

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale

Orientati al lavoro

Fase 2.1.4 E.
Orientatore Dr.ssa Giulia Andrenacci



COSA SI INTENDE PER ORIENTAMENTO

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



L'orientamento è un processo che comprende un insieme di attività volte a sostenere le persone che devono, in momenti di transizione o difficoltà, maturare decisioni importanti; si tratta di attuare scelte, sul piano educativo, professionale e relazionale, con l'ausilio di un percorso di accompagnamento che dura tutto il corso della vita.

L'orientamento favorisce la

Conoscenza di sé e le proprie risorse: attitudini, interessi e valori

Capacità di analizzare la realtà sociale e il mercato del lavoro

Capacità di scoprire e sviluppare una progettualità personale e professionale

Raggiungimento di una maturazione della capacità decisionale



L' **orientamento professionale** oggi rappresenta una delle attività decisionali più importanti e complesse che investe la maggior parte degli individui anche in diverse fasi della vita. Il supporto alla scelta, però, non sempre riguarda solo la sfera della scelta prettamente professionale.

La **scelta professione** è solo una delle diverse fasi che caratterizzano la vita della persona, accanto ad essa ve ne sono altre ugualmente importanti, come la scelta del percorso scolastico da intraprendere.

Per fronteggiare il mercato del lavoro, oggi in continuo mutamento, l'orientamento professionale rappresenta un'attività formativa finalizzata principalmente ad analizzare la storia professionale e le motivazioni sottostanti le scelte che si vogliono intraprendere nella ricerca di un lavoro e/o professione.

Alcune definizioni...

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



- La raccomandazione del Congresso dell'Unesco di Bratislava, 1970 fornisce la migliore definizione: *“Orientare significa porre l'individuo in grado di prendere coscienza di sé e di progredire, con i suoi studi e la professione, in relazione alle mutevoli esigenze della vita, con il duplice scopo di contribuire al progresso della società e di raggiungere il pieno sviluppo della persona umana”*.
- L'Orientamento è *“processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento, delle strategie messe in atto per relazionarsi ed interagire con tali realtà, al fine di favorire la maturazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per poter definire o ridefinire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e di sostenere le scelte relative”* (Accordo sull'Orientamento Permanente 20/12/2012).

Alcune definizioni...

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



- Nelle politiche europee e nazionali per la realizzazione degli obiettivi e delle strategie di “Lisbona 2010” e di “Europa 2020”, *l’Orientamento è riconosciuto come diritto permanente di ogni persona, che si esercita in forme e modalità diverse e specifiche a seconda dei bisogni, dei contesti e delle situazioni.*
- *“L’Orientamento consiste nell’aiuto che viene dato da un esperto ad un soggetto in crescita perché elabori un progetto di vita (personale e professionale) e lo effettui progressivamente durante le fasi del suo sviluppo.” (Klement Polàcek)*

Il nostro percorso di orientamento

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



SOMMINISTRAZIONE TEST ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

Test RIASEC (Holland)
Test «conoscere se stessi (interessi professionali)

SOMMINISTRAZIONE TEST AUTO VALUTATIVI

- Il tuo stile comunicativo
- il tuo orientamento motivazionale
- la tua capacità di gestire lo stress

SOMMINISTRAZIONE TEST ATTITUDINALI

- Test di ragionamento Logico
- Test di ragionamento Numerico
- Test di ragionamento Astratto

COLLOQUIO DI ORIENTAMENTO

- Colloquio di orientamento finalizzato a far emergere capacità, interessi e ruoli verso cui indirizzare la ricerca del tirocinio

PLACEMENT

AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA DI SE per SCEGLIERE IL LAVORO CHE FA PER NOI!

ORIENTAMENTO PROFESSIONALE: IL TEST DI HOLLAND

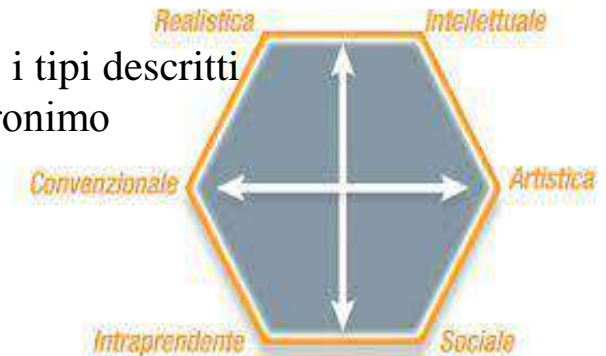
Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



Uno dei pionieri nell'ambito dell'**orientamento professionale** è sicuramente Holland, con la sua teoria delle **personalità** professionali negli ambiti lavorativi.

