

**SUPSI**

# **SIGNIFICATI E VALORI DEL LAVORO DEGLI ALLIEVI DEL IV COP**



**LAVORO DI DIPLOMA DI  
LARA CUCINOTTA**

**MAS IN PEDAGOGIA E DIDATTICA SPECIALE**

**ANNO ACCADEMICO 2019/2020**

**RELATORE NICOLA RUDELLI**

Immagine di copertina: Ringrazio l'ex allievo A.M. per avermi concesso la possibilità di pubblicare il suo concetto di lavoro.

*Grazie a tutti i docenti e agli allievi del IV Ciclo di Orientamento e alle direzioni della Scuola Speciale del Canton Ticino, perché hanno reso possibile questo lavoro di ricerca.*

*Grazie a Nicola Rudelli, che mi ha guidato nella stesura dell'intero documento con grande disponibilità e professionalità.*

*Grazie alla mia famiglia, per aver saputo attendere con pazienza e comprensione il raggiungimento di questo traguardo.*

*Grazie a Michela e Marilena per aver seguito con interesse il mio percorso formativo.*

*Grazie a tutti i miei compagni di Mas e a Chiara, Laura e Roberta per essere riusciti a rendere questo viaggio ancor più piacevole.*



# **Abstract**

La ricerca esplora le costruzioni del concetto di lavoro e i valori professionali di 63 allievi del IV Ciclo di Orientamento Pratico e Professionale (COP) del Canton Ticino e analizza le relazioni di queste due variabili a fattori individuali e ambientali, quali il sentimento di autostima, il genere, la residenza alla nascita e l'ambiente lavorativo, protetto e non, in cui gli allievi hanno svolto più giorni di stage.

L'approccio utilizzato per l'indagine consiste in una ricerca empirica quali-quantitativa.

Per la raccolta dei dati è stato costruito uno strumento costituito da: una scheda destinata ai docenti per la registrazione dei dati biografici degli allievi e un foglio test per la raccolta delle definizioni del concetto di lavoro, la misurazione del sentimento di autostima globale e la registrazione dei valori professionali degli allievi.

Dalle analisi emerge che gli allievi del IV COP individuano nel lavoro principalmente vantaggi economici e psicologici, sono orientati a lavori creativi ed esprimono un sentimento di autostima globale con punteggi che si situano nel range di normalità.

In linea con le nuove prospettive teoriche nell'ambito dell'orientamento, il lavoro di ricerca vuole porre l'accento su come la riflessione sui significati e sui valori professionali con gli allievi del IV Ciclo di Orientamento possa rappresentare un ulteriore strumento di aiuto per la costruzione di un'identità, potenzialmente capace di affrontare le sfide del mercato del lavoro attuale.

## **Parole Chiave**

Rappresentazione del concetto di lavoro, valori professionali, sentimento di autostima globale, orientamento professionale, adolescenti, bisogni educativi speciali.



# Sommario

<b>1. Introduzione</b>	<b>1</b>
<b>2. Quadro teorico e interrogativo di ricerca</b>	<b>3</b>
2.1 Il contesto di ricerca.....	4
2.2 Le rappresentazioni del lavoro.....	5
2.3 I valori professionali.....	5
2.4 Le rappresentazioni e i valori professionali degli adolescenti.....	6
2.5 Le rappresentazioni del lavoro e i valori professionali delle persone con disabilità intellettiva.....	8
2.6 Il sentimento di autostima.....	9
2.7 Interrogativo e obiettivi di ricerca.....	10
<b>3. Quadro metodologico</b>	<b>12</b>
3.1 La ricerca.....	12
3.1.1 Contatti e avvio del progetto di ricerca	12
3.2 Gli strumenti per la raccolta dei dati.....	12
3.2.1 Procedura di validazione sociale dello strumento di raccolta dati	13
3.2.2 Descrizione delle diverse parti dello strumento di raccolta dati	13
3.3 Partecipanti.....	14
3.4 Raccolta dati.....	14
3.4.1 Misurazione del concetto di lavoro	14
3.4.2 Misurazione del sentimento di autostima globale	15
3.4.3 Misurazione dei valori professionali	15
3.5 Analisi dei dati.....	16
<b>4. Risultati</b>	<b>18</b>
4.1 Le rappresentazioni del lavoro e i valori professionali: risultati del gruppo totale degli allievi di IV COP.....	18
4.1.1 Le definizioni del concetto di lavoro	18
4.1.2 I valori professionali	20
4.2 Differenze associate al genere.....	21
4.2.1 Le definizioni del concetto di lavoro	21
4.2.2 I valori professionali	22
4.3 Differenze tra nati e immigrati in Svizzera.....	24
4.3.1 Le definizioni del concetto di lavoro	24
4.3.2 I valori professionali	25
4.4 Differenze in base al luogo di stage.....	27
4.4.1 Le definizioni del concetto di lavoro	27
4.4.2 I valori professionali	28
4.5 Il sentimento di autostima globale degli allievi del IV COP pratico e professionale.....	30
4.5.1 Autostima: differenze di genere, di residenza alla nascita e di luogo di stage	30
4.5.2 Autostima e valori professionali	31

<b>5. Discussione dei risultati</b>	<b>33</b>
5.1 Interpretazione dei risultati .....	33
5.2 Limiti.....	37
<b>6. Conclusione e riflessioni personali</b>	<b>38</b>
<b>Bibliografia e Sitografia</b>	<b>40</b>
<b>Allegati</b>	<b>45</b>
Allegato 1: Lettera di autorizzazione al progetto di ricerca.....	46
Allegato 2: Lettera informativa e di autorizzazione alla ricerca.....	47
Allegato 3: Esempio di risposta di un allievo in fase di validazione sociale del test.....	48
Allegato 4: Formulario a cura del docente.....	49
Allegato 5: Foglio Test a cura dell'allievo.....	52
Allegato 6: Esempi di definizione del concetto di lavoro degli allievi del IV COP.....	69

## **Indice delle Tabelle**

Tabella 1, 4.1.1: Riassuntivo delle definizioni sul lavoro nel gruppo totale degli allievi del IV COP.....	18
Tabella 2, 4.1.2: Riassuntivo dati dei valori professionali nel gruppo totale degli allievi del IV COP.....	20
Tabella 3, 4.2.1: Riassuntivo delle definizioni sul lavoro nei gruppi divisi per genere.....	21
Tabella 4, 4.2.2: Riassuntivo dati dei valori professionali nei gruppi divisi per genere.....	22
Tabella 5, 4.3.1: Differenze tra nati in Svizzera e immigrati in Svizzera nella definizione del lavoro.....	24
Tabella 6, 4.3.2: Riassuntivo dati dei valori professionali: differenze tra nati in Svizzera e immigrati in Svizzera.....	25
Tabella 7, 4.4.1: Riassuntivo delle definizioni sul lavoro: differenze in base al luogo di stage.....	27
Tabella 8, 4.4.2: Riassuntivo dati dei valori professionali: differenze in base al luogo di stage.....	28
Tabella 9, 4.5.1: Riassuntivo dati del sentimento di autostima globale negli allievi del IV COP.....	30
Tabella 10, 4.5.2: Correlazione tra il livello di autostima e i valori professionali degli allievi del IV COP.....	31



*D'una città non godi le sette o le settantasette meraviglie,  
ma la risposta che dà a una tua domanda.*

*O la domanda che ti pone obbligandoti a rispondere...*

*(I. Calvino)*



# 1. Introduzione

Da due anni insegno come docente in una classe di IV Ciclo di Orientamento Pratico-Professionale (COP) presso la Fondazione Sant'Angelo di Loverciano. Il passaggio all'insegnamento in una classe di Scuola Speciale con allievi adolescenti, che vivono il momento delicato della loro vita di transizione tra il mondo scolastico e quello lavorativo, mi ha portato ad affrontare interrogativi che mi hanno spinto ad approfondire le tematiche legate all'orientamento. Ho quindi scelto di svolgere questa ricerca per migliorare la mia pratica lavorativa e per conoscere meglio gli attori e le istituzioni territoriali che si occupano di questo tema.

Il lavoro rappresenta un punto di collegamento con la società; l'ingresso al mondo del lavoro segna un passaggio, spesso non privo di criticità, verso l'adulità. In questa fase importante di transizione, "i docenti si ritrovano a svolgere spesso un lavoro di mediazione fra ambizioni troppo elevate o irrealizzabili e realtà" (Delcò, 2017, p. 22).

Quando la scuola si assume il compito di occuparsi dell'inserimento lavorativo, non si occupa di mandare semplicemente una persona a lavorare ma di costruire un'identità (Canevaro, 2002, ¶ 12).

La sfida del docente che si occupa di orientare ragazzi con bisogni educativi speciali, insieme alla famiglia e ad altri attori, diventa quella di offrire le occasioni perché l'identità dei propri allievi possa costruirsi e consolidarsi, senza illusioni, in un mercato del lavoro precario e mutevole dove, oltre al *sapere* e al *saper fare* viene sempre più richiesto *saper essere*.

Secondo Soresi, nell'orientamento verso il mercato del lavoro attuale, la logica classica del *matching paradigm*, ossia associare *la persona giusta al posto giusto*, "si sta dimostrando debole" (Soresi, 2008, p. 296) perché non più in grado di rispondere alla precarietà emergente. Soresi individua due approcci teorici capaci di far fronte alle sfide del mercato attuale, a vantaggio dell'inclusione lavorativa: la *prospettiva sociocognitiva*, che "enfattizza i processi di apprendimento centrati sulla scelta professionale" (Soresi, 2008, p. 298) e il *Life Design* (Savickas et al. 2009), che ricorre "a procedure qualitative e narrative nell'orientamento" e pone l'accento "sull'attribuzione di sensi e significati" nel processo della costruzione di un'identità professionale (p. 301).

In quest'ottica, conoscere le rappresentazioni del lavoro permette di costruire un progetto aderente alle idee e ai valori della persona (Ferrari, Nota & Soresi, 2008).

Cosa rappresenta il lavoro per i giovani con bisogni educativi speciali?

Molti ricercatori sono concordi nell'affermare che il modo in cui i giovani comprendono e

costruiscono il concetto di lavoro è ancora un tema poco esplorato in ricerca (Ferrari et al. 2009).

Per il mio lavoro di ricerca ho quindi deciso di indagare, con un metodo qualitativo-quantitativo, quali siano le rappresentazioni del lavoro e i valori professionali degli allievi frequentanti il IV Ciclo Pratico-Professionale delle scuole speciali del Canton Ticino e di scoprire se, e in che modo, queste due variabili si relazionano ad alcuni fattori, quali il genere, la residenza alla nascita e il sentimento di autostima.

Dopo aver descritto il contesto e gli obiettivi generali di ricerca, nel capitolo successivo sarà presentato il quadro teorico di riferimento scelto, relativo ai temi della ricerca, e verranno esposti gli interrogativi e le ipotesi del presente lavoro. Nel terzo capitolo, saranno descritte le modalità in cui è stata progettata la ricerca, evidenziando i materiali utilizzati, il setting, gli attori coinvolti, i passi intrapresi per la raccolta dati, le metodologie e gli strumenti utilizzati per analizzare i dati. Nel quarto e nel quinto capitolo, i risultati della ricerca verranno presentati, discussi in relazione alle domande di ricerca iniziali e confrontati con la letteratura scientifica di riferimento. Il sesto capitolo riassumerà il lavoro svolto, concludendosi con delle considerazioni personali sul senso di un lavoro di riflessione sulle rappresentazioni e i valori del lavoro con gli allievi del IV Ciclo di Orientamento.

## 2. Quadro teorico e interrogativo di ricerca

Il quadro teorico di questa ricerca prende come riferimento alcuni studi scientifici sulla rappresentazione e la costruzione del concetto di lavoro nei giovani in transizione dal mondo della scuola a quello professionale e negli adulti con disabilità intellettiva, condotti da Chaves et al. (2004) e Ferrari et al. (2008, 2009). Si tratta di ricercatori molto rilevanti a livello mondiale nel campo dell'orientamento scolastico e professionale e della psicologia positiva per l'orientamento e il lavoro. Le prospettive teoriche adottate nelle loro ricerche sono la *teoria sociale cognitiva della carriera* (SCCT) (Lent, Brown & Hackett, 2000), che si ispira alla teoria cognitiva sociale (Bandura, 1986), e l'approccio *Life Design* (LD), basato sulle teorie di Savickas e collaboratori (2009).

Come sostiene Soresi (2007), la SCCT “enfatica i processi di apprendimento centrati sulla scelta professionale” (p. 298), dove “le persone diventano sia prodotti che produttori del loro ambiente” e riconosce l'importanza delle differenze individuali (indicate come input della persona in SCCT), come le predisposizioni personali (ad esempio, l'autostima e il genere) nell'influenzare le convinzioni di autoefficacia di una persona, le aspettative di risultato e, quindi, anche il suo comportamento.

Nell'ambito del LD, gli individui sono considerati i principali costruttori dei propri percorsi professionali e di vita. Facendo capo alla loro storia, “attraverso un ragionamento di tipo autobiografico” e un lavoro di riflessione sulla propria identità (Soresi, 2007, p. 300), l'approccio LD si concentra sui significati che le persone attribuiscono a ciò a cui si affacciano o alle esperienze vissute (Savickas et al., 2009).

Alla luce di queste teorie, il presente lavoro si propone di indagare l'influenza di alcuni aspetti individuali e ambientali sulla costruzione del concetto di lavoro e sul sistema valoriale degli allievi del IV COP Pratico e Professionale.

Dopo aver descritto il contesto di ricerca, in questo paragrafo definirò brevemente i concetti di rappresentazione del lavoro, di valori professionali e di sentimento di autostima e presenterò alcuni fra i risultati più significativi emersi dalla rassegna della letteratura scientifica sul lavoro, che coinvolgono questi elementi e che hanno concentrato la loro attenzione principalmente su due gruppi di persone: gli adolescenti e le persone con disabilità giovani e adulte.

## 2.1 Il contesto di ricerca

In Canton Ticino, al termine dell'obbligo scolastico, la scolarizzazione speciale prevede la possibilità di frequentare un IV Ciclo di Orientamento. “Di regola la scuola dell'obbligo termina all'età di 15 anni, nelle scuole speciali il passaggio al IV ciclo avviene invece verso i 16 anni” (Delcò, 2017, p. 21).

