair: Suzuki Hanako, Ritsumeikan University, Japan

As the split between the local and immigrant/refugee communities is becoming increasingly visible around the world, this symposium highlights the common career concerns among immigrant and refugee youth and presents the career development programs targeted at this vulnerable population. Immigrant and refugee youths are one of the most marginalized populations in societies, and they are often affected not only by cultural transitions and language barriers but also by the political and economic climate of the host country. By bringing

in presenters from three countries, Canada, Greece, and Japan, the symposium underscores that the career issues among immigrant and refugee are not a local issue but a global concern and discusses the ways in which scholars from different disciplines can come together to overcome this growing problem with the aim of including them in our societies.

Immigration policy and career development for immigrant youth in Japan.

Akashi Junichi

University of Tsukuba, Japan

Although the Japanese society is becoming more aware of the importance of integrating immigrants in the society in the past decade, it is widely known that the current social integration policy does not meet the needs of immigrants and psychosocial supports for this particular population are still largely lacking. It is difficult to measure the effectiveness of interventions; however, it is noteworthy that at least some supports for immigrants are becoming available as a result of immigrant population rapidly increasing in the country.

In this presentation, the presenter first introduces the current situation of the immigration policy in Japan. Current political party strongly aims for economic growth while Japanese population is rapidly aging. In order to achieve the goal, the government opened the door to accept international workers from foreign countries. However, the government has not organized policies and/or laws to include immigrants in the labor market, to provide integration support, or even to develop programs for youths who accompanies their parents. Next, the presenter talks about the career development program targeted at immigrant children and adolescents. The presenter has been providing career education and support program for children of immigrant workers as a part of university community services since 2010. This program conducted in conjunction with community stakeholders reaches out to immigrant youth in the communities near the university. Implications and directions surrounding career development for immigrant youth are discussed from immigration policy perspectives.

Supporting the career projects of immigrant youth using the action-project method.

Record-Lemon Rose, Chevalier Magali, Lanner de Moura Marcos, MacKenzie Meredith, Pradhan Kesha, Silva Vanessa, Young Richard A.

University of British Columbia, Canada

The adolescent years are a significant period of career development for young people, as they plan and engage in educational, occupational, relational, and other pursuits pertinent to long-term career goals. Transitions and stressors may be experienced throughout the process such as finishing secondary school, obtaining post-secondary education or training, making career decisions, and/or entering the workforce. Immigrant youth may experience additional influences and challenges that impact their career development such as acculturative processes, language fluency, or cultural differences in education, workplace and/or career values. Thus, it is important to consider the cultural, ethnic, generational, socio-economic, relational and/or educational factors that are impacting immigrant youth in their career projects.

Contextual action theory views human behaviour as intentional and goal-directed, although not necessarily rational. It highlights the importance of context and relationships in influencing goal-directed behaviour. Providing goal-directed project support is a counselling intervention that is based on contextual action theory and that emerged from the associated action-project research method. It is designed to support the goal-directed actions and projects of clients. Goal-directed project support is proposed to be of value to career-focused counselling with immigrant youth as a means of facilitating them in identifying and working toward individual and joint projects (goal-directed actions occurring with significant others) pertinent to educational, occupational, and other important career tasks. Goal-directed project support is offered as the basis for a short-term counselling intervention that involves face-to-face counselling interviews, narrative construction, telephone monitoring, and a unique video-recall tool called the self-confrontation procedure. This presentation overviews goal-directed project support as a counselling intervention and the diverse ways in which it can be used to facilitate the career projects of immigrant youth. Preliminary results from current research investigating this intervention in counselling are presented to highlight the impact and practical value of the approach.

Career counseling needs of young refugees: redefining career counseling services.

Drosos Nikos

National and Kapodistrian, University of Athens, Greece

Although migration is not a new phenomenon, in the last three years there is a rising number of refugees and migrants coming to western countries seeking asylum. The wars in Syria, Libya, and other areas have forced people to seek a better future mostly in the countries of the European Union. Greece, being at the frontier of Europe, is one of the refugees' first choices to enter Europe. Hundreds of thousands have travelled through Greece since 2015, aiming at going to countries with a more stable economy such as Germany. Nevertheless, the increasing refugee flows alarmed Greece's neighbouring countries and they closed their borders, sealing the western Balkans route to North Europe. More than 60,000 refugees are stranded in Greece, leading the Greek government to create several refugee camps. Conditions in these camps are quite poor, and this situation has already lasted for more than a year. Relocation and asylum procedures are under-resourced and slow, and information scarce and unreliable. The recent terrorist attacks in Europe have created security fears and reluctance to welcome refugees in countries of Central and Northern Europe. As time passes by, many migrants and refugees try to integrate in the Greek labour market, although it's not their first choice, while at the same time, the Greek labour market suffers from a deep financial crisis and austerity measures.

We should note that acculturation is a very complicated procedure, and in order to understand it, we have to take under consideration the interactional context in which it occurs. Additionally, young refugees with little or no working experience and lack of training face different difficulties than their older counterparts. The present study aims at exploring the needs of the newly arrived young refugees regarding career counseling. After a brief presentation of the career counseling services that are currently implemented in Greece, data from a qualitative research among social workers that are responsible to assist refugees and have broad knowledge of the problems that they face will be presented. Practical implications and the role of career counseling as a mean for social inclusion and work integration are discussed.

Diritto al gioco e alla cultura

Chair: Bencini Giulia, Università Ca' Foscari di Venezia, Italia

Migliorare l'articolo 31 della Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia in favore del gioco inclusivo. Lo speciale diritto al gioco dei bambini con disabilità.

Besio Serenella

Università della Valle d'Aosta, Italia

L'articolo 31 della Convenzione ONU sui diritti per l'infanzia riconosce al bambino il diritto a giocare, divertirsi, fare sport. Una piena attuazione di questo diritto, tuttavia, richiede una declinazione più approfondita ed esplicita in favore della sua realizzazione in contesti inclusivi. Lo ha fatto notare, anche recentemente, il "General Comment" suggerito dall'International Play Association".

Giocare è una attività innata, connaturata con l'infanzia, che svolge un ruolo insostituibile nello sviluppo e nell'acquisizione di competenze sociali. I bambini disabili, tuttavia, non sono in grado di svilupparla appieno, autonomamente, perché le limitazioni funzionali pongono dei vincoli alle loro possibilità di agire e di partecipare alla vita sociale.

Permettere anche a questi bambini di realizzare il diritto al gioco che spetta loro è obiettivo da perseguire con scienza e determinazione: si tratta di costruire contesti e strumenti accessibili – compresi i giocattoli, di accrescere e modificare le conoscenze degli operatori, di sviluppare prassi efficaci e disseminarle.

Si tratta anche di cambiare l'approccio al design di oggetti e ambienti, che deve prevedere una utenza ampliata, costituita da persone con abilità e competenze diverse, nonché di rielaborare le idee di gioco agite nei contesti educativi e formativi, nelle famiglie e anche nelle politiche dell'educazione.

Realizzare il diritto a partecipare al gioco di tutti richiede di costruire possibili percorsi per la sua reale attuazione.

Di questi temi si è occupata ormai da più di tre anni l'Azione COST "LUDI – Play for Children with disabilities" (2014-2018; www.cost.eu/TD1309), che ha messo al centro della sua attività il riconoscimento

del diritto al gioco del bambino con disabilità, tracciando le linee per una sua concreta realizzazione. La comunicazione presenterà i risultati raggiunti, i prodotti realizzati e discuterà gli obiettivi conclusivi.

Viviamo l'inclusione.

Reffo Maria Eleonora, Perelli Debora

Fondazione Robert Hollman, Padova, Italia

Riteniamo che l'inclusione debba guardare ai "diritti speciali" promuovendo obiettivi comuni di benessere e realizzazione umana all'interno di un contesto facilitante e condiviso. Questo implica necessariamente una diversificazione delle risposte, che garantiscano attenzioni specifiche (in termini di tempi, luoghi, modalità, attività proposte, ausili, ecc.) che tuttavia non esitino nell'ulteriore segregazione e diversificazione della persona, bensì le forniscano gli strumenti per realizzare i propri talenti, le proprie potenzialità creative, compresa la responsabilità per la propria vita e il conseguimento dei propri fini personali. (J. Delors)

I contesti fisici e umani, potranno essere considerati inclusivi solo laddove incarnino tali presupposti. L'architettura in primis, costituisce la base su cui un progetto di inclusione può svilupparsi: gli ambienti e le strutture devono garantire caratteristiche di accessibilità per tutte le diversità/disabilità (culturali, motorie, sensoriali, ecc.), e devono essere pensati e definiti in modo tale da permettere attività condivise e partecipate. Alla luce di quanto detto, riteniamo che parlare di inclusione in termini generativi implichi un approccio in cui teoria, metodologia e applicazione si incontrano in una sorta di best practice che renda esperibile l'inclusività. Il progetto "Pensiamo, costruiamo, giochiamo...insieme" (Progetto parco inclusivo) mira a far vivere l'inclusione a più livelli e in ogni sua fase di realizzazione, con l'obiettivo ultimo di creare un luogo, nello specifico, un parco, pensato e costruito in modo tale da permettere l'incontro, il benessere e la condivisione. Il parco è inteso come luogo inclusivo in quanto precipitato di un pensiero circa i bisogni di crescita e benessere di bambini e adulti con e senza disabilità; ma è altresì la strutturazione stessa del progetto e della sua realizzazione che mira all'inclusività. Numerosi professionisti di realtà che si occupano di diversità, così come le scuole e l'intera comunità sono stati infatti chiamati a convogliare il loro punto di vista nell'immaginare il parco, nella convinzione che avere parte attiva nella costruzione di una tale realtà favorisca di per sé la cultura dell'inclusione.

La partecipazione attiva di bambini, adulti e famiglie all'interno di un progetto che parla, incarna e fa vivere l'inclusione, vuole contribuire a "creare un'onda di trasformazione che esalta le differenze e permette all'individualità di emergere".

...carin*, nessuno nasce con il certificato di garanzia ovvero la cultura appartiene a tutt*

Caronna Emilia Wanda, Trifirò Bianca, Marazzini Monica, Andreotti Annalisa, Di Lorenzo Guido, Serranò Susanna

Università di Parma, Italia

Progetto finanziato dal MIUR su Bando elaborato da Le Eli-Che servizio per studenti disabili e fasce deboli e Archivio-Museo CSAC. Metodologia: Lavoro di squadra non gerarchica ciascuno con la propria competenza a servizio del gruppo. Obiettivo: Visibilità di un'Abbazia e visibilità con strumenti anche informatizzati per persone con disabilità visiva, acustica e con DSA. I prodotti non si riferiscono a "categorie" ma sono fruibili da tutti in quanto il percorso deve costruire cultura per chiunque. Innovazione: Adattata guida in nero ad un linguaggio semplificato, traslitterazione in Braille; mappe, disegni, foto di alberi resi tattili. Videoguida con Interprete LIS e sottotitoli, sottoposta ad un supervisore qualificato e riportata sugli IPAD. Originalità: Percorso per persone con DSA, fruibile anche da bambini, con 20 mappe concettuali, elaborate dalla équipe del servizio, inserite in un raccoglitore ad anelli per facilitarne la consultazione e per permettere di aggiungere cartelle nuove per mostre. Audioguide per IPAD registrate da Maestro di musica. Audio-video rivolto a Bambini con disabilità, Adulti, Pubblico generico. Unicità: UniLeo4 Light nazionale ha fatto dono di una postazione informatica per ciechi presentata il 18 maggio con gli oggetti descritti. Replicabilità: percorso scientifico quindi ripetibile. Diffusione e articoli su massmedia, network, homepage siti. Successo grandioso con Associazioni di persone con disabilità.

Instruments for career assessment

Chair: Brown Steven, Loyola University of Chicago, USA

Personal Globe Inventory Mini: international validity.

Tracey Terence¹, Gloss Alexander², Behrend Tara S.³, Blustein David L.⁴

¹Arizona State University, ²North Carolina State University, ³George Washington University, ⁴Boston College, USA

The Personal Globe Inventory (PGI) assesses vocational interests and competence perceptions. It has several different forms each with extensive psychometric support. There is a new Mini version consisting of only 20 items what has been administered to over 10,000 individuals from over 50 different countries. This presentation will summarize the psychometric support for this very abbreviated measure. In sum, the support of the measure is comparable to the longer versions of the PGI and superior to other measures of RIASEC interests.

The Work Meaning Questionnaire: measurement invariance and criterion validity among Israeli, Swiss, and Italian workers.

Lipshits-Brazilier Yuliya¹, Abessolo Marc², Santilli Sara³, Di Maggio Ilaria³

¹Hebrew University of Jerusalem, Israel, ²University of Lausanne, Switzerland, ³University of Padova, Italy

The 21st century world of work is becoming more dynamic, uncertain, and insecure. Within this fluctuating environment people increasingly search for the meaning of work in their life. In addition to its economic functions, work has a powerful potential to fulfill other important roles and needs of the individual, such as self-esteem, fulfillment, identity, social interaction, and status. The goal of the present research was to test for the measurement equivalence of a five-factor measure of work meaning (Work Meaning Questionnaire [WMQ]; Willner, Lipshits-Brazilier, & Gati, 2017) between three international samples: Israeli (N = 303), Swiss (N = 308), and Italian (N = 496) workers. On the basis of the literature review (Blustein, 2011; Duffy & Dik, 2013; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997), the WMQ was conceptualized with five main orientations: (a) calling - individuals high in this dimension regard their work as their purpose in life; (b) job - individuals high in this dimension regard their work as a means of employment to satisfy financial needs, income, social security; (c) career- individuals high in this dimension regard their work as a channel for advancement and professional development within the workplace; (d) social embeddedness - individuals high in this dimension regard their work as a source of belonging and enabling them to be part of a group; and (e) busyness - individuals high in this dimension regard their work as a means to filling idle time and providing activity. Preliminary evidence of measurement invariance suggests that the WMQ appeared to be appropriate for use with workers across the three countries and provides meaningful comparisons and interpretations. In addition, the criterion validity of the WMQ was partially supported by the ability of three out of the five orientations (calling, job, and social embeddedness) to predict work-related outcomes, including work engagement, career satisfaction, and job satisfactions. Given its psychometric and practical advantages, the WMQ provides a useful tool for researchers and practitioners seeking to assess the various meanings employed adults attribute to their work, and thus to provide quality career and workforce development services.

Making guidance effects visible.

Rübner Matthias, Höft Stefan, Kiss Istvan, Kickum Astrid

University of Applied Labour Studies Mannheim, Germany

Employability can be improved by various guidance activities, e.g. identification of needs, information on occupational opportunities, ensuring personalized career support in connection with individual action-plans, encouraging job-search activities, mobility, self-employment, etc..

From 2012, the Federal Employment Agency of Germany (BA) is following a new guidance concept (Beratungskonzeption (BeKo); Rübner & Sprengard, 2010) that focuses on the integration on the job-market and assists people in finding suitable trainings. In order to investigate the effects of guidance empirically, to facilitate the guidance process and to derive implications for further development of the guidance concept, the

Corporate University of the Federal Employment Agency (HdBA) has been engaged to develop a toolset to measure and evaluate change processes throughout the career guidance process.

The presentation presents details and results concerning the development of three self-report based instruments (called BET- &) to determine the individual impacts of career guidance for persons below the age of 25 (secondary education stage I qualifying vocational trainings; BET- U25), for pupils attending the secondary education stage II (qualifying for University studies; BET-SekII) and adults above the age of 25 in a career reorientation phase (BET-Ue25). The BET-U25 is already finished, BET-SekII and BET-ue25 are works in progress.

The BET-U25-instrument utilizes five central dimensions to measure the career choice readiness of the young people: readiness for duty/awareness of problems (PB), professional self-assessment (BS), professional information level (BI), decision behaviour (EV), and realization activities (RA). For the other instruments, these five dimensions are extended and differentiated to cover further aspects that are relevant for the choice of studies (BET-SekII) and that are crucial for the general development of Career Management Skills in a lifelong learning process (BET-Ue25).

The leading research questions are for all client groups identical: Which expectations do people in different life-stages have towards the counseling at the Agency?

Simposio. La tutela giuridica delle persone vulnerabili e il diritto al lavoro

Chair: Tonin Carla, Università di Padova, Italia

L'espressione inglese decent work assume un significato più ampio della traduzione italiana di lavoro dignitoso, che evidenzia la dignità che appartiene ad ogni persona. L'organizzazione Internazionale per il Lavoro definisce decent work come la realizzazione di un "lavoro produttivo che garantisca un equo compenso, sicurezza sul posto di lavoro e protezione sociale per le famiglie, inteso a fornire migliori prospettive di crescita personale e inclusione sociale, partecipazione alle discussioni che riguardano la propria vita e pari opportunità", si tratta quindi di un concetto che racchiude il diritto al lavoro ed i diritti sul lavoro.

Il tema della tutela giuridica delle persone vulnerabili in tale contesto verrà affrontato in un'ottica multidisciplinare, con l'analisi della tutela multilivello del diritto al lavoro inclusivo nell'ordinamento italiano e comparato, con particolare riguardo agli strumenti di accesso al lavoro previsti dalla legge 68/99 e dalle sue più recenti modifiche; un contributo alla discussione nella prospettiva privatistica darà spunti di riflessione sulle misure di protezione giuridica delle persone vulnerabili ed effettività del diritto al lavoro.

Non mancherà la voce interistituzionale con la presentazione delle traiettorie inclusive della nuova amministrazione del Comune di Padova; il Terzo Settore affronterà il tema del Modello Veneto, sia dal punto di vista della legislazione regionale che della cooperazione sociale per l'inserimento lavorativo delle persone vulnerabili, quest'ultimo aspetto verrà affrontato inoltre anche in funzione del necessario raccordo con i servizi psichiatrici territoriali per favorire con il lavoro la ripresa delle abilità relazionali e sociali della persona con malattia mentale.

Traiettorie politiche in materia di inclusione del Comune di Padova: verso una città aperta alle differenze.

Nalin Marta

Comune di Padova, Italia

Fra gli obiettivi principali della nuova amministrazione emerge l'intenzione di costruire un modo di vivere capace di superare le barriere relazionali dovute alle differenze che caratterizzano sempre di più la società contemporanea da un lato e dall'altro lato di facilitare il rispetto delle peculiarità di ciascuno e la condivisione di principi fondamentali che caratterizzano lo Stato democratico. Il Settore Sociale non deve più essere considerato il luogo dell'assistenza al disagio, ma deve divenire il luogo dell'attuazione dei diritti costituzionali dei cittadini, senza alcuna distinzione. L'obiettivo principale dell'azione dell'amministrazione va nel senso di favorire lo sviluppo di una Città più inclusiva, accogliente, sicura e che si prenda cura delle proprie periferie, delle differenze e delle fragilità.

Negli ultimi vent'anni, la Città di Padova è stata soggetta a profondi mutamenti socio-demografici che ancor prima della crisi economica hanno trasformato la fisionomia della comunità locale e hanno posto sfide inedite per il sistema di welfare. L'aumento della popolazione anziana e della cittadinanza straniera, la diminuzione delle nascite e l'emigrazione dei giovani, con conseguente calo della popolazione giovanile, l'aggravarsi delle difficoltà economiche sono solo alcuni degli aspetti che il sistema Padova e, in particolare, i servizi sociali si sono trovati ad affrontare in un contesto caratterizzato dal calo strutturale delle risorse.

La nuova amministrazione ha assunto come priorità il perseguimento dei principi quali la dignità della persona, la solidarietà e l'inclusione sociale, la sostenibilità ecologica, l'equità, il rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori subordinati e autonomi, attraverso l'adozione di un metodo caratterizzato dai principi di partecipazione e trasparenza.

Si intende affermare il ruolo centrale del Comune di Padova nell'ideazione, definizione e redazione del Piano Sociale di Zona, luogo nel quale viene deciso l'utilizzo dei fondi per i bisogni socio – sanitari e strumento che può essere utilizzato come occasione di dialogo e collaborazione tra i Comuni del territorio, al fine di rafforzare una rete di azioni strutturate, condivise, efficienti e più efficaci, tenuto conto della limitatezza delle risorse disponibili.

Nell'azione concreta di realizzazione dei suddetti obiettivi si rende necessario creare le condizioni per consentire ai dipendenti del comune e ai collaboratori del settore di svolgere al meglio il proprio lavoro. Partendo dalle risorse esistenti si sta progettando una riorganizzazione del settore dei servizi sociali in maniera partecipata, che dall'analisi dei bisogni espressi dagli operatori conduca a soluzioni condivise con gli operatori stessi, che saranno coinvolti nella valutazione in itinere.

Principio di non discriminazione, pari dignità sociale e diritto al lavoro inclusivo per le persona con disabilità nell'ordinamento italiano e comparato.

Pilia Rita

Università di Cagliari, Italia

La Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità, adottata dall'Assemblea Generale delle NU il 13 dicembre 2006, rappresenta una pietra miliare nell'affermazione dei diritti delle persone con disabilità e segna in modo irreversibile una svolta culturale e sociale per gli Stati democratici, che devono essere in grado di garantire a tutti gli individui “piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza”. In tale ottica, il principio di non discriminazione, come manifestazione del più generale principio di eguaglianza, delinea una delle maggiori sfide poste dal nuovo Welfare State nell'assicurare la pari dignità sociale e una tutela effettiva contro ogni disuguaglianza, anche in riferimento all'ambito lavorativo.

Nell'Unione Europea, in assenza di un'equiparazione automatica del riconoscimento di invalidità, coesistono diversi sistemi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. In alcuni ordinamenti, infatti, come è avvenuto in Italia con la L. n. 68/99 e, più di recente con il D.Lgs n. 151 del 2015 di attuazione del Jobs Act, che ha introdotto una mini riforma del collocamento in modalità protetta, vige il sistema delle quote obbligatorie che prevede per i datori di lavoro l'obbligo di assunzione di persone disabili in una determinata percentuale rispetto al numero complessivo dei dipendenti (es. Francia e Spagna); altri ordinamenti, come ad es. il Regno Unito hanno abolito il sistema di quote in favore di una legislazione antidiscriminatoria che, a partire dal Disability Discrimination Act 1995, sino all'adozione dell'Equality Act 2010, affermano il diritto di tutti gli individui a godere di pari opportunità nei diversi ambiti sociali, incluso l'accesso al lavoro.

A tal fine sembra utile individuare, attraverso un approccio di tipo comparatistico, le convergenze e le divergenze nelle soluzioni adottate dai singoli ordinamenti (Francia, Spagna e Regno Unito) e i diversi esiti in termini di effettiva tutela delle persone con disabilità in ambito lavorativo, al fine di individuare un modello europeo e un nucleo duro di principi che possano assicurare e realizzare appieno il “progetto di inclusione lavorativa”, nel pieno rispetto dello spirito democratico prescritto dal dettato costituzionale.

Strumenti di accesso al lavoro delle persone con disabilità nella Legge n. 68/1999.

Limena Francesca

Università di Padova, Italia

La l. 68/1999, entrata in vigore il 18/01/2000, è intervenuta in Italia alle soglie dell'anno europeo della disabilità (2003), a frutto della Comunicazione della Commissione europea al Consiglio, al Parlamento

europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, dal titolo «Verso un'Europa senza ostacoli per i disabili», del 12 maggio 2000. La normativa nazionale del 1999 è a suo tempo giunta, dopo una lunga gestazione, a modificare il sistema precedente regolato dalla L. 482/1968, introducendo a livello nazionale non solo strumenti nuovi di agevolazione per l'ingresso nel mercato del lavoro delle persone affette da disabilità, ma anche una "filosofia" nuova, espressa dal concetto di collocamento mirato, che sostituisce quello di collocamento obbligatorio più direttamente riferibile alla l. 482 di cui sopra. Un nuovo concetto che sottintende l'idea che la persona giusta al posto giusto, per quanto affetta da disabilità, può e deve essere una risorsa anche per l'impresa. Accanto a meccanismi tradizionali di accesso al lavoro, comunque depurati da alcune storture che non ne consentivano un'efficiente funzionamento, la l. 68/99 ha disciplinato un sistema articolato di convenzioni, che restano una scelta facoltativa per i datori di lavoro (comunque obbligati all'assunzione se rientranti nel campo di applicazione della legge), ma sono concepite come strumento "appetibile" per le imprese, al fine di modulare le assunzioni alle specifiche esigenze del proprio ciclo produttivo ed organizzativo, attraverso canali meno rigidi di quelli tradizionali, che comunque restano a garantire il diritto al lavoro per le persone con disabilità. Dal 2000 ad oggi la l. n. 68 è stata oggetto di diverse modifiche, tese a migliorarne gli strumenti, ma l'ossatura è rimasta sostanzialmente quella originale.

