

## **I Cinque Cigni in 3 dimensioni: orientamento scolastico e professionale nei Paesi Nordici.**

*Danimarca, Svezia, Norvegia, Finlandia e Islanda sono i Paesi Nordici cosiddetti Cinque Cigni. Il prossimo convegno dell'IAEVG avrà luogo nell'agosto 2006 a Copenhagen, in Danimarca e a Malmö, in Svezia. In questo articolo sono affrontate, a grandi linee, alcune tematiche riguardanti l'orientamento nei Paesi Nordici.*

Innanzitutto, una breve introduzione su aspetti geografici e demografici: la Scandinavia, cioè Danimarca (DK, 5 milioni di abitanti), Norvegia (N, 4 milioni) e Svezia (S, 9 milioni), insieme a Finlandia (FIN, 5 milioni) e Islanda (IS, 285,000) costituiscono i Paesi Nordici. Fin dagli anni '50 è esistito un mercato del lavoro comune e molto libero tra i Paesi Nordici: ai cittadini di queste nazioni non occorre alcun permesso di lavoro o assicurazione sanitaria aggiuntiva e nemmeno un passaporto per spostarsi da un paese all'altro. Tali regolamenti sono entrati in vigore decine di anni prima che l'Unione Europea adottasse simili misure.

### **Presupposti filosofici**

I professionisti dell'orientamento nei Paesi Nordici sono organizzati nella NFUE (Associazione per l'orientamento scolastico e professionale dei Paesi Nordici, che a sua volta è membro dell'IAEVG, l'associazione internazionale per l'orientamento scolastico e professionale). Per arrivare a sviluppare degli standard professionali tutte le associazioni di orientamento professionale riconoscono linee guida etiche (nazionali), alcune delle quali sono ispirate agli Standard Etici della IAEVG (1995). Questo è il caso dell'Islanda, dove le linee guida etiche nazionali sono state sviluppate secondo questo criterio, di concerto con le linee guida degli altri Paesi Nordici. La Svezia, per esempio ha adottato delle linee guida ad ampio raggio (vedi [www.vagledarforeningen.org](http://www.vagledarforeningen.org)) che spingono i professionisti dell'orientamento professionale a realizzare azioni di prevenzione e a sostenere le fasce deboli e più vulnerabili della società svedese. L'orientamento come "ingegneria sociale" costituisce il concetto chiave: in svedese è 'Kompensatorisk vägledning', vale a dire orientamento come compensazione sociale. In Danimarca, Norvegia e Svezia l'estensione dei servizi di orientamento rivolti ai giovani in ogni distretto municipale rappresenta un'interessante versione radicale di questo modello di compensazione sociale. Nel caso danese i giovani sono contattati due volte l'anno fino al loro diciannovesimo anno di età, se non sono seguiti da altri servizi di orientamento. Questa modalità fortemente preventiva corre lungo la sottile linea che esiste tra il fornire una rete di sicurezza sociale per i più vulnerabili da una parte e un sistema di controllo sociale dall'altra. Da qui scaturisce uno scenario conflittuale di ruoli professionali. La compensazione sociale e il sistema di controllo sociale procedono "mano nella mano". Questa è una tipica caratteristica dell'orientamento nei Paesi Nordici, parte integrante di quello che è stato definito dai suoi avversari "lo Stato balia" ('Nanny State'), ma che è considerato come Welfare State nei Paesi Nordici.

### **3-D**

Si possono distinguere tre dimensioni dell'orientamento nei Paesi Nordici, che appare estendersi in tutte e tre le direzioni: lunghezza, larghezza e profondità. Con il concetto di istruzione permanente è giunto anche quello di orientamento permanente, vale a dire che ricorre durante le molteplici fasi dell'arco della vita, inclusa la terza età. Il concetto di orientamento permanente trova sostegno nella crescente domanda di interventi orientativi in molte sfere della vita: quanto l'orientamento dovrebbe addentrarsi nella terapia? Quanto un operatore di orientamento dovrebbe assumere un ruolo di mentore olistico? Fin dove, oltre allo

sviluppo di carriera, si dovrebbe estendere il campo delle tematiche: anoressia, suicidio? Ed infine, la profondità dell'orientamento: quanto dovrebbe scavare in profondità in termini psicologici? Quanto l'orientamento dovrebbe diventare intervento a carattere personale? Questi sono tutti interrogativi che i professionisti dell'orientamento dei Paesi Nordici stanno dibattendo per individuare la natura specifica dell'orientamento in una società moderna e complessa.