Holland, infatti, è il primo autore ad attribuire una personalità alle diverse professioni; così come gli individui si differenziano notevolmente in termini di personalità, anche i mestieri possiedono delle caratteristiche che li differenziano notevolmente e li rendono adatti solo a determinate personalità. È proprio il match tra individuo, con la sua personalità, e professione che permette una buona **scelta professionale**.

Nell'attribuire una personalità alle diverse professioni, Holland ne individua anche diverse tipologie, in modo particolare i tipi descritti dall'autore sono sei. Questo modello è anche conosciuto con l'acronimo RIASEC, o modello esagonale.



CURIOSITA'...

La configurazione delle tipologie professionali

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



- Il lavoro di Holland (1966, 1973, 1985) sulla configurazione degli interessi si basa sull'assunto che essi sono espressione della maturazione di fattori ereditari, culturali e personali. L'intento dell'autore nel proporre il suo modello esplicativo non è studiare lo sviluppo degli interessi, ma la modalità con cui essi si esprimono, in funzione delle caratteristiche personali. Le tipologie che Holland ha descritto, infatti, forniscono una integrazione di una serie di rilevanti variabili nella determinazione delle scelte professionali: interessi, abilità, valori, bisogni, e personalità. Oggi, esse sono utilizzate per descrivere gli interessi professionali in relazione alle persone, ai lavori ed agli ambienti.
- Il principale apporto dell'autore è stato di affidarsi, nella costruzione della sua teoria, ai contributi dei precedenti ricercatori integrando i lavori di diversa impostazione metodologica. Egli partì dal presupposto che gli interessi professionali fossero un importante aspetto della personalità, per così dire dell'area "professionale" della personalità.

CURIOSITA'...

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



- In una fase iniziale Holland verificò, attraverso l'analisi degli studi a riguardo, le tipologie professionali che erano state tratteggiate fino a quel momento: rifacendosi agli studi di Darley (1938) ma soprattutto di Guilford (1954) sulla struttura fattoriale degli interessi, arrivò inizialmente a selezionare sei diverse tipologie: Realistica, Intellettuale (che in seguito divenne Investigativa), Sociale, Convenzionale, Imprenditoriale ed Artistica. Gli studi sulle tipologie psicologiche (Jung, Sheldon ecc.), e la teoria dei bisogni di Murray sono da annoverare tra i contributi che maggiormente hanno influenzato Holland nella discussione sulla natura e lo sviluppo delle diverse tipologie; egli ha inoltre (ed è questo il motivo per il quale la sua teoria ha riscosso tanto successo) parallelamente verificato le conclusioni dei suoi studi attraverso riscontri di tipo sperimentale e soprattutto empirico.
- Il suo compito fu facilitato dal fatto che negli anni 50 si erano già raccolti negli Stati Uniti immense quantità di dati sugli interessi inventariati, tali da permettere analisi estese ed approfondite sulle loro diverse configurazioni. In particolare, i dati raccolti con lo SVIB risultavano un preziosissimo supporto per tutti coloro i quali volessero indagare sugli interessi. In questo modo, Holland e i suoi collaboratori ebbero l'opportunità di verificare in diverse occasioni quali fossero i rapporti di consequenzialità tra le tipologie professionali.
- Secondo l'autore, un individuo "fiorisce" nel suo ambiente lavorativo quando c'è una buona corrispondenza tra la sua personalità e le caratteristiche dell'ambiente nel quale lavora. La mancanza di convergenza tra la personalità e l'ambiente è causa di insoddisfazione, instabili percorsi di carriera e bassa performance nel lavoro (Holland, 1996).



CURIOSITA'...

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



La configurazione delle tipologie professionali

Gli assunti di partenza di Holland sono stati i seguenti:

1- La scelta professionale è espressione della personalità. Essa infatti non implica soltanto aspetti riconducibili a bisogni primari, ma deve soddisfare aspirazioni, valori ecc., aspetti questi che sono senza dubbio riconducibili al concetto che l'individuo ha di sé.

