

CITTÀ CIOFS-FP

FORMAZIONE SALESIANA, FORMAZIONE PER TUTTI

1 | 2021

Trimestrale informativo dell'Associazione CIOFS-FP

Iscrizione WWW al Tribunale di Roma n. 301/2001 del 21.06.01. Diffusione gratuita - Poste Italiane S.p.A.

Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46), art. 1, comma 2, DCB Roma



numero monografico

Questionario delle Preferenze Professionali

2 La costruzione dell'Identità Professionale oggi

Michele Pellerey

12 Utilizzo del Qpp di Holland nella FP1 2 - Meeting di formazione on-line - 25 gennaio 2021

a cura di **Lauretta Valente**

Hanno collaborato:

Mario Gatti e **Alessandro Capezuoli** per la parte informatica

Pierpaolo Manodori e **Giada Proli** per la parte documentale

Flavia Spizzichino per la parte grafica

17 Il processo di informatizzazione del QPP di Holland

a cura di **Alessandro Capezuoli** e **Mario Gatti**

19 Meeting orientativo. Sintesi dell'incontro di restituzione

di **Raffaella Soga**

CITTÀCIOFS-FP

L. 40/87 Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali - Anno 2021



Periodico Associato
all'Unione Stampa
Periodica Italiana

Editore - CIOFS-FP

Direttore Responsabile - Maria TRIGILA

Coordinamento Editoriale - Manuela ROBAZZA, Lauretta VALENTE

Collaboratori - Associazioni Regionali, Esperti interni ed esterni

Segreteria di Redazione - Angela ELICIO - tel. 06.57299141 - fax 06.45210030 - e-mail: redazione@ciofs-fp.org

Rivista senza scopo di lucro. Reg. trib. di Roma n. 301/2001 del 21.06.01 - Stampa Tipolitografia PIO XI - via Umbertide, 11 - 00181 Roma

I testi e le illustrazioni sono proprietà del CIOFS-FP o dei rispettivi autori e non possono essere utilizzati senza autorizzazione.

Il progetto grafico è proprietà riservata: ©2001 CIOFS-FP.

Questo numero è stato chiuso il 1 marzo 2021. I testi della rivista sono disponibili sul sito WEB: www.ciofs-fp.org

Ledificazione dell'*Identità Professionale* (IP) costituisce una parte integrante non solo dell'educazione e della formazione/istruzione, ma anche in rapporto alla crescita e alla maturazione della propria personalità nelle diverse tappe della vita: giovani, giovani adulti, adulti, ... Il tempo di formazione fondamentale, quello del periodo pieno della prima giovinezza, dovrà contribuire in modo significativo a porre il sostrato di riferimento identitario della persona. Sappiamo bene che questo periodo richiede una interazione con l'educazione della famiglia.

La prospettiva dovrà riguardare diverse tappe organizzative del progetto di vita, di lavoro e di servizio nel contesto della società in cui ciascuno è chiamato. Oltre alla componente strutturale dei diversi contributi e ambiti formativi è richiesta una consapevolezza in rapporto al traguardo mai assoluto: chi e come voglio essere.

Questo percorso richiede un atteggiamento proattivo e specifico nel lavoro di ricerca in particolare nel periodo della formazione di base e tuttavia non deve venire mai meno in seguito. In questo contesto poniamo l'attenzione in particolare alla conoscenza dello sviluppo del lavoro e delle professioni, alla preparazione e all'aggiornamento che queste richiedono e dunque alla consapevolezza degli aggiornamenti necessari, oltre all'attenzione riferita alle possibilità di esprimersi anche in altre direzioni. Questi aspetti ed altri, costituiscono punti di attenzione costanti, un *habitus*.

Tale atteggiamento proattivo è necessario costruirlo in tutti i periodi della crescita della persona ma in particolare in quelli hard della formazione di base. Si tratta di far nascere, una passione, di verificarla e anche di conoscerne e sperimentarne alcuni aspetti possibili. Può essere un campo di lavoro, la realizzazione di un prodotto, una ricerca per conseguire un risultato, un servizio... Vi contribuiscono in modo essenziale le conoscenze teoriche proposte dai diversi indirizzi di istruzione e formazione. Tuttavia, importanza notevole riveste la conoscenza delle tecniche e tecnologie necessarie, degli strumenti impiegati nei diversi contesti di lavoro. È opportuno consentire ai giovani di entrarvi per un contatto articolato e diretto nei diversi periodi della formazione.

È questo un campo non sufficientemente esplorato oltre che poco organizzato in un contesto prevalentemente disciplinare.

Ed è questo anche il motivo che rende l'orientamento nel nostro Paese, poco approfondito e competente, rispetto all'Europa, nei diversi percorsi di Istruzione/formazione e nei ai diversi ambiti di inserimento lavorativo e dunque poco utile.

Il campo più vicino a questo approccio, lo abbiamo sottolineato più volte è la Formazione Professionale (FP). La passione per il proprio compito lavorativo è parte integrante della propria crescita e realizzazione. Sperimentare una professione direttamente nel contesto del percorso formativo, motiva, valorizza e appassiona.

In questo contesto assumono la loro importanza gli *strumenti* di aiuto alla ricerca di quello che potrebbe essere un campo di impegno lavorativo gratificante e competente, atto a dare significato a quello che potrebbe essere il 'mio' lavoro.

In questo campo, quello dell'orientamento, occorre la consapevolezza che nulla conduce di per sé ad una predittività utilizzabile in modo deterministico. Gli strumenti sono necessari come lo sono quelli utilizzati per la didattica degli apprendimenti. Occorre leggerli in rapporto ad altre conoscenze della persona del ragazzo anch'esse con la loro relatività dato il momento evolutivo. Gli strumenti costituiscono mezzi di supporto utili ed anche necessari. In un setting orientativo importante è l'atteggiamento con cui viene avvicinata la persona del ragazzo/a, l'intera classe o il gruppo: *la disponibilità alla ricerca, alla collaborazione, alla valorizzazione*.

Alcuni punti di riferimento è bene tenerli presenti.

L'orientamento in rapporto ai ragazzi nel contesto della scuola o della formazione

professionale:

- non è un intervento di programma nel contesto scuola così come lo sono le discipline.

- non influisce sulla valutazione degli apprendimenti.

- non è determinate in rapporto alla libertà di scelta.

Si tratta di un servizio che si riferisce:

prevalentemente ai ragazzi per accompagnarli per una attenzione del proprio mondo di ricerca e di emozioni e in secondo luogo alle loro famiglie

- alla scuola poiché può contribuire ad una migliore comprensione delle peculiarità di ogni ragazzo/a in rapporto all'aiuto personale che è chiamata a dare

- agli educatori cui richiede un atteggiamento di valorizzazione degli aspetti peculiari della persona. Leggere i dati dello strumento, degli strumenti, vuol dire situarli in un contesto educativo di grande attenzione e accoglienza delle dei tratti caratterizzanti il ragazzo/a, verificarne l'eventuale nesso con lo strumento o gli strumenti

- agli orientatori richiede grande attenzione e dialogo su quanto emerso.

Nel corso della crescita tutto può cambiare.

In rapporto a giovani adulti e a persone adulte, l'obiettivo è quello di aiuto nella ricerca del filo rosso che collega i dati emersi, la linea di impegno, di lavoro, di interesse, che ha richiesto più fatica, attenzione, o anche più gratificazione e soddisfazione, che ha conferito più colore, più senso alla vita.

In questo numero monografico la rivista ha raccolto le diverse parti della FAD offerta dalla Sede Nazionale del CIOFS-FP il 25 gennaio 2021, agli psicologi e operatori dell'orientamento degli sportelli e delle sedi territoriali dell'Associazione. Il punto centrale del pomeriggio formativo è stato la presentazione della versione informatizzata del Questionario delle Preferenze Professionali (QPP) di Holland curata da Mario Gatti e Alessandro Capezzuoli. Il valore di questa edizione del questionario è dato dalla rilettura delle denominazioni professionali per renderla compatibile con il sistema informativo nazionale. Ne è stata curata una omogeneizzazione del linguaggio, riscontrato leggibile, nel rispetto dell'impianto teorico curato da Klement Polacek, l'autore italiano dello strumento (pg 17 - 18).

La pubblicazione è preceduta da uno studio approfondito di Michele Pellerrey in cui prende in esame l'intero filone internazionale di ricerca rispetto al senso che la professionalità, nei suoi vari aspetti, ricopre nelle scelte e nel progetto di vita e del lavoro. Tra gli autori, Pellerrey passa in rassegna oltre John Holland, Mark Savickas, Jean Guichard, Alan Brown con molti altri, costruendo una mappa delle diverse componenti che lo studio di questa dimensione umana ricopre.

L'apertura del meeting formativo, dopo il saluto della presidente Manuela Robazza, è stato un mio impegno con la presentazione del percorso fatto con gli esperti Mario Gatti e Alessandro Capezzuoli, fino all'informatizzazione del QPP.

In prospettiva è la collaborazione con il gruppo di studio sulle Competenze Strategiche, diretto da Michele Pellerrey e sostenuto dal CNOS-FAP di cui fa parte la Facoltà AUXILIUM con la Docente Enrica Ottone.

Nel contesto della formazione, a seguito della lettura di tre protocolli di ragazzi di diversi percorsi scolastici, è stato concesso un tempo di circa mezzora per sperimentare in diretta la fruizione del QPP dando di seguito spazio al dibattito.

Conclude il numero della rivista, un articolo di Raffaella Soga che riporta l'applicazione del QPP, del questionario online ZTPI di Zimbardo e il dibattito con i ragazzi di una qualifica superiore.

Corre ora l'obbligo di ringraziare tutti per la collaborazione e in particolare Mario Gatti e Alessandro Capezzuoli per il lavoro di informatizzazione. Un augurio all'Associazione per la continuità della ricerca e l'impegno per l'orientamento.

La costruzione dell'Identità Professionale oggi

di **Michele Pellerey**

Negli ultimi venti anni è stato dato ampio spazio di ricerca al tema dell'Identità Professionale e al suo sviluppo. Le ragioni di questa attenzione derivano soprattutto dalla considerazione della dinamicità e complessità del mondo del lavoro e delle professioni e dalle ricadute che da tale situazione derivano sui processi di formazione e di orientamento professionale.

Si è constatato come in questo contesto diventi centrale il processo costruttivo che il soggetto deve compiere, certo sotto l'influenza sia delle istituzioni formative, sia del contesto lavorativo nel quale è progressivamente inserito, ma essendone lui il primo responsabile.

In effetti, è sempre più difficile pensare all'identità professionale come uno stato che viene assunto più o meno passivamente in un contesto organizzativo stabile e ben strutturato secondo ruoli e mansioni precise, magari codificate da forme contrattuali e condizioni chiare di carriera. Tanto più che in molti casi si nota la tendenza a sviluppare più di un'Identità Professionale, o ad assumere forme di identità oggi descritte come "provvisorie o temporanee".

Il contributo intende esplorare tale processo costruttivo e le dimensioni che esso deve coprire al fine di garantire al soggetto una sufficiente occupabilità, cioè una reale possibilità non solo di entrare ma, soprattutto, di permanere nel mondo del lavoro.

1. Un quadro di riferimento degli studi sviluppati circa l'Identità Professionale

Nel corso degli ultimi decenni il tema dell'Identità Professionale e del suo sviluppo è stato approfondito notevolmente da varie correnti di studio e riflessione. In questa impresa sono state utilizzate espressioni analoghe come «identità vocazionale» e «identità occupazionale» con sfumature diverse. È utile, quindi, tracciare inizialmente un quadro degli apporti più significativi ai fini di impostare un impianto di orientamento professionale coerente con questa tendenza. A questo fine farò riferimento a tre impostazioni fondamentali: quella dell'americano di Mark Savickas (*vocational identity*); quella del francese

di Jean Guichard (*identité professionnelle*); quella del britannico di Alan Brown (*occupational identity*).

All'inizio degli anni '80 dell'altro secolo John Holland aveva elaborato uno strumento diagnostico denominato «Vocational Identity Scale», che permetteva di rilevare lo sviluppo della propria Identità Professionale intesa come "quadro consapevole dei propri obiettivi, interessi e talenti in riferimento agli obiettivi, compiti e ricompense di un contesto lavorativo"¹. Si trattava di uno strumento diagnostico utilizzabile nel quadro della sua teoria dei tipi di personalità e dei tipi di ambienti e contesti occupazionali. Tale strumento venne messo a punto nel 1993.²

Mark Savickas, pur usando la stessa espressione vocational

¹ Per J. L. Holland, *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, Odessa, Psychological Assessment Resources, 1997, p. 5.

