

cap. 4

Area operativa

CO4

Consulenza orientativa

4.1 PREMESSA

La procedura all'interno della quale si collocano i percorsi proposti si sviluppa nell'ambito del processo di Erogazione di servizi di orientamento - Consulenza (Area Operativa CO4), ed è relativa alla " Consulenza Orientativa" .

La consulenza orientativa si colloca all'interno dell'area di intervento consulenziale. Quest'ultima rappresenta un insieme di interventi a carattere processuale - consulenza, bilancio di competenze e counselling orientativo - che comportano un'azione di accompagnamento del soggetto per il superamento della situazione di transizione e la formulazione di un progetto formativo - professionale.

L'azione consulenziale si caratterizza e si differenzia dagli altri servizi di orientamento per:

- la forte centralità dei processi di attivazione delle risorse individuali e di sviluppo della consapevolezza delle modalità soggettive di fronteggiamento;
- il carattere 'evolutivo' del setting, non connotato e connotabile dall'utente come diagnostico - valutativo. Un approccio funzionale alla costruzione di un setting adeguato e di un efficace sviluppo dell'intervento può rintracciarsi in quello relazionale - educativo. In tal senso il colloquio di orientamento rimane lo strumento principe dell'intervento, accompagnato da mezzi di approfondimento, quali test, schede, ecc.
- una particolare attenzione alla promozione dei processi di integrazione tra identità personale e professionale e tra individuo e contesto di riferimento;
- la dimensione temporale dell'azione e la struttura dell'intervento fortemente connessi a variabili specifiche, quali le caratteristiche dell'utenza e la natura dei processi di cambiamento attivati.

Specifiche finalità del servizio di consulenza orientativa può identificarsi nel supporto al soggetto nell'elaborazione di strategie personali funzionali ad affrontare con successo lo specifico compito orientativo. Ciò necessita di un lavoro di analisi e valutazione finalizzato a:

- identificare i vincoli personali e di contesto che possono ostacolare il superamento del compito orientativo;
- canalizzare e riorganizzare le risorse soggettive per l'assolvimento del compito orientativo;
- elaborare strategie finalizzate ad affrontare la fase di transizione in cui il soggetto si trova.

Tale tipo di intervento si può rendere necessario ogni qualvolta si riscontri da parte dell'utente difficoltà ad effettuare un'analisi elaborata del compito orientativo e della situazione di transizione, una valutazione superficiale delle alternative di soluzione, una inadeguata capa-

cità di riorganizzazione delle risorse per affrontare con successo la specifica situazione di transizione o una scarsa capacità progettuale (Pombeni, 2001).

Perché l'intervento di consulenza possa risultare efficace deve preferibilmente essere rivolto a persone in grado di maturare autonomamente, attraverso la mediazione dell'operatore, una evoluzione positiva della propria condizione. Qualora si renda necessario un più articolato intervento di supporto ed accompagnamento o di approfondimento della fase di analisi della condizione soggettiva è preferibile l'attivazione di servizi con caratteristiche differenti, quali ad esempio il counselling orientativo.

4.2 APPROCCIO METODOLOGICO

Sulla base di quanto esposto in premessa, si può affermare che il presupposto concettuale per l'attivazione del servizio di consulenza orientativa sia la necessità di supportare l'utente nella formulazione di un progetto professionale e che tale azione necessiti congiuntamente, in relazione alle condizioni di ingresso rilevate, di interventi finalizzati a rafforzare l'autonomia del soggetto, a potenziare la capacità di affrontare situazioni di transizione e a rafforzare e sviluppare la capacità progettuale dell'utente.

Inoltre, ulteriore presupposto è che ciascuna tipologia di intervento renda necessario un lavoro differenziato che chiama in causa distinte ed identificabili dimensioni personali, tali da ritenere utile il supporto di specifiche classi di strumenti.

Di seguito viene esposta una ipotesi di lavoro elaborata in ambito sperimentale che consente all'operatore di identificare:

1. le aree di indagine per l'approfondimento del bisogno orientativo;
2. i criteri per valutare l'esito dell'indagine al fine di progettare l'intervento consulenziale;
3. gli strumenti di supporto in relazione al bisogno emerso e agli obiettivi dell'intervento progettato.

1. Aree di indagine per l'approfondimento del bisogno orientativo

In fase di approfondimento del bisogno è importante rilevare la necessità di un intervento specialistico finalizzato a favorire la riorganizzazione delle proprie esperienze per il superamento della fase di transizione. La difficoltà dell'utente a raggiungere tale obiettivo senza l'aiuto dell'operatore può risiedere in:

- livello di autonomia non adeguato al compito;
- scarsa capacità progettuale;
- inadeguata capacità di affrontare le situazioni di transizione o specifiche situazioni connesse ai contesti di istruzione, formazione e lavoro. In tal caso è necessario escludere una situazione di disagio che ostacoli il superamento della fase di transizione, che richiederebbe eventualmente un intervento di counselling.

2. Criteri per la valutazione delle aree di indagine

La presenza dei seguenti indicatori segnala la necessità di potenziare le corrispondenti dimensioni individuali

- livello di **autonomia** non adeguato al compito:
 - il livello di sostegno richiesto dall'utente per la realizzazione di azioni ed attività è inadeguato se valutato in rapporto all'età del soggetto, risorse e vincoli individuali e di contesto;
 - non si rileva coerenza fra livello di autoefficacia percepito e risultati raggiunti/azioni intraprese.
- inadeguata **capacità di affrontare la situazione di transizione** in cui il soggetto si trova:
 - il soggetto dimostra confusione nella definizione di sé, non riesce a descriversi attraverso una adeguata e realistica valorizzazione di sé e della sua immagine, non riesce ad identificare i vincoli soggettivi di ostacolo alla realizzazione dei suoi obiettivi lavorativi e professionali;
 - l'attribuzione di responsabilità (locus of control) non appare realistica e bilanciata fra fattori interni ed esterni. Il soggetto tende ad attribuire la responsabilità degli eventi che gli accadono, relativamente al suo progetto professionale, ad agenti esterni o in alternativa si descrive come eccessivamente responsabile e colpevole degli eventi accaduti o futuri.
- scarsa **capacità progettuale**:
 - gli obiettivi professionali (formativi o lavorativi in relazione all'età del soggetto) non risultano identificati né identificabili dal soggetto;
 - il soggetto non realizza azioni utili al raggiungimento degli obiettivi professionali;
 - il soggetto denota scarsa capacità di valutare le alternative, mettendo in atto inadeguati (rispetto all'età e agli obiettivi professionali) processi di reperimento, decodifica, analisi e valutazione delle informazioni in relazione agli obiettivi professionali.
- **disagio** (qualora la presenza degli indicatori di area risultasse significativa è necessario rinviare ad un'azione di counselling o ad altri servizi territoriali specialistici):
 - esistenza di ripetuti insuccessi scolastici, formativi, lavorativi che presentano un medesimo "script" narrativo o una ridondanza nella messa in atto di strategie disfunzionali al raggiungimento dell'obiettivo;
 - strategie di fronteggiamento inappropriate alle situazioni e non riferibili al quadro socio - culturale e familiare. Qualora risulti una forte adesione da parte del soggetto a contesti socio - familiari devianti o problematici si rende necessaria una più approfondita valutazione specialistica al fine di progettare e realizzare interventi multidisciplinari integrati.

3. Strumenti a supporto del processo consulenziale

In relazione alla area di lavoro che necessita di supporto consulenziale, si possono identificare specifiche dimensioni individuali da esplorare e relativi strumenti di supporto. Va specificato che l'esplorazione non viene considerata, in questa sede, di natura diagnostica, ma finalizzata all'identificazione degli aspetti da potenziare per consentire al soggetto una efficace riorganizzazione delle proprie risorse per il superamento del compito orientativo.

- **Area dell'autonomia.** L'esplorazione dei fattori connessi a questa dimensione necessita di strumenti che possano fornire informazioni relativamente alle dimensioni di **personalità** del soggetto e ai **valori** cui fa riferimento. Risultano particolarmente interessanti le informazioni che riguardano la percezione di autoefficacia, gli stili personali e le caratteristiche di personalità. Tali elementi, insieme ai modelli valoriali soggettivi, possono fornire informazioni circa gli elementi identitari (genere, ruolo, ecc.) che direttamente ricadono e delimitano la sfera dell'autonomia e possono rappresentare un contributo utile alla progettazione di un intervento mirato a potenziare l'autonomia del soggetto in relazione alla situazione da fronteggiare. L'esplorazione dell'area delle **capacità/abilità** non viene ritenuta in stretta relazione alla dimensione dell'autonomia, non volendo identificare la fase di esplorazione in alcun modo con un'indagine diagnostica. È consigliabile l'impiego di tali strumenti di indagine solo in caso di interventi con giovani o con soggetti che non abbiano maturato un'esperienza specifica tale da far emergere delle aree di risorsa utilizzabili a rinforzo della percezione di autoefficacia e/o come elemento motivante il processo di autonomia. In tal senso, l'impiego di tali strumenti può supportare efficacemente il lavoro di potenziamento della dimensione. La valutazione di eventuali oggettivi vincoli e disabilità individuali può, invece, più proficuamente venire delegata ad altre funzioni e/o figure specialistiche, o basarsi su valutazioni pre-esistenti, mantenendo il focus dell'esplorazione consulenziale sugli elementi indicati. Diversamente, l'area degli interessi non sembra direttamente correlabile e finalizzata alla costruzione di un intervento volto a potenziare l'autonomia del soggetto, se non in maniera marginale e comunque appare più fortemente connessa con la dimensione progettuale.
- **Capacità progettuale.** L'esplorazione dei fattori connessi a questa dimensione necessita di strumenti che possano fornire informazioni relativamente alle dimensioni di **personalità** del soggetto, ai **valori** e agli **interessi** cui fa riferimento. Anche qui l'esplorazione dell'area delle capacità/abilità non viene ritenuta necessaria, non volendo connotare la fase di esplorazione in alcun modo in termini diagnostici. L'area della personalità può indicare gli stili personali e le dimensioni che caratterizzano le modalità di funzionamento prevalenti in modo da costruire una progettualità sostenibile per il soggetto e armonica con il suo stile personale. In tal senso appare particolarmente utile la conoscenza approfondita dei valori e degli interessi professionali del soggetto per identificare e costruire un piano di monitoraggio del progetto personale, realistico ed aderente ai bisogni e agli scopi individuali.

- **Capacità di affrontare la situazione di transizione.** L'esplorazione dei fattori connessi a questa dimensione necessita di strumenti che possano fornire informazioni relativamente alle dimensioni di **personalità** del soggetto e ai **modelli valoriali** cui fa riferimento. L'esplorazione dell'area delle **capacità/abilità** diviene necessaria al fine di sostenere il soggetto nell'identificazione delle proprie risorse e nella ricostruzione di una adeguata immagine di sé. L'area degli interessi, invece, non sembra direttamente correlabile alle modalità di fronteggiamento, anche se può essere utilizzata come contenuto su cui modellare ed organizzare strategie soggettive.