2- Le tipologie professionali sono costanti ed hanno un significato psicologico e sociologico. Le conclusioni degli studi sulle affinità professionali conducono alla conclusione che gran parte delle persone che afferiscono alla stessa professione hanno caratteristiche simili.

3- Gli individui che esercitano la stessa professione hanno dimensioni della personalità affini ed hanno uno sviluppo professionale molto simile.

4- Stabilità, soddisfazione e rendimento dipendono dal grado di congruenza della personalità con l'ambiente.



CURIOSITA'...

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



Sulla base di questi assunti e delle ricerche condotte su ampi campioni di studenti, professionisti e lavoratori di tutte le aree, egli tratteggiò le seguenti tipologie:

- **Tipo Realistico (Realistic)**: Sono persone tendenzialmente dirette, naturali, con buone doti fisico-motorie; preferiscono trattare argomenti concreti piuttosto che quelli astratti; evitano situazioni in cui sia fondamentale il contatto verbale con altre persone; amano utilizzare utensili e attrezzi. Si descrivono come spontanei, tenaci, pratici.
- **Tipo Investigativo (Investigative)**: Questa categoria comprende coloro i quali hanno forti interessi verso la scienza e comunque sono stimolati ed incuriositi da attività di ricerca; sono orientati verso attività intellettuali e amano lavorare indipendentemente; non amano le attività ripetitive ed hanno un forte senso del dovere; si descrivono come curiosi, analitici e riservati.
- **Tipo Artistico (Artistic)**: Preferisce situazioni poco strutturate dove sia possibile la libera espressione di sé; è creativo soprattutto in campo figurativo e musicale; tende a valorizzare le qualità estetiche; si reputa anticonformista, indipendente e intuitivo.
- **Tipo Sociale (Social)**: Ama prendersi la responsabilità di qualcuno; trova piacere nel lavorare in gruppo piuttosto che da solo; ha buone abilità comunicative e non ha difficoltà a comunicare i propri sentimenti. Si percepisce amichevole, generoso, responsabile, comprensivo.
- **Tipo Imprenditoriale (Enterprising)**: Ha capacità verbali adatte al convincimento altrui; è orientato verso attività che comportano rischio; ha una forte motivazione a raggiungere una posizione in posti di potere o generalmente ben remunerati; ha un alto senso pratico; si reputa aggressivo, simpatico, popolare e mostra avversione verso le attività scientifiche.
- **Tipo Convenzionale (Conventional)**: Preferisce gli ambienti ben ordinati; è efficiente nei compiti ben strutturati e tende a preferire relazioni umane non ambigue; si identifica con il potere e valorizza i possedimenti materiali. Si definisce efficiente, ordinato, accomodante.

TEST AUTOVALUTATIVI

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



Le scale di auto-valutazione o questionari in auto-compilazione sono strumenti che facilitano la conoscenza e la presa di consapevolezza di alcuni aspetti della nostra personalità o delle nostre abilità di cui non sempre ne siamo a conoscenza. Utili per capire il comportamento, la loro funzione, è unicamente orientativa, aiutano a fare chiarezza sulla situazione attuale del soggetto.

Alcuni test hanno già un risultato predefinito, un punteggio che è rappresentativo di determinati comportamenti o atteggiamenti specifici di quel range di punteggio raggiunto; altri test non hanno un punteggio predefinito e servono principalmente per analizzare le risposte fornite e capire l'atteggiamento verso quella specifica dimensione che si è andata ad indagare.



