PASSAGGI COSTITUZIONALI

PASSAGGI COSTITUZIONALI

rivista semestrale

Anno III - Numero 1 - Giugno 2023

n. 5 della Serie

ISSN 2732-8236

ISBN: 978-618-5752-12-5

revisione: Vittoria Minniti

grafica - impaginazione: Enzo Terzi

© ETPbooks 2023 per la versione cartacea

su commissione del Centro di Studi e Ricerche Pubblicistiche

I contenuti di questa rivista sono in Open Access.

Notizie della rivista possono trovarsi sul sito: www.passaggicostituzionali.it

oppure su: https://passaggicostituzionali.blogspot.com

ETPbooks

Atene
www.etpbooks.com
etpbooks@gmail.com

su commissione del Centro di Studi e Ricerche Pubblicistiche A.P.S.

Le persone con disabilità tra società, economia e diritto





LE PERSONE CON DISABILITÀ TRA SOCIETÀ, ECONOMIA E DIRITTO: QUESTIONI APERTE E PROSPETTIVE DI RIFORMA

Benevento, 30 settembre 2022 • Università degli Studi del Sannio

Dipartimento di Scienze e Tecnologie (DST) • Via dei Mulini, 73 - Aula 5



Lo sguardo degli altri

Economia, psicologia, pedagogia e tecnologia: qualche ulteriore riflessione per l'inclusione

Identità professionale degli operatori e inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Il progetto Europeo "E-Profid"*

Claudio Russo, Giovanna Stornaiuolo, Giulia Savarese, Tiziana Marinaci, Filomena Faiella, Luna Carpinelli, Marco Navarra, Giuseppina Marsico, Monica Mollo

.

Sommario: 1. Introduzione. - 2. Il progetto "E-profid". - 3. La ricerca.- 3.1 Partecipanti. - 3.2 Strumenti. - 3.3 Risultati. - 4. Conclusioni.

1. In termini comunemente condivisi dalla comunità scientifica, l'identità del singolo individuo è intesa come il proprio senso di uniformità e di integrazione per rispondere alla domanda "chi sono". La psicologia sulla formazione e lo sviluppo dell'identità personale implica la presenza di un potenziale conflitto tra un dominio privato e un dominio pubblico. In questa accezione, l'individuo può costruire la propria identità personale mediante l'assunzione di ruoli diversi giocati all'interno di contesti sociali condivisi, ovvero attraverso le proprie relazioni familiari, amicali, lavorative, organizzative e di cittadinanza. Segue che i meccanismi di sviluppo o deterioramento, relativi alla propria identità personale, siano essenzialmente caratterizzati da processi cognitivi ed autoriflessivi di carattere individuale e siano tendenzialmente riconducibili alla cultura di appartenenza dell'individuo, al proprio status socioeconomico, ai contesti di riferimento e di vita, le conoscenze o abilità acquisite, i valori e le aspettative.

In particolare, l'espressione dell'identità è riferibile agli innumerevoli momenti (secondi/settimane) che modellano le nostre interazioni sociali e con l'ambiente che ci circonda. Il riflesso di tali processi identitari (mesi/anni/decenni) si associa a processi cognitivi ed autoriflessivi che hanno luogo successivamente e durante l'intero ciclo di vita della persona (Cfr. De Ruiter & Gmelin., 2021; Gyberg et al., 2019).

L'identità professionale riguarderebbe, pertanto, il modo attraverso cui gli individui comprendono sé stessi, interpretano le proprie esperienze di vita, desiderano essere percepiti, ovvero riconosciuti e identificati dalla più ampia comunità professionale, secondo un modello di interpretazione dinamico e di appartenenza

* Il presente saggio è stato sottoposto a referaggio secondo le regole della Rivista.

in grado di generare azioni per determinati scopi e/o obiettivi. In termini di assistenza sociosanitaria e di formazione all'identità professionale, la persona deve sentirsi supportata nel contesto di riferimento, coinvolta nel proprio ruolo e riconosciuta all'esercizio della propria azione professionale. Appare, quindi, rilevante descrivere come le persone considerino sé stesse (ad esempio, simile o diverso/a dagli altri), con lo scopo di favorire la maggiore consapevolezza relativa al senso di appartenenza individuale ed offrire opportunità di scelta, supporto e tutoraggio alla persona (Cfr. O'Sullivan & Irby, 2021).