In relazione a questa ipotesi di intervento sono stati formulati dei modelli idealtipici, esplicativi delle modalità concettuali ed operative esposte, differenti per target e condizione di transizione in ingresso.

Per ciascuna proposta viene effettuata una descrizione di sintesi, finalizzata a consentire la verifica dell'applicabilità del modello esposto e una descrizione analitica dei singoli strumenti inclusi nella proposta. A tal proposito è utile rimarcare che gli strumenti presentati sono stati identificati come funzionali alla finalità esplicativa della proposta e che la scelta dei singoli mezzi è da effettuare a cura dell'operatore, nel rispetto delle dimensioni di indagine ed in funzione delle specifiche variabili soggettive e di intervento.

Per ciascuna proposta sono state incluse tutte le tipologie di strumenti utilizzabili per il raggiungimento degli obiettivi consulenziali identificati. È ragionevole pensare che nella pratica possa essere operata una focalizzazione nella scelta delle tipologie e dei dispositivi a supporto del processo in funzione delle specificità di intervento e dei modelli concettuali di riferimento.

4.3 DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI

4.3.1 Intervento di consulenza orientativa rivolto ai giovani

L'intervento di consulenza proposto è rivolto a **giovani** fra i 18 e i 25 anni. Il presupposto dell'intervento che guida l'articolazione della proposta è che i destinatari abbiano necessità di **costruire un progetto professionale**. Si suppone, inoltre, che la domanda ed il bisogno orientativo comportino la realizzazione di un processo finalizzato a supportare la scelta del percorso professionale (di studi, formativo e/o lavorativo) ed una conseguente riorganizzazione delle esperienze soggettive al fine di progettare azioni funzionali ad un efficace fronteggiamento della situazione di transizione connessa alla scelta.

Nel caso idealtipico proposto, la finalità dell'intervento risulta la **facilitazione del processo di scelta e la definizione di un progetto professionale**, realistico, consapevole e sostenibile. In particolare, le dimensioni da esplorare con attenzione e, probabilmente, da potenziare fanno riferimento a:

- l'autonomia; attraverso interventi mirati a potenziare le risorse individuali utili alla realizzazione di una scelta consapevole e realistica;
- la progettualità; attraverso interventi mirati a definire gli obiettivi professionali, supportare i processi di reperimento, decodifica, analisi e valutazione delle informazioni in relazione agli obiettivi identificati e definire un piano di azione funzionale alla realizzazione del progetto.

Al fine di potenziare le dimensioni soggettive identificate, risulta utile intervenire sui costrutti afferenti alle aree di personalità, interessi, valori e capacità/abilità. L'area dell'abilità/capacità è inclusa come momento di indagine finalizzato alla identificazione di risorse soggettive utilizzabili a supporto dello sviluppo della dimensione dell'autonomia e del processo di scelta e, pertanto, l'utilizzo degli strumenti a supporto non va inteso in un'accezione psicodiagnostico - valutativa. Di seguito si riporta l'elenco degli strumenti identificati per supportare l'intervento di consulenza idealtipico formulato, suddivisi per costrutti/aree di riferimento. Nelle pagine successive viene esposta una descrizione di dettaglio di ciascuno strumento individuato.

| | |
|--|--|
| Personalità: | BFQ - Big Five Questionnaire, <i>Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L.</i> |
| Capacità/Abilità: | IST-2000 Test di Struttura Dell'intelligenza, <i>Amthauer R., Brocke B., Liepmann D., Beauducel A.</i> |
| Interessi: | SDS Self-Directed Search - Forma R, <i>Holland J.L.</i> |
| Valori: | IVP - Inventario dei Valori Professionali, <i>Boerchi D., Castelli C.</i> |
| Schede e Materiale a supporto della definizione del processo consulenziale: | ANALISI DELLE ALTERNATIVE, <i>Consolini M., Pombeni M.L.</i> |

4.3.2 Intervento di consulenza orientativa rivolto agli adulti

L'intervento di consulenza proposto è rivolto ad un **target adulto** che ha conseguito un **diploma di laurea**. L'assunto alla base dell'intervento è che i destinatari abbiano necessità di **reinserirsi nel mercato del lavoro**. Inoltre, la domanda ed il bisogno orientativo non identificano la necessità di un processo orientativo mirato alla riconversione delle competenze, che avrebbe, in ipotesi, indirizzato più propriamente verso un percorso di bilancio di competenze, ma una più generale riorganizzazione delle esperienze soggettive al fine di un efficace fronteggiamento della situazione di transizione.

Nel caso idealtipico proposto, la finalità dell'intervento risulta **l'identificazione di alternative di soluzione e strategie di fronteggiamento** efficaci al superamento della situazione di transizione. In particolare, le dimensioni da esplorare con attenzione e, probabilmente, da potenziare riguardano:

- la progettualità, attraverso interventi mirati a confermare o ridefinire gli obiettivi professionali, definire le azioni utili al raggiungimento degli obiettivi identificati e supportare i processi di reperimento, decodifica, analisi e valutazione delle informazioni in relazione agli obiettivi professionali;
- le strategie e le capacità messe in atto per affrontare la fase di reinserimento nel mercato del lavoro, attraverso interventi mirati a supportare il soggetto in una riformulazione del suo progetto professionale mediante un'adeguata riorganizzazione e riconoscimento delle competenze acquisite e nell'identificazione del piano di azione più funzionale alla realizzazione dei suoi obiettivi lavorativi e professionali.

Al fine di potenziare le dimensioni soggettive identificate, risulta utile intervenire sui costrutti afferenti alle aree di personalità, interessi, valori e capacità/abilità. Di seguito si riporta l'elenco degli strumenti identificati per supportare l'intervento di consulenza idealtipico formulato, suddivisi per costrutti/aree di riferimento. Nelle pagine successive viene esposta una descrizione di dettaglio di ciascuno strumento individuato.

| | |
|--|---|
| Personalità: | 16 PF - 5, <i>Cattell R.B., Cattell A.K. e Cattell H.P.</i> |
| Interessi: | ANALISI DELLE COMPETENZE PREGRESSE E DELLA STORIA PERSONALE, attraverso colloqui e schede e materiale di supporto |
| Valori: | WIS - SVP Scala dei Valori Professionali, <i>Trentini G., Bellotto M., Bolla M.C.</i> |
| Capacità/Abilità: | GMA - Graduate and Managerial Assessment, <i>Psychometric Research Unit The Hatfield Polytechnic</i> |
| Schede e Materiale a supporto della definizione del processo consulenziale: | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • ANALISI DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE • VALUTAZIONE SULLE ATTIVITÀ LAVORATIVE • IL FILO ROSSO, <i>Selvatici A., D'Angelo M.G.</i> |

4.3.3 Intervento di consulenza orientativa rivolto a target svantaggiati

L'intervento di consulenza proposto è rivolto ad **ex detenuti diplomati**. La proposta di intervento idealtipica fonda le premesse sull'ipotesi che la finalità dell'intervento sia di supportare gli utenti nella definizione **di un progetto realistico e sostenibile** che consenta loro una efficace **integrazione socio - lavorativa**. Si suppone, pertanto, che la domanda ed il bisogno orientativo comportino la necessità di sostenere il processo di integrazione attraverso un'azione consulenziale. Tale azione oltre a sostenere il processo di scelta e l'identificazione di un progetto professionale, deve consentire all'utente l'identificazione di risorse e strumenti efficaci nell'af-

frontare la situazione di inserimento nei contesti socio - lavorativi identificati e la valorizzazione delle risorse soggettive funzionali al raggiungimento dell'obiettivo.

Nel caso idealtipico proposto, la finalità dell'intervento risulta l'integrazione socio - lavorativa attraverso la costruzione di un progetto professionale, realistico, consapevole e sostenibile. In particolare, le dimensioni da esplorare con attenzione e, probabilmente, da potenziare fanno riferimento a:

- l'autonomia; attraverso interventi mirati a potenziare le risorse individuali utili alla identificazione di obiettivi professionali e modalità relazionali funzionali all'integrazione;
- la progettualità, attraverso interventi mirati a supportare i processi di reperimento, decodifica, analisi e valutazione delle informazioni in relazione agli obiettivi identificati e definire un piano di azione funzionale alla realizzazione del progetto;
- le strategie e le capacità messe in atto per affrontare la fase di inserimento - reinserimento nel mercato del lavoro, attraverso interventi mirati a supportare il soggetto in una realistica definizione di sé, in una adeguata valorizzazione delle competenze maturate e nell'identificazione dei vincoli soggettivi di ostacolo alla realizzazione dei suoi obiettivi lavorativi e professionali. Inoltre, può risultare in questo caso particolarmente efficace un lavoro finalizzato a riequilibrare l'attribuzione di responsabilità (locus of control) degli eventi.

Al fine di potenziare le dimensioni soggettive identificate, risulta utile intervenire sui costrutti afferenti alle aree di personalità, interessi, valori e capacità/abilità. Per quanto riguarda l'area relativa alle caratteristiche personali, di particolare utilità può risultare il supporto di strumenti che forniscano spunti di lavoro per l'operatore e per l'utente sulle modalità di risposta soggettive in situazioni/contesti lavorativi e relazionali; ciò può consentire, nei tempi brevi previsti dal ciclo consulenziale, l'identificazione di potenziali risorse e vincoli soggettivi in fase di impatto con nuovi contesti organizzativi. Di seguito si riporta l'elenco degli strumenti identificati per supportare l'intervento di consulenza idealtipico formulato, suddivisi per costrutti/aree di riferimento. Nelle pagine successive viene esposta una descrizione di dettaglio di ciascuno strumento individuato.

| | |
|--------------------------|---|
| Personalità: | DMI - Defense Mechanisms Inventory, <i>Ihlevich D., Gleser G.C.</i> |
| Capacità/Abilità: | GAT - General Ability Test, <i>Smith P., Wetthon C.</i> |
| Interessi: | MV90, <i>Viglietti M.</i> |
| Valori: | QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni, <i>Pellerey M., Orio F.</i> |

Schede e Materiale

a supporto della definizione del processo

| | |
|-----------------------|--|
| consulenziale: | SCHEDA PER L'ANALISI DELLA STORIA PERSONALE, SCOLASTICA E LAVORATIVA, <i>Muscolo M., Sarlo M.P., Aquilano M.T.</i> |
|-----------------------|--|

4.4 STRUMENTI OPERATIVI: INTERVENTI DI CONSULENZA ORIENTATIVA

4.4.1 Intervento di consulenza orientativa rivolto ai giovani

AZIONE

L'intervento proposto definisce e specifica una ipotesi di itinerario consulenziale attivabile in relazione ad uno target di giovani che presenta come specifica esigenza orientativa la scelta del percorso formativo/professionale. La descrizione di tale intervento rappresenta la costruzione di una ipotesi idealtipica di processo consulenziale, che fonda le sue premesse concettuali nel modello proposto attraverso la descrizione del processo operativo (procedura P CO4 01, master di colloquio M CO4 01 e guida alla consultazione della scelta degli strumenti - allegato alla procedura). A tal fine si precisa che gli strumenti selezionati, oltre a costituire una traccia per il lavoro operativo, rappresentano delle proposte finalizzate a rappresentare prevalentemente la coerenza fra obiettivi consulenziali identificati in fase di approfondimento del bisogno orientativo, target di riferimento e dimensioni/aree di lavoro proposte dal modello.