² J. L. Holland, J. A. Johnston, N. F. Asama, The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool, *Journal of Career Assessment*, 1993, 1, pp. 1-11.

identity (identità vocazionale), ha evidenziato l'emergere della trasformazione, che dal punto di vista soprattutto psicologico si è avuta nell'approccio all'orientamento professionale.³ L'accento si è spostato dalla considerazione delle organizzazioni e delle loro esigenze di competenza, al fine di identificare chi era in grado di essere da loro assunto, all'attenzione alla singola persona che nella vita dovrà affrontare più di una organizzazione imprenditoriale e continui cambiamenti lavorativi. Il singolo, infatti, dovrà essere in grado di gestire la costruzione della propria Identità Professionale e di affrontare, riflettendo sulla propria esperienza esistenziale, le varie sfide e i possibili momenti di crisi di transizione occupazionale. La costruzione della propria Identità Professionale

diventa così per il soggetto un progetto o una storia, che, con l'aiuto degli altri come gli orientatori, cerca di dare e ricostruire continuamente senso e prospettiva esistenziale nell'ambito lavorativo, aprendosi a un quadro di possibili future occupazioni. Per favorire tale costruzione Savickas, insieme a vari collaboratori, ha messo a punto una batteria

strumenti di autovalutazione (e di autoconsapevolezza), che include la *Vocational Identity Scale* di J. L. Holland e altri quattro nuovi strumenti: *Vocational Identity Status Assessment* del 2011; *Career Maturity Inventory Form* sempre del 2011; *Career Adapt Abilities Scale* del 2012; *Student Career Construction Inventory* del 2018.⁴

Nel contesto italiano l'espressione "identità vocazionale" sembra accentuare il progressivo svilupparsi delle proprie scelte di vita, in particolare lavorative, ma più largamente esistenziali.

Da questo punto di vista Jean Guichard, pur condividendo la prospettiva di Savickas definita "life design", ritiene che ogni persona "ha uno scopo più generale rispetto alla costruzione professionale e cioè la costruzione [...] della propria vita in ambiti differenti". Ovviamente, questo approccio alla costruzione di sé tiene in considerazione il fatto che, nelle nostre

società, le attività lavorative - e quindi i percorsi professionali - occupano un posto importantissimo nella costruzione di vita della maggior parte degli individui. Tuttavia, le attività lavorative hanno un senso per le persone solo in relazione alle loro attività e esperienze in altri ambiti. Quindi, la costruzione professionale sembra abbia necessità di essere contestualizzata nel quadro più ampio della costruzione del percorso di vita.⁵

Quanto alla differenza tra l'impostazione di Savickas e quella propria, Guichard afferma: "si potrebbe dire che la persona descritta dal modello di costruzione professionale appare più unificata e coerente e connessa nella costruzione della propria vita. La persona delineata dal modello di costruzione di sé è

invece più plurale, più influenzata dalla diversità delle proprie esperienze e in cerca di prospettive future che possano unificare la propria esistenza. La costruzione professionale cerca di dare unità al presente attraverso il riordinamento del passato; la costruzione di sé attraverso le possibilità future. In sintesi, sembra che le similitudini e le differenze tra questi due approcci possano essere

riassunte in due domande. La costruzione professionale si basa sul principio che, nelle nostre società, gli individui devono rispondere a una domanda fondamentale: Qual è il significato del mio percorso professionale nella mia vita? Il modello di costruzione di sé formulerebbe la stessa domanda come segue: Qual è quella cosa nella mia vita che (potrebbe) darle significato?"⁶

Il concetto di identità occupazionale, negli studi a carattere psicoterapeutico (*occupational science*), viene riferito a qualsiasi occupazione, anche attività di gioco (in particolare d'azzardo), del tempo libero, sociali, educative.⁷ Circa l'uso del concetto di identità occupazionale in ambito lavorativo è utile riprendere quanto verso la fine degli anni novanta dell'altro secolo indicava Alan Brown⁸ come processo di formazione dell'i-

“ La costruzione professionale si basa sul principio che, nelle nostre società, gli individui devono rispondere a una domanda fondamentale: Qual è il significato del mio percorso professionale nella mia vita? ”

³ M. L. Savickas, *Career counselling*, Washington, D.C., American Psychological Association, 2011 (traduzione italiana a cura di A.M. Di Fabio, Trento, Erickson, 2014).

⁴ J. L. Holland, J. A. Johnston, N. F. Asama, The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool, *Journal of Career Assessment*, 1993, 1, pp.1-11.

⁵ J. Guichard, Ruolo delle teorie di costruzione professionale e costruzione di sé nel life designing, *Items*, 15, 2010, pp.1-4. <http://items.giuntios.it/showArticolo.do?idArt=147>.

⁶ *Ibidem*.

dentità occupazionale basata su alcune assunzioni teoriche fondamentali: a) non si tratta di una rappresentazione statica del soggetto, bensì dinamica, in quanto considera lo sviluppo dell'identità occupazionale nel tempo, coniugando stabilità e cambiamento; b) in tale processo è presente una forte componente sociale in quanto un soggetto apprende, lavora e interagisce con altri; c) egli è un attore significativo nella costruzione della sua identità occupazionale; d) in questo ambito occorre riconoscere il ruolo di una generale e di una specifica comunità di pratica, collegate al particolare tipo di occupazione.

Insieme alla sua collega Jenny Bimrose, Alan Brown ha continuato le sue ricerche pubblicando numerosi contributi negli anni seguenti⁹, precisando ulteriormente il suo approccio al concetto di identità occupazionale e al suo sviluppo, collegandolo a quello di apprendimento professionale. Il processo, a giudizio dei due Autori, è legato a tre fattori fondamentali: a) l'apprendimento professionale va considerato come un divenire, uno sviluppo dell'identità occupazionale; b) tale processo si realizza nell'interazione di quattro ambiti da promuovere: relazionale, cognitivo, pratico ed emozionale; c) in ciò svolge un ruolo il contesto delle opportunità offerte dalle strutture lavorative nelle quali il soggetto opera.¹⁰ Perché tale sviluppo possa avverarsi si richiede: che il soggetto sia proattivo e capace di auto-dirigersi, sapendo dare senso e prospettiva alle proprie scelte, impegnandosi poi a realizzarle; che sia autoriflessivo, essendo così consapevole

delle proprie competenze e capace di analisi critica delle situazioni; che promuova le sue competenze relazionali ai vari livelli; che sia adattabile, cioè in grado di gestire le tensioni tra continuità e cambiamento in vista della sua crescita professionale e del suo inserimento lavorativo.¹¹

2. La natura dell'Identità Professionale e il ruolo del soggetto nella sua costruzione

Tenendo conto di quanto sopra ricordato e di alcuni ulteriori approfondimenti¹², l'Identità Professionale può essere considerata come costituita da un insieme di competenze, abilità, atteggiamenti, stati affettivi e motivazionali, comportamenti, che fanno riferimento a un ambito lavorativo nel suo complesso, più che a una ben precisa figura professionale e/o a un ben definito ruolo lavorativo. Inoltre, più che prendere in considerazione la sola immagine di sé come lavoratore, che di fatto è stata sviluppata da una persona, o tener conto esclusivamente delle esigenze che provengono dall'occupare un preciso posto di lavoro, vanno considerate le dimensioni fondamentali della persona umana che vanno promosse perché essa possa affrontare un valido inserimento e, soprattutto, una permanenza stabile nel mondo del lavoro.

Tutto ciò è particolarmente importante oggi perché la più recente ricerca sulla natura e maturazione dell'Identità Profes-

“L'importanza di promuovere un'adeguata e consapevole identità professionale deriva dal fatto che essa costituisce una fonte essenziale di significati e di prospettive esistenziali personali, un vero e proprio quadro di riferimento per la definizione di un concetto di sé e per lo sviluppo della propria autostima.”

⁷ G. Kielhofner, *Model of human occupation: Theory and application*, 3rd ed., Baltimore, Lippincott Williams & Wilkins, 2002; C. H. Christiansen, *Defining lives: Occupation as identity. An essay on competence, coherence and the creation of meaning*, *American Journal of Occupational Therapy*, 1999, 53, pp.547-558. Cfr. anche: S. Phelan, E. A. Kinsella, *Occupational identity: Engaging socio-cultural perspective*. https://www.researchgate.net/publication/233099013_Occupational_identity_Engaging_socio-cultural_perspectives [visitato 21 Settembre 2017].

⁸ Brown, A. (1997). A dynamic model of occupational identity formation. In A. Brown (ed.), *Promoting vocational education and training: European perspectives*. Tampere: University of Tampere, pp. 59-67 (<http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/000000312.htm>).

⁹ Tra cui: A. Brown, J. Bimrose, *Identity development*. In P.J. Hartung, M. L. Savickas, W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of career intervention*, Volume 2: Applications, Washington, DC, US: American Psychological Association, 2015, pp. 241-254.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Cfr. Cedefop, *Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions*, 2014, Luxembourg Publications Office of the European Union. Una ricerca coordinata da Alan Brown, Jenny Bimrose estesa a cinque Paesi, tra cui l'Italia.

¹² M. Pellerey, *L'esperienza diretta, personale e realistica del mondo del lavoro come fondamentale componente dello sviluppo di una propria identità professionale*, *Rassegna CNOS*, 2017, 3, pp.11-123; M. Pellerey, *Dal diario al portfolio digitale: il loro ruolo nella costruzione dell'identità professionale*, *Rassegna CNOS*, 2018, 1, pp.45-57.

sionale mette in luce come essa venga sempre meno definita e sollecitata esternamente e socialmente, mentre sempre più diventi centrale il processo costruttivo che il soggetto deve compiere, certo sotto l'influenza sia delle istituzioni formative, sia del contesto lavorativo nel quale è progressivamente inserito, ma essendone lui il primo responsabile.¹³ In effetti, è sempre più difficile pensare all'Identità Professionale come uno stato che viene assunto più o meno passivamente in un contesto organizzativo stabile e ben strutturato secondo ruoli e mansioni precise, magari codificate da forme contrattuali e condizioni chiare di carriera. Tanto più che in molti casi si nota la tendenza a sviluppare più di un'Identità Professionale, o ad assumere forme di identità oggi descritte come "provvisorie o temporanee".

L'importanza di promuovere un'adeguata e consapevole Identità Professionale deriva dal fatto che essa costituisce una fonte essenziale di significati e di prospettive esistenziali personali, un vero e proprio quadro di riferimento per la definizione di un concetto di sé e per lo sviluppo della propria autostima. Tutto ciò influisce sul benessere psicologico e sulla motivazione a crescere nelle proprie competenze e ad affrontare le sfide presenti del mondo del lavoro, con evidenti ricadute sulla maniera di agire nei contesti lavorativi. D'altra parte la ricerca ha messo in luce come i soggetti raramente siano passivi, in quanto destinatari di processi di socializzazione sollecitati dall'esterno, e più spesso essi manifestino adattamenti di cui non solo sono consapevoli, ma che cercano anche di gestirli in proprio, negoziando ogni cambiamento. Ibarra ha messo in luce come le persone tendano ad adattarsi alle nuove richieste al fine di sperimentare possibili e temporanei sé lavorativi, cercando di sviluppare le attitudini e i comportamenti richiesti, prima di modificare permanentemente

elementi costitutivi della propria Identità Professionale.¹⁴

A questo fine oggi si insiste sull'importanza di promuovere sistematicamente un apprendimento costruttivo, auto-regolato, collaborativo come veicolo per l'acquisizione di una "competenza adattiva".¹⁵ A questo proposito Savickas e Portfeli hanno sviluppato un questionario di autovalutazione, diretto proprio alla identificazione di tale competenza adattiva, basato su quattro caratteristiche fondamentali del soggetto: l'apertura alla progettazione del proprio futuro; la capacità di controllo delle proprie decisioni; la curiosità ed esplorazione del mondo esterno; la fiducia nella propria capacità di affrontare i problemi.¹⁶

“L’istituzione formativa viene ad assumere così un ruolo mediatore determinante, aiutando a sviluppare da una parte le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti coinvolti e, dall’altra, a riflettere su quanto viene direttamente esplorato e sperimentato nel contesto lavorativo concreto.”

In questo processo costruttivo sappiamo che gioca spesso l'immaginario sviluppato intorno a una figura professionale sulla base delle descrizioni presenti nei mass media, più che derivato dalla consapevolezza critica delle competenze, qualità personali e modalità organizzative concrete da essa implicate. Per cui molte volte il cammino da intraprendere nel promuovere una consapevole Identità Professionale si gioca tra sogno e realtà, tra pro-

spective immaginarie e scontro con l'esperienza diretta. L'istituzione formativa viene ad assumere così un ruolo mediatore determinante, aiutando a sviluppare da una parte le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti coinvolti e, dall'altra, a riflettere su quanto viene direttamente esplorato e sperimentato nel contesto lavorativo concreto. Anche perché inevitabilmente lo stesso mondo lavorativo reale sperimentato se aiuta a sviluppare più realisticamente la concezione stessa di una professione lavorativa, può, proprio per la sua concretezza legata a un tempo e a uno spazio particolari, limitarla, con pericoli di chiusura alle trasformazioni sempre più rapide di natura organizzativa e tecnologica.