I Paesi Nordici hanno percorso diverse vie in termini di sviluppo di attività di orientamento professionale: il background professionale, il focus di interesse e lo scopo dell'orientamento differiscono, anche se nella maggior parte dei casi viene adottato un comune approccio Rogersiano centrato sul cliente. Oggigiorno la teoria e la pratica centrata sul cliente sono spesso integrate da un approccio costruttivista (Plant, 1997; Peavy, 1998; McMahon & Patton, 2006). Al contrario, il testing e il matching basati sull'approccio tratti e fattori non sono diffusi, tranne che nelle poche (ma in aumento) agenzie private di selezione e di *outplacement*.

### **Politiche dell'orientamento**

L'orientamento scolastico e professionale, oggi comunemente denominato orientamento professionale o sostegno allo sviluppo di carriera, gioca un ruolo fondamentale in società moderne come quelle dei Paesi Nordici. A questo riguardo, la modernità si è andata caratterizzando come “società della conoscenza”, “società ipercomplessa” e perfino “società del rischio”. Tali concetti rivelano condizioni sociali fluide e transitorie che sono parte integrante della modernità: tutte le società sono sotto pressione in termini di globalizzazione dell'economia, migrazione, indebolimento delle strutture sociali tradizionali, ecc. Le richieste conseguenti in termini di politiche scolastiche e di mercato del lavoro sono evidenti in concetti attuali quali la flessibilità e la mobilità. Se gli individui devono muoversi in questo contesto sempre mutevole, orientamento/counseling/ coaching si sposteranno dalla periferia al centro dell'istruzione e del lavoro in quanto gli individui devono gestire i propri percorsi personali di apprendimento, il loro personale sviluppo di carriera e il proprio portfolio di abilità e capacità personali in un ambiente educativo e lavorativo continuamente in movimento. Questo è l'apprendimento continuo: apprendimento formale, informale e non formale. L'orientamento permanente è parte integrante di questo sviluppo. Inizia nella scuola (per esempio, con i portfolio e con colloqui di orientamento con gli alunni) e continua con la certificazione dell'apprendimento precedente ('competenze reali', vedi [www.realkompetanse.no](http://www.realkompetanse.no)), fino al graduale ritiro nella Terza Età (Plant, 2000). Col mutare della società si verificano più frequentemente sconvolgimenti sul piano professionale e l'orientamento aiuta gli individui a gestire la propria carriera nella prospettiva dell'arco di vita (Plant, 2001). Questa in breve è la ragione del ruolo fondamentale dell'orientamento nella complessità del mondo moderno. Eppure, in molti paesi, inclusi molti dei Paesi Nordici, le politiche dell'orientamento sono formulate in istituzioni separate (tipicamente i Ministeri dell'Istruzione e i Ministeri del Lavoro, che emanano linee guida distinte), dove l'orientamento professionale è visto spesso come un'aggiunta alle politiche riguardanti l'istruzione e il mercato del lavoro, alle politiche sociali, industriali o economiche (cfr. Sultana & Watts, 2006).

### **Operatori e background professionale**

Gli operatori dell'orientamento in molte nazioni al di fuori dei Paesi Nordici sono spesso degli psicologi. Non è così nella maggior parte dei Paesi Nordici, a parte la Finlandia, dove gli specialisti dell'orientamento nel servizio pubblico per l'impiego sono noti proprio come Psicologi del lavoro (Arbetspsykologer). In molti altri casi nei Paesi Nordici il personale dell'orientamento si trova nelle istituzioni scolastiche (scuole, college, università), unendo ai ruoli di insegnamento quello dell'orientamento. Quindi esiste nella maggior parte dell'orientamento professionale nei Paesi Nordici un approccio pedagogico/formativo. Questo si verifica nell'orientamento “school-based” in Norvegia, Islanda, Finlandia, dove gli insegnanti hanno il doppio ruolo di insegnante e di orientatore. La Danimarca ha aderito a questo modello dal 1976 al 2004 quando sono state istituite nuove unità indipendenti intermunicipali di orientamento (Ungdommens Uddannelsesvejledning) e centri regionali di orientamento (Studievalg). E' ancora in corso il dibattito se questa sia stata realmente una scelta saggia e su quanto sia stato eventualmente perso, sia in termini di vicinanza e di disponibilità immediata di azione orientativa nelle scuole, sia in termini di qualità di istruzione professionale nelle scuole. La Svezia già negli anni settanta abbandonò il modello incentrato sulla figura dell'insegnante, che era conosciuto come “Insegnante per la Scelta di Carriera” (Yrkesvalslärare), in