I meccanismi atti non solo ad agevolare il raggiungimento di un'occupazione, ma anche l'integrazione sociale delle persone con disabilità, nel tempo hanno purtroppo dovuto fare i conti anch'essi con le congiunture del mercato e la stasi e le contrazioni occupazionali che ne sono conseguite, non solo per i lavoratori normodotati, ma anche – e a maggior ragione – per chi di fatto, al di là dei principi, resta una risorsa lavorativa mediamente poco accettata dal mondo produttivo ordinario.

Misure di protezione giuridica delle persone vulnerabili ed effettività del diritto al lavoro: qualche spunto di riflessione.

Piccinni Mariassunta

Università di Padova, Italia

L'intervento si propone di dare un contributo alla discussione nella prospettiva delle misure di protezione privatistica di cui agli artt. 404 ss. c.c. La prospettiva di partenza considera il diritto al lavoro nell'ottica dei diritti fondamentali, come dimensione necessaria per lo svolgimento della personalità di ciascuno. Per garantire che il lavoro non sia solo un diritto astrattamente riconosciuto, ma ci siano le possibilità per ciascuno di esercitare una "attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società", in base "alle proprie possibilità e alla propria scelta" – secondo il programma costituzionale partecipativo già espresso agli artt. 1-4 Cost. - è indispensabile un sistema giuridico di tutela multilivello incentrato sulla relazione tra persona e contesto ambientale e non solamente sulle condizioni soggettive dell'individuo in sé (questa l'ottica necessaria adottata più di recente anche dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità). In questo quadro, anche le misure di protezione possono essere viste come strumento per garantire l'espansione delle potenzialità della persona priva in tutto o in parte di autonomia attraverso l'attività lavorativa, e non per sancirne esclusioni o limitazioni. L'amministrazione di sostegno, in particolare, permette di abbandonare l'ottica della capacità/incapacità lavorativa, a favore di un'ottica di sostegno e valorizzazione delle risorse della persona vulnerabile sia rispetto all'accesso al lavoro (tanto nella forma del lavoro dipendente, che di quello autonomo) che allo svolgimento della propria attività lavorativa (nel rapporto di lavoro od in proprio). Si proporranno alla discussione alcuni provvedimenti giudiziari che si sono occupati di questo ambito di attività del beneficiario, enfatizzando le potenzialità ed i limiti degli istituti di protezione giuridica.

Il modello Veneto. Legislazione regionale in materia di inserimento lavorativo per le persone vulnerabili.

Succu Francesca

Associazione Amministratore di sostegno Onlus regione Veneto, Italia

L'inattività economica e l'isolamento sociale sono strettamente legati all'esclusione sociale. un gran numero di persone oggi incontrano rilevanti ostacoli nella ricerca del lavoro o nell'assunzione di ruoli e responsabilità nello svolgimento di attività sociali o comunitarie. La disabilità, le malattie croniche, la carenza di competenze di base, la discriminazione, le responsabilità familiari, lo svantaggio consolidato o la disoccupazione forzata diventano per molte persone ostacoli spesso insormontabili nella ricerca verso un impiego a tempo pieno o verso lo svolgimento di attività alternative. Tutto questo richiede il rafforzamento di un sistema di sostegno,

aiuto e protezione finalizzato al superamento delle barriere per l'inclusione sociale e lavorativa delle persone fragili. Nell'area della disabilità, per il diritto al lavoro, oltre alla Costituzione, alla Convenzione Onu 2006, alla L.104/92 e alla L.68/99 alcune regioni compreso il Veneto (1.46/80) hanno approvato leggi specifiche con la finalità dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità o svantaggio. Il modello veneto per la salute fondato sull'integrazione socio sanitaria ha previsto, in ogni AULSS, il servizio di inclusione lavorativa delle persone con disabilità (SIL).

L'operatività di questo servizio indicato dall'art.11 della L.R. 16/2001 si esplica attraverso:

- La conoscenza e la valutazione delle potenzialità e dei bisogni individuali delle persone e delle imprese; la scelta del posto di lavoro adatto e compatibile;
- La programmazione e gestione dei percorsi individualizzati di inclusione lavorativa per un positivo incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- Il monitoraggio delle esperienze; la promozione della collaborazione tra soggetti istituzionali del mondo imprenditoriale, del sistema della formazione professionale, della cooperazione sociale e del volontariato che opera specificamente nel settore e delle associazioni delle persone con disabilità e dei loro familiari;
- La collaborazione attiva con i servizi e i centri per l'impiego della provincia nella gestione della legge 68/99 "Norme per il Diritto al lavoro dei disabili".

In un mondo del lavoro globalizzato e in rapido cambiamento anche grazie alle nuove tecnologie, che spazio lavorativo e operativo ci sarà per le persone? In un prossimo futuro il diritto di tutti al lavoro in contesto lavorativo sarà pienamente assicurato anche alle persone con disabilità o altri svantaggi? Quali strumenti per sostenere questo fondamentale diritto?

L'importanza del lavoro nella riabilitazione psichiatrica.

Miola Carmelo

Ausl 6 Euganea, Padova

Il lavoro come leva terapeutica e strutturante l'identità della persona, abilità relazionali, sociali, lavorative e abitative sono il fondamento del lavoro terapeutico su pazienti che dopo le crisi psicotiche acute sembrano averle perse. Riabilitare vuol dire riattivare, abilitare di nuovo, ricostruire partendo dal "semplice" al "complesso".

Cooperazione sociale per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate: L'esperienza veneta.

Brunello Simone, Chinello Marco, Sanavio Giancarlo

Confcooperative Federsolidarietà Veneto, Padova

La legge nazionale 381/91, che ha istituito la cooperazione sociale in Italia, ha di fatto trasferito l'inserimento lavorativo dalle politiche socio-assistenziali alle politiche attive del lavoro, ed in particolare a quelle di sviluppo imprenditoriale. La cooperativa sociale si prefigura come uno strumento di mediazione che favorisce l'inserimento di persone svantaggiate e al contempo utilizza le loro risorse a fini produttivi per creare valore economico. Il Veneto è una delle regioni all'avanguardia per l'inserimento lavorativo in cooperativa sociale, anche grazie ad una normativa regionale che favorisce questo sviluppo:

La Legge Regionale 23/2006 "Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale" riconosce la "cooperazione sociale quale soggetto privilegiato per l'attuazione di politiche attive del lavoro finalizzate alla creazione di nuova occupazione e alla promozione di uno sviluppo occupazionale in grado di coniugare efficienza, solidarietà e coesione sociale" (art. 9, comma 3).

Nella Legge Regionale 3/2009 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro" si ha un ulteriore e forte pieno riconoscimento del ruolo della cooperazione di inserimento lavorativo (art. 35, comma): "La Regione, al fine di assicurare la piena integrazione sociale e l'effettività del diritto al lavoro, riconosce il ruolo fondamentale della cooperazione sociale, sia come erogatrice di servizi per il lavoro, sia come strumento per la creazione di opportunità occupazionali, nella formazione, nell'inserimento e nel mantenimento lavorativo delle persone svantaggiate e delle persone disabili".

La cooperazione sociale di tipo B si sta dimostrando uno straordinario strumento per l'integrazione socio-lavorativa di persone svantaggiate e deboli ed i numeri lo testimoniano: sono circa 2.000 gli inserimenti occupazionali di svantaggiati nelle circa 300 cooperative sociali di tipo B (o plurime A-B) venete (più di 1.300 nelle duecento cooperative sociali di tipo B o plurime della nostra organizzazione) e il numero va a raddoppiare

se si considera il concetto europeo di “svantaggio” ampliato a persone uscite dal mercato del lavoro e in situazione di fragilità sociale.

Con queste buone premesse, la cooperazione sociale veneta è impegnata in progetti di sistema per andare a sviluppare e rendere sistematiche queste buone prassi di inserimento: utilizzando le risorse FSE dell’Asse Inclusione, si stanno sviluppando metodi che prevedono un primo momento di presa in carico della persona svantaggiata da parte dei nostri servizi accreditati per il lavoro; subito dopo un avvio in tirocinio sociale o con un lavoro di pubblica utilità in cooperativa sociale; per arrivare poi ad uno sbocco occupazionale in cooperativa stessa o nel mercato del lavoro esterno.

Career counseling and development with university students
Chair: Dauwalder Jean-Pierre, University of Lausanne, Switzerland

Higher education students utilizing social media to enhance career development.

Penttinen Leena, Antikainen Janne
University of Eastern Finland, Finland

The paper focus on digital career skills of students in HE. In addition, we ask about the social equality of post-modern career skills of this kind in the changing world. The increased role of ICT and social media has challenged us to adapt and gain the new set of skills to manage in vastly changing environment and furthermore, to develop tools for counselling interaction and assessment to utilize the potential of new environments and technologies.

Research about the use and utilization of social media in career development and counselling has earlier focused on the practitioners' abilities and attitudes and there has been discussion about social justice viewpoints and ethical concerns. Less attention has paid to individual's career skills concerning issues of employability though a lot of research has been conducted about digital skills as such. Hooley (2012 , 2015) has introduced a concept 'digital career literacy' that includes areas that are crucial for individuals to be able to pursue careers in digital environments.

Higher education students are usually experts in taking advantage of new technology. It is still not known how they learn and how well they use these skills for building and developing their own careers. Our online survey (n = 386) explores the role of social media in higher education students' career development and digital career skills of higher education students in Finland . In addition, the activity of using social media and utilization of networks and education was analyzed.

Results show that student considered their digital career skills quite high but seem to be less conscious about the social dimensions of developing these skills. Education seems to have little impact on these skills. There were no significant differences concerning age, sex and social background in digital career skills and development of them nor in use of social media for career purposes. However, some critical conclusions are made about the role of career guidance practices in higher education and the interpretations of results from the viewpoint of social equality in digitized society.

International students: preferred immigrants in a volatile world of work.

Arthur Nancy
University of Calgary, Canada

Views of international students in many countries have changed from considering them as temporary sojourners to desirable sources of human capital, commensurate with national immigration policies. Positioning international students as preferred immigrants and commodities to address labour force needs in a competitive global labour market is contentious due to shifting economies, increasing nationalist and anti-immigrant sentiment, and the volatility of policies regarding the recruitment and retention of immigration students. Caught in the gaps between policies and practices, international students attempt to navigate their short and long-term goals amidst many factors that impact their career planning.

International student pursue education in other countries for a variety of reasons but the main one is to improve their employability post-graduation. Many students select countries with the longer-term goal of pursuing

immigration or, during their time in the host country, shift their plans from returning home to staying in the country where they are studying. Despite differences in the timing of such decisions, the goal of employment integration and immigration is contingent on success in securing employment experience while they are students and when they graduate.

This presentation will explore the employment and immigration motivations of international students as they navigate their university experience. Twenty international students in years earlier than their graduation year were interviewed using an adapted version of the Enhanced Critical Incident Technique. Along with exploring their motivations for pursuing employment in Canada, the interviews were used to surface perceptions about what was helpful, what hindered them, and their views of support required to be successful. Implications are discussed in light of career services, policies and practices.

A model of career health and its interface with decent work, equity and inclusion.

Ciccocioppo Anna-Lisa¹, Miller Janet², Flessati Sonya²

¹University of Calgary, ²Mount Royal University, Canada

An emerging model of Career Health (Miller, Flessati, & Ciccocioppo, 2013; 2017) will be discussed. The model has been informed by the authors work with post-secondary students at two Canadian universities and by their scholarship in the career development field, and proposes a continuum of career health. It draws from the work of Keyes (2007) in its intersection between mental health and the level of flourishing or languishing a student may experience. The authors conceptualize the concept of career health as being independent from many common factors of students career counselling process: perceived limitations to future employability, a diagnosis of mental illness, unemployment, career inexperience, and low income. The authors propose that career health is relative to the context in which they live, and is available to all individuals regardless of their employability, mental illness, degree of employment, career experience, or income. The authors will discuss how an enhanced understanding of Career Health will support access to Decent Work, Equity, and Inclusion (Blustein, Olle, Connors-Kellgren, & Diamonti, 2016) for post-secondary students as well as for all individuals.

References

- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. & Diamonti, A. J. (2016, Article 407). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00407.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complimentary strategy for improving national mental health. *American Psychologist*, 62(2), 95-108. doi: 10.1037/0003-066X.62.2.95
- Miller, J., Flessati, S. & Ciccocioppo, A. (in preparation). A new model of Career Health. Unpublished manuscript, Mount Royal University & University of Calgary, Calgary, AB.

Drop-out prevention by career counselling.

Kiss Istvan, Weber Peter

University of Applied Labour Studies, Germany

Modularly designed university education provides students with a multitude of decisions, which can be difficult to cope.

With the conversion to the Bologna system multiplied the time and performance pressure on students. Previous studies show that a wrong decision in choosing university studies increases the risk of dropping out (Kiss, László Puskás Vajda, 2015 Kiss et. al. 2009).

On the basis of the cognitive information processing approach (Peterson et al., 2002), career and study-related information, self-experience and the development of career management skills are needed to make informed decisions. Savickas (2005) describes career choice in the 21st century as a continuous willingness to redefine the own career, which manifests itself in four important activities. Taking care of the future (concern), to be curious, conduct conversations with persons of relevance (parents, teachers, consultants, experts) about professional opportunities (consulting) and finally develop study- and career-related self-efficacy to implement the own plans (confidence).

Method: In Hungary, a sample (N = 792) was collected in order to identify the challenges in the student lifecycle, to identify possible structures of the factors leading to dropout with qualitative and quantitative methods.

In Germany, the Student Service Impact Inventory (SSII: Kiss/Weber, in Press) questionnaire was developed and implemented in a 12 Month follow up Study in a Practitioner Research Project (Kiss, 2016) at the University of Heidelberg (N=732) to measure the usefulness of and satisfaction with student counseling services.

Results: An informed decision on the choice of a career or profession is identified as an important factor in the dropout prevention. Particularly strong, direct positive influence has the participation in counseling concerning the maturity to choose a professional. The success of the counseling is reflected in a higher level of self-efficacy as well as in the correction of the negative cognitive attitudes and diminished drop-out thoughts and the procrastination of the clients

The SSII scale had high reliability values: the satisfaction items (Chronbach alpha 0.890) and the self-organization/usefulness items (Chronbach alpha 0.879). Already two counseling sessions within three hours of time might provide adequate help for students in preventing dropout. (Cohen $d=0.36$)

Keywords: Dropout prevention, impact of career counseling services.

Relationship among coping strategies, optimism and life satisfaction in Italian university students.

Mondo Marina, Cabras Cristina, Sechi Cristina

University of Cagliari, Italy

Introduction: The enrolling to university shows complexities and includes some changes about personal and affective dimensions. There is a challenging process on which students make their efforts in widely increasing their adaptive resources, to the purpose of facing new academic environment and changes which it carries out. The purpose of present research was to investigate the relationship among coping strategies optimism and life satisfaction in first year undergraduate Italian students. Also, gender and age differences was examined.

Method: 298 students (51% females and 49% males) with a mean age of 23.2 years [$SD=3.9$] enrolled in Social Sciences courses at University of Cagliari had been investigated. All participants was Italian Caucasian.

Results: The results showed significant differences between males and females as well as between younger and older student with regard to coping strategies, optimism and life satisfaction. Also, coping strategies and optimism show strong influence on students life satisfaction.

Conclusion: The results of present investigation can be expended in designing university orientation services for first year students. It is important to improve career guidance services to support new university students to implement adaptive coping strategies and optimism.

Steps towards inclusion and future construction for emerging adults in higher education or work context: the role of soft skills.

Sgaramella Teresa Maria, Santilli Sara, Martella Giuseppe

University of Padova, Italy

Emerging challenges require career guidance and counseling professionals devote their attention not only to help their clients navigate successfully in difficult career situations, but also promote actions to prevent discomfort and exclusion from social and work contexts (Nota et al., 2014; Vera & Speight, 2003). They are engaged in identifying more possible futures, multiple developmental trends and possible scenarios and at the same time *smart* skills potentially useful to navigate in critical conditions without succumbing are under the attention of scholars and professionals (Stormer et al., 2014). Different disciplines, interestingly provide converging evidence at this regard.

Studies in neuroscience (Lebel & Beaulieu, 2011; Taber-Thomas, & Perez-Edgar, 2015) and in psychology (Arnett, 2000; Baars, Bijvank, Tonnaer, & Jolles, 2015) underline the role of a series of these cognitive and non cognitive skills, named usually soft skills, in the context of emerging adulthood, wherein individuals experience new environments and social roles, a wide range of experiences in terms of residence, education/work, responsibilities (Schulenberg, Sameroff, & Cicchetti, 2004), Educational studies underpin the importance of soft skills in students' university education (Schult, 2008; Rowan-Kenyon, Savitz-Romer, Ott, Swan, & Liu, 2017); the sensitivity of students to soft skills required by the current labour market (Pereira, & Costa, 2017; Robles, 2012). Although the concept of soft skills lacks a shared definition and description (Matteson, Anderson, & Boyden, 2016) studies have shown their relevance to many professions and job positions (Nealy, 2005; Klaus, 2010; Jones, Baldi, Phillips, & Waikar; 2017; Kyllonen, 2013).

This presentation will explore the relationships between soft skills and life satisfaction and psychological resources such as Resilience, Adaptability and Personal and Social Future Time Perspective. Data collected with a first group of 80 Italian emerging adults will be described, either students in higher education or already included in the labour market.

Results obtained support the relevance of counselling and coaching actions aimed at sustaining the development of soft skills as relevant for wellbeing and managing present challenges, such as resilience, and in future construction, such as adaptability and Personal and Social Future Time Perspective, supporting *passwords for the present and the future*.

Symposium. Strategies for translating evidence-based career development strategies into quality implementation of programs and services

Chair: Solberg V. Scott H., Boston University

Co-chair: d'Entremont Chad, Rennie Center for Education Research and Policy, USA

Drawing from implementation (i.e., improvement) science, this paper will use the Knowledge to Action (K2A. Wilson et al., 2011) framework to describe strategies for translating career development research into effective practice. Implementation science is focused on seeking to understand how to improve the adoption and quality implementation of new and innovative practices. This symposium will address five key concerns in supporting effective implementation of new and innovative career development practices: Creating products that translate evidence-based career development practices in a manner that is accessible to practitioners, strategies for disseminating these products, facilitating organization or individual adoption of the practice, improving the quality of implementation, and finally institutionalization of the career development practice.

Each of these five areas will be described in reference to a research program related to the nature and promise of engaging in personalized career and academic plans in school settings. Referred to nationally as “individualized learning plans” or ILPs, this career development strategy is part of national efforts in the United States to ensure all youth graduate from secondary education with the college and career readiness skills needed to enter and successfully complete a post-secondary credential or degree.

Translating evidence-based practice into practitioner-friendly products.

*Solberg V. Scott H., Larson Mindy, Martin Judith, Lillis Jennifer, Costa Leo
Boston University, USA*

This presentation will briefly describe the evidence base used to persuade practitioners of the value of adopting career development programs and activities and provide more detail on a How To Guide that enables practitioners to design and implement a career development curriculum. The presentation will also highlight the role of the Career Development State Leaders Network as an effective dissemination strategy and how the research and How to Products are being incorporated into state and national career development policies.

Using improvement science to build school districts' capacity to design, implement, and evaluate career development programs.

d'Entremont Chad¹, Montoute Lavonia², Solberg V. Scott H.²

¹Rennie Center for Education Research and Policy, ²Boston University, USA

The Massachusetts Institute for College and Career Readiness (MICCR) uses a unique researcher practitioner partnership model to support school districts' ability to design and implement career development programs and services. MICCRs unique strategy is to attach of a senior (tenured) researcher to serve as a collaborating member of the school district team. His purpose of this researcher-practitioner collaboration is twofold. For researchers, the collaboration is designed to enable them to learn how to make their research more relevant and meaningful to educators. For educators, the collaboration enables them to develop their capacity to use research-based career development practice in the design, implementation and evaluation of their career development efforts. This presentation will describe MICCRs model for providing professional development

and report on the results from the perspectives of researchers and practitioners as well as describe some of the results of their collective efforts on leveraging career development outcomes.

Institutionalizing career development programs and activities: description of national career and workforce development policies.

Lillis Jennifer, Solberg V. Scott H.

Boston University, USA

This presentation will describe how the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) has embraced career development as a key component of all service delivery for youth and adults. After providing a brief overview of how career development has become an integral focus in the WIOA legislation, the presentation will focus on one stream of activity whereby state rehabilitation agencies are receiving professional development to provide career development services for youth with disabilities as well as high-need or disconnected youth (also referred to as NEET youth in Europe). The key challenge to institutionalizing career development programs and services is gaining access to professional development. Therefore, the session will finish with an overview of various efforts in the United States to begin credentialing career counselors and offer a range of professional development opportunities.

Career counseling, guidance and learning in European Projects

Chair: Reid Hazel, Canterbury Christ Church University, UK

Self-directed learning and employability: is there a possible interconnection?

Mastropirro Giulia¹, Kloosterman Paul²

¹Associazione Work In Progress, ²Pame Ambro, Italy

Five organisations from different European countries active in adult education worked together from 2014 to 2016 to realize the project “Self directed learning and learning to learn: an innovative approach to support employability” financed by the Erasmus+ programme.

Fast developments happening in our society and the ambiguity and uncertainty accompanying these developments require independent learners who are able to assess their learning and to plan and realize their further learning. Nowadays this is an essential requisite also when planning our future professional career. In other words, people need to take an active role and the responsibility for their learning process, to self-direct their learning (SDL) and to take conscious decisions about their lives. This concept is not what traditional formal education is based on. In formal education, we are often told what we have to do, when and how and then we are told if we learnt well enough. Every country has also its own services to support employment which, very often, are based on the same principles used to describe formal education. Career consultants focusing on CV, presentation letters, tools to search for a job, with the aims of finding a new occupation as soon as possible, very often overlooking the employability dimension, that includes empowerment, lifelong learning skills, self-awareness, self-efficacy, ability to present and exploit each own competences to reach the professional objectives.

Thus, the project aimed to:

- promote learning to learn and self-directed learning as a tool for personal development and independency for unemployed people;
- explore and become more aware of the role of the environment, of the facilitators and of the group in a learning settings inspired by innovative education;
- to promote a model that can be transferred to other realities through the realization of an action research on our targets.

The innovation of this project lies in the creation of a learning space for unemployed people inspired by the innovative educational principles, where L2L and SDL function as both the main tools and a competence to be acquired. Each organisation trained two groups for 12 weeks and the results are summarized in the action research we published (<https://www.workinprog.eu/progetti-europei-realizzati/erasmus/>)

Career guidance and counselling for international youth mobility.

García Murias Rebeca¹, Weber Peter²

¹University of Santiago de Compostela, Spain, ²University of Applied Labour Studies, Germany

Career Guidance and Counselling (CGC) for International Youth Mobility is essential not only as a support tool in order to answer information and guidance needs of youth on the move but also it can help them to prepare for the opportunities in another European country, advice and guide them in their learning process or work experiences and provide subsequent monitoring and sustenance (García Murias, 2013).