FINALITÀ

L'intervento consulenziale si prefigge il raggiungimento delle seguenti finalità/obiettivi:

- approfondire i bisogni e le esigenze dell'utente utili alla costruzione del progetto professionale;
- identificare le abilità e le risorse utilizzabili dall'utente per la costruzione del suo progetto e per il superamento efficace della fase di transizione;
- identificare gli aspetti motivazionali e valoriali individuali da utilizzare per la definizione dell'impianto progettuale;
- definire le aree di interesse professionale verso cui incanalare le risorse soggettive;
- valutare le alternative progettuali in funzione delle esigenze soggettive e dei vincoli di contesto rilevati;
- definire gli obiettivi, le attività e le modalità del progetto da attivare.

CONTENUTI

L'intervento consulenziale è stato strutturato sulla base dei seguenti contenuti:

- a) *le caratteristiche personali e di personalità*
- b) *le abilità*
- c) *gli interessi professionali*
- d) *la motivazione e i valori soggettivi*
- e) *la costruzione del progetto.*

MODALITÀ DI APPLICAZIONE E UTILIZZO

L'intervento può essere realizzato nei casi in cui si intenda supportare l'utente nella identificazione e costruzione del proprio progetto formativo/professionale. L'utilizzo degli strumenti esposti supporta il processo decisionale dell'utente, consentendo una riflessione critica su aree soggettive e ipotesi di soluzione, favorevole alla identificazione di caratteristiche di sostenibilità e realizzabilità del progetto individuale. Tale processo avviene a partire dalla valutazione delle caratteristiche e delle esigenze personali e con una forte attenzione all'attivazione di processi di partecipazione attiva e progettualità da parte dell'utente.

A tal fine è necessario che l'utilizzo degli strumenti proposti avvenga sempre all'interno di un'ottica dialogica ed educativa con l'utente, con particolare attenzione a favorire processi evolutivi e non diagnostici.

DESTINATARI

Gli strumenti identificati sono stati selezionati per supportare il processo di scelta e progettuale di giovani fra i 18 e i 25 anni.

FONTE

ISFOL

I singoli strumenti sono stati realizzati da diversi autori, indicati nella scheda di sintesi e nella sezione dedicata alla descrizione analitica degli strumenti.

Scheda di sintesi dell'intervento

| | |
|---|--|
| DESTINATARI | GIOVANI 18 - 25 ANNI |
| PROBLEMA ORIENTATIVO | SCELTA DEL PERCORSO FORMATIVO/LAVORATIVO |
| OBIETTIVO DELL'AZIONE DI CONSULENZA | DEFINIRE IL PROGETTO PROFESSIONALE INDIVIDUALE |
| DIMENSIONI INDIVIDUALI DA POTENZIARE | <ul style="list-style-type: none"> • AUTONOMIA • PROGETTUALITÀ |
| STRUMENTI A SUPPORTO DEL PROCESSO DI CONSULENZA IN RELAZIONE AI COSTRUTTI/DIMENSIONI DA POTENZIARE | |
| PERSONALITÀ | BFQ - BIG FIVE QUESTIONNAIRE <i>Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L.</i> |
| CAPACITÀ/ABILITÀ | IST 2000 - TEST DI STRUTTURA DELL'INTELLIGENZA <i>Amthauer R., Brocke B., Liepmann D., Beauducel A.</i> |
| INTERESSI | SDS SELF-DIRECTED SEARCH FORM R <i>Holland J.L.</i> |
| VALORI | IVP - INVENTARIO DEI VALORI PROFESSIONALI <i>Boerchi D., Castelli C.</i> |
| SCHEDE E MATERIALE A SUPPORTO DELLA DEFINIZIONE DEL PROCESSO CONSULENZIALE | ANALISI DELLE ALTERNATIVE <i>da Consolini M., Pombeni M.L. "La consulenza Orientativa", Ed. Franco Angeli, 2001</i> |

BFQ

Big Five Questionnaire

Il questionario si inserisce all'interno del quadro teorico che vede la descrizione della personalità secondo cinque dimensioni fondamentali, note sotto la denominazione di "Big Five". Inserendosi in questa corrente di ricerca, Caprara, Barbaranelli e Borgogni (1993) hanno realizzato lo strumento di indagine denominato Big Five Questionnaire (BFQ). Ulteriori approfondimenti relativamente alla descrizione dello strumento possono rintracciarsi nella prima parte del manuale al paragrafo 3.5.6.

Finalità

Lo strumento fornisce indicazioni circa i tratti di personalità. Il BFQ può pertanto trovare spazio in diversi ambiti applicativi. In ambito orientativo, rappresenta un'opportunità per riflettere sulle modalità che il soggetto utilizza nei diversi contesti professionali e sulle caratteristiche personali che entrano in gioco nella definizione del progetto professionale.

Contenuti

Il BFQ è formato da 132 affermazioni in relazione alle quali viene chiesto al soggetto di posizionarsi secondo una scala a 5 livelli. Con apposite griglie oppure con programma informatico si ottengono i punteggi grezzi relativi alle 10 sottodimensioni che, a coppie, formano le cinque dimensioni fondamentali della personalità. È prevista dal questionario la scala L (Lie), che consente di rilevare eventuali tentativi di falsificazione delle risposte o una tendenza a compiacere che potrebbe incidere sull'attendibilità dei risultati.

Le cinque dimensioni fondamentali sono:

Energia (E)

Scala dell'intraprendenza e della tendenza a rispondere attivamente alle situazioni.

Amicalità (A)

Scala di rilevazione della cooperazione e della propensione a collaborare.

Coscienziosità (C)

Scala che consente di mettere in luce la tendenza ad assumersi la responsabilità delle azioni e la tendenza a perseverare e alla tenacia.

Stabilità emotiva (S)

Scala che indica il livello di stabilità emotionale che il soggetto dimostra nel fronteggiare le situazioni.

Apertura mentale (M)

Il punteggio indica il livello di interesse e curiosità manifestato dal soggetto, così come la tolleranza e l'apertura verso le novità.

Ognuna delle cinque dimensioni è composta da due sottodimensioni:

| | | |
|----------------------|--------------------|-----------------|
| Energia (E) | Dinamismo (Di) | Dominanza (Do) |
| Amicalità (A) | Cooperatività (Cp) | Cordialità (Co) |

Coscienziosità (C)

Scrupolosità (Sc)

Perseveranza (Pe)

Stabilità emotiva (S)

Controllo delle emozioni (Ce)

Controllo degli impulsi (Ci)

Apertura mentale (M)

Apertura alla cultura (Ac)

Apertura all'esperienza (Ae)

Modalità d'uso

La somministrazione può essere individuale o collettiva e dura circa 20 - 40 minuti.

Dopo l'elaborazione dei punteggi, può essere preparato il profilo grafico del singolo soggetto. Il profilo consta di due parti: una in cui il grafico evidenzia la distribuzione delle cinque dimensioni fondamentali, consentendo anche la valutazione delle differenze presentate dall'individuo in relazione ai cinque tratti principali, un'altra in cui viene rappresentata la distribuzione delle sottodimensioni, permettendo una più puntuale analisi delle caratteristiche di ciascuna dimensione principale.

Destinatari

Il BFQ è destinato a giovani dal 15° anno e ad adulti di ogni età.

Fonte

Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L., *BFQ - Big Five Questionnaire*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1999.

IST 2000

Test di struttura dell'intelligenza

Rappresenta l'evoluzione del TSI di Amthauer. L'adattamento italiano è stato effettuato da K. Poláček. Anche per questo strumento è disponibile una descrizione di dettaglio nella prima parte del manuale al paragrafo 3.1.4.

Finalità

Finalità dello strumento è la rilevazione delle tre aree attitudinali: verbale, numerica e figurativa, consentendo un'analisi delle risorse cognitive del soggetto.

Contenuti

L'I-S-T 2000 ha una struttura modulare. Il test è articolato nei tre seguenti moduli:

1. **Modulo di base** composto dalle nove prove Attitudinali e dalla prova di Memoria.
2. **Modulo abbreviato** formato solo dalle nove prove Attitudinali (senza la prova di Memoria).
3. **Modulo complementare** formato dalla prova di Conoscenze generali.

Il *modulo di base* comprende la versione revisionata del I-S-T 70 ed arricchita da una nona prova. La somma dei punteggi delle nove prove consente di ottenere il punteggio relativo al Ragionamento generale, che rappresenta il fattore generale di intelligenza. Accanto alle nove prove e quindi accanto alle tre aree - verbale, numerica e figurativa - e al fattore generale si colloca la prova di Memoria.

Il *modulo abbreviato* consiste in nove prove Attitudinali. È esclusa la prova di Memoria.

Il *modulo complementare* da informazioni sulle conoscenze acquisite dal soggetto nella cultura di appartenenza; la prova misura uno dei due fattori generali, cioè l'intelligenza cristallizzata.

Il secondo fattore generale, consistente nell'intelligenza fluida, si ottiene, invece, da sei prove del modulo di base.

Sommando i punteggi grezzi dei due fattori si ottiene il fattore generale di Ragionamento generale.

Modalità d'uso

La somministrazione può essere individuale o collettiva. La durata della somministrazione si aggira intorno ai 160' per l'intera batteria. La rilevazione del punteggio è realizzata attraverso un sistema di griglie.

Destinatari

L'IST 2000 è destinato ai giovani a partire dalla terza media e agli adulti.

Fonte

Amthauer R., Brocke B., Liepmann D., Beauducel A., *IST-2000 test di struttura dell'intelligenza - Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 2001.

SDS Self-Directed Search - Forma R

La SDS si basa sulla classificazione delle professioni in sei tipologie proposta da Holland. È un prodotto di semplice somministrazione e può essere compilato anche in autosomministrazione. Nasce con l'intento di supportare la scelta e l'analisi delle alternative in orientamento. Maggiori informazioni sullo strumento sono contenute nella prima parte del manuale al paragrafo 3.2.3.

Finalità

La SDS mira a facilitare l'identificazione del gruppo di professioni da prendere in esame per agevolare la decisione relativa all'attività lavorativa. Tale quadro viene rielaborato sulla base della rilevazione di competenze, preferenze e autovalutazioni del soggetto.

Contenuti

La SDS esplora le aspirazioni professionali della persona, le sue attività preferite, le competenze che ritiene di possedere e le valutazioni riguardo alle abilità possedute.