L'ultimo ventennio ha visto un crescente interesse per l'identità professionale degli operatori sociosanitari, secondo una prospettiva di *empowerment* individuale e legata al proprio ruolo lavorativo.

Si ritiene che una formazione centrata alla formazione e al sostegno dell'identità migliori le competenze del processo di cura dell'altro e promuova l'apprendimento permanente necessario allo svolgimento della propria attività. Sviluppare una propria identità professionale forte e positiva rafforza la resilienza rispetto allo stress lavoro-correlato e al *burnout* (Cfr. Wiles, 2017) e migliora la soddisfazione lavorativa (Cfr. Shim et al, 2009). In uno studio per il *Master of Social Work*, esaminando la formazione professionale continua (CPE) di operatori sociali, è emerso che lo status e l'immagine della professione sono legati allo status della CPE (Cfr. McMichael, 2000). In generale, la letteratura confermerebbe che l'identità professionale degli operatori sociali si evolva attraverso una combinazione di formazione e supervisione sul posto di lavoro, di studio di libri di testo nazionali, uniti ad un'esposizione di idee condivise sul lavoro sociale (Cfr. Niu et al. 2019).

2. Nel contesto transnazionale di apprendimento permanente dei Partenariati Strategici per la Preparazione all'Istruzione Digitale (KA226) del programma Erasmus +, il progetto denominato *Enhancing Professional Identity with Digital Tools* (E-Profid) si pone come obiettivo quello di sviluppare corsi di formazione professionale. Quest'ultimi sono destinati a professionisti sanitari ed operatori sociali, mediante la formulazione di modelli educativi comuni e l'adozione di metodiche digitali per l'erogazione. In linea con i principi di accessibilità e le opportunità di formazione continua per lo sviluppo di competenze trasversali, la formazione E-Profid si fonda sui principi del quadro di riferimento noto come *Vocational Education and Training* (VET) (Cfr. Commissione Europea, 2020: p. 100) e risulta in linea con le seguenti priorità-chiave del programma Erasmus+ per l'anno 2020:

- priorità orizzontale delle "Pratiche innovative in un'era digitale";
- priorità specifiche del settore VET volte a "sostenere l'adozione di approcci

innovativi e tecnologie digitali per l'insegnamento e l'apprendimento" e "migliorare l'accesso alla formazione e alle qualifiche per tutti".

Il relativo dispiego di risorse organizzative per la mobilità virtuale e fisica dei delegati ha lo scopo di sostenere lo sviluppo personale dei discenti e promuovere le attività del personale docente coinvolto nella gestione amministrativa di E-Profid. L'erogazione di eventi formativi congiunti è finalizzata ad accrescere l'occupabilità del personale in formazione, potenziando la collaborazione intersettoriale delle organizzazioni partecipanti. Il progetto si avvale di un gruppo di ricerca e studio all'uso di strumenti digitali, in relazione all'identità professionale di persone con disabilità, coinvolgendo quattro organizzazioni partner con sede in altrettanti paesi europei.

In questo ambito di interventi per l'istruzione digitale, il progetto E-Profid ha previsto i seguenti obiettivi formativi:

- Analisi di diversità e attitudini personali all'uso di nuove tecnologie e strumenti digitali nei luoghi di lavoro;
- Strategie per l'identificazione e rimozione degli ostacoli alla piena partecipazione nelle istituzioni economiche, politiche e sociali;
- Sviluppo di competenze professionali ed abilità di natura trasversale mirate a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Un totale di 90 ore di formazione corrisponde all'attribuzione di 3 micro-credenziali, riferibili al singolo partner erogatore e a ciascun modulo di formazione previsto. Nel relativo ambito del Quadro europeo delle qualificazioni (EQF), ciascun modulo erogato è stato in grado di fornire conoscenze, abilità e autonomie di Livello 5. Secondo un'articolazione in tre moduli, sono state erogate un totale ideale di 25-30 ore per la formazione in presenza e 60-65 ore per la formazione a distanza per ciascun modulo formativo.