Così come descritto nel sito dell'Istituto delle Scuole Speciali Cantionali del Sottoceneri (<https://www4.ti.ch/decs/ds/sps/isst/la-nostra-scuola/listituto/>), le possibilità per i giovani che intraprendono il IV Ciclo di Orientamento (COP) sono le seguenti:

- *Ciclo di Orientamento Professionale*: per gli allievi che, si presume, possano accedere al mondo lavorativo non assistito e che presentino sufficienti risorse cognitive e un comportamento adeguato; che siano autonomi negli spostamenti e dimostrino di essere motivati ad affrontare il mondo del lavoro.
- *Ciclo di Orientamento Pratico*: per gli allievi con bisogni educativi più marcati rispetto al primo gruppo e/o con fragilità socio-affettive, per i quali si prevede la necessità che siano seguiti da educatori anche dopo il termine della scolarità. Alle dimissioni, essi hanno la possibilità di essere inseriti in un laboratorio protetto<sup>1</sup> per iniziare un percorso lavorativo, con o senza formazione. Ciò non esclude che, a dipendenza della loro evoluzione, essi passino in un secondo momento a un'azienda non protetta pubblica o privata e che possano anche intraprendere una formazione.
- *Ciclo di Orientamento Protetto*: destinato agli allievi con difficoltà importanti, per i quali è necessario un progetto educativo mirato allo sviluppo delle autonomie, del ritmo di lavoro, al rafforzamento delle competenze sociali e comunicative e al mantenimento degli apprendimenti di base. Alle dimissioni, gli allievi potranno proseguire il proprio progetto di vita in un centro diurno o in un laboratorio protetto.

Nel Cantone Ticino esistono attualmente undici classi COP: sei classi di Scuola Speciale Cantonale (SSC) nel Sopraceneri, quattro classi di SSC nel Sottoceneri e due classi private, una ad orientamento pratico-professionale e un'altra ad orientamento protetto, inserite all'interno della

---

<sup>1</sup> Repubblica e Cantone Ticino. (n.d.). Catalogo dei servizi e delle prestazioni. Laboratorio. Disponibile in [https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UI/PDF/Invalidi/Invalidi\\_adulti-Laboratorio.pdf](https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UI/PDF/Invalidi/Invalidi_adulti-Laboratorio.pdf)

Scuola Speciale della Fondazione Sant'Angelo di Loverciano. Gli allievi che hanno frequentato le classi COP del Canton Ticino nel corso dell'anno scolastico 2019/2020 sono stati all'incirca 80.

Nei COP le attività scolastiche sono volte: a mantenere le competenze di base acquisite e ad aggiungerne di nuove finalizzate a rispondere al meglio alle esigenze di lavoro; a migliorare le capacità sociali e relazionali e a far conoscere le regole del mondo del lavoro e i differenti settori professionali a cui gli allievi potrebbero avere accesso. A ciò, si aggiungono esperienze di stage collettivi e individuali, che hanno l'obiettivo di allenare i giovani al lavoro, potenziando le abilità trasversali utili ad esso, e di far conoscere loro nuovi ambienti lavorativi e nuove professioni.

Alla dimissione del ciclo di orientamento, gli allievi possono iniziare un apprendistato in formazione biennale di base; svolgere un ulteriore anno di preformazione all'interno di un centro di formazione; entrare nel mondo del lavoro senza formazione, ma con la mediazione di un educatore, oppure lavorare all'interno di una struttura protetta.

## **2.2 Le rappresentazioni del lavoro**

Le rappresentazioni del lavoro costituiscono l'insieme delle percezioni, delle elaborazioni e delle costruzioni di significato del concetto di lavoro degli individui. La vita professionale delle persone può essere altamente condizionata dalle idee che esse nutrono circa il lavoro (Ferrari et al., 2008).

Uno dei contributi pionieristici che ha cercato di descrivere il termine "lavoro" è lo studio del gruppo di ricerca *Meaning of Working Resesarch Team* (MOW, 1987), che a metà degli anni Ottanta si è occupato di indagare l'importanza del lavoro nella vita delle persone in otto paesi: Stati Uniti, Germania, Israele, Jugoslavia, Giappone, Israele, Belgio, Olanda e Inghilterra. Questi studi si sono però concentrati solo sulla rappresentazione del lavoro degli adulti.

Solo di recente, i ricercatori hanno iniziato ad esplorare il concetto di lavoro dei giovani (Ferrari et al., 2009). Sono infatti pochi gli studi che si occupano di indagare la rappresentazione del lavoro nei giovani e ancora di meno quelli che registrano l'idea di lavoro delle persone, giovani e/o adulte, con disabilità.

## **2.3 I valori professionali**

Il sistema di valori di ciascun individuo, insieme alle rappresentazioni e ai significati, si costruisce all'interno di una struttura in cui le caratteristiche individuali si relazionano costantemente con fattori sociali, mutando nel tempo.

“I valori rappresentano una dimensione saliente che sottende e sostiene le scelte dell’individuo. Sono elaborati socialmente e rappresentano degli obiettivi che orientano il giudizio e la scelta tra le diverse alternative possibili in un determinato contesto socio-culturale” (Isfol, 2007, p. 16).

Inoltre, essi fungono da nord psicologico tra sé e gli altri, soddisfacendo i bisogni di autostima, di adattamento e di soddisfazione personale (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Calegari e Massimini (1976) sostengono che le persone non sono sempre consapevoli dei valori che stanno alla base delle loro azioni.

Di Nuovo (2008, pp. 17-18) distingue i valori *intrinseci*, “relativi al raggiungimento di stati psicologici e sociali persistenti”, da quelli *estrinseci*, “ossia scopi individuali e relativi ad un tempo e ad uno spazio determinati”.

Alcuni studi hanno rilevato delle lievi differenze di valori tra il genere maschile, orientato verso valori estrinseci, e quello femminile, più propenso per i valori intrinseci. Tali differenze diminuirebbero al diminuire delle barriere di genere alle opportunità lavorative. Tuttavia, non risulta ancora chiaro “in quale momento dello sviluppo avvenga tale differenziazione” (Konrad et al, 2000, come citato da Di Nuovo & Magnano, 2013, p. 34).

Secondo i dati sperimentali riportati da Polàcek (1977), nel corso dello sviluppo si assiste ad un’evoluzione dai valori estrinseci a quelli intrinseci. Quando però i valori intrinseci non possono essere appagati, la persona, sebbene abbia compiuto anche un passaggio di maturità in termini di valori, si ritrova costretta a tornare a valori estrinseci. Questi ultimi, inoltre, rimangono predominanti “in certi ceti sociali o in persone legate alla *concretezza*”, ancorati “alle opportunità offerte dal contesto, piuttosto che alle aspirazioni ideali” (Di Nuovo, Magnano & Paolillo, 2013, p. 31).

## **2.4 Le rappresentazioni e i valori professionali degli adolescenti**

Le idee, i valori e le decisioni lavorative sono influenzate dalle rappresentazioni del lavoro che i giovani costruiscono (Ferrari et al., 2009).

In generale, quasi tutti gli studi riportano che gli adolescenti concepiscono il lavoro come un mezzo per guadagnare e non come mezzo di espressione di sé nel mondo del lavoro. Ne è un esempio l’analisi delle rappresentazioni del lavoro sui giovani delle aree urbane di alcune città degli Stati Uniti effettuata da Chaves et al. (2004). I ricercatori hanno analizzato il concetto di lavoro tra gli studenti delle scuole superiori urbane di 9° grado, corrispondente alla IV media della scuola



ticinese. I 60 adolescenti intervistati hanno descritto il lavoro principalmente come una necessità piuttosto che come un luogo di espressione e realizzazione di sé (Chaves et al., 2004).

Come riportano Ferrari et al. (2009), anche Sinisalo (2004), che ha condotto uno studio longitudinale confrontando tre coorti di adolescenti finlandesi in tre anni differenti, è giunto agli stessi risultati di Chaves et al. (2004), individuando nella rappresentazione del lavoro dei ragazzi anche delle differenze di genere. Rispetto ai ragazzi, le ragazze maggiormente motivate allo studio attribuivano al lavoro vantaggi intrinseci.

Anche lo studio condotto da Ferrari et al. (2009) su un campione di 467 adolescenti delle scuole superiori del Nord-Est italiano ha confermato i risultati degli studi citati sopra. Circa il 70% degli adolescenti ha dichiarato che il lavoro è utile per ottenere vantaggi economici. Inoltre i ragazzi intervistati hanno attribuito maggior valore al guadagno, a differenza delle ragazze, più inclini a rappresentare il lavoro come fonte di vantaggi psicologici (Ferrari et al., 2009).

Interessante è il risultato dello studio longitudinale su 268 adolescenti svizzeri, condotto da Hirschi (2010), che ha indagato la relazione tra i valori intrinseci ed estrinseci del lavoro, confermando i risultati della maggior parte delle ricerche in questo campo, secondo i quali le ragazze, i giovani non immigranti e gli studenti con risultati scolastici più alti sarebbero più propensi ad esprimere valori professionali di natura intrinseca. Diversamente, i ragazzi, gli studenti con un background migratorio e con risultati inferiori sosterranno maggiormente valori legati al lavoro di tipo estrinseco (Hirschi, 2010).

## **2.5 Le rappresentazioni del lavoro e i valori professionali delle persone con disabilità intellettiva**

Lo studio delle rappresentazioni del lavoro e dei valori professionali nelle persone con disabilità intellettiva è un ambito di ricerca ancora poco esplorato (Conyers et al., 1998, citato da Ferrari et al., 2008). Riporterò qui di seguito i risultati di due ricerche in particolare.

Ferrari et al. (2008) hanno condotto uno studio con l'obiettivo di esaminare le rappresentazioni del lavoro di adulti con una lieve o moderata disabilità intellettiva (DI) che già lavoravano in ambienti di lavoro protetti e non. Una delle ipotesi di ricerca era che gli adulti con disabilità intellettiva che lavoravano in ambienti competitivi menzionassero più frequentemente aspetti intrinseci del lavoro rispetto ai soggetti inseriti in laboratori protetti.

I risultati hanno invece dimostrato che il lavoro era descritto principalmente come fonte di vantaggio economico in entrambi i gruppi considerati. I ricercatori hanno quindi constatato che l'inserimento in un contesto inclusivo o protetto delle persone non comporta necessariamente una modifica nelle rappresentazioni del lavoro, concludendo che le persone con DI non siano abituate e mai stimolate a riflettere e ad autovalutare le proprie esperienze lavorative.

Il secondo studio è quello di Gaymard (2014), che ha confrontato le rappresentazioni del lavoro di un gruppo di ragazze adolescenti con DI senza esperienze lavorative, e indirizzate verso un apprendistato, con quelle di un gruppo di donne con DI che lavoravano in un ambiente protetto e che provenivano dallo stesso istituto per giovani disabili delle adolescenti. I risultati della ricerca hanno evidenziato che l'aspetto finanziario rappresentava un elemento centrale nella rappresentazione del lavoro in entrambi i gruppi e che le ragazze che non lavoravano ancora avevano aspettative di guadagno maggiori rispetto alle donne lavoratrici, rischiando di scontrarsi però, al termine del ciclo scolastico, con il problema delle limitate offerte di lavoro e con la possibilità di essere inserite in un ambiente di lavoro protetto.

## **2.6 Il sentimento di autostima**

Il tema dell'autostima nel campo dell'orientamento riflette la stessa complessità di nodi teorici, ricerche e strumenti contrastanti che si incontra quando si dibatte sul tema del concetto di Sé e dell'autostima in generale. L'autostima è una componente essenziale del concetto di Sé, "strettamente connessa al sentimento di valore personale" (Laghi & Pallini, 2008, p. 680). Nello studio del sentimento di autostima legato al concetto di lavoro, alcune ricerche sono giunte alla conclusione che i sentimenti di realizzazione risultanti dalle esperienze lavorative aiutino le persone a credere di essere individui preziosi e degni (Baumeister & Vohs, 2002; Gecas, 1991; citati da Rosso et al., 2010).

Nello studio dell'autostima negli adolescenti, Block e Robins (1993) e Harter (1993) riportano valori inferiori nelle ragazze rispetto ai pari di genere maschile.

Riguardo al sentimento di autostima negli adolescenti con disabilità intellettiva, Popovici e Buic-Belciu (2012) riportano una relazione tra QI e sentimento di autostima: più basso è il punteggio del QI, più povero è il concetto di Sé. L'alta variabilità dei risultati però fa giungere i ricercatori alla conclusione che il sentimento di autostima sia influenzato profondamente non solo da fattori individuali, ma anche sociali.

## 2.7 Interrogativo e obiettivi di ricerca

In una revisione della letteratura riguardante la costruzione del concetto del lavoro, i ricercatori Rosso et al. (2010) individuano il sentimento di autostima e i sistemi valoriali come alcuni fra i fattori che contribuiscono alla costruzione di significato del lavoro nelle persone. In questa ottica, gli aspetti legati al Sé e all'ambiente si relazionano e si modificano a vicenda, in una continua evoluzione.

Considerando la recente attenzione legata ai temi dell'orientamento professionale nelle persone con bisogni educativi speciali e i risultati degli studi riportati sopra, le domande di ricerca del presente studio sono:

1.	Quali sono le rappresentazioni del lavoro e i valori professionali degli allievi del IV Ciclo di Orientamento Pratico e/o Professionale (COP)?
2.	In che modo queste due variabili sono legate a fattori come il genere, il luogo di nascita, l'ambiente in cui si svolgono esperienze di stage lavorativo e il sentimento di autostima?

Gli obiettivi della ricerca sono:

OB. 1	Indagare, attraverso un'analisi di tipo qualitativo e quantitativo, le rappresentazioni del concetto di lavoro, i valori professionali e il sentimento di autostima degli allievi delle scuole speciali del Canton Ticino, frequentanti le classi di IV COP.
OB.2	Analizzare le relazioni tra rappresentazioni del concetto di lavoro e i valori professionali con altre variabili quali il genere di appartenenza; la residenza alla nascita; il luogo in cui si sono svolti più giorni di stage e il sentimento di autostima degli allievi del IV COP.

Le ipotesi trattate in questa ricerca sono le seguenti:

HP 1	Almeno il 70% degli allievi descriverà il lavoro come fonte di guadagno e di indipendenza economica.
HP 2	Le allieve definiranno il lavoro ed esprimeranno valori professionali legati all'importanza del lavoro di gruppo, all'altruismo e alla creatività con più frequenza rispetto agli allievi.
HP 3	Gli studenti con una storia di immigrazione definiranno il lavoro ed esprimeranno valori lavorativi di natura estrinseca in numero maggiore rispetto agli studenti nati in Svizzera.
HP 4	Gli allievi che hanno effettuato più giorni di stage in contesti lavorativi non protetti definiranno il lavoro ed esprimeranno valori lavorativi di natura intrinseca in misura maggiore rispetto al gruppo di studenti che ha svolto più giorni di stage in laboratori protetti.
HP 5	Gli allievi che hanno effettuato stage in contesti lavorativi non protetti esprimeranno un sentimento di autostima maggiore rispetto a coloro che non hanno avuto esperienze lavorative o che hanno effettuato stage in laboratori protetti.

