



## Basi concettuali dei questionari della piattaforma orientamento.ch/carriera

### Principi fondamentali

- Questo nuovo strumento offre uno spazio di autovalutazione della carriera a tutte le persone interessate a fare il punto del proprio percorso professionale, ma che non intendono necessariamente rivolgersi a un servizio di consulenza.
- Il modello scelto per strutturare la riflessione proposta agli utenti si ispira alla teoria delle risorse di carriera ma anche alle valutazioni effettuate abitualmente nell'ambito della consulenza offerta dai servizi pubblici di orientamento professionale.
- I questionari non sostituiscono in alcun caso i test né intendono fare concorrenza all'offerta esistente, ma rappresentano piuttosto un complemento o fungono addirittura da apripista.

### Introduzione

Lanciata e finanziata nel quadro del progetto **viamia**, la nuova piattaforma orientamento.ch/carriera si ispira alla **teoria delle risorse di carriera proposta dal Prof. A. Hirschi**. Questo modello teorico è servito in particolare alla concezione del Questionario sulle risorse di carriera (CRQ).

L'obiettivo generale di questo nuovo strumento è di proporre **uno spazio di autovalutazione della carriera** a tutte le persone interessate a fare il punto del proprio percorso professionale, ma che non intendono necessariamente rivolgersi a un servizio di consulenza. Il pubblico target è quindi molto ampio, ma si è scelto di focalizzarsi sugli individui con un livello di formazione basso o medio, in possesso di competenze digitali e linguistiche sufficienti.

Il modello delle risorse di carriera è relativamente complesso e astratto; si è trattato dunque di **volgarizzarlo e adattarlo** al nostro pubblico target, in modo che fosse facilmente accessibile e idoneo a sensibilizzare gli adulti sull'importanza di fare regolarmente il punto del proprio percorso, sia al fine di conservare la posizione attuale che di progredire professionalmente. Le espressioni «impiegabilità» e «risorse di gestione della carriera» non figurano quindi sul sito orientamento.ch/carriera, ma l'idea generale è comunque di aiutare le persone a fare il punto della propria situazione professionale e a identificare alcune piste di consolidamento, crescita o cambiamento.

A titolo di promemoria, il modello delle risorse di carriera prevede quattro categorie:

1. **Conoscenze e competenze** (esperienza, conoscenze sul mercato del lavoro, competenze generali)
2. **Motivazione** (importanza del lavoro, fiducia in sé, chiarezza)
3. **Contesto** (possibilità di carriera, sostegno dell'azienda, sfida professionale)
4. **Attività** (attività, rete di contatti, ricerca di informazioni, apprendimento continuo)

Rispetto alle «classiche» competenze professionali o personali, le risorse di gestione della carriera corrispondono, in un certo senso, a delle meta-competenze e si collocano dunque su un piano più generale e relativamente astratto. La stessa nozione di competenza risulta abbastanza complessa per il grande pubblico, anche se la pratica dei bilanci delle competenze ha contribuito a "democratizzarla". Si verificano infatti spesso confusioni o approssimazioni nell'uso di questo termine, che diventa talvolta una sorta di «parola contenitore». In effetti, gli adulti che si rivolgono agli uffici di orientamento chiedono frequentemente di poter fare «un bilancio delle competenze», anche se non è necessariamente ciò che intendono o ciò di cui hanno strettamente bisogno in senso stretto. In questi casi è indispensabile precisare, chiarire e inquadrare meglio la richiesta.

Le competenze, siano esse professionali, personali, specialistiche o generali, mirate o versatili, costituiscono un elemento assolutamente essenziale e imprescindibile per qualsiasi riflessione o attività volta a consolidare o sviluppare il proprio percorso professionale.

Si pone quindi la questione di come sensibilizzare le persone al principio dello sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione autonoma della carriera senza entrare in considerazioni eccessivamente tecniche o astratte. Questo è quanto si prefigge la presente piattaforma destinata al grande pubblico.

### Modello generale

Il modello scelto per strutturare la riflessione proposta agli utenti si ispira dunque alla **teoria delle risorse di carriera** ma anche alle **valutazioni effettuate abitualmente** nell'ambito della consulenza offerta dai servizi pubblici di orientamento professionale.