favore di specialisti dell'orientamento presenti in ogni scuola, noti come Consiglieri Scolastici e Professionali (Studie- och Yrkesvägledare, SYV). La maggior parte degli insegnanti possiede un diploma post-laurea in orientamento (30-60 punti in ECTS), in alcuni casi, come per esempio in Islanda e in Svezia, ottenuto attraverso formazione a distanza IT. Alcuni settori del sistema di orientamento hanno, però, un personale costituito dai cosiddetti 'barefoot counsellors' ('consiglieri scalzi'), cioè personale con nessuna o scarsa qualificazione nell'orientamento professionale. Pochissimi sono i professionisti che possiedono un master in orientamento o un master nell'istruzione e solo una piccola élite ha svolto un dottorato specifico.

### **Collegamenti**

I collegamenti tra diversi settori del sistema di orientamento riflettono livelli diversi di impegno e intensità quali:

1. informazione (scambio di conoscenze sulle offerte di orientamento altrove);
2. cooperazione (lavorare insieme su specifici compiti);
3. coordinazione (allineare i diversi servizi);
4. integrazione (fondere i servizi).

Nei Paesi Nordici esistono pochi esempi di collegamento di cui al punto 4, mentre quelli relativi ai punti 1-2-3 sono più comuni. Nei termini di questa classificazione, l'ambizione degli organismi di coordinamento nazionale, come per esempio il R.U.E. e quello che è subentrato, il Forum Nazionale, operano a livello 1 e 2. A livello regionale, il personale e i sistemi di orientamento possono lavorare insieme coordinando gli sforzi (categoria 3), per esempio con l'organizzazione di fiere dell'orientamento o iniziative di collegamento fra i diversi settori del sistema dell'istruzione. Tali iniziative sono spesso sostenute da organismi regionali di coordinamento dell'orientamento, come per esempio la VFU, cioè la Commissione Regionale di Orientamento, in Danimarca, o i comitati Scuola-Lavoro (Partnerskap Skole-Arbeidsliv), in Norvegia. Nel caso danese, il gran numero di offerte di orientamento professionale in una varietà di ambiti rappresenta una sfida per tale coordinamento, specialmente nel settore dell'orientamento degli adulti. Nel migliore dei casi il gran numero di offerte di orientamento forma un sistema "patchwork", ma più spesso il quadro assomiglia a un puzzle con alcuni pezzi impossibili da collocare.

I collegamenti europei sono numerosi **come** la partecipazione ai progetti europei (Leonardo, Grundtvig, Equal, ecc.). Tali progetti puntano a favorire lo sviluppo e mirano a tematiche specifiche o a gruppi target. Alcuni sono rivolti alla comunità dell'orientamento nel suo insieme, con l'intento per esempio di aumentare i legami tra la pratica e la ricerca nell'orientamento (vedi [www.guidance-europe.org](http://www.guidance-europe.org)). Altri esempi sono: l'orientamento destinato a lavoratori a bassa retribuzione (Workplace Guidance, vedi [www.gla.ac.uk/wg](http://www.gla.ac.uk/wg)), l'orientamento per prevenire l'abbandono scolastico (Spiderweb, [www.ru.is/english/rannsoknir/spiderweb.asp](http://www.ru.is/english/rannsoknir/spiderweb.asp)), l'orientamento nella terza età (Third Age Guidance [www.gla.ac.uk/tag](http://www.gla.ac.uk/tag)); l'orientamento per profughi o lavoratori emigrati (Refugee Guidance, [www.gla.ac.uk/rg](http://www.gla.ac.uk/rg)); orientamento, appartenenza etnica e genere, vedi [www.celi.dk](http://www.celi.dk), o l'uso delle ICT nell'orientamento (EGA, [www.guidanceforum.net](http://www.guidanceforum.net)).