Il test è articolato in **8 sezioni**:

- Sogni ad occhi aperti
- Attività
- Competenze
- Professioni
- Autovalutazione
- Come riassumere le risposte
- Cosa significa il tuo codice
- Alcuni passi successivi.

Esse permettono al soggetto di identificare il gruppo di professioni da prendere in esame per facilitare la decisione relativa all'attività lavorativa, fornendo una guida per la lettura dei risultati.

Il risultato al test permette di determinare un codice che identifica il gruppo di professioni più adatte al tipo di persona. Il raggruppamento delle professioni si basa sul sistema di codifica a 6 lettere (*R, I, A, S, E, C*) di Holland e classifica attività di 6 tipologie diverse in base alle caratteristiche psicologiche rilevate nelle persone:

attività realistiche - *R*: professioni tecniche, commerciali ed alcune di servizio;

attività investigative - *I*: professioni scientifiche e alcune tecniche;

attività artistiche - *A*: professioni che hanno a che fare con l'arte, la musica e la letteratura;

attività sociali - *S*: professioni relative all'insegnamento e ai servizi sociali;

attività che richiedono intraprendenza - *E*: professioni manageriali e commerciali;

attività convenzionali - *C*: professioni di ufficio.

Un codice di 3 lettere descrive le singole professioni, evidenziandone le tre caratteristiche psicologiche (in ordine crescente di importanza) necessarie alla persona per poter svolgere l'attività. Un ulteriore codice indica, invece, il livello di istruzione richiesto per il suo svolgimento.

Il test è inoltre corredato di un ulteriore libretto, il Trovalavoro, che contiene una lista di circa 1200 professioni codificate secondo il sistema di Holland e selezionate dalla Classificazione delle professioni ISTAT 2001, secondo i parametri della Classificazione europea delle professioni ISCO 88 (COM). È così possibile correlare il gruppo di professioni e il soggetto con ciascuna professione ISTAT (cui potersi riferire per le descrizioni ufficiali delle occupazioni) e il livello di istruzione formale richiesto.

Modalità d'uso

La somministrazione può essere individuale o collettiva e può avvenire anche in autosomministrazione. È molto semplice e non supera un'ora scolastica (dai 40 ai 50 minuti). La rilevazione del punteggio è realizzata in modo estremamente comprensibile, al fine di consentire una agevole e immediata lettura dei risultati anche senza l'ausilio dell'operatore.

Destinatari

La SDS è destinata ai giovani a partire dalla terza media e agli adulti.

Fonte

Holland J. L., Polacék K., *SDS Self-Directed Search - Forma R*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 2003.

IVP

Inventario dei Valori Professionali

L'Inventario dei Valori Professionali (IVP) rappresenta una opportunità di esplorazione delle convinzioni e delle idee sul mondo del lavoro che l'individuo possiede; inoltre consente la raccolta di informazioni che descrivono il suo modello di vita e l'approfondimento delle ragioni profonde che guidano le scelte professionali.

Finalità

L'IVP permette la rilevazione dei valori professionali considerati come costrutti stabili di significati che orientano le scelte professionali a medio e lungo termine.

Contenuti

L'IVP è formato da 11 scale di 6 items per un totale di 66 affermazioni. Tali scale descrivono i diversi orientamenti che possono caratterizzare i significati che il soggetto attribuisce al lavoro.

Di seguito vengono descritte le undici scale:

- **ORIENTAMENTO AL RISULTATO**
Esplora l'importanza attribuita dal soggetto alla dimensione lavorativa connessa al raggiungimento di obiettivi e traguardi prefissati.
- **ORIENTAMENTO ALLA RELAZIONE**
Riguarda l'importanza che il soggetto attribuisce alla dimensione sociale del lavoro, intesa come possibilità di collaborare e di intrecciare relazioni con altre persone.
- **ORIENTAMENTO ALL'AVANZAMENTO**
Indica l'importanza attribuita allo sviluppo di carriera e al prestigio della posizione lavorativa.
- **ORIENTAMENTO ALLA LEADERSHIP**
La scala si riferisce all'importanza che il soggetto attribuisce alla possibilità di ricoprire ruoli dirigenziali o di comando.
- **ORIENTAMENTO ALLA RETRIBUZIONE**
Indica l'importanza attribuita al corrispettivo economico ottenibile attraverso l'attività lavorativa.
- **ORIENTAMENTO AL MIGLIORAMENTO DI SÉ**
Riguarda il significato che il soggetto attribuisce alla dimensione del lavoro come strumento di crescita professionale e personale.
- **ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE**
Indica l'importanza attribuita alla possibilità di espletare un lavoro creativo e innovativo o un lavoro che consenta l'espressione di creatività o innovazione.
- **ORIENTAMENTO ALLA VARIETÀ**
La scala offre delle informazioni sull'importanza attribuita allo svolgimento di mansioni diversificate.

- **ORIENTAMENTO ALLA RESPONSABILITÀ**

Indica l'importanza attribuita all'agire onesto e alla responsabilità nel lavoro.

- **ORIENTAMENTO ALLA MOBILITÀ**

Indica l'importanza attribuita alla dimensione della mobilità e dello spostamento come opportunità nello svolgimento del lavoro.

- **ORIENTAMENTO ALL'ATTIVITÀ FISICA**

Riguarda l'importanza che il soggetto attribuisce alla possibilità di svolgere un lavoro che consenta lo svolgimento di attività manuali e fisiche.

Modalità d'uso

La somministrazione può essere individuale o collettiva. Il questionario è composto da un fascicolo, un foglio risposta e un manuale. In sede di orientamento è utile esplicitare la finalità esplorativa dello strumento, l'area di indagine (motivazionale) e l'utilità delle informazioni per la definizione del progetto professionale.

Destinatari

Lo strumento è rivolto a giovani ed adulti.

Fonte

Boerchi D., Castelli C., *Inventario dei Valori Professionali (IVP)*, Milano, VITA E PENSIERO, 2000.

Scheda per l'analisi delle alternative

La scheda costituisce, per l'utente e per l'operatore, un supporto per la valutazione delle alternative individuate quali ipotesi di soluzione per la definizione degli obiettivi del progetto formativo/professionale.

Finalità

La scheda consente la sistematizzazione degli elementi chiave emersi durante il percorso relativi alle alternative concrete di sviluppo del percorso formativo/lavorativo dell'utente. La riorganizzazione delle informazioni, attraverso lo strumento, consente di valutare criticamente i vincoli e le opportunità attribuibili a ciascuna alternativa.

Contenuti

I contenuti della scheda riguardano le alternative di soluzione identificate all'interno del processo di consulenza e la definizione per ciascuna dei vantaggi e degli svantaggi prefigurabili connessi alla scelta dell'una o l'altra alternativa.

Modalità d'uso

La scheda supporta una fase del colloquio/percorso consulenziale. In tal senso appare fondamentale il ruolo dell'operatore come supporto metodologico nella selezione e nella valutazione delle alternative da valutare, oltre che nel facilitare l'integrazione della valutazione emersa all'interno del quadro complessivo e nella storia personale dell'utente.

Destinatari

È possibile l'utilizzo dello strumento con diverse tipologie di utenti, identificabili nella classificazione di: giovani, adulti e persone appartenenti all'area dello svantaggio. Per ciascuna di tali categorie è possibile l'applicazione della scheda in funzione degli obiettivi consulenziali.

Fonte

Consolini M., Pombeni M.L., *La Consulenza Orientativa*, Milano, Franco Angeli, 2001.

4.4.2 Intervento di consulenza orientativa rivolto agli adulti

AZIONE

L'intervento proposto definisce e specifica una ipotesi di itinerario consulenziale rivolto ad adulti laureati che presentano come specifica esigenza orientativa il reinserimento nel mercato del lavoro. La descrizione di tale intervento rappresenta la costruzione di una ipotesi idealtipica di processo consulenziale, che fonda le sue premesse concettuali nel modello proposto attraverso la descrizione del processo operativo (procedura P CO4, master di colloquio M CO4 01 e guida alla consultazione della scelta degli strumenti - allegato alla procedura). A tal fine si precisa che gli strumenti selezionati, oltre a costituire una traccia per il lavoro operativo, rappresentano delle proposte finalizzate ad evidenziare prevalentemente la coerenza fra obiettivi consulenziali identificati in fase di approfondimento del bisogno orientativo, target di riferimento e dimensioni/aree di lavoro proposte dal modello.

FINALITÀ

L'intervento consulenziale si prefigge il raggiungimento delle seguenti finalità/obiettivi:

- approfondire i bisogni e le esigenze dell'utente utili alla costruzione del progetto professionale;
- identificare le risorse (capacità ed abilità) utilizzabili dall'utente per la costruzione del suo progetto e per il superamento efficace della fase di transizione;
- identificare gli aspetti motivazionali e valoriali individuali da utilizzare per un efficace reinserimento nel mondo del lavoro;
- individuare gli interessi professionali verso cui incanalare le risorse soggettive;
- identificare le modalità di fronteggiamento efficaci in relazione alla specifica situazione orientativa;
- valutare le alternative progettuali in funzione delle esigenze soggettive e dei vincoli di contesto rilevati;
- definire gli obiettivi, le attività e le modalità del progetto da attivare.

CONTENUTI

Il modulo è stato strutturato sulla base dei seguenti contenuti:

- a) *le caratteristiche personali e di personalità*
- b) *capacità ed abilità*
- c) *gli interessi professionali*
- d) *la motivazione e i valori soggettivi*
- e) *le strategie di fronteggiamento*
- f) *la costruzione del progetto.*

MODALITÀ APPLICAZIONE E UTILIZZO

L'intervento proposto può essere realizzato nei casi in cui si intenda supportare l'utente nella identificazione e costruzione di un progetto personale finalizzato al reinserimento lavorativo. L'utilizzo degli strumenti esposti supporta il processo decisionale dell'utente, consentendo una riflessione critica su aree soggettive e ipotesi di soluzione, favorevole alla identificazione di caratteristiche di sostenibilità e realizzabilità del progetto individuale. Tale processo avviene a partire dalla valutazione delle caratteristiche e delle esigenze personali e con una forte attenzione all'attivazione di processi di partecipazione attiva ed atteggiamento progettuale da parte dell'utente.

A tal fine è necessario che l'utilizzo degli strumenti proposti avvenga sempre all'interno di un ottica dialogica ed educativa con l'utente, con particolare attenzione a favorire processi evolutivi e non diagnostici.

DESTINATARI

Gli strumenti identificati sono stati selezionati per supportare il processo progettuale di adulti laureati che devono reinserirsi nel mondo del lavoro.

FONTE

I singoli strumenti sono stati realizzati da diversi autori, indicati nella scheda di sintesi e nella sezione dedicata alla descrizione analitica degli strumenti.