Per esortare gli utenti a riflettere attivamente sulla situazione attuale e sul seguito del loro percorso professionale, abbiamo optato per una serie di **12 brevi questionari di sensibilizzazione**. Non si tratta quindi di test psicotecnici validati scientificamente, ma di una carrellata di elementi che possono influire sul qualsiasi decisione in materia di carriera. La seguente tabella illustra la corrispondenza tra il modello delle risorse di carriera e i questionari proposti su [orientamento.ch/carriera](http://orientamento.ch/carriera):

Modello delle risorse di carriera	Questionari di sensibilizzazione
<b>Contesto</b> Possibilità di carriera Sostegno dell'azienda Sfida professionale Sostegno sociale	<b>Situazione professionale</b> Obiettivi di carriera Soddisfazione sul lavoro Aspettative Sostegno
<b>Conoscenze e competenze</b> Esperienza professionale Competenze generali <u>Conoscenze sul mercato del lavoro</u>	<b>Competenze</b> Competenze professionali Soft skill Competenze di base
<b>Motivazione</b> Chiarezza Fiducia in sé Importanza del lavoro	<b>Motivazioni</b> Interessi Personalità Valori
	<b>Possibilità</b> Conoscenza del mondo del lavoro
<b>Attività</b> <u>Ricerca di informazioni</u> Rete di contatti Apprendimento continuo	<b>Impegno</b> Attività

A differenza del CRQ e di altri test disponibili, in particolare la PTO, i **12 questionari di orientamento.ch/carriera non misurano scientificamente** le competenze, la personalità, gli interessi o i valori, ma consentono agli utenti di acquisire familiarità con le tematiche affrontate, offrendo loro una prima panoramica dei rispettivi profili di carriera in forma di tendenze generali. Brevi raccomandazioni completano infine i risultati dei questionari, senza pretesa di apportare soluzioni già pronte.

In un primo tempo, la struttura nella sua globalità è stata discussa e adattata da un comitato di esperti composto da Andreas Hirschi (Università di Berna), Jérôme Rossier (Università di Losanna) e Daniel Jungo (Commissione specializzata Consulenza e diagnostica del CSFO).

La redazione dei contenuti è stata poi affidata a specialisti della consulenza agli adulti, sotto la responsabilità di Vincent Risse, orientatore professionale francofono a Friburgo (Commissione specializzata Consulenza e diagnostica del CSFO e membro del gruppo di progetto).

### Tipologie e risultati dei questionari

I contenuti della maggior parte dei questionari sono **basati sulle tipologie già utilizzate nel quadro dei test psicotecnici proposti sulla PTO** (CRQ, BFT22, Hexaco, ...) nell'intento di conferire loro una certa validità concettuale e di favorire una buona complementarità con gli strumenti di consulenza abituali. Grazie a un linguaggio comune con le dimensioni e le scale solitamente valutate nell'ambito delle pratiche di orientamento professionale e di carriera, i risultati ottenuti su [orientamento.ch/carriera](http://orientamento.ch/carriera) dovrebbero potersi declinare con le attività svolte ai fini di un bilancio di tipo classico o **viamia**. Questa eventuale complementarità resta da definire in funzione delle prime esperienze di utilizzo.

Per quanto riguarda invece i questionari relativi a dimensioni per le quali non esistono test di uso corrente sul mercato (soddisfazione sul lavoro, soft skill, competenze professionali, ...), i contenuti sono stati sviluppati su una base empirica, ossia lo scambio di pratiche tra specialisti della consulenza agli adulti. La metodologia adottata per ciascun questionario è riepilogata nella seguente tabella:

Questionari	Basi concettuali
Obiettivi	Approccio empirico (scambio di pratiche)
Soddisfazione	Modello romando ADOR (analisi della domanda di orientamento)
Attese	Modello romando ADOR (analisi della domanda di orientamento)
Sostegno	Dimensione «Contesto» del CRQ (4 scale)
Competenze professionali	Approccio empirico (scambio di pratiche)
Soft skill	Approccio empirico (scambio di pratiche)
Competenze di base	Approccio empirico (scambio di pratiche)
Interessi	Combinazione di 22 ambiti di Zihlmann / classificazione Swissdoc
Personalità	Modello Hexaco
Valori	Modello di Schwartz
Informazione	Scale del CRQ «Conoscenze sul mercato del lavoro» e «Ricerca di informazioni»
Attività	Scale del CRQ «Rete di contatti» e «Apprendimento continuo»

Contrariamente ai testi validati scientificamente, i 12 questionari di sensibilizzazione si limitano a **una sola domanda per aspetto affrontato**: né calcolo né norma, l'esercizio consiste semplicemente nel pronunciarsi su una serie di affermazioni, in modo stabilire una gerarchia sommaria delle tendenze proposte.

