

Seminario

Competenze, orientamento, empowerment per l'inclusione
Trasversalità e trasferibilità di skills, strumenti e pratiche

Il Seminario si è svolto sabato 19 ottobre 2019 (ore 8.30 -13.30)
presso il Polo Didattico dell'Università Roma Tre
Via Principe Amedeo, 182/A – Roma

Gli Atti del Seminario sono disponibili in Open Access presso l'Editore (cliccare sotto):

<https://www.ledizioni.it/prodotto/competenze-orientamento-empowerment-inclusione>



I Partner di ASPIC Lavoro nel Progetto **Social Self-I**



Progetto "SOCIAL SELF-I. Self-empowerment of guidance advisors and VET trainers for the promotion of social inclusion of refugees, asylum seekers and adults in career transition".

Rif. Progetto 2017-1-IT01-KA202-006139–Erasmus+ Azione Chiave 2-Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche – Partenariati strategici VET–Ente Coordinatore: ASPIC LAVORO – (1/11/2017-31/10/2019)

Il progetto Social Self-I è stato co-finanziato con il supporto della Commissione Europea. Questo materiale informativo rispecchia il solo punto di vista degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile di qualsiasi uso possa essere fatto delle informazioni qui contenute.

Presentazione del seminario

Il seminario è stato pensato come occasione e spazio di riflessione e scambio condivisi fra docenti e studenti universitari, esperti, i membri del gruppo di lavoro del progetto “**SOCIAL SELF-I. Self-empowerment of guidance advisors and VET trainers for the promotion of social inclusion of refugees, asylum seekers and adults in career transition**” (realizzato nell’ambito del programma Erasmus+).

L’evento coinvolge una pluralità di operatori in ambito educativo, formativo e dell’orientamento, operatori delle professioni d’aiuto, insegnanti, rappresentanti del mondo del lavoro e altri attori sociali, ciascuno impegnato in ruoli, contesti, fasi e con modalità differenti in azioni che mirano a favorire l’inclusione sociale e lavorativa attraverso la valorizzazione delle risorse degli individui e dei contesti in cui sono inseriti.

L’idea di un seminario caratterizzato anche dall’interdisciplinarietà sottolinea la consapevolezza del fatto che, affinché gli interventi e i processi inclusivi possano avere piena efficacia nel realizzare gli obiettivi auspicati, occorre l’apporto di diverse soggettività e un coinvolgimento di stakeholder a più livelli. In particolare le istituzioni educative e formative e le biblioteche svolgono un ruolo di cruciale importanza nel favorire processi di orientamento e inclusione.

Durante l’incontro verranno condivise esperienze, pratiche e apprendimenti tratti dal partenariato strategico transnazionale del progetto Social Self-I, per lo scambio di buone pratiche e formazione reciproca, utili per il self-empowerment degli operatori dell’orientamento e della formazione come anche di diverse altre figure professionali coinvolte a vario titolo nei processi di inclusione sociale e lavorativa di rifugiati, richiedenti asilo e adulti della popolazione generale che vivono transizioni lavorative in condizioni di vulnerabilità (disagio psichico, salute e altre forme di disabilità) in un’ottica di self-empowerment.

La riflessione sulle risorse e sulle potenzialità presenti nelle persone e nei contesti collettivi in modo più o meno riconoscibile e che possono essere attivate e valorizzate ha una portata ancor più estesa se pensiamo ai cambiamenti attuali nell’organizzazione del lavoro e nelle forme in cui si dipana il ciclo di vita lavorativa di una persona.

L’invito è volto a promuovere l’empowerment delle reti sociali e degli stakeholder, inclusi i rappresentanti del mondo del lavoro e trasferire pratiche e portare gli interventi anche nei contesti lavorativi dove le azioni di inclusione dovrebbero trovare la loro piena realizzazione. L’empowerment nel proprio ruolo professionale legittima a ideare modi di essere e di operare che contribuiscono a rendere le transizioni lavorative (tra cui le scelte vocazionali, alla formazione, all’inserimento nel lavoro, ai cambiamenti e alle discontinuità e passaggi evolutivi) occasioni di trasformazione, scoperta e attuazione di potenzialità e di bisogni di realizzazione personali, fonte, al tempo stesso, di arricchimento e crescita per la società intera.