Our paper it's based on a study which aimed was to provide an overview of the current situation in the European context concerning academic, labour and professional mobility initiatives as well as the role which plays CGC to support young people for international practises. The framework of this work was the Master Study Program Labour market-oriented consulting from the University of Applied Labour Studies (HdBA) in Mannheim (Germany), which considered on significance this content of study /degree program taking part of its Curriculum in order students were able to transfer their learning and work experiences acquired and try to link them with the professional practice into CGC.

In the proposal that have been working NICE Network with the purpose of design a common training Curriculum in the European Higher Education Area (EHEA) facing the harmonization of competencies acquired by different CGC professionals, linked with developments in society (economic, political and social change in the modern European societies) and the growths needed within the offered study /degree programs, this proposal could be consider with the purpose of study how develop such training module about international youth mobility and transfer it into the CGC Curriculum.

Network for innovation in career guidance and counselling in Europe (nice): mobility project team.

García Murias Rebeca¹, Kukytė Monika²

¹University of Santiago de Compostela, Spain, ²Head of Adult Education Center, Germany

The Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE) established as a priority objective to contribute significantly to the implementation of the European Lifelong Learning. NICE intended to make a significant contribution to develop Career Guidance and Counselling (CGC) in harmony with the European priorities of Lifelong Learning and Lifelong Career Guidance and in the context of the Bologna Process and other important impulse of the European discussion. In this regard, NICE Network was focusing on setting up sustainable structures for future cooperation of Higher Education and research institutions dealing with CGC. Thereby the Network proposed, as one of the priority lines of work, promoting academic-professional mobility of professionals and students on the European stage and to increase the exchange and mobility of researchers and students throughout Europe.

For this reason, NICE Mobility Project Team stated that creating and organising mobility and a mobile attitude can be of important values for NICE Network members, their partners and other European stakeholders in the field of CGC. The Mobility Project aimed to promote and build long-lasting relationships of student and staff exchange between NICE partners. The first outcome of mobility team was the needed to promote mobility in NICE Network through a shared mobility framework.

As conclusions of our proposal we consider important not just to understand the significance of the mobility but also what are the specific aspects of mobility for studies and the field of work in CGC. Likewise, we contemplate the need to reflect on how to profit from interdisciplinary mobility experience or from academic world and practice exchanges in the sense of mobility like a kind of intellectual reflection.

Career guidance as an instrument of lifelong learning policy - a critical perspective.

Bilon Anna, Minta Joanna

University of Lower Silesia, Poland

The aim of the paper is to analyse the relationships between career guidance and learning/LLL policy in the contexts of decent work, equity, and inclusion. There is no doubt that, despite the existence of many differences in the conduct and implementation of lifelong learning policy in varied countries around the world, one could observe a peculiar and almost global (and unifying) transformation in thinking of both, the LLL policy and the role of lifelong learning itself within the human s and social lives. The authors, based on the assumption that

guidance is a part of LLL policy, suggest its instrumental role within this policy. In this paper, we focus on showing triple entanglement of guidance in contemporary social reality, pointing to its reduction and social role understood very narrowly. We assume that the way in which lifelong learning (and LLL policy) is perceived can be labelled as an instrumentalization. Therefore, in our analyses, instrumental treatment of learning and LLL policy will be treated as one of the entanglements that often hinders the implementation of autotelic purposes of these practices. Therefore, we distinguish "triple entanglement of guidance": 1) in the LLL policy mentioned, 2) in the expectations of clients and 3) in the neo-liberal social conditions that instrumentalize almost all practices and reduce them to economic issues. The results are, as emphasised by the authors, a narrow approach to guidance and difficulties in fulfilling its social role. Therefore, the struggle for decent work, equity and inclusion requires a deep analysis of the extent to which career guidance contributes to the clients better understanding of social conditions. Equity and inclusion need from career guidance to be liberated from neoliberal commodification processes. Career guidance also needs to be not so much focused on economic dimensions of individuals lives and support stronger the clients attempts to work-life balance. Passwords such as decent work, equity and inclusion are of an ethical character and are strongly related to the question of how to achieve the social cohesion, inclusion, equity etc. in a world in which the neoliberal ethic dominates.

Prometheus - one stop virtual space for career counselling and guidance services.

Andreeva Gergana

Business Foundation for Education, Bulgaria

The Prometheus project, 2014-1-BG01-KA204-001560, funded with the support of the Erasmus+ Programme of the European Union has been successfully implemented by Business Foundation for Education (Bulgaria) together with its partners CIAPE (Italy), BEST (Austria), IED (Greece), Aspire-i Ltd. (UK) and CIT (Ireland). The project has been selected as a success story and it will be marked as such in the Erasmus+ Project Results Platform.

Prometheus is the Greek god that gave fire and hope to the people. Hope helps human beings to struggle to improve their lives while fire, as the source of technology, makes success in that struggle possible.

What better metaphor can one find for the nowadays career counsellors and guidance practitioners? Their expertise and experience ensures that they can transfer the hope of better personal and professional realization to the people they work with and for.

The rapid technologies development changes the dimensions of the learning and counselling environments and methodologies and the fire they need to make the counselling process more relevant and adequate to the new virtual generations needs and attitudes is the next logical step in the development of their profession the online environment.

PROMETHEUS-EU.NET is that One Stop Virtual Space for Career Counselling and Guidance Services they need. All the projects intellectual outputs are available on and via the platform for free of charge use at least until the end of 2021:

- Career Pathways Research and Analysis Report,
- 100+ Enlightenment Best Practices e-Book containing 113 best practices from all over Europe,
- PROMETHEUS Peer Network Virtual Spaces: <https://www.facebook.com/prometheuseu/> and <https://www.linkedin.com/groups/6936869> where besides all the networking possibilities more than 60 interviews with career practitioners from all over Europe have been already published,
- Online Career Counselling Guide,
- PROMETHEUS Toolkit including 25 tools for providing career services, 5 of which have been also elaborated as career counselling mobile apps.

Helping refugees to work - the approach of enhanced public vocational and career guidance to tackle specific challenges, topics and needs.

Kohn Karl-Heinz

University of Applied Labour Studies, Germany

In the context of the recent refugee migration labour market integration plays a key role as it aims at social and economic goals as well as at psychological ones. Becoming part of the domestic workforce in a receiving country makes migrants trust in their self-efficacy and enables them to set constructive objectives for themselves and cope with their biographical crises.

Career counsellors play a key role in helping refugees and migrants finding their best way into the labour market. This is a challenging task, as challenges may arise in the foreign languages, discrimination, traumatization, recognition, assessment, labour market policy and all resulting in challenges for counsellors' competence. The presentation will briefly try to describe how public vocational and career guidance could be enhanced to tackle the challenge. It is based on a German delphi broadband survey and also reports on the EU financed research project CMinaR - Counselling for Refugee and Migrant Integration into the Labour Market – Development of Courses for Higher Education and Public Employment Services.

Symposium. Evolving CGC to hybrid service in societies of the world of new technologies

Chair: Noworol Czesław, Jagiellonian University, JU, Poland.

Graduates decent work in the world of work 4.0. Reality or myths of hybrid CGC.

Noworol Czesław, Skarzyński Martin

Jagiellonian University, Poland.

Recent development of technology, economy and societies worldwide reveal deeper and deeper inequalities in the level of social life. Parallel to the challenge say, of Work 4.0 in some high developed societies, millions of families are living in abject poverty. The last decades of economic crises and various ways of coping have shown that neither the economic activities or social ones do solve the problem solely. Hence, the CGC practitioners and scientists make a vast effort to find out new micro theories and procedures to help the societies to develop more effective inclusion procedures.

One of them it is a new idea to build a hybrid CGC system. What it means? Hybrid in the context indicates the effective combination of economic and social counselling that will involve economic, psychologic and finance guidance to help people to manage their individual careers to inclusion, decent work and dignity life. To develop the hybrid CGC system we need a number of research in the field and elaboration of new complex curricula for education and training of CGC professionals. At present we have a number of significant research concerning various factors influencing the inclusion and transition to the decent work, but we still look for the field research involving the economic factors more faithfully related to the basic career theories from the point of view of management sciences, and in particular management psychology to help people develop individual heuristics of career choice and growth.

It will be presented a few field research results, conducted on the entrepreneurial abilities, achievement motivation, job satisfaction in Youth in Poland, job engagement in blue collar workers in Belarus, and comparison study on career heuristics of Students at the Technical Universities in Japan and in Poland.

In the summary there will be developed some remarks to CGC practice and for further research to introduce hybrid CGC service as a praxis for inclusion in the rush developing world of modern technologies. The Participants of the session are kindly invited to discuss the problem, which seems to be of an importance for CGC practitioners dealing with inclusion and decent work.

Controlling in modern career counselling services.

Ertelt Bernd Joachim¹, Noworol Czeslaw², Scharpf Michael¹

¹University of Applied Labour Studies, Germany, ²Jagiellonian University, Poland.

Research shows that practitioners perceive controlling rather as an obstacle than a support and hence reject it. Therefore, improved controlling methods need to be tailored to the conditions in the field of customer-/outcome-oriented counselling services. But these services and in particular PES must also develop appropriate controlling concepts in order to help to enhance both efficiency and effectiveness of the services.

In our presentation we will address to the following questions:

- a. How can controlling contribute to a higher professional self-esteem of counsellors?
- b. What opportunities does controlling entail to make counselling more transparent and measurable?
- c. Can controlling support counsellors' ability for critical self-reflection?
- d. What are the necessary methods and conditions to reach a critical self-reflection?
- e. What implications can we derive for academic training for counselling and controlling practitioners?

The discussion will be based on various studies of counselling (case management, HRM) for different target groups (young people, long-term unemployed, employers) in Germany. We are going to present ideas for the development of specific controlling approaches as well as various training modules. In our current research project we demonstrate the effectiveness of quantitative and qualitative controlling methods in counselling. However, there are still conflicting goals and methods between the objective measurement of controlling (KPIs) and the subjective theories of counselling. Initial results show that previous quantitative approaches were mainly applied, and that there must be a reduction in favour of more qualitative methods. The main reason for this conclusion is that career services cannot be standardized. Finally, we also want to show how the use of modules in project study in counsellor training improves the quality and sustainability of counselling services.

References

- Bakshi, A.J. (2014). Changing Paradigms in the Career Guidance Field: The Journey from Objectivity to Subjectivity, Quantitative to Qualitative Methods. *IJCLP*, 3,1, 32-41.
- Weise, F.J. et al. (2014). Erfolgreiche Einführung von Controlling in öffentlichen Institutionen – Am Beispiel der Bundesagentur für Arbeit (Successful Implementation of Controlling in Public Services).

Interdependence of vocational interests, transferable competences, coping strategies and heuristics in career decision-making of young unemployed people / job seekers.

Ertelt Bernd Joachim¹, Frey Andreas¹, Noworol Czeslaw², Ruppert Jean-Jacques³

¹University of Applied Labour Studies, Germany, ²Jagiellonian University, Poland, ³Applied Vocational Psychology and Policy research unit, AVOPP, Luxembourg

Unemployed young people are in a very difficult situation as regards solving their career problems. In the paper, we will present and discuss selected results of our current research on the interdependence of vocational interests, transferable competences, coping strategies and heuristics in career decision-making.

The importance of these factors for the active shaping of this difficult phase in the careers of unemployed young people / job seekers is extremely high. However, there are hardly any studies that investigate the above-mentioned traits in their interdependence as a subject for conceptual development. This is nevertheless a prerequisite for a scientific approach of effective counselling in Public Employment Services (PES).

In a pilot study, two significantly different clusters were set up according to the coping strategies used. Cluster 1 consisted of young people with mean and lower values for the cognitive and / or action coping strategies, and cluster 2 those young people with high or higher cognitive and / or action coping strategies.

The two clusters differed significantly in terms of the extent of their professional interests and their self-assessed transferable competences. Subjects in Cluster 2 were also more performance-oriented and had better educational marks. There were also significant differences between the two clusters regarding how the subjects went about making decisions and where they stood in the problem-solving process.

Multivariate regression analyses based on larger random samples of subjects in ongoing main studies in Germany and Poland, allow us to expect more valuable results for the development of effective methods for a counselling-based employment placement and for a labour market-related integration of young people. We

also see another important field of application in the prevention of dysfunctional career events such as dropouts from vocational training or higher education.

Career guidance for elderly to decent work in the world of work 4.0.

Ertelt Bernd Joachim¹, Gorna Joanna², Noworol Czeslaw³, Scharpf Michael¹

¹University of Applied Labour Studies, Germany, ²Jan Długosz University, ³Jagiellonian University, Poland

The requirement of the future world of work, especially 4.0, has to be met by a smaller and older workforce. Therefore, we need an adequate offer of career guidance and counselling, which takes into account the nature of movement and personal change at the later stages of careers integrating various aspects. Consequently, we need to differentiate career support for older employees from labour market's entrants. The career support has to integrate antecedents and consequences of requirement planning. The selection of an adequate career guidance concept for older people requires an in-depth knowledge of career related traits and their interdependences.

On basis of selected career development theories and problem solving, a German-Polish comparative study showed characteristic relations of vocational interests, transferable competences and decision-making heuristics of older people. The results represent the base for a holistic concept for a career guidance that is realized in scope of two related projects that are financed by the German government and Erasmus+. In the framework of the projects' studies and determinants analysis, new insights of older employees' work performance in SMEs were found. The conducted interviews with the SMEs' executive staff, recommendations for human resource development and hypotheses for further research could be derived. Furthermore, the results impact the academic education and further training of career guidance counsellors in PES, public agencies and HR departments. The integration in education and training demonstrates a crucial factor, as the results are transferred into practice via professional education in this way.

However, it has to be highlighted that effective career counselling in the world of work 4.0 requires both an evidence based approach and the consideration of external conditions, like economic growth or promotion of employment. The career counselling addresses older employees, employees in transition to retirement and retirees who want to stay active, for instance with volunteering.

The authors invite the symposium's audience to participate actively in the discussion and the development of practice-oriented counselling approaches. The authors expect to gain further insights through this.

References

Ertelt, B.-J. & Scharpf, M. (Hrsg.) (2017). *Berufliche Beratung Älterer (Career Guidance for Elderly)*. Frankfurt/M: Peter Lang.

Working in smart contexts: adaptability and learning as vital elements to face complex challenges.

Piazza Roberta¹, Laitinen Ilpo²

¹University of Catania, Italy, ²City of Helsinki, Finland

We have entered to a fundamental and irreversible transformation of the societies. That transformation will change how we live, work and relate to each other. That transformation will also impact to that how eg. experts and professionals will work. The divide will be between open and closed political and economic models. Open model is inclusive and adaptive. It is eg. integrating and empowering women. In this context adaptability refers eg. to digital technologies, which will demand to change the traditional working concepts and enable new types to work and collaborate in various extremely agile and flexible ways. In that kind of a connected information society the question of digital divide (inclusion/exclusion) is coming very vital. The challenge for societies will be how to become adaptive, how to absorb and accommodate new modernity while keeping up the old. (Susskind & Susskind, 2015, 1-10; Shwab, 2017, 1-10, 71-73, 91-95; Ross, 2016, 12-14.)

Digital technologies create new and smart opportunities for governmental bodies to learn and co-create and provide better public services with the citizens. Adaptability and learning are tools to that challenge. The key role played by learning processes is evident: the development of smart communities is possible only if communities (workers and citizens) learn to learn, adapt and innovate, according to the lifelong learning paradigm.

Moving from a previous research focused on understanding learning processes that managers, workers, researchers and organizations operate in their daily working activities to meet the challenges that the cognitive

development of smart cities requires, the goal of our presentation is to reflect on learning processes needed to tackle those challenges and on the role of HEIs, whose mission involves preparing students for future labour market and future professions.

Gender issues and counseling across the world
Chair: Vilhjálmsdóttir Guðbjörg, University of Iceland

Perceptions of standard 8 students and their teachers on gender roles in NGO-run Brihanmumbai Municipal Corporation (BMC) schools in Mumbai, India.

Angane Kiran¹, Noble Jack²

¹University of Mumbai, India, ²Oxford University, UK

The aim of the study was to examine the perceptions of grade 8 students and their teachers on gender roles in six BMC schools run by an NGO called Muktangan. Eighteen class teachers and 84 students (42 boys and 42 girls) aged 13-14 years were part of the study. The students participated in focus-group discussions and were asked to share what they think are roles of men and women and how they know it. The responses were collated and analyzed using theme extraction as a qualitative research strategy. The findings are discussed and compared with regards to - girls versus boys, and teachers versus boys/girls. Most students and some teachers had traditional viewpoints about the gender roles. Moderate degree of congruence was found between responses of teachers and students. The findings are valuable for researchers and educators and call for education on gender equality.

Decent work and religious women: working with callingin practice.

Frigerio Gill, Akhtar Shaheen

University of Warwick, UK

In contemporary Europe, as we mark the 500th anniversary of the Reformation, questions of religious identity and how this might help or hinder equity and inclusion in decent work remain salient. This paper explores the growing prominence of calling with the career studies literature, where distinctions have been drawn between secular and religious notions of calling (Hall and Chandler, 2005) or classical (religious) and contemporary perspectives (Bunderson and Thompson, 2009). An alternative perspective sees the transdisciplinary field of career studies as enriched through the inclusion of theology and religious studies and the use of theological reflection as a tool.

Gender adds an additional lens to the consideration of calling, given the clear the impact of context and relationality on womens working and faith lives (Bimrose, McMahon and Watson; Slee, 2004). The paper will draw in particular on a literature review undertaken as scoping for a study of calling in the careers of Christian women in the UK and a qualitative study of Muslim women in Coventry (Akhtar, 2017), showing how faith and family were central to ongoing negotiations of suitable (decent) and attainable work.

In seeking decent work for many, the epistemic lens (Sultana, 2017: 42) of religion cannot be avoided. Moving to implications for practice, the concept of both career and religious literacies is used as a way of engaging in multiple interpretations of clients lives. Developing religious literacy for career development practitioners will enable a move beyond stereotyping and assumptions and facilitate clients working out what faith means to them in their search for decent work.

References

- Akhtar, S. (2017). *How do selected Muslim woman in Coventry view their employment choices?* Unpublished MA Dissertation, Coventry: University of Warwick.
- Bimrose, J., McMahon, M. & Watson, M. (2015, eds.). *Women's career development throughout the lifespan: an international exploration*. London: Routledge.
- Bunderson, J.S. & Thompson, J.A. (2009) The Call of the Wild: Zookeepers, Callings and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly* 54, 1, 32-57.
- Hall, D.T. & Chandler, D.E. (2005) Psychological success: when career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.

Slee, N. (2004). *Womens Faith Development: Patterns and Processes*. Aldershot: Ashgate.

Sultana, R.G. (2017, ed.). *Career Guidance and Livelihood planning across the Mediterranean*. Rotterdam: Sense Publishers.

The effect of multidimensional gender identity on the academic choices of high school female students.

Babitz Anat, Cinamon Rachel Gali

Tel Aviv University, Israel

Along with the progress in research, practice, and policy in gender equity, girls continue to be underrepresented in advanced STEM courses in high school (Burke, 2007). Hence, investigating girls' underrepresentation in STEM courses still has theoretical and practical relevance, especially considering the long-term effect of girls' academic decisions in high school on the underrepresentation of women in STEM fields (Zohar & Bronshtein, 2005).

The current research proposes a new approach to explaining girls' academic choices. Based on the feminist concept of multidimensional gender identity (Joel, Tarrasch, Berman, Mukamel, & Ziv, 2013), the study investigated the contribution of 3-dimensional gender identity to the prediction of academic choices of female adolescents in high school: conformity with gender norms, sense of belonging to a gender peer group, and gender role attitudes.

We hypothesized the existence of distinct profiles of multidimensional gender identity to explain the variance in high school females' academic decisions.

Participants: Participants were 217 Jewish Israeli females, aged 16-19 (Mage=17.6; SDage=0.87), from various public high schools.

Measures: 1. Conformity to Feminine Norms Inventory (Parent & Moradi, 2010, 2011); 2. Belonging to Gender Peer Group Questionnaire (Egan & Perry, 2001); 3. Attitudes Toward Women Scale for adolescents (Galambos, Petersen, Richards, & Gitelson, 1985). 4. Abbreviated version of Schwartz's Value Survey (Roccas & Amit, 2011); 4. Academic background questionnaire.

Procedure: The participants completed the scales voluntarily, in their free time

Results and Discussion: Cluster analysis revealed four significantly distinct profiles: the liberal (30.8%), the conservative (29%), the non-popular liberal (29.5%), and the non-popular conservative (10.5%). Significant differences emerged between the four profiles in values and in their distribution in STEM courses. Conservative profile participants identified with masculine values, such as self-direction, while liberal profile participants identified with feminine values, such as universalism. The profiles also differed in their academic decisions. Significantly more conservative profile girls were enrolled in advanced STEM courses than were liberal profile girls.

The findings suggest that gender identity is a multidimensional concept that should be considered in research and practice.

Constructing a career future in times of work uncertainty. The persistence of gender asymmetries in Italy.

Carreri Anna

University of Verona, Italy

The paper aims to understand how the experience of work precariousness and job discontinuity affects the women's and men's capabilities to construct a coherent career future in Italy. The social construction of time (Adam, 1990) and specifically of the future in young generations, and how it is mediated by the experience of work precariousness and labor flexibility (Carmo et al., 2014; Leccardi, 2009) is an issue which remains scarcely explored in the sociological literature of work. Sociology has instead shed light on the effects, in structural terms, produced by the deregulation of labour market on the life course, and in particular on the timing of life decisions, such as the formation of a family (Bertolini, 2012).

From the methodological point of view, I have conducted a detailed narrative analysis (Riessman, 1993) of 45 individual stories. Respondents, selected through a theoretical sampling, are dual precarious couples with small children living in an urban setting in the Northeast of Italy. They are heterosexual and cohabiting couples in which both parents are highly qualified and non-standard workers in the tertiary sector.

The epilogue of the story, which reveals how actors perceive their future (Mische, 2009), is crucial in explaining from a subjective perspective the divergent life trajectories of men and women after the birth of the child. The analysis shows that although the end of the stories is always open, because the future is not programmable by the non-standard workers interviewed, there are narrative modes to project themselves into the future (Mische, 2009), which are different between men and women (Brannen and Nilsen, 2002). The epilogues, which are called hopeful or discouraged open end in the case of women, and confident open end in the mens stories, reveal gender asymmetries in terms of capabilities to deal with work uncertainty.

Inclusione: approcci e supporti

Chair: Ginevra Maria Cristina, Università di Milano-Bicocca, Italia

Il linguaggio della disabilità: la prospettiva dei Disability Studies.

Miotto Alioscia¹, Ruzzante Giorgia²

¹Università di Padova, ²MIUR, Italia

Termini diversi per descrivere le persone con disabilità: da storpio/cieco/sordo/muto con riferimento specifico a deficit fisico, si è poi passati a idiota/oligofrenico/imbecille, con accento sul deficit mentale, fino a termini come deficiente, subnormale, handicappato e infine ad etichette quali portatore di handicap, persona in situazione di handicap, persona diversabile, persona disabile per giungere infine alla locuzione persona con disabilità. Il processo di denominazione è quindi al centro della riflessione dei Disability Studies (DS) e in particolar modo da parte degli esponenti del modello sociale, del movimento per la vita indipendente e del socio-costruzionismo, che condividono i riferimenti concettuali all'interno dei fattori causali di costruzione della disabilità. L'approccio bio-medico o modello del deficit è il fulcro delle critiche dei DS poiché considerato produttore egemone di definizioni ed etichettamenti. I rilievi critici dei DS infatti riguardano proprio la centralità della caratterizzazione individuale nel definire il funzionamento della persona e la tipologia di disabilità, andando così a sovrapporre persona e deficit, producendo il fenomeno dell'etichettamento. L'argomentazione critica poi comprende anche i processi di categorizzazione oltre a quelli di individualizzazione, i quali spostano il lessico sulla definizione del problema grazie ad un linguaggio normativo e specialistico e arrivano a denominazioni quale subnormale, oligofrenico o deficiente che accentuano la natura categoriale e diagnostica del deficit. La disabilità è un chiaro esempio di come il linguaggio non sia un sistema di segni con significati fissi e immutabili ma un luogo instabile in cui esistono derive e slittamenti lessicali e semantici, etichettature, significati molteplici e tentativi di denominazione. I DS entrano nello spazio linguistico della disabilità condividendo il rifiuto del modello medico come fondamento delle teorie del deficit, ma anche con un approccio critico in relazione al linguaggio stesso, alle pratiche sociali di esclusione e alla definizione dei servizi, nella prospettiva di un'autoaffermazione ed emancipazione sociale.

