

CENTRO SCOLASTICO PEDAGOGICO “PSICOPEDAGOGIE” – Istituto di formazione riconosciuto da UNIPED

MASTER BIENNALE DI SPECIALIZZAZIONE IN PEDAGOGIA CLINICA E DEI PROCESSI EDUCATIVI

ESTRATTO DELLA TESI “Il pedagogo clinico nei processi d’apprendimento nella scuola dell’infanzia”

STUDENTESSA Dott.ssa Deborah Bellini

Sommario

PREFAZIONE2

LE FASI DELLA STORIA DELL’ORIENTAMENTO3

LA NASCITA DELL’ORIENTAMENTO SCOLASTICO3

ORIENTAMENTO COME PROGETTO DI VITA5

L’ESPERIENZA DI TIROCINIO7

FASI PROCEDURALI8

Accoglienza dell’utente – raccolta del profilo secondo la legge 68/998

I Test8

Test “ D 70”9

Test “ETA – BETA”9

Test “GCT” (General Clerical Test)9

Test “16 PF – 5”10

Colloquio Finale10

Osservazione finale11

PREFAZIONE

Questa tesi nasce con lo scopo di voler approfondire il mondo dell'*orientamento inteso come progetto di vita e quindi, tutte le attività di supporto e di facilitazione alla presa di decisione di un soggetto che si trova a fronteggiare una fase di transizione scolastica e professionale.*

Gli argomenti sono stati trattati sia con un *taglio storico* che *pedagogico*, affrontando il concetto di orientamento in quanto tale e della sua evoluzione nel corso degli anni e l'importanza dell'orientamento visto come “problema pedagogico” con il contributo di Padre Agostino Gemelli e di Aldo Agazzi, due figure fondamentali nello sviluppo del concetto di orientamento come *progetto di vita.*

In questa visione storico – pedagogica dell'orientamento, ho voluto inoltre esaminare la tematica dell'*orientamento scolastico* a seguito della legge n° 1859 del 1962 che **istituisce la scuola media unica**; questo cambiamento nel mondo scolastico ha portato ad una valorizzazione sempre più ampia dell'orientamento.

I numerosi cambiamenti legislativi degli anni '90 e la Direttiva Ministeriale 487 del 1997 hanno rinnovato la concezione dell'orientamento, visto come parte integrante dei curricula di studio che ha determinato la **nascita di una didattica orientativa.**

La mia indagine si è quindi conclusa con l'analisi della fase pedagogico – didattica dell'orientamento, che ha come scopo lo sviluppo personale e sociale di un individuo e quindi diventa **progetto di vita.**

La tesi è stata poi arricchita in gran parte con l'**esperienza di tirocinio** che ho svolto in collaborazione con l'ente¹ presso cui lavoro come docente da molti anni, che ha al suo interno un servizio orientativo per la ricerca del lavoro per utenti adulti con disabilità.

La parte finale di questa tesi è quindi dedicata all'analisi del lavoro svolto durante il tirocinio; essendo un lavoro molto complesso e ricco di fasi di carattere burocratico, ho scelto di focalizzare il mio interesse in particolare su alcuni momenti quali l'accoglienza dell'utente, i colloqui e i test per la profilazione dell'utente.

1 AFOL Metropolitana con Match svolge un'attività di mediazione per facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro tra le persone con disabilità in cerca di impiego e i datori di lavoro..

Il servizio Match è rivolto a persone con disabilità, disponibili al lavoro, iscritte al collocamento mirato ai sensi della Legge 68/99. La Legge 68/99 regola il collocamento mirato, con l'importante finalità di favorire l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

LE FASI DELLA STORIA DELL'ORIENTAMENTO

Il punto di partenza da cui si è sviluppato il concetto di orientamento è collocabile storicamente agli inizi del Novecento nei Paesi industrialmente più avanzati, quali gli Stati Uniti, l'Inghilterra e la Francia. Sulla base di questo inquadramento storico è possibile individuare le principali fasi della storia dell'orientamento:



Oggi si pensa all'orientamento come a un processo volto a facilitare anche la conoscenza di sé, delle proprie rappresentazioni sul contesto occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento, sulle strategie che ciascuno di noi mette in atto per relazionarsi e intervenire sulla propria realtà, con una finalità di sviluppo di quelle *competenze necessarie* a definire autonomamente obiettivi personali e professionali che siano legati alle proprie aspirazioni e motivazioni, ma che abbiano pure fatto i conti con la realtà nella quale si insiste.