## **3. Quadro metodologico**

### **3.1 La ricerca**

#### *3.1.1 Contatti e avvio del progetto di ricerca*

Il progetto di ricerca è stato verificato e approvato in data 29.4.2020 dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale, sig. Mattia Mengoni, e dalla collaboratrice scientifica della Divisione della Scuola, sig.a Lara Sosio (Allegato 1). Sono state in seguito contattate le direzioni scolastiche degli allievi coinvolti, per la presentazione della ricerca e per la raccolta di informazioni sulle classi di IV ciclo COP presenti nel territorio.

Nelle prime due settimane di maggio, tutti i docenti COP sono stati contattati via mail per l'invio dell'autorizzazione e la descrizione del progetto di ricerca. Si è poi fissato un colloquio telefonico per prendere accordi circa le modalità di somministrazione e compilazione dello strumento di raccolta e per l'invio dei materiali utili. Il criterio di selezione principale per la partecipazione alla ricerca era che i docenti fossero disponibili e reputassero i loro allievi in grado di comprendere le richieste del questionario. È infine stato richiesto ai docenti di presentare una lettera informativa e di consenso per la ricerca (Allegato 2), condotta nel pieno rispetto dell'anonimato.

### **3.2 Gli strumenti per la raccolta dei dati**

La ricerca ha richiesto la partecipazione e l'impegno dei docenti e degli allievi di 10 delle 11 classi di IV COP ad orientamento pratico-professionale del Canton Ticino in pieno periodo di *lockdown* (maggio-giugno 2020), a causa della pandemia da virus Covid-19. Gli strumenti e le modalità per la raccolta delle informazioni sono stati progettati tenendo in considerazione le necessità richieste da questo periodo di emergenza e nel rispetto dell'ambiente.

I moduli di ricerca sono stati elaborati in formato PDF compilabile, lasciando ai docenti e agli allievi la libertà di compilare e inviare i fogli in formato digitale o cartaceo. I docenti si sono occupati di raccogliere i materiali, di somministrarli agli allievi e di rispedirli per la registrazione dei dati.

### *3.2.1 Procedura di validazione sociale dello strumento di raccolta dati*

Il test è stato precedentemente somministrato a due ex allievi di IV ciclo COP. Oggi, uno dei due giovani è in apprendistato, mentre l'altro lavora in un laboratorio protetto. Lo stesso strumento è stato proposto anche ad un diciassettenne di una scuola professionale, che aveva già svolto alcuni stage di lavoro, e ad una sedicenne, frequentante un liceo, senza esperienze lavorative. Ai giovani coinvolti è stato richiesto: di compilare il test in due modalità a scelta (scritta o orale), di scegliere se stampare il test o compilarlo direttamente a PC e di segnalare tutte le difficoltà incontrate durante il riempimento del test. Nessuno dei ragazzi coinvolti ha reso note criticità durante la compilazione. Alle domande della prima parte del test, un ex allievo di IV COP ha risposto con un disegno, a cui ha apposto un motto (Allegato 3). Questo riscontro è stato considerato per la ridefinizione delle indicazioni utili alla compilazione della prima parte del test, per la quale è stata quindi prevista anche la possibilità di un'analisi di eventuali disegni da parte di un esperto. Questo tipo di risposta non è stata in seguito fornita da alcun allievo testato.

Anche il foglio destinato ai docenti è stato fatto visionare da una collega di IV ciclo COP e dalla direttrice della scuola speciale della Fondazione Sant'Angelo di Loverciano.

### *3.2.2 Descrizione delle diverse parti dello strumento di raccolta dati*

Per la raccolta dei dati, è stato costruito uno strumento costituito da due parti distinte: una "Scheda Allievo", destinata ai docenti (Allegato 4) con l'obiettivo di registrare i dati biografici degli allievi, e un "Foglio Test" per gli allievi (Allegato 5).

#### *3.2.2.1. Formulario per la raccolta dei dati biografici*

Ai docenti degli alunni che hanno partecipato alla ricerca è stato chiesto di compilare una scheda per la raccolta dei dati di interesse, relativi alla storia di ciascun allievo. Nel rispetto dell'anonimato, è stato possibile associare i dati biografici con il foglio test dell'allievo, assegnando degli intervalli di codici numerici ad ogni classe partecipante.

### 3.2.2.2. Foglio Test destinato agli allievi

Il Foglio Test destinato agli allievi è suddiviso in tre sezioni (*Parte 1; Parte 2; Parte 3*). La *Parte 1* è costituita da due domande aperte, alle quali gli allievi potevano rispondere: oralmente, registrando o facendo registrare la propria voce; fornendo una risposta scritta, anche molto sintetica, e/o con un disegno. La *Parte 2* e la *Parte 3* del test sono dedicate invece alla misurazione oggettiva del senso di autostima globale e dei valori professionali di ciascun allievo.

## 3.3 Partecipanti

Hanno partecipato alla ricerca 63 studenti adolescenti di 10 classi di IV Ciclo di Orientamento Pratico e/o Professionale delle Scuole Speciali del Canton Ticino. Di questi, si sono considerati i dati di 62 allievi di età compresa tra i 15 e i 19 anni ( $M= 16.83$ ;  $SD= 0.87$ ), di cui 28 ragazze (45.2%) e 34 ragazzi (54.8%). Trentasei allievi/e (58.1%) frequentano le classi di IV COP del Sottoceneri, mentre 26 (41.9%) sono inseriti nelle classi COP del Sopraceneri. Quaranta allievi sono di nazionalità svizzera (64.5%), mentre 22 sono di nazionalità straniera (35.5%). La maggior parte degli studenti presenta una disabilità di tipo intellettivo (95.2%), di cui il 76.3% con un grado lieve e il 23.7% con un grado moderato. Il 4.8% non presenta disabilità di tipo intellettivo.

## 3.4 Raccolta dati

### 3.4.1 Misurazione del concetto di lavoro

La raccolta delle descrizioni del concetto di lavoro degli allievi di IV COP rappresenta il momento di ricerca qualitativa del presente lavoro.

E' stato costruito un foglio di raccolta dati (*Parte 1 della Scheda Allievo*) che prevedeva le seguenti domande aperte: “Cosa rappresenta per te il lavoro? Cosa significa per te poter lavorare?”

La seconda domanda è stata presentata per semplificare il concetto di “rappresentazione” e per proiettare gli studenti al significato che può avere il lavoro nella loro vita futura. A tale scopo, per l'analisi, entrambe le domande sono state inserite all'interno dello stesso schema di categorizzazione.

Durante la compilazione, gli insegnanti di classe erano disponibili a rispondere alle domande poste



dagli studenti riguardo al contenuto e al significato delle domande del foglio di lavoro, evitando il più possibile di condizionare la risposta dell'allievo.

Per l'analisi si sono individuati i concetti chiave che stavano alla base delle risposte degli allievi, in seguito inseriti all'interno di uno schema di categorizzazione, basato sul sistema di codifica delle definizioni del concetto di lavoro impostato da Ferrari et al. (2008, 2009) in gruppi di adulti con DI e in adolescenti. Questi facevano riferimento a loro volta al protocollo di ricerca adottato da Chaves et al. (2004) sulla rappresentazione del lavoro negli adolescenti americani delle aree urbane in transizione scuola-lavoro.

#### *3.4.2 Misurazione del sentimento di autostima globale*

Per la misurazione del sentimento di autostima globale è stata utilizzata la versione italiana della Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES-Rosenberg, 1965), tradotta e validata da Prezza, Trombaccia e Armento (1997). La RSES è una scala Likert composta da 10 item a quattro punti, in cui si registra il grado di accordo o disaccordo dell'intervistato. Rispetto alla scala di riferimento sono state effettuate alcune modifiche: le risposte formulate in modo positivo, che nella versione originale andavano da *fortemente d'accordo* a *fortemente in disaccordo* sono state invertite, assegnando alla risposta *fortemente in disaccordo* il codice numerico 0 e alla risposta *fortemente d'accordo* il numero 3. Ai fini dell'analisi dei dati, questa modifica non ha influito sul calcolo del punteggio complessivo. I cambiamenti attuati avevano l'intento di limitare possibili confusioni nelle risposte degli allievi e di creare una logica di risposta che fosse coerente anche con il test successivo.

Infine, per favorire gli allievi, ad ogni risposta è stato apposto il simbolo grafico del pollice alzato o verso, attribuendo due pollici versati per la risposta *fortemente in disaccordo* sino a giungere ai due pollici all'insù per la risposta *fortemente d'accordo*.

#### *3.4.3 Misurazione dei valori professionali*

Per la misurazione dei valori professionali è stato utilizzato il questionario *I miei valori professionali* (CIOFS, 2003). Lo strumento costituisce uno dei questionari inseriti nella sezione *Interessi e Valori* del Portfolio Optimist (Soresi & Nota, 2001), indirizzato a giovani di età compresa tra gli 11 e i 14 anni.

Il questionario può essere utilizzato anche con persone di età maggiore "che possiedono un livello cognitivo e/o socioculturale non particolarmente elevato" (CIOFS, 2003, p. 114).

Lo strumento è costituito da 34 items: per ciascuno di essi si presenta una scala Likert a 5 punti in cui si registra il grado di importanza dei valori. Per aiutare gli allievi nella risposta, a ciascun grado è stato apposto il simbolo grafico del pollice alzato o verso, attribuendo due pollici verso per la risposta *per niente importante* sino a giungere ai due pollici all'insù per la risposta *moltissimo importante*.

L'analisi dei punteggi dello strumento è di tipo fattoriale, in cui si individuano i seguenti valori professionali (fattori): *prestigio; altruismo; lavorare in gruppo; guadagno economico e sicurezza; utilizzo delle proprie abilità; autorità e creatività* (CIOFS, 2003).

Per l'analisi delle risposte si sommano i punteggi relativi agli item di ciascun valore considerato, ottenendo un punteggio grezzo, a cui corrisponde un punteggio T presente nelle tabelle di trasformazione per il sesso femminile e maschile, incluse nel questionario.

### **3.5 Analisi dei dati**

Sono state condotte tre analisi principali: sul campione totale degli allievi e sui gruppi divisi per genere, per ambito in cui gli allievi hanno svolto il maggior numero di giorni di stage, non protetto (ANP) o laboratorio protetto (AP), e per residenza alla nascita.

Il primo studio aveva l'obiettivo di analizzare le rappresentazioni del concetto di lavoro degli allievi di IV COP in generale e dei gruppi sopra citati.

La seconda analisi era rivolta a far emergere i valori professionali nel gruppo totale degli allievi e nei tre gruppi considerati. Con i primi due studi si sono verificate le ipotesi 1, 2, 3 e 4.

Il terzo studio ha analizzato l'autostima globale negli allievi che hanno svolto il maggior numero di giorni di stage in ANP e in AP, verificando l'ipotesi 5.

È stata effettuata anche un'indagine esplorativa per analizzare il sentimento di autostima nei diversi gruppi di allievi e nel gruppo totale, per il quale è stata attuata anche un'analisi di correlazione con i valori professionali.

I dati, raccolti in fogli di calcolo Numbers (Versione 6.2 6520), sono stati in seguito sottoposti ad un trattamento statistico.

Per confrontare le differenze tra le frequenze di risposta nelle diverse categorie di definizione del lavoro tra i gruppi considerati, sono stati eseguiti il test del chi quadrato e il test esatto di Fisher (F test) in presenza di valori pari a 0. Per l'analisi di significatività statistica, non è stata considerata la voce *Definizioni ambigue*.

Per analizzare le differenze nei valori professionali tra i diversi gruppi di allievi si sono confrontate le mediane per ciascun fattore di ogni gruppo con il Test U di Mann-Withney. Lo stesso test è stato utilizzato per analizzare le differenze del sentimento di autostima tra i gruppi di allievi considerati. Per lo studio di correlazione tra i valori professionali e il sentimento di autostima degli allievi del IV COP è stato utilizzato il test Rho di Spearman.

## 4. Risultati

### 4.1 Le rappresentazioni del lavoro e i valori professionali: risultati del gruppo totale degli allievi di IV COP

#### 4.1.1 Le definizioni del concetto di lavoro

Nel seguente paragrafo sono illustrati i risultati relativi all'analisi sulle rappresentazioni del lavoro (Tabella 1) e alle misurazioni dei valori professionali (Tabella 2) degli allievi del IV COP Pratico e Professionale del Canton Ticino.

La Tabella 1 mostra le definizioni sul concetto di lavoro, le frequenze e le percentuali con cui gli allievi hanno menzionato ciascuna categoria descrittiva.

Tabella 1, 4.1.1: Riassuntivo delle definizioni sul lavoro nel gruppo totale degli allievi del IV COP

CATEGORIE	Tot.Allievi/e n= 62	
	n	%
1. Vantaggi economici	37	59.7
2. Vantaggi psicologici	26	41.9
3. Soddisfazione di bisogni sociali	18	29.0
4. Incremento in capacità e conoscenze	6	9.7
5. Opportunità di crescita (autonomia, responsabilità; crescita)	9	14.5
6. Dimostrare le proprie qualità (forza; volontà, ecc)	18	29.0
7. Altre definizioni	26	41.9
7.1 Lavoro come vita, futuro	10	38.5
7.2 Lavoro come occupazione del tempo (fare qualcosa, ecc)	8	30.8
7.3 Lavoro come attività legata alla professione	2	7.7
7.4 Lavoro come qualcosa il cui successo è legato al fato; alla fortuna	2	7.7
7.5 Il lavoro sempre sognato (desiderio)	4	15.4
8. Definizioni ambigue	3	4.8
N. TOTALE DEFINIZIONI	143	

Alcune definizioni riportavano aspetti del lavoro che non potevano essere collocati nelle categorie precedenti e sono state inserite nella voce *Altre definizioni*. Le definizioni inserite all'interno di questa categoria sono state ulteriormente raggruppate in modo arbitrario, seguendo un criterio di similitudine nelle risposte, in lavoro come: *vita e futuro*; *qualcosa per occupare il tempo*; *attività legata alla professione*; *qualcosa il cui successo è legato al fato*; *una professione desiderata*.

Le definizioni che non potevano rientrare in alcuna categoria, e difficili da comprendere, sono state inserite nella voce *Definizioni ambigue*; in allegato sono riportati alcuni esempi di risposte degli allievi (allegato 6).