¹³ B. B. Caza, S. J. Creary, The construction of professional identity, *The Scholarly Commons*, Cornell University, 2016. Cfr. <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/878> (visitato 30 giugno 2017).

¹⁴ H. Ibarra, Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation, *Administrative Science Quarterly*, 1999 (44), 4, pp.764-791.

¹⁵ E. De Corte, L'apprendimento Constructive, Self-regulated, Situated, and Collaborative (CSSC), come veicolo per l'acquisizione della competenza adattiva, *Scuola Democratica*, 2012, 5, pp.30-51.

¹⁶ M. L. Savickas, E. J. Portfeli, Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, *Journal of Vocational Behavior*, 2012 (80), pp.661-673.

Si può dire in sintesi che la costruzione di una propria identità del mondo del lavoro dovuta all'esperienza diretta tende a sollecitare un continuo adattamento dell'immagine di sé come lavoratore e in questo quadro a sviluppare competenze, atteggiamenti e comportamenti. In tutto ciò, l'attività riflessiva e la mediazione del sistema formativo costituiscono elementi chiave per una crescita progressivamente sempre più consapevole e capace di adattamento.

D'altra parte, qualunque sia l'approccio allo sviluppo della propria Identità Professionale, il ruolo costruttivo di sé richiama la capacità di autodeterminazione, cioè la capacità di compiere scelte che implicano una prospettiva esistenziale, in qualche caso differente da quelle precedentemente assunte, come nel caso delle cosiddette transizioni. Si evidenzia in ciò l'aspetto decisionale che implica l'elaborazione o la rielaborazione di progetti di vita e l'individuazione delle condizioni necessarie per poterli realizzare. Certo accanto a questa capacità si colloca quella di auto-regolazione, intesa come la capacità di gestire se stessi nel cercare di mettere in atto quanto deciso con continuità e sistematicità.¹⁷ Tuttavia, le

teorie più recenti riguardanti l'orientamento professionale sembrano valorizzare di più la capacità di autodeterminazione rispetto a quella di autoregolazione, centrando la proposta sullo sviluppo di un progetto di vita lavorativa che tenga conto della propria storia personale. Vedremo che dal punto di vista formativo questa sottovalutazione è impropria.

La capacità progettuale di sé e quella decisionale circa il proprio futuro implica lo sviluppo di una serie di *competenze strategiche* che concorrono a rendere non solo possibile la scelta, ma anche a verificarla nel tempo sulla base delle proprie esperienze, delle informazioni e conoscenze via via acquisite,

degli incontri e prese di consapevolezza ricorrenti. Tutto ciò è presente certamente nella vita del ragazzo e del giovane, ma ancor più in quella dell'adulto sia in cerca di occupazione, sia già occupato, ma in difficoltà. Si è visto come nel tempo presente si registri una forte problematicità circa il futuro possibile e come di conseguenza occorra puntare sul potenziamento di qualità umane e professionali del soggetto, al fine di metterlo in grado di affrontare le incertezze e complessità del presente e, soprattutto, quelle del futuro, rendendolo così attivo costruttore di sé in vista di progetti esistenziali, aperti anche a profonde forme di decostruzione e ricostruzione, che nelle varie transizioni esistenziali si rendessero necessarie. Si evidenzia così da una parte il ruolo del senso e della prospet-

tiva esistenziale, che sta alla base dello sviluppo di sé e delle scelte anche faticose da compiere; dall'altra, si esalta il ruolo della narrazione nella ricostruzione del proprio passato e della riflessione critica su di esso, nonché della prospettiva del futuro, in un impegno di elaborazione o rielaborazione di un proprio progetto di vita.¹⁸

“
Le teorie più recenti riguardanti l'orientamento professionale sembrano valorizzare di più la capacità di autodeterminazione rispetto a quella di autoregolazione, centrando la proposta sullo sviluppo di un progetto di vita lavorativa che tenga conto della propria storia personale

”
3. Sulle componenti fondamentali di un'Identità Professionale

Nell'elaborare un progetto di costruzione della propria Identità Professionale quali componenti fondamentali sembrano costituire oggi l'ossatura necessaria per affrontare il proprio futuro occupazionale? Negli ultimi anni sono stati numerosi gli studi relativi alle caratteristiche di una persona che appaiono come indicatori essenziali di una sua possibile occupabilità in un mondo del lavoro altamente complesso e dinamico.

¹⁷ Alcuni Autori integrano queste due capacità nell'unica competenza denominata appunto competenza strategica di autoregolazione, includendo in essa anche la dimensione della scelta. Quest'ultimo approccio viene applicato soprattutto ai contesti scolastici e all'apprendimento che vi si attua.

¹⁸ M. Pellerey et alii, *Imparare a dirigere se stessi*, Roma, Cnos-Fap, 2013.

Due studi sistematici possono essere citati in particolare. Uno dell'Unione Europea¹⁹ del 2011 e uno parallelo statunitense del 2012 del National Research Council.²⁰ A queste indagini può essere accostata anche la recente nuova Raccomandazione del Consiglio europeo sulle Competenze chiave per l'apprendimento permanente del 2018, un documento che aggiorna e approfondisce la precedente Raccomandazione del 2006.²¹

La ricerca dell'Unione Europea, propone un'articolazione delle competenze professionali che caratterizzano un soggetto quanto alla sua possibilità di impiego e di transizione tra un impiego e l'altro, sia in senso trasversale, sia in senso verticale. Le competenze più trasferibili sono denominate *soft skills*. Esse non fanno riferimento a uno specifico lavoro e caratterizzano il soggetto in quanto aperto a immettersi in ogni settore professionale con una buona preparazione personale per affrontare le sfide dell'occupabilità. Sono indice di maturità in relazione a se stessi, agli altri, al lavoro. Vengono citati vari ambiti di riferimento: efficacia personale (flessibilità e adattabilità, controllo di sé e resistenza allo stress, fiducia in se stessi, creatività e apertura a un apprendimento permanente), comunicazione e relazioni interpersonali (disponibilità alla collaborazione, comunicazione efficace, comprensione reciproca), cognitivi (pensiero analitico e concettuale), di impatto e di influenza (comprensione dell'organizzazione, leadership, promozione degli altri), di raggiunta maturità (attenzione all'ordine, alla qualità, all'accuratezza, iniziativa e proattività, problem solving, pianificazione e organizzazione, autonomia). Le *hard skills* vengono distinte in due categorie: quelle generiche e quelle specifiche. Le *hard skills* generiche hanno anch'esse un elevato grado di trasferibilità. Vengono citate: consapevolezza legislativa e regolamentare, consapevolezza economica, competenze di base in scienze e tecnologia, consapevolezza

“ La competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare consiste nella capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera... ”

ambientale, competenze informatiche o relative alle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC), comunicazione in lingua straniera. Infine sono prese in considerazione le *hard skills specifiche*. Si tratta di competenze tecnico-operative riferibili a un ambito specifico di lavoro e possono essere trasferite solo in un ridotto numero di aziende e attività lavorative. Il documento americano è più generale e più direttamente interessato ai processi educativi scolastici e formativi. In questa prospettiva mette in luce quelle che vengono variamente definite competenze per il 21^{mo} secolo e che possono essere descritte secondo tre grandi ambiti o domini: Il *dominio cognitivo*, quello intrapersonale e quello interpersonale. Il *dominio cognitivo* include tre grappoli di competenze: processi e strategie cognitive,

conoscenze e creatività. Vengono citate in particolare competenze collegate con il pensiero critico, con l'alfabetizzazione informatica, con il ragionamento, l'argomentazione e l'innovazione. Il *dominio intrapersonale* include tre grappoli di competenze: apertura mentale, etica del lavoro, coscienziosità e autovalutazione fondamentalmente positiva. Vengono citate competenze collegate con la flessibilità, l'iniziativa, l'apprezzamento della diversità, la meta-cognizione. Il

dominio interpersonale include due grappoli di competenze: saper lavorare in team, collaborare e gestire una leadership. Vengono citate competenze legate alla comunicazione, alla collaborazione, alla responsabilità e alla risoluzione di conflitti. Viene poi approfondita la qualità che tali competenze dovrebbero avere e cioè quella che viene chiamato apprendimento profondo ovvero la capacità di loro transfer da un contesto teorico o pratico all'altro.

Mentre il documento dell'Unione Europea si basa su un'indagine sistematica delle esigenze emergenti nella varie aree lavorative evidenziando quali competenze si presentino comuni a esse o alla maggior parte di esse, il documento del National

¹⁹ European Union, *Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011.

²⁰ National Research Council, *Education for life and work, Developing transferable knowledge and skills in the 21st century*, Washington, DC, The national Academies Press, 2012.

²¹ Cfr.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52018DC0024>.

Research Council valorizza le varie ricerche che nel corso degli ultimi decenni hanno esplorato quali competenze tendano a favorire, se non garantire, successo negli ambiti degli studi, del lavoro e della salute. L'abbondanza di riferimenti presenti in quest'ultimo documento permette di confrontare quanto indicato dall'indagine dell'Unione Europea con quanto emerge dalle diverse ricerche in gran parte statunitensi circa l'insieme delle qualità che una persona dovrebbe cercare di possedere in funzione di un suo inserimento nel mondo del lavoro. Dal nostro punto di vista si tratta proprio di delineare aspetti della propria Identità Professionale o lavorativa che si innestano sull'identità personale, garantendo, secondo quanto suggerito da Jean Guichard, una valida e feconda integrazione soggettiva.

Quanto alla Raccomandazione del Consiglio europeo del 2018, essa comprende quattro competenze che fanno riferimento alle cosiddette competenze di base (competenze alfabetiche funzionali, competenze linguistiche, competenze matematiche e competenze in scienze, tecnologia e ingegneria, competenze digitali) e quattro competenze che riguardano di più lo sviluppo delle competenze cosiddette di cittadinanza e riferibili alla possibilità occupazionali in generale (competenze personali, sociali e di apprendimento, competenze civiche, competenze imprenditoriali, competenze in materia di consapevolezza ed espressione culturale).

Dal punto di vista dello sviluppo dell'Identità Professionale è significativo riportare la descrizione sia delle competenze personali, sociali e di apprendimento, sia della competenza imprenditoriale. “La competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare consiste nella capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera. Comprende la capacità di far fronte all'incertezza e alla complessità, di imparare a imparare, di favorire il proprio

benessere fisico ed emotivo, di mantenere la salute fisica e mentale, nonché di essere in grado di condurre una vita attenta alla salute e orientata al futuro, di provare empatia e di gestire il conflitto in un contesto favorevole e inclusivo”. Quanto alla competenza imprenditoriale, essa viene così descritta: “La competenza imprenditoriale si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri. Si fonda sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o finanziario”.

“
Dal punto di vista dello sviluppo dell'identità professionale è significativo riportare la descrizione sia delle competenze personali, sociali e di apprendimento, sia della competenza imprenditoriale.”

Il quadro di riferimento al fine di impostare un percorso formativo sia scolastico, sia universitario, sia di formazione tecnico-professionale iniziale sia continua, si presenta quindi assai complesso e composito, ma in esso emerge con estrema chiarezza come molte delle qualità da promuovere nello sviluppo della propria Identità Professionale debbono integrarsi con qualità personali più generali.

Ciò risulta assai congruente con quanto viene sempre più rilevato nella domanda di preparazione che proviene dal mondo del lavoro.

4. La problematica connessa con lo sviluppo delle competenze personali generali o soft skills²²

Il premio Nobel per l'economia James J. Heckman ha promosso presso il Centro per l'economia dello sviluppo umano dell'Università di Chicago una serie di studi sullo sviluppo del capitale umano confluiti in una pubblicazione del 2014 curata da lui e da J. E. Humphries e T. Kautz dal titolo *The Myth of Achievement Tests: The GED and the Role of Character in American Life*.²³ Due capitoli di quest'opera sono stati tradotti in italiano a cura della Fondazione per la Scuola della Compagnia di San

²² Un approfondimento di questa problematica si trova in: M. Pellerey, *Soft skill e orientamento professionale*, Roma, Cnos-Fap, 2017.

²³ J. J. Heckman, J. E. Humphries, T. Kautz, *The Myth of Achievement Tests: The GED and the Role of Character in American Life*, Chicago, University of Chicago Press, 2014.

²⁴ J. J. Heckman, T. Kautz, *Formazione e valutazione del capitale umano*, Bologna, il Mulino, 2016.

Paolo, con una Introduzione di Giorgio Vittadini.²⁴ Heckman, oltre che economista, è anche uno statistico e, sulla base delle ricerche sviluppate in ambito econometrico, ha evidenziato l'importanza per le singole persone, come per le imprese e l'economia degli Stati, di promuovere nei processi educativi e formativi non solo competenze cognitive, ma anche quelle che egli definisce "competenze del carattere" (*character skills*).