LA NASCITA DELL'ORIENTAMENTO SCOLASTICO

Tra gli anni '50 e '60 del 1900, il concetto di orientamento viene rivisitato grazie ai contributi di padre Agostino Gemelli che ne dà una valenza pedagogica e di Aldo Agazzi che, nel 1962 contribuisce alla nascita della *nuova scuola media*: questo cambiamento rende fondamentale l'orientamento che diventa problema centrale dell'educazione. In questa nuova fase, l'orientamento diventava un concetto guida, un criterio regolativo, fondamentale della vita di una persona in una società democratica e in rapida trasformazione: diventa un *concetto regolativo della vita*.

Una rinnovata attenzione all'orientamento si manifesta a partire dai primi anni '90 del Novecento, con una serie di leggi che vanno a modificare il volto dell'istruzione: uno di questi importanti

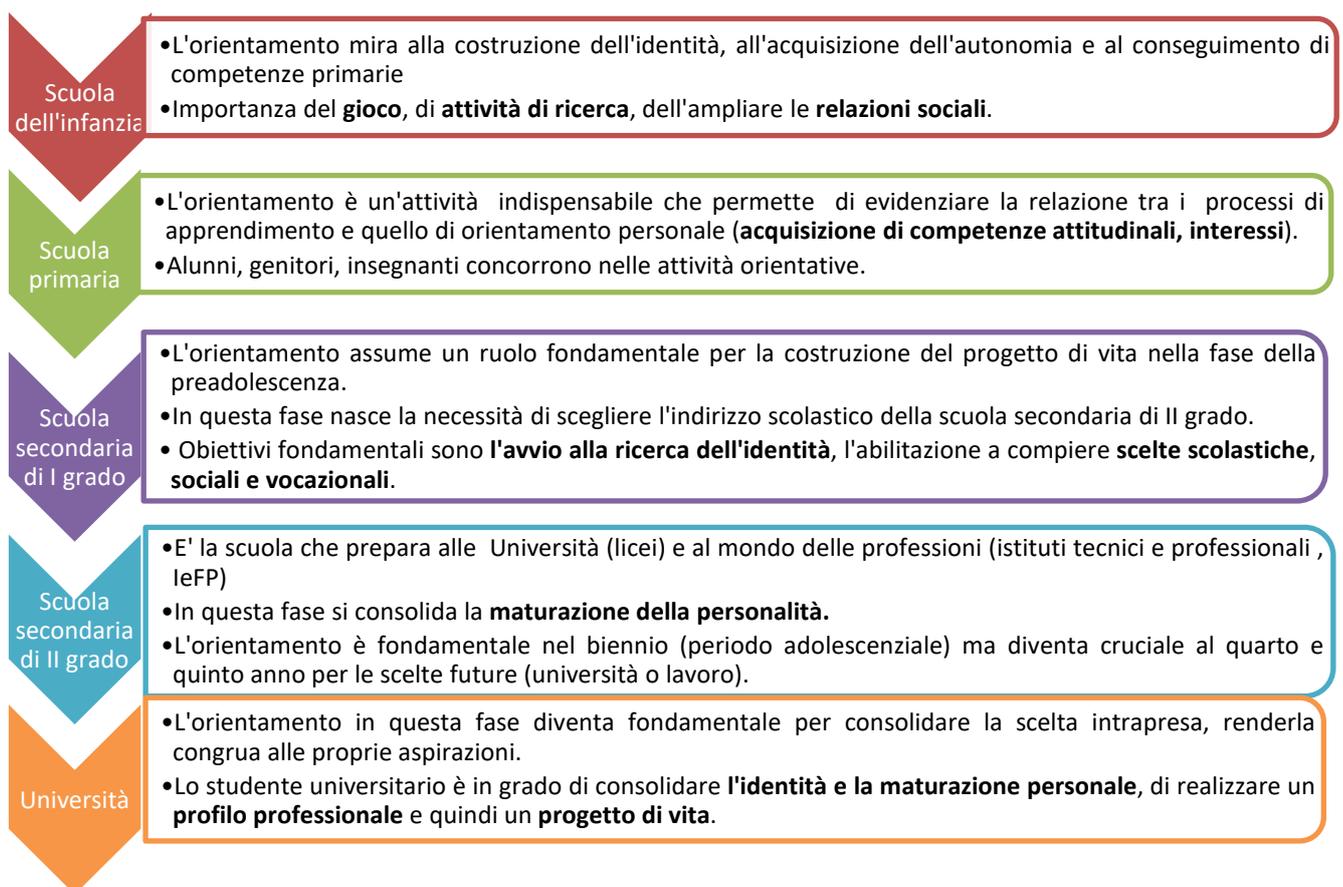
documenti è la Direttiva Ministeriale 487 del 6 agosto 1997², la quale sottolinea la *necessità di un rinnovamento della concezione e della pratica dell'orientamento*. I repentini cambiamenti nella società e nella cultura rendono necessaria una *formazione continua*, che duri tutta la vita e che vada oltre la semplice acquisizione di nozioni. Questa formazione richiede di essere iniziata precocemente e sostenuta da percorsi di orientamento, fin dall'inizio del processo di scolarizzazione.