Contatti:

cosmopolis@libero.it

PROGRAMMA E ABSTRACT

Prima sessione

“Pratiche e skills per l’empowerment e l’inclusione”

Le soft skills: virtù professionali per l’“auto inclusione” nelle collettività organizzate

Fabrizio Dafano, Docente Università degli Studi Roma Tre, formatore e consulente strategico, presidente di Accademia dei Professionisti

Abstract

Nella nostra contemporaneità assistiamo a una sempre maggiore attenzione da parte delle Istituzioni, del mondo aziendale e dei professionisti della conoscenza nei confronti delle soft skills o competenze trasversali. Ciò è oltremodo auspicabile, lodevole e degno d’incoraggiamento in una società pericolosamente immersa nel tecnicismo esasperato, allettata dalle potenzialità dell’intelligenza artificiale e sempre più dedita al culto della velocità nelle interazioni. Le soft skills, peraltro, non sono una scoperta dei nostri giorni, bensì rappresentano da sempre un tendere dell’uomo verso le proprie qualità superiori, altrimenti denominate “virtù”. Potremmo anzi affermare che le virtù costituiscono una metacompetenza, un prerequisito indispensabile per la crescita e lo sviluppo di dimensioni qualificanti il valore personale e professionale del soggetto. Competenze relazionali, auto motivazione, leadership, gestione dello stress – solo per citarne alcune tra le più ricorrenti – affondano, in realtà, le loro radici in un terreno di coltura ben più profondo e fertile, costituito da virtù quali il coraggio, la pazienza, la temperanza, il senso dell’equità, l’orientamento alla conoscenza. Platone nella “Repubblica” indica, infatti, le virtù fondamentali, proprie dell’essere umano evoluto, alla base di collettività organizzate al fine di promuovere il progresso e la giustizia sociale. Oggetto delle brevi riflessioni e suggestioni proposte nell’ambito del tema considerato, sono proprio due virtù cruciali per l’agire dell’individuo nella complessità mondo: il coraggio e la pazienza. Basti pensare all’etimologia di entrambe le parole per comprendere l’enorme rilevanza di queste qualità umane, indispensabili per la pienezza dell’esistenza individuale e comunitaria e, dunque, fondamentali per “auto includersi”.

Etimologia:

- Coraggio: dal latino *coraticum* o anche *cor habeo*, aggettivo derivante dalla parola composta *cor, cordis* = cuore e dal verbo *habere* = avere: avere a cuore, tenere fortemente a qualcuno o a qualcosa;
- Pazienza: dal latino *patientem*, aggettivo participiale da *patior* = soffrire, patire; che sopporta, che tollera; che attende e persevera con tranquillità.

Fabrizio Dafano è titolare dell’insegnamento *Organizzazione Aziendale* (Corso di Laurea Interclasse in Management delle Politiche e dei Servizi Sociali) presso l’Università degli Studi Roma Tre e di Master Universitario di 1° livello “Politiche e strumenti per la Direzione e la Valorizzazione delle Risorse Umane” e di 2° livello “Processi Direttivi nella Scuola dell’Autonomia”. E’ titolare dell’insegnamento *Organizzazioni non profit* presso l’Università Europea di Roma, Facoltà di Scienze Psicologiche. *Cultore della materia* insegnamento *Comunicazione d’impresa e gestione delle risorse umane* presso l’Università Luiss Guido Carli, Facoltà di Scienze Politiche.

Docente e consulente di management e sviluppo organizzativo presso enti pubblici e privati. Relatore in numerosi convegni presso atenei, imprese multinazionali ed enti sui temi della comunicazione e dello sviluppo organizzativo e manageriale. Esperto di consulenza strategica per il cambiamento organizzativo. Svolge attività imprenditoriale nel campo della consulenza strategica, dello sviluppo manageriale e della formazione al ruolo.

Il Progetto “SOCIAL SELF-I” nella cornice Erasmus+. Scambio di buone pratiche e formazione reciproca per un empowerment condiviso.