L'analisi delle risposte ha evidenziato che il lavoro è stato definito dai giovani del COP principalmente come fonte di benessere materiale (59.7%) e psicologico (41.9%). Il 29% degli allievi ha definito il lavoro come uno strumento di soddisfazione di bisogni sociali e come occasione per dimostrare le proprie qualità. Il 14.5% ha descritto il lavoro come un'opportunità di crescita. Solo 6 allievi (9.7%) hanno considerato gli aspetti legati all'apprendimento di capacità e conoscenze nel contesto di lavoro. Il 41.9% degli allievi ha fornito delle descrizioni del lavoro che sono state inserite nella categoria *Altre definizioni*. All'interno di questa voce, il 38.5% rappresenta il lavoro come "vita" e come "futuro", mentre il 30.8% come un mezzo per "occupare il tempo". Le definizioni, o una loro parte, di tre allievi (4.8%) non sono risultate comprensibili.

In base ai risultati ottenuti sul totale degli allievi, la prima ipotesi del presente lavoro secondo la quale *"almeno il 70% degli allievi descriverà il lavoro come fonte di guadagno e di indipendenza economica"* non è confermata.

#### 4.1.2 I valori professionali

Si è effettuata anche un'indagine esplorativa sui valori professionali degli allievi del IV COP. I risultati di questa ricerca sono riassunti nella Tabella 2, dove sono indicate le medie e le deviazioni standard dei punteggi ottenuti per ciascun valore professionale dal gruppo totale degli allievi.

Tabella 2, 4.1.2: Riassuntivo dati dei valori professionali nel gruppo totale degli allievi del IV COP

Fattori	Totale Allievi/ <i>n</i> =58	
	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Prestigio	48.96	7.00
2. Altruismo	49.44	8.34
3. Lavorare in gruppo	46.60	9.72
4. Guadagno e sicurezza	50.58	9.13
5. Utilizzo delle proprie abilità	46.74	6.93
6. Autorità	48.44	9.25
7. Creatività	51.50	8.68

Dai dati raccolti si osserva che, in media, i valori professionali considerati più importanti dagli studenti sono la *Creatività* ( $M=51.50$ ;  $SD=8.68$ ) e il *Guadagno e la sicurezza* ( $M=50.58$ ;  $SD=9.13$ ). Infine, il totale degli allievi esprime meno interesse per il lavoro in gruppo ( $M=46.60$ ;  $SD=9.72$ ).

## 4.2 Differenze associate al genere

Nel seguente paragrafo sono illustrati i risultati relativi all'analisi sulle rappresentazioni del lavoro (Tabella 3) e alle misurazioni dei valori professionali (Tabella 4), considerando i gruppi degli allievi divisi per genere maschile e femminile.

### 4.2.1 Le definizioni del concetto di lavoro

La Tabella 3 mostra le frequenze, le percentuali di risposta, l'indice chi-quadrato ( $\chi^2$ ) e il valore di significatività statistica (p) per ciascuna categoria di definizione del lavoro nei due gruppi considerati.

Tabella 3, 4.2.1: Riassuntivo delle definizioni sul lavoro nei gruppi divisi per genere maschile e femminile

CATEGORIE	GENERE						$\chi^2$	p*
	Tot.Allievi/e		♂		♀			
	n	%	n	%	n	%		
1. Vantaggi economici	37	59.7	20	58.8	17	60.7	0.0228	.87
2. Vantaggi psicologici	26	41.9	15	44.1	11	39.3	0.1472	.70
3. Soddisfazione di bisogni sociali	18	29.0	10	29.4	8	28.6	0.0053	.94
4. Incremento in capacità e conoscenze	6	9.7	2	5.9	4	14.3	1.2405	.26
5. Opportunità di crescita (autonomia, responsabilità; crescita)	9	14.5	4	11.8	5	17.8	0.4593	.49
6. Dimostrare le proprie qualità (forza; volontà, ecc)	18	29.0	8	23.5	10	35.7	1.1065	.29
7. Altre definizioni	26	41.9	17	50.0	9	32.1	2.0108	.15

Nota: Test chi quadrato \*(p<.05)

In generale, sia gli allievi che le allieve descrivono in percentuale maggiore il lavoro come strumento per ottenere guadagno. In questa categoria, la differenza tra il numero di risposte delle allieve (60.7%) e quello degli allievi (58.8%) non è statisticamente significativa  $\chi^2(1, N=62)=0.0228, p=.87$ . Non si riscontrano differenze significative tra il numero di allievi (44.1%) e di allieve (39.3%),  $\chi^2(1, N=62)=0.1472, p=.70$  che hanno fornito le descrizioni di lavoro nella

categoria *Vantaggi psicologici*. Anche nella categoria che rappresenta il lavoro come strumento di soddisfazione di bisogni sociali non si riscontrano differenze significative tra gli allievi (29.4%) e le allieve (28.6%),  $\chi^2(1, N=62)=0.0053$ ,  $p=.94$ . La stessa osservazione vale anche per le differenze tra il numero degli allievi (5.9%) e quello delle allieve (14.3%) che rappresentano il lavoro come mezzo per incrementare le proprie capacità,  $\chi^2(1, N=62)=1.2405$ ,  $p=.26$ . Le differenze tra il numero di risposte degli allievi (23.5%) e quello delle allieve (35.7%) che vedono nel lavoro uno strumento per dimostrare le proprie qualità non risultano statisticamente significative,  $\chi^2(1, N=62)=1.1065$ ,  $p=.29$ . Anche le differenze riscontrate nella categoria *Opportunità di crescita* tra gli allievi di sesso maschile (11.8%) e le allieve (17.8%) non sono significative,  $\chi^2(1, N=62)=0.4593$ ,  $p=.49$ . Infine, il 50% degli allievi e il 32.1% delle allieve ha fornito alcune descrizioni del lavoro che sono state inserite in *Altre definizioni*. Anche in questa ultima categoria, le differenze riscontrate tra i due generi non sono statisticamente significative,  $\chi^2(1, N=62)=2.0108$ ,  $p=.15$ .

#### 4.2.2 I valori professionali

Tabella 4, 4.2.2: Riassuntivo dati dei valori professionali nei gruppi divisi per genere maschile e femminile

Fattori	Valori Professionali n=58			Allievi n=32			Allieve n=26			U	p*
	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD		
1. Prestigio	46.00	48.18	7.99	50.50	49.92	5.55	349		.14		
2. Altruismo	50.00	48.87	8.73	51.00	50.15	7.94	317		.24		
3. Lavorare in gruppo	48.00	47.93	9.61	44.00	44.96	9.78	317		.06		
4. Guadagno e sicurezza	49.00	48.50	10.84	52.00	53.15	5.64	296		.03*		
5. Utilizzo delle proprie abilità	48.00	47.87	7.23	46.00	45.34	6.41	297		.03*		
6. Autorità	48.00	46.78	9.06	49.00	50.50	9.24	344.5		.13		
7. Creatività	51.00	50.46	9.56	52.50	52.76	7.44	367		.22		

Nota: Test U di Mann Withney a una coda \*( $p<.05$ )

La Tabella 4 indica le mediane (Mdn), le medie (M), le deviazioni standard (SD), il valore di U e i livelli di significatività (p) dei due gruppi di allievi considerati per ciascun fattore, nei punteggi



ottenuti al test “I miei valori professionali” (Nota & Soresi, 2001).

Il test U di Mann-Whitney indica che i punteggi relativi al valore *Guadagno e sicurezza* delle allieve del IV COP (Mdn=52.00) sono significativamente maggiori rispetto ai punteggi ottenuti dagli allievi (Mdn=49.00),  $U=296$ ,  $p=.03$ . Lo stesso test indica che i punteggi relativi al valore *Utilizzo delle proprie abilità* dei ragazzi (Mdn=48.00) sono significativamente maggiori rispetto ai punteggi ottenuti dalle ragazze (Mdn=46.00),  $U=297$ ,  $p=.03$ . Non esistono differenze significative per i valori inerenti il *Prestigio* tra gli allievi (Mdn=46.00) e le allieve (Mdn=50.50),  $U=349$ ,  $p=.14$  e *l'Altruismo* (allievi: Mdn=50.00; allieve: Mdn=51.00),  $U=317$ ,  $p=.24$ . Infine, non sono significative le differenze registrate nei due gruppi per i valori: *Autorità* (allievi: Mdn=48.00; allieve: Mdn=49.00),  $U=344.5$ ,  $p=.13$ ; *Lavorare in gruppo* (allievi: Mdn=48.00; allieve: Mdn=44.00),  $U=317$ ,  $p=.06$  e *Creatività* (allievi: Mdn=51.00; allieve: Mdn=52.50),  $U=367.5$ ,  $p=.22$

Considerando le analisi effettuate sulle rappresentazioni e sui valori nel gruppo degli allievi e delle allieve, l'ipotesi 2 che prevede l'esistenza di differenze di genere nella definizione del concetto di lavoro e dei valori professionali tra gli allievi non è confermata.

### 4.3 Differenze tra nati e immigrati in Svizzera

Nel seguente paragrafo sono illustrati i risultati relativi all'analisi sulle rappresentazioni del lavoro (Tabella 5) e alle misurazioni dei valori professionali (Tabella 6), considerando i gruppi degli allievi divisi per per residenza alla nascita: gli studenti del IV COP nati in Svizzera (CH) e quelli con una storia di immigrazione in Svizzera (Non nati in CH).

#### 4.3.1 Le definizioni del concetto di lavoro

Tabella 5,4.3.1: Differenze tra studenti nati in Svizzera e immigrati in Svizzera nella definizione del lavoro

CATEGORIE	LUOGO DI NASCITA						$\chi^2$	p*
	Tot.Allievi/e		Nati in CH		Non nati in CH			
	n	%	n	%	n	%		
1. Vantaggi economici	37	59.7	27	58.7	10	62.5	0.0714	.78
2. Vantaggi psicologici	26	41.9	22	47.8	4	25.0	2.5401	.11
3. Soddisfazione di bisogni sociali	18	29.0	13	28.3	5	31.2	0.0515	.82
4. Incremento in capacità e conoscenze	6	9.7	6	13.0	0	0.0		0.32 <sup>a</sup>
5. Opportunità di crescita (autonomia, responsabilità; crescita)	9	14.5	7	15.2	2	12.5	0.0706	.79
6. Dimostrare le proprie qualità (forza; volontà, ecc)	18	29.0	11	23.9	7	43.7	2.2672	.13
7. Altre definizioni	26	41.9	19	41.3	7	43.7	0.0009	.97

Nota: CH=Svizzera; a Test esatto di Fisher. Dove non indicato, Test Chi Quadrato ; \*(p<.05).

In generale, sia gli allievi nati in CH (58.7%) che gli studenti immigrati (62.5%) descrivono in percentuale maggiore il lavoro come strumento per ottenere guadagno. In questa categoria, la differenza tra il numero di risposte ottenute nei due gruppi non è statisticamente significativa  $\chi^2(1, N=62)=0.0714$ ,  $p=.78$ .

Non si riscontrano differenze significative tra gli studenti nati in CH (47.8%) e gli allievi immigrati (25%),  $\chi^2(1, N=62)=2.5401$ ,  $p=.11$  che hanno fornito le descrizioni di lavoro nella categoria *Vantaggi psicologici*.

Anche nella categoria che rappresenta il lavoro come strumento di soddisfazione di bisogni sociali

non si riscontrano differenze significative tra gli allievi nati in CH (28.3%) e quelli non nati in CH (31.2%),  $\chi^2(1, N=62)=0.0515$ ,  $p=.82$ . La stessa osservazione vale anche per le differenze riscontrate tra il numero di studenti nati in CH (13%) e il numero degli allievi immigrati (0%) che rappresentano il lavoro come mezzo per incrementare le proprie capacità (F test,  $p=0.32$ ) e come un'opportunità di crescita (nati in CH 15.2%; non nati in CH 12.5%),  $\chi^2(1, N=62)=0.0706$ ,  $p=.79$ .

Le differenze tra il numero di risposte degli allievi nati in CH (23.9%) e il numero degli studenti immigrati (43.7%) che vedono nel lavoro uno strumento per dimostrare le proprie qualità non risultano statisticamente significative,  $\chi^2(1, N=62)=2.2672$ ,  $p=.13$ .

Infine, il 41.3% degli allievi nati in CH e il 43.7% degli studenti immigrati ha fornito alcune descrizioni del lavoro che sono state inserite in *Altre definizioni*. Anche in questa ultima categoria, le differenze riscontrate tra i due gruppi non sono statisticamente significative,  $\chi^2(1, N=62)=0.0009$ ,  $p=.97$ .

#### 4.3.2 I valori professionali

Nella Tabella 6 sono presentate le mediane (Mdn), le medie (M), le deviazioni standard (SD), il valore U ed il valore di significatività (p) per ogni fattore valoriale nei gruppi considerati.

Tabella 6,4.3.2: Riassuntivo dati dei valori professionali: differenze tra studenti nati in Svizzera e immigrati in Svizzera nella definizione del lavoro

Fattori	Valori Professionali tot allievi n=58			Nati in CH n=44			Non nati in CH n=14			U	p*
	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD		
1. Prestigio	48.00	48.75	6.65	49.50	49.64	8.25	49.50	49.64	8.25	281	.31
2. Altruismo	50.00	49.86	7.83	51.00	48.14	9.97	51.00	48.14	9.97	279	.30
3. Lavorare in gruppo	46.00	46.25	9.81	45.00	47.71	9.69	45.00	47.71	9.69	290	.37
4. Guadagno e sicurezza	49.50	49.61	9.46	53.50	53.64	7.49	53.50	53.64	7.49	228.5	.74
5. Utilizzo delle proprie abilità	48.00	47.00	6.32	48.00	45.92	8.82	48.00	45.92	8.82	306.5	.49
6. Autorità	49.00	49.06	8.88	48.00	46.50	10.45	48.00	46.50	10.45	263	.20
7. Creatività	52.00	52.31	8.32	48.50	48.92	9.60	48.50	48.92	9.60	245	.12

Nota: Test U di Mann Withney a una coda \*( $p<.05$ )

Come si può osservare per il valore *Prestigio* non esistono differenze significative tra il gruppo degli studenti nati in CH (Mdn=48.00) e quello degli allievi migrati in CH (Mdn=49.50), U=281, p=.31.