In questa fase è quindi lecito considerare l'orientamento come *attività curricolare*.

Quindi l'orientamento diventa un'attività centrale nella vita dello studente, assumendo una nuova dimensione che vede la centralità del soggetto rispetto al processo formativo.

La direttiva ministeriale ha quindi decretato che le attività di orientamento sono parte integrante dei curricula di studio e pertanto deve essere attuata una *didattica orientativa*, ovvero si tratta di organizzare le nozioni disciplinari specifiche in sintonia con lo sviluppo di competenze trasversali.

L'attività educativa di orientamento nella scuola si svolge in ogni ordine e grado, estendendosi dall'infanzia all'università.



² La direttiva ministeriale 487/1997 è costituita da 9 articoli che riguardano le finalità, le azioni delle scuole, l'orientamento nelle scuole superiori di primo grado, l'orientamento universitario e professionale, le azioni previste a livello nazionale e regionale. **Cfr. www.edscuola.it**

ORIENTAMENTO COME PROGETTO DI VITA

Il progetto di vita, fondamento centrale dell'orientamento, non nasce all'improvviso ma si costruisce sempre ex novo.

Il progetto di vita è un fattore in continua evoluzione, fondamentale per la crescita della personalità, che ha lo scopo di raggiungere un obiettivo chiaro e determinato, mediante un processo continuo di pianificazione³.

L'età privilegiata per la costruzione del progetto di vita è l'adolescenza; infatti durante questa fase si è alla ricerca della propria identità, è il periodo in cui ogni ragazzo/a comincia a passare da un progetto eteronomo, costruito dai genitori, dagli insegnanti ed educatori ad un progetto autonomo, corrispondente alle esigenze personali. Il progetto "sognato da bambini", sperimentato nell'adolescenza e realizzato nell'età adulta permette di dare una forma concreta alla personalità di un individuo. Il progetto di vita ha pregi, rischi e limiti: infatti ha il pregio di chiarire e ordinare il percorso esistenziale di ciascuno, favorendo una crescita armonica, aiutando a conseguire compiti impegnativi di sviluppo e a superare difficoltà, delusioni e fatiche. Ma il progetto di vita non è un prodotto preordinato a cui ci si può attenere in modo fedele e quindi non è esente da rischi. Infatti il progetto di vita non sempre giunge a compimento come si era pensato o sperato nel "sogno d'infanzia": durante il corso della vita, viene abbandonato, modificato, perduto. Quindi, spesso e volentieri, è necessario rieducarlo ed orientarlo, per portarlo a compimento. Per elaborare un buon progetto di vita è necessario tenere conto di alcuni importanti fattori:

³ Cfr. **R.D. ARCHIBALD**, "*Project management. La gestione dei progetti e programmi complessi*", ed. FrancoAngeli, Milano, 2004

conoscere se stessi

- è importante arrivare ad una realistica conoscenza di sé, del mondo in cui si vive, delle possibilità concrete.
- è necessario avere un buon grado di stabilità e controllo emozionale.
- bisogna saper accettare la propria realtà interiore
- bisogna saper accettare ciò che si è stati con insuccessi, errori, condizionalmente
- è importante riconoscere i propri limiti

sapersi programmare

- svolgere un programma concreto, calcolando le proprie capacità, i rischi, le possibilità, è alla base di un buon progetto di vita
- Il programma deve essere ben articolato e seguire delle tappe precise, con tempi e scadenze

saper prendere decisioni

- per conseguire gli scopi che ci prefiggiamo, è importante maturare una abituale capacità decisionale.
- Le decisioni devono essere prese in base ad intuizioni profonde derivanti da un libero progetto di vita e non in base a pregiudizi, pressioni o condizionamenti

Infine, nell'orientamento come progetto di vita, è importante tener presente l'aspetto e la necessità di *riprogettarsi*, perché spesso il progetto è destinato a modificarsi, oppure deve essere riformulato dal principio a seguito di vicissitudini della vita. Sono esperienze che comportano magari un cambiamento della propria vita e quindi anche un ripensamento del proprio progetto e di se stessi. Per riprogettarsi è quindi fondamentale prendersi cura di se stessi, in vista di una ripresa del progetto di vita, valorizzare le proprie risorse e infine prendersi cura degli altri e ricostruire delle solide relazioni. Così il progetto di vita diverrà risorsa per la collettività.

L'ESPERIENZA DI TIROCINIO

La mia esperienza di tirocinio è nata in collaborazione con l'ente presso cui lavoro come docente da 16 anni, che ha al suo interno un'area che offre servizi all'impiego, per favorire l'ingresso delle persone nel mercato del lavoro.

Il mio compito è stato quello di affiancare, per circa tre mesi, l'operatore che si occupa dei servizi al lavoro degli utenti con disabilità⁴.

Essendo un lavoro molto complesso e ricco di fasi di carattere burocratico, ho scelto di focalizzare la mia attenzione in particolare sulle fasi di: *accoglienza dell'utente*, dei *colloqui* e dei *test* per la *profilazione dell'utente*.

Ho concentrato soprattutto il mio interesse sul *colloquio* (presente in tutte le fasi sopra citate), uno strumento essenziale per condurre un buon orientamento.

Nel corso degli incontri con gli utenti, ho utilizzato delle schede di *osservazione del comportamento verbale e non verbale*, al fine di registrare in modo più preciso i comportamenti messi in atto dai soggetti durante i colloqui.

Nell'area di accoglienza il primo contatto con l'utente è finalizzato a *raccogliere e a fornire una serie di informazioni relative sia a quelle che l'utente dà su se stesso e sul suo problema, sia a ciò che l'operatore comunica rispetto ai possibili interventi orientativi*⁵. Le principali azioni di questa fase riguardano il ricevimento dell'utente, l'analisi dei bisogni, l'informazione in merito ai servizi erogati, l'eventuale invio presso altri servizi territoriali.

In questa stadio di osservazione ho cercato di prestare attenzione alle modalità che l'operatore metteva in atto per *far sentire l'utente accolto nel vero senso della parola, cioè ricevuto con disponibilità, accettato senza essere giudicato*.

È stato fondamentale osservare e ascoltare le modalità di interazione dell'operatore e le conseguenti reazioni degli utenti⁶, che spesso arrivavano carichi di aspettative per il futuro o a volte un po' affranti per la loro vita passata.

Quindi una buona accoglienza iniziale era sicuramente la premessa per una proficua collaborazione tra operatore e utente.

4 Sono servizi di collocamento mirato. La Legge 68/99 definisce il “**collocamento mirato**”, come l'insieme di servizi che favoriscono l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e delle categorie protette. Il sistema garantisce un effettivo inserimento dei disabili nel mondo del lavoro, una reale compatibilità tra il lavoratore e la mansione lavorativa e offre la possibilità per i datori di lavoro di considerare i lavoratori disabili risorse produttive e non un solo obbligo occupazionale. Cfr. www.afolmet.it