Le attività formative a cura del partner italiano, che ha condotto il nostro gruppo di ricerca, hanno mirato a fornire ai discenti le conoscenze teoriche e metodologiche finalizzate all'inclusione lavorativa e sociale di persone con disabilità. Un gruppo di psicologi, ricercatori e personale docente afferente all'Università degli Studi di Salerno, con consolidate *expertise* nel campo dell'intervento in tema di inclusione e disabilità, ha sviluppato il curriculum per la sua erogazione in contesti di apprendimento ibrido. L'accesso al corso di formazione professionale ha richiesto ai partecipanti di registrarsi sulla piattaforma istituzionale dell'Ateneo di Salerno e di confermare la propria affiliazione ad almeno una delle organizzazioni

partner. I contenuti del modulo formativo hanno incluso *workshop* e seminari, attività esperienziali di gruppo ed una riunione finale dedicata alla restituzione e discussione dei risultati. Nel dettaglio, gli argomenti degli incontri formativi e le tipologie formative sono stati i seguenti:

Argomento dell'incontro formativo	**Tipologia di attività**
1. Oltre le barriere: natura e dinamiche per la piena partecipazione delle persone con disabilità.	Seminario; Discussione guidata
2. Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità: riferimenti alle politiche di inclusione sociale nell'Unione Europea.	Workshop; Focus group; Discussione guidata
3. Modelli di psicologia dell'identità: applicazioni e ricadute nei luoghi di lavoro.	Workshop; Role-playing; Discussione guidata
4. Uguaglianza ed equità: quali esigenze lavorative per le persone con disabilità?	Workshop; Role-playing; Focus group
5. Identità professionale nelle professioni di aiuto.	Seminario; Tavola rotonda

Nel corso della formazione, esercitazioni individuali e di gruppo hanno mirato ad accrescere le abilità di risoluzione dei problemi, di mobilitare pensiero riflessivo e approccio empatico, rispetto al carico di pensieri e sentimenti che possono ostacolare l'attività lavorativa della persona. Nel corso dei *role-playing* si è richiesto al partecipante di assumere ruoli diversi e di esercitarsi nella pratica riflessiva, al fine di identificare i facilitatori all'inclusione e rimuovere le barriere in contesti di vita reale. La discussione guidata e i *focus groups* sui temi dell'identità professionale dell'uguaglianza e dell'equità sono stati strumenti utili per la condivisione di competenze e buone prassi da rendere spendibili anche nei propri contesti lavorativi e di competenze decisionali avanzate per operare all'interno di un gruppo, sia esso collaborativo o competitivo, con consapevolezza dei propri ruoli.

L'inserimento dei contenuti formativi e valutativi nella piattaforma di *e-learning* dell'Università degli Studi di Salerno si è avvalso dell'utilizzo di *learning objects* per l'autoapprendimento a distanza. La fruizione dei contenuti formativi ha previsto che ciascun utente registrato fosse fisicamente e temporalmente autonomo, all'interno di un unico ambiente virtuale in Internet costruito per facilitare l'apprendimento collaborativo e la comunicazione digitale (Cfr. Moore et al., 2011). Il modello di riferimento delle *Carnegie Units* (CU) è stato adattato allo scopo di quantificare i risultati dell'apprendimento, le ore di studio, l'interazione e la fruizione dei contenuti formativi (Cfr. Adler, 2020).

La prima erogazione della formazione (settembre, 2022) è avvenuta in presenza nella sede del Dipartimento di Medicina, Chirurgia, Odontoiatria e Chirurgia "Scuola Medica Salernitana" dell'Università degli Studi di Salerno. Un totale di 22 delegati partecipanti ha preso parte ai lavori delle attività formative. I risultati sono stati discussi a conclusione della formazione in presenza e come *learning object* di una tavola rotonda.

Gli organismi di provenienza dei partecipanti aderenti al progetto E-Profid ed alla formazione hanno coinvolto le seguenti organizzazioni:

- *Diagrama Foundation Psychosocial Intervention*. Soggetto capofila del partenariato ed organismo non a scopo di lucro per persone con disabilità con sede delle attività nel Regno Unito;
- *Groep Ubuntu*. Organizzazione di terzo settore specializzata in economia sociale ed inclusione con sede delle attività in Belgio;
- *Fundación Diagrama Intervención Psicosocial*. Organizzazione non a scopo di lucro specializzata in inclusione e vulnerabilità sociale con sede delle attività in Spagna.