Un modello di intervento integrato nella presa in carico di pazienti pediatrici affetti da drepanocitosi e delle loro famiglie: l'esperienza del centro di Padova.

Montanaro Maria, Zaccaria Serena, Colombatti Raffaella, Sainati Laura

Azienda Ospedaliera di Padova, Italia

La Drepanocitosi (SCD) è l'emoglobinopatia più diffusa al mondo. Nel contesto italiano e veneto sta diventando un problema di salute pubblica legato all'incremento della componente migratoria nella nostra popolazione con implicazioni fisiche, sociali e psicologiche nei bambini affetti e nelle loro famiglie. I pazienti pediatrici affetti da Drepanocitosi sperimentano inoltre non solo crisi dolorose, ma anche diverse limitazioni collegate alla malattia: distress emotivi quali ansia, depressione, rabbia, paura della morte; conseguenze sociali quali lo stigma, l'isolamento relazionale o frequenti assenze scolastiche; difficoltà/deficit intellettivi o cognitivi (funzioni esecutive, attenzione selettiva, memoria, linguaggio, ecc.) con conseguente bassa autostima e ridotte prestazioni a scuola o sul lavoro, che compromettono notevolmente la loro Qualità di Vita (QdV).

L'individuazione precoce dei fattori di rischio, collegati alle complicanze della patologia, attraverso azioni di prevenzione, come lo screening neonatale e l'informazione/formazione, permette una maggiore possibilità di intervento e di recupero senza compromettere la Qualità di Vita (QdV).

Dal 2009 presso la Clinica di Oncoematologia Pediatrica di Padova, si è costituito il Gruppo Multidisciplinare Malattia Drepanocitica, dedicato alla presa in carico globale dei bambini con drepanocitosi e delle loro famiglie, attraverso rapporti di collaborazione con altri centri veneti, italiani e stranieri, per la creazione di un modello di rete integrato nel loro trattamento. All'interno del gruppo si è costituita un'equipe psico-sociale che si occupa degli aspetti sociali e della valutazione/consulenza/sostegno psicologico e scolastico dei pazienti afferenti al Centro per garantire la presa in carico globale dei pazienti e delle loro famiglie, con particolare attenzione ai loro bisogni sociali e psicologici.

Il counselling e il tutoring a vantaggio dell'inclusione.

Viezzoli Manuela, Santamaria Lucio

Roma, Italia

La presentazione pone l'attenzione sul counselling e sul tutoring, quali buone strategie per migliorare ed incentivare l'inclusione delle persone con disabilità e non solo, realizzando percorsi esistenziali validi che mettono al centro la persona percepita non come "peso" o "problema" ma come possibilità e scoperta.

Il counselling è un tipo di intervento basato sull'auto-narrazione, e consente di supportare la persona a fronteggiare un problema (Scilico, 2009; Woolams & Brown, 2003). In ambito universitario esso può costituire un approccio efficace per supportare gli studenti con disabilità nel percorso di studio. Esso può infatti favorire un processo di consapevolezza del percorso di studio che gli studenti intendono avviare o che hanno già intrapreso e permette loro di instaurare un rapporto di empatia e fiducia con il counsellor che li supporta nella preparazione degli esami in una condizione di benessere, tranquillità e fiducia in sé stessi (Wiggins & McTighe, 2004). Una strategia utile in questo processo è rappresentato dal silenzio, che permette all'utente di riflettere sul suo pensiero e su un eventuale cambiamento di rotta; i momenti di silenzio non vanno interrotti, ma rispettati e mantenuti. Dopo un tempo passato in silenzio l'utente elabora un pensiero funzionale all'autodefinizione di quel problema o di quella situazione problematica.

Per quanto riguarda invece il peer tutoring, viene svolto un lavoro diverso, perché non si interviene sulla vita del soggetto ma sul processo di formazione e di studio.

Sulla base di tali premesse, nel corso della presentazione verrà discusso il caso di una studentessa che, grazie al peer tutoring, ha sostenuto 13 esami con successo, sperimentando una strategia didattica per lei positiva e funzionale. L'azione di counselling è stata inoltre utile per supportare lo sviluppo e l'aumento dell'autostima, che inizialmente era molto bassa in quanto la studentessa era all'inizio del suo percorso universitario e aveva preso consapevolezza da poco tempo della sua difficoltà. Grazie a tale intervento, la studentessa ha acquisito una maggiore autostima e una totale padronanza delle strategie di studio.

Nel complesso, il counselling e il tutoring possono essere valide strategie nel processo di integrazione che dovrebbe mirare a formare quanti più soggetti possibili e con una buona consapevolezza della società in cui il soggetto è inserito. L'integrazione dovrebbe mirare al processo "aiutami a essere indipendente", come pronuncia la pedagoga Maria Montessori. Il ruolo di supporto del "tutor" inoltre potrebbe essere esteso alla vita quotidiana. Questo offrirebbe la possibilità che il tutor possa essere presente, non soltanto nella carriera accademica degli studenti, ma del loro percorso di vita tout-court. Questo potrebbe essere uno strumento essenziale per migliorare la loro autostima e aiutarli ad orientarsi meglio nelle scelte di vita rendendoli, quindi, autoreferenziali (Grasselli, 2003).

Career construction in youth

Chair: Paixão Maria Paula, University of Coimbra, Portugal

Career indecisiveness of secondary vocational students and its relation to family characteristics.

Kounenou Kalliope¹, Chalioulia Maria¹, Nanopoulos Panagiotis², Panta Dimitra¹

¹*School of Pedagogical & Technological Education, ²private sector, Greece*

Secondary vocational education in Greece seems to be underestimated in comparison to general high school studies due to vocational students' limited access to university studies. Usually, vocational students come from low socioeconomic background, facing learning difficulties and/or indifference concerning learning and studying while the main factors related to their career choice is their friends' prior choices (Christopoulou & Kounenou, 2012). Literature concerning career making decision difficulties of secondary vocational students and the parameters related to it is limited as well. The present study trying to decrease this limitation focused on searching the career indecisiveness in Greek secondary vocational students in relation to their family's cohesion and adaptation as well. The Greek version of EPCD-25 (Gati et al., 2011; Kounenou, 2014) and the Scale of Family's Adaptation and Cohesion (FACES III; Olson, 1991) were administered to 150 students. The results showed high score in career indecisiveness although the vocational students a priori have made their career decisions and have very low career alternatives.

Statistical significant results were also revealed in regard to family's cohesion and uncrystallized identity. Results are discussed in relation to counselling practice.

Key words: career indecisiveness, family, secondary vocational students.

Adolescents future time perspective and career construction: career adaptability as a mediator and hope as a moderator.

Jia Yin, Wei Zhen

Beijing Polytechnic College, China

An important factor in adolescents learning behavior is the Future Time Perspective (FTP), which consists of two cognitive dynamic constructs: the valence (the value one attached to the future goal) and the connectedness (the usefulness of present task for future goal). The current study generalized the motivational cognitive FTP to career domain by examining it in the unique perspectives of Career Construction Theory. While the adolescents career construction that represents their career exploratory behaviors (e.g., actively gaining self knowledge, gathering information for future works) was assessed as an outcome of FTP. Career adaptability was examined as mediator between FTP and career construction results, and hope was studied as moderator in this relationship.

Participants were 225 adolescents, 172 (76.4%) were male, 53 (23.6%) were female (mean age=15.7, SD=.43). SPSS and PROCESS statistical tool (Hayes, 2013) with 1000 bootstrap samples was used in the analysis. Results showed that career adaptability was important psychological resource that mediated FTP and career construction. Specifically, career adaptability partially mediated the relationship between valence and career construction (indirect effect=.13, SE=.04), and fully mediated the relationship between connectedness and career construction (indirect effect=.21, SE=.05).

Significant interactions were found between hope and valence ($\beta=-.22$, SE=.06, $t=-3.63$, $p=.0004$, CI=[-.34, -.10]) and hope and connectedness ($\beta=-.12$, SE=.06, $t=-2.03$, $p=.04$, CI=[-.24, -.003]) in predicting career adaptability. Thus, the relationship between FTP and career adaptability was more close for low hope group compared to high hope group.

Hope could also moderate the link of both valence and connectedness to career construction through career adaptability. The two moderated mediation effects of hope was more salient at the low values of hope (for valence: SE=.05, CI=[.06, .25], for connectedness: SE=.07, CI=[.10, .35]). The indirect effect of valence to career construction behavior was not salient at the high level of hope (SE=.03, CI=[-.06, .06]).

This study confirmed the motivational function of FTP in promoting career related behavior, and revealed underline mechanisms of hope and career adaptability in this prediction, thus provide implications for future research and practice.

Meet the NEETs: longitudinal study of career transition outcomes.

Sverko Iva, Babarovic Toni

The Ivo Pilar Institute of Social Sciences, Croatia

From November 2014 to May 2016 we have followed a group of senior secondary students in order to explore process of adolescents career transition from school to university or work. In the first wave of data collection we have encompassed the total of 981 adolescents, which reduced to 568 and 405 in the second and in the third wave, respectively. The third wave was timed at the end of the first academic year after finishing secondary school, and at that time 321 out of 405 participants were enrolled in university, 50 were employed and 34 were not in education, employment or training, or they were NEETs.

In this study we explored characteristics of NEETs in comparison to their colleagues who were enrolled in study or work. We explored differences in their basic personal characteristics (personality traits, interests, work values, core self-evaluations), contextual circumstances (family relationships, parental education level, socioeconomic status), career maturity (career adaptability and vocational identity status), and well-being. We observed numerous disadvantageous characteristics of NEETs which we discuss in hope of finding a solution for needed inclusion of NEETs.

Courage, resilience, responsibility, versatility and dreams for future. How to develop personal competences in high school: a case study.

Annovazzi Chiara, Benassi Andrea, Camussi Elisabetta

University of Milano-Bicocca, Italy

Since a few decades ago, the society has been considered risky, uncertain and with rapid changes. In this unpredictable context, as proposed by the Life Design approach, courage, resilience, and hope have been increasingly important. In this context personal and social (of family and school) resources had an important role to support personal competences in adolescents.

For this reason, in collaboration with the Guidance Services Network of the University of Milano-Bicocca, a longitudinal action-research project was developed: the "Courage, Resilience, Responsibility, Versatility and Dreams for Future" project. The project aimed to develop courage, resilience, responsibility, professional interests, hope, and optimism in high students and in their parents. These competences seems to be fundamental in order to face the difficulties of the context and the career challenges. The theoretical framework refers to the psychosocial approach (Patrizi et al., 2015), to the pragmatist and mutual Empowerment construct (Rappaport, 1981; Cornish, 2004 & 2006) and to the perspective of Life Design (Savickas et al., 2009), focusing on the concrete conditions of existence and on the situated economic and social environment in which the individual is engaged.

The project was structured with several actions: face to face counselling sessions, training groups for students and parents, group counselling sessions, and a questionnaire as an activator of career thinking. The aim was to build a "gym for thoughts", building moments of reflections, interactions, and exchanges between students and between parents. Young people trained to think and to image their future, adopting a creative and a positive approach. Different methods had been used for data collection: qualitative data (open questionnaires, collection of life stories, analysis of informal productions) and quantitative (questionnaires for parents and students) ones. The presentation will focus on the qualitative and quantitative preliminary results. In particular, qualitative results will show that the training modified a beginning negative representation of the future, supporting a development of more positive feelings. Also, quantitative data will show a relation between the parents level of resilience, hope, optimism, and courage and their children personal competences.

Career guidance for students from vulnerable groups: a case of secondary education in Serbia.

Djurovic Aleksandra

Belgrade Open School, Serbia

Career guidance has become immensely important part of strategies for lifelong learning, sustained employability and social inclusion. Specifically, career guidance is in the strategic documents in Serbia seen as an instrument which can effectively be used for prevention of early school leaving. In order to determine whether the career guidance provision in secondary schools in Serbia is in line with these aims, i.e. that it is

available to all students and that career guidance and counselling activities are specifically planned for students from vulnerable groups, the content analysis of the schools plans for career guidance has been conducted. Namely, schools are legally obliged to create a plan for the provision of career guidance services which they use as the main instrument in planning every school year. Thus, through its analysis, the main features of career guidance provision in schools can be investigated. The sample consisted of 108 randomly selected secondary schools out of which 64% have adopted a plan. It has been established that activities for students from disadvantaged groups are represented in only 12% of plans. Moreover, in 20% of plans there are activities aimed at students who are dissatisfied with their choice of the school and which are thus under the risk of dropping out. When the type of the activities for these students is further examined, it can be determined that some plans contain only activities related to the identification of these students, whereas other plans contain a detailed approach which includes individual counselling and involving their parents as partners. The results imply that there is a limited number of students from vulnerable groups and students who are at risk of dropping out who have access to career guidance services which undermines their capacity to contribute to social inclusion. Thus, it is necessary to design specific strategies for improvement of career guidance activities in schools which will be aligned with principles of equity and inclusion.

Career services: projects and experiences

Chair: Gerstein Lawrence H., Ball State University, USA

Clinic of Work in Brazil as a mean to promote decent work: research and political action.

Duarte Fernanda Sousa, Mendes Ana Magnólia Bezerra

University of Brasilia, Brazil

This work aims to present the characteristics of the practices in the clinic of work in Brazil, method of research and action that emerged in France from the development of the theoretical approach of psychodynamics of work. Originally it was conceived to promote discussions between workers about their own work conditions and organization aiming collective mobilizations while analyzing psychodynamics of work. In Brazil, the studies including Clinic of Work both a method to research and promote better work conditions have begun during the 90s. For this work a bibliographical study was conducted in an online database and met 39 published studies using Clinic of Work as a methodology. These practices, which began in 1994 in Brazil, had a growth in numbers from 2005 on. With adjustments to the methodology contemplating the workers involved, these practices are mostly made with healthy professionals still at work, but have also been used to recognize the relation between work organization and mental health illness with workers in a sick leave. Voluntary servitude and the difficulty in setting up collective work as critical indications for decent work are common themes in the results for both sick and healthy professionals. The implication of the researcher as an observer of the historical and social contexts has proven essential for the Clinic of Work to not become psychotherapy nor a collective interview with the purpose of scrutinizing the dynamic processes at work without acting on them.

Ethical practice in social networking in career services.

Kettunen Jaana

University of Jyväskylä, Finland

Whether updating ones Facebook status, tweeting the latest news or joining a professional community on LinkedIn, social media has fast become central to our everyday life for both leisure and business purposes. Whether or not career professionals choose to personally engage social networking technologies, they stand at the intersection between individuals and employers who are interacting with these tools daily. Appropriate and effective use of existing and emerging technologies has strong potential to impact personal and interpersonal well-being. As individuals encounter ethical quandaries and bring questions to our doorsteps, we need to expand our understanding and the professional competency to provide leadership and education in this area. Social media is still a relatively recent phenomenon. Thus, a limited amount of research has examined its relationship to the field of guidance and counselling. This presentation shares findings related to the analysis of focus group data regarding the ethical use of social networking technologies in career services as

experienced by career practitioners. Data were analyzed using a phenomenographic approach and revealed four distinct descriptive categories reflecting the qualitatively different ways of experiencing the phenomenon. The critical aspects identified in this study expand our understanding of how career professionals adapt to and use new technologies in practice. Connections are made to the current ethical guidelines.

How can cooperation between career centers and labor and welfare service offices in Buskerud county (Norway) contribute to permanent work for citizens in the county?

Kjaergaard Roger¹, Pedersen Per Magne², Bakka Liv-Marie, Gudbrandsen Siw, Birkeland May Britt, Fredriksen Stian, Albrigtsen Janet

¹University College of Southeast Norway, ²NAV Buskerud, Norway

Presentation of an ongoing research project.

OECD Skills Strategy - Action report - Norway (2014) recommended Norway to develop a comprehensive system for lifelong career guidance. An expert committee appointed by the Norwegian government made its recommendations in April 2016. It was pointed out that cooperation between different actors is an important instrument for strengthening the public career guidance service.

This abstract will show how three regional actors established a research project as a follow-up to OECD recommendations and the Norwegian government's recommendations.

The research group consists of University College of Southeast Norway (HSN), Labor and Welfare office in Buskerud county (NAV Buskerud) and Buskerud County Municipality (BFK).

The research project is divided into two parts: the first part of the research project is to acquire a knowledge base in the following areas:

- To clarify responsibilities between NAV and career centers in the pursuit of career guidance.
- Identify user groups of NAV that need and benefit from career guidance.
- Prepare criteria for referral to career guidance
- Clarify career guidance methods and activities

Method (in the first part of the research project.) Literature review, as well as surveys consisting of structured surveys and semistructured telephone interviews among NAV employees and staff at career centers. Dialogue meetings with leaders at NAV offices and career centers in four regions. The result of the preliminary project concluded with the following recommendations, which will be tested in Buskerud in the period 2017-2018.

- The collaboration between NAV offices and career centers should be systematized through agreements, and routines should be considered for: information, referral, feedback
- Knowledge of NAV services and careers services must be mutually reinforced
- Various career guidance methods should be tested for ill-registered people and young people.
- Career guidance should be part of active plans, including focus on user involvement.
- Youth, ill-registered and immigrants / refugees are users who can benefit greatly from career guidance.
- Cooperation between job specialists and career centers should be investigated.
- Digital Career Guidance and NAV Channel Strategy should be considered coordinated.

In August 2017, the main research project is being launched, which is an action research project.

Esperienze di formazione degli insegnanti in ottica inclusiva

Chair: Magnano Paola, Università di Enna Kore, Italia

Autodeterminazione delle persone con disabilità tra lavoro e autonomia abitativa. Gli impegni della Pedagogia Speciale.

Friso Valeria

Università di Bologna, Italia

Il Report Human development del 2015 ci ricorda come il link tra lavoro e sviluppo umano siano legati in modo sinergico (ONU, 2015). Le principali funzioni del lavoro e le competenze che l'abitare in modo

autonomo vengono affinate e sviluppate richiedono alla Pedagogia Speciale nuove aperture e nuovi impegni che si inseriscano in quegli impegni generali codificati negli ultimi decenni:

- guardare alla globalità delle sfere educativa, sociale e politica;
- prendere in considerazione le persone nelle proprie dimensioni esistenziali;
- intervenire prima sul contesto e poi sul singolo (co-responsabilità);
- trasformare la risposta specialistica in ordinaria, mettendo al centro di tutti i processi decisionali la persona (Caldin, 2007).

Saper lavorare significa avere la capacità di assumere un ruolo attraverso l'esercizio consapevole dei propri diritti e doveri, e si tratta questo di una dimensione principale su cui l'azione educativa si rivolge nel momento in cui si occupa di favorire esperienze di inserimento lavorativo. Il lavoro, d'altro canto, è uno dei principali ambiti in cui una persona costruisce la propria identità sociale (Lepri, 2011) acquisendo conoscenze, migliorando capacità e sviluppando competenze (Sen, 2000), aspetti fondanti il lavoro pedagogico. Che interventi educativi possono essere messi in atto per agevolare un inserimento efficace?

La Pedagogia è chiamata, contemporaneamente, a intervenire e a impostare la propria ricerca anche per indagare se e quanto il vivere nel modo più autonomo possibile permette di sviluppare quegli aspetti che l'ICF pone come propri di una vita indipendente. Oggi si è compreso, infatti, che per poter parlare di vita indipendente, occorre individuare la chiave di volta non tanto o non solamente nei percorsi relativi al "dopo di noi", ma soprattutto favorendo la realizzazione di azioni e interventi che acquistino significato nel tempo del "durante di noi" (Mura, 2011). In altre parole, pianificare il futuro, lavorando nel presente. Il compito che la Pedagogia si è proposta di perseguire e che ha come punto di partenza e come focus il Progetto di Vita di ciascuno. Quali, dunque, gli impegni per favorire l'emergere di una soggettività autentica e dunque di far assumere alla persona con disabilità capacità di autodeterminazione e orientamento nelle proprie scelte di vita?

Bibliografia

ONU (2015). *Human Development*. Report 2015. Work for Human Development

Lepri, C. (2011). *Viaggiatori inattesi. Appunti sull'integrazione sociale delle persone disabili*. Milano: Franco Angeli.

Sen, A. (2000). *Lo sviluppo è libertà: Perché non c'è crescita senza democrazia*. Milano: Mondadori.

Mura, A. (2011). *Pedagogia speciale oltre la scuola: dimensioni emergenti nel processo di integrazione*. Milano: Franco Angeli.

Caldin, R. (2007). *Introduzione alla pedagogia speciale*. Padova: Cleup.

Inclusione = Formazione + Futuro.

Ferrero Gloria, Rosas Daniela

Collegno (To), Italia

In una visione ecologica e sistemica dell'orientamento, i genitori non sono gli unici modelli adulti che influiscono sulla progettazione del futuro, anche il contesto scolastico si pone come un elemento centrale nella costruzione dello sviluppo professionale dei bambini e dei ragazzi. Il percorso di formazione presentato si rivolge agli insegnanti di sostegno della scuola secondaria di secondo grado e si pone gli obiettivi di aumentare la consapevolezza, nei docenti, del proprio ruolo nei processi di scelta, nella progettazione professionale dei loro allievi ed incrementare l'efficacia degli interventi didattici ed orientativi per il raggiungimento di obiettivi di inclusione e benessere degli studenti. Inoltre, in accordo con la linea di intervento proposta dalla Sio, il training si propone l'obiettivo di formare gli insegnanti per poter agire come professionisti anche nell'ambito dell'orientamento.

Il percorso propone una riflessione sistematica sulle premesse culturali di cui si è portatori nel processo di scelta, l'analisi delle barriere interne ed esterne e pone enfasi sull'importanza dell'esplorazione e dell'ampliamento degli interessi professionali. Ulteriore spunto di riflessione viene offerto dall'introduzione di elementi di analisi del discorso e di ascolto metodologicamente attrezzato, per sottolineare quanto il linguaggio quotidiano sia in grado di influenzare il nostro agire, presente e futuro e quello delle persone che ci circondano. Vengono forniti strumenti operativi da utilizzare nel lavoro quotidiano: in particolare un adattamento del career genogram come mezzo per stimolare la curiosità e l'esplorazione degli interessi, la torta delle attività per l'analisi dell'uso del tempo in relazione alla progettazione di sé, materiale video per il superamento degli stereotipi legati alla disabilità e l'approfondimento dei costrutti di speranza e ottimismo.

Bibliografia

- Castelli C. (a cura di) (2004). *Orientamento in età evolutiva*. Milano: Franco Angeli.
- Soresi S. (a cura di) (2016). *Psicologia della disabilità e dell'inclusione*. Bologna: Il Mulino.
- Tracey T. (2010). Lo sviluppo degli interessi e delle credenze di efficacia nei bambini e negli adolescenti. *Gipo*, vol.11/3. Giunti.
- Ginevra, M.C. & Nota, L. (2010). Le barriere professionali: definizioni, modelli e ricerche. *Gipo* vol. 11/3. Giunti.

Un'esperienza laboratoriale con insegnanti della scuola dell'infanzia centrata sull'idea di lavoro.