5 Cfr. **M.R. MANCINELLI** “Il colloquio come strumento di orientamento”, Ed. Franco Angeli, 2007, pag. 17

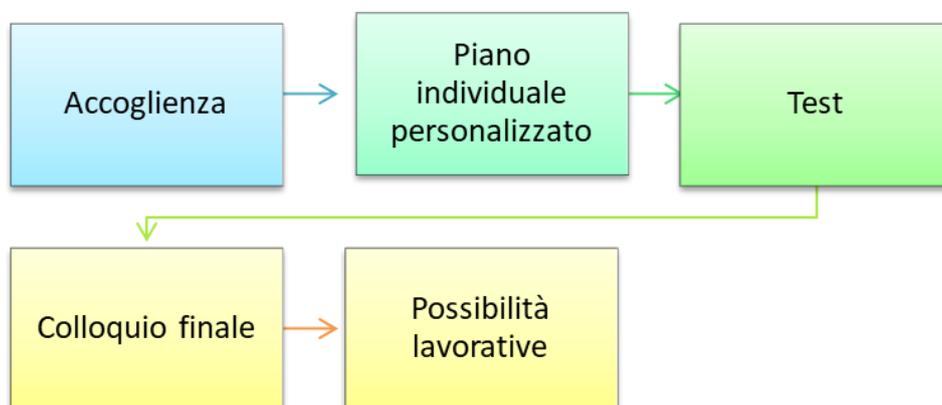
6 L'operatore già in questa fase comincia a raccogliere informazioni sul comportamento verbale e non verbale dell'utente ed è in grado di fare delle ipotesi sulla sua personalità e sul modo di affrontare successivamente il colloquio.

FASI PROCEDURALI

Accoglienza dell'utente – raccolta del profilo secondo la legge 68/99⁷

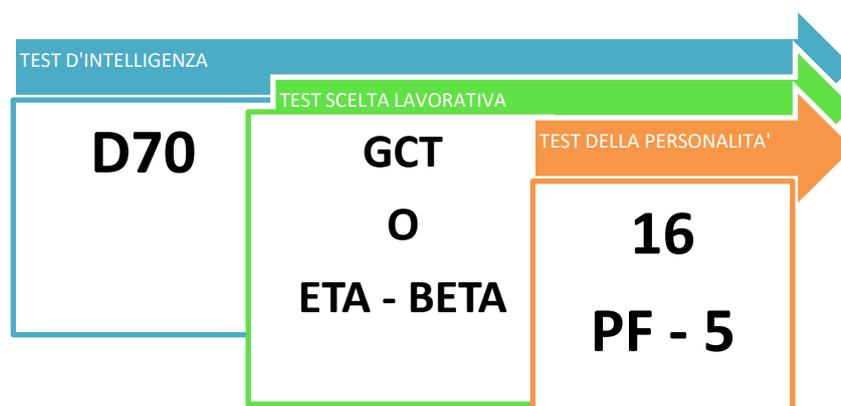
Durante questo primo incontro, subito dopo la presentazione, i primi momenti del colloquio sono destinati alla raccolta dei dati anamnestici del soggetto (anagrafica, diagnosi funzionale, patologie pregresse e in corso, carriera scolastica e lavorativa, la professione, le reali esigenze lavorative del richiedente). Dopo aver raccolto le informazioni preliminari, l'operatore rivolge all'utente una breve fase che introduce direttamente al motivo del colloquio, definendo quindi il problema.

Una volta terminato questo momento, si informa l'utente dell'iter che si svolgerà per l'attivazione della ricerca del lavoro.



I Test

Successivamente l'utente viene sottoposto a tre tipologie di test:



⁷ La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Test “ D 70”

Il **D 70**⁸ è un test che viene somministrato a seguito dei colloqui preliminari, per verificare il livello di *intelligenza non verbale* dell'utente attraverso serie di domino. È composto da quattro esempi e 44 item in ordine crescente di difficoltà che devono essere risolti in un tempo limite di 25 minuti; la somministrazione può essere sia individuale che collettiva.

In base ai risultati di questo test si sottopone l'utente ad un'ulteriore prova per l'orientamento con la possibilità di scegliere tra un test che permette di rilevare le abilità puramente manuali (**ETA – BETA**)⁹ oppure un test per le abilità di tipo impiegatizio (**GCT, General Clerical Test**).