Scheda di sintesi dell'intervento

| | |
|---|--|
| DESTINATARI | ADULTI LAUREATI |
| PROBLEMA ORIENTATIVO | REINSERIMENTO LAVORATIVO |
| OBIETTIVO DELL'AZIONE DI CONSULENZA | IDENTIFICARE ALTERNATIVE DI SOLUZIONE E STRATEGIE DI FRONTEGGIAMENTO EFFICACI AL SUPERAMENTO DELLA SITUAZIONE DI TRANSIZIONE |
| DIMENSIONI INDIVIDUALI DA POTENZIARE | <ul style="list-style-type: none"> • PROGETTUALITÀ • CAPACITÀ DI AFFRONTARE LA SPECIFICA SITUAZIONE DI TRANSIZIONE |
| STRUMENTI A SUPPORTO DEL PROCESSO DI CONSULENZA IN RELAZIONE AI COSTRUTTI/DIMENSIONI DA POTENZIARE | |
| PERSONALITÀ | 16 PF 5 <i>Cattell R.B., Cattell A.K. e Cattell H.P.</i> |
| INTERESSI | ANALISI DELLE COMPETENZE PREGRESSE E DELLA STORIA PERSONALE |
| VALORI | WIS - SVP SCALA DEI VALORI PROFESSIONALI <i>Trentini G., Bellotto M. e Bolla M.C.</i> |
| CAPACITÀ/ABILITÀ | GMA - Graduate and Managerial Assessment <i>Psychometric Research Unit The Hatfield Polytechnic</i> |
| SCHEDE E MATERIALE A SUPPORTO DELLA DEFINIZIONE DEL PROCESSO CONSULENZIALE | <ul style="list-style-type: none"> • ANALISI DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE • VALUTAZIONE SULLE ATTIVITÀ LAVORATIVE • IL FILO ROSSO <i>da Selvatici A., D'angelo M.G., "Il bilancio di competenze", Ed. Franco Angeli 1999</i> |

16 PF - 5

Il 16 PF - 5 rappresenta l'evoluzione (quinta edizione) del questionario psicodiagnostico 16PF, pubblicato da Cattell per la prima volta nel 1949. Il questionario si basa sull'analisi fattoriale per la misurazione della personalità, in particolare su 16 fattori, che, nel corso di 30 anni di studi, hanno contribuito a costruire ed alimentare una teoria generale della personalità.

Finalità

I risultati consentono una riflessione su alcuni tratti della personalità, distinti da Cattell in tratti di "superficie" e "tratti fondamentali". Nel corso degli anni e grazie alla sua larga diffusione (tradotto in 24 lingue) ha rappresentato, e costituisce tutt'ora, un efficace strumento in ambito di selezione, valutazione del potenziale ed orientamento, nonché nei setting clinici. In ambito orientativo e nello specifico del percorso proposto, offre interessanti spunti di riflessione sulle dimensioni di personalità che intervengono nei processi di scelta e in fase di fronteggiamento delle situazioni di transizione.

Contenuti

Il 16pf - 5 è formato da 185 item e presenta, per ogni item, tre modalità di risposta: "affermazione positiva", "affermazione negativa" e "incertezza": quest'ultima è sempre indicata con un punto interrogativo (?); fanno eccezione gli item del fattore B, raggruppati tutti alla fine del test, che misurando la capacità di ragionamento, propongono tre risposte verosimili, una sola delle quali è quella esatta. Con apposite griglie oppure con un programma gestito con calcolatore si ottengono i punteggi relativi a sedici fattori primari, a cinque fattori globali e a tre indici dello stile di risposta, sia secondo le norme specifiche per sesso che secondo quelle combinate. Per ciascuna categoria di punteggio viene anche fornita una loro rappresentazione grafica e un rapporto interpretativo di base (BIR).

I 16 fattori primari

Le 16 dimensioni individuate sono bipolari e relativamente indipendenti:

- A = Schizotimia/Ciclotimia
- B = Bassa attitudine generale/Intelligenza
- C = Instabilità generale/Forza dell'io
- E = Sottomissione/Dominanza
- F = Desurgenza/Surgenza
- G = Debolezza di carattere/Forza Super-io
- H = Inibizione schizotimica/Intraprendenza ciclotimica
- I = Rudezza/Delicatezza
- L = Libertà da tensioni paranoiche/Tendenza paranoica
- M = Atteggiamento pratico/Indifferenza alle convenzioni sociali
- N = Ingenua semplicità/Sofisticazione

- O = Libertà da ansia/Insicurezza ansiosa
- Q1 = Conservatorismo/Radicalismo
- Q2 = Dipendenza dal gruppo/Autosufficienza
- Q3 = Mancanza di stabilità di carattere/Forza di volontà
- Q4 = Distensione/Ansia somatica

Fattori globali

Il test può essere usato per misurare anche tratti più ampi, denominati fattori globali e valutabili raggruppando i tratti della personalità di primo ordine. Nello specifico vengono individuate cinque scale:

- Estroversione
- Ansietà
- Durezza
- Indipendenza
- Autocontrollo

Indici dello stile di risposta

Alle scale riferite ai sedici fattori primari di personalità si aggiungono tre indici dello stile di risposta al test:

- IM (Management dell'Immagine), scala di desiderabilità sociale;
- INF (Infrequenza), che permette di individuare se il soggetto ha risposto a un numero relativamente ampio di item in modo differente rispetto alla maggior parte delle persone;
- ACQ (Acquiescenza), misura della tendenza a rispondere "vero" ad un item senza tenere conto del suo contenuto.

Modalità d'uso

La somministrazione può essere individuale o collettiva e dura circa 35- 50 minuti.

Dopo l'elaborazione dei punteggi, può essere predisposto il profilo grafico del singolo soggetto.

Attraverso il rapporto interpretativo di base è possibile ottenere un profilo narrativo e uno grafico, articolato in tre sezioni differenti.

La prima fornisce informazioni sui 16 fattori primari attraverso una descrizione basata sui cinque fattori globali.

La seconda comprende una valutazione su dimensioni aggiuntive ricavate da correlazioni dei fattori primari e globali con scale tratte da strumenti che misurano l'autostima, l'adattamento, le abilità sociali, l'empatia, il potenziale creativo e il potenziale di leadership.

segue

La terza riguarda l'associazione fra caratteristiche di personalità emerse ed interessi professionali: sulla base delle sei tipologie professionali di Holland (realistico, artistico, investigativo, intraprendente, sociale, convenzionale), il report descrive le aree occupazionali per le quali il profilo di personalità del soggetto mostra il più alto grado di similarità (O.S., catalogo generale strumenti).

Destinatari

Il 16pf - 5 è destinato a giovani dal 15° anno e ad adulti di ogni età.

Fonte

Cattell R.B., Cattell A.K., Cattell K.P., *16 PF 5 - Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 2000.

WIS - SVP Scala dei Valori Professionali

La "Scala dei Valori Professionali" - WIS/SVP fa riferimento al quadro teorico dei valori di Super ed è stata elaborata da Trentini, Bellotto, Muzio e Zatti (1999). Di seguito viene presentata una descrizione di sintesi dello strumento, rimandando il lettore interessato agli approfondimenti contenuti nel capitolo 3.3.4 della prima parte del manuale.

Finalità

Finalità della scala è la misurazione dei valori intrinseci ed estrinseci del lavoro.

Ai fini di un percorso consulenziale, la conoscenza e l'analisi delle aspettative esistenti verso il lavoro (e verso la vita), dei significati ad esso attribuiti, dei valori alla base dei comportamenti, degli obiettivi essenziali e dei percorsi di carriera progettati, risultano di fondamentale importanza.

Il test, oltre che in ambito orientativo, può essere utilizzato sia per l'*assessment* degli adulti e degli adolescenti che per il *counselling* individuale, l'*empowerment*, il bilancio di carriera, la selezione.

Contenuti

La SVP è composta da 63 affermazioni e misura 21 dimensioni valoriali. Ciascuna affermazione vuole rilevare ciò che assume significativa importanza nei costrutti individuali, contribuendo a definire il modello valoriale soggettivo.

Le dimensioni singole prese in considerazione fanno riferimento a:

Utilizzo delle Proprie Abilità (ABIL): nell'accezione della possibilità di esprimere, usare e sviluppare i propri talenti, le proprie capacità e le proprie competenze.

Raggiungimento dei Risultati (ACHV): intesa come rilevanza della dimensione del riconoscimento del proprio operato e del conseguimento degli obiettivi prefissati.

Avanzamento (ADVA): come orientamento allo sviluppo di carriera, miglioramento dello standard di vita e dello status.

Estetica (AEST): intesa come significatività della dimensione estetica nella realizzazione di processi e prodotti e nell'impatto con l'ambiente.

Altruismo (ALTR): nell'accezione dell'orientamento sociale ad aiutare gli altri.

Autorità (AUTH): intesa come orientamento al comando.

Autonomia (AUTO): come orientamento ad assumere le proprie decisioni ed operare in modo sufficientemente indipendente e discrezionale.

Creatività (CREA): come tendenza a voler creare o elaborare prodotti innovativi ed originali.

Guadagni Economici (ECON): intesa come importanza rivolta all'aspetto remunerativo del lavoro.

Stile di Vita (LIFE): nell'accezione della tendenza a ricercare situazioni che consentano di vivere nel modo privilegiato dal soggetto, qualsiasi esso sia.

Sviluppo Personale (PERS): inteso come orientamento all'autorealizzazione.

Attività Fisica (PHYA): come rilevanza dell'impegno fisico e della possibilità di svolgere attività fisica nel lavoro.

Prestigio (PRES): come importanza data allo status sociale, economico o professionale.

Rischio (RISK): come tendenza a privilegiare situazioni che consentono di sperimentare emozioni connesse a situazioni incerte o che contengono una quota di rischio per chi le esperisce.

Interazione Sociale (SOCI): come orientamento ad avere rapporti lavorativi con tante persone e a lavorare in gruppo.

Relazioni Sociali (SOCR): come rilevanza data alla creazione e al mantenimento di buone relazioni interpersonali sul lavoro.

Varietà (VARI): come importanza data alla possibilità di variare attività, contesti e interlocutori.

Condizioni Ambientali (WORK): individua la rilevanza attribuita al comfort dell'ambiente lavorativo, inteso come spazio e luogo in cui si svolge l'attività.

Identità Culturale (CULT): riferibile al bisogno di appartenenza al gruppo di riferimento.

Capacità Fisica (PHYP): come tendenza ad operare usando la forza fisica o macchine/strumenti di lavoro potenti.

Sicurezza Economica (SECU): riferibile al bisogno di sicurezza e stabilità economica e sociale.

Le 21 dimensioni possono essere raggruppate in cinque orientamenti di base:

Orientamento Materialistico (MATER)

Questo fattore riconduce a dimensioni valoriali utilitaristiche del lavoro, che, in tale accezione, sembra essere inteso come mezzo strumentale alla soddisfazione di bisogni e valori diversi dall'ambito professionale e lavorativo.