3. All'interno della specifica attività di formazione prevista dal progetto E-Profid, si è inteso anche esplorare in una fase ante, le rappresentazioni e le esperienze dei partecipanti rispetto al tema della disabilità, dell'inclusione e dell'identità lavorativa. L'obiettivo di primo livello è stato quello di individuare limiti e risorse presenti nel gruppo dei partecipanti, mentre l'obiettivo di secondo livello è stato quello di mobilitare tali rappresentazioni nell'evento stesso della formazione per poter avviare riflessioni e intuizioni nel contesto del gruppo di lavoro

Gli obiettivi fondamentali della formazione, ovvero le priorità strategiche oggetto dell'accordo di partenariato, hanno incluso le seguenti aree di apprendimento:

- rappresentazioni della propria identità professionale nel contesto di cura delle persone con disabilità, ruolo lavorativo nel team e difficoltà relative ai bisogni di formazione;
- punti di forza e debolezza del percorso formativo seguito in Italia;
- strumenti utilizzati e scambio di buone pratiche per promuovere lo sviluppo personale.

3.1. I rispondenti ai questionari sono stati n. 18.

3.2. Per raggiungere gli obiettivi prefissati, è stato implementato un protocollo e somministrato nelle fasi di accoglienza della formazione. Il protocollo si componeva di tre questionari e includeva domande costruite *ad hoc* e strumenti standardizzati. Ciascun discente è stato prima informato sugli scopi didattici della raccolta dati, sulla natura volontaria della propria partecipazione allo studio e sul diritto a ritirarsi o astenersi in qualsiasi momento, ed ha completato un modulo di consenso informato al trattamento dei dati personali. La raccolta delle singole risposte è stata condotta, in forma anonima, mediante Google Moduli e accedendo con le proprie credenziali in piattaforma *e-learning*.

Il primo questionario sulle rappresentazioni della disabilità prevedeva 4 domande chiuse e 5 domande aperte, con il fine di valutare il comportamento individuale in un ambiente di gruppo. In particolare, venivano incluse:

- 4 domande, con scala Likert a 5 punti, per valutare gli atteggiamenti personali nei confronti della disabilità (Cfr. Power et al., 2010), con riferimento ad:
  1. inclusione,
  2. discriminazione,
  3. guadagni,
  4. previsioni.
  - 4 domande a risposta aperta per valutare percezione sociale, politiche e opportunità di impiego nel paese di origine, riferibili all'esperienza vissuta di persone con disabilità (Cfr. Załuska et al., 2020).
- 1 domanda aperta per descrivere sé stessi in relazione alla propria esperienza lavorativa.

Il secondo questionario includeva l'inventario di Auto-percezione di Belbin (1981). Lo scopo era indagare caratteristiche del comportamento individuale in un ambiente di gruppo, attraverso l'analisi delle modalità attraverso cui esse interagiscono nel tempo, in relazione ai ruoli e al lavoro di gruppo svolto all'interno di un team (Cfr. Aritzeta et al., 2007). Abbiamo utilizzato la versione del questionario a libero accesso e scaricabile online (Cfr. https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxmYWJyaXppb2JhbGRhc3NhcnJlMnxneDo2MmQ1ZjdjNjEyZThkNjRh).

I domini del questionario sono 7:

- quale credo possa essere il mio contributo ad un team;
- se ho un fallimento in un team potrebbe essere perché;
- quando vengo coinvolto in un progetto con altre persone;
- il mio approccio caratteristico al lavoro di gruppo;
- ottengo soddisfazione in un lavoro perché;

- se improvvisamente mi viene dato un compito difficile con poco tempo e persone che non conosco;

- riguardo i problemi ai quali sono soggetto lavorando in gruppo.

Il terzo questionario consisteva in una *Customer Satisfiction*. Era costruito *ad hoc* ed era composto da 6 domande a risposta aperta che indagavano il grado di soddisfazione per ogni singola sessione formativa erogata.