Test “ETA – BETA”

Il test *Eta - Beta* si compone di 6 subtest, nell'esecuzione dei quali sono implicati i seguenti processi: velocità psicomotoria (*prova d'associazione cifre e simboli*), anticipazione visuomotoria sotto la pressione del tempo (*prova dei labirinti*), formazione preconsua di concetti (*prova d'individuazione di errore*), organizzazione visuomotoria e formazione preconsua di concetti su materiale geometrico (*prova d'incastri*), riorganizzazione significativa di materiale simbolizzabile (*prova d'identità*), concentrazione su materiale visivo (*prova di completamento di figure*).

Test “GCT” (General Clerical Test)

Il **GCT**¹⁰ è utilizzato nella selezione e nell'orientamento di personale impiegatizio che abbia completato la scuola dell'obbligo. È suddiviso in 3 subtest, ciascuno dei quali raggruppa delle prove, diverse come contenuto ma che misurano la stessa caratteristica da prospettive differenti. Per ciascuno di essi è previsto un punteggio con relativa scala di valutazione. Questo consente di esprimere un giudizio analitico e una valutazione globale effettuata in base alla somma dei risultati ottenuti nei 3 subtest. Il *subtest Clerical* si basa sulla velocità e precisione nello svolgimento di un compito impiegatizio di routine: comprende 2 prove che esaminano l'attitudine a controllare nomi e l'abilità a classificare materiali in modo rapido e corretto. Il *subtest Numerico* raggruppa 3 generi diversi di prestazione a base di conteggi. Il *subtest Verbale*, infine, misura la conoscenza della lingua.

8 Il test **D70** è stato costruito partendo dal **D 48** “con lo scopo di ricavare una forma equivalente ed è destinato come il D48 a misurare l'intelligenza generale non verbale” (Kourovsty e Rennes, 1973 p. 3) attraverso serie di domino.

9 **ETA – BETA**, di Ferradini Franco G.

10 Cfr. con www.giuntipsy.it

L'utente conclude la fase di profilazione con un questionario psicometrico, il **16 PF - 5** per la valutazione della personalità (*necessario solo se prima l'utente è stato sottoposto al test GCT*).

Test “16 PF – 5”

Il *16PF – 5* è uno dei test più utilizzati per la valutazione della personalità. Oltre ai 16 fattori primari¹¹ della personalità, che permettono di rilevare i tratti e le caratteristiche prevalenti della persona, il test rileva anche altri 5 fattori più generali (*estroversione, ansietà, durezza, indipendenza, autocontrollo*), derivanti dagli altri 16. Il *16PF – 5* consente di tracciare un profilo dettagliato della personalità permettendo di coglierne specificità e sfumature. Il test è costituito da 185 item a tre alternative (vero – ? – falso).

Colloquio Finale

Nel colloquio finale, che prevede la compilazione di schede relative alla propria situazione sanitaria – anamnesi e al CV, viene rilasciato un documento dove emergono le scelte professionali e non, e le tipologie di lavoro che l'utente può o non può svolgere. Il profilo dell'utente verrà pubblicato sul portale del centro per l'impiego. Al termine del colloquio viene consigliato all'utente di recarsi presso il NIL¹² per l'attivazione di un eventuale tirocinio lavorativo.

11 I 16 fattori primari sono bipolari e relativamente indipendenti: **A** = *Espansività* **B** = *Ragionamento* **C** = *Stabilità emozionale* **E** = *Dominanza* **F** = *Vivacità* **G** = *Coscienziosità* **H** = *Audacia sociale* **I** = *Sensibilità* **L** = *Vigilanza* **M** = *Astrattezza* **N** = *Prudenza* **O** = *Apprensività* **Q1** = *Apertura al cambiamento* **Q2** = *Fiducia in sé* **Q3** = *Perfezionismo* **Q4** = *Tensione*. Cfr. con www.giuntipsy.it

12 NIL: è il Nucleo Integrazione lavorativa che accompagna le persone appartenenti alle categorie protette (legge 68/99) o svantaggiate (legge 381/91 – REI, reddito di inclusione) e le realtà produttive, in percorsi che favoriscono i processi di integrazione lavorativa.

Osservazione finale

Il tirocinio svolto quest'anno presso Afol Metropolitana, nell'area che offre servizi all'impiego per utenti disabili, mi ha vista coinvolta in una lunga fase osservativa, con una focalizzazione quasi totalmente destinata alla fase dei colloqui.