Le argomentazioni svolte dall'Autore poggiano sulle evidenze provenienti in gran parte proprio dagli studi di tipo econometrico, applicati al campo dell'istruzione e della formazione professionale, ponendosi la domanda se il GED (General Educational Development), cioè l'insieme delle prove che al

termine della scuola secondaria qualificano gli studenti, sia predittivo della riuscita nella vita e nel mondo del lavoro. Si tratta di quelle competenze che Heckman chiama *cognitive skills*. Egli giunge ad affermare la loro scarsa validità se considerati in isolamento, mentre sempre più emergono come determinanti altri tipi di qualità personali, quelle appunto che possono essere descritte come non *cognitive skills* e da lui vengono

denominate competenze proprie del carattere, o *character skills*. Nel corso delle sue indagini ha quindi esaminato il ruolo delle competenze descritte in un diffuso test di personalità denominato *Big Five*. Esso deriva la sua denominazione dall'aver evidenziato cinque dimensioni fondamentali della personalità: estroversione, amicalità, coscienziosità, stabilità emotiva, apertura all'esperienza. Dalle sue analisi emergono come fondamentali la coscienziosità, seguita dall'apertura all'esperienza.

Occorre aggiungere che la ricerca in psicologia delle organizzazioni e in psicologia dell'educazione hanno anch'esse messo in rilievo la correlazione assai pronunciata tra l'apertura all'esperienza e il successo occupazionale e quello scolastico. Nel primo caso si ha apertura all'apprendimento permanente e alla flessibilità, nel secondo caso si ha una correlazione con l'intelligenza, la creatività e la curiosità intellettuale. Così la coscienziosità risulta fortemente correlata con il successo

occupazionale e scolastico. Nel lavoro risultano importanti alcuni aspetti della coscienziosità come affidabilità, precisione, perseveranza. Gli studenti coscienziosi, d'altra parte: "risultano organizzati, affidabili e persistenti; si considerano e sono considerati dagli altri più intelligenti".²⁵

Heckman si pone poi la questione se il carattere e le sue competenze siano tratti stabili oppure modificabili attraverso processi formativi. A questo fine egli passa a esaminare un numero assai elevato di programmi educativi che centrano l'attenzione sul loro sviluppo e sui risultati effettivi che essi riescono a conseguire, giungendo alla conclusione che non solo l'intelligenza, ma anche il carattere delle persone è malleabile. In termini pedagogici si direbbe che le persone sono educabili da questi due

punti di vista.

A conclusione delle analisi puntuali sviluppate, le evidenze riscontrate portano ad affermare che "i programmi di maggiore qualità rivolti all'infanzia esercitano effetti durevoli e positivi sui *character skills*. Le prove emerse riguardo agli interventi nelle scuole primarie evidenziano benefici durevoli possibili anzitutto

grazie al potenziamento delle abilità caratteriali. Sono invece scarse le valutazioni a lungo termine degli interventi rivolti agli adolescenti. Le prove a disposizione indicano un beneficio molto maggiore per quei programmi che si concentrano sui *character skills* rispetto a quei programmi che mirano soprattutto alle abilità cognitive e a forme di apprendimento strettamente scolastico. I programmi di apprendimento collegati al mondo del lavoro che insegnano i *character skills* si rivelano interventi di maggiore efficacia come strategia di recupero degli adolescenti". La conclusione generale è questa: "I dati a disposizione suggeriscono che i programmi di recupero per adolescenti non hanno la stessa efficacia dei progetti più incisivi per la prima infanzia. La costruzione di una base precoce di abilità per promuovere l'apprendimento nella vita e l'impegno nella scuola e nella società costituisce una strategia migliore. La prevenzione conviene più del recupero."²⁶

“
Le prove a disposizione indicano un beneficio molto maggiore per quei programmi che si concentrano sui character skills rispetto a quei programmi che mirano soprattutto alle abilità cognitive e a forme di apprendimento strettamente scolastico
”

²⁴ J.J. Heckman, T. Kautz, *Formazione e valutazione del capitale umano*, Bologna, il Mulino, 2016.

²⁵ G. V. Caprara, C. Barbaranelli, L. Borgogni, *BFQ, Big Five Questionnaire*, Firenze, OS, 2005, pp.51-52 e 56-57.

²⁶ *Ibidem*, p. 187-188.

Occorre anche aggiungere che i dati raccolti da Heckman tendono a confermare quanto già percepito e in molti casi già valorizzato nel mondo del lavoro e della formazione professionale. A esempio all'inizio degli anni ottanta dell'altro secolo in Francia era vivacemente presente un movimento che faceva dell'apprendimento esperienziale la sua bandiera e che vedeva nello sviluppo del carattere delle persone il centro focale di ogni attività formativa. A testimonianza di questa impostazione si può citare il volume di Alain Kerjean dal titolo *Le caractère plus importante que le CV* (Il carattere più importante del CV), che rivendica l'importanza nel mondo del lavoro e nella società economica delle competenze personali che formano il carattere delle persone di fronte a quelle solamente tecniche. Egli cita sondaggi del tempo che avevano rilevato come nel reclutamento della forza lavoro gli imprenditori mettevano al primo posto le qualità delle persone (48%), poi l'esperienza (45%).²⁷

5. Le radici delle competenze personali o soft skills

Quanto evidenziato dalle indagini di Heckman, è confermato dalla ricerca di questi ultimi decenni che ha messo in evidenza come le capacità di autodeterminazione, cioè di scelta responsabile, e di autoregolazione, cioè di gestione di sé, si fondano già nella prima infanzia su competenze fondamentali denominate “funzioni esecutive” (funzioni di governo di sé). Tali competenze iniziano a svilupparsi ben presto nell'infanzia e la loro crescita continua a evolvere almeno fino alla terza decade dell'esistenza, ma probabilmente lungo tutto l'arco della vita.

Ne è derivata la constatazione che: a) un adeguato loro sviluppo è essenziale per la capacità di auto-direzione e di autoregolazione; b) da tale sviluppo deriva un processo di interiorizzazione: non solo di conoscenza e capacità di riconoscimento in sé e di valutazione, ma anche di impegno nel promuoverle; c) sono direttamente correlate, soprattutto nell'iniziale percorso

scolastico, con alcuni apprendimenti fondamentali come lingua materna e matematica. Si tratta di qualità che debbono essere esercitate sistematicamente prima nello sviluppare le cosiddette *hard skills generiche* nei contesti scolastici e di formazione professionale iniziale, poi coltivate nel contesto delle prime esperienze lavorative. E non si tratta di un'impresa semplice, ma della trasferibilità di tali competenze dai contesti formativi a quelli lavorativi, una componente essenziale dell'orientamento professionale.

Ciò è stato messo in evidenza George McCloskey affrontando la questione delle “funzioni esecutive” intese come funzioni di governo di sé.²⁸ Dopo aver esaminato un notevole quantità di studi specialistici nell'ambito della psicologia cognitiva, della

“*Le prove a disposizione indicano un beneficio molto maggiore per quei programmi che si concentrano sui character skills rispetto a quei programmi che mirano soprattutto alle abilità cognitive e a forme di apprendimento strettamente scolastico*”

neuropsicologia, delle neuroscienze, della psicologia evolutiva e dell'educazione, l'Autore è giunto a proporre un modello multidimensionale. In esso vengono evidenziati i compiti fondamentali di tali funzioni esecutive: sollecitare e dirigere il funzionamento della percezione, delle emozioni, della cognizione, dell'azione nel contesto intrapersonale, interpersonale, ambientale e simbolico. Dal punto

di vista neurologico sono coinvolte varie aree dei lobi frontali.²⁹ Il ruolo di un'adeguata crescita delle funzioni esecutive assume un rilievo essenziale almeno da due punti di vista. Il primo riguarda la prospettiva che tende a considerare le diverse funzioni esecutive da un punto di vista unitario: quello dell'auto-direzione e dell'autoregolazione. Il secondo elemento concettuale, direttamente derivante dal primo, è il processo di sviluppo di tali funzioni esecutive, centrato sulla loro interiorizzazione, cioè non solo di una loro conoscenza e capacità di riconoscimento in sé e di una valutazione, ma anche di impegno nello svilupparle. E in tutto ciò è direttamente coinvolta una sensibilità e competenza formativa specifica da parte di genitori, di educatori e di docenti. D'altra parte le più recenti indagini tendono a evidenziare come lo sviluppo delle funzioni esecutive sia direttamente correlato con gli apprendimenti scolastici

²⁷ A. Kerjean, *Le caractère plus importante que le CV*, Paris, Éditions d'Organisation, 2003, p.3.

²⁸ G. McCloskey, L.A. Perkins, *Essentials of Executive Functions Assessment*, Wiley, Hoboken (NJ), 2013.

²⁹ *Ibidem*, pp.8-9.

Slide Formazione QPP

di **Lauretta Valente**



UTILIZZO DEL QPP DI HOLLAND NELLA FP Formazione On Line 25 Gennaio 2021

- Documento di riferimento:**
<https://www.ciofsfp.it/wordpress/wp-content/uploads/2019/05/1718.pdf>
- Documenti di supporto:**
- La relazione dell'Identità Professionali n. 11, di Michele Felloni - contributo in via di pubblicazione per SO (Società Italiana Orientamento) e per CIP (CIOFS-FP)
 - Il processo di informatizzazione del QPP di Holland, di Mario Gatti e Alessandro Caporivoli
- Il questionario QPP on line è fruibile all'indirizzo: <https://www.ciofsfp.it/holland/qpp/>



AREE PROFESSIONALI

La base teorica di riferimento di Holland è costituita da sei aspetti tipologici

TIPOLOGIE DEL MODELLO «RIASEC»
TIPO REALISTICO
TIPO INVESTIGATIVO
TIPO ARTISTICO
TIPO SOCIALE
TIPO INTRAPRENDENTE (E)
TIPO CONVENZIONALE



LEGENDA DEI TIPI

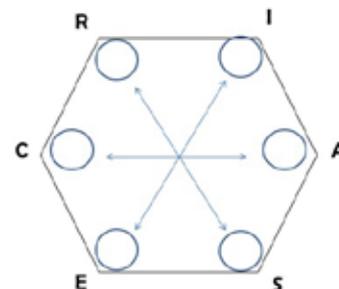
- Area Realistica:** Si riferisce a quelle professioni che richiedono prestazioni molto concrete ed operative come artigiani, ingegneri, geometri, esperti nella produzione industriale...
- Area Investigativa:** Si riferisce a quelle professioni che riguardano la ricerca tecnica e scientifica come biologi, radiologi, chimici, tecnici di laboratorio...
- Area Artistica:** Si riferisce a quelle professioni che riguardano l'espressione creativa e la ricerca della bellezza come la musica, la danza, la pittura, il teatro, il design, l'arredamento...
- Area Sociale:** Si riferisce a quelle professioni che riguardano la cura delle persone ed lo studio dei loro comportamenti come medici, sociologi, psicologi, assistenti sociali, operatori socio-sanitari...
- Area Intraprendente:** Si riferisce a quelle professioni che richiedono un'assunzione di responsabilità ed una capacità imprenditoriale come il sindacalista, il giornalista, il commerciante, il dirigente d'azienda...
- Area Convenzionale:** Si riferisce a quelle professioni che richiedono precisione ed organizzazione nello svolgimento di compiti strutturati come quelli affidati agli impiegati, ai commercialisti, ai bibliotecari...

Utilizzo del QPP Holland nella Formazione Professionale - 25 Gennaio 2021



QUESTIONARIO SULLE PREFERENZE PROFESSIONALI (QPP)

L'espediente grafico dell'esagono evidenzia i punti delle 6 aree e ne rende visibili i collegamenti per la lettura della tipologia



Utilizzo del QPP Holland nella Formazione Professionale - 25 Gennaio 2021



ESEMPLIFICAZIONI

PROFESSIONE	CODICE RIASEC
PSICOLOGO CLINICO	SIA
PSICOLOGO SCOLASTICO	SEI
FOTOGRAFO	RAS
CHEF DE CLISINE	REA
DECORATORE DI PASTICCERIA	ARE
ANIMATORE DI VACANZA	SEI
CRIMINOLOGO	IRC
GESTORE DI BAR	ESC

Utilizzo del QPP Holland nella Formazione Professionale - 25 Gennaio 2021



SCALE COMPLEMENTARI QPP

Il QPP rileva 3 scale complementari, in rapporto ad aspetti della personalità

SCALE COMPLEMENTARI

- Autocontrollo:** la scala denota il grado di tensione con cui siamo scelti/e contenere le emozioni suscitate dalle professioni indicate in rapporto al loro livello di pericolosità o all'audacia richiesta per esercitarle;
- Status:** La scala offre alcune informazioni sul legame esistente tra le preferenze professionali scelte, la stima che abbiamo di noi e la fiducia nelle nostre capacità;
- Infrequenza:** Questa scala indica il nostro livello di interesse verso quelle attività lavorative che vengono abitualmente considerate atipiche rispetto ad uno standard sociale;

Utilizzo del QPP Holland nella Formazione Professionale - 25 Gennaio 2021



CompetenzeStrategiche.it è un ambiente online progettato per favorire forme di **autovalutazione e valutazione delle competenze strategiche**, che sono alla base della capacità di dirigere sé stessi nella formazione e nel lavoro

La piattaforma comprende 6 strumenti

QSA	Questionario sulle Strategie di Apprendimento
QSAr	Questionario sulle Strategie di Apprendimento - ridotto
QPCS	Questionario sulla Percezione delle proprie Competenze Strategiche
QPCC	Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni
ZTPI	Zimbardo Time Perspective Inventory
QAP	Questionario di Adattabilità Professionale

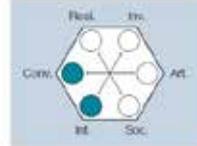
CASI DI STUDIO	DESCRIZIONE	REALIZZAZIONE
CASO 1: MARIA	FP Superiore	1. QPP Cartaceo 2. Zimbardo Online
CASO 2: TOMMASO	CFP	1. QPP Online 2. QSAr
CASO 3: VALERIO	V Elementare	1. QPP Cartaceo

Partecipante: Maria

Maria è una giovane adulta con laurea magistrale, specializzazione ed esperienze all'estero, attività di volontariato ed altri interessi.