Orientamento al Sé (SELFO)

Questo fattore rileva una concezione del lavoro come mezzo di autoespressione. Il lavoro diviene in tal senso strumento per la realizzazione personale.

Orientamento agli Altri (OTHER)

I valori che caratterizzano questo fattore rimandano all'importanza che il lavoro assume come strumento di socializzazione e costruzione di relazioni interpersonali.

Orientamento all'Indipendenza (INDEP)

Questo fattore fa riferimento alle dimensioni valoriali dell'indipendenza e alla realizzazione personale attraverso la possibilità di esperire situazioni lavorative che rafforzino la percezione di autonomia.

Orientamento alla Sfida (CHALL)

Tale fattore rileva la tendenza ad operare in contesti e a svolgere attività di tipo competitivo-agonistico.

Le 21 dimensioni possono confluire in "tipi", basati sulla prevalenza dei valori misurati.

I sei tipi sono:

Il tipo CREATIVO

Raggruppamento di valori che privilegia la tendenza alla creatività, a vivere secondo il proprio stile e gli standard preferiti e all'autorealizzazione. Sono invece poco presenti i valori relativi all'avanzamento, al progresso di carriera e al guadagno economico.

Il tipo TRANQUILLO

Raggruppamento di valori che privilegia la sicurezza, sia di carattere economico che culturale e le condizioni contestuali che assicurino un ambiente lavorativo positivo e buone relazioni con i colleghi.

Il tipo RAMPANTE

Raggruppamento di valori che privilegia l'avanzamento di carriera, il prestigio, l'incremento del reddito. Poco rilevante sembrano invece la qualità dei rapporti interpersonali, l'altruismo, la possibilità di variare l'attività svolta.

Il tipo DURO

Raggruppamento di valori che privilegia capacità fisiche unitamente al rischio. Scarsa rilevanza viene invece accordata all'orientamento ai risultati e agli aspetti estetici del lavoro.

Il tipo BATTITORE LIBERO (AUTONOMO).

Raggruppamento di valori che privilegia l'autonomia. Non fa riferimento a valori quali la sicurezza, sia economica che di identità culturale.

Il tipo SOCIALE (SOCIEVOLE)

Raggruppamento di valori che privilegia il contatto con gli altri e la costruzione di relazioni di aiuto. Non richiama elementi valoriali riferibili all'autonomia e all'agire per se stessi.

Modalità d'uso

La somministrazione può essere individuale o collettiva e dura circa 30 minuti.

Destinatari

Il test è rivolto a giovani studenti di scuola superiore ed adulti.

Fonte

Trentini G., Bellotto M., Bolla M.C., O.S. *WIS - SVP Scala dei Valori Professionali - Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1999.

GMA Graduate and Managerial Assessment

La serie supporta la valutazione del ragionamento numerico, verbale ed astratto in fase di ricerca, selezione e valutazione di soggetti con diploma di laurea.

Finalità

I test della serie hanno l'obiettivo di supportare:

- processi di selezione di laureati;
- l'identificazione di soggetti che non hanno scelto di intraprendere un percorso universitario ma che sono in grado di farlo;
- percorsi di sviluppo di carriera;
- la valutazione delle capacità direttive di risorse impegnate in funzioni manageriali;
- processi di valutazione del potenziale.

Nell'ambito di tali finalità rientra la possibilità di utilizzare lo strumento in percorsi orientativi finalizzati a rilevare e riorganizzare le risorse soggettive in relazione alla definizione di un progetto professionale.

Contenuti

La serie è composta da tre test per la valutazione rispettivamente del ragionamento numerico, verbale ed astratto.

Test numerico

Il GMA - numerico è particolarmente adatto per selezionare laureati da impiegare o avviare in ruoli professionali nel settore finanziario. Il test consente di discriminare il livello di conoscenza delle tecniche dalla capacità di applicazione delle stesse. Ad esempio il soggetto che risponde al primo item di ogni gruppo di tre, ma tende a sbagliare il secondo e il terzo manifesta una conoscenza logica della matematica, ma una scarsa abilità di ragionamento; il soggetto che risponde correttamente a tutte e tre gli item solo in alcune aree di contenuto, sbagliando completamente la risposta ad altri gruppi di item, manifesta abilità di ragionamento ma scarsa conoscenza tecnica.

Test verbale

Il GMA - verbale è tarato per identificare le capacità di valutazione oggettiva del significato e della logica di resoconti verbali, abilità particolarmente richiesta per l'espletamento di ruoli gestionali e manageriali. Valuta pertanto l'abilità di comprensione verbale e il pensiero critico. Particolare attenzione è richiesta nell'utilizzo del test con soggetti la cui madre lingua non è l'italiano.

Test astratto

Il GMA - astratto è particolarmente adatto per valutare abilità connesse ai concetti di "intelligenza fluida", "pensiero divergente", ecc. È particolarmente adatto per identificare soggetti propensi ad occupare ruoli che richiedono di creare strategie di pianificazione, creare nuovi metodi e percepire nuove strutture. Valuta la capacità di pensare in maniera flessibile, di dare ordine alla confusione, di focalizzare gli aspetti rilevanti escludendo i dettagli poco significativi. Il test favorisce l'enfatizzazione dei processi di pensiero che conducono alla soluzione dei problemi, piuttosto che le conoscenze che ne sono alla base.

Modalità d'uso

La somministrazione può essere individuale o collettiva e dura circa 30 minuti per fattore.

L'interpretazione consente una valutazione sia sulle risposte corrette che sul raffronto fra queste e le risposte sbagliate, consentendo una valutazione qualitativa del processo di soluzione che ha caratterizzato la prova del candidato. Non è consigliabile combinare i punteggi ottenuti alle diverse prove, ma mantenere e utilizzare separatamente le diverse valutazioni, riferendole a differenti e non comparabili abilità soggettive.

Le tre prove sono disponibili in tre libretti separati in differenti colori e corredati da fogli di risposta per ogni singola prova. La correzione delle prove viene fatta con le griglie trasparenti. Il GMA è corredato da un manuale.

Destinatari

Lo strumento è rivolto a giovani/adulti laureati.

Fonte

Psychometric Research Unit The Hatfield Polytechnic, *GMA - Graduate and Managerial Assessment - Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1996.

Schede per l'analisi e la valutazione delle esperienze *scheda operatore*

Le schede costituiscono un supporto, per l'utente e per l'operatore, per l'identificazione e la valutazione delle esperienze pregresse e delle competenze acquisite.

Finalità

Le schede consentono l'analisi delle posizioni ricoperte dall'utente, consentendo una valutazione sulle competenze acquisite attraverso l'esperienza. Tale lavoro è utile e propedeutico alla identificazione di elementi soggettivi connessi al vissuto personale e relativi nello specifico al livello di interesse e soddisfazione e alla difficoltà/disagio in relazione a 'compiti', 'responsabilità', 'relazioni', 'condizioni di lavoro' e 'caratteristiche tecnologiche e organizzative' propri della mansione. L'identificazione del 'filo rosso' fra le diverse posizioni analizzate, in termini di interessi e difficoltà, consente un'utile riflessione su aree di interesse personali e caratteristiche del lavoro.

Contenuti

Le schede prendono in analisi i seguenti contenuti:

- contesto in cui si svolge l'esperienza
- contenuti del lavoro
- competenze acquisite
- livello di interesse e soddisfazione verso le differenti dimensioni del lavoro
- livello di criticità registrato in relazione alle differenti dimensioni del lavoro
- valutazione sui punti di forza e di debolezza dell'esperienza
- valutazioni soggettive sugli eventi ricorsivi.

Modalità d'uso

Le schede supportano una fase del percorso consulenziale. In tal senso appare fondamentale il ruolo dell'operatore come supporto metodologico nella valutazione delle esperienze e degli elementi emersi, oltre che nel facilitare l'integrazione della valutazione emersa all'interno del quadro complessivo e nella storia personale dell'utente.

Destinatari

È possibile l'utilizzo dello strumento con diverse tipologie di utenti, prevalentemente adulti, purché abbiano maturato delle significative esperienze professionali.

Fonte

ISFOL su elaborazione Selvatici A., D'Angelo M.G., *Il bilancio di competenze*, Franco Angeli, 1999.

Schede per l'analisi e la valutazione delle esperienze *scheda utente*

ANALISI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Nome _____ Data _____

Azienda _____ Periodo _____

| | |
|---|--|
| Caratteristiche dell'azienda: organizzazione interna, prodotti, mercati | |
| Attività effettivamente svolte | |
| Conoscenze utilizzate per lo svolgimento delle attività | |
| Tecnologie, strumenti e macchine | |
| Caratteristiche personali richieste dal tipo di attività | |

ANALISI SULL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Nome _____ Data _____

| | INTERESSE SODDISFAZIONE | DIFFICOLTÀ DISAGIO |
|--|----------------------------|-----------------------|
| Compiti | | |
| Responsabilità | | |
| Relazioni interne (colleghi e superiori) ed esterne | | |
| Condizioni di lavoro (es. orari, attrezzature, servizi, ecc.) | | |
| Caratteristiche tecnologiche ed organizzative | | |

segue

4.4.3 Intervento di consulenza orientativa rivolto a target svantaggiati

AZIONE

L'intervento proposto definisce e specifica una ipotesi di itinerario consulenziale attivabile in relazione ad uno target di adulti appartenenti ad una categoria di svantaggio che presenta come specifica esigenza orientativa l'integrazione socio - lavorativa. La descrizione di tale percorso rappresenta la costruzione di una ipotesi idealtipica di processo consulenziale, che fonda le sue premesse concettuali nel modello proposto attraverso la descrizione del processo operativo (procedura P CO4, master di colloquio M CO4 01 e guida alla consultazione della scelta degli strumenti - allegato alla procedura). A tal fine si precisa che gli strumenti selezionati, oltre a costituire una traccia per il lavoro operativo, rappresentano delle proposte finalizzate a rappresentare prevalentemente la coerenza fra obiettivi consulenziali identificati in fase di approfondimento del bisogno orientativo, target di riferimento e dimensioni/aree di lavoro proposte dal modello.

FINALITÀ

L'intervento consulenziale si prefigge il raggiungimento delle seguenti finalità/obiettivi:

- approfondire i bisogni e le esigenze dell'utente utili alla costruzione del progetto professionale;
- identificare le potenzialità dell'utente per la costruzione del suo progetto e per il superamento efficace della fase di transizione;
- identificare gli aspetti motivazionali e valoriali individuali da utilizzare per l'integrazione socio - lavorativa;
- definire le aree di interesse professionale verso cui incanalare le risorse soggettive;
- identificare le modalità di fronteggiamento efficaci in relazione alla specifica situazione orientativa;
- valutare le alternative progettuali in funzione delle esigenze soggettive e dei vincoli personali e di contesto rilevati;
- definire gli obiettivi, le attività e le modalità del progetto da attivare.