3.3. Rispetto al primo questionario:

in riferimento alla scala dell'*Inclusione*, l'88.9% dei rispondenti ha riferito che le persone con disabilità hanno difficoltà ad inserirsi nella società, a fronte di 11.1% dei rispondenti secondo cui le persone con disabilità presentano maggiori difficoltà nel fare nuove amicizie. Relativamente alla domanda sulla *Discriminazione*, il 50% dei rispondenti ha riferito che le persone tendono a diventare impazienti nei confronti delle persone con disabilità, il 38.9% dei rispondenti ha riferito che sia più facile sfruttare o trattare male le persone con disabilità rispetto ad altre persone e un restante 11.2 % ha affermato del frequente prendersi gioco della disabilità, ovvero del trattare le persone con disabilità come se non avessero sentimenti. Nelle domande relative alla sottoscala *Guadagni* il 55.6% dei rispondenti considera le persone con disabilità più determinate nel raggiungimento dei propri obiettivi, secondo il 27.8% alcune persone hanno maggiore successo a causa della loro disabilità e secondo il 16.7% avere una disabilità può rendere una persona più forte. Le risposte alla sottoscala *Prevision*i hanno indicato atteggiamenti eterogenei e distribuiti in modo meno uniforme. Tra i rispondenti, il 38.9% ha riferito che le persone con disabilità hanno meno prospettive, il 16.7% che le persone non dovrebbero aspettarsi troppo da chi ha una disabilità, con il 44.4% distribuito sulle rimanenti alternative di risposta. Si potrebbe concludere che più della metà dei rispondenti conferma una rappresentazione della disabilità come negativa e priva di prospettive future (per il 38.9% "le persone con disabilità hanno meno prospettive"; per il 16.7% % "le persone non dovrebbero aspettarsi troppo da chi ha una disabilità "). La maggior parte dei rispondenti ha riferito di politiche per la piena integrazione delle persone con disabilità non sufficientemente presenti e/o rafforzate dall'utilizzo di adeguati sostegni economici. Relativamente all'atmosfera sociale di comprensione dei bisogni e delle possibilità, la maggior parte degli intervistati ha riferito che essa non sia ancora conforme alle proprie aspettative. Una parte dei rispondenti ha raccomandato di valutare il grado di severità della disabilità e le competenze per garantire reali opportunità di impiego. Alcuni hanno suggerito di offrire formazione ai datori di lavoro interessati ad assumere persone con disabilità.

Rispetto al secondo questionario, ovvero l'Inventario di Auto-percezione di Belbin, il dominio generale di soddisfazione lavorativa (M= 6.2, DS= 0.71) ha presentato il punteggio medio totale più alto, mentre il dominio relativo al lavorare con gli altri ha presentato il punteggio medio totale più basso (M= 4.1, DS= 0.86).

Rispetto al terzo questionario, di gradimento della formazione, il lavoro in gruppo e le interazioni nel corso delle discussioni in itinere sono state positivamente commentate dai rispondenti. Il 50% dei partecipanti ha espresso il bisogno formativo di partecipare ad ulteriori *workshops*. Uno dei partecipanti rispondendo al cambiamento atteso per la propria pratica professionale ha affermato:

"Lavorare meglio come parte di un team e attraverso le idee di tutti. Essere più consapevole delle potenziali barriere allo studio e all'impiego delle persone con disabilità".

Un altro partecipante ha scritto nell'apposito spazio dedicato ai commenti:

"Sarebbe utile in questa tipologia di formazione contare sull'esperienza diretta di persone con disabilità, capire meglio il loro punto di vista, i loro bisogni e interessi relativi alla formazione e al lavoro".

4. L'inclusione non deve essere considerato un concetto da dare per scontato dal momento che anche i nostri risultati sollevano importanti questioni sul modo in cui gli stessi operatori guardano alla disabilità. I nostri risultati raccontano, almeno all'inizio, una "disabilità senza speranza", in cui l'unico obiettivo sembra essere la riduzione o il contenimento del disagio, senza alcuna visione di risorse, sviluppo e potenzialità.

Valutare gli atteggiamenti nei confronti della disabilità è un problema complesso ma scoprire come una persona pensa, sente e agisce può aiutare a spiegare, prevedere e facilitare i cambiamenti degli atteggiamenti nei confronti della disabilità, riducendo così le barriere. Combinando i punti di vista delle persone con disabilità e la prospettiva di esperti non disabili, è possibile comprendere aspetti culturali sottostanti e limitazioni nei confronti della disabilità e favorire maggiore occupazione e partecipazione su una scala transnazionale. Data la natura meramente educativa dello studio, appare perciò necessario adottare specifici protocolli di ricerca in futuro e coinvolgere preliminarmente le parti interessate e i decisori politici per validare strategie innovative di inclusione basate sull'evidenza.

Dichiarazione etica

Non applicabile.

Sostegno finanziario

Questa ricerca non ha ricevuto una sovvenzione specifica da alcuna agenzia di finanziamento, settore commerciale e/o senza scopo di lucro.