Zanatta Maria Teresa

Università di Padova, Italia

Assumere l'ottica formativa si traduce nell'aver chiara la consapevolezza che un docente è, che ne sia cosciente o meno, un formatore per il gruppo di soggetti con i quali si trova ad interagire; è fondamentale che sia una buona opportunità formativa dal punto della relazione educativa, della costituzione del gruppo e del clima che lo caratterizza e naturalmente della trasmissione dei saperi.

Un formatore ha presente che la sua mission non può e non deve che portare a risultati positivi; a volte il personale della scuola dimentica che l'impatto sui bambini, sui ragazzi e sui giovani non può esimersi da questo compito, che pur ben descritto sui PTOF degli Istituti, talvolta è poco calato nelle realtà di classe e sezione; appare quindi urgente tenere a mente che l'esposizione a insegnamenti poco efficaci e scarsamente motivanti hanno comunque carattere formativo, ma connotato negativamente, lasciando tracce profonde e difficili da modificare.

Le idee e gli atteggiamenti che gli insegnanti manifestano in merito al proprio lavoro hanno a questo riguardo un ruolo importante nel guidare le decisioni e le scelte professionali, ma anche nelle relazioni che instaurano con i colleghi e il gruppo classe e sezione.

Questo lavoro ha avuto come protagonista un gruppo di 60 insegnanti di scuola dell'infanzia prevalentemente che hanno preso parte ad un'attività di formazione in cui si è data particolare attenzione al ruolo che la riflessività sul proprio lavoro può avere nel guidare la proprie scelte e azioni didattiche.

Simposio. Lavoro dignitoso, inclusione e innovazione: un modello per l'incontro tra scuola e lavoro

Chair: Faitini Tiziana, Università di Trento, Italia

Il panel propone una riflessione pluridisciplinare e applicata su lavoro e inclusione, problematizzando l'interazione tra scuola secondaria e tessuto produttivo a partire dall'esperienza di "ecosistema di apprendimento" messa in atto presso l'Istituto Pavoniano Artigianelli per le Arti Grafiche di Trento, in collaborazione con il Laboratorio di Osservazione Diagnosi e Formazione del Dipartimento di Psicologia e Scienze cognitive e la Provincia Autonoma di Trento.

I profondi cambiamenti avvenuti nei sistemi socioeconomici negli ultimi anni hanno messo in crisi le modalità tradizionali di passaggio dai sistemi formativi al mondo del lavoro e hanno fortemente precarizzato le condizioni lavorative, per le fasce più deboli e non solo. Inoltre, le nuove opportunità di business nascono sempre più spesso dalla contaminazione tra settori differenti e dall'interazione "bottom-up" tra giovani e imprese. Le sfide che la contemporaneità pone richiedono dunque di ripensare, con approccio critico e di ampio respiro, il sistema di incontro tra mondo della scuola e mondo del lavoro. L'alternanza "scuola-lavoro", in questo senso, rappresenta solo una risposta parziale, che da un lato non sempre è in grado di accrescere l'autonomia del ragazzo e di soddisfare le esigenze di innovazione delle aziende, e dall'altro rischia di impoverire il sistema formativo funzionalizzandolo nei confronti delle esigenze di una singola impresa. Una risposta più promettente è rappresentata dal modello di un "ecosistema di apprendimento" che favorisca la concreta interazione tra aziende, realtà formative e studenti di varie fasce di età e abbia al centro la valorizzazione della differenza, ovvero una visione antropologica che riconosce il valore di ogni individuo – nella sua specificità di limiti e risorse – per lo sviluppo dell'intera comunità e per l'individuazione di soluzioni innovative nella risoluzione di problemi complessi. L'utilizzo di metodologie codificate per la risoluzione dei problemi, quali il "Design thinking" e il "Service Design Thinking", garantisce un'interazione sistematica e strutturata tra tutte le parti dell'ecosistema. Ciò consente anche di ripensare alla disabilità in termini di

opportunità e di favorire un'inclusione dignitosa che, attraverso il lavoro, valorizzi l'autonomia del singolo e risulti solidale, innovativa e competitiva sul mercato.

Tra inclusione e innovazione: il concetto di lavoro dignitoso alla prova dell'incontro scuola-lavoro.

Faitini Tiziana

Università di Trento, Italia

Il paper intende problematizzare, sotto il profilo etico-politico, il concetto di “lavoro dignitoso” e, su questa base, offrire alcuni spunti critico-riflessivi rispetto alla contaminazione tra scuola e lavoro. A tal fine si offriranno alcune considerazioni sulla dialettica insuperata tra alienazione e emancipazione che sembra caratterizzare il divenire storico del lavoro – del suo concetto come della sua prassi. Alla luce di ciò, verrà quindi sottolineata l'importanza di sottrarre il modello di incontro scuola-lavoro alla logica produttivistica e alla pura funzionalizzazione della formazione scolastica nei confronti del mercato del lavoro; è però altrettanto importante rifuggire da idealistiche astrazioni, nella consapevolezza che nelle società occidentali attuali è lo svolgimento di un'attività lavorativa a consentire al singolo di ottenere l'opportuno riconoscimento, sul piano economico e morale, e di godere di piena integrazione sul piano sociopolitico. Un concetto di lavoro dignitoso adeguato alle sfide della contemporaneità richiede di favorire l'autonomia del singolo – anche sul piano formativo e imprenditoriale – e la cooperazione paritaria nella risoluzione di problemi complessi. Ciò consente di valorizzare la differenza di ciascuno al di fuori di logiche assistenzialistiche e di contribuire, a partire dal contesto scolastico, a un modello di inclusione economicamente sostenibile, solidale e innovativo.

Gli ecosistemi di apprendimento come laboratori di innovazione: un nuovo modello per l'incontro scuola-lavoro.

Gadotti Erik¹, Cainelli Stefano², Venuti Paola²

¹Istituto Pavoniano Artigianelli per le Arti Grafiche, Trento, ²Università di Trento, Italia

Il paper presenta e discute il modello di ecosistema di apprendimento messo in atto presso l'Istituto Pavoniano Artigianelli per le arti grafiche di Trento, in collaborazione con il Laboratorio di Osservazione Diagnosi e Formazione del Dipartimento di Psicologia e Scienze cognitive di Trento. Un approccio sistemico e costruttivista che ripensa globalmente i sistemi formativi e produttivi sembra offrire una risposta efficace e efficiente al problema dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e alla necessità di generare opportunità occupazionali e innovazione. Il modello prevede la realizzazione di ecosistemi strutturati nei quali interagiscono aziende, strutture formative (scuola secondaria, alta formazione professionale, università) e studenti di varie fasce d'età (scuola secondaria e università), e in cui la disposizione degli spazi, le attività con le loro architetture organizzative e le strutture di supporto sono studiate per favorire l'interazione e la contaminazione. L'ecosistema è costruito per permettere ad ogni ragazzo di sviluppare al massimo il proprio potenziale cognitivo, emotivo e relazionale, con una particolare attenzione allo sviluppo delle life skills. Nasce così anche una nuova idea di scuola che mette al centro la capacità degli allievi di risolvere problemi complessi attraverso metodologie codificate, quali il “Design thinking” e il “Service Design Thinking”, a stretto contatto con il tessuto produttivo, economico e sociale del territorio.

Una nuova prospettiva per l'inclusione scolastica di ragazzi con bisogni educativi speciali: il modello pedagogico-didattico basato sugli ecosistemi di apprendimento.

Cainelli Stefano¹, Gadotti Erik², Venuti Paola¹

¹Università di Trento, ²Istituto Pavoniano Artigianelli per le Arti Grafiche, Trento, Italia

Il paper presenta e discute il modello di inclusione degli studenti con bisogni educativi speciali, e in particolare di studenti affetti da disturbi dello spettro autistico, nell'ambito dell'ecosistema di apprendimento messo in atto presso l'Istituto Pavoniano Artigianelli per le arti grafiche di Trento, in collaborazione con il Laboratorio di Osservazione Diagnosi e Formazione del Dipartimento di Psicologia e Scienze cognitive di Trento. Il “valore della differenza”, inteso come visione antropologica che mette al centro la specificità di ogni individuo come valore ai fini della riuscita e dello sviluppo dell'intera comunità, costituisce l'asse portante della cultura dell'ecosistema, determinando lo sviluppo di idee, progetti e aziende. Questo approccio consente di ripensare al concetto di disabilità in termini di opportunità: essa diventa elemento centrale in quanto portatrice di una

differenza che costringe a ripensare le pratiche e gli approcci, così permettendo di generare nuove idee imprenditoriali. Al tempo stesso tutti i membri dell'ecosistema sono coinvolti nel processo di crescita; in particolare, la persona portatrice di una "differenza – disabilità" trae notevole vantaggio dall'appartenenza a questo sistema perché sviluppa potenzialità generalmente trascurate. Le sperimentazioni condotte in questi anni hanno dimostrato l'efficacia del modello specie nel caso di ragazzi affetti da disturbi dello spettro autistico.

SATURDAY, 7th October 2017 - Plenary Session

Dimensions and evaluation of inclusion

Tracey Terence

Arizona State University, USA

We all agree that career development is the driver of positive youth and adult development at both an individual and societal level. Such an approach must be inclusive. All people need and can benefit from quality career development. This is a tenet of this conference. I will address some issues relevant to the inclusiveness aspects as they relate to career development.

I wish to highlight just a few of the issues that I see as salient when we discuss and research inclusion. I wish to highlight four different aspects of inclusion that merit attention: universality versus individuality; collective versus differences; type versus amount; main effects versus moderation. Clearly, the issue of inclusion is a complex one and these 4 dimensions do not cover the entire domain. However, I do think that they are central to research on inclusion. Each of these dimensions focuses on how we define inclusion.

Inherent dignity: decent work, equity, and inclusion.

Wehmeyer Michael

University of Kansas, USA

The opening paragraph of the United Nations Convention of the Rights of People with Disabilities proclaims the inherent dignity, worth, and equal and unalienable rights of all members of the human family and, in a subsequent paragraph, recognizes that discrimination against any person on the basis of disability is a violation of the inherent dignity and worth of the human person. This keynote will sound a call for the inherent dignity of all people, and the role of meaningful, integrated employment, inclusive education, and self-determination in recognizing the dignity of all people. The history of disability has been characterized by segregation, discrimination, and inequality, but the fields of education, vocational guidance, and psychology are moving toward strengths-based approaches to understanding disability and supporting inclusion in all aspects of life. The session will examine the application of positive psychology to the disability context, the role of self-determination in career construction and life design, and the right to and benefit of inclusive education and integrated work for all people with disabilities.

Economy and work to serve the people.

Zamagni Stefano

University of Bologna, Italy

Of the many aspects of exclusion, two are specific causes that tend to drive the “existential outskirts” – as Pope Francis calls them. The first has to do with the endemic and systemic increase of inequalities, which are advancing faster than the increase of income and wealth. Yet, inequality is not a fate, nor a historical constant. It is not a fate, because it has to do with the institutional structure, that is, with the rules of the economic game that society decides to give itself. Nor are rising inequalities a historical constant, because there have been times when in some countries they diminished.

The question then arises: if inequalities do not increase because resources are scarce, or because we do not know how to act, or due to particular hardships affecting certain categories of persons or certain territories, what are they the ultimate result of? I do not hesitate to answer that in our culture this is due to the widespread belief in two dogmas of injustice. The first is that society as a whole would benefit if every individual acted for their own personal gain. I will just point out that the poor are not so by nature, but because of the way economic institutions are designed. The other dogma of injustice is the belief that elitism has to be encouraged because it produces efficiency, in the sense that the welfare of the majority increases all the more if the abilities of the few are promoted.

The other cause of exclusion calls into play the concept of justice at work. A fair job does not simply ensure fair remuneration to those who have carried it out; it is above all a job that satisfies the self-realization of the person who acts and who is allowed to develop his/her abilities. Work is basically a transformative activity, and therefore it affects both the subject and its object. These two outcomes define the moral quality of work. The challenge now is how to bring about the conditions for genuine justice at work, and consequently how to expand the spaces for inclusion.

(14.30-20.00)

POSTER SESSION

Posters will be ungh on Thursday 5th and can be exhibited until Friday 6th

Fare Form@zione in SUPSI: uno studio sull'apprendimento diffuso e la partecipazione nella formazione accademica-professionale.

Addimando Loredana

Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana, Svizzera

Fare Form@zione: i contesti formali e informali dell'apprendimento in SUPSI è un progetto di ricerca quali-quantitativo volto ad indagare gli spazi di formazione (fisici e psicologici) a disposizione di docenti e studenti nella Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI). La ricerca, attualmente in corso, mappa le pratiche di insegnamento dei docenti SUPSI in relazione ad alcuni tradizionali costrutti della psicologia del lavoro, esplorando le percezioni dei partecipanti riguardo alle occasioni apprendimento diffuso e partecipazione ad attività di formazione formali e informali. Il presente contributo, nello specifico, esplora il coinvolgimento e la soddisfazione lavorativa in relazione ai metodi didattici, ai profili dei docenti e agli spazi in cui il processo di insegnamento/apprendimento ha luogo. Ci si attende che in situazioni di soddisfazione lavorativa e coinvolgimento, il docente manifesti una maggiore apertura all'innovazione didattica e un maggior senso di autoefficacia nella professione. Per quanto riguarda gli studenti, ci si aspetta che l'accessibilità e il design generale degli spazi di studio incrementino le occasioni di apprendimento informale e apprendimento tra pari. Lo studio adotta misure quantitative, interviste strutturate e focus group, coinvolgendo docenti (n=200) e studenti (n=200) appartenenti ai diversi dipartimenti della SUPSI. I punteggi di soddisfazione lavorativa (Teacher job satisfaction Scale, Pepe et al., 2017), coinvolgimento (Utrecht Work Engagement Scale, Simbula et al. 2011), autoefficacia nella professione (Teachers Self Efficacy, Biermann, et al., 2015) e apertura all'innovazione (Vanatta et al., 2004) sono stati analizzati attraverso analisi multivariata della varianza. I risultati preliminari supportano l'idea che le occasioni di apprendimento informale siano associate all'organizzazione degli spazi e alle occasioni di approfondimento non-tradizionali di formazione (social media e comunicazione asincrona con il docente) e, per i docenti, alla disponibilità di tempo per la sperimentazione didattica. Il presente contributo si inserisce nella riflessione sulla progettazione degli spazi di apprendimento e della formazione accademica-professionale.

Comparison of the effectiveness of medication and medication with Cognitive Behavioral Therapy (CBT) on the five personality factors and increase of avoidance in substance abuse.

Azarashk Amir, Hosseini Halime

Islamic Azad University of Kish, Iran

Background: The effectiveness of different treatment interventions for substance abusers is an important issue for health settings. Studies have shown that various new psychotherapies have benefits on substance use disorder (SUD), along with methadone maintenance program and other usual medications.

Objective: This study was carried out with the purpose to compare the effectiveness of Medication alone and Medication Therapy plus Cognitive Behavioral Therapy on increase of abstinence in substance abusers. We also compared the effectiveness of both therapies on big five personality factors.

Materials and Methods: This is a randomized, controlled trial of a causal-comparative type. The sample size was 100, chosen among male individuals in methadone maintenance program who were assigned in different addiction treatment centers of Rasht. Participants included who were eligible for the study were chosen by random selection method and randomly allocated in two groups of trial and control and the data gathered from the research were analyzed through descriptive and inferential statistics.

Results: On the basis of statistical analysis of the results, we can say there is difference between the mean scores of the two groups both on abstinence and personality factors of participants.

Conclusion: The addition of Cognitive Behavioral Therapy to medication seems to enhance treatment effects, supporting results from previous studies. Personality traits have been affected significantly through psychotherapy, as more effectiveness on all big five components of personality factors (OCEAN), except for Neuroticism, has been shown in combined therapy group (Cognitive Behavioral Therapy+ Medication) and participants also had longer abstinence period compared with medication alone group.

Scientific events in career development and counselling: portuguese progress over the last decade.

Barroso Paula¹, Oliveira Íris M.², Silva Filipa³, Costa Carla, Rocha Renata, Silva Ana Daniela, Marques Cátia

¹Portuguese Association for Career Development, ²Institute of Higher Studies of Fafe, ³University of Minho, Portugal

From the 20th to the 21st century, the professional training of Portuguese psychologists in career development and counselling has progressed from a focus on an initial school service to a current focus on diverse community services. Such a situation has sustained an increase of research projects, governmental guidelines and practical concerns regarding the multiple populations with and contexts at which Portuguese psychologists implement career interventions. The number of Portuguese experts, researchers and practitioners in career development and counselling has, therefore, presented a considerable increase over the last years. Coupled with those social changes, a greater demand to share research and practical experiences in career development and counselling has been verified. Such a demand is aligned with an increased need to broaden the scientific scope of the careers field, sustain evidence-based practices and affirm scientific-technical partnerships in Portugal. The response to this demand is often found in scientific events, which enable researchers and practitioners to meet and access updated knowledge. This presentation overviews scientific events in career development and counselling carried out over the last decade in Portugal, acknowledging their demographic features and themes. Searching was performed via Google, using combinations of the keywords career, work, vocational, counselling, guidance and development. A total of 50 scientific events were found. The explicit reference to any of the keywords in the title or subtitle of the events as well as the public disclosure of their scientific program constituted eligibility criteria. Hence, 25 (50%) events were analysed and subject to quantitative descriptive statistics and a qualitative thematic analysis. Descriptive statistics results suggested that the proportion of scientific events per year increased from 2015 forward and that their organization has been mostly under the venue of higher education institutions, in northern and southern Portugal. Different formats (e.g., conference, seminar) and types of presentations (e.g., oral, poster) were also found. Thematic analysis results identified the general and specific themes that have been covered in Portuguese scientific events so far. The progress of career development and counselling scientific events in the Portuguese scenery is discussed. Implications for the organization of future career-related events are retrieved.

Le opportunità in ENAIP Veneto - Il Talent Program.

Callegaro Roberta, Pellarin Jacopo

ENAIP Veneto, Padova, Italia

Nel poster verranno presentate le attività dell'ente di formazione ENAIP Veneto e le opportunità offerte per chi vuole effettuare un'esperienza in un ente in forte evoluzione, dinamico ed organizzato per obiettivi sfidanti. Verrà Presentato il Talent program, il programma per l'inserimento di giovani talenti che potranno così essere affiancati da un esperto in materia ed ottenere a fine esperienza il portfolio delle competenze che permette una visione a 360° della propria preparazione e di eventuali punti di miglioramento.

I centri educativi per minorenni in Canton Ticino: opportunità di formazione e inclusione.

Calvo Spartaco, Casabianca Elena, Zanolla Giovanna

Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana, Svizzera

Nel presente lavoro saranno illustrati i primi risultati di una ricerca attualmente in corso nel cantone italofono del Ticino, finalizzata ad esplorare le opportunità scolastiche e formative dei giovani ospiti dei Centri Educativi per Minorenni (CEM). Tali strutture offrono supporto educativo e sociale a ragazzi minorenni che non possono contare sul sostegno familiare.

Questa ricerca interpella un sistema educativo regionale a vocazione inclusiva che, finora, ha concentrato prevalentemente i suoi servizi verso ragazzi con disabilità di tipo fisico, destinando meno risorse al supporto verso chi soffre di situazioni di disagio sociale. Questo studio riguarda una popolazione che, pur essendo minoritaria, è significativa ed in costante aumento. Un recente rapporto amministrativo segnala infatti che, sia il numero di ospiti, sia la spesa pubblica destinata a questi istituti sono più che raddoppiati negli ultimi 10 anni. A questi numeri occorre integrare quelli, ancora difficilmente quantificabili, legati all'arrivo di minorenni non accompagnati a seguito degli importanti fenomeni migratori che stanno avvenendo in questi anni.

Lo studio si propone di esplorare due dimensioni strettamente interconnesse tra loro, una di natura sociologica e una di tipo pedagogico. La prima dimensione concerne i percorsi scolastici e professionali dei ragazzi, che si prevede di analizzare sia quantitativamente sia in senso qualitativo. L'analisi quantitativa è resa possibile dall'esistenza di un database in uso nel sistema scolastico regionale che consente di delineare le traiettorie formative degli allievi dall'inizio della scuola primaria fino al conseguimento di un diploma post-obbligatorio. L'analisi qualitativa si fonda invece su interviste in profondità finalizzate a meglio comprendere il vissuto umano dei giovani utenti dei CEM, tanto all'interno di queste strutture, quanto nel mondo della scuola, nell'inserimento e nell'integrazione nell'universo formativo post-obbligatorio. Altri elementi di analisi provengono dalle interviste a docenti, dirigenti e operatori sociali dei CEM. La dimensione pedagogica concerne lo studio sistematico delle sinergie e delle strategie messe in atto dal sistema educativo e da quello di aiuto sociale per supportare la scolarizzazione dei ragazzi. Per raggiungere questo obiettivo si prevede l'esame delle diverse misure istituzionali implementate come il ruolo dell'educatore sociale all'interno delle scuole pubbliche con particolare attenzione all'osservazione delle pratiche pedagogico-didattiche in atto.

(Placement + Soft Skills) ^{ICF} = Collocamento Mirato

Caruso Ileana, Messina Mariangela, Scaffidi Stefania, Donzelli Paolo, Giardina Egle
Università di Catania, Italia

La conclusione degli studi universitari rappresenta l'inizio di una complessa fase della vita in cui la ricerca del lavoro diviene un passaggio fondamentale per la piena realizzazione personale e professionale di ciascun individuo.

Sulla base di questo i Servizi di Placement/Collocamento Mirato del CInAP (Centro Integrazione Attiva e Partecipata – Servizi per le Disabilità e DSA - UNICT) hanno intrapreso percorsi individualizzati per l'inserimento lavorativo attraverso l'utilizzo dell'ICF che, prendendo in considerazione la persona in relazione al contesto, conduce ad una nuova definizione delle proprie reali capacità e potenzialità.

In linea con le politiche del lavoro attive sul territorio nazionale e internazionale, il CInAP ha implementato negli anni strumenti sempre più innovativi.

Il focus dell'attuale ricerca-azione è rivolto a quelle che l'OMS nel 1992 ha definito Skills for life e, dunque, a tutte le abilità emotive, relazionali e cognitive di base che permettono ad un individuo di affrontare efficacemente le richieste e le sfide della vita quotidiana, riuscendo ad operare con competenza anche sul piano professionale. Nello specifico, è stata strutturata una check list ICF che ci ha consentito di avviare una rilevazione delle Life skills dei laureati, proponendo protocolli che permettono l'acquisizione di dati utili alla strutturazione di profili specifici sui soggetti con disabilità in cerca di lavoro e l'analisi dei fabbisogni delle aziende, favorendo l'innalzamento della qualità degli interventi di collocamento mirato.

La sperimentazione risponde ad un duplice obiettivo: implementare attività di supporto ai giovani con disabilità alla ricerca di lavoro, stimolandone potenzialità e conoscenze acquisite lungo il percorso formativo, e avvicinarli alle realtà complesse dei contesti professionali. Pensare ad un Percorso Individualizzato di inserimento attraverso un bilancio di competenze favorisce processi di integrazione sociale.

In ultimo, non bisogna sottovalutare la complessità dell'ICF che, se da una parte rappresenta una ricchezza rendendo possibile la comprensione tout court di una persona, dall'altra questa complessità si traduce nella difficoltà dei somministratori ad utilizzarlo. L'obiettivo, dunque, è stato quello di testare una check list che, pur approfondendo determinate informazioni, risultasse uno strumento facilmente interpretabile anche da operatori poco esperti, rafforzando la rete territoriale e il coinvolgimento della comunità nel suo insieme.

Lavoro e benessere soggettivo.

Conigliaro Paola

Università "La Sapienza" di Roma, Italia

I principi del Lavoro Dignitoso sono al centro della lotta alla povertà e della promozione di uno sviluppo equo, inclusivo e sostenibile. Questo significa che, sebbene le massime priorità siano l'eradicazione della schiavitù di fatto e del lavoro minorile, obiettivi fondamentali sono libertà, equa retribuzione, sicurezza e salubrità, rispetto e assenza di discriminazioni nei rapporti di lavoro. Un sistema economico e politico fondato sui principi del lavoro dignitoso deve garantire protezione sociale per chi non può lavorare e tutela degli spazi di vita personale.