### **Conclusioni**

L'orientamento professionale è ampiamente diffuso nei Paesi Nordici. Ha una lunga storia iniziata fin da quando in Danimarca si affermò il testing psicométrico di ispirazione tedesca, nel 1880. In quel periodo l'orientamento vecchia maniera, in seno alla famiglia, divenne inadeguato con l'affermarsi dell'età industriale: il figlio non poteva più seguire le orme del padre nella professione, né la figlia poteva pensare di seguire le orme della madre. Dopo una lunga fase di orientamento direttivo psicométrico basato sui test, si passò, negli anni settanta, all'orientamento moderno centrato sul cliente (e in molti casi school-based). Così la maggior parte dei bisogni di orientamento è attualmente soddisfatta e molte offerte di orientamento sono disponibili in gran parte degli ambienti scolastici e lavorativi. L'orientamento dei giovani ha una solida base di lunga tradizione, mentre l'orientamento degli adulti è stato tradizionalmente rivolto ai disoccupati e a coloro che necessitano di reinserimento professionale. Si fa sempre più forte la consapevolezza che l'attuale forza lavoro necessita di un orientamento lungo tutto l'arco della vita, incluso l'orientamento nell'effettivo posto di lavoro (Plant, 2003; 2006). Quindi, per esempio, sia l'esperienza di orientamento per adulti svedese (Kunskapslyftet), che la Competence Reform norvegese (nota come Realkompetanse, cioè la validazione di qualifiche formali e non formali), il progetto Realkompetence danese, e, su una nota più poetica, The Joy of

Learning (Läringens Glädje, Finland) contengono tutti una componente fondamentale di orientamento degli adulti.

La professionalizzazione degli operatori di orientamento nei Paesi Nordici è disomogenea, va dall'Arbetspsykologer in Finlandia, passando attraverso il SYV-konsulenter svedese, specializzato con una laurea universitaria, fino a nessuna qualifica professionale, a parte quella derivante dall'essere insegnante o assistente sociale, per citare due tipiche figure professionali. L'orientamento nei Paesi Nordici non è una professione altamente regolata e non ci sono procedure di accreditamento o di certificazione che proteggano la professione: è un campo aperto e vario. Tuttavia l'idea di accreditamento viene sostenuta dall'associazione per l'orientamento, per esempio in Islanda.

Finora fra i Paesi Nordici soltanto la Danimarca ha avuto un Consiglio nazionale per l'orientamento scolastico e professionale, o una simile struttura nazionale per le politiche dell'orientamento, che è stata sostituita nel 2004 da un Forum Nazionale sull'orientamento intersettoriale. La vera essenza dell'orientamento consiste nell'interessare settori diversi e supportare le fasi di transizioni nella vita degli individui. Quindi l'orientamento è di fondamentale importanza nelle complesse società moderne dove la riflessività e la pianificazione della carriera sono di cruciale importanza, non solo per l'individuo ma per l'intera società. A questo riguardo l'orientamento nei Paesi Nordici è un esempio tipico della necessità di orientamento nelle complesse società moderne che ne esprimono il bisogno in termini di coaching e mentoring come meccanismo di supporto per mantenere la coesione sociale. Quindi i cambiamenti dell'orientamento sono andati di pari passo con i mutamenti della società. Non è un caso che per esempio attualmente si stiano sviluppando metodi basati sull'orientamento costruttivista (McMahon & Patton, 2006; Peavy, 2005; Plant, 1997) e filosofico, (Hansen, 2000) in contrasto con gli approcci tratti e fattori ispirati al testing: il testing è, ed era basato, sull'idea che è possibile prevedere un match fra persona e ambiente. Questo ha poco senso in un mutevole e versatile mondo del lavoro e in una società che si modifica rapidamente. Gli attuali approcci costruttivisti e filosofici, d'altra parte, riflettono l'esigenza di ogni individuo di dare un senso alla propria vita in una condizione di fluidità e instabilità. Oggi lo sviluppo di carriera è quindi molto più simile ad una narrazione, una storia personale, da raccontare e riaccontare di nuovo in una prospettiva che interessa la vita dell'individuo nelle sue tre dimensioni: lunghezza, larghezza e profondità. Questa è la base dell'orientamento tridimensionale.