Esperienze, processi e apprendimenti trasversali e trasferibili

Ekaterini Anagnostopoulos, psicologa-psicoterapeuta, consulente di carriera, formatrice, ASPIC Lavoro

Abstract

Elementi cardine dell'esperienza del Progetto Social Self-I, le attività di scambio di buone pratiche e formazione reciproca realizzate si sono fondate sulla parità e mutualità tra i partecipanti delle organizzazioni partner, esperti di diverse discipline, impegnati in ambiti lavorativi, in ruoli e con caratteristiche organizzative e culturali eterogenee, al tempo stesso accomunati dalla volontà di accrescere la propria efficacia nel perseguire l'inclusione sociale e lavorativa mediante il proprio operato. Rievocando gli aspetti più salienti delle esperienze compiute, accanto al grande valore dei contenuti condivisi (le risorse: pratiche, strumenti, tecniche) assumono forma quei risultati intangibili dell'apprendimento che possono tuttavia generare effetti tangibili dalla portata potenzialmente molto estesa. Aspetti di valore della formazione compiuta rilevati dall'esperienza dei partecipanti: l'acquisizione di strumenti utili e di conoscenze sui rispettivi sistemi e di l'assunzione di prospettive diverse, decentrate, riguardo tematiche di interesse comune, un affinamento della competenza interculturale. Ancora, l'apprendimento esperienziale, la centralità della relazione, l'importanza del gruppo, del lavoro collettivo su progetti e interventi, della riflessione e del pensiero condiviso nella ricerca di soluzioni e possibili integrazioni. La riflessione costante e ricorsiva rivolta anche sul come trasferire e integrare le pratiche in modo trasversale nella propria attività rispecchia quei processi di ridefinizione e trasferimento delle conoscenze, di skill e di esperienze attraverso contesti lavorativi, esistenziali e geografico-culturali richiesti e auspicati da parte degli utenti cui le azioni sono rivolte. Infine, si è resa ancora più evidente l'interdipendenza fra tutte le componenti del sistema e l'importanza di attivare tutti i nodi delle reti esistenti con interventi nelle diverse fasi dei processi di accoglienza e di attuazione di interventi mirati a perseguire le pari opportunità e l'inclusione. Ne deriva la necessità di coinvolgere maggiormente in tali azioni il mondo del lavoro (settori produttivi e contesti lavorativi) con un ruolo centrale dell'educazione e della formazione.

Ekaterini Anagnostopoulos è psicologa e psicoterapeuta, consulente di orientamento e formatrice. Membro del Direttivo di ASPIC Lavoro, ha co-progettato e coordina Social Self-I e realizzato diverse iniziative (attività di sportello, seminari, laboratori e iniziative nella comunità; ne è Referente presso la Rete di Diffusione Euroguidance Italy (ANPAL), l'European Migration Forum (UE) e il Forum Consultivo dell'EASO. Ha conseguito il perfezionamento post-lauream in transculturalità presso l'UCSC di Roma e svolto attività presso il Centro per rifugiati e richiedenti asilo dell'INMP (ex San Gallicano). Docente presso la Scuola di Specializzazione in Psicoterapia Umanistica Integrata ASPIC e nel corso in Consulenza Interculturale (ASPIC Padova). Ha maturato un'esperienza pluriennale in contesti organizzativi ed è stata consulente di outplacement con quadri e dirigenti. Si interessa di attività di orientamento, valorizzazione delle competenze ed empowerment di persone in condizioni di vulnerabilità. Svolge attività libero professionale clinica, di consulenza, orientamento e formazione.

Raccomandazioni dal Progetto Social Self-I

Gabriella Di Francesco, Esperto, referente scientifico, ASPIC Lavoro

Abstract

Il Progetto **SOCIAL SELF-I**, coordinato da Aspic Lavoro per l'Italia, con partner di tre Paesi europei (Germania, Francia e Grecia) nasce con l'obiettivo di promuovere e delineare input metodologici ed operativi per lo sviluppo di competenze ed il self-empowerment di diverse figure professionali (psicologi, esperti di orientamento, career counsellors, formatori, operatori dei centri di accoglienza, insegnanti, operatori dei centri per l'impiego, policy maker...), coinvolti in attività di accoglienza, formazione, career counselling, inclusione sociale e lavorativa di diversi gruppi target di popolazione, caratterizzati da situazioni di carattere sociale, esistenziale e/o di qualificazione professionale che ne compromettono l'inclusione e l'integrazione nel mondo del lavoro (rifugiati e richiedenti asilo, adulti low skilled, adulti con problemi psicologici e di salute, e/o con esperienze di trauma).