CONTENUTI

Il percorso consulenziale è stato strutturato sulla base dei seguenti contenuti:

- a) *le caratteristiche personali e di personalità*
- b) *gli interessi professionali*
- c) *la motivazione e i valori soggettivi*
- d) *le strategie di fronteggiamento*
- e) *la costruzione del progetto.*

MODALITÀ APPLICAZIONE E UTILIZZO

L'intervento può essere realizzato nei casi in cui si intenda supportare l'utente nella identificazione e costruzione di un progetto personale finalizzato di integrazione socio - lavorativa. L'utilizzo degli strumenti esposti supporta il processo decisionale dell'utente, consentendo una riflessione critica su aree soggettive e ipotesi di soluzione, favorevole alla identificazione di caratteristiche di sostenibilità e realizzabilità del progetto individuale. Tale processo avviene a partire dalla valutazione delle caratteristiche e delle esigenze personali e con una forte attenzione all'attivazione di processi di partecipazione attiva ed atteggiamento progettuale da parte dell'utente.

A tal fine è necessario che l'utilizzo degli strumenti proposti avvenga sempre all'interno di un ottica dialogica con l'utente, con particolare attenzione a favorire processi evolutivi e non diagnostici.

DESTINATARI

Gli strumenti identificati sono stati selezionati per supportare il processo progettuale di adulti appartenenti all'area dello svantaggio (ex detenuti) che intendono reinserirsi nel mondo del lavoro.

FONTE

I singoli strumenti sono stati realizzati da diversi autori, indicati nella scheda di sintesi e nella sezione dedicata alla descrizione analitica degli strumenti.

Scheda di sintesi dell'intervento

| | |
|---|---|
| DESTINATARI | EX DETENUTI DIPLOMATI |
| PROBLEMA ORIENTATIVO | INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA |
| OBIETTIVO DELL'AZIONE DI CONSULENZA | IDENTIFICARE UN PERCORSO DI INSERIMENTO LAVORATIVO SOSTENIBILE E REALIZZABILE |
| DIMENSIONI INDIVIDUALI DA POTENZIARE | <ul style="list-style-type: none"> • AUTONOMIA • PROGETTUALITÀ • CAPACITÀ DI AFFRONTARE LA SPECIFICA SITUAZIONE DI TRANSIZIONE |
| STRUMENTI A SUPPORTO DEL PROCESSO DI CONSULENZA IN RELAZIONE AI COSTRUTTI/DIMENSIONI DA POTENZIARE | |
| PERSONALITÀ | DMI - DEFENSE MECHANISMS INVENTORY <i>Ihlevich D., Gleser G.C.</i> |
| INTERESSI | MV90 <i>Viglietti M.</i> |
| VALORI/MOTIVAZIONE | QPCC - QUESTIONARIO DI PERCEZIONE DELLE PROPRIE COMPETENZE E CONVINZIONI <i>Pellerey M., Orio F.</i> |
| CAPACITÀ/ABILITÀ | GAT - GENERAL ABILITY TEST <i>Smith P., Wetthon C.</i> |
| SCHEDE E MATERIALE A SUPPORTO DELLA DEFINIZIONE DEL PROCESSO CONSULENZIALE | SCHEDA PER L'ANALISI DELLA STORIA PERSONALE, SCOLASTICA E LAVORATIVA <i>Associazione Arkesis</i> |

DMI

Defense Mechanisms inventory

Il Defense Mechanisms Inventory (DMI) in versione italiana è stata pubblicato nel 1992. Il questionario prende in esame i meccanismi di difesa e fa riferimento a costrutti propriamente psicologici. Si riferisce cioè alle modalità che l'individuo utilizza per il fronteggiamento e il superamento di situazioni ansiogene o in risposta a stressor di varia natura. La scheda di approfondimento di questo mezzo diagnostico si trova nella prima parte del manuale al paragrafo 3.5.6.

Finalità

I risultati consentono una riflessione sulle modalità individuali di fronteggiamento degli eventi in termini di meccanismi di difesa.

La tecnica di rilevazione differenzia questo strumento dalla maggior parte dei metodi che hanno le medesime finalità (colloquio, test proiettivi): esso consente una rilevazione oggettiva ed economica, soprattutto in relazione al tempo impiegato, garantendo al tempo stesso una consistente validità scientifica.

Contenuti

Il DMI presenta dieci storie che rappresentano situazioni frustranti. Al soggetto viene chiesto di scegliere un possibile modo di reagire alla situazione stimolo fra cinque proposte. Gli stressor proposti si riferiscono a cinque aree conflittuali: a) conflitti con l'autorità; b) conflitti riguardanti l'espressione della propria indipendenza; c) conflitti riguardanti l'espressione di competizione; d) conflitti riguardanti la mascolinità e la femminilità; e) conflitti situazionali.

Ogni area conflittuale viene analizzata secondo quattro livelli di indagine: comportamenti manifesti, fantasie, pensieri ed emozioni.

I risultati consentono di operare una descrizione del soggetto in relazione ai seguenti cinque meccanismi di difesa:

Aggressività (Turning Against Object, TAO)

Questo meccanismo di difesa, considerato primitivo, comprende risposte quali l'aggressività, l'identificazione con l'aggressore e lo spostamento, e indica ogni espressione diretta o indiretta di aggressività finalizzata a dominare le minacce esterne o a nascondere conflitti interni insostenibili se vissuti a livello conscio.

Proiezione (Projection, PRO)

Questo stile indica l'attribuzione di intenzioni o di comportamenti negativi agli altri, in assenza di evidenze che suffraghino tale interpretazione. Questa attribuzione, inoltre, rappresenta il costrutto privilegiato dal soggetto per motivare e giustificare pensieri, emozioni e comportamenti ostili o sospettosi nei confronti degli altri.

Principalizzazione (Principalization, PRN)

Chi utilizza questo stile tende solitamente ad attuare modalità quali l'isolamento, la razionalizzazione e l'intellettualizzazione. Questo processo che si fonda sulla scissione delle emozioni dal contenuto (aspet-

to cognitivo) minaccioso di un fatto, consente alla persona di sperimentare uno pseudo controllo sugli eventi, ricorrendo a luoghi comuni o verità indiscutibili ed attenuando, in tal modo, l'ansia derivante dalla situazione conflittuale.

Rivolgimento contro se stesso (Turning Against Self, TAS)

Questo stile si manifesta in comportamenti intrapunitivi, attuati con lo scopo di ridurre le minacce, soprattutto quelle che maggiormente possono incidere sull'immagine di sé e sulla propria autostima.

Ribaltamento (Reversal, REV)

Questo stile, che comprende il diniego, la negazione e la formazione reattiva, ha lo scopo di impedire il riconoscimento dell'esistenza di situazioni di pericolo o di sofferenza altrimenti evidenti, consentendo di rimuovere dalla coscienza contenuti minacciosi o sentimenti negativi vissuti come insostenibili.

Modalità d'uso

La somministrazione può essere sia individuale che collettiva e dura dai 30 ai 45 minuti.

L'utilizzo del questionario, visto l'alto contenuto tecnico, è riservato a consulenti specialistici, che possano garantirne un'applicazione ed un'interpretazione coerente con gli obiettivi consulenziali.

Destinatari

Il DMI è rivolto ad utenti adulti. Nell'originale esiste in tre forme, distinte per categorie di utenza: adolescenti, adulti e anziani. Tutte le forme sono nella versione maschile e femminile. In italiano è disponibile solo la forma per adulti.

Fonte

Ihilevich D. e Gleser G., *DMI - Defense Mechanisms Inventor*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1992.

MV 90

Questionario degli interessi professionali

Il questionario ha per oggetto l'analisi delle motivazioni e degli interessi professionali.

Finalità

Il questionario permette di valutare le direzioni motivazionali di scelta del soggetto secondo la differenziazione " orientamento tecnico-scientifico-pratico" e " orientamento umanistico-artistico-astratto". Inoltre identifica sia gli interessi espressi che quelli " inventariati", valutandone anche la concordanza. Ciò consente di riflettere anche sul livello raggiunto di strutturazione degli interessi, requisito fondamentale per una progettualità realistica e sostenibile.

Contenuti

Il questionario è suddiviso in due parti: la prima di 120 attività professionali, riguarda aree tecnico-scientifiche; anche la seconda è composta da 120 attività professionali e si riferisce ad aree umanistico-artistiche. Ogni parte è composta da 5 aree:

Prima parte

1. *Attività all'aperto e di movimento (A.A.):* comprende tutte le attività che si esercitano all'aria libera e che in genere comportano movimento all'aperto; ad esempio: attività agricole, ginnico-sportive, attività turistiche, vita militare, polizia, stradale ed urbana, trasporti, guida alpina, guardia forestale, ecc.
2. *Attività tecnico-meccaniche (A.T.M.):* comprende attività che mettono l'individuo a contatto con cose materiali e manipolabili, al fine di costruire, trasformare, riparare, montare, inventare; ad esempio: attività di meccanica, di falegnameria o ebanisteria, elettronica, motoristica, tipografia, ecc.
3. *Scienze fisiche (S.F.):* comprende le attività dirette alla ricerca del perché e del come dei fenomeni fisici della natura, miranti a nuove scoperte del campo delle scienze naturali, fisico-chimiche, meteorologiche, ecologiche, elettroniche, informatiche, ottiche, matematiche, ecc.
4. *Scienze biologiche (S.B.):* comprende le attività che si riferiscono allo studio dei fenomeni vitali circa l'uomo, gli animali, le piante, ed in particolare, le attività mediche, l'antropologia, la zoologia, la biologia, l'etnologia, l'igiene, le ricerche epidemiologiche, l'arte veterinaria, ecc.
5. *Attività commerciali amministrative (A.C.):* comprende le attività che implicano il maneggio abituale di numeri, di uso di macchine contabili o di computer, lavori d'ufficio, mansioni amministrative, attività di marketing, di leasing, ecc.

Seconda parte

6. *Attività sociopedagogiche ed assistenziali (A.S.):* comprende attività svolte specificamente a servizio degli altri tendenti a favorire il loro benessere, la loro istruzione, educazione e formazione, la loro riabi-

litazione, la guarigione, la soluzione di problemi personali, ecc.; ad esempio: assistente sociale, infermiere, vigile urbano, sostegno ad handicappati, insegnamento, attività apostoliche, ecc.

7. *Attività persuasive e pubbliche relazioni (A.P.):* comprende attività che portano ad avere contatti con la gente per condurla nella linea delle proprie idee, per orientare le informazioni, per valutare le opinioni, ecc.; ad esempio: le attività commerciali in genere, le attività politiche, sindacali, le attività pubblicitarie o di rappresentanza, le attività giuridiche, psicologiche, sociologiche, ecc.

8. *Attività letterarie (A.L.):* comprende le attività che implicano l'uso corretto ed elegante del linguaggio scritto e parlato, la conoscenza delle lingue straniere, la conoscenza della letteratura poetica e storica, ecc. nei vari campi della letteratura, del giornalismo, del mondo dello spettacolo e della comunicazione, della cultura, dell'editoria, dell'interpretariato, ecc.