Ciascun questionario termina con **una domanda di ordine più generale**, che ha lo scopo di sondare l'opinione complessiva della persona sul grado di chiarezza della tematica affrontata. Queste domande generali si ispirano direttamente al CRQ. Come per gli altri aspetti, viene somministrata all'utente una sola domanda per risorsa a mo' di conclusione del questionario.

#### Al termine dei questionari si ottengono quindi due tipi di risultati:

- Le tendenze espresse riguardo alla tematica trattata (p. es. i tratti di personalità dominanti, i valori più importanti, i punti di soddisfazione più elevati, ...).



- La stima del grado di chiarezza percepito dall'utente sul tema affrontato. Questa informazione complementare, basata direttamente sul CRQ, viene dunque a ponderare le tendenze ottenute al termine di ogni questionario completato. Una tendenza elevata per questa domanda generale designa quindi una risorsa su cui fare affidamento, mentre una tendenza bassa o media esprime un bisogno di approfondimento e sfocia su suggerimenti per soddisfarlo.

La scelta dei questionari è libera, come lo sono l'ordine e il ritmo di compilazione: l'interfaccia è strutturata in modo estremamente flessibile al fine di stimolare la riflessione attiva senza scoraggiare l'utente.

Le raccomandazioni succinte che accompagnano i risultati dei questionari sono di tre ordini:

1. Raccomandazioni specificamente inerenti alle tendenze espresse (domande di base). Per alcuni questionari le raccomandazioni sono formulate in caso di risposte favorevoli (p. es. valori), per altri in caso di risposte sfavorevoli (p. es. soddisfazione sul lavoro).
2. Raccomandazioni più globali relative alle domande conclusive generali di tipo CRQ (tendenze elevate: risorse / tendenze basse: bisogni).
3. Osservazioni generali sui temi affrontati: i testi non dipendono dalle risposte fornite e sono gli stessi per tutti gli utenti.

Queste raccomandazioni non hanno alcuna pretesa di esaustività o di precisione scientifica, ma vanno considerate come esempi di seguiti concreti da dare ai risultati dei questionari. I testi sono stati redatti su base empirica (scambio di pratiche) e si prestano a essere completati e affinati nel tempo.

## Conclusioni

Orientamento.ch/carriera non è uno strumento di «matching»: allo stadio attuale, non vengono prodotti raccomandazioni o suggerimenti sulla base di una combinazione di più risultati. Per esempio, se una persona cumula interessi sociali e artistici, non sono formulati suggerimenti a partire da tale combinazione.

Non vengono nemmeno articolate proposte in funzione dei legami tra i risultati ottenuti nei vari questionari: la sintesi delle tendenze è affidata agli utenti, che possono fondarsi sulla visione d'insieme dei questionari. Questa serve da menù e, al tempo stesso, quale visualizzazione delle principali tendenze sotto forma di parole chiave.

Gli utenti più esperti o quelli con bisogni più semplici dovrebbero poter fruire della piattaforma in maniera autonoma, mentre gli altri saranno indirizzati verso l'ufficio di orientamento della loro regione.

Questo nuovo strumento non sostituisce quindi in alcun caso i test né intende fare concorrenza all'offerta esistente, ma rappresenta piuttosto un complemento o funge addirittura da apripista.

La prima versione, messa online il 28 marzo 2022, deve essere considerata come versione di lancio e sarà adeguata sulla base delle esperienze di utilizzo. Le osservazioni degli utenti e i suggerimenti dei professionisti dell'orientamento di carriera serviranno da base per le correzioni e gli eventuali sviluppi della piattaforma orientamento.ch/carriera.



## **Ringraziamenti**

1. Comitato di esperti: Andreas Hirschi (Università di Berna), Jérôme Rossier (Università di Losanna) e Daniel Jungo (Commissione specializzata Consulenza e diagnostica del CSFO).
2. Membri della Commissione romanda CLOR «Valutazione e consulenza» (scambio di pratiche, rilettura e correzioni).
3. Collaboratori del Servizio dell'orientamento professionale e della formazione degli adulti (SOPFA), Cantone di Friburgo (rilettura e correzioni).
4. Profunda, Associazione dei professionisti per l'orientamento professionale (test utenti).

Vincent Risse, aprile 2022