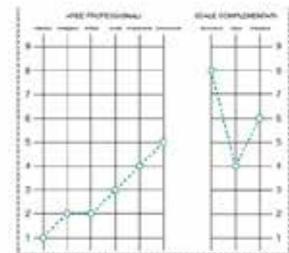
Ha risposto al questionario cartaceo dell'Holland e al questionario online ZTPI.

Nei redigere il profilo abbiamo tenuto presente il suo percorso e le motivazioni della scelta dell'attuale percorso formativo



Partecipante: Mario

Area di interesse emergenti:
Convenzionale
Intraprendente



PROSPETTIVA TEMPORALE	PUNTEGGIO	
PASSATO - NEGATIVA		5
PASSATO - POSITIVA		5
PRESENTE - FATALISTICA		6
PRESENTE - EDONISTICA		6
FUTURO		6

Il questionario ZTPI (Zimbardo Time Perspective Inventory) propone una riflessione sulla propria percezione delle dimensioni temporali di passato, presente e futuro

Prospettiva temporale

Passato-negativa: La dimensione si riferisce alla tendenza ad avere una visione pessimistica e di rifiuto del proprio vissuto

Passato-positiva: La dimensione si riferisce alla tendenza ad avere un atteggiamento positivo, talvolta nostalgico verso il proprio vissuto.

Presente-fatalistica: La dimensione si riferisce alla tendenza a credere che la propria vita dipenda da forze esterne

Presente-edonistica: La dimensione si riferisce alla tendenza a vivere nel momento presente mediante la ricerca di attività piacevoli

Futuro: La dimensione si riferisce alla propria percezione del futuro

CASO DI STUDIO N.1 SINTESI ORIENTATIVA

13

Maria si descrive **energica e decisa**. Questa sua consapevolezza è sostenuta da un consistente curriculum, costituito da esperienze formative e professionali realizzate in Italia e all'estero. Il suo percorso di studi la porta alla laurea magistrale in Traduzione-Mediazione culturale e ad un master in marketing, attualmente in corso. Manifesta, inoltre, uno **spiccato interesse per la cultura dell'Est Europa ed un'ampia preparazione linguistica**, in particolare nell'inglese, nel polacco e nel russo. I suoi impegni lavorativi e di volontariato denotano una volontà proattiva nel rendersi utile. Le preferenze professionali espresse nel questionario cartaceo (QPF) appaiono molto selettive e si raccolgono per lo più nell'area **Convenzionale ed in quella Intraprendente**. L'attitudine decisionale e la propensione organizzativa fanno, infatti, parte della sua **personalità dinamica**.
Gli esiti del questionario online (ZTP) confermano questo suo atteggiamento propositivo e suggeriscono l'importanza di non lasciarsi sopraffare dall'impegno che tale ricchezza richiederebbe.
A Maria, talvolta, occorrerebbero momenti censurivi di ricarica per **bilanciare l'autocontrollo** suscitato dal suo elevato senso di responsabilità. La scelta del corso sembra, allora, coerente con l'ambizione di completare il proprio profilo professionale in modo soddisfacente.

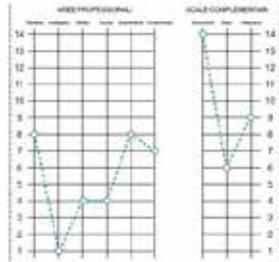
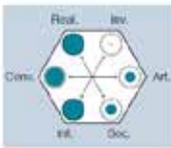


CASO DI STUDIO N.2 – AREE DI INTERESSE EMERGENTI

14

Partecipante: Tommaso

Area di interesse emergenti:
Realistica
Intraprendente
Convenzionale



CASO DI STUDIO N.2

15

Partecipante: Tommaso

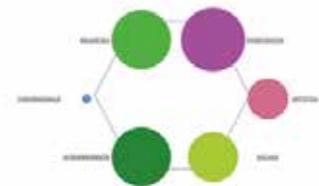
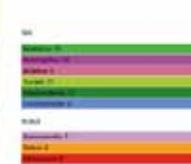
Tommaso, 3° anno FP cucina, ha risposto online sia per il questionario QSAR delle competenze strategiche che per la versione informatizzata del questionario di Holland.

Nella breve intervista, ha apprezzato il percorso formativo ed ha mostrato volontà di accrescere le sue competenze.



CASO DI STUDIO N.2 – VISUALIZZAZIONE GRAFICA

16

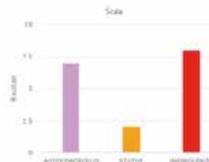
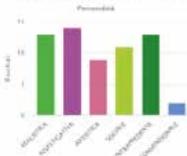


CASO DI STUDIO N.2 – VISUALIZZAZIONE GRAFICA

17



Crea le professioni e i corsi di laurea corrispondenti al tuo profilo



CASO DI STUDIO N.2 – Profilo individuale emerso dal QSAR

18

Fattore	Descrizione	Esito	Punteggio
C1	Strategie lavorative		8
C2	Autoregolazione		9
C3	Organizzatori semantici		2
C4	Difficoltà di concentrazione		4
A1	Ansietà di base		3
A2	Volizione		6
A3	Atribuzione causali		9
A4	Percezione di competenza		7



QSAr - LEGENDA

Fattore	Descrizione
C1	Ti attribuisco un punteggio alto per l'uso di strategie elaborative, cioè sai mettere bene in relazione quanto studi o aspetti con quanto già conosci, con la tua esperienza, con immagini mentali e con esempi, al fine di comprendere e ricordare meglio.
C2	Ti riconosco un vantaggio alto per l'autorganizzazione, e cioè sei molto capace di gestire autonomamente lo studio e, in genere, i processi di apprendimento.
C3	Ti assegno un punteggio basso per l'uso di organizzatori semantici grafici, cioè cerchi di organizzare in modo coerente e sistematico quello che studi e ti servi poco di schemi, diagrammi, grafici e tabelle. Sperimenti ad utilizzare strumenti di lavoro multimediali come gli organizzatori semantici grafici (schermi, tabella, diagrammi, mappe concettuali). Tali strumenti ti possono essere utili per organizzare in maniera coerente e sistematica quanto studi, per facilitare la memorizzazione e favorire la capacità di risolvere problemi.
C4	Le difficoltà che incontri nel concentrarti nello studio e nell'organizzare tempi e spazi di lavoro sono nella media.
A1	L'investimento di base è basso e non hai difficoltà nel controllare le tue risorse emotive.
A2	Hai un punteggio medio per la visione, cioè riesci a gestire in modo sufficientemente adeguato le attività scolastiche che richiedono impegno, sforzo e concentrazione, riesci a portare a termine gli impegni e a raggiungere gli obiettivi che ti sei prefissato.
A3	Un risultato positivo è costituito dal punteggio alto in questo settore: attribuisco le cause dei tuoi successi o fallimenti scolastici a fattori che sono sotto il tuo controllo come ad esempio il tuo impegno o il tuo sforzo.
A4	Ti assegno un punteggio alto per la percezione della tua competenza, cioè ti percepisci molto efficace nello studio e con un buon senso di responsabilità nel portare a termine gli impegni scolastici.

CASO DI STUDIO N.2 -
SINTESI ORIENTATIVA

Tommaso nella compilazione del questionario online Holland, esprime il **punteggio più alto nell'area realistica** prediligendo attività riferite alle professioni pratiche e concrete, in stretto rapporto operativo attività/prodotti: maneggiare strumenti, gestire macchinari, elaborare materiali...

Il risultato appare abbastanza coerente con la scelta dell'indirizzo formativo, la cucina. Il **punteggio successivo può essere considerato di supporto alla prima scelta e riguarda le aree intraprendente e Convenzionale**.

Tommaso ama mettersi in gioco in un impegno che lo motiva rendendolo proattivo anche rispetto all'organizzazione del lavoro e delle prescrizioni che conducono al successo (R).

È ben predisposto ad apprendere e migliorare le sue prestazioni. Riesce a fare una buona relazione tra quello che studia, quello che già conosce e le sue aspirazioni in rapporto alla qualifica. È consapevole delle sue possibilità e dei risultati che può raggiungere (ISA) - intervista.

Un consiglio che potremmo suggerire a Tommaso, poiché il QPP indicherebbe un significativo autocontrollo, è quello di **valorizzare maggiormente i suoi aspetti positivi e propositivi** non aver timore di essere nel metterli a frutto per raggiungere il risultato (Holland - QSAr).



CASO DI STUDIO N.3

Partecipante: Valerio

Valerio è un bambino di 5ª elementare che ha compilato la versione cartacea dell'Holland. Poiché non era presente quando il questionario è stato proposto alla classe, lo ha svolto individualmente, con la nostra assistenza.

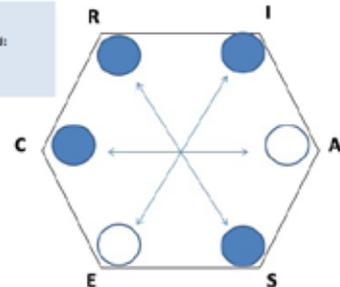
Ha lavorato con attenzione chiedendo di quando in quando qualche chiarimento.



CASO DI STUDIO N.3 -
AREE DI INTERESSE EMERGENTI

Partecipante: Valerio

Aree di Interesse emergenti:
Sociale
Intraprendente
ARTISTICA



CASO DI STUDIO N.3 -
SINTESI ORIENTATIVA

Carissimo,
nel questionario hai realizzato il punteggio più alto in assoluta nelle professioni di tipo sociale. Si direbbe in accordo con il disegno che hai realizzato a scuola, la stazione di servizio dei carabinieri. La seconda scelta l'hai attribuita all'aspetto intraprendente (organizzare, cercare e anche inventare), anche in accordo con disegno.
Hai delle buone possibilità intuitive di organizzazione anche dello spazio...

Il mio consiglio è: "valorizza tutti i tuoi aspetti positivi non lasciarti sopraffare dal senso di stanchezza che potrebbe prenderti, rafforza la fiducia in te stesso!"

Con tanti, tanti auguri per ogni tuo bel progetto!
Suor Lauretta Valente



PROCESSO DI INFORMATIZZAZIONE

Mario Gatti e Alessandro Capezuoli hanno presentato:

La versione informatizzata del QPP

Il QPP è stato collegato al Sistema Informativo delle Professioni promosso da INAPP (Istituto Nazionale Analisi delle Politiche Pubbliche) e da ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica).

Elenco dei siti utili:

- <http://www.lolavoro.info>
- <http://www.lolavoro.info/holland.php>
- <http://professionioccupazione.info.it>



fondamentali come lingua materna e matematica.³⁰

Sulla base dell'analisi critica delle ricerche e degli strumenti osservativi disponibili a livello internazionale sembrano emergere come essenziali otto funzioni esecutive o competenze elementari di governo di sé.³¹

- *Controllo dell'impulsività*: capacità di inibire risposte immediate e di spostare la gratificazione immediata. Si manifesta come la capacità di resistere agli impulsi, di considerare le conseguenze prima di agire, di bloccare il proprio comportamento quando è opportuno. I soggetti appaiono capaci di controllare se stessi. Esempio di comportamento problematico: ha bisogno che qualcuno gli dica "no", "basta questo".

- *Controllo dell'attenzione*: capacità di gestione dell'attenzione, in particolare di quella selettiva e di quella sostenuta. Per attenzione selettiva si intende la capacità di focalizzare gli stimoli che di volta in volta sono pertinenti rispetto al compito o alla situazione. Per attenzione sostenuta si intende la capacità di mantenere la concentrazione per un tempo prolungato su di un determinato stimolo.

Esempio di comportamento problematico: ha bisogno di essere continuamente richiamato al compito da svolgere.