## Bibliografia

- Hansen, F.T. (2000). *Den sokratiske dialoggruppe - et værktøj for værdiafklaring* (The Socratic Dialogue Group - A Tool for Value Clarification). Copenhagen: Gyldendal.
- McMahon, M. & Patton, W. Eds (2006). *Career Counselling. Constructivist Approaches*. London: Routledge.
- Peavy, R.V. (1998). *Konstruktivistisk vejledning. Teori og metode*. (Constructivist Guidance. Theory and Method). Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Peavy, R.V. (2005). *At skabe mening. Den sociodynamiske samtale* (SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making). Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Plant, P. (1996). *Fodfæste. Dansk uddannelses- og erhvervsvejledning, 1886-1996* (Foothold: Danish careers guidance, 1886-1996). Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Plant, P. (1997). *Konstruktivistisk vejledning* (in) *Uddannelse 10/97*. Copenhagen: Undervisningsministeriet. Retrieved 1 April 2006 from: <http://udd.uvm.dk/199710/dec977.htm?menuid=4515>
- Plant, P. (2000a). *Geronto vejledning* (Geronto Guidance) (in) *RUE-REVUE 3, 2000, pp. 3-6*. Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Plant, P. (2000b). *Individual careers: Individual learning and guidance* (in) *Educational and Vocational Guidance Bulletin, 64/2000, pp. 22-31*. Berlin: IAEVG.
- Plant, P. (2001). *Livsbred vejledning* (Lifewide Guidance) (in) *RUE-REVUE 2, 2001, pp. 8-11*. Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Plant, P. (2003). *Vejledning på arbejdspladsen: Vejledningshjørner* (Guidance in workplace: Guidance corners) (in) *RUE-REVUE 1, 2003, pp. 10-12*. Copenhagen: Raadet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Plant, P. (2005). *National Fora for Guidance: The Danish Case*. Copenhagen: Ministry of Education.

Plant, P. (2006). *On the Shopfloor: Guidance in the Workplace* (in) International Career Guidance Handbook. Sydney: (in press).

Sultana, R.G. & Watts, A.G. (2006). *Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges*. Bruxelles: European Commission (ref. CE-V/1-06-001-EN-C). Retrieved 24 March 2006 from: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/pub\\_empl\\_services\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pub_empl_services_en.htm)

## **Orientamento professionale nei servizi pubblici europei per l'impiego**

*Il Professor Ronald Sultana (Malta) e il Professor Tony Watts (UK) hanno recentemente completato uno studio per la Commissione Europea dell'orientamento professionale sui servizi per l'impiego pubblici in tutta Europa. Sono riportati di seguito i principali risultati.*

In numerosi paesi, molti dei principali servizi di orientamento professionale sono collocati all'interno dei Public Employment Services (PES). Questo è particolarmente vero per gli adulti, ma in alcuni casi vale anche per i giovani. In molti paesi vengono investite ingenti risorse pubbliche per questi servizi, che di conseguenza hanno una significativa influenza sulla natura e la portata dei servizi orientativi offerti ai cittadini. Tuttavia la collocazione dell'orientamento professionale all'interno dei PES è sempre stata in qualche modo problematica, per due motivi:

- uno è relativo alla tensione che si crea fra la tendenza dell'orientamento professionale a dare enfasi agli obiettivi a più lungo termine e alla formazione permanente e le pressioni sui PES perché si concentrino su obiettivi a breve termine, cercando di facilitare l'inserimento dei disoccupati (e perciò non più bisognosi dal sussidio) nel più breve tempo possibile.
- il secondo è relativo alla tensione fra le attività orientative dei PES e le loro funzioni di tutela e di controllo riguardo alle risorse pubbliche.

La relazione tra l'orientamento professionale e i servizi pubblici per l'impiego è quindi una questione di significativo interesse politico. Un'opportunità di esplorare questa relazione all'interno di una prospettiva internazionale è stata offerta recentemente da uno studio realizzato per la Commissione Europea, che interessa i 25 stati membri dell'Unione Europea più l'Islanda, la Norvegia e la Svizzera. Si articola in tre parti: una rassegna della letteratura, un sondaggio con questionario e un sopralluogo in 7 paesi. L'orientamento professionale offerto all'interno dei PES viene esaminato secondo tre categorie:

\*Elementi di orientamento professionale inerenti servizi personalizzati per l'impiego rivolti a clienti disoccupati: tali elementi includono la costruzione della relazione, la valutazione diagnostica, il

fornire suggerimenti occupazionali/formativi e la pianificazione dell'azione.

- Servizi specializzati di orientamento professionale. Alcuni PES li offrono, altri no.
- Altre attività, soprattutto di informazione sulla professione e sul mercato del lavoro e servizi per gli studenti. La portata e la natura di questi servizi variano considerevolmente da un paese all'altro.