La qualità dei rapporti di lavoro si esprime secondo più dimensioni. Quelle intraorganizzative riguardano il contesto, i contenuti e le modalità di espletamento del lavoro (es. indicatori Eurofound, EU-OSHA). Le dinamiche del mercato del lavoro, i contratti, le norme, le funzioni di sicurezza sociale (indicatori ILO, UNECE) sono situate ad un livello di analisi macro sociale, come lo sono del resto le dinamiche demografiche, le innovazioni tecnologiche, le relazioni economiche, politiche e commerciali. Sul piano del benessere soggettivo si considerano le relazioni che l'individuo ha con il lavoro. I livelli sono interrelati e in parte si sovrappongono. Costituiscono insieme le dimensioni del lavoro dignitoso.

La condizione lavorativa generale non è confortante. L'obiettivo di un lavoro dignitoso per tutti sembra piuttosto difficile da raggiungere nel 2030. I lavoratori vulnerabili sono il 42% (ILO, 2017), la disoccupazione è alta e le disuguaglianze marcate. Anche nei paesi economicamente più avanzati si registra un incremento dei rapporti dei lavori di breve durata cui non corrisponde un adeguato investimento in formazione e valorizzazione delle competenze, né un adeguata protezione sociale. Tutto questo genera una percezione di instabilità, intaccando la serenità dei lavoratori, indebolendo le identità professionali, per la perdita di una traiettoria chiara nel percorso lavorativo. Questo lavoro si sofferma in particolare sull'analisi di dati dell'indagine statistica Eu-SILC 2013, per i quali è possibile mettere a confronto la condizione lavorativa e il benessere soggettivo. L'analisi compiuta da Eurostat a livello europeo, pone a confronto le dimensioni dei fenomeni a livello di Paesi. Il presente lavoro affronterà nel dettaglio la condizione italiana.

Lavorare con studenti difficili. L'esperienza di un training sull'adattabilità professionale all'IeFP di Asiago.

Conzato Giovanna¹, Pizzato Lorena¹, Ginevra Maria Cristina²

¹IIS "Mario Rigoni Stern", Asiago, ²Università di Milano-Bicocca, Italia

L'idea di attuare un intervento all'interno della prima classe dell'IeFP (Istruzione e formazione professionale) attivato dall'Istituto Superiore di Asiago, proveniva da chiari segnali di possibile abbandono scolastico, riscontrabili nei comportamenti e nelle affermazioni degli studenti.

La composizione della classe in questione vedeva una buona metà degli studenti in possesso di certificazione secondo la legge 104/92 e di diagnosi secondo la legge 170/2010, e il resto della classe in situazione di forte disagio sociale, di scarso adattamento al contesto scuola e, in generale, con la presenza di comportamenti disadattivi.

Inoltre, questa classe che rappresentava l'avvio di un nuovo percorso triennale formativo attivato dall'istituto, era vista dal resto degli studenti della scuola con connotazioni negative e additati come gli "ultimi", sia sul piano intellettuale sia su quello sociale e comportamentale.

La permanenza a scuola rappresentava per questi studenti, forse più che per gli altri, il riscatto da un futuro, già apparentemente segnato, che si preannunciava ai margini della società.

L'ipotesi di lavoro è stata incentrata sul costrutto dell'adattabilità professionale, al fine di renderli consapevoli delle loro possibilità e di partecipare attivamente in qualità di futuri cittadini, potenziando il loro livello di career adaptability, aumentando la motivazione a rimanere a scuola, riconoscendo l'importanza di possedere una formazione specifica e delle competenze spendibili nella vita futura e di aiuto nei momenti di transizione. La proposta di un'attività che andava in questa direzione, ha suscitato un forte interesse tra gli studenti, evidenziando un atteggiamento alternativo e flessibile della scuola, che ha dato risposta a bisogni specifici e sempre più presenti nella popolazione scolastica.

Il training messo a punto dal Larios dell'Università di Padova, *Un passo dopo l'altro verso il lavoro* (2009), ha avuto dei risultati rilevanti.

Bibliografia

- Ginevra, M.C., Santilli, S., Di Maggio, I., Nota, L. & Soresi, S. (2016). Orientamento e progettazione professionale: il ruolo dell'adattabilità professionale, della speranza, dell'ottimismo e del coraggio. In F. Menegoni & N. A. De Carlo (a cura di), *Etica e mondo del lavoro* (pp. 123-139). Milano: Franco Angeli.
- Nota, L., Ginevra M.C. & Soresi, S. (2015). *Tutti diversamente a scuola. L'inclusione scolastica nel 21° secolo*. Padova: Cleup.
- Nota, L. & Soresi, S. (Eds.) (2014). *La Psicologia Positiva a scuole e nei contesti formativi*. Firenze: Hogrefe.
- Nota, L. & Soresi, S. (Eds.) (2015). *Il Counselling del Futuro*. Padova: Cleup.

“O si cambia tutto o si ripete” (T. Terzani): l'intervento favorisce l'inclusione. Esperienze scolastiche a confronto.

Conzato Giovanna, Pizzato Lorena

IIS “Mario Rigoni Stern”, Asiago, Italia

Nell'ambito della letteratura scientifica, numerose ricerche riportano risultati attestanti che la semplice presenza fisica di studenti con vulnerabilità, nelle classi, non sembra essere una condizione sufficiente per avviare relazioni soddisfacenti e positive con i pari e non assicura l'accettazione di quelli maggiormente in difficoltà.

L'interesse per la dimensione relazionale deriva dal fatto che sembra importante, al fine di creare inclusione, considerare al pari delle capacità cognitive, dell'intelligenza e dell'autonomia personale, anche la capacità delle persone di adattarsi a richieste e contesti diversi per favorire l'accettazione sociale e l'acquisizione di efficaci abilità sociali.

Con questo intervento, si vuole confermare quanto viene riportato dalla letteratura di riferimento, mettendo a confronto due esperienze in due classi diverse dello stesso Istituto.

In particolare, verranno presentati i dati iniziali e i dati finali ricavati dalla somministrazione del sociogramma di Moreno a due classi dell'IPSIA di Asiago, entrambe con studenti certificati con legge 104/92 e diagnosi secondo L. 170/2010.

Una classe, che rappresenta il gruppo di controllo, non ha beneficiato di nessun intervento specifico sulle relazioni o sull'inclusione; l'altra classe funge da gruppo sperimentale e ha fatto esperienza diretta di un intervento educativo che aveva per oggetto le relazioni all'interno del gruppo e l'utilizzo dell'assertività, le differenze personali, la fiducia, l'ascolto, la cura di sé e dell'altro, il giudizio e il pregiudizio.

Le attività sono state proposte in maniera flessibile e hanno accolto richieste ed esigenze degli studenti; si è dato spazio a momenti di brainstorming per l'individuazione delle problematiche, analisi e discussione sulle stesse, a momenti di rappresentazione drammatica e simulazioni secondo le tecniche di discipline artistiche ed olistiche quali la drammaterapia la clownterapia e l'arteterapia.

Bibliografia

Nota, L., Ginevra M.C. & Soresi, S. (2015). *Tutti diversamente a scuola. L'inclusione scolastica nel 21° secolo*. Padova: Cleup.

Nota, L. & Soresi, S. (Eds.) (2014). *La Psicologia Positiva a scuole e nei contesti formativi*. Firenze: Hogrefe.

Eque possibilità per tutti: scegliere il proprio futuro dopo la scuola professionale. L'esperienza dell'IPSIA di Asiago, durante l'anno scolastico 2015/2016.

Conzato Giovanna, Selvatico Elisa, Ginevra Maria Cristina²

IIS “Mario Rigoni Stern”, Asiago, ²Università di Milano-Bicocca, Italia

“Un lavoro dignitoso e possibilità di sviluppo professionali e personali per tutti” è un motto che ci ha colpito e che ci portato a pensare di offrire un'attività di orientamento dignitosa ed equa, cioè rivolta anche a studenti che si riconoscono poche possibilità di intraprendere l'università.

È stata questa la sfida che ci ha convinte a proporre un training di orientamento all'interno dell'Ipsia di Asiago e che ha coinvolto un gruppo di tenaci studenti di classe quinta, durante l'anno scolastico 2015/2016.

I temi proposti, hanno toccato costrutti come:

- la speranza per mettere a fuoco obiettivi, perseguirli e mantenere un comportamento che permetta il loro raggiungimento;
- l'ottimismo come atteggiamento mentale che considera gli eventi positivi come risultati del proprio impegno e delle proprie abilità;
- la pianificazione professionale e la prospettiva temporale per assumere un ruolo attivo nel processo di sviluppo professionale, esplorando possibili scenari futuri e ipotizzando diverse traiettorie di vita;
- il problem solving per analizzare e gestire eventuali ostacoli, difficoltà e problemi che si possono verificare nel raggiungimento del proprio obiettivo professionale.

Le conclusioni positive sono accentuate dalla presenza di un gruppo di controllo che segue un andamento diverso dal gruppo sperimentale, che ha conseguito risultati sorprendenti anche, e soprattutto, nel costrutto relativo alla Speranza.

Bibliografia

- Ginevra, M. C., Santilli, S., Di Maggio, I., Nota, L. & Soresi, S. (2016). Orientamento e progettazione professionale: il ruolo dell'adattabilità professionale, della speranza, dell'ottimismo e del coraggio. In F. Mengoni & N. A. De Carlo (a cura di), *Etica e mondo del lavoro* (pp.123-139). Milano: Franco Angeli.
- Nota, L. & Soresi, S. (Eds.) (2014). *La Psicologia Positiva a scuola e nei contesti formativi*. Firenze: Hogrefe.
- Nota, L. & Soresi, S. (Eds.) (2015). *Il Counselling del Futuro*. Padova: Cleup.
- Soresi, S. & Nota, L. (2011). *Sfide e nuovi orizzonti per l'orientamento. Diversità, sviluppo professionale, lavoro e servizi territoriali*. Firenze: Giunti-Organizzazioni Speciali.

Student perspectives on inclusion: a two-country comparison study.

Dinius Stephanie¹, Lee Yerang¹, Ferrari Lea², Howard Kimberley¹

¹Boston University, USA, ²University of Padova, Italy

This paper describes the results of a two-country study of undergraduate and graduate student beliefs about the role and nature of inclusion and inclusive practices in their professional fields. Inclusion refers to an all-embracing societal ideology based on the belief that all people should be accepted, valued and supported. People belonging to groups that are particularly vulnerable to exclusion and marginalization often face discrimination and disparity. Inclusivity is relevant to anyone interested in cooperation and unity. Scholars and professionals working in the areas of counseling and education are in an important position to make a positive impact by committing to inclusion. Inclusion is defined here in broad terms, allowing the participant to make an authentic, personal interpretation of the concept of inclusion. In this pilot study, students at two universities, one in Italy and one in the United States, were asked to complete a brief survey about the practice of inclusion. Similarities and differences in student responses by country and by profession will be described, and suggestions for further exploration will be provided.

I DSA tra scuola e università: interventi di recupero motivazionale e orientamento formativo.

Donato Antonella¹, Muscolo Maria², Arias Mateo¹, Caroniti Dario²

¹Università di Granada, Spagna, ²Università di Messina, Italia

La ricerca si propone di osservare il ruolo e l'efficacia di interventi di recupero motivazionale e di orientamento formativo rivolti agli studenti con DSA. Inoltre si prefigge di conoscere le variabili descrittive della popolazione studentesca con DSA, individuare le cause di fallimento nei livelli superiori di apprendimento e le scelte di coloro che non continuano gli studi. Ai fini del presente studio, si è ritenuta utile l'adozione di un disegno descrittivo, basato su una metodologia qualitativa. Gli strumenti utilizzati consistono in questionari autocompilati rivolti agli studenti, ai docenti, alle famiglie; schede di osservazione sugli interventi, questionari di gradimento/soddisfazione e di efficacia degli interventi proposti. Il progetto di ricerca è stato inserito nel programma sperimentale "Percorsi orientativi di inclusione" promosso dal Centro Orientamento e Placement dell'Università di Messina e attuato in collaborazione con l'Associazione Italiana Dislessia sez. Messina. Il programma sperimenta un modello di orientamento volto a promuovere azioni che forniscano a tutti gli studenti, soprattutto se in situazione di difficoltà scolastiche, strumenti adeguati per una scelta formativa autonoma e responsabile, fondata sulla conoscenza di sé e rispondente ai propri talenti e stili cognitivi. La ricerca è condotta all'interno di 12 Scuole secondarie di II grado statali e paritarie del Comune di Messina e si rivolge principalmente agli studenti con certificazione di DSA del IV anno, ma prevede anche il coinvolgimento sia delle classi alle quali appartengono gli studenti, sia delle famiglie, sia dei docenti referenti. 25 le classi coinvolte, 47 studenti con DSA e 20 docenti referenti. Attraverso le 140 schede somministrate è emerso che gli alunni attribuiscono la scelta scolastica ai suggerimenti forniti da genitori e familiari, mentre le famiglie identificano come primo criterio di scelta le informazioni ottenute durante Open Day. Solo il 20% degli studenti sceglie un percorso universitario, senza però riuscire ad identificare uno specifico corso di studio. Inoltre, emerge in maniera significativa il timore di non riuscire a sostenere gli studi universitari perché considerati troppo impegnativi. I risultati finora ottenuti confermerebbero, pertanto, la necessità di azioni orientative complesse basate su interventi di rimotivazione che coinvolgano oltre che gli studenti anche le famiglie.

Dal fare al realizzare: multi ed interdisciplinarietà al servizio del benessere e dell'inclusione.

Fioravanti Cristiana, Mancini Cinzia

Università di Ferrara, Italia

Previsioni normative che obbligano a fare, due su tante.

La l. 8 gennaio 1999, n. 17 " Integrazione e modifica della legge-quadro 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate all'art. 16 comma 5-bis prevede che le università, con proprie disposizioni, istituiscano un docente delegato dal rettore con funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto di tutte le iniziative concernenti l'integrazione nell'ambito dell'ateneo.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all'art. 48 - Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni prevede che le PP.AA. predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e se non provvedono non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L'Università degli Studi di Ferrara avrebbe potuto limitarsi al mero adempimento lasciando separate le due politiche. Il valore aggiunto, recuperando il filo rosso che sottende i due ambiti sotto il termine Equality&Diversity (www.unife.it/genere) dove il concetto di pari opportunità e disabilità si intrecciano in un'unica politica, quella dell'inclusione.

Il salto è stato unificare i destinatari, la comunità universitaria, sotto la tutela sinergica della delegata alle disabilità, del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità.

La cartina di tornasole è nell'art. 7 Qualità della vita universitaria dello Statuto emanato il 30 ottobre 2016: L'Università promuove la qualità della vita universitaria per la sua Comunità, con particolare riguardo: alle condizioni di lavoro e di studio, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al benessere fisico, mentale e sociale nello svolgimento delle attività, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla piena inclusione delle persone con disabilità, al superamento di ogni tipo di barriera, al sostegno di attività culturali, sportive e ricreative.

LÉD: il Lavoro È un Diritto. Nuove soluzioni all'auto-orientamento al lavoro e per il recruiting online delle persone con disabilità.

Formiconi Cristina¹, Nicolini Paola¹, Regolo Daniele²

¹Università di Macerata, ²Jobmetoo by Jobdisabili srl, Milano, Italia

INTRODUZIONE: Nelle politiche europee per la realizzazione degli obiettivi di Lisbona 2010 e di Europa 2020, l'orientamento lungo tutto il corso della vita è riconosciuto come diritto permanente di ogni persona. 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.

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 creare un percorso di auto-orientamento online in cui il candidato deve auto-valutarsi attraverso una serie di aree. La piattaforma è in corso di validazione attraverso una fase pilota tale 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. 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

- Gheno, S. & Bolis, A. (a cura di) (2005). *Il lavoro diverso: per una nuova politica di inserimento delle persone disabili*. Milano: Guerini e associati.
- Linee guida nazionali per l'orientamento permanente* (2014). Online al sito: http://www.istruzione.it/orientamento/linee_guida_orientamento.pdf
- 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.

La tecnica osservativa e l'applicazione dell'ICF.

Giardina Egle, Messina Mariangela, Caruso Ileana, Scaffidi Stefania, Donzelli Paolo, Cullurà Adriano, Gennaro Annamaria, Messina Federica
Università di Catania, Italia

Il metodo osservativo, mutuato dall'antropologia e applicato in vari ambiti della psicologia, rappresenta uno strumento importante per la ricerca e la valutazione degli interventi che, ponendo l'attenzione sull'osservato, sul contesto e sull'osservatore stesso, offre una panoramica tridimensionale delle dinamiche psichiche e sociali della persona.

L'abbinamento di tale metodologia ad una check list ICF dedicata agli studenti universitari con disagio psichico, ha offerto ai tirocinanti psicologi del CInAP (Centro Integrazione Attiva e Partecipata – Servizi per le Disabilità e DSA - UNICT) la possibilità di sperimentare una strumentazione flessibile per il monitoraggio e la valutazione dei diversi progetti di inclusione sociale. Nello specifico, le informazioni ottenute dai colloqui e dall'osservazione del rapporto tra studente e tutor hanno consentito di evidenziare un quadro di funzionamento della persona con disabilità, inteso come complesso sistema di interazione tra questa e il suo ambiente. I qualificatori attribuiti ai codici ICF utilizzati nella check list ad hoc, oltre a restituire una misura dell'andamento dei servizi del CInAP attivati in favore di questi studenti, permettono ai tirocinanti di comprendere direttamente l'efficacia del metodo osservativo nell'acquisizione di una maggiore capacità di ascolto.

Il linguaggio dell'ICF, neutro rispetto all'eziologia e focalizzato sulle capacità piuttosto che sulle condizioni patologiche della persona, ha permesso loro di effettuare una valutazione dei livelli di partecipazione attiva alla vita universitaria degli studenti con disabilità psichica; elemento essenziale dell'indagine per stabilire il miglior progetto d'intervento possibile. Infatti, se da una parte le diagnosi restituiscono informazioni importanti per definire la causa e la prognosi di determinati disturbi, identificare i limiti delle funzioni è spesso l'informazione usata maggiormente per pianificare e implementare gli interventi. Nel caso di studenti con disagio psichico, che non sempre hanno piena consapevolezza delle proprie esigenze, il profilo di funzionamento, elaborato con l'aiuto dell'ICF, costituisce un valore aggiunto a una corretta analisi della domanda. Lungi dal proporre generalizzazioni o standardizzazioni sulle modalità di erogazione e sulla tipologia dei servizi, il lavoro con gli studenti con disagio psichico offre un'occasione privilegiata di riflessione sulle modalità operative (network extrauniversitario e rilevazioni periodiche degli interventi) e sulle dinamiche psicosociali (consapevolezza del bisogno, senso di autoefficacia, risorse ambientali).

A model of technical capital, and its development of a sense of inclusion.

Hayhoe Simon¹, Lunardi Graziella², Tonin Carla²

¹University of Bath, UK, ²University of Padova, Italy

This poster introduces a model of inclusive capital currently being developed for a research project on institutional access. The model is based on Pierre Bourdieu's theory of cultural capital. Inclusive capital is the sense of inclusion we all need to feel. This capital is acquired, and a single cycle of acquiring it is in four stages:

- The first stage connects with a network of people, such as a family or a group of friends, classmates or workmates, or connects with a social media group. Without connecting to this social or cultural network, there is less sense of belonging. Our sense of inclusion in this respect is a cultural process of feeling valued in bonds and connections.
- The second stage is learning inclusive capital through our networks. Learning inclusive capital consists of acquiring habits, knowledge and practice that can lead to a sense of inclusion. Learning inclusive capital is vital, as learning is the social and cultural development of knowledge, habits and practices that leads to

inclusion. This learning is also seeing ourselves as being as equally included as others. Subsequently, this is also where we develop a moral sense of justice, which is a form of moral knowledge. In this respect, justice is also connected to a process of bonding, connecting and feeling included and, syllogistically, being included is an important part of our moral understanding.

- The third stage is collecting information. This collecting can include finding out about our surroundings, making judgements about their worth or planning to travel within our surroundings. This cycle is also about using technology or gaining information to update inclusive capital, or as a means of accessing networks or learning how access can help develop a sense of inclusion. Information is also a vital part of planning and designing inclusive habits and practice. It is the raw material of inclusive knowledge.

- The fourth stage is physical access to environments, such as visiting or attending cultural institutions – these institutions can include schools, parks, universities, museums, cinemas, theatres, shops, workplaces - their websites, or reading about their collections and history.

Promoting counselling for intra-EU-labor mobility to avoid labor and skills shortage in the ICT sector.

Holder Lena, Scharpf Michael

University of Applied Labour Studies of the Federal Employment Agency, Germany

Freedom of movement is ensured for all EU citizens (Eurofound, 2006). This includes the right to move to another member state in order to take up an employment and live in the host country with the family (Eurofound, 2006). The efficient allocation of this movement, and labour, within the EU is part of the objectives of the Europe 2020 growth strategy (Eurofound, 2014). Even though a considerable number of EU workers exercise their right to move, this situation is limited compared to migration flows from outside the EU (Pascouau, 2013). Nevertheless, the geographical labour mobility is still an important topic for EU institutions and is an opportunity to fill the increasing demand for skilled labour across European countries (Eurofound, 2014). The project AMICO focuses especially on the ICT sector, which is one of the sectors that experience this shortage of skilled labour. The ICT sector is characterised by a fast changing environment and growing competition. In order to compete with the U.S market Europe needs to make more out of its ICT talent. The current figures indicate that the vacancy rates across Europe vary and therefore job mobility could be a solution to this imbalance. However, in contrast to the U.S it is more difficult to foster job mobility due to legal, regulatory, linguistic and cultural barriers. AMICO strives to address these barriers by developing useful tools. Through an optimized counselling and guidance offer the matching process should be improved. The project goals include a counsellor training, a toolkit to analyse competences and mobility needs and a mobility welcome service. The poster presentation seeks to give an overview of the current EU labour market situation with a special focus on the ICT sector and its development. In this context, the positive influence of labour mobility on the European ICT labour market is demonstrated. One part focuses on the main mobility challenges for mobile workers, sending countries and receiving countries. Considering these main challenges, the Erasmus+ project AMICO is explained.

References

Eurofound (2006). *Mobility in Europe. Analysis of the 2005. Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility.*

Eurofound (2014). *Labour migration in the EU: Recent trends and policies.* Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Pascouau, Y. (2013). *Intra-EU mobility: The 'second building block' of EU labour migration policy.* European Policy Centre, 74.

The importance of physical education in the adaptation of students to the conditions of inclusive training.

Kapilevich Leonid, Davletyarova Ksenya, Medvedeva Elena

National Research Tomsk Polytechnic University, Russia

Currently, in Russia, a system of inclusive education has been introduced, aimed at reducing social discrimination of children with special needs. Nevertheless, many children, studying on a par with healthy children, are faced, first of all, with the problem of motor adaptation, which subsequently becomes the reason for the reduction of psychological and social adaptation in general.

Purpose: to study features of physiological and psychological adaptation of students with special needs.

The study involved students aged 18-23 years with diseases of the musculoskeletal system (12 people), myopia of medium and high degree (17 people), and 10 students of the control group.

According to the results of cardiointervalography, significant differences in the stress index were found in all samples in the group with visual impairments, as well as in background and orthostatic tests in the group with diseases of the musculoskeletal system. The values of the stress index indicate a decrease in the level of activation of the cardiovascular system and the predominance of parasympathetic influences on the mechanisms of regulation.

The results of assessing the mental state of students and their interpretation. Students with myopia have an average level of physiological stress, but they have a low level of socio-psychological adaptability, which can be the cause of difficulties in the process of socialization. At the same time, students with diseases of the musculoskeletal system have a low level of mental stress, have higher rates of functional and mental state, and demonstrate a level of adaptation above the average.