Attraverso un confronto del partenariato su metodologie ed esperienze pratiche sulle tematiche del Progetto, durante le azioni di mobilità realizzate in due anni di lavoro comune, sono stati condivisi approcci e indicazioni operative confluiti in un set di Raccomandazioni. L'obiettivo è quello di offrire un contributo concreto in termini di proposte metodologiche, modelli di riferimento, approcci teorici utilizzati in ambito di orientamento, career counselling, psicoterapia e formazione. Raccomandazioni e indicazioni metodologiche in grado di supportare qualitativamente e di personalizzare il lavoro di operatori, professionisti ed esperti su alcune tematiche chiave che il partenariato ha individuato come cruciali: tra queste l'identificazione e la validazione delle competenze, il career counselling, una pratica formativa centrata sull'apprendimento e l'utilizzo delle competenze trasversali, un orientamento volto al self-empowerment, le sfide e le risorse nel lavoro con un target di popolazione vulnerabile, il ruolo delle comunità nel disegnare percorsi inclusivi per facilitare l'inclusione e l'integrazione nel mondo del lavoro.

Vengono enfatizzati il ruolo di modelli flessibili, adattabili, che consentano di personalizzare gli interventi di accoglienza, formazione, counselling, rispettare e valorizzare le diversità culturali e sociali, e di approcci pluralistici integrati, alla base dell'approccio Aspico Lavoro.

Sebbene non vi sia un modello unico da utilizzare in risposta alle diverse esigenze delle transizioni, siano esse dei rifugiati e migranti in movimento in Europa, siano esse di adulti da rimotivare e sostenere per una migliore integrazione è necessario disporre sempre più di approcci e principi comuni di riferimento a sostegno dell'attività professionale degli operatori e di quanti, professionisti del settore affrontano le problematiche di chi, oggi sempre più, si trova a percorrere transizioni e sfide molto importanti nella propria vita personale e professionale.

Gabriella Di Francesco, *Dirigente di ricerca Isfol dal 2002 al 2017, ha un'esperienza trentennale sui temi europei, referente nazionale per i Ministeri del Lavoro e Istruzione e Ricerca, nelle Commissioni della U.E. sulla Certificazione, sull'EQF, sulla Validation of Non Formal ed Informal Learning, sullo sviluppo delle competenze trasversali sin dal 2000. È stata Responsabile del Centro Europass, del Punto di coordinamento EQF, membro EQF advisory group, ECVET User's group dai primi anni 2000. E' stata referente nazionale nei gruppi della Commissione Europea sull'Identificazione delle Competenze dei rifugiati e richiedenti asilo, ha partecipato a Peer Learning sulla tematica ed è tra gli stakeholder EPALE. Responsabile di Progetti con Istituti Europei tra cui Cedefop, BIBB, CNCP francese, ETF. È stata National Project Manager PIAAC- OCSE sulle competenze degli adulti dal 2006. Ha pubblicato più di 70 volumi e saggi e ha partecipato come relatore in Conferenze regionali, nazionali, europee ed internazionali. È stata Professore a contratto presso l'Univ. La Sapienza di Roma (Facoltà di Sociologia); Docente presso l'Università Roma Tre Facoltà (Scienze della Formazione) e presso l'Università LUISS di Roma in CdL sulle Politiche Europee e sui sistemi di certificazione. Sociologa ed esperta di Counselling con un Master triennale di specializzazione.*

Il ruolo degli operatori sociali tra sostegno e riflessività

Marco Accorinti, Docente Università degli Studi Roma Tre

Abstract

Come possono i/le professionisti/e sociali sostenere i percorsi di inclusione dei richiedenti asilo e rifugiati? Quali i rischi di pratiche assistenzialistiche se non discriminatorie nell'intervento sociale? Come lavorare per una società inclusiva? Questi alcuni interrogativi che l'intervento cercherà non tanto di risolvere quanto mostrare come sia importante la formazione e l'aggiornamento anche attraverso strumenti condivisi di riflessione nelle equipe e con gli/le utenti.

Marco Accorinti *si occupa da anni di politiche sociali, progettazione sociale, sistemi di welfare, valutazione dei servizi sociali, studi sul Terzo settore nelle sue forme organizzative, immigrazione e altre problematiche sociali (anziani, disabili). Valutatore e Formatore. Tra i suoi incarichi, è membro dell'Osservatorio sul sistema nazionale di accoglienza per immigrati, organo istituito presso il Ministero dell'Interno.*

Seconda sessione
“Percorsi, strumenti, luoghi per l’orientamento”

Dall’invisibile al visibile: percorsi e strumenti per l’orientamento e la valorizzazione delle competenze comportamentali sul/per il lavoro