Anche le differenze riguardo al valore professionale *Altruismo* negli allievi nati in CH (Mdn=50.00) e non nati in CH (Mdn=51.00) non sono significative, U=279, p=.30. La stessa osservazione vale per i valori professionali *Lavorare in gruppo* (Nati in Ch: Mdn=46.00; Non nati in Ch: Mdn=45.00), U=290, p=.37; *Guadagno e Sicurezza* (Nati in Ch: Mdn=49.50; Non nati in Ch: Mdn=53.50), U=228.5, p=.74; *Utilizzo delle proprie abilità* (Nati in Ch: Mdn=48.00; Non nati in Ch: Mdn=48.00), U=306.5, p=.49 e *Autorità* (Nati in Ch: Mdn=49.00; Non nati in Ch: Mdn=48.00), U=263, p=.20. Infine, non risultano statisticamente significative le differenze tra le mediane del valore *Creatività* nel gruppo degli allievi nati in CH (Mdn=52.00) e quello degli studenti immigrati (Mdn=48.50), U=245, p=.12.

Considerando le analisi effettuate sulle rappresentazioni e sui valori nel gruppo degli allievi nati in Svizzera e migrati verso la Svizzera, l'ipotesi 3 che afferma che “*gli studenti con una storia di immigrazione definiranno il lavoro ed esprimeranno valori lavorativi di natura estrinseca in numero maggiore rispetto agli studenti nati in Svizzera*” non è confermata.

#### 4.4 Differenze in base al luogo di stage

Nel seguente paragrafo sono presentati i risultati relativi all'analisi delle rappresentazioni del lavoro (Tabella 7) e delle misurazioni dei valori professionali (Tabella 8), considerando due gruppi di allievi: coloro che hanno svolto più giorni di stage in laboratorio protetto (da ora in poi definito gruppo AP ) e quelli che hanno effettuato più giorni di stage in ambiti di lavoro non protetto (gruppo ANP).

##### 4.4.1 Le definizioni del concetto di lavoro

Tabella 7, 4.4.1: Riassuntivo delle definizioni sul lavoro: differenze in base al luogo di stage

CATEGORIE	LUOGO DI STAGE						$\chi^2$	p*
	Tot.Allievi/e		N. Giorni di stage > in AP		N. Giorni di stage > in ANP			
	n	%	n	%	n	%		
1. Vantaggi economici	36	62.1	8	47.0	28	68.3	2.3014	.12
2. Vantaggi psicologici	23	39.6	4	23.5	19	46.3	2.6133	.10
3. Soddisfazione di bisogni sociali	17	29.3	5	29.4	12	29.3	0.0001	.99
4. Incremento in capacità e conoscenze	6	10.3	0	0.0	6	14.6	-	0.16 <sup>a</sup>
5. Opportunità di crescita (autonomia, responsabilità; crescita)	9	15.5	2	11.8	7	17.1	0.2583	.61
6. Dimostrare le proprie qualità (forza; volontà, ecc)	17	29.3	3	17.6	14	34.1	1.5789	.20
7. Altre definizioni	23	39.6	10	58.8	13	31.7	2.3014	.12
8. Definizioni ambigue	3	5.2	3	17.6	0	0.0	-	-

Nota: AP= Ambito Protetto; ANP= Ambito Non Protetto; a Test esatto di Fisher e, quando non indicato, Test Chi Quadrato \*(p<.05).

Dalla Tabella 7 si osserva che sia il gruppo AP (47%) che il gruppo ANP (68.3%) definiscono il lavoro prevalentemente come uno strumento per raggiungere vantaggi economici. In questa categoria, la differenza tra il numero di risposte ottenute nei due gruppi non è statisticamente significativa  $\chi^2(1, N=58)=2.3014$ ,  $p=.12$ , così come nelle categorie che rappresentano il lavoro come strumento che porta alla soddisfazione di sé (AP=23.5%; ANP=46.3%),  $\chi^2(1, N=58)=2.6133$ ,

p=.10) o come un mezzo per soddisfare i propri bisogni sociali (AP=29.4%; ANP=29.3%),  $\chi^2(1, N=58)=0.0001, p=.99$ ).

Nessun allievo del gruppo AP ha riconosciuto nel lavoro una possibilità di incremento delle proprie capacità e conoscenze; la stessa categoria di definizione è stata comunque poco considerata anche dagli allievi dell'altro gruppo (AP=0%; ANP=14.6%; F test p=.99); in questa categoria non si sono registrate differenze statisticamente significative. La stessa osservazione vale anche laddove il lavoro è stato visto come un'opportunità di crescita da 2 allievi/e del gruppo AP (11.8%) e da 7 allievi/e del gruppo ANP (17.1%),  $\chi^2(1, N=58)=0.2583, p=.61$ ).

Non si riscontra alcuna differenza significativa tra i gruppi nelle risposte che descrivono il lavoro come strumento per dimostrare le proprie qualità (AP=17.6%; ANP=34.1%),  $\chi^2(1, N=58)=1.5789, p=.20$ ).

Infine, il 58.8% degli allievi del gruppo AP e il 31.7% del gruppo ANP ha fornito descrizioni che sono state inserite nella voce *Altre definizioni*, dove le differenze riscontrate tra i due gruppi non sono statisticamente significative,  $\chi^2(1, N=58)=2.3014, p=.12$ .

#### 4.4.2 I valori professionali

Nella Tabella 8 sono mostrate le mediane (Mdn), le medie (M), le deviazioni standard (SD), il valore U ed il valore di significatività (p) per ogni fattore valoriale nei gruppi considerati.

**Tabella 8, 4.4.2: Riassuntivo dati dei valori professionali: differenze in base al luogo di stage**

Valori Professionali	N. Giorni di stage > in AP n=16			N. Giorni di stage > in ANP n=38			U	p*
	Fattori	Mdn	M	SD	Mdn	M		
1. Prestigio	53.00	52.12	5.66	46.00	47.15	6.81	172.5	.01*
2. Altruismo	50.00	50.75	5.63	50.00	47.89	8.91	263	.22
3. Lavorare in gruppo	46.00	46.31	10.79	45.00	45.84	9.14	285	.36
4. Guadagno e sicurezza	53.5	53.87	6.36	50.00	49.81	9.93	242.5	.12
5. Utilizzo delle proprie abilità	48.00	47.68	8.17	48.00	46.28	6.62	255.5	.18
6. Autorità	54.00	50.81	8.87	48.00	47.73	9.63	234.5	.09
7. Creatività	55.00	54.68	7.23	50.00	49.68	8.87	199.5	.02*

Nota: AP= Ambito Protetto; ANP= Ambito Non Protetto. Test U di Mann-Withney a una coda \*(p<.05)

Il test U indica che i punteggi relativi al valore *Prestigio* ottenuti dal gruppo AP (Mdn=53.00) sono significativamente maggiori rispetto ai punteggi ottenuti dal gruppo ANP (Mdn=46),  $U= 172.5$ ,  $p=.01$ . La stessa osservazione vale per il valore *Creatività*, per il quale il gruppo AP (Mdn=55.00) ha espresso maggiore interesse rispetto al gruppo di allievi ANP (Mdn=50.00),  $U=199.5$ ,  $p=.02$ .

Come si può osservare, le differenze tra i risultati ottenuti al test riguardo ai valori *Altruismo*; *Lavorare in gruppo*; *Guadagno e Sicurezza*; *Utilizzo delle proprie abilità* e *Autorità* non risultano statisticamente significative.

Considerando le analisi effettuate, l'ipotesi 4 che sostiene che “*gli allievi che hanno effettuato più giorni di stage in contesti lavorativi non protetti definiranno il lavoro ed esprimeranno valori lavorativi di natura intrinseca in misura maggiore rispetto al gruppo di studenti che ha svolto più giorni di stage in laboratori protetti*” non è confermata.

## 4.5 Il sentimento di autostima globale degli allievi del IV COP pratico e professionale

### 4.5.1 Autostima: differenze di genere, di residenza alla nascita e di luogo di stage

Nel seguente paragrafo sono presentati i risultati relativi all'analisi del sentimento di autostima negli allievi del IV COP, divisi per genere, residenza alla nascita e luogo in cui hanno svolto più giorni di stage.

Nella Tabella 9 vengono presentate le mediane (Mdn), le medie (M), le deviazioni standard (SD), il valore U ed il valore di significatività (p) per ogni gruppo di allievi considerato.

Tabella 9, 4.5.1: Riassuntivo dati del sentimento di autostima globale negli allievi del IV COP

GRUPPI DIVISI PER:		P. RSES	U	p*	
<b>GENERE</b> tot. n=60	♀ n=28	Mdn	17.00	303	.01*
		M	16.60		
		SD	4.28		
	♂ n=32	Mdn	20.00		
		M	18.93		
		SD	2.81		
<b>RESIDENZA ALLA NASCITA</b> tot. n=60	Nati in Svizzera n=45	Mdn	18.00	269.5	.12
		M	17.73		
		SD	3.46		
	Non nati in Svizzera n=15	Mdn	20.00		
		M	18.2		
		SD	4.57		
<b>LUOGO DI STAGE</b> tot. n=56	N giorni stage > in AP n=17	Mdn	20.00	268.5	.13
		M	18.80		
		SD	2.86		
	N giorni stage > in ANP n=39	Mdn	18.00		
		M	18.00		
		SD	4.00		

Nota: P. RSES= punteggio al Rosenberg Self Esteem Scale; Test U di Mann Whitney a una coda, \*(p<.05)

Come si osserva, esiste una differenza significativa tra i punteggi medi ottenuti dal gruppo delle allieve (Mdn=20.00) e degli allievi (Mdn=17.00), U=303, p=.01. Questo dato è in linea con gli studi di Block e Robins (1993) e Harter (1993) che riportano valori di autostima inferiori nelle adolescenti rispetto ai pari di genere maschile.



Non si riscontrano differenze significative tra il sentimento di autostima degli allievi nati in CH (Mdn=18.00) e gli allievi immigrati (Mdn=20.00),  $U=269.5$ ,  $p=.12$ . Infine, non esistono differenze significative tra i punteggi ottenuti al test del sentimento di autostima globale espresso dagli allievi che hanno svolto più giorni di stage in laboratori protetti (Mdn=20.00) o in ambiti non protetti (Mdn=18.00),  $U=268.5$ ,  $p=.13$ .

Considerando le analisi effettuate, l'ipotesi 5 che sostiene che *“gli allievi che hanno effettuato stage in contesti lavorativi non protetti esprimeranno un sentimento di autostima maggiore rispetto a coloro che non hanno avuto esperienze lavorative o che hanno effettuato stage in laboratori protetti”* non è confermata.

#### 4.5.2 Autostima e valori professionali

A fini esplorativi è stata effettuata un'analisi per verificare l'esistenza di una correlazione tra il livello di autostima globale di tutti gli allievi e le differenti dimensioni dei valori professionali espressi dagli stessi. I risultati sono riassunti in Tabella 10.

Tabella 10, 4.5.2: Correlazione tra il livello di autostima globale e i valori professionali degli allievi del IV COP

Fattori	P. RSES n=57		rs	p*
	M	SD		
1. Prestigio	49.12	6.96	0.03	0.79
2. Altruismo	17.85	3.80	0.09	0.49
3. Lavorare in gruppo	46.57	9.80	0.08	0.53
4. Guadagno e sicurezza	50.61	9.21	-0.01	0.91
5. Utilizzo delle proprie abilità	46.82	6.97	0.04	0.78
6. Autorità	48.22	9.18	0.29	0.03*
7. Creatività	51.82	8.39	0.11	0.39

Nota: P.RSES= punteggio al Rosenberg Self Esteem Scale; Test Rho di Spearman \*( $p<.05$ )

Come si osserva, esiste una piccola correlazione tra il sentimento di autostima globale e il valore professionale legato all'*Autorità* negli allievi del IV COP,  $r_s=0.3$ ,  $p(2\text{ code})=0.03$ . Questo risultato fa emergere una relazione tra le due variabili che, seppur molto debole, potrebbe essere oggetto di ulteriori approfondimenti.

## 5. Discussione dei risultati

Il presente lavoro ha cercato di esplorare le costruzioni del concetto di lavoro e i valori professionali degli allievi del IV COP pratico professionale del Canton Ticino e ha analizzato le relazioni di queste due variabili a fattori individuali e ambientali, quali il genere, la residenza alla nascita e la tipologia di ambiente in cui gli allievi hanno svolto più giorni di stage.

A tal fine sono state formulate cinque ipotesi, presentate e discusse nel seguente paragrafo.

### 5.1 Interpretazione dei risultati

HP 1	<i>Almeno il 70% degli allievi descriverà il lavoro come fonte di guadagno e di indipendenza economica. Ipotesi non confermata.</i>
------	---

Gli allievi del IV COP hanno individuato principalmente nel lavoro vantaggi economici (59.7%) e psicologici (41.9%). Sebbene non sia stata raggiunta la percentuale definita nelle ipotesi, i risultati si allineano con quelli degli studi di Chaves et al. (2004), di Ferrari et al. (2008) e di Gaymard (2014). Tutti gli allievi hanno definito il lavoro in termini di caratteristiche positive. Tra le descrizioni inserite in *Altre definizioni* emerge la tendenza di alcuni (38.5%) a considerare il lavoro come “vita” e “futuro”. Questi risultati dimostrano quanto il lavoro sia ritenuto importante nel processo di transizione verso l’adulthood dagli allievi del IV COP, anche se poi le loro rappresentazioni sono prevalentemente focalizzate sul guadagno. Ciò potrebbe essere un indicatore di una scarsa chiarezza concettuale oppure di una rappresentazione ancora in costruzione e lascia intuire che gli allievi del IV COP, così come le giovani nello studio di Gaymard (2014), tendano a idealizzare molto la possibilità di guadagnare denaro all’ingresso nella vita attiva. Per concludere, i risultati ottenuti fanno emergere che non ci sono differenze nelle rappresentazioni del lavoro tra ragazzi con bisogni educativi speciali e giovani o adulti senza alcun bisogno specifico.

Lo studio sui valori professionali conferma l’importanza attribuita dagli studenti al *Guadagno e alla Sicurezza* (50.6%), ma fa emergere anche come gli allievi attribuiscono molto valore ad un lavoro creativo, che possa dare la soddisfazione di vedere un prodotto finito. Ciò può rimandare al bisogno di concretezza che spesso richiedono i nostri allievi.

HP 2	<p><i>Le allieve definiranno il lavoro ed esprimeranno valori professionali legati all'importanza del lavoro di gruppo, all'altruismo e alla creatività con più frequenza rispetto agli allievi.</i></p> <p>Ipotesi non confermata.</p>
------	---

L'analisi delle rappresentazioni del lavoro nei gruppi di allievi divisi per genere non ha fatto emergere differenze statisticamente significative tra allieve e allievi. Entrambi i gruppi hanno descritto con più frequenza il lavoro, sottolineandone i vantaggi legati all'indipendenza economica e al benessere psicologico che da esso ne deriva. I risultati di questa analisi non coincidono con quelli delle ricerche di Sinisalo (2004) e Ferrari et al. (2009), dove però le allieve che esprimevano valori intrinseci erano quelle più motivate allo studio.