According to the study showed a reduction in the level of activation of the cardiovascular system and the predominance of parasympathetic influences on the mechanisms of regulation in both groups. The mental state of students with visual impairments is characterized by a low level of social adaptability, while students experiencing difficulties in movement are able to adapt more easily to the social environment. It can be assumed that students with musculoskeletal disorders experience greater physical exertion in comparison with the group with visual impairments, which contributes to more effective adaptation to learning conditions.

Russian Science Fund (N°16-18-00016) conducted this research.

Career without barriers: challenges and opportunities.

Lukianova Natalia

Tomsk Polytechnic University, Russia

This problem is relevant to an important goal of the social policy of the state the employment of disabled people, their ability to choose a career path in accordance with the chosen profession and the acquired knowledge. The goal of the study is to identify and analyze the obstacles that Russian children with special needs in the upper grades and their parents see on the way to professional education. The conceptual basis of the study consists in considering disability from the perspective of visible participation in social processes as the realization of equal opportunities. Research methods used here include the analysis of official reports containing information about the problems that children with special needs face whilst obtaining professional education and in the future when building a career. Sociological methods include questioning of high school students and their parents and a survey of experts in the field of inclusive education. In the course of the research process, a number of important results have appeared: the first obstacle in the process of constructing a career consists in the fact that vocational guidance work in schools is aimed at the prevailing group of students - healthy children. Our respondents study in regular classes, but they need to select the information flow, which is typically available to potential applicants. The second reason that impedes career development is the fear that there will not be enough physical strength to study. The third reason that interferes with career planning is the unkind attitude of others. The results of the research will help to solve the problem of the formation of state policy in the field of inclusive education. Since today, statistics show that of those disabled who enter the secondary special and higher education institutions in Russia, at best 50% graduate from these schools and even less work.

Attenti al Poi: Un'app per favorire le capacità di problem solving.

Mattera Laura¹, Roch Maja¹, Sehu Jehona², Simion Eleonora, D'ambrosio Martina, Pagin Davide¹, Rodà Antonio¹

¹Università di Padova, ²Cooperativa Vite Vere Down Dadi, Padova, Italia

La letteratura suggerisce che le persone con sindrome di Down sviluppano buone capacità di utilizzo delle app sui dispositivi mobili (Kumin & Schoenbrodt, 2016): tuttavia la tecnologia è ancora poco utilizzata come strumento per favorire l'autonomia e l'inclusione sociale.

Nell'app "Attenti al Poi" è stata sviluppata un'interfaccia adattiva che permette agli utenti di intraprendere un percorso individualizzato finalizzato a potenziare la capacità di inferire le strategie per risolvere situazioni di vita quotidiana. Questa app è utile come integrazione nei percorsi formativi sull'autonomia e per favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva.

L'app contiene 160 schede pittoriche che sono state utilizzate per la costruzione di 21 storie relative a 4 aree tematiche: gestione del denaro, situazioni di vita quotidiana, situazioni lavorative, spostamenti con mezzi di trasporto. Nell'app sono presenti due attività. Nella prima vengono presentate alcune sequenze di schede (il cui numero varia in base al livello di difficoltà) che raffigurano una storia-problema ad esito negativo. Il compito è di riordinarle in modo da giungere al corretto ordinamento della storia. Nella seconda, viene presentata la medesima situazione problema, questa volta, ad esito positivo. Quindi viene presentata la parte iniziale e finale della storia ed è assente quella centrale. Il compito è inferire quale di 2 o 3 opzioni (in base al livello di difficoltà) è quella corretta per il raggiungimento dell'esito desiderato.

L'efficacia di Attenti al Poi è stata testata attraverso uno studio sperimentale che ha coinvolto 22 ragazzi con sindrome di Down. I risultati mostrano l'efficacia dei materiali in termini di miglioramento delle prestazioni in compiti simili a quelli proposti nell'app e di accrescimento delle abilità inferenziali cruciali per la comprensione e risoluzione di problemi. Le prestazioni sono state misurate con test costruiti ad hoc, test per le abilità inferenziali (Florit, Roch & Levorato, 2016) e per la comprensione del testo orale (TOR 3-8 Levorato & Roch, 2007) prima e al termine dell'utilizzo dei materiali.

L'app risulta dunque utile per potenziare le abilità necessarie per un miglior adattamento alla vita quotidiana attraverso attività da svolgere in autonomia senza la supervisione di un adulto di riferimento o di figure specializzate.

Value conflict among Indian students: a research on local dilemma.

Nakhat Preeti, Sinha Neeta

Pandit Deendayal Petroleum University, India

Indian culture is widely known for its values. A few examples of values are cultural values, moral values, family values, emotional values, ethical values etc. Values and cultural ethics have seen deterioration in last many years. It is been witnessed that there is a clash of ideas among the young generation regarding the same. To study the understanding of values among students, a research is conducted. The research aims at finding out the core reasons of value clashes among higher secondary school students. A detailed survey was done on 1000 Indian higher secondary school students irrespective of their genders. A standardized tool is chosen for the research ie Value conflict by R.L. Bhardwaj. It measures value conflict of 13 to 19 years old people on various parameters. With an aim of comparative study, a few parameters have been chosen to study and scrutinize value conflict prevailing among the students. After the data collection, statistical test "Regression" was run through SPSS, to compare and evaluate the impact.

Career trajectories of men in preschool education: an ongoing effort toward gender inclusion.

Nogueira Tiago, Oliveira Íris M., Mateus Cristina, Noronha e Sousa Dulce

Higher School of Education of Fafe, Portugal

Gender differences in career development processes and results continue to capture attention from researchers and practitioners. The literature suggests that women have expanded their vocational aspirations and career choices beyond gender disparities. However, evidence has indicated that men are still presenting gender circumscribed career options and facing social constraints to access women-dominated fields, such as preschool education. This preliminary study sought to explore the career trajectories of men in preschool education. Semi-structured interviews were conducted with three men aged 29 to 35 years old (M = 31.7, SD = 3.06)

living in northern Portugal. Results from a thematic analysis suggested that men described their career trajectories according to academic and professional experiences. On the one hand, participants covered the reasons and reactions to their college choice as well as their experiences in higher education classes and internships. On the other hand, two of the participants successfully finished college and reported their experiences during the university-to-work transition and job performance. These results illustrate variability in the career trajectories of the interviewed men, as one perceived his path as inclusive and successful while the others reported negative circumstances and social inequality. Future studies could interview additional men in preschool education and employ other qualitative data analyses to more deeply understand men's academic and professional experiences in preschool education. Still, this preliminary study might contribute to sensitize career counselors, employers, teachers and policy makers to the barriers and social constraints that men can still face in women-dominated fields, such as preschool education.

Development of career counseling practices in Norway: a qualitative study of Life Design and Career Construction Interview in the Norwegian context.

Norendal Kirsten Marie

University College of Southeast Norway, Norway

Career counseling is still a young discipline in Norway (Gravås & Gaarder, 2011; Lingås, 2015; NOU 2016:7, 2016), with a very limited scope of research, particularly regarding the use of theories and methods in practice. Life Design is referred to by Savickas (2013) as the third major paradigm in career interventions, with Career Construction Theory and Life Design Counseling using the Career Construction Interview as one of the main interventions (Savickas, 2015). This methodology is relatively unknown for Norwegian career counselors. The aim of this project is to study the "introduction" of Life Design and the CCI method in Norway together with master students and other career counselors who show special interest in the subject. I will use a hermeneutical approach in open ended action research (McNiff, 2002). The goal is to provide research-based knowledge related to how we can best use and develop Life Design and CCI in Norway. My research questions are currently:

- In what ways can Life Design make sense to the individual as well as benefit society?
- What opportunities and challenges are associated with the use of Career Construction Interview (CCI) in individual career counseling in a Norwegian context?
- How can the use of childhood memories in career counseling make sense in a Norwegian context?
- What do Norwegian career counselors need to be able to increase their competencies and thereby exploit the potential of CCI?

My research goal is to provide knowledge about the potential for using Life Design and CCI in Norway, and how we can adapt the methodology and train career counselors (McIlveen, 2015).

References

- Gravås, T. F., & Gaarder, I. E. (Ed.). (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lingås, L. G. (2015). *Et kritisk blikk: Evidenskonseptet i karriereveiledning*. Hentet 13.02.16, fra <http://veilederforum.no>
- NOU 2016:7. (2016). Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Informasjonsforvaltning.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers - Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648-662.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-Design Counseling Manual*. Hentet 11.11.2016, fra www.vocopher.com

Memoria e dintorni.

Pace Clementina, Del Duca Gabriella, Mannu Daniela

AFAP Onlus- Associazione La Fucina, Pordenone, Italia

Il progetto Memoria e dintorni, scrittura autobiografica condivisa, è nato da un'idea di Gabriella Del Duca, Clementina Pace e Daniela Mannu sulla possibilità di recuperare la memoria delle persone affette dalla malattia di Alzheimer attraverso la narrazione e la condivisione della storia di vita di ciascuno. L'idea di ascoltare in presa diretta le storie vissute dalle stesse protagoniste e protagonisti, facendo di loro i libri viventi del passato, ha rivelato grandi potenzialità sul piano psicologico, esistenziale, della rivalutazione del sé e della coesione

familiare. Non più la persona identificata con la sua malattia, ma la persona tout court alle prese con le emozioni affioranti nel ricordo di amori, distacchi, smarrimenti e gioie improvvise.

Le narrazioni sollecitate da qualche domanda di Gabriella Del Duca (La Fucina) e annotate da lei sotto forma di appunti, sono state trascritte e ricomposte in forma di brevi biografie che hanno conservato frasi, modi di dire, espressioni del narrante.

La settimana successiva avveniva la lettura-restituzione della biografia alla persona che l'aveva donata e a tutti i presenti, per verificare l'esattezza del racconto nei suoi passaggi o per arricchirlo di ulteriori fatti. La rilettura è stata ogni volta il momento di grande intensità emotiva che ha raccolto tutti, malati e non, in un abbraccio simbolico e vivificante.

Al termine dell'attività le storie sono state pubblicate in una mappa autobiografica e successivamente presentate ad un pubblico di familiari ed operatori in varie località della regione con la lettura dei volontari.

Perception of the transition to adulthood in both institutionalized and living with their family adolescents: a qualitative study.

Paixão Maria Paula, Duarte Daniela, Rute David, da Silva José Tomás

University of Coimbra, Portugal

The present study focuses on the issue of the transition from adolescence to adulthood, in a global societal context where this developmental process seems to point out to an increasing dependence from the main caregivers, and to more subjective (e.g. psychological autonomy) in opposition to traditional objective transition markers (e.g. employment). Is this transition perception similar in institutionalized adolescents and in those who live with their nuclear families? To adequately answer this question, we used a convenience sample of 40 boys and girls (20 living with their families of origin and 20 living in social welfare homes and institutions), aged between 14 and 17 years of age. A semi-structured interview was developed with the purpose of analyzing these adolescents perceptions of what it means to be an adult. The results were obtained by using a content analysis procedure, and they indicate that, in general, the category "Personal Characteristics" is perceived as critical in the transition to adulthood, with psychological maturity being underlined as the main requirement. They also point out to several similarities and some differences between the two sub-groups of participants, and their implications for career counseling with more vulnerable adolescents are highlighted.

Arabic version of the 9-item Work Engagement Scale: a study with Palestinian and Israeli teachers.

Pepe Alessandro¹, Addimando Loredana², Dakduki Jamal³, Veronese Guido¹

¹University of Milano-Bicocca, Italy, ²University of Applied Sciences and Arts of Southern, Switzerland, ³The Galilee Society, Israel

Introduction: Recent studies reported that work engagement is positively associated and may either promote or hinder ones job performance as well as individual well-being (Talis, 2006). The construct of work engagement is defined as a general positive, fulfilling, work-related state of mind which is described by experiences of energy, dedication, and absorption at work (Schaufeli et al., 2002). Today, the most worldwide used quantitative tool to assess levels of work engagement among employees is the Utrecht Work Engagement Scale (UWE-S), a 9-item questionnaire aimed at measuring three dimensions: vigor, dedication and absorption. The UWE-S is available in many linguistic versions (e.g. Dutch, English, Italian, Brazilian, Spanish, Finnish and Korean). The present study represented the first attempt to develop and test the psychometric proprieties of the Utrecht Work Engagement Scale in a sample of Palestinian Arab-speaking primary teachers.

Sample and method: The sample was composed of 386 Palestinian teachers (mean age = 35.1, SD = 8.4, male ratio = 67.5%) working in Israel, West Bank and the Gaza Strip. In order to test psychometric proprieties, common methods of confirmatory factor analysis were applied along with convergent and divergent validity. Raykov (1997) composite reliability scores of all measures were presented. The administered measures were: Utrech Work Engagement Scale (UWE-S, Schaufeli et al., 2002), World Health Organization well-being scale (WHO-5), Positive and Negative Affect Scale (PANAS, Veronese & Pepe, 2017).

Results: The results of confirmatory factor analysis of the UWE-S support a tripartite factor structure composed of vigor, dedication and absorption: $\chi^2(22) = 81.4$ ($p < .05$), $NC = 3.7$, $NFI = .958$, $NNFI = .951$, $CFI = .968$, $RMSEA = .084$. Results of convergent and divergent validity revealed that UWE-S scores are positively correlated with well-being scores and positive affectivity. Results of Raykovs composite reliability were: vigor (.811), absorption (.798), dedication (.645).

Conclusion: The results, in general, support the tripartite factor structure, construct validity and reliability of the Arabic version of the 9-item UWE in a sample of primary teachers. This research provided seminal evidences that the UWE that can be used to measure work engagement in Arab-speaking populations.

Un metodo per migliorare l'efficacia delle persone, degli operatori e dei servizi attraverso l'empowerment – Medialabor Centro Polifunzionale Don Calabria.

Ribul Moro Cristina¹, Girelli Claudio²

¹Centro Polifunzionale Don Calabria, Verona, ²Università di Verona, Italia

Se pensiamo ai servizi che si occupano di integrazione lavorativa e sociale possiamo notare che, in genere, sono gli operatori a giocare il ruolo principale nello sviluppare percorsi e processi di inclusione, mentre questo ruolo dovrebbe essere esercitato in primo luogo dalla persona stessa.

Medialabor del Centro Polifunzionale Don Calabria ha sviluppato una metodologia frutto di scambio di buone prassi a livello europeo realizzato nell'ambito del progetto Equal ETG1-EXA-004-EN VrijBaan (NL-2001-EQA- 0026) avvenuto nel 2008, che costituisce un approccio innovativo per favorire l'aumento delle capacità di autodeterminazione delle persone.

Il metodo è stato da noi denominato Sevuoi puoi. Dopo aver rilevato il livello di Empowerment individuale attraverso l'utilizzo di un Questionario di autovalutazione del proprio livello di empowerment nelle 6 componenti Consapevolezza, Autodeterminazione, Impatto, Significato, Identità positiva e Orientamento al gruppo, sarà possibile definire un percorso di training personalizzato di gruppo (o individuale) con l'obiettivo di rinforzare le capacità relazionali e specificamente le capacità di ricerca attiva del lavoro e di sperimentarsi in attività che possano favorire l'integrazione sociale e lavorativa degli stessi soggetti (Giochi di ruolo, Simulazione di colloqui di selezione, Tecniche di ricerca attiva del lavoro...).

Dopo aver compilato il questionario, la persona potrà prendere atto del suo profilo di empowerment e confrontare il proprio cambiamento alla fine del percorso di gruppo, attraverso una seconda somministrazione del questionario.

L'Empowerment per essere reale, richiede anche un cambiamento nella pratica professionale e nel processo decisionale dell'organizzazione. Il metodo Sevuoi puoi, potrà aiutare anche le organizzazioni e gli operatori a realizzare le condizioni e a sviluppare quelle competenze necessarie per favorire l'Empowerment, ovvero il potenziamento delle capacità di partecipazione attiva delle persone destinatarie dei servizi. Il metodo prevede infatti un questionario di analisi delle capacità dell'operatore e uno di analisi dell'organizzazione del servizio. Il percorso è indicato per persone con disabilità o disagio e per i giovani che per la prima volta affrontano il mondo del lavoro e non sono molto consapevoli dei propri potenziali e talenti. Proponiamo anche percorsi di formazione per gli operatori del sociale su questo metodo che è correlato da un manuale e 47 schede di attività di gruppo.

L'arrampicata: il nuovo modo di fare assessment.

Santisi Giuseppe, Cascone Cristina, Vullo Cinzia

Università di Catania, Italia

L'assessment rappresenta la fase più delicata nel processo di selezione e valutazione del personale. Nel corso degli ultimi anni, i contributi e le ricerche scientifiche che hanno approfondito tale argomento sono diventati sempre più numerosi, a testimonianza dell'importanza cruciale che questo momento riveste nella vita di ogni azienda orientata ad un'attenta gestione delle risorse umane (Argentero, Ricotta, 2010). In particolare, recentemente l'attenzione è rivolta ad una nuova modalità di assessment: assessment esperienziale modello di valutazione delle caratteristiche e del potenziale dei singoli individui, che integra i vantaggi della metodologia tradizionale e convenzione con le peculiarità e la forza della pratica esperienziale.

La nostra esperienza, all'interno del progetto Selezione Verticale o Climbing assessment ci ha permesso di osservare e valutare alcuni fattori individuali e personali, strettamente connessi alle prestazioni lavorative di 11 studenti, prossimi alla laurea. Gli studenti hanno simulato la fuga da un incendio, in cui l'unico modo per salvare se stessi e gli altri componenti del gruppo era arrampicarsi su una parete rocciosa autoistruendosi, attraverso istruzioni cartacee, sulle corrette modalità di utilizzo dell'attrezzatura necessaria (imbrago, corda, assicuratore).

Assessment esperienziale permette di, spostarsi in spazi all'aperto, che diventano scenari in cui i candidati si cimentano in: risoluzione di problemi che mettono in risalto competenze quali la leadership, la comunicazione,

il teamwork, l'organizzazione, l'autostima, il complex problem solving, la gestione delle emozioni, dello stress e del cambiamento.

Project young adult: policies supporting young adults in their life course. A comparative perspective of lifelong learning and inclusion in education and work in Europe.

Startari Sonia

University of Genova, Italy

The Poster introduces the activities taken place in the first year within the YOUNG_ADULLLT project financed by the Horizon 2020 program.

YOUNG_ADULLLT aims at analysing the interaction and complementarity of LLL policies and policy-making with other sectorial policies as well as understanding the different ways in which LLL policies are socially embedded in specific regional and local contexts across Europe.

Whereas current Lifelong Learning (LLL) policies for young adults in Europe aim both at creating economic growth and, at the same time, guaranteeing social inclusion. However, their distinct orientations and objectives as well as varying temporal horizons may create or exacerbate conflicts and ambiguities thus causing fragmentation, ineffectiveness and/or unintended effects for young people.

The project focuses the interplay of three different analytical levels and perspectives:

- At the individual level, YOUNG_ADULLLT enquires into how policies fit and potentials account for young adults perceptions and expectations, their informal/non-formal competences, thus enabling them to create subjective meaning and continuity along their life courses.

- At the structural level, it investigates the socio-economic and political conditions of the most effective policies and initiatives related to LLL, youth unemployment, and education/training for young people.

At the institutional level, it analyses the embedding of policies in the local and regional frameworks of education, training and the labour markets with particular attention to actors and networks, dynamics, trends, (mis)matches and redundancies.

Il metodo di studio come "prima misura compensativa" per l'inclusione degli allievi con DSA.

Traversetti Marianna

Università Roma Tre, Italia

Il metodo di studio è una competenza costituita di più componenti interrelate (Chiappetta Cajola, Traversetti 2016), di cui le più rilevanti sono rappresentate dalle strategie cognitive e di apprendimento, dall'organizzazione e pianificazione del lavoro, e dalla gestione delle emozioni. Nel caso di allievi con disturbi specifici di apprendimento (DSA), si pone la questione relativa alle difficoltà di questi nel costruirsi e nell'utilizzare un proprio metodo, a causa dei problemi che riscontrano in una o più delle suddette componenti (Moè, Cornoldi, De Beni 1998; APA 2014). Acquisire un metodo di studio è, per questi allievi, di rilevante importanza ai fini della loro inclusione scolastica e sociale. Infatti, il metodo di studio è il presupposto fondamentale per un apprendimento stabile ed efficace (et al. 2012) ed un elemento imprescindibile nella dialettica insegnamento-apprendimento che concorre a caratterizzare il rapporto tra didattica generale e didattica speciale (Chiappetta Cajola, 2013). Il contributo intende presentare un progetto di ricerca volto ad indagare le modalità con cui tutti gli allievi, e in particolare coloro che presentano disturbi specifici di apprendimento sono posti nelle condizioni per acquisire un personale metodo di studio (Pressley et al. 1997; Moè et al. 1998; Pellerey 2013) inteso quale prima misura compensativa (Cornoldi et al. 2010) entro cui armonizzare, accettare e condividere gli altri strumenti compensativi (L. 170/2010; Miur, 2011; Esposito, Chiappetta Cajola, 2012). L'obiettivo principale di ricerca è quello di esplorare le condizioni di apprendimento messe in atto dagli insegnanti della scuola primaria e secondaria di primo grado per la promozione del metodo di studio, nella prospettiva inclusiva.

Tra i dati interessanti, rilevati secondo l'approccio del mixed method (Creswell, Plano Clark, 2011), si segnalano quelli derivanti dal Questionario sulle Strategie Apprendimento. Versione ridotta (QSAr) (Pellerey, 2015), che evidenziano la diversa efficacia delle strategie di studio utilizzate dagli allievi con disturbi specifici di apprendimento e dagli altri allievi della classe nei due ordini di scuola.

Improving the well-being of Greece and Cyprus secondary education students: The key to a lifelong personal and career development.

Tsalouchou Ariadni, Malikioti – Loizos Maria

University of Athens, Greece

Research has shown that emotional and personality difficulties in personal and career development among people are more serious than labor market or higher education information. The negative impact of these difficulties on personal and career decisions restricts the present adolescent to take the right educational and vocational decisions and the future adult to acquire a decent work, equity and inclusion. Since now, career counselors have given emphasis in the process of educational and vocational decision. However in today's challenging times, improving students' well-being could help them manage their emotional and personality difficulties in personal and career development. This will provide them with the opportunity to approach their future with more self-confidence

The purpose of the present research is to investigate the above theoretical position through an evaluative positive career development program. An experimental quantitative and qualitative sampling survey (control group) has been applied and both methodologies of studying psychoeducational group interventions have been used: process research and outcome research.

Participating students aged 14 to 15 completed before and at the end of the intervention program questionnaires measuring: 1. Career commitment, self-efficacy and emotional - personal difficulties in educational and career decisions 2. Hope and 3. Well-being. In addition, the participating students of the intervention team completed during the process and at the end of each meeting questionnaires that measure: 1) important events that occurred in the group, 2) the assessment of each meeting, 3) the group climate 4) coordinator and participant relationship.

Future work self and career exploration among vocational school students: exploring the mediating and moderating role of work volition.

Wei Zhen, Jia Yin

Beijing Polytechnic College, China

The low social economic status of Chinese vocational school students implicates that they would face constrained tunnel for good job opportunities and barren social relations which would result in limited potential resources for reaching a decent job. Given this situation, work volition, which refers to the perceived capacity to make occupational choices despite constraints, should be considered as a potential psychological resource for this population.

Previous studies have found the future work self as an identity-based motivational source that would significantly predict career-related behavioral outcomes (e.g., career planning, career exploration, job search, work engagement). The current study builds upon previous literature on how future work self associated with career exploration, the aim of our study was to investigate the inner process of this predictive link by examining the mediating role of work volition to career exploration among vocational school students. Moreover, we propose that work volition also moderate how future work self affect career exploration and examined this interaction.