- *Controllo delle emozioni*: loro conoscenza, denominazione, riconoscimento in sé e negli altri, attivazione di comportamenti coerenti. È capace di modulare e di controllare le proprie risposte emozionali. Un debole controllo emozionale si manifesta come labilità emozionale, improvvisate esagerate reazioni, esplosioni isteriche di pianto o di risa. Esempio di comportamento problematico: reagisce esageratamente di fronte a piccoli problemi o a qualche osservazione.

- *Flessibilità*: gestione di sé nel riuscire a spostare l'attenzione, il comportamento, l'impegno da un ambito all'altro;

capacità di passare da una prospettiva all'altra, da un argomento all'altro; tolleranza del cambiamento e flessibilità nella soluzione di problemi. Segno di debolezza sono rigidità e inflessibilità nelle proprie posizioni, nel rimanere attaccati ai propri stati d'animo, desideri e interessi.

- *Memoria di lavoro*: capacità di conservare le informazioni nella propria memoria, saperle richiamare ed elaborare per completare un compito. Al contrario chi fatica a gestire la memoria di lavoro non sa mantenere le informazioni, seppure in quantità limitate, per il tempo necessario a elaborarle; non ricorda le consegne (cosa deve fare e come farlo); non sa gestire un doppio compito.

- *Pianificazione*: sapersi porre obiettivi e saper pianificare azioni per raggiungerli; abilità nell'anticipare eventi futuri, nel seguire le indicazioni oppure nel raggiungere

uno scopo; abilità nell'iniziare i compiti tempestivamente o di ottenere, prima, gli strumenti idonei o i materiali necessari a completare l'attività. Carenze si manifestano nel procrastinare le cose da fare, nell'aspettare sempre indicazioni o ordini per muoversi.

“ A conclusione delle analisi puntuali sviluppate, le evidenze riscontrate portano ad affermare che “i programmi di maggiore qualità rivolti all'infanzia esercitano effetti durevoli e positivi sui character skills ”

- *Organizzazione*: saper organizzare un'attività e un'ambiente (riordinare le cose al posto giusto e trovarle); rispondere al *feedback* esperienziale (interno o esterno), correggendo i propri errori; capacità di gestire una molteplicità di attività; di controllare le realizzazioni. I bambini con carenze nell'organizzazione è come se si approcciassero ad un compito in modo casuale o fossero facilmente sopraffatti da grandi quantità di informazioni o di azioni.

A queste fondamentali funzioni esecutive è utile, da un punto di vista educativo, includere un'ottava competenza, tenendo conto della crescita successiva del soggetto e dell'indicazione di George McCloskey circa lo sviluppo

³⁰ R. Jacob e J. Parkinson, *The potential for school-based interventions that target executive functions to improve academic achievement: a review*, Review of Educational Research, 2015, 4, 512-552.

³¹ R. A. Barkley, *Executive functions. What they are, how they work, and why they evolved*, New York, The Guilford Press, 2012; A. Diamond, *Executive functions*, Annual Review of Psychology, 2013, 64, pp. 135-168.

delle funzioni esecutive dall'ambito intrapersonale a quello interpersonale.

- *Relazionarsi*: disponibilità e capacità di interagire e rapportarsi con gli altri, siano essi i propri compagni o gli adulti; disponibilità a dare e chiedere aiuto; disponibilità e capacità di relazionarsi con l'ambiente e l'organizzazione scolastica, seguendone le regole e le esigenze di sicurezza e di salute; disponibilità e capacità di riflettere, ascoltare e discutere, tenendo conto delle proprie e altrui posizioni e sentimenti; disponibilità e capacità di collaborare nel gioco e nel lavoro.

6. Conclusione

La considerazione delle funzioni esecutive come struttura portante iniziale della capacità di governo di sé conferma quanto Heckman ha messo in luce: certe qualità personali tendono a svilupparsi secondo un processo, che si radica nella prima infanzia. Nell'adolescenza diventa difficoltoso cercare di recuperare tali qualità e ciò si manifesta ancor più faticoso nella giovinezza. Il messaggio fondamentale che ne deriva sollecita una considerazione assai più attenta e sistematica delle esigenze di un orientamento professionale considerato come dimensione permanente di ogni percorso educativo e formativo a qualsiasi età.

Occorre fin da piccoli aiutare a sviluppare quelle qualità personali che costituiscono il cuore dell'Identità Professionale, ma occorre anche accompagnare poi i singoli in ogni transizione: da un ciclo scolastico all'altro, dalla scuola all'università o al mondo del lavoro.

Naturalmente, i singoli dovranno nel tempo diventare sempre più consapevoli dell'importanza di tali qualità personali ai fini della costruzione non solo della propria identità personale, ma anche di quella professionale. Le istituzioni scolastiche e formative dovranno dal loro canto dare spazio

adeguato alla loro considerazione nei loro progetti e nei loro interventi. Un segnale della consapevolezza crescente di ciò si è avuto negli Stati Uniti con la diffusione a livello universitario di strumenti di valutazione riferibili alla loro presenza o meno all'ingresso, durante o al termine degli studi di un sufficiente loro sviluppo. Uno degli strumenti più diffusi è il cosiddetto CLA+ (*Collegiate Learning Assessment*) sviluppato dal CAE (*Council for Aid in Education*).³² In Italia a cura dell'ANVUR è stata promossa una sperimentazione di utilizzo di tale strumento valutativo da parte di 12 Università, distribuite tra Nord, Centro e Sud. Il progetto denominato TECO mirava a uno studio di fattibilità sulla valutazione delle competenze generali e trasferibili. Ciò è stato fatto anche tenendo in

considerazione il progetto AHELO (*Assessment of Higher Education Learning Outcomes*), promosso dall'OCSE.³³

Nel 1922 John Dewey descriveva il carattere di una persona come un'inter-penetrazione dei suoi abiti, cioè delle sue disposizioni o competenze, intese queste ultime come un insieme interconnesso e coerente di atteggiamenti, significati, conoscenze, abilità e pattern o schemi di comportamento; non

singoli comportamenti specifici, né insiemi sconnessi di prestazioni. Tale integrazione è una costruzione, non un dato di fatto. Un carattere debole, instabile, vacillante è uno nel quale le differenti competenze si alternano tra loro invece di incorporarsi l'una nell'altra. La forza, solidità di una competenza non sta nel suo possesso ma è data dal rinforzo che essa riceve dalle altre competenze che assorbe in sé.

Una buona Identità Professionale è dunque caratterizzata da un insieme integrato di disposizioni interne stabili, o competenze, sia di natura personale e trasversale, le soft skills, sia di natura tecnologica e culturale, le hard skills generiche, sia di natura tecnico-operativa, le hard skills specifiche.

“ *Il messaggio fondamentale che ne deriva sollecita una considerazione assai più attenta e sistematica delle esigenze di un orientamento professionale considerato come dimensione permanente di ogni percorso educativo e formativo a qualsiasi età* ”

³² <http://cae.org/students/college-student/what-is-cla/>

³³ <https://www.oecd.org/site/ahelo/>

Utilizzo del QPP di Holland nella FP^{1,2}

Meeting di formazione on-line – 25 gennaio 2021

a cura di **Lauretta Valente**

Hanno collaborato:

Mario Gatti e Alessandro Capezuoli per la parte informatica

Pierpaolo Manodori e Giada Proli per la parte documentale

Flavia Spizzichino per la parte grafica

L'autore del QPP (Questionario delle Preferenze Professionali), John L. Holland (Nebraska 1919 - 2008), psicologo, ha avuto una attività accademica molto intensa e proficua. È stato docente di sociologia e ha creato il modello di sviluppo della carriera. Possiamo dire che il suo approccio di ricerca nel campo psico-sociologico ha tenuto presente la dimensione personale in rapporto allo sviluppo professionale. Un'attenzione particolare, nell'ambito del suo ampio spettro di ricerca, è stata posta al tentativo di approfondire il concetto della Personalità Professionale.

Nel contesto del lavoro, nella evoluzione delle professionalità e delle competenze, è stato lo studioso più attento e impegnato. Per comprendere meglio il QPP, segnaliamo in nota l'articolo della *GIUNTI O.S.* che presenta la sua teoria attraverso lo strumento *Self Direct Search*, (*autocoscienza, autorientamento nella ricerca/costruzione del proprio progetto professionale*) che accoglie anche l'attenzione all'evoluzione del progetto di vita. L'SDS porta all'attenzione di chi lo compila, una classificazione già strutturata e organizzata delle professioni. Nel QPP la classificazione c'è, ma non è esplicita, non è immediatamente evidente. Un espediente, questo, per privilegiare l'immediatezza e la spontaneità nella compilazione.

Il QPP è stato ed è uno strumento molto utilizzato; è considerato uno dei migliori test per l'orientamento professionale e formativo. Esistono sempre, in rapporto a questo approccio, altre valide alternative costruite anche in Italia.

L'adattamento italiano del QPP, curato da Klement Polacek, - salesiano UPS (Slovacchia, 1929 - Roma, 2017) - è stato ceduto all'Editrice O.S. (Organizzazioni Speciali, successivamente incorporata nella *GIUNTI O.S.*); Polacek rientra tra gli autori dell'articolo citato.

- **La nostra ricerca di informatizzazione**, si riferisce all'adattamento italiano dello strumento curato da Klement Polacek negli anni '80 - '90, prima di cederlo all'OS, conosciuto e utilizzato nella FP (Formazione Professionale).

Per questo adattamento sono stati rispettati i codici ISTAT delle denominazioni professionali, di cui riferiscono gli Autori Mario Gatti³ e Alessandro Capezuoli⁴.

- **L'approccio teorico di Holland** si va costruendo intorno alla seconda metà del secolo scorso e i riferimenti alle

¹ Documenti di supporto:

- *Self-Directed Search, SDS di John L. Holland, Amy B. Powell e Barbara A. Fritzsche – Adattamento Italiano a cura di Klement Polacek, GIUNTI O.S. (Organizzazioni Speciali). Report a cura di Luisa Fossati, 2011.* <http://orientamento.giuntios.it/thm/orient/media/standard-italiano-pdf-CJ9MXY78.pdf>
- *La costruzione dell'identità professionale oggi*, di Michele Pellerey, - contributo in via di pubblicazione per SIO (Società Italiana Orientamento) e per Città CIOFS-FP

² *Il processo di informatizzazione del QPP di Holland*² di Mario Gatti e Alessandro Capezuoli.

³ Mario Gatti laureato in Chimica è Dirigente di Ricerca. Ha lavorato dal 1981 al 2015 all'Isfol (ora Inapp) dove ha svolto vari incarichi dirigenziali fino a ricoprire quello di Responsabile del Dipartimento Mercato del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nella attività di ricerca si è occupato principalmente di professioni e mercato del lavoro ed è stato tra i promotori del Sistema Informativo delle Professioni. Attualmente è membro del Consiglio Direttivo dell'Associazione Articolo 99 presso il CNEL e del Comitato Tecnico Scientifico del Polo Tecnico Professionale Galileo.

⁴ Alessandro Capezuoli laureato in Fisica è un data scientist e lavora all'Istat - Istituto Nazionale di Statistica - da marzo 2001. Ha realizzato un sistema informativo per l'orientamento al lavoro e condotto numerose ricerche riguardanti la codifica e la ricerca semantica all'interno delle tassonomie e delle classificazioni statistiche. Si occupa di open data, data visualization e della rappresentazione cartografica dei dati statistici. Ha oltre 20 anni di esperienza nell'analisi dei dati e ha iniziato la sua carriera presso il centro di calcolo dell'INFN (Istituto Nazionale di Fisica). Attualmente si occupa di professioni e competenze. È laureato in Fisica presso l'Università di Pisa.

sue teorie sono tuttora presenti negli studi e nella evoluzione della materia di questo primo ventennio 2000, ivi compresi gli approfondimenti del suo questionario-test QPP, tuttora in uso in forma ridotta, negli USA.

Lo sviluppo che ne è seguito, trova il suo vasto campo di ricerca e di applicazione nel contesto lavorativo, man mano che il processo tecnologico-organizzativo, economico-finanziario e, non ultimo politico, si va evolvendo per incidere in modo pressante e dinamico sul lavoro e sulle prestazioni dell'uomo. Vengono parcellizzati i ruoli, le procedure quali-quantitative, descritte le competenze e a tratti anche il modo di essere delle persone.

Per cogliere il significato e l'importanza dello strumento di Holland, è opportuno il riferimento all'articolo di Michele Pellerey, riportato in apertura, dove percorre in modo attento e critico l'intero filone di ricerca delineandone i diversi rivoli di sviluppo.

Non è agevole dunque costruire la propria identità professionale, gestirla, aggiornarla, prevederne le possibili trasmigrazioni. Per questo lo studio di Pellerey ci propone la riflessione sulle *competenze strategiche*. Ed è importante anche tener presente che quel determinato campo di lavoro che, a qualunque livello mi apra opportunità, deve anche appassionarmi, piacermi, gratificarmi come persona.