Dall'analisi dei valori professionali emerge inoltre che le allieve del IV COP attribuiscono maggior importanza al valore *Guadagno e Sicurezza* rispetto ai loro compagni, i quali invece riconoscono più valore in un lavoro che preveda l'*Utilizzo delle Abilità* in possesso. Tali risultati differiscono da quelli riportati da Konrad et al. (2000).

Gli esiti di questa analisi lasciano ipotizzare che non sia ancora avvenuta una differenziazione valoriale tra i due generi negli allievi del IV COP o che gli sforzi delle istituzioni nella promozione delle pari opportunità hanno ottenuto effetti. Sarebbe interessante condurre una ricerca longitudinale con gli stessi allievi nei prossimi anni per verificare se si registrano dei cambiamenti nel loro sistema di valori professionali.

HP 3	<p><i>Gli studenti con una storia di immigrazione definiranno il lavoro ed esprimeranno valori lavorativi di natura estrinseca in numero maggiore rispetto agli studenti nati in Svizzera. Ipotesi non confermata.</i></p>
------	--

Le analisi delle differenze sulle rappresentazioni del concetto del lavoro e sui valori professionali nei gruppi di allievi nati in CH e immigrati in CH non hanno fatto emergere differenze significative. Entrambi i gruppi descrivono con più frequenza gli aspetti del lavoro legati al guadagno. Questi risultati non sono in linea con quelli dello studio di Hirshi (2010). Tuttavia andrebbero meglio confrontati i dati tra le due ricerche.

In totale, gli allievi residenti in CH dalla nascita che hanno partecipato alla ricerca sono 46, di cui 35 svizzeri, tra i quali è necessario tenere conto dei 5 allievi con doppia nazionalità, dei figli di genitori naturalizzati e degli 11 non svizzeri. Il gruppo degli allievi non nati in CH comprende 5 svizzeri, di cui uno con doppia nazionalità, 7 allievi emigrati dai paesi di confine e 4 allievi provenienti da paesi extra-europei. Inoltre, gli allievi di questo gruppo sono residenti in Canton Ticino in media da più di 9 anni (M=9.5).

L'alta variabilità all'interno dei due gruppi non permette di offrire dati utili a soddisfare l'obiettivo di questa analisi, ossia rilevare differenze culturali nelle rappresentazioni e nei valori professionali degli allievi.

HP 4	<p><i>Gli allievi che hanno effettuato più giorni di stage in contesti lavorativi non protetti definiranno il lavoro ed esprimeranno valori lavorativi di natura intrinseca in misura maggiore rispetto al gruppo di studenti che ha svolto più giorni di stage in laboratori protetti. Ipotesi non confermata.</i></p>
------	---

L'analisi della definizione del lavoro non ha riscontrato differenze significative. I dati ottenuti sono in linea con quelli della ricerca condotta da Ferrari et al. (2008), per i quali il contesto di lavoro non sembra influire sulle rappresentazioni dei due gruppi. I ricercatori di Padova giungono alla conclusione che questo risultato possa derivare da un'assenza di stimolazione nella riflessione e nell'autovalutazione delle esperienze lavorative nel campione considerato. Lo stesso però non si può affermare per gli allievi del IV COP. Questo ciclo scolastico offre loro infatti la possibilità di riflettere sulle esperienze di stage e sulle abilità in possesso o da acquisire, non solo per un

inserimento lavorativo, ma anche per lo sviluppo e il potenziamento di abilità trasversali e integranti utili alla vita futura. L'assenza di differenze significative potrebbe essere determinata dal fatto che gli allievi del IV COP non sono ancora inseriti in ambiti di lavoro ben definiti o dal fatto che tutti gli allievi del gruppo AP hanno svolto anche esperienze di lavoro in ambiti non protetti, oppure che i laboratori protetti del Canton Ticino, strutture inserite in un sistema di servizi territoriali, sono in grado di offrire reali soluzioni di integrazione nel mondo produttivo, con il quale operano in una logica di lavoro di rete.

Nell'analisi dei valori professionali, i punteggi relativi ai valori *Prestigio* e *Creatività*, ottenuti dal gruppo AP, sono significativamente maggiori rispetto ai punteggi ottenuti dagli allievi del gruppo ANP. Si può ipotizzare che questi allievi siano più interessati ad essere apprezzati dagli altri per il loro operato, dando più valore alla dimensione sociale del lavoro, e che siano maggiormente orientati a lavori in cui si possa vedere la fine del loro operato.

HP 5	<i>Gli allievi che hanno effettuato stage in contesti lavorativi non protetti esprimeranno un sentimento di autostima maggiore rispetto a coloro che non hanno avuto esperienze lavorative o che hanno effettuato stage in laboratori protetti. Ipotesi non confermata.</i>
------	---

Lo studio sul sentimento di autostima non ha fatto emergere differenze tra i due gruppi considerati. In media, tutti gli allievi del IV COP esprimono un livello di autostima globale con punteggi che si situano nel limite inferiore della norma. In media, i punteggi più alti sono stati ottenuti dagli allievi che hanno svolto più giorni di stage in ambito protetto. Questo dato potrebbe essere considerato un successo che dimostra quanto, al di là della tipologia di ambiente, delle buone esperienze di lavoro aiutino ad accrescere la stima che gli allievi nutrono per se stessi, oppure i risultati potrebbero allinearsi con i dati di Popovici e Buic-Belciu (2012), lasciando ipotizzare che molti degli allievi testati abbiano un concetto di sé ancora povero.

## 5.2 Limiti

Questo lavoro di ricerca presenta dei limiti da tenere in considerazione.

Il primo riguarda gli strumenti utilizzati per la raccolta dei dati. Lo strumento relativo alla registrazione delle definizioni del concetto del lavoro potrebbe non essere stato abbastanza sensibile nel raccogliere i concetti che avrebbero voluto realmente esprimere i ragazzi, soprattutto quelli con più difficoltà. Lo strumento per la misurazione dei valori professionali è stato ideato per un target di giovani senza bisogni educativi speciali. Nonostante le semplificazioni effettuate, alcuni docenti hanno riferito la difficoltà di qualche allievo nella comprensione degli item in cui era presente una doppia negazione.

Anche il test per la rilevazione del sentimento di autostima globale (RSES) non risulta molto attendibile. Alcuni ricercatori hanno infatti criticato l'affidabilità della RSES nel suo uso con persone con disabilità intellettiva (Davis, Kellet & Beai, 2009). Uno strumento più affidabile per questo tipo di ricerche è rappresentato dal *Portfolio per l'assessment, il trattamento e l'integrazione delle disabilità-orientamento* (Nota & Soresi, 2007), utile anche ai docenti che intendono arricchire il proprio bagaglio di strumenti di lavoro.

Infine, per non cadere nell'errore della *variabile non misurata* (James, 1980; come citato da Chen, Gully & Eden, 2004, p. 390), il presente lavoro avrebbe dovuto misurare anche il sentimento di autoefficacia degli allievi del IV COP, così da avere un quadro più completo del costrutto del loro Sè. In una prospettiva futura, sarebbe interessante comparare le due misurazioni nello stesso gruppo di allievi.

## 6. Conclusione e riflessioni personali

Questo lavoro ha consentito di mettere in luce le rappresentazioni del concetto del lavoro e i valori professionali degli allievi del IV COP e di capire come queste due variabili si leghino a fattori individuali e ambientali.

L'inquadramento teorico ha riassunto una parte delle nuove ricerche relative a questi temi. Si è potuto constatare che sono ancora pochi gli studi che si interessano all'analisi del concetto di lavoro e dei valori professionali dei giovani con bisogni educativi speciali.

I risultati della presente ricerca ci dicono che gli allievi del IV COP individuano nel lavoro principalmente vantaggi economici e psicologici e sono orientati ad un lavoro che, oltre a garantire guadagno e sicurezza, sia creativo.

Dall'analisi dei valori professionali risulta che le allieve sono più interessate al guadagno rispetto ai ragazzi, prevalentemente predisposti a lavori che prevedano l'uso delle proprie abilità, e che gli alunni che hanno svolto più giorni di stage in ambiti protetti sono alla ricerca di un lavoro creativo e del riconoscimento sociale.

Lo studio del sentimento di autostima ha dimostrato che le ragazze hanno un livello di autostima globale inferiore ai ragazzi e che l'ambiente di lavoro ed eventuali storie di migrazioni non influiscono sul sentimento globale di autostima dei ragazzi del IV COP. I risultati ottenuti dalla ricerca fanno concludere che, indipendentemente da età, nazionalità, genere, presenza o assenza di disabilità, tutti rappresentano il lavoro principalmente come fonte di guadagno e sicurezza. Una sicurezza che la *modernità liquida* (Bauman, 2012) non garantisce e nella quale si assiste ad una frammentazione identitaria, che diventa ancora più significativa nell'ambito lavorativo (Lo Presti, 2017). In questo contesto, sono le categorie più fragili ad essere maggiormente a rischio.

Nonostante le attenzioni politiche e sociali relative al tema dell'integrazione, le possibilità che i nostri allievi, anche dopo gli sforzi per concludere una formazione, possano esercitare e continuare il lavoro "della vita" potrebbero essere poche.

Il Ciclo di Orientamento si offre come occasione non solo di formazione al lavoro ma anche come luogo di transizione, in cui la riflessione nel lavoro e per il lavoro diventa materia scolastica.

In linea con i nuovi paradigmi di orientamento, la domanda *Che cosa rappresenta per te il lavoro?* vuole offrirsi come spunto per un'ulteriore occasione: una riflessione "sul lavoro" (Palma, 2018, p. 48), che permetta ai nostri allievi di porre "l'identità stessa come oggetto di una continua ricerca" e



che miri a potenziare “la capacità di immaginare e costruire una propria strada che diviene concreta a partire dall’interrogazione di sé” (Lo Presti, 2017, ¶16).

(n. caratteri, spazi inclusi: 59327)

## Bibliografia e Sitografia

- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ, 1986*, 23-28.
- Bandura A. (2000). *Autoefficacia. Teoria e applicazioni*. Trento: Erickson.
- Bauman, Z. (2012). *Modernità liquida*. Gius. Laterza & Figli Spa.
- Block, J., & Robins, R. W. (1993). A longitudinal study of consistency and change in self-esteem from early adolescence to early adulthood. *Child development*, 64(3), 909-923.
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 311-324.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Murphy, K. A., DeVoy, J. E., & DeWine, D. B. (2005). Qualitative research in career development: Exploring the center and margins of discourse about careers and working. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 351-370.
- Caldin, R., & Scollo, S. (2018). Inclusione lavorativa, disabilità e identità. Riflessioni e rappresentazioni. *STUDIUM EDUCATIONIS-Rivista quadrimestrale per le professioni educative*, (3), 49-60. <https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/studium/article/view/2909>
- Calegari, P., & Massimini, F. (1976). *Introduzione alla teoria dei valori umani*. Milano: Isedi
- Canevaro, A. (2002). Scuola e lavoro: i cardini di una vera integrazione sociale. In Atti I convegno nazionale ARISM-FADIS (Ancona, 2002). Ritrovata il 28.5.2020 in [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:\\_GDcEYRRTckJ:www.integrazionescolastica.it/article/507+&cd=1&hl=it&ct=clnk&gl=it&client=safari](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_GDcEYRRTckJ:www.integrazionescolastica.it/article/507+&cd=1&hl=it&ct=clnk&gl=it&client=safari)
- Chaves, A. P., Diemer, M. A., Blustein, D. L., Gallagher, L. A., DeVoy, J. E., Casares, M. T., & Perry, J. C. (2004). Conceptions of Work: The View From Urban Youth. *Journal of Counseling Psychology*, 51(3), 275. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.51.3.275>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 375-395. <https://doi.org/10.1002/job.251>
- Cinamon, R. G., & Gifsh, L. (2004). Conceptions of work among adolescents and young adults with mental retardation. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 212-224. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00643.x>

- CIOFS, A., & PIEMONTE, F. (2003). Le competenze orientative. *Un approccio metodologico e proposte di strumenti*. [https://www.cnos-fap.it/sites/default/files/pubblicazioni/Competenze\\_orientative.pdf](https://www.cnos-fap.it/sites/default/files/pubblicazioni/Competenze_orientative.pdf)
- Davis, C., Kellett, S., & Beail, N. (2009). Utility of the Rosenberg self-esteem scale. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 114(3), 172-178. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-114.3.172>
- Delcò, P. (2017, estate). Quale futuro professionale dopo la scuola speciale. Bollettino ATGABBES, 19-31. Disponibile in [https://www.atgabbes.ch/fileadmin/media/Atgabbes/6\\_PROGETTI\\_PUBBLICAZIONI/2\\_pubblicazioni/archivio\\_bollettini/doc\\_archivio/2\\_Estate\\_2017.pdf](https://www.atgabbes.ch/fileadmin/media/Atgabbes/6_PROGETTI_PUBBLICAZIONI/2_pubblicazioni/archivio_bollettini/doc_archivio/2_Estate_2017.pdf)
- Di Nuovo, S. (Ed.). (2008). *Riscoprire i valori: un approccio di ricerca psicosociale*. Enna: Città Aperta ed.
- Di Nuovo, S., & Magnano, P. (2013). *Competenze trasversali e scelte formative. Strumenti per valutare metacognizione, motivazione, interessi e abilità sociali per la continuità tra livelli scolastici*. Trento: Erickson.
- Drenth, P. J. (1991). Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. *The European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 125-133. <https://doi.org/10.1080/09602009108408517>
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2008). Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34(4), 438-464. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.837.2669&rep=rep1&type=pdf>
- Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Blustein, D., K. A., Murphy, & A. C. Kenna (2009). Constructions of Work Among Adolescents in Transition. *Journal of Career Assessment*, 17, 99-115. <https://doi.org/10.1177%2F1069072708325829>
- Gaymard, S. (2014). Social representation of work by women and girls with intellectual disabilities. *Life Span and Disability*, 17(2), 145-173. Disponibile in: [http://okina.univ-angers.fr/publications/ua10110/1/gaymard\\_2014.pdf](http://okina.univ-angers.fr/publications/ua10110/1/gaymard_2014.pdf)
- Giordani, M. G. (1995). *Disabili, tecnologie e mercato del lavoro*. Milano: ETASLIBRI
- Harter, S. (1993). Causes and consequences of low self-esteem in children and adolescents. In *Self-esteem* (pp. 87-116). Springer, Boston, MA.
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 276-287. <https://doi.org/10.1002/>

[j.2161-0045.2010.tb00193.x](https://doi.org/10.2161-0045.2010.tb00193.x)

Isfol. (2007). *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*. Roma: Isfol ed.