Conflitto di interessi

Questo lavoro è parte dell'iniziativa di istruzione digitale intitolata *Enhancing Professional Identity with Digital Tools — E-PROFID project*. Gi.Sa., C.R., T.M., Gi.St., M.N., e G.M. hanno aderito al progetto, cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea (numero di progetto: KA226-VET-094531).

Contributi degli autori

Concettualizzazione, Gi.Sa., C.R., T.M., Gi.St.; metodologia, Gi.Sa., C.R., T.M., Gi.St.; analisi formale, C.R.; *data curation*, Gi.Sa., C.R., T.M., Gi.St.; scrittura—preparazione della bozza originale, Gi.Sa., C.R., T.M., Gi.St.; scrittura—revisione e *editing*, Gi.Sa. e C.R.; visualizzazione, L.C., M.N., G.M., F.F. e M.M. Tutti gli autori hanno letto e accettato la versione pubblicata del manoscritto.

Bibliografia

Adler, K. M. (2020). Determining Carnegie Units: Student Engagement in Online Courses without a Residential Equivalent. *Online Journal of Distance Learning Administration*, *23*(1). https://eric.ed.gov/?id=EJ1249306.

Aritzeta, A., Swailes, S., & Senior, B. (2007). Belbin's team role model: Development, validity and applications for team building. *Journal of Management Studies*, *44*(1), 96–118. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00666.x.

Belbin, R.M. (1981) *Management teams: why they succeed or fail*. Heinemann, London.

Belbin questionario accessibile online, risorsa web raggiungibile all'indirizzo https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxmYWJyaXppb2JhbGRhc3NhcnJlMnxneDo2MmQ1ZjdjNjEyZThkNjRh.

Commissione Europea (2020). *Guida del programma Erasmus+ 2020 (versione 3)*. https://erasmus-plus.ec.europa.eu/it/document/erasmus-programme-guide-2020-version-3.

De Ruiter, N. M. P., & Gmelin, J.-O. H. (2021). What is real about "real time" anyway? A proposal for a pluralistic approach to studying identity processes across different timescales. *Identity*, *21*(4), 289–308. https://doi.org/10.1080/15283488.2021.1969937.

Gyberg, F., Frisén, A., & Syed, M. (2019). "Being stuck between two worlds" – identity configurations of occupational and family identities. *Identity*, *19*(4), 330–346. https://doi.org/10.1080/15283488.2019.1681997.

McMichael, A. (2000). Professional identity and continuing education: A study of social workers in hospital settings. *Social work education*, *19*(2), 175-183.

Moore, J. L., Dickson-Deane, C., & Galyen, K. (2011). E-learning, online learning, and distance learning environments: Are they the same? *The Internet and Higher Education*, *14*(2), 129–135. https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2010.10.001.

Nazioni Unite (2006). *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*. Pubblicazione in italiano a cura della Direzione Generale della Comunicazione e della Direzione Generale per l'Inclusione e i diritti sociali e la responsabilità sociale delle imprese (CSR), Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzione_onu_ita.pdf.

Niu, D., & Haugen, H. Ø. (2019). Social workers in China: Professional identity in the making. *The British Journal of Social Work*, 49(7), 1932-1949.

O'Sullivan, P. S., & Irby, D. M. (2021). Educator identity formation: A faculty development workshop. *MedEdPORTAL*, 11070. https://doi.org/10.15766/mep_2374-8265.11070.

Power, M. J., Green, A. M., & THE WHOQOL-DIS Group. (2010). The attitudes to disability scale (Ads): Development and psychometric properties: Disability scale. *Journal of Intellectual Disability Research*, *54*(9), 860–874. https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2010.01317.x.

Shim, W. S., Hwang, M. J., & Lee, J. (2009). Professional identity, job satisfaction, and retention of licensed social workers in Korea. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, *19*(1), 82-95.

Tucker, A.W. (1950). *A Two-Person Dilemma*, mimeo, Stanford University. Published under the heading "On Jargon: The Prisoner's Dilemma," UMAP Journal, 1, 1980, 101.

Wiles, F. (2017). What is professional identity and how do social workers acquire it? In *Professional identity and social work* (pp. 35-50). Routledge.

Załuska, U., Grześkowiak, A., Kozyra, C., & Kwiatkowska-Ciotucha, D. (2020). Ambassador of people with disabilities in the workplace—Conducive demographic and professional characteristics. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(19), 7036. https://doi.org/10.3390/ijerph17197036.