Paolino Serreri, Docente Università degli Studi Roma Tre

L’intervento si propone di leggere le competenze invisibili in filigrana sul lavoro post-moderno che affonda le sue radici nella terza rivoluzione industriale degli inizi degli anni ‘70 del secolo scorso (v. l’avvento delle tecnologie informatiche e digitali, v. l’avvento di Internet, ecc.). È proprio a partire da quegli anni che inizia una trasformazione profonda delle regole del lavoro. Allorché comincia a manifestarsi in modo sempre più marcato la crisi del modello fordista del lavoro; un modello che aveva caratterizzato il novecento fino a quel momento. Nel giro di un ventennio (tra gli anni ‘70 gli anni ‘90) i lavoratori cominciano ad essere valutati non solo in base a quanto sono intelligenti, abili ed esperti ma anche in base a come si comportano verso se stessi e verso gli altri; in base alla loro stabilità emotiva, alla loro capacità di cooperare, di fare rete e di misurarsi con livelli di complessità crescenti. In altri termini, in base al loro patrimonio di competenze tacite o, meglio, invisibili.

Sullo sfondo di questa lettura si presentano tre esempi di utilizzazione del “Bilancio di competenze” integrato dagli “Strumenti PerformanSe” relativi ad altrettante esperienze condotte rispettivamente presso un’azienda metal meccanica, un’azienda informatica e un’Organizzazione del terzo settore. Dalle tre esperienze emerge il ruolo cruciale delle competenze invisibili e come queste sono state rese visibili e messe in valore, appunto, attraverso lo strumento del Bilancio di competenze integrato.

Paolino Serreri è Professore a contratto di Laboratorio di bilancio di competenze dall’anno accademico 2001-2002 presso il corso di laurea triennale in Formazione e sviluppo delle risorse umane della Facoltà di Scienze della Formazione (Università Roma Tre). È stato professore di Laboratorio di individualizzazione e personalizzazione dei percorsi della formazione continua, dell’Educazione degli Adulti e di progettazione complessa, dello sviluppo di competenze. Svolge formazione per enti pubblici e privati (formazione continua, formazione degli adulti, sviluppo delle risorse umane). È coordinatore dei servizi per il Bilancio di competenze del Centro di ricerche e servizi sul bilancio di competenze (CRES BdC). Ricopre numerose funzioni e incarichi in ambito universitario ed extra-universitario in qualità di consulente. Collabora con riviste online. Terreni di ricerca: il discorso andragogico attraverso le lenti della fenomenologia, sotto il profilo epistemologico ed empirico. Partecipazione e coordinamento in numerose ricerche su tematiche attinenti.

Biblioteche: tra carte e bussole per la vita

Luisa Marquardt, Docente Università degli Studi Roma Tre

Abstract

Le biblioteche offrono una gamma di risorse informative, bibliografiche e documentarie che svolgono di per sé una implicita azione orientativa.

Nell’odierna realtà complessa, esse possono svolgere una specifica funzione educativa nel campo dell’acquisizione dei nuovi alfabetismi, l’insieme delle conoscenze, abilità e competenze necessarie nel 21° secolo (*global competence, media and information literacy* ecc.).

Le biblioteche scolastiche e universitarie, in quanto appartenenti a istituzioni scolastiche e accademiche e quindi naturalmente dedicate a sostenere i percorsi di apprendimento e le attività di insegnamento, dovrebbero istituire e sviluppare una sezione dedicata all’orientamento scolastico, universitario, professionale e “tempoliberistico”.

Anche le biblioteche pubbliche potrebbero svolgere un’azione educativa e svolgere funzioni orientative e inclusive. A tale riguardo l’intervento si sofferma sulle risorse, sui servizi e sulle attività offerte da biblioteche di vari Paesi che potrebbero costituire un impulso allo sviluppo di analoghe esperienze in Italia.

Luisa Marquardt (M.Ed.; [M.LIS](#); M.e-L) insegna [Bibliografia e Biblioteconomia presso l'Università "Roma Tre"](#) (presso il Dipartimento di Scienze della Formazione dall'A.A. 2002-03, e, dall'A.A. 2016-17, presso il Dipartimento di Studi Umanistici). Ha un'esperienza ultradecennale come bibliotecaria alle dipendenze della Provincia di Roma occupandosi delle biblioteche - in particolare, di quelle scolastiche -, nonché di formazione e aggiornamento in tale ambito.