Konrad, A. M., Ritchie Jr, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 126(4), 593. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.126.4.593>

Laghi, F., & Pallini, S. (2008). Valutazione dell'autostima e caratteristiche di personalità in adolescenza. *Giornale italiano di psicologia*, 35(3), 679-700.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.47.1.36>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4, 255-311. Disponibile in <http://unikore.it/phocadownload/userupload/aa01ad538b/CareerDevelopment.pdf#page=276>

Lo Presti, F. (2017). Educare alla ricerca di sé per la gestione del cambiamento. *MeTis*, 1. Ritrovata il 26 settembre 2020 in: <http://www.metisjournal.it/metis/anno-vii-numero-1-062017-lavoro-liquido/202-saggi/949-2017-06-26-14-09-10.html>

Manuel, J. C., Balkrishnan, R., Camacho, F., Smith, B. P., & Koman, L. A. (2003). Factors associated with self-esteem in pre-adolescents and adolescents with cerebral palsy. *Journal of adolescent health*, 32(6), 456-458.

McGillivray, J. A., & McCabe, M. P. (2007). Early detection of depression and associated risk factors in adults with mild/moderate intellectual disability. *Research in Developmental Disabilities*, 28(1), 59-70.

MacMaster, K., Donovan, L. A., & MacIntyre, P. D. (2002). The effects of being diagnosed with a learning disability on children's self-esteem. *Child Study Journal*, 32(2), 101-109.

Palma, M. L. (2018). Verso una pedagogia del lavoro: spunti di riflessione per pensare il rapporto tra formazione e lavoro. *Ricerche di Pedagogia e Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 13(3), 27-54.

Poláček, K. (1977). Maturità professionale: teoria, misurazione, e promozione. *Orientamenti Pedagogici*, 5, 840-856.

Popovici, D. V., & Buică-Belciu, C. (2013). Self-Concept pattern in adolescent students with intellectual disability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 516-520. <https://doi.org/>

[10.1016/j.sbspro.2013.04.342](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.342)

Prezza, M., Trombaccia, F. R., & Armento, L. (1997). La scala dell'autostima di Rosenberg: Traduzione e validazione Italiana. *Giunti Organizzazioni Speciali*, 223, 35-44.

Quick, J. C., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., Jr., & Orman, D. (1992). *The value of work, the risk of distress, and the power of prevention*. In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Stress & well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health* (p. 3–13). American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10116-001>

Repubblica e Cantone Ticino. (n.d.). L'Istituto delle Scuole Speciali Cantionali del Sottoceneri. Ritrovata il 17 luglio 2020 in <https://www4.ti.ch/decs/ds/sps/isst/la-nostra-scuola/listituto/>

Repubblica e Cantone Ticino. (n.d.). Catalogo dei servizi e delle prestazioni. Il laboratorio. Ritrovata il 4 giugno 2020 in [https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UI/PDF/Invalidi/Invalidi\\_adulti-Laboratorio.pdf](https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UI/PDF/Invalidi/Invalidi_adulti-Laboratorio.pdf)

Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069. <https://pdfs.semanticscholar.org/0b7c/bc0e7b5946b39778784a2167019eebd53e52.pdf>

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J. & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

Sinisalo, P. (2004). Changing work values and expressed educational plans of adolescents: A cross-sectional follow up of three cohorts in Finland. *European Journal of Psychology of Education*, 3, 227-236. <https://doi.org/10.1007/BF03173221>

Soresi, S. (2016). *Psicologia delle disabilità e dell'inclusione*. Bologna: Il Mulino.

Soresi, S., & Nota, L. (2001). *Optimist: Portfolio per l'orientamento dagli 11 ai 14 anni*. ITER, Institute for training education and research.

Stancliffe, R., & Wehmeyer, M. L. (1995). Variability in the availability of choice to adults with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 4(5), 319-328.

Venni, M. (2004) *Il posto giusto per me. Storie di integrazione professionale di persone con*

*disabilità*, Trento: Erickson.

Zappella, E. (2016). I work so I am: the importance of work for people with disabilities. *Rivista Formazione Lavoro Persona*, 16, 86-101.

## **Allegati**

## Allegato 1: Lettera di autorizzazione al progetto di ricerca

telefono fax e-mail	Stabile Patria Viale Portone 12 091 814 18 11 091 814 18 19 decs-ds@ti.ch	Repubblica e Cantone Ticino Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport
Funzionario incaricato	<b>Lara Sosio</b>	<b>Divisione della scuola 6501 Bellinzona</b>
telefono e-mail	091 814 18 03 lara.sosio@ti.ch	Gentile signora Lara Cucinotta  Via e-mail
		Bellinzona 29 aprile 2020
		Ns. riferimento                      Vs. riferimento
		ls

**Ricerca su quali sono le rappresentazioni del lavoro e i valori professionali degli allievi del IV ciclo professionale e in che modo queste due variabili sono legate a fattori individuali, quali il genere, le esperienze lavorative e il sentimento di autostima?**

Gentile signora Cucinotta,

abbiamo ricevuto la sua richiesta di poter svolgere una ricerca nelle nostre scuole e la ringraziamo.

Il caposezione della pedagogia speciale ha letto la documentazione che ci ha inviato e ritiene la sua ricerca interessante e ben impostata. A causa del Covid-19 al momento le scuole sono ancora chiuse ma notiamo con piacere che ha ipotizzato un lavoro a distanza.

Per questi motivi, sentita la Sezione della pedagogia speciale, la Divisione della scuola la autorizza a svolgere la ricerca.

La invitiamo quindi a prendere contatto con le persone di riferimento e impostare insieme a loro le modalità di raccolta dei dati.

La invitiamo inoltre, terminata la ricerca a inviarci gentilmente una copia dello scritto.

Cordialmente

Lara Sosio

Collaboratrice scientifica

Copia:

- Sezione della pedagogia speciale



## Allegato 2: Lettera informativa e di autorizzazione alla ricerca

### Lettera informativa e di autorizzazione alla partecipazione alla ricerca

#### ***“Quali sono le rappresentazioni del lavoro e i valori professionali degli allievi del IV ciclo professionale”***

Castel San Pietro, 11 maggio 2020

Gentile/i Genitore/i,

mi chiamo Lara Cucinotta. Sono una docente del IV Ciclo pratico-professionale presso l'Istituto Sant'Angelo di Loverciano e sto concludendo, in parallelo con l'attività professionale, un percorso di studi di Master in Pedagogia e Didattica Speciale presso il DFA della SUPSI.

A conclusione del percorso di studi è richiesta la redazione di un lavoro di diploma con tema a scelta. Per il mio lavoro di diploma ho deciso di svolgere una ricerca con lo scopo di indagare quali siano le rappresentazioni del lavoro e i valori professionali degli allievi del IV ciclo di Orientamento Professionale del Canton Ticino.

Il mio progetto di ricerca è stato verificato e approvato in data 29.4.2020 dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale, sig. Mattia Mengoni, e dalla collaboratrice scientifica della Divisione della Scuola, sig.a Lara Sosio.

Agli allievi che parteciperanno alla ricerca sarà richiesto di compilare un questionario, costituito da una domanda a cui rispondere, in modo scritto o a voce, sull'idea che hanno del lavoro e da due questionari a risposta multipla. La durata della compilazione è di circa quindici minuti.

Le domande che verranno poste agli allievi sono semplici, piacevoli e non hanno fine valutativo. L'interesse è conoscere l'opinione e il punto di vista di ognuno. Il questionario sarà compilato in modo anonimo e i dati verranno trattati unicamente da me in maniera assolutamente confidenziale.

Ai docenti degli allievi che parteciperanno all'indagine sarà chiesto di compilare, sempre rispettando l'anonimato, un breve formulario che registri alcuni dati anagrafici (ad esempio, età e genere) per ciascun allievo da associare al materiale compilato dagli alunni.

Con la presente, Vi chiedo gentilmente di manifestare il Vostro consenso alla partecipazione del proprio/a figlio/a alla ricerca, sottoscrivendo il presente foglio e/o comunicando la Vostra decisione direttamente al docente di classe.

Rimango a disposizione per ulteriori informazioni all'indirizzo mail: [lara.cucinotta@student.supsi.ch](mailto:lara.cucinotta@student.supsi.ch)

Con la speranza di poter accogliere la Vostra preziosa collaborazione,  
Cordiali Saluti

Lara Cucinotta

Data.....

NOME e COGNOME DEL PADRE/DELLA MADRE o di chi ne fa le veci (in stampato maiuscolo)

.....

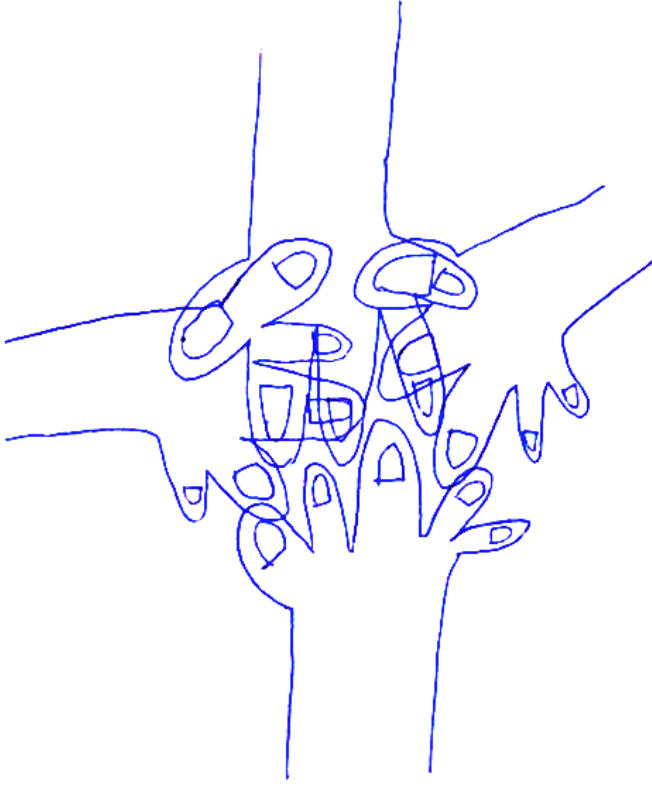
Firma .....

Allegato 3: Esempio di risposta di un allievo in fase di validazione sociale del test

FOGLIO A CURA DELL'ALLIEVO/A CON IL CODICE : \_\_\_\_\_

**PARTE 1:** RISPONDI ALLA SEGUENTE DOMANDA IL MEGLIO CHE PUOI.  
USA LO SPAZIO BIANCO QUI SOTTO PER LA TUA RISPOSTA

**CHE COSA RAPPRESENTA PER TE IL LAVORO?  
COSA SIGNIFICA PER TE LAVORARE O POTER LAVORARE?**



TUTTI per uno ~~per~~ V  
uno per TUTTI

Il progetto di ricerca è stato verificato e approvato dal Capo della Sezione della Scuola Speciale e dalla Divisione della Scuola in data 29.04.2020

## Allegato 4: Formulario a cura del docente

### Formulario a cura del Docente

Codice Alliev\*:

Data di Nascita:

Genere:  M  F

Nazionalità:

Lingua Madre:

Livello di Comprensione della lingua:

Anni di Residenza in Canton Ticino:

Alunno con Disabilità:  No  Si

Se sì, quale?

Grado della Disabilità:

Diagnosi, se presente:

Anno di Frequenza presso il IV COP :

Anni in totale di Scolarizzazione Speciale:

Ricerca per il conseguimento della abilitazione Mas in Didattica Speciale, approvata dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale e dalla Divisione della Scuola in data 29.4.2020

**Codice Alliev\*:**

**L'allievo ha già svolto degli stage?:**  No  Sì

**Se sì, quali e quanti stage ha effettuato?:**

Le chiedo per cortesia di indicare nella tabella che segue gli stage effettuati dall'alliev\*, in ordine cronologico, inserendo le seguenti informazioni: durata dello stage (in giorni), professione per cui si è svolto lo stage e la tipologia di stage.

<b>Stage n°</b>	<b>Giorni tot. di Stage</b>	<b>Professione</b>	<b>Tipologia di Stage</b>

Ricerca per il conseguimento della abilitazione Mas in Didattica Speciale, approvata dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale e dalla Divisione della Scuola in data 29.4.2020 2

Codice Alliev\*:

**L'alliev\* ha già scelto un percorso professionale da intraprendere al termine del ciclo di Orientamento?**  No  Si

**Se sì, cosa farà e dove?**

Le chiedo per cortesia di indicare la professione scelta dall'alliev\* e il luogo (se struttura protetta, apprendistato, ecc)

**Grazie** per aver dedicato parte del suo tempo alla compilazione del formulario.

Il suo aiuto è prezioso per portare a termine la ricerca.

Raccolti tutti i dati, condividerò volentieri le osservazioni e le riflessioni che, spero, potranno emergere dall'indagine.

Per qualsiasi dubbio o chiarimento, sono disponibile ai seguenti contatti:

Mail: [lara.cucinotta@student.supsi.ch](mailto:lara.cucinotta@student.supsi.ch)

Skype: laracucinotta

Qui sotto troverà uno spazio libero dedicato a note, osservazioni e suggerimenti.

Ricerca per il conseguimento della abilitazione Mas in Didattica Speciale, approvata dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale e dalla Divisione della Scuola in data 29.4.2020 <sup>3</sup>

## Allegato 5: Foglio Test a cura dell'allievo

FOGLIO A CURA DELL'ALLIEVO/A CON IL CODICE :

DATA:

 / 

/2020

Caro allievo/a,

ti ringrazio per aver accettato di partecipare a questa ricerca.

Qui di seguito troverai una domanda a cui rispondere il meglio che puoi e due questionari a scelta multipla.

Rispondi con calma e con la massima sincerità.

Il documento è diviso in tre brevi parti: puoi compilarlo anche in tre momenti diversi e iniziare dalla parte che preferisci.

Non ci saranno risposte giuste o sbagliate, a me interessa la tua opinione. Le tue risposte saranno trattate con la massima riservatezza.

Se hai dei dubbi, chiedi pure aiuto al tuo docente, ad un adulto vicino a te o scrivimi a questo indirizzo: [lara.cucinotta@student.supsi.ch](mailto:lara.cucinotta@student.supsi.ch)

Se preferisci, puoi registrare la tua voce da solo o facendoti aiutare per rispondere alla domanda della *parte 1*.