- **La ricerca dell'Autore** che, possiamo dire, dà il via a questo non facile campo di lavoro, si è posta dalla parte delle persone, del loro sguardo, degli atteggiamenti che suscita il panorama del lavoro e dei lavori sulle persone che lo esercitano o si preparano ad esercitarlo. Lo strumento QPP tende a far emergere interrogativi in rapporto alla consapevolezza alla propensione verso un determinato impegno lavorativo. Dunque Holland, nel QPP, si propone di approfondire il campo delle preferenze personali, degli interessi, delle eventuali abilità al fine di verificarne il grado di effettiva autoconsapevolezza e possibilità di sviluppo. È questo soprattutto il punto di vista attraverso

cui leggere i risultati.

Lo strumento punta su tre aspetti: le conoscenze (o percezioni) delle professioni nei diversi ambiti professionali, le attività concrete che le caratterizzano e le eventuali abilità possedute o che si ritiene di possedere nel momento in cui si risponde al questionario.

I sei aspetti tipologici o *tipi* costituiscono la base teorica di riferimento di Holland attraverso cui le persone possono essere aiutate a prendere consapevolezza di sé in ottica di scelte riferite all'impegno professionale e di servizio o, se più giovani, essere aiutati a ricercarle e a prenderne coscienza.

Dunque il questionario indica piuttosto il grado di autoconsapevolezza, di auto orientamento nella ricerca/costruzione del proprio progetto professionale.

“ Dunque Holland, nel QPP, si propone di approfondire il campo delle preferenze personali, degli interessi, delle eventuali abilità al fine di verificarne il grado di effettiva autoconsapevolezza e possibilità di sviluppo. È questo soprattutto il punto di vista attraverso cui leggere i risultati. ”

- **La presentazione dello strumento** fa riferimento alla sigla **RIASEC**, acronimo per Realistico, Investigativo, Artistico, Sociale Intraprendente (E – Enterprising), Convenzionale che rappresenta le 6 tipologie professionali atte ad evidenziare gli indici di preferenza espressi nella compilazione del questionario. Il collegamento tra gli indici più significativi dà luogo all'ipotesi di configurazione del tipo

professionale. L'espediente grafico dell'esagono evidenzia i punti delle sei aree-tipi e ne rende leggibili i diversi collegamenti (cfr. pagg 7, 5, 8 del documento *Self Directed Search*).

Il questionario, anche dopo la nostra revisione, è tuttora costituito da tre parti: 128 denominazioni professionali, 60 descrizioni di attività professionali e 60 competenze possedute nelle attività. In tutto 248 proposte di professioni/attività.

L'esagono riassume l'incrocio dei tre aspetti citati in rapporto alle sei aree o *tipi*, evidenziando, attraverso gli indici/risultati, una ipotesi di configurazione preferenziale.

Le risposte vengono date (sì/no) in modo spontaneo in rapporto all'impatto di reazione che le denominazioni proposte suscitano nella persona. Salvo per la terza parte che richiede una attenzione alle competenze che si ritiene

di possedere, rispondendo sempre: sì /no.

L'analisi delle risposte date, rileva, oltre ai punti d'incrocio dell'esagono, tre indici in rapporto a tre atteggiamenti suscitati che danno luogo alle *Scale Complementari: Autocontrollo, Status, Infrequenza*.

- **Autocontrollo:** La scala denota il grado di tensione con cui siamo soliti/e confrontarci con le emozioni suscitate dalle professioni indicate in rapporto al loro livello di audacia, rischio, temerarietà nell'esercitarle;
- **Status:** La scala offre alcune informazioni sul legame esistente tra le preferenze professionali scelte, la stima che abbiamo di noi e la fiducia nelle nostre capacità;
- **Infrequenza:** Questa scala indica il livello di interesse verso quelle attività lavorative che vengono abitualmente considerate atipiche, originali, non conformi ad uno standard sociale in generale.

- **L'uso dello strumento** di Holland ed altri strumenti simili, se proposti on line, prevedono l'auto-somministrazione che ha il suo valore e induce ad una autovalutazione. Dal punto di vista formativo richiede, tuttavia, anche una certa capacità di lettura e di confronto con la propria storia educativo/formativa, in particolare nel contesto orientativo e della FP. La presenza di un orientatore preparato è necessaria se si prevede una guida nella applicazione sia individuale che collettiva (classe o gruppi) ed un supporto nella lettura dei risultati. L'applicazione del questionario non prevede, come primo obiettivo un confronto con gli esiti scolastici o formativi, ma può aiutare a leggerli in chiave progettuale lavorativa.

I risultati non sono assoluti e non sono infallibili, vanno letti in *ottica esplorativa* insieme ai ragazzi o alle persone cui viene proposto il QPP (*cf. pag. 13 del documento Self Directed Search*).

Si tratta solo di uno strumento; a volte è più importante ascoltare i ragazzi, anche usufruendo dello strumento, e verificare se è più utile trovare il modo di acconsentire/sostenere le loro richieste o scelte (*cf. pag. 2 del documento Self Directed Search*).

Non dimentichiamo di suggerire una reazione o lettura critica da parte dei destinatari che possono dichiarare di non riconoscersi nel profilo! È un momento significativo di confronto per capire meglio.

- **Alcuni casi**, di cui riportiamo i protocolli, si riferiscono a 3 persone di diverse età:

- Valerio, un ragazzo di undici anni di 5^a elementare (QPP cartaceo);
- Tommaso, un ragazzo della FP, 3^o cucina (QPP online e QSAr online - Competenze Strategiche);
- Maria, una ragazza adulta con laurea magistrale, iscritta ad un corso annuale di specializzazione *Esperti in commercio estero* (QPP cartaceo e ZTPI online - Competenze Strategiche).

I ragazzi adulti, come indicato, hanno risposto anche a due dei questionari presenti su *Competenze Strategiche.it*: Tommaso ha compilato il QSAr di Michele Pellerey (Questionario sulle Strategie di Apprendimento ridotto) mentre Maria ha risposto allo ZTPI di Phil George Zimbardo (Zimbardo Time Perspective Inventory).

“L'applicazione del questionario non prevede, come primo obiettivo un confronto con gli esiti scolastici o formativi, ma può aiutare a leggerli in chiave progettuale lavorativa.”

- **Competenze Strategiche.it** è un ambiente online progettato per favorire forme di autovalutazione e valuta-

zione delle competenze che sono alla base della capacità di dirigere se stessi nella formazione e nel lavoro; si riferiscono inoltre alle capacità organizzative mentali-pratiche di fronte alla realizzazione di un compito teorico o di un laboratorio FP. La piattaforma è progettata e realizzata per consentire l'accesso a 4 strumenti di autovalutazione sviluppati da Michele Pellerey e collaboratori e ad altri 2 strumenti correlati (*cf. slide n. 7*).

Le persone presenti alla formazione del 25 Gennaio hanno avuto già l'opportunità di ascoltare la presentazione della docente della Facoltà AUXILIUM Enrica Ottone (Docente Stabile, della *Pontificia Facoltà Scienze dell'Educazione Auxilium'* - Roma) e prendere visione della piattaforma e dei questionari citati.

- **La Lettura dei protocolli** ha consentito la redazione di un profilo di *sintesi orientativa* per ciascuno dei casi. Sono

stati tenuti presenti i dati risultanti dai questionari al confronto di alcuni aspetti conosciuti delle persone. Per Maria, si è tenuto presente il curriculum di studi, le attività lavorative anche occasionali estive, la motivazione per la scelta del corso. Per Tommaso, in una breve intervista, si è voluto verificare il percorso di studi pregresso, la soddisfazione nella frequenza del corso formativo, le prospettive. Per Valerio e la sua classe 5^a, l'obiettivo è stato quello di richiamare agli allievi l'attenzione ad interessi e conoscenze del mondo delle professioni, anche in prospettiva dell'orientamento che verrà offerto nel nuovo corso di studi.

- **Le modalità di applicazione** possono essere diverse:

- La modalità collettiva è utile a scuola, nei contesti della FP, nei gruppi di giovani, anche con dibattito al termine dell'applicazione o in altro momento, con l'intera classe o in gruppo. Sono possibili anche semplici laboratori di confronto per suscitare prospettive. Con i più grandi è possibile proporre anche l'accesso al "Sistema Informativo delle Professioni" come di seguito riportato.
- La modalità individuale è possibile negli sportelli di orientamento o dove venisse esplicitamente richiesta. Opportuno l'utilizzo anche di altri strumenti a supporto (come ad es. i questionari di *Competenze Strategiche.it*) che possano consentire l'elaborazione di una sintesi per il colloquio personale con la ragazza/o, con i genitori o con gli educatori. In questo ultimo caso può essere significativa anche la presenza di un orientatore psicologo.

- **La versione informatica del QPP** è presentata da Mario Gatti ed Alessandro Capezzuoli, che ne hanno elaborato lo strumento. Un GRAZIE per loro!

Mario ed Alessandro hanno, infatti, collegato il QPP al **Sistema Informativo delle Professioni** promosso da

INAPP (Istituto Nazionale Analisi delle Politiche Pubbliche) e da ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica).

Per una migliore comprensione del processo di informatizzazione, proponiamo come allegato del dossier un loro breve articolo dal titolo *Il processo di informatizzazione del QPP di Holland* e riportiamo di seguito l'elenco dei siti web da loro citati:

<http://www.iolavoro.info/>

<http://www.iolavoro.info/holland.php>

<http://professionioccupazione.isfol.it>

- **L'esercitazione** on line è stata proposta, durante la sessione formativa, ad ogni sede partecipante, che ha avuto la possibilità di testare immediatamente il QPP di Holland e di verificare anche il collegamento con i Sistemi Informativi sopra citati.

A conclusione, si è dato spazio ad un dibattito con domande e richieste di chiarificazione.

Il link alla registrazione dell'intero incontro di formazione, avvenuto sulla piattaforma Zoom, è disponibile all'interno dell'indice del dossier inviato a ciascuna

sede partecipante.

- **Possibili sviluppi** del lavoro presentato potrebbero essere:

- l'utilizzo della piattaforma *Io lavoro*, che permette di verificare immediatamente l'esito del Questionario ma senza la possibilità di elaborazione dei dati interni al CIOFS-FP;
- la riscrittura del programma applicativo per la piattaforma *LavoriAmo* di proprietà del CIOFS-FP che richiederebbe un investimento da parte dell'organizzazione ma consentirebbe l'utilizzo dei dati al fine di una campionatura, per eventuali ricerche in rapporto all'orientamento e alla FP (confronta slide).

“*Opportuno l'utilizzo anche di altri strumenti a supporto (come ad es. i questionari di Competenze Strategiche.it) che possano consentire l'elaborazione di una sintesi per il colloquio personale con la ragazza/o, con i genitori o con gli educatori.*”

Il processo di informatizzazione del QPP

a cura di **Alessandro Capezzuoli e Mario Gatti**

La teoria di Holland prevede che le caratteristiche della personalità determinano atteggiamenti e comportamenti che influenzano in positivo o in negativo le performances lavorative. Quindi l'affinità di un individuo nei confronti della professione esercitata dipende in buona misura dal mix delle componenti della sua personalità. Secondo Holland la personalità è rappresentata da sei dimensioni tipologiche: Realistica, Investigativa, Artistica, Sociale, Intraprendente e Convenzionale. La prevalenza di alcune tipologie rispetto alle altre determina la differenza di comportamento e di successo dell'individuo in condizione lavorativa.

Per mettere in luce le dimensioni tipologiche della personalità individuale in rapporto alla professione è stato messo a punto il **Questionario delle Preferenze Professionali (QPP)** che al suo interno ospita tre sezioni. Due di queste riguardano la preferenza professionale (*Vocational Preference Inventory*) la terza l'auto-valutazione delle capacità professionali (*Self-Directed Search*).

I risultati del questionario QPP forniscono la consistenza di ciascuna delle sei tipologie della personalità e di tre scale complementari che rappresentano l'Autocontrollo, lo Status e l'infrequenza. L'Autocontrollo fornisce una indicazione della spontaneità dell'individuo nell'espletamento del suo lavoro, lo Status misura le ambizioni professionali, l'Infrequenza misura la tendenza a scegliere lavori modesti normalmente poco considerati.

Nella trasporre il questionario nella versione informatica ci si è posto il quesito se lo strumento potesse essere allineato e collegato con sistemi informativi in grado di fornire informazioni complementari sulle caratteristiche delle professioni e sul loro andamento nel mercato del lavoro.