Participants were 247 vocational school students, 175 are males and 72 are females, average age was 19.90 (SD=1.16). Results showed that students with higher work volition tends to be more positive to do both self and environment exploration, and work volition is found positively significantly correlated with future work self at moderate level ($r=.43$, $p<.001$). Path analysis revealed future work self to be positively linked to career exploration through the full mediation of work volition (Indirect Effect=.19, SE=.042, 95% CI = [0.12, 0.26]). Hierarchical regression revealed work volition to be a moderator in the future work self and career exploration link ($R^2=.04$, $p<.05$). To further illustrate the interaction, the influence of future work self on career exploration was greater for individuals with high level of work volition compared to those at lower level of work volition.

INDEX OF AUTHORS

- Abessolo Marc*; 143; 153
Aceti Giuseppe; 41
Addimando Loredana; 182; 194
Adebisi Tajudeen Adewumi; 81
Agibo Maria Luisa Lopes Chicote; 61
Agosta Giusy; 61
Aisenson Gabriela; 39
Akashi Junichi; 150
Akhtar Shaheen; 168
Albrigtsen Janet; 175
Albuquerque Cristina P.; 86
Allan Blake A.; 109; 110
Amodeo Maria; 54
Andreotti Annalisa; 152
Andreeva Gergana; 164
Andrews David; 146
Angane Kiran; 119; 168
Annovazzi Chiara; 14; 65; 173
Antikainen Janne; 158
Antonietti Alessandro; 41
Anzalone Salvatore Maria; 113
Arcangeli Laura; 63
Arengi Alberto; 96
Argentero Piergiorgio; 44
Arias Mateo; 187
Arnoux-Nicolas Caroline; 142; 144
Arthur Nancy; 135; 158
Attias Joseph; 136
Autin Kelsey L.; 109; 110
Azarashk Amir; 182
Babarovic Toni; 79; 173
Babitz Anat; 169
Bagnara Sebastiano; 102
Bakka Liv-Marie; 175
Bakshi Anuradha J.; 21; 33; 73; 87; 88; 122
Bangali Marcelline; 138
Barbuto Rita; 10
Barham Lyn; 28
Barroso Paula; 183
Bassetti Chiara; 103
Behrend Tara S.; 153
Bellare Yamini; 6; 7
Benassi Andrea; 173
Bencini Giulia; 151
Benciolini Paolo; 135
Bernaud Jean-Luc; 142; 144
Bertell Lucia; 8
Bertelli Marco; 112
Besio Serenella; 151
Bhagwat Sunita; 119
Biasco Carlo; 103
Bilkova Zuzana; 120
Bilon Anna; 163
Bimrose Jenny; 36; 38; 108
Birkeland May Britt; 175
Bisio Carlo; 66
Blustein David L.; 40; 45; 90; 108; 109; 110; 143; 153
Bocci Fabio; 81
Boerchi Diego; 53; 129; 130
Bolcato Sara; 116
Bolzonella Cristina; 137
Bonelli Emanuela; 115
Bonetto Erika; 43
Bonzagni Mariagrazia; 49
Borgonovi Elio; 30
Bracciale Roberta; 98
Brown Alan; 38
Brown Dikla; 45
Brown Steven; 27; 153
Brunello Simone; 157
Buehlman Leesha Austen; 33
Bufalino Giambattista; 51
Burslem Ioan; 78
Bussotti Barbara; 100
Bustreo Massimo; 72
Caberlotto Carla; 84
Cabras Cristina; 80; 160
Cacco Alessandra; 128
Cainelli Stefano; 178
Callegaro Roberta; 183
Calvo Spartaco; 118; 183
Camussi Elisabetta; 14; 27; 65; 66; 70; 173
Caporale Alessandra; 49
Cardilli Davide; 118
Cardoso Paulo; 16; 93
Carelli Elena; 62
Carmignani Sonia; 70
Caroniti Dario; 27; 187
Caronna Emilia Wanda; 152
Carraro Gabriella; 116
Carrerri Anna; 169
Carrino Luciano; 101
Caruso Ileana; 64; 184; 189
Casabianca Elena; 118; 183
Cascone Cristina; 195
Castaldo Romina; 42
Castiglioni Benedetta; 96
Castiglioni Ida; 102
Cattani Adelino; 95
Cazals Ferré Marie Pierre; 145
Ceccarelli Glauco; 60
Ceinos Cristina; 124
Centra Marco; 9
Cesarano Valentina Paola; 83
Chalioulia Maria; 172

- Chant Anne*; 19; 35
Cheung Raysen Wai Leung; 6
Chevalier Magali; 105; 150
Chiappetta Cajola Lucia; 67
Chiaro Marina; 67
Chiavellati Maria Letizia; 68
Chinello Marco; 157
Ciavarella Carla; 99
Ciccocioppo Anna-Lisa; 159
Cinamon Rachel Gali; 6; 7; 13; 21; 24; 44; 45; 110; 140; 169
Cirmi Rita; 61
Cocandean Laurence; 144
Cocchi Mario G.; 41
Codato Daniele; 91
Cohen-Scali Valérie; 14; 89; 93; 144
Colombatti Raffaella; 170
Conigliaro Paola; 184
Contessi Matilde; 70
Conzato Giovanna; 185; 186
Cortese Bernardo; 132
Cosi Piero; 113
Costa Carla; 183
Costa Leo; 161
Crabu Stefano; 103
Creed Allison; 105; 140
Crescentini Alberto; 68
Cullurà Adriano; 189
Curle Deirdre; 13
D'Alessandro Giuseppe; 31
da Silva José Tomás; 136; 194
Dakduki Jamal; 194
Dal Pozzo Cristina; 26
D'ambrosio Martina; 192
Dangoisse Florence; 80
Dauwalder Jean-Pierre; 158
Davis Brittan; 13
Davletyarova Ksenya; 191
de Jesus Jaqueline Gomes; 121
De Marchi Antonella; 126
De Marchi Massimo; 91
De Nardis Evelina; 114
de Palma Loredana; 139
De Tommasi Valentina; 113
De Vita Luisa; 48
Del Duca Gabriella; 193
d'Entremont Chad; 161
Di Corrado Donatella; 50
Di Fabio Annamaria; 40
Di Giuseppe Tania; 76; 77
Di Lorenzo Guido; 152
Di Maggio Ilaria; 87; 137; 153
Di Nuovo Santo; 50
Diamonti A.J.; 109
Dibilio Rossana; 50
Diemer Matthew; 109; 141
Dinius Stephanie; 187
Disquay Soazig; 144
Djurovic Aleksandra; 173
do Céu Taveira Maria; 20
Dobrzyński Marta; 147
Donato Antonella; 187
Donzelli Paolo; 64; 184; 189
dos Santos Nuno Rebelo; 29; 121
Douglass Richard P.; 109; 110
Drosos Nikos; 93; 122; 151
Duarte Daniela; 194
Duarte Fernanda Sousa; 174
Duarte Maria Eduarda; 16; 89; 93
Duffy Ryan D.; 109; 110
Durante Federico; 123
Dutra-Thomé Luciana; 104
Edigo Angel; 144
El Bouhali Asmae; 13
Elli Sara; 65; 70
England Jessica W.; 109; 110
Ertelt Bernd Joachim; 166; 167
Esteves Cristina; 136
Facheris Irene; 67
Faitini Tiziana; 177; 178
Fernández Elena; 124
Ferrari Lea; 22; 57; 58; 86; 87; 94; 126; 187
Ferrari Paola Roberta; 62
Ferraro Tânia; 29; 121
Ferreira Joaquim A.; 110
Ferremi Stefania; 128
Ferrero Gloria; 65; 176
Ferrucci Fabio; 64
Fioravanti Cristiana; 188
Fiorentino Donatella; 72
Fischetti Antonella; 58
Flessati Sonya; 159
Formiconi Cristina; 188
Fournier Geneviève; 142; 143
Fredriksen Stian; 175
Frey Andreas; 119; 166
Frigerio Gill; 168
Friso Valeria; 175
Furlan Enrico; 134
Gadotti Erik; 178
Galbusera Barbara; 115
Gao Xueyuan; 56
García Murias Rebeca; 124; 125; 163
Garofolo Ilaria; 63
Genco Antonia; 127
Gennaro Annamaria; 189
Genovese Elisabetta; 63
Gerstein Lawrence H.; 6; 7; 174
Giammarinaro Lucia; 130
Giannini Elena; 100
Gianoli Federico; 91
Giardina Egle; 64; 184; 189

- Giardini Mauro*; 101
Giasanti Alberto; 102
Ginevra Maria Cristina; 14; 15; 65; 87; 170; 185; 186
Giorgi Maria Gabriella; 70
Giovannini Enrico; 6
Girelli Claudio; 82; 195
Gloss Alexander; 153
Gorna Joanna; 167
Gosetti Giorgio; 8
Goyer Liette; 142
Grasso Francesco; 70
Green Sara E.; 24
Griffo Giampiero; 9
Gualdi Gianluca; 62
Gualtieri Valentina; 9
Guaraldi Giacomo; 63
Guarino Angela; 76
Guarnieri Cristina; 96
Gudbrandsen Siw; 175
Guerini Ines; 81
Gutowski Ellen; 109
Habayib Hala; 45
Hajjar Violette; 145
Havlisová Helena; 120
Hayhoe Simon; 189
Heslon Christian; 144
Höft Stefan; 153
Holder Lena; 190
Honkasilta Juho; 25
Hooley Tristram; 48; 146
Hosseini Halime; 182
Hou Zhi-Jin; 75
Howard Kimberley; 20; 87; 187
Hutchison Ashley; 6; 7
Iervolino Raffaele; 98
Invernici Chiara; 54
Isidori Donatella; 79
Jabes Davide; 72
Jegsen Lenette; 120
Jensen Ulla Hojmark; 149
Jia Yin; 172; 197
Jin Xiu-Min; 75
Jones Adele M.E.; 47
Joshi Jahnvee; 33; 73
Kapilevich Leonid; 191
Katsarov Johannes; 35; 55
Keller Roberto; 42
Kenny Maureen E.; 40; 109
Kettunen Jaana; 37; 174
Kickum Astrid; 153
Kim TaeSun; 6; 7
Kiss Istvan; 153; 159
Kjaergaard Roger; 175
Kleppesø Kjell Helge; 73
Kloosterman Paul; 162
Kohn Karl-Heinz; 165
Kounenou Kalliope; 172
Kruythoff Peter Tielenius; 36
Kukytė Monika; 163
Lachance Lise; 142
Lahrizi Imane Zineb; 142
Laitinen Ilpo; 167
Lanner de Moura Marcos; 105; 150
Larson Mindy; 161
Lawrence Breanna; 135
Le Blanc Alexis; 145
Lee Yerang; 187
Legaspi Leandro; 39
Leon Gabriella; 128
Lepri Gian Luigi; 48; 99
Lepri Loris; 49
Leung Seung Ming Alvin; 23
Liao Chieh-Yu; 14
Liao Hsin-Ya; 6
Librio Erika; 62
Lietti Luca; 92
Lillis Jennifer; 161; 162
Limena Francesca; 155
Lipshits-Braziler Yuliya; 153
Lizzori Alice; 62
Lo Coco Alida; 27
Lodi Ernesto; 99; 139
Lodico Silvana; 77
Lombardo Bianca Maria; 61
Lomuscio Mina; 10
Lukianova Natalia; 79; 191
Lunardi Graziella; 189
MacKenzie Meredith; 105; 150
Magaudda Paolo; 103
Maggiori Christian; 143
Magnano Paola; 47; 50; 51; 117; 131; 138; 139; 175
Magone Annalisa; 102
Mahdjoub Rosa; 47
Malafronte Gennaro; 52
Malikiosi – Loizos Maria; 197
Malinowska Olga; 120
Mancin Roberto; 113
Mancinelli Maria Rosaria; 115
Mancini Cinzia; 188
Mannu Daniela; 193
Marazzini Monica; 152
Marchini Simone; 44
Marcionetti Jenny; 118
Maree Kobus Gideon; 15; 89; 91
Marques Cátia; 183
Marsay Gloria; 34
Marshall Anne; 135
Marshall Sheila K.; 13
Martella Giuseppe; 160
Martin Christine; 145

-
- Martin Judith*; 161
Masdonati Jonas; 90; 141; 142; 143
Massoudi Koorosh; 16
Mastropirro Giulia; 162
Materia Enrico; 102
Mateus Cristina; 192
Mattera Laura; 192
Mazali Tatiana; 102
McIlveen Peter; 33; 105; 140
McMahon Mary; 21; 106; 124
Medvedeva Elena; 191
Megemont Jean Luc; 145
Meijers Frans; 107
Melo-Silva Lucy; 61
Mendes Ana Magnólia Bezerra; 174
Menegatti Emanuele; 112
Menegatto Marialuisa; 99
Messina Federica; 189
Messina Giuseppa; 77
Messina Mariangela; 64; 184; 189
Miceli Cristina; 79
Michael Rinat; 7; 45; 74; 136
Micheletto Valeria; 72
Migliaccio Guido; 31
Milani Raffaella Margherita; 113
Milani Stefania; 27
Milano Elena; 137
Miliani Mohamed; 47
Miller Janet; 159
Milli Alessandra; 49
Minta Joanna; 148; 163
Miola Carmelo; 157
Miotto Alioscia; 170
Mittino Filippo; 60
Monari Martínez Elisabetta; 114
Mondo Marina; 80; 160
Monette Marcel; 142
Montagnoli Louis; 42
Montanaro Maria; 170
Montinaro Simonetta; 100
Montoute Lavonia; 161
Morando Martina; 138
Moreira João Manuel; 29; 121
Morganti Marco; 92
Mosconi Giansanto; 44
Mulvey Rachel; 38
Munro David; 13
Murray John; 13
Musco Maria; 27; 187
Muzzolon Cristina; 59
Nadal Patrizia; 84
Naik Pushpa; 119
Nakhat Preeti; 78; 192
Nalin Marta; 154
Nanopoulos Panagiotis; 172
Nassar Sahar; 45
Nator Asil; 45
Neary Siobhan; 36
Negri Luca; 41
Nicolini Paola; 188
Nielsen Charlotte Hahn; 120
Nigro Daniela; 131
Nils Frédéric; 80; 148
Noble Jack; 168
Nogueira Miguel A.; 124
Nogueira Tiago; 192
Norendal Kirsten Marie; 193
Nørgaard Christina; 120
Noronha e Sousa Dulce; 192
Nota Laura; 5; 11; 15; 22; 27; 57; 61; 86; 112
Noworol Czesław; 165; 166; 167
Nsubuga Henry; 23
Nucifora Marcella; 61
Oliva Francesca; 55
Oliveira Íris M.; 20; 183; 192
Oliveri Massimo; 30
Ordasso Patrizia; 126
Orio Nicola; 97
Orso Nadia; 68
Ortali Francesca; 10
Ottocento Marco; 43
Pace Clementina; 193
Pacino Maria Antonietta; 86
Paganelli Federica; 116
Pagani Deborah; 115
Paganin Giulia; 44
Pagin Davide; 192
Pais Leonor; 29; 121
Paixão Maria Paula; 136; 172; 194
Panisi Cristina; 44
Panta Dimitra; 172
Paoletti Patrizio; 75; 76
Paolillo Anna; 51
Paolini Mario; 67
Pappalardo Carmelo; 61
Pappalardo Eugenio; 91
Parada Filomena; 13; 105
Parmentier Michaël R.; 148
Patrizi Patrizia; 70; 99; 139
Pavone Marisa; 32; 63
Pedersen Elsebeth Fjord; 120
Pedersen Per Magne; 175
Pedrazzi Margherita; 49
Pellarin Jacopo; 183
Pellegrini Piero; 84
Pelosi Annalisa; 79
Penttinen Leena; 158
Pepe Alessandro; 194
Pepino Alessandro; 32
Perelli Debora; 152
Perilongo Giorgio; 112
Perolfi Elena; 76

- Petermandl Monika*; 145; 146
Petrucci Daniela; 25; 26
Petrucci Maria Luisa; 126
Piazza Roberta; 47; 123; 167
Piccinni Mariassunta; 156
Pichal Bert; 43
Pierazzo Mariavittoria; 128
Pierini Angiolo; 42
Pietropolli Alice; 84
Pilia Rita; 155
Pinto Inês G.; 86
Pinzauti Antonella; 110
Pitre Sneha; 13; 14
Pituello Giulia; 60
Piziali Stefano; 95
Pizzato Lorena; 185; 186
Platania Silvia; 51; 138
Politi Pierluigi; 44
Pomeranzi Bianca; 102
Porcini Giulia; 70
Porfeli Erik J.; 20
Poulsen Bo Klindt; 146
Pouyaud Jacques; 14; 39; 89; 93; 104; 144; 145
Pozzi Simone; 102
Pradhan Keshu; 105; 150
Provantini Katia; 60
Psaroudakis Irene; 97
Pukelis Kestutis; 33
Quaratino Luca; 72
Ragni Chiara; 42
Rago Anna Maria; 27
Ragusa Rosalia; 49
Rajanna Shyam Hanumanapura; 119
Ramella Elena; 41
Ran Galia; 7; 45
Rasmussen Lene Kofoed; 120
Raveh Eyal; 136
Record-Lemon Rose; 105; 150
Reffo Maria Eleonora; 152
Regolo Daniele; 188
Reid Hazel; 17; 107; 162
Ribeiro Marcelo Afonso; 90; 94; 121; 145
Ribul Moro Cristina; 82; 195
Riccardo Antonietta; 98
Righetti Angelo; 101; 102
Rizzo Amalia Lavinia; 67
Rizzo Marta; 128
Robertson Peter J.; 34
Robinet Marie Line; 93
Roch Maja; 192
Rocha Renata; 183
Rochat Shékina; 72
Roche Tricia; 135
Rodà Antonio; 192
Romano Santo; 10; 12
Ronconi Lucia; 72
Rosas Daniela; 71; 176
Rossetto Antonietta; 116
Rossi Antonio; 58
Rossier Jérôme; 30; 72; 90; 143
Røyset Reinhardt Jåstad; 73
Rübner Matthias; 153
Ruppert Jean-Jacques; 119; 166
Rute David; 194
Ruzzante Giorgia; 69; 170
Sainati Laura; 170
Sala Gabriele; 66
Sala Roberta; 41
Salento Angelo; 27
Salmela-Aro Katariina; 105
Salvini Andrea; 97
Salviulo Gabriella; 91
San Antonio Donna Marie; 122
Sanavio Giancarlo; 157
Sangiorgi Giorgio; 11; 138
Sannipoli Moira; 63
Santamaria Giuseppe Lucio; 128
Santamaria Lucio; 171
Santilli Sara; 15; 57; 117; 153; 160
Santisi Giuseppe; 51; 117; 138; 139; 195
Santos Eduardo J.R.; 110
Saracino Francesca; 27
Sardo Rosaria; 61
Sartini Catia; 85
Sassi Cinzia; 66
Scaffidi Stefania; 64; 184; 189
Scandella Ornella; 51
Scarpa Massimo; 68
Scharpf Michael; 166; 167; 190
Schiavetta Marco; 117
Schiersmann Christiane; 35
Schultheiss Donna E.; 13; 14
Scioli Anthony; 50
Scorgie Kate; 24; 25; 86
Scorgie Sarah; 25
Sechi Cristina; 80; 160
Sehu Jehona; 192
Sellei Beatrix; 56
Selvatico Elisa; 186
Serantoni Grazia; 76; 77
Serranò Susanna; 152
Sgaramella Teresa Maria; 81; 87; 137; 160
Sgobbi Lara; 77
Sicignano Gennaro; 32
Sidiropoulou-Dimakakou Despina; 122
Silva Ana Daniela; 183
Silva Filipa; 183
Silva Vanessa; 105; 150
Simion Eleonora; 192
Sinha Neeta; 78; 192
Sirri Riccardo; 10
Skarzyński Martin; 165

-
- Skovhus Randi Boelskifte*; 146
Soares Luiza; 78
Sobrado Luis; 124
Solberg V. Scott H.; 21; 22; 161; 162
Sommovigo Valentina; 44
Soresi Salvatore; 5; 15; 57; 60
Sorrentini Luigi; 25; 26
Sovet Laurent; 142
Spada Pamela; 114
Stainton Tim; 13
Startari Sonia; 196
Stewart Michelle; 18
Subramanya Mysuru Deepa; 119
Succu Francesca; 156
Sultana Ronald G.; 46
Sundelin Åsa; 78
Suzuki Hanako; 119; 149
Svalduz Elena; 96
Sverko Iva; 79; 173
Tamburnotti Elisa; 54
Tangredi Domenico; 98
Tanti Burlò Elena; 114
Teli Maurizio; 103
Terriot Katia; 144
Testi Melania; 49
Texeria Marco; 104
Tocchi Gabriella; 42
Tommasetti Aurelio; 102
Tonetto Irene; 116
Tonin Carla; 154; 189
Tracey Terence; 78; 153; 180
Traversetti Marianna; 67; 196
Trifirò Bianca; 152
Tsalouchou Ariadni; 197
Turus Guido; 92
Udayar Shagini; 30
Uditsky Bruce; 25
Urbanaviciute Ieva; 30
Valenzuela Viviana; 39
Valgreen Helene; 149
van Lierop Brigitte; 55
Vasca Francesco; 97; 98
Velez Brandon L.; 109
Velo Sante; 68
Venkatesan Srinivasan; 119
Venuti Paola; 178
Veronese Guido; 194
Viezzoli Manuela; 171
Vignoli Emmanuelle; 144
Vilhjálmisdóttir Guðbjörg; 40; 168
Viscardi Bianca; 44
Visière Nicolas; 145
Viviers Simon; 142
Volpato Giulia; 137
Volpi Alessandro; 95
Voltan Tobias; 26
Vullo Cinzia; 117; 138; 195
Vuorinen Raimo; 37
Wall Jessie M.; 13
Watson Mark; 19; 106; 148
Weber Peter; 35; 123; 125; 159; 163
Wehmeyer Michael; 180
Wei Zhen; 172; 197
West Linden; 18; 27
Willaa Katrine Weiland; 120
Xavier Bárbara; 136
Yates Julia; 33; 148
Yesha'aya Michal; 45
Yesilyaprak Binnur; 47
Young Richard A.; 13; 14; 55; 104; 105; 150
Zaccaria Serena; 170
Zaff Jon; 23
Zaggia Stefano; 96
Zaidman-Zait Anat; 13
Zamagni Stefano; 180
Zammitti Andrea; 50; 51; 131; 139
Zamperini Adriano; 99
Zanatta Maria Teresa; 68; 177
Zanetti Maria Assunta; 27; 54; 62
Zanolla Giovanna; 183
Zarbo Rita; 139
Zatti Benedetta; 126; 128
Zeltner Erik; 125
Zembrzuska Agnieszka; 148
Zhou Wenxia; 56
Zhu Jia-Jia; 75
Zhu Ma; 13
Zielińska-Pękal Daria; 148
Zijlstra Fred; 55
Zoletto Stefano; 68
Zuretti Chiara; 68

***Under the patronage of the following Departments and Centers
of the University of Padova:***

Department of Cultural Heritage: Archaeology and History of Art, Cinema and
Music (DBC)

Department of Political Science, Law, and International Studies (SPIGI)

Department of Information Engineering (DEI)

Department of Statistical Sciences

Department of Geosciences

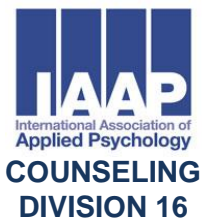
Department of General Psychology (DPG)

Department of Molecular Medicine (DMM)

Department of Industrial Engineering (DII)

Human Rights Centre

Language Center Padua



CONSIGLIO REGIONALE TRENINO-ALTO ADIGE
REGIONALRAT TRENINO-SÜDTIROL
CONSEI REGIONÉL DL TRENIN-SÜDTIROL



Fondazione Studi Universitari
di Vicenza