È coinvolta in associazioni bibliotecarie (AIB, CNBA, IASL, IFLA ecc.), che promuovono e sostengono la professione nei diversi contesti, e in associazioni culturali (Forum del Libro, OPAM ecc.) che promuovono la lettura e l'alfabetizzazione. Partecipa a gruppi di lavoro e di ricerca. Ha tradotto il Manifesto Ifla-Unesco per le biblioteche scolastiche e curato e promosso l'edizione italiana delle varie linee guida Ifla per le biblioteche scolastiche (AIB 1995, 1998, 2004); coordinato, con Dianne Oberg, il progetto Ifla/IASL *Global perspectives on School Libraries*; contribuito all'elaborazione delle nuove Linee guida Ifla per le biblioteche scolastiche (2015; ed. ital. in corso di stampa). Già consulente del Caspur (ora Cineca) e del Formez, collabora con il Goethe-Institut Italien. Dirige la "Biblioteca Statuario" (<http://bibliostatuario.wordpress.com>) facente parte di SBN. Riconoscimenti e incarichi: IASL Award for School Librarianship (2008); Director Europe for the IASL (2009-2016); Elected Member of the IFLA School Library Section (2017-2021); Member of the IASL-IFLA Joint Steering Committee; Member of IFLA ENSSULIB.

La relazione come strumento di integrazione socio-lavorativa dei rifugiati e dei richiedenti asilo **Nino Ginnetti, psicologo-psicoterapeuta, ASPIC Lavoro**

Abstract

La costituzione di una buona relazione d'aiuto professionale con rifugiati e richiedenti asilo, basata sulla strutturazione dell'alleanza di lavoro, trova il suo fondamento teorico nella psicologia umanistica, nelle sue espressioni dell'approccio rogersiano, e di quello gestaltico. Il primo è caratterizzato dall'accettazione della persona da parte del professionista della relazione d'aiuto, dalla sua congruenza e autenticità, il secondo contraddistinto dal favorire l'integrazione di tutto ciò che può arricchire l'esperienza della persona (integrazione di aspetti cognitivi, emotivi-affettivi, comportamentali; imparare una nuova lingua, assimilare una nuova cultura, integrare nuove esperienze trasmettendo l'idea che in tal modo non si perde qualcosa, ma si arricchisce la propria identità).

Gli strumenti della psicologia umanistica favoriscono nell'operatore della relazione d'aiuto la capacità di "stare nella relazione", e dal momento che essa non è un procedimento standard in quanto ogni relazione è diversa, è necessario che l'operatore abbia conoscenze di comunicazione interculturale, che possono rappresentare un "ponte comunicativo" per favorire una maggiore integrazione e aiutare le persone a leggere i diversi codici culturali.

Lo sviluppo della relazione d'aiuto permette inoltre di valorizzare le competenze dei migranti e nello stesso tempo favorisce anche la trasferibilità delle competenze agli operatori che lavorano nei servizi per l'orientamento e l'inclusione lavorativa (l'analisi dei bisogni, l'ascolto attivo, la riformulazione permettono, partendo dai bisogni delle persone, di arrivare ad una costante ridefinizione e ristrutturazione del significato dell'esperienza in corso).

Nino Ginnetti è psicologo e psicoterapeuta, specializzato presso la Scuola di specializzazione in Psicologia Clinica di Comunità e Psicoterapia Umanistica Integrata ASPIC. Ha un'esperienza pluriennale nel sociale con diversamente abili fisici e psichici, con ragazzi a rischio di emarginazione sociale, in attività volte alla socializzazione, all'integrazione sociale e al raggiungimento di autonomie nel contesto scolastico e socio-lavorativo. Da oltre 10 anni lavora con richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, occupandosi di integrazione nel contesto socio-culturale-lavorativo italiano. Svolge, inoltre, assistenza psicologica delle persone ad affrontare la Commissione Territoriale; colloqui motivazionali e bilancio di competenze per facilitare l'inserimento socio-lavorativo; svolge anche attività di psicoterapia con persone vittime di tortura con Disturbo Post Traumatico da Stress.

In tale contesto svolge attività di formazione rivolta a operatori che intendono lavorare nell'accoglienza dei richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale. La formazione verte su tematiche psicologiche e sulla costruzione della relazione d'aiuto. Svolge inoltre attività di formazione presso l'ASPIC e attività libero professionale.

Considerazioni e idee per ulteriori sviluppi e potenzialità applicative. Costruire ponti e reti.

Luisa Marquardt, Gabriella Di Francesco, Ekaterini Anagnostopoulos e condivisione con i partecipanti