Da diversi anni il più completo e utilizzato è il **Sistema Informativo delle Professioni** promosso da INAPP (Istituto Nazionale Analisi delle Politiche Pubbliche) e da ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica). Questo sistema

organizza ed eroga un ampio spettro di informazioni che riguardano le caratteristiche delle professioni, la consistenza occupazionale, le previsioni dell'andamento dell'occupazione nel breve termine e le prospettive di occupazione nel medio termine. Le caratteristiche delle professioni discendono da una indagine campionaria che esamina e descrive l'universo professionale con una metodologia e una strumentazione mutuata dall'esperienza statunitense O*net (Occupational Network) che fornisce oltre 250 descrittori di altrettante variabili collegate alla professione. Al sistema partecipano anche altre Istituzioni che allineano le informazioni che detengono rispetto professioni a quelle di INAPP e ISTAT. Solo per citarne alcuni Il Ministero dell'Istruzione (MIUR) fornisce gli sbocchi professionali dei corsi di laurea, Unioncamere le intenzioni di assunzione delle imprese nel breve termine, il Ministero del Lavoro l'intermediazione delle professioni nel mercato del lavoro, l'INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) le retribuzioni medie delle professioni, l'INAIL (Istituto Nazionale degli Infortuni sul Lavoro) il tasso di incidentalità. Le Istituzioni che alimentano il sistema con le loro informazioni condividono il criterio di organizzazione riferendole al livello più disaggregato della classificazione nazionale delle professioni rappresentato dalle Unità Professionali della

CP2011. L'Unità Professionale raggruppa professioni tendenzialmente omogenee.

Per informatizzare il metodo di Holland (QPP) e renderlo compatibile col sistema informativo delle professioni è stato necessario procedere prioritariamente a una omogeneizzazione del linguaggio (semantica delle professioni) che ha richiesto delle modifiche nelle tre sezioni in cui si articola il questionario rappresentate da "denominazioni professionali", "descrizione attività", "competenze nelle attività" nel rispetto però delle logiche e delle finalità originali. Le denominazioni professionali sono state ricondotte alle Unità Professionali della Classificazione delle Professioni (CP2011), le descrizioni e le competenze relative alle attività, invece, sono state modificate sulla base delle informazioni rilevate dall'Indagine Campionaria sulle Profes-

sioni condotta dall'INAPP.

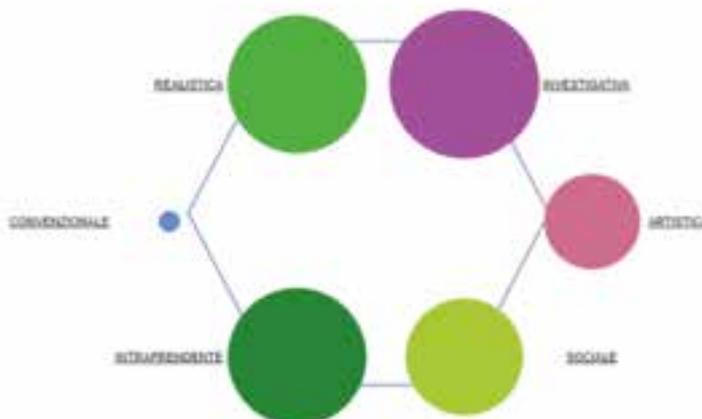
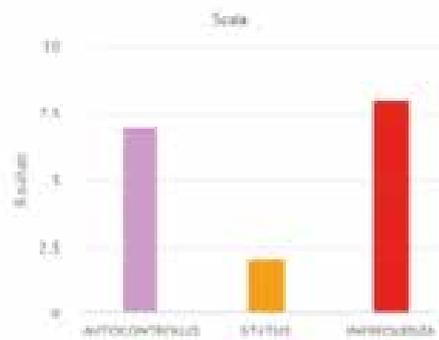
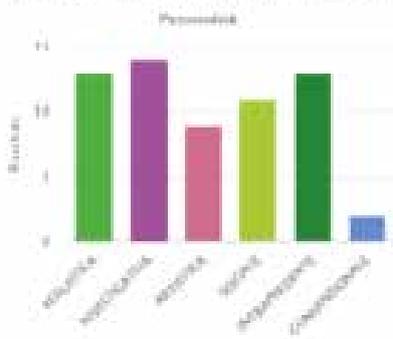
Il processo di informatizzazione ha permesso di automatizzare il calcolo dei coefficienti di correlazione previsto dalla teoria di Holland e di presentare i risultati agli utenti con una veste grafica intuitiva e di facile comprensione.

Un ulteriore miglioramento rispetto ai risultati ottenuti dal test deriva dal collegamento tra gli aspetti prevalenti della personalità e le possibili professioni collegate. Un sofisticato algoritmo consente di individuare le Unità Professionali in cui prevalgono le personalità possedute dall'utente e di fornire una lista di risultati collegati al Sistema Informativo sulle Professioni.

Il lavoro è liberamente disponibile on line nel sito www.iolavoro.info.



Correla le professioni e i corsi di laurea corrispondenti ai tuoi profili



Meeting orientativo. Sintesi dell'incontro di restituzione



Si è concluso il giorno 26 novembre 2020, al termine di un percorso a distanza, il confronto orientativo per le allieve del corso Esperto nelle relazioni commerciali con l'estero del Centro di Formazione Professionale di Vittorio Veneto. Il meeting ha consentito di sperimentare una breve esperienza di bilancio di posizionamento orientativo.

Attorno all'utilizzo di alcuni strumenti, la proposta ha offerto una possibilità per realizzare una sintesi delle esperienze fin qui realizzate, con il corso di formazione scelto in vista delle proprie prospettive progettuali e per la ricerca del tirocinio richiesto. Il progetto è stato condotto dal COSPES R. Marchese - Roma. I risultati ai questionari *Holland*, sulle preferenze professionali, e *Zimbardo*, sulle Competenze Strategiche, hanno permesso di operare un confronto con il curriculum di studi ed eventualmente di lavoro, con gli interessi maturati e le competenze operative finora sperimentate. L'iniziativa si è proposta di consentire a ciascuna allieva, di attribuire un valore al corso di formazione scelto in vista del proprio progetto professionale e dell'inserimento lavorativo. Il Meeting online ha avuto luogo durante l'orario formativo previsto per la giornata di corso (8.30 - 13.00),

con la presenza della Responsabile del centro Raffaella Soga. Le allieve hanno potuto avere un riscontro attraverso la realizzazione dei due questionari realizzati in autosomministrazione online, *Zimbardo*, e "cartaceo", *Holland*.

L'esito ha suggerito di realizzare uno scambio ed un dibattito critico sui risultati a confronto con la propria storia, che potrà continuare in seguito con i docenti e con la responsabile Raffaella Soga anche in vista della pianificazione dei contatti con le aziende.

L'incontro online, si è svolto tra la sede del Centro di formazione di Vittorio Veneto e la sede del COSPES di Roma. Si è aperto con i saluti della presidente del centro Raffaella Soga e lo scambio degli auguri tra tutti in prossimità del Natale. Ha introdotto l'incontro Laretta Valente, presidente del COSPES e hanno partecipato anche i tirocinanti psicologi di Roma,

Giada Proli e Pierpaolo Manodori. Sono stati presenti tutti gli allievi del corso con il professore di tecnica. E attraverso il video sono state fatte le presentazioni.

La presidente del COSPES, ha riassunto in una breve sintesi gli obiettivi e gli strumenti utilizzati per l'iniziativa. Punto essenziale: come dipanare il filo rosso dei propri orizzonti professionali, attraverso il CV, le esperienze vissute anche al di fuori del percorso scolastico, l'eventuale volontariato, gli impegni di vita e di famiglia, gli apprendimenti, le competenze e le conoscenze non formali e informali ed in particolare gli interessi degli allievi per il futuro, come potrebbero immaginarlo e attuarlo tra alcuni anni.

A seguito della presentazione delle presenze del COSPES e delle allieve, la presidente Lauretta Valente illustra come si è proceduto per la lettura dei questionari, il confronto con il curriculum e con la professionalità offerta dal corso.

Gli allievi avevano a disposizione online i loro profili, potevano leggerli, procedere anche loro ad un confronto con il proprio percorso di vita, scambiare pareri con i loro colleghi di corso.

È stato loro offerto un tempo di 30 – 40 minuti di dibattito libero online con la possibilità di un intervallo.

Dopo questo tempo si è aperto un dibattito con l'équipe e la possibilità di porre domande, di sottoporre perplessità e problemi. È stata esplicitata l'opportunità e di dissentire rispetto al profilo ed eventualmente di dare spazio alle prospettive scelte e al modo di perseguirle.

Diverse allieve hanno apprezzato l'opportunità offerta di una lettura del loro percorso di vita fino ad ora. Ha consentito una maggiore presa di coscienza del cammino fatto.

Altre hanno posto i loro punti di distanziamento che sono stati apprezzati dall'équipe. Le allieve sono state

incoraggiate rispetto al perseguimento dei loro obiettivi. La presidente del COSPES espone una breve riflessione e lettura del gruppo di allieve. Possiedono una buona preparazione ed anche una coesione apprezzabile per il tempo relativamente breve trascorso insieme. L'approccio multiculturale dovuto alla Regione situata in zona frontiera, ha arricchito la loro preparazione tecnica di base rispetto alla conoscenza del territorio, all'apprezzamento del patrimonio artistico e imprenditoriale, alla comprensione dell'identità stessa del territorio che accoglie la consapevolezza del gruppo. Sostiene inoltre che questo gruppo costituisce una ricchezza per il territorio stesso e invita a prenderne maggiormente coscienza per il contributo di impegno-servizio che sono chiamate a portare:

“ *L'approccio multiculturale dovuto alla Regione situata in zona frontiera, ha arricchito la loro preparazione tecnica di base rispetto alla conoscenza del territorio, all'apprezzamento del patrimonio artistico e imprenditoriale, alla comprensione dell'identità stessa del territorio che accoglie la consapevolezza del gruppo.* ”

quanto voi portate nel percorso formativo che avete iniziato, lo arricchisce man mano che procede, collocandovi le prospettive e allargando la visuale. La maggior parte di voi, è molto giovane, alcune appena uscite dal corso secondario superiore. Alcune sono più mature e con esperienze significative anche di lavoro. Questa realtà può offrirvi un ulteriore contributo per definire meglio il vostro progetto e arricchire l'identità della vostra persona. Penso

che questo valore lo hanno compreso e possano raccontarcelo quelle di voi che hanno una maggiore esperienza di vita.

Un suggerimento per i vostri docenti: agevolare un interscambio delle esperienze che ognuna ha fatto. Seppure da indirizzi simili di scuola secondaria e di formazione, avete tuttavia approfondito percorsi e competenze diverse.

Inoltre, tutte portate con voi una tensione verso il lavoro, verso la ricerca di opportunità di crescita che vi fa guardare avanti e prevedere una professionalità più definita, più sicura più vostra e orientata, che richiede determinazione per essere conseguita e la scoperta degli spazi adatti per allargare i vostri orizzonti. C'è un dinamismo nel vostro gruppo che vi spinge a migliorare ed ampliare i tratti professionali. Perché no, anche verso prospettive imprenditoriali! Con l'augurio di tutti noi!



Siamo fieri di comunicare che il **CIOFS-FP** ha ottenuto l'accREDITamento al nuovo **Programma Erasmus 2021-2027** ambito Istruzione e Formazione Professionale.

Il 15 marzo l'**Agenzia nazionale Erasmus INAPP** ha reso noti i risultati della valutazione avente ad oggetto le candidature presentate lo scorso ottobre in occasione dell'Invito a richiedere l'accREDITamento 2020 (EAC/A02/2020).

Su un totale di **451 organismi** che hanno richiesto l'accREDITamento ne sono stati accREDITati **257**, per un finanziamento complessivo per quest'anno di circa **30 milioni di euro**.

L'accREDITamento ci permetterà di offrire ai nostri allievi sull'intero territorio nazionale tante nuove opportunità di formazione professionale all'estero. Le ragazze e i ragazzi interessati potranno vivere in prima persona esperienze di mobilità in alcune tra le più belle e cosmopolite città europee nel corso delle quali svolgeranno tirocini coerenti con il percorso professionale individuale.

Continuate a seguirci sui nostri canali social e tramite il nostro sito internet per restare aggiornati e scoprire come inviare le candidature di partecipazione.



Il volume, raccoglie i contributi presentati al convegno “Dirigere se stessi nello studio e nel lavoro. Competenze strategiche.it: strumenti e applicazioni”, rende visibile il lavoro di ricerca realizzato dal network spontaneo che si è sviluppato, in diversi contesti (scolastico, della formazione professionale, universitario, dell’orientamento e dei servizi per il lavoro), intorno all’uso degli strumenti implementati sulla piattaforma competenze strategiche.it.

Le relazioni dei numerosi partecipanti costituiscono per un verso testimonianza della vivace attività sviluppata intorno all’applicazione degli strumenti e per l’altro esempi di pratiche che possono essere replicate in diversi contesti formativi, di orientamento e accompagnamento al lavoro.



Centro Italiano Opere Femminili Salesiane
Formazione Professionale

Sistema Gestione
Qualità Certificato



ISO 9001 - 0029795
ISO 29990 - 0029794