9. *Attività artistiche (A.R.):* comprende le arti figurative e plastiche, e tutte quelle attività che implicano il senso artistico del bello e estro creativo; ad es. pittore, scultore, disegnatore fotografo d'arte o di moda, arredatore, scenografo, bozzettista, figurinista, estetista, stilista, ecc.

10. *Professioni musicali (P.M.):* comprende le attività concernenti l'arte musicale, sia vocale che strumentale; ad es. compositore musicale, suonatore, concertista, maestro di musica, regista di opere musicali, critico musicale, consulente discografico, cantante, ecc.

Modalità d'uso

La somministrazione può essere sia individuale che collettiva. Non ci sono limiti di tempo, ma generalmente in un massimo di 30 minuti la prova è condotta a termine.

Destinatari

Lo strumento è rivolto a giovani e adulti.

Fonte

Viglietti M., *Il questionario d'interessi professionali "M.V.90"*, Rassegna CNOS, Anno 9 n° 3, settembre-dicembre 1993.

QPCC

Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni

Il "Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni" (QPCC), elaborato da Pellerey e Orio (2001), è uno strumento ideato per permettere di riflettere sulla rappresentazione che soggetti adulti hanno di se stessi in relazione a competenze e convinzioni che caratterizzano il loro agire nell'attività lavorativa.

Finalità

La finalità dello strumento è duplice:

- a) permettere ai soggetti interessati di prendere coscienza dell'importanza che alcune competenze e convinzioni rivestono nel contesto della attività professionale, valutandole anche in relazione alle proprie caratteristiche;
- b) consentire una impostazione più fondata e sistematica dei programmi di formazione o autoformazione negli ambiti che necessitano di potenziamento.

Contenuti

Il QPCC esplora quattro aree: affettivo - emozionale, volitiva, cognitiva e motivazionale. La dimensione affettivo - emozionale (A) è rilevata con tre scale; la dimensione volitiva (V) è misurata con due scale; la dimensione cognitiva (C) è formata da due scale; la dimensione motivazionale (M) è formata da tre scale, per un totale di dieci scale.

Ansia di parlare in pubblico (A)

Senso di insicurezza (A)

Senso di inadeguatezza (A)

Autoregolazione e perseveranza nel lavoro (V)

Fare fronte alle sfide personali (V)

Competenze elaborative (C)

Competenza comunicativa (C)

Percezione di competenza (M)

Orientamento all'lo (M)

Attribuzioni causali (M)

Modalità d'uso

La somministrazione può essere individuale o collettiva.

Destinatari

Il questionario è rivolto a soggetti adulti.

Fonte

Pellerey M., Orio F., *QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni*, Roma Ed. Lavoro, 2001.

GAT

General Ability Tests

I *GAT* sono stati sviluppati per fornire un indice delle capacità di un candidato sotto il profilo delle sue attitudini intellettuali generali e questo in maniera relativamente indipendente dai risultati ottenuti a livello scolastico. Questa batteria può quindi essere utilizzata sia con persone che si sono diplomate recentemente che con soggetti che hanno terminato gli studi da tempo.

Finalità

Lo strumento permette di evidenziare quelle persone in grado di ragionare in maniera logica, percependo tutti gli aspetti rilevanti di una situazione e riconoscendo in essa le eventuali somiglianze, differenze o casualità. Lo strumento mette in rilievo, inoltre, gli individui che maggiormente sanno comprendere e adattarsi a nuove situazioni o nuove esigenze di lavoro. In tal senso lo strumento fornisce utili informazioni nei percorsi di orientamento finalizzati all'integrazione socio/lavorativa.

Contenuti

La batteria è articolata in 4 test, ciascuno dei quali può essere somministrato a sé. Di seguito viene riportata una sintetica descrizione dei test.

- Ragionamento Verbale
Il test di *Ragionamento Verbale* è costituito da una serie di analogie verbali che coinvolgono tutti i processi mentali di ragionamento induttivo e classificazione. I vocaboli proposti sono facilmente comprensibili perché sono stati utilizzati termini del linguaggio corrente che non necessitano di conoscenze particolari, di lessici specializzati o di un determinato livello culturale
- Ragionamento Numerico
Il test *Ragionamento Numerico* prevede item che impiegano logiche simili a quelle usate nei test di ragionamento astratto; dal momento che questa prova può essere utilizzata anche con persone che possiedono conoscenze matematiche limitate, sono impiegate solo le quattro funzioni matematiche di base con numeri interi positivi e le variazioni sono date da un'originale presentazione grafica.
- Ragionamento Astratto
Il test *Ragionamento Astratto* comprende alcune serie di problemi figurati da risolvere, che richiedono al soggetto di percepire relazioni fra figure astratte e giungere ad una generalizzazione, senza l'uso del linguaggio. La novità di questa prova, rispetto ad altre simili, risiede nel tipo di presentazione delle serie di figure, spesso racchiuse in una figura geometrica più grande, in modo da richiedere nuove soluzioni logiche.
- Ragionamento Spaziale
Il test di *Ragionamento Spaziale* misura l'abilità di manipolazione mentale di stimoli complessi. Questa prova è stata ideata in particolar modo per operatori del settore metalmeccanico, edile oppure industriale.

Modalità d'uso

La somministrazione può essere sia individuale che collettiva. La prova verbale prevede un tempo di somministrazione di 15 minuti, mentre le altre tre prove prevedono un tempo di somministrazione di 20 minuti.

Destinatari

Adulti con diploma di scuola media superiore.

Fonte

Smith P., Wetthon C., *GAT – General Ability Tests – Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni speciali, 1996.

Scheda per l'Analisi della Storia Personale, Scolastica e Lavorativa *scheda operatore*

La scheda costituisce un supporto, per l'operatore, per l'identificazione e la valutazione della storia personale, scolastica e lavorativa dell'individuo, al fine di individuare gli elementi significativi da enfatizzare, sviluppare e/o monitorare in fase di costruzione e realizzazione del progetto professionale.

Finalità

La finalità della scheda è di fornire una check list di aree/dimensioni da indagare in fase consulenziale per identificare il 'legame' fra le diverse esperienze, in termini di modalità relazionali, caratteristiche personali di fronteggiamento, risorse ed aree di criticità.

Contenuti

La check list della scheda focalizza i seguenti contenuti, nelle diverse forme emergenti nei vari contesti oggetto di indagine:

- Attitudini
- Interessi
- Livello di autonomia
- Livello di attivazione generale
- Modelli valoriali/motivazione
- Tipologia e qualità delle relazioni
- Vissuto delle regole.

Modalità d'uso

La scheda supporta il colloquio consulenziale. Rappresenta la linea guida del colloquio in fase di indagine e di interpretazione degli elementi emersi. La chiave interpretativa è affidata alla identificazione delle ridondanze che caratterizzano le modalità individuali di affrontare le situazioni in diversi contesti di vita (personale - familiare, scolastico - formativo e lavorativo) o all'interno dello stesso ambito, presentandosi con modalità ricorsiva. In tal senso l'aspetto chiave dell'interpretazione e della lettura degli eventi viene rimandato alla ricorsività e alla significatività in termini di efficacia o inefficacia della modalità registrata.

Destinatari

Lo strumento supporta l'operatore nell'intervento di consulenza con adulti svantaggiati.

Fonte

Musco M., Sarlo M.P., Aquilano M.T., *Consulenza individuale e orientamento di gruppo: un modello integrato per la transizione al lavoro*, 1999.

*Check List***Storia personale e familiare**

- Attitudini dimostrate nei diversi contesti di vita
- Interessi personali emersi
- Livello di autonomia personale ed affettiva
- Livello di attivazione generale
- Modelli valoriali di riferimento
- Tipologia delle relazioni sociali
- Aspettative familiari
- Tipologia delle relazioni familiari
- Vissuto delle regole

Storia scolastica e formativa

- Attitudini dimostrate
- Ambiti di interesse
- Livelli ed ambiti di efficacia nello studio
- Livello di autonomia nelle scelte scolastiche
- Livello di attivazione generale
- Motivazione allo studio
- Modalità di lavoro in gruppo
- Qualità delle relazioni verticali ed orizzontali
- Vissuto delle regole

Storia lavorativa

- Attitudini emerse
- Ambiti di interesse
- Livelli ed ambiti di efficacia percepita
- Livello di autonomia nelle attività espletate
- Livello di attivazione generale
- Motivazione al lavoro
- Modalità di lavoro in gruppo
- Qualità delle relazioni verticali ed orizzontali
- Vissuto delle regole

segue

Osservazioni e riflessioni

- 1 Quali elementi/modalità si ripetono nella storia dell'individuo nei diversi contesti e situazioni di vita?
- 2 Quali elementi/modalità caratterizzano il comportamento dell'individuo all'interno dello stesso ambito/contesto di vita?
- 3 Quali fra gli elementi/modalità identificati come significativi risultano efficaci in relazione alle situazioni da fronteggiare (punti di forza)?
- 4 Quali fra gli elementi/modalità identificati come significativi risultano inefficaci in relazione alle situazioni da fronteggiare (elementi di criticità)?

4.5 BIBLIOGRAFIA

- BOERCHI D., CASTELLI C., *Inventario dei Valori Professionali (IVP)*, Milano, Vita e Pensiero, 2000.
- CAPRARA G.V., BARBARANELLI C., BORGOGNI L., *BFO - Big Five Questionnaire*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1999.
- CONSOLINI M., POMBENI M.L., *La Consulenza Orientativa*, Milano, Franco Angeli, 2001.
- FIUMARA R., FIORITI G., GENTILI P., *DMI - Defense Mechanisms Inventory*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1992.
- MUSCOLO M., SARLO M.P., AQUILANO M.T., *Consulenza individuale e orientamento di gruppo: un modello integrato per la transizione al lavoro*, Reggio Calabria, Iriti, 1999.
- PELLEREY M., ORIO F., *QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni*, Roma, Ed. Lavoro, 2001.
- POLACÈK K., *IST-2000 test di struttura dell'intelligenza - Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 2001.
- POLACÈK K., *SDS Self-Directed Search - Forma R*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 2003.
- PSYCHOMETRIC RESEARCH UNIT THE HATFIELD POLYTECHNIC, *GMA - Graduate and Managerial Assessment - Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1996.
- SELVATICI A., D'ANGELO M.G., *Il bilancio di competenze*, Milano, Franco Angeli, 1999.
- SIRIGATTI S., STEFANILE C., *16 PF 5 - Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 2000.
- SMITH P., WETTHON C., *GAT - General Ability Test - Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1996.
- TRENTINI G., BELLOTTO M. E BOLLA M.C., *WIS - SVP Scala dei Valori Professionali - Manuale di istruzioni*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1999.

- VIGLIETTI M., *Il questionario d'interessi professionali "M.V.90"*, Rassegna CNOS, Anno 9 n° 3, settembre-dicembre 1993.