*Sono emerse fondamentalmente quattro tendenze:*

- l'erogazione di servizi self-service, sia mediante l'uso delle ICT (Tecnologie dell'informazione e della comunicazione) sia mediante riorganizzazione dello spazio di fornitura del servizio;
- l'organizzazione per livelli del servizio individuandone diversi gradi (autonomo, assistito per breve tempo dal personale e di auto-gestione) per le diverse categorie di clienti;
- la decentralizzazione dei servizi (anche se con alcuni provvedimenti in direzione opposta in modo da determinare una maggiore coesione nazionale).
- l'outsourcing dei servizi.

Le tematiche individuate risultano le seguenti:

- garanzia della qualità e misurazione dell'impatto;
- le tensioni legate ai ruoli, per esempio tra i servizi rivolti ai clienti e le pressioni dell'organizzazione per ottenere particolari risultati (in particolare il rapido inserimento lavorativo);
- l'esigenza di portare in primo piano con maggior decisione l'identità di orientamento professionale all'interno dei PES;
- la necessità di chiarire il ruolo dei PES riguardo alle strategie nazionali di formazione permanente.

Il rapporto (Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges by R.G. Sultana and A.G. Watts) è pubblicato dalla Commissione Europea (ref. CE-V/1-06-001-EN-C). Può essere ordinato nel sito

[cora.dewulf@cec.eu.int](mailto:cora.dewulf@cec.eu.int) o  
[corinne.couez@cec.eu.int](mailto:corinne.couez@cec.eu.int). Scaricabile da  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/pub\\_empl\\_services\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pub_empl_services_en.htm)

## Recensioni

**McMahon. M. & Patton, W. (2006). *Career Counselling: Constructivist approaches*.**

**Abingdon: Routledge. ISBN: 0415385636**

Gli approcci costruttivisti vedono la carriera come un concetto olistico in cui il lavoro e la vita personale sono intrecciati: gli individui sono gli esperti della propria vita e sono parte attiva nel costruire la propria carriera. Questo libro esauriente

- offre un background teorico al costruttivismo;
- delinea una serie di approcci costruttivisti per il counselling professionale;
- fornisce esempi pratici dell'applicazione del costruttivismo.

I costruttivisti pensano che la realtà sia una costruzione, o piuttosto che ognuno di noi abbia costrutti diversi. Ciò ha profonde implicazioni per l'orientamento professionale e il counselling: la pratica dell'orientamento professionale deve spostarsi dalla sua visione positivista del mondo, con la sua quantità di test, con il counselor come esperto e il cliente come soggetto passivo e passare ad approcci costruttivisti più olistici. Questo è l'argomento che questo importante libro prende in esame. E' una lettura essenziale, illuminante e altamente stimolante. Gli autori dei contributi, che provengono da tutte le parti del mondo, dall'Australia alla Finlandia, sono membri eminenti dell'IAEVG, tra cui: Mary McMahon, Wendy Patton, Mark Watson, Nancy Arthur, Hazel Reid, Norman Amundson, Kobus Maree, Maisa Molepo, Elizabeth Grant, Joseph Johnston, Judi Miller, Timo Spangar, Polly Parker, and Heidi Viljamaa.

## **Congresso Latino-americano sulla Formazione dei Counselor, Luglio 25-28, 2006 Venezuela**

Sito web della Congresso: [http://www.geocities.com/congresso\\_venezuela/Orientacion.html](http://www.geocities.com/congresso_venezuela/Orientacion.html).

## **Convegno Internazionale IAEVG, Agosto 23-25, 2006, Copenhagen, Danimarca "Lo scambio: l'orientamento in transizione"**

Il concetto di "scambio" esiste nell'arte (combinazione di musiche), nel cibo (la combinazione di varie cucine) e in altri fenomeni culturali come il linguaggio, la provenienza etnica e il genere. In una società globale le culture si mescolano e si attraversano l'un l'altra. Nell'orientamento professionale e nello sviluppo professionale, i fenomeni di scambio e di influenza reciproca assumono pluralità di forme; l'orientamento deve affrontare la sfida di diventare sempre più:

- cross-culturale: attraverso le barriere culturali, multiculturale
- cross-nazionale; attraverso i confini nazionali
- cross-mediatico: attraverso i diversi media, incluso varie forme di ICT
- cross-clusivo: attraverso l'inclusione/esclusione sociale in termini di genere, etnicità ed età
- cross-metodologico: attraverso e oltre i metodi di orientamento già definiti
- cross-teoretico: attraverso e oltre gli attuali metodi impiegati nell'orientamento e le teorie sullo sviluppo professionale.