Se decidi di registrare la tua voce, ricorda di dire solo il tuo codice prima di rispondere. Puoi non dire il tuo nome e cognome.

Per esempio, puoi dire: *"Ciao, ho il codice ... per me il lavoro è... poter lavorare nella mia vita significa..."*

Buon lavoro!

Lara Cucinotta

FOGLIO A CURA DELL'ALLIEVO/A CON IL CODICE :

DATA:

 / 

/2020

**PARTE 1: RISPONDI ALLA SEGUENTE DOMANDA IL MEGLIO CHE PUOI.  
USA LO SPAZIO BIANCO QUI SOTTO PER LA TUA RISPOSTA**

**CHE COSA RAPPRESENTA PER TE IL LAVORO?  
COSA SIGNIFICA PER TE LAVORARE O POTER LAVORARE?**

Il progetto di ricerca è stato verificato e approvato dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale e dalla Divisione della Scuola in data 29.04.2020

2

FOGLIO A CURA DELL'ALLIEVO/A CON IL CODICE :

DATA:

/2020

## **PARTE 2:**




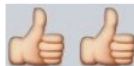
### **QUANTO SEI D'ACCORDO O IN DISACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?**

SELEZIONA O FAI UNA "X" SUL NUMERO  
CHE CORRISPONDE AL TUO GRADO DI ACCORDO.

#### **1) PENSO DI VALERE QUANTO GLI ALTRI:**

<b>FORTEMENTE IN DISACCORDO</b> 	<b>IN DISACCORDO</b> 	<b>D'ACCORDO</b> 	<b>FORTEMENTE D'ACCORDO</b> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

#### **2) PENSO DI AVERE UN CERTO NUMERO DI QUALITÀ:**

<b>FORTEMENTE IN DISACCORDO</b> 	<b>IN DISACCORDO</b> 	<b>D'ACCORDO</b> 	<b>FORTEMENTE D'ACCORDO</b> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3





#### **3) A VOLTE PENSO DI ESSERE UN VERO FALLIMENTO:**

<b>FORTEMENTE IN DISACCORDO</b> 	<b>IN DISACCORDO</b> 	<b>D'ACCORDO</b> 	<b>FORTEMENTE D'ACCORDO</b> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3





Il progetto di ricerca è stato verificato e approvato dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale e dalla Divisione della Scuola in data 29.04.2020







**4) SONO IN GRADO DI FARE LE COSE BENE ALMENO CON LA MAGGIOR PARTE DELLE PERSONE:**

<p>FORTEMENTE IN DISACCORDO</p> 	<p>IN DISACCORDO</p> 	<p>D'ACCORDO</p> 	<p>FORTEMENTE D'ACCORDO</p> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

**5) PENSO DI NON AVERE MOLTO DI CUI ESSERE FIERO/A:**

<p>FORTEMENTE IN DISACCORDO</p> 	<p>IN DISACCORDO</p> 	<p>D'ACCORDO</p> 	<p>FORTEMENTE D'ACCORDO</p> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

**6) HO UN ATTEGGIAMENTO POSITIVO VERSO ME STESSO/A:**





<p>FORTEMENTE IN DISACCORDO</p> 	<p>IN DISACCORDO</p> 	<p>D'ACCORDO</p> 	<p>FORTEMENTE D'ACCORDO</p> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

**7) COMPLESSIVAMENTE SONO SODDISFATTO DI ME STESSO/A:**





<p>FORTEMENTE IN DISACCORDO</p> 	<p>IN DISACCORDO</p> 	<p>D'ACCORDO</p> 	<p>FORTEMENTE D'ACCORDO</p> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

Il progetto di ricerca è stato verificato e approvato dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale e dalla Divisione della Scuola in data 29.04.2020





**8) VORREI AVER MAGGIOR RISPETTO DI ME STESSO/A:**

<p><b>FORTEMENTE IN DISACCORDO</b></p> 	<p><b>IN DISACCORDO</b></p> 	<p><b>D'ACCORDO</b></p> 	<p><b>FORTEMENTE D'ACCORDO</b></p> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

**9) SENZA DUBBIO A VOLTE MI SENTO INUTILE:**

<p><b>FORTEMENTE IN DISACCORDO</b></p> 	<p><b>IN DISACCORDO</b></p> 	<p><b>D'ACCORDO</b></p> 	<p><b>FORTEMENTE D'ACCORDO</b></p> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

**10) A VOLTE PENSO DI ESSERE "UN BUONO O UNA BUONA A NULLA":**

<p><b>FORTEMENTE IN DISACCORDO</b></p> 	<p><b>IN DISACCORDO</b></p> 	<p><b>D'ACCORDO</b></p> 	<p><b>FORTEMENTE D'ACCORDO</b></p> 
<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

FOGLIO A CURA DELL'ALLIEVO/A CON IL CODICE :

DATA:

 / 

/2020




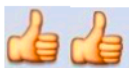
### **PARTE: 3**

#### **QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE UN LAVORO COME DESCRITTO?**





SELEZIONA O FAI UNA "X" SUL NUMERO CHE CORRISPONDE AL GRADO DI IMPORTANZA CHE DAI AI SEGUENTI VALORI

#### **QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**

##### **1) DI AIUTARE GLI ALTRI?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>	<b>POCO IMPORTANTE</b>	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>
				
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

##### **2) DI ESSERE AMMIRATO/A SOPRATTUTTO PER COME LO SVOLGERAI?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>	<b>POCO IMPORTANTE</b>	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>
				
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**





**3) DI FARE QUALCOSA CHE GLI ALTRI POTRANNO AMMIRARE?**

<p><b>PER NIENTE IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>POCO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b></p>	<p><b>MOLTO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b></p> 
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**4) DI FARE SPESSO COSE DIVERSE?**





<p><b>PER NIENTE IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>POCO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b></p>	<p><b>MOLTO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b></p> 
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**5) DI RENDERE MIGLIORE IL MONDO?**

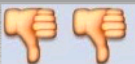



<p><b>PER NIENTE IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>POCO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b></p>	<p><b>MOLTO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b></p> 
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**





**6) DI AIUTARE LE PERSONE PIU' BISOGNOSE?**

<p><b>PER NIENTE IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>POCO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b></p>	<p><b>MOLTO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b></p> 
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**7) DI DIRIGERE IL LAVORO DI ALTRI?**

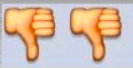



<p><b>PER NIENTE IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>POCO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b></p>	<p><b>MOLTO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b></p> 
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**8) DI OCCUPARTI DELLE COSE CHE CONOSCI MEGLIO?**





<p><b>PER NIENTE IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>POCO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b></p>	<p><b>MOLTO IMPORTANTE</b></p> 	<p><b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b></p> 
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN  
LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**





**9) DI MIGLIORARE IL MODO DI VIVERE DELLE ALTRE PERSONE?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**10) DI ESSERE APPREZZATO PER IL TUO IMPEGNO?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**11) DI FARE CIO' CHE SAPRAI FARE EFFETTIVAMENTE MEGLIO?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN  
LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**

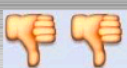



**12) DI ESSERE PAGATO BENE?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**13) DI ESSERE CONSIDERATO/A IL O LA MIGLIORE NEL TUO SETTORE?**

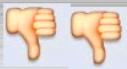



<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**14) DI UTILIZZARE EFFETTIVAMENTE LE TUE CAPACITÀ?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN  
LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**





**15) DI ESSERE STIMATO/A DAGLI ALTRI PER QUELLO CHE FARAI?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**16) DI FARE QUALCOSA INSIEME AD ALTRE PERSONE?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**17) DI ESSERE CREATIVO/A?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5







FOGLIO A CURA DELL'ALLIEVO/A CON IL CODICE :  DATA:  /  /2020

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**





**18) DI DIRE AGLI ALTRI CHE COSA FARE?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**19) DI DECIDERE DA SOLO/A IL DA FARSIS?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**20) DI GUADAGNARE BENE?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN  
LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**






**21) DI LAVORARE IN GRUPPO?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**22) DI INVENTARE COSE NUOVE?**




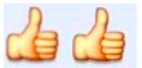
<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**23) DI FARE QUALCOSA DI CUI POTRAI VEDERE LA CONCLUSIONE?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN  
LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**




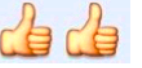
**24) DI ESSERE AMMIRATO/A DAGLI ALTRI?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>	<b>POCO IMPORTANTE</b>	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>
				
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**25) DI ORGANIZZARE IL LAVORO DI TANTE PERSONE?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>	<b>POCO IMPORTANTE</b>	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>
				
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**26) DI FARE COSE CHE SONO LEGATE ALLE MATERIE SCOLASTICHE IN CUI  
SEI PIU' BRAVO/A?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>	<b>POCO IMPORTANTE</b>	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>
				
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN  
LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**





**27) DI FARE QUALCOSA CHE POTRA' SERVIRE AGLI ALTRI?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**28) DI STARE IN MEZZO ALLA GENTE?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5





**29) DI OTTENERE UNO STIPENDIO ELEVATO (ALTO)?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5





Il progetto di ricerca è stato verificato e approvato dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale e dalla Divisione della Scuola in data 29.04.2020

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN  
LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**





**30) DI PASSARE DA UNA COSA AD UN’ALTRA NEL CORSO DELLA STESSA  
GIORNATA?**

<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**31) DI ESSERE UN O UNA BENESTANTE (STARE BENE  
ECONOMICAMENTE)?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**32) DI FARE QUALCOSA CHE GLI ALTRI CONSIDERERANNO IMPORTANTE?**





<b>PER NIENTE IMPORTANTE</b>  	<b>POCO IMPORTANTE</b>  	<b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b>	<b>MOLTO IMPORTANTE</b>  	<b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b>  
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**QUANTO È IMPORTANTE PER TE POTER SVOLGERE IN FUTURO UN  
LAVORO CHE TI PERMETTERÀ...**

**33) DI PRENDERE DECISIONI IMPORTANTI?**

<p align="center"><b>PER NIENTE IMPORTANTE</b></p> <p align="center"></p>	<p align="center"><b>POCO IMPORTANTE</b></p> <p align="center"></p>	<p align="center"><b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b></p>	<p align="center"><b>MOLTO IMPORTANTE</b></p> <p align="center"></p>	<p align="center"><b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b></p> <p align="center"></p>
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

**34) DI STARE A CONTATTO CON LE PERSONE?**

<p align="center"><b>PER NIENTE IMPORTANTE</b></p> <p align="center"></p>	<p align="center"><b>POCO IMPORTANTE</b></p> <p align="center"></p>	<p align="center"><b>ABBASTANZA IMPORTANTE</b></p>	<p align="center"><b>MOLTO IMPORTANTE</b></p> <p align="center"></p>	<p align="center"><b>MOLTISSIMO IMPORTANTE</b></p> <p align="center"></p>
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Il progetto di ricerca è stato verificato e approvato dal responsabile della Sezione della Pedagogia Speciale e dalla Divisione della Scuola in data 29.04.2020

## Allegato 6: Esempi di definizione del concetto di lavoro degli allievi del IV COP

DEFINIZIONI DEL CONCETTO DI LAVORO	ESEMPI
1. Vantaggi economici	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il lavoro è il lavoro, ma ciò che conta sono i soldi. Poter ricevere i soldi.</li> <li>2. Fare una mansione che mi permette di essere indipendente, guadagnare dei soldi.</li> </ol>
2. Vantaggi psicologici	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Per me lavorare è una cosa importante, mi fa sentire e dimostrare che non sono una buona a nulla, che sono capace di fare qualcosa anche io, nonostante ho delle difficoltà a comprendere altre cose.</li> <li>2. Per me lavorare significa svolgere un lavoro che mi piaccia e che mi interessi. Essere fiera di me stessa, dell'impegno che ci metto e del piacere.</li> </ol>
3. Soddisfazione di bisogni sociali	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vivere un'esperienza e comunicare con delle persone...</li> <li>2. ...per me lavorare è per stare insieme così non ti annoi a stare a casa.</li> </ol>
4. Incremento in capacità e conoscenze	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ...impari nuove cose...</li> <li>2. Rappresenta...cominciare ad imparare cose che non sappiamo nei nostri ambiti professionali. Ad esempio il cuoco che deve sapere tutto quello che riguarda alla preparazione dei piatti richiesti dai i clienti e imparare qualche ingrediente sconosciuto e saperlo cucinare...</li> </ol>
5. Opportunità di crescita (autonomia, responsabilità; crescita)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Per me poter lavorare significa diventare grandi e avere delle responsabilità.</li> <li>2. Per me il lavoro rappresenta l'essere responsabile sapendo che il lavoro mi servirà per vivere bene...</li> </ol>
6. Dimostrare le proprie qualità (forza; volontà, ecc)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Per me lavorare significa... che i miei genitori sono fieri di me che sono in grado di fare dei lavori abbastanza pesanti e di ricevere una [paga] abbastanza alta.</li> <li>2. Lavorare è un modo di far vedere che sai fare le cose.</li> </ol>
7. Altre definizioni	
7.1 Lavoro come vita, futuro	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ...per me significa vita.</li> <li>2. Per me il lavoro è il futuro, è la vita ...</li> </ol>
7.2 Lavoro come occupazione del tempo (fare qualcosa, ecc)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Per me il lavoro significa un'occupazione del tuo tempo e anche perché senza lavorare non potresti fare le cose che ti piacciono.</li> <li>2. Per me il lavoro rappresenta qualche cosa che puoi fare... qualcosa di costruttivo, che in pratica lavori 5/6 giorni alla settimana.</li> </ol>
7.3 Lavoro come attività legata alla professione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cucina; essere concentrato nel lavoro che ti danno; tagliare le verdure e di tutto...</li> </ol>
7.4 Lavoro come qualcosa il cui successo è legato al fato; alla fortuna	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il lavoro per me rappresenta anche la fortuna di trovare un lavoro che non tutti hanno la possibilità.</li> </ol>
7.5 Il lavoro sempre sognato (desiderio)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mi piacerebbe molto fare aiuto veterinario.</li> <li>2. Mi piacerebbe molto lavorare nel mondo sanitario, anche se ho fatto la scuola speciale.</li> </ol>
8. Definizioni ambigue	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Per me il lavoro significa tante cose.</li> <li>2. La comunicazione deve essere adeguata.</li> </ol>



SIGNIFICATI E VALORI DEL LAVORO NEGLI ALLIEVI DEL IV COP by Lara Cucinotta is licensed under CC BY-NC 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>