Durante i colloqui venivo presentata come una collega che stava "imparando il mestiere" e quindi al momento avevo solo il compito di osservare e prendere appunti. Questo serviva anche a tranquillizzare gli utenti che non capivano il perché fossimo in due operatori.

L'operatore mi informava in merito all'utente che avremmo incontrato, ma si limitava a darmi pochi dati essenziali, per evitare che la mia osservazione potesse essere influenzata.

L'approccio dell'operatore con l'utenza è stato il mio primo focus: esaminavo ogni modalità di intervento, concentrandomi soprattutto sui casi più complessi, quando magari era necessario riportare l'utente alla calma. Così annotavo il suo modo di agire, le parole che utilizzava, il tono della voce, la prossemica e la gestualità.

Considerando anche la tipologia di utenza, era necessario ogni volta calibrare bene l'approccio, scegliendo metodi di intervento personalizzati e mai utilizzando modalità precostituite.

L'operatore era molto bravo a identificare le peculiarità di ogni utente, sapeva rispondere adeguatamente ad ogni loro domanda o dubbio, era in grado di far riflettere loro con la calma necessaria. Ciò che mi piaceva di più era osservare il rapporto di fiducia che veniva sempre a crearsi tra i due: l'operatore sapeva ogni qualvolta mostrare empatia¹³, rispetto e sincerità. Un altro atteggiamento che veniva messo in atto era quello di apertura verso l'utente: questo contribuiva a sviluppare nell'utente un senso di accettazione, un sentimento di autostima e di autoefficacia ed era da stimolo per affrontare tutte le attività proposte negli incontri successivi (test).

L'operatore sapeva ascoltare gli utenti attraverso un ascolto attivo, in modo attento, intervenendo solo nei momenti adeguati, a sostegno della persona.

Un altro aspetto molto interessante riguardava i processi comunicativi: l'operatore cercava di non prevaricare con la propria curiosità, interveniva con brevi commenti, con domande e, nella fase dei test, con incoraggiamenti e rassicurazioni.

¹³ La capacità di comprendere il mondo interno dell'utente richiede un particolare impegno da parte dell'operatore il quale deve assumere atteggiamenti quali: disponibilità ad abbandonare i preconcetti, interesse per l'individuo e per le sue esperienze, capacità di comprendere e riflettere i sentimenti dell'altro, la possibilità di identificarsi con lui senza essere sopraffatto dai suoi problemi, la capacità di utilizzare la comunicazione verbale e non verbale per aiutarlo ad esprimere i suoi problemi. Cfr. con **M.R. MANCINELLI** "Il colloquio come strumento di orientamento", pag. 34.

Tutto questo determinava la nascita di un rapporto di collaborazione tra operatore ed utente, basato sulla fiducia; il colloquio diveniva perciò un momento necessario alla comprensione e accettazione del problema ma anche l'inizio di un percorso di effettiva utilità.

Durante questa esperienza ho avuto la possibilità di assistere anche alla somministrazione dei test per la profilazione dell'utente e oltre ad aver approfondito e studiato la tipologia di test utilizzata, ho concentrato l'attenzione sul modo in cui venivano somministrati. Anche in questo caso l'operatore dava spiegazioni chiare all'utente in merito alla compilazione dei test, utilizzando un tono molto persuasivo che induceva la persona ad affrontare la prova in modo quasi sempre sereno (ci sono stati casi di utenti con ansia da prestazione, ma l'operatore interveniva spesso a rassicurarli).

Dopo qualche incontro, ho avuto la possibilità non tanto di somministrare, quanto di correggere alcuni test: in base ai punteggi ottenuti ho potuto poi stendere la profilazione dell'utente e stilare alcune brevi relazioni.

Credo che questa sia stata un'ottima possibilità di crescita per me, perché ho avuto modo di acquisire modalità e tecniche comunicative e osservative che non conoscevo. Ogni qualvolta che terminava un incontro, l'operatore chiedeva un mio riscontro in merito al colloquio e un'idea sull'utente che avevamo appena incontrato e questo mi portava ad esporre una serie di considerazioni nate dalle mie osservazioni. Devo dire che non sempre mi sono trovata d'accordo con le "correzioni" fatte dall'operatore e questo ci portava a lunghi confronti e a trovare una linea comune, perché ciò che contava alla fine, era aiutare l'utente ad elaborare un buon progetto di vita.