I TEST ATTITUDINALI:

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



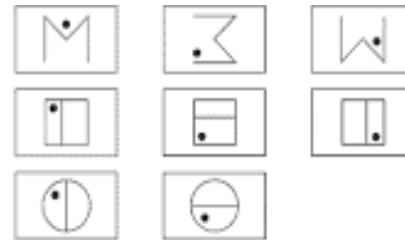
- ✓ I **test attitudinali** sono strumenti atti a valutare quelle capacità di base – attitudini e potenzialità intellettive – ritenute necessarie per l'apprendimento e il migliore rendimento in un determinato compito o attività lavorativa. Tali capacità sono riconducibili ad un insieme di numerosi fattori indipendenti e specifici (le tecniche di analisi fattoriale ne hanno individuato oltre 100!) ma per quanto concerne la concreta applicazione in ambito organizzativo essi possono essere classificati in numero più limitato: competenza verbale e numerica, ragionamento, attitudine spaziale e meccanica, efficienza mentale.
- ✓ Sono una serie di prove volte a testare le capacità di un candidato. Possono rappresentare lo step necessario da superare nell'ambito di un più ampio processo di selezione; per tanto, questo genere di test lo si riscontra in diversi ambiti, dai concorsi pubblici ai test di ingresso per i corsi universitari a numero programmato.

I TEST ATTITUDINALI:

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



***E TU, QUALE ATTITUDINE
PENSI
DI AVERE PIU' SVILUPPATA?***



A



B



C



D



E

NON SOLO QUESTIONARI: l'importanza del colloquio nell'orientamento professionale

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



La presenza di un [ORIENTATORE](#) con il quale instaurare un'alleanza facilita la verbalizzazione degli interrogativi che investono la sfera della scelta professionale, spingendo lo stesso interlocutore a cercare risposte e fare chiarezza.

- Il colloquio di orientamento al lavoro è uno strumento che si rivela particolarmente utile per tutte le tipologie di utenti alla ricerca della propria realizzazione professionale: sia per chi ha appena terminato gli studi e ha l'esigenza di trovare un'adeguata collocazione nell'ambito del settore di specializzazione e sia per chi desidera ricollocarsi nell'ottica di una crescita.
- Si tratta di un processo che, in una prima fase, mira a raccogliere informazioni sull'utente per poi metterle in relazione con il contesto nel quale egli ambisce ad operare.

NON SOLO QUESTIONARI: l'importanza del colloquio nell'orientamento professionale

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



- Nelle fasi successive il colloquio verte prevalentemente sul supporto motivazionale, inteso più che altro come guida alla decisione.
- L'impostazione dell'incontro non è di tipo direttivo, ovvero non è finalizzata a fornire soluzioni preconfezionate, piuttosto è di tipo 'facilitante', nel senso che tende a sviluppare l'autonomia dell'individuo nel prendere una decisione allineata alle personali esigenze e ambizioni.
- L'obiettivo finale del colloquio è **sviluppare nelle persone la conoscenza del proprio potenziale**, sia a livello operativo che di progettazione e decisione.

NON SOLO QUESTIONARI: l'importanza del colloquio nell'orientamento professionale

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



Durante il colloquio affronterai 3 momenti principali:

✓ Accoglienza: questa parte è finalizzata a far emergere i tuoi bisogni indispensabili per strutturare un percorso personalizzato di ricerca di impiego. Si tratta di un'attività che richiede operatori specializzati, in grado di indirizzare ogni singolo individuo verso la realizzazione delle personali esigenze e ambizioni lavorative.

✓ Approfondimento: ti verranno chieste delle informazioni necessarie per rilevare la tua propensione, pratica e professionale rispetto alle disponibilità lavorative presenti sul territorio.

La fase si concretizza nella registrazione dei tuoi dati anagrafici, dei percorsi formativi, delle esperienze lavorative pregresse e delle competenze che hai maturato.

✓ Restituzione: l'orientatore consiste in un'analisi accurata di quelli che sono i tuoi punti di forze e di debolezza dell'utente, con l'obiettivo di strutturare un progetto formativo-lavorativo perfettamente allineato al profilo professionale.

GRAZIE AL PROCESSO DI ORIENTAMENTO...

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



Attraverso le attività di orientamento e formazione previste dal progetto potrai:

- Sviluppare una maggiore consapevolezza su chi sei e dove vuoi andare
- Avere il supporto alla redazione del curriculum o su come affrontare un colloquio di lavoro
- Avere indicazione dei settori in crescita/declino
- Avere un supporto mirato per la ricerca di opportunità concrete di occupazione legate ai tuoi interessi in merito alle figure più ricercate sul mercato

Progetto "ORIENTAMENTO E PLACEMENT - INDUSTRIA 4.0 - Ric.n.99 AOPT"
approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,
Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale



GRAZIE PER L'ATTENZIONE