La Conferenza Internazionale IAEVG (Copenhagen, Danimarca 23-25 agosto 2006) avrà luogo sulle rive dell'Öresund, la distesa d'acqua che collega la Danimarca con la Svezia. Due giorni, il primo ed il terzo, verranno dedicati ai temi principali ed ai *workshop* in Copenhagen; il secondo giorno sarà dedicato alle

visite di studio ai centri di orientamento professionale, dove si potranno visionare i progetti, le attività e l'HRD svolte in entrambi i paesi. L'evento è focalizzato sullo scambio nell'orientamento.

Sito web del Convegno: <http://www.iaevgconference2006.dk>

## **Convegno Internazionale IAEVG, Settembre 4-6, 2007, Padova, Italia**

### ***'Orientamento e Diversità: Ricerca e Applicazioni'***

Il tema 'Orientamento e Diversità' riguarderà riflessioni teoriche, studi comparati, modelli di ricerca e concrete pratiche di orientamento su come integrare e gestire la diversità nell'orientamento scolastico e professionale. I principali argomenti sono quattro: le realtà della diversità, le sfide per le pratiche di orientamento, le sfide per i sistemi d'impiego, la diversità ed i nuovi paradigmi nello sviluppo della teoria, della pratica e della formazione nell'orientamento.

Lingue previste per il convegno: italiano, inglese, spagnolo e francese qualora si raggiunga un sufficiente numero di partecipanti.

Consegna dei lavori: entro il 1° dicembre, 2006.

Il Convegno internazionale IAEVG 2007 includerà l'assemblea generale IAEVG. L'evento è organizzato dalla Società Italiana di Orientamento (SIO) e dall'Università di Padova.

E-mail: [salvatoresoresi.iaevg2007@unipd.it](mailto:salvatoresoresi.iaevg2007@unipd.it)

## **Convegno Internazionale, 18-20 Settembre 2008, Buenos Aires, Argentina**

### **“The Role of Guidance in Achieving Social Ecology and Ecological Economy”**

#### ***'Il Ruolo dell'Orientamento ai fini dell'Ecologia Sociale e dell'Economia Ecologica'***

Sito web del convegno: [www.archipielago.org.ar](http://www.archipielago.org.ar) oppure contattare [alopezal@salvador.edu.ar](mailto:alopezal@salvador.edu.ar) oppure [info@fundovo.com.ar](mailto:info@fundovo.com.ar)

---

## **Contatti per i membri:**

**Amministrazione IAEVG**, Ottawa: [membership@iaevg.org](mailto:membership@iaevg.org)

**Tesoriere IAEVG**: Lyn Barham, 7 Lansdown Crescent, Bath, BA1 5EX, England, [lynbarham@easynet.co.uk](mailto:lynbarham@easynet.co.uk) .

**Segretario Generale IAEVG**: Linda Taylor, Connexions South London, Canius House, 1 Scarbrook Road, Croydon, Surrey CRO 1SQ England, [lindataylor@connexions.south-london.org.uk](mailto:lindataylor@connexions.south-london.org.uk) o fax + 44 (0)20 8929 4763.

**Visita i seguenti siti internet:** [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org) e [www.crcscanada.org](http://www.crcscanada.org)

---

## **IAEVG NOTIZIARIO**

Direttore responsabile: **Dr. Peter Plant**, Vicepresidente IAEVG, Danimarca [pepl@dpu.dk](mailto:pepl@dpu.dk)

Traduzione in lingua francese: **Jean-Luc Brun**, Francia [jlubrun@infonie.fr](mailto:jlubrun@infonie.fr)

Traduzione in lingua tedesca: **Rainer Thiel**, Germania [Ra.t@gmx.de](mailto:Ra.t@gmx.de)

Traduzione in lingua spagnola: **Paula Ferrer**, Spagna [pferrer@edu.uned.es](mailto:pferrer@edu.uned.es)

Traduzione in lingua italiana: **Annamaria Di Fabio**, Italia [adifabio@psico.unifi.it](mailto:adifabio@psico.unifi.it)