

## TEST E QUESTIONARI PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

Per una valutazione - compiuta ed economica - nelle fasi di preselezione del personale, proponiamo due distinte tipologie di strumenti:

- Test attitudinali e di ragionamento: misurano il livello cognitivo del candidato rilevando - ad esempio - fattori quali l'efficienza mentale, la competenza verbale e numerica, le capacità di ragionamento logico-deduttivo.
- Questionario di indirizzo: fornisce indicazioni circa il profilo personale del candidato - ad esempio in termini di socievolezza, energia, autonomia e iniziativa - e offre spunti per un successivo approfondimento delle sue motivazioni/interessi lavorativi.

Tali strumenti possono essere convenientemente impiegati secondo le fasi schematizzate in Figura 1.

**Figura 1: fasi e strumenti del processo di preselezione**



Vediamo di seguito una descrizione degli strumenti applicati nelle diverse fasi e delle possibili opzioni.

## 1.A Test attitudinale e di ragionamento “livello base”

Quale primo sbarramento nella procedura di preselezione suggeriamo un test “wide range” (ad ampio spettro) atto a valutare il livello cognitivo *generale* del candidato. La prova è incentrata su fattori attitudinali generici, significativi in ambito lavorativo a prescindere dalla specifica mansione svolta.

Il “livello base” del test è indicato per diplomati e persone in possesso di titoli inferiori.

### STRUTTURA

Nello specifico, suggeriamo una batteria inedita composta da 5 subtest, ciascuno dei quali incentrato su uno specifico fattore: verbale, numerico, spaziale, efficienza mentale, ragionamento generale (Tabella 1).

Ogni subtest si compone di 20 quesiti a scelta multipla (totale batteria = 100 item), con 3 o 5 alternative di risposta.

La somministrazione informatizzata<sup>1</sup> della prova non richiede particolare assistenza: le istruzioni che compaiono a video sono semplici e per ogni tipologia di quesito presentiamo un esempio con soluzione e spiegazione; il candidato deve solo cliccare la risposta che ritiene esatta e i subtest si succedono automaticamente allo scadere del tempo stabilito.

Tabella 1

V	Capacità verbale: ampiezza del vocabolario, fluidità verbale, comprensione di parole e di testo
N	Abilità numerica: calcolo aritmetico, risoluzione di problemi matematici
S	Attitudine visuo-spaziale: capacità di orientamento nello spazio e “colpo d’occhio”
EM	Efficienza mentale: velocità e precisione nell’esecuzione di compiti semplici e/o ripetitivi, capacità concentrazione
G	Ragionamento generale: capacità di effettuare ragionamenti logico-induttivi e/o deduttivi a partire da stimoli astratti

### OUTPUT

Il test restituisce i seguenti output, in forma numerica:

- i 5 punteggi relativi ai 5 fattori oggetto di valutazione, che possono essere letti: a) indipendentemente l’uno dall’altro assumendo significato in relazione alla media degli altri candidati; oppure b) in rapporto l’uno all’altro, evidenziando possibili punti di forza e di debolezza del candidato;
- 1 punteggio globale, indice del livello cognitivo generale del candidato, rapportato alla popolazione di riferimento; tale punteggio, confrontato con la soglia di superamento del test, definisce l’ammissione o non ammissione del candidato alle fasi successive di preselezione.

### COSA FORNIAMO

Per il *funzionamento on line*: il software necessario, dall’ interfaccia utente all’acquisizione delle risposte, dalla correzione e interpretazione dei risultati alla gestione e stampa dei dati.

<sup>1</sup> Ovviamente, è disponibile anche la versione cartacea del test, con possibilità di correzione manuale o semiautomatica.

Per l'esecuzione "cartacea" della prova: istruzioni generali della batteria e istruzioni ed esempi dei subtest + item dei 5 subtest; tempi di somministrazione. Per la correzione: griglia delle risposte esatte e criteri di assegnazione del punteggio.

Per l'interpretazione dei punteggi: soglia di superamento del test e norme di riferimento (media e deviazione standard), eventualmente differenziate per diplomati e "fasce deboli" (soggetti in possesso di titoli inferiori), qualora la differenza di prestazione sia significativa.

## 1.B Test attitudinale e di ragionamento "livello avanzato"

Per la valutazione del livello cognitivo di candidati laureati ed equipollenti, proponiamo un test di sbarramento ad ampio spettro analogo a quello descritto precedentemente, ma di "livello avanzato".

### STRUTTURA

La prova si compone di 5 subtest da 15-20 item ciascuno (l'esatta numerosità dei quesiti dipende da considerazioni sviluppabili in sede di progettazione), incentrati sugli stessi fattori "universali" rappresentati in Tabella 1; gli item hanno un taglio più complesso e la soluzione è mediamente più impegnativa.

Per il resto - SOMMINISTRAZIONE, OUTPUT E FORNITURA - valgono le stesse considerazioni espresse a proposito del test attitudinale e di ragionamento di livello base.

## 2. Batteria attitudinale e di ragionamento "specialistica"

Superato lo sbarramento della fase 1 - ovvero accertato il livello cognitivo generale del candidato - può essere conveniente procedere alla rilevazione di fattori attitudinali più dettagliati e specifici.

L'utilità è evidente quando è definita la mansione che il candidato andrebbe eventualmente a svolgere: in questo caso è possibile selezionare e applicare uno o più subtest tratti dalla batteria specialistica, coerentemente col profilo richiesto dal ruolo in oggetto.

### STRUTTURA

Proponiamo una batteria di 4 subtest ad applicazione indipendente, di 15-30 item ciascuno, incentrati sui fattori definiti in Tabella 2. (E' evidente, peraltro, che la composizione della batteria è modulare e flessibile e che può essere modificata o implementata inserendo fattori diversi o nuovi item.)

Tabella 2

CT	Comprensione e interpretazione di testo
RV	Ragionamento Verbale: capacità di trarre deduzioni corrette a partire da premesse espresse in forma verbale
RM	Ragionamento meccanico
RN	Ragionamento numerico: capacità di trarre deduzioni corrette a partire da dati espressi in forma grafica, numerica o di tabella

## OUTPUT

Il punteggio per ogni singolo subtest applicato.

Circa le operazioni di SOMMINISTRAZIONE e la FORNITURA vale quanto già espresso nella sezione 1.A.

### **3. Questionario di indirizzo**

La terza fase del processo di preselezione concerne la raccolta di informazioni sul profilo personale del candidato e sulle sue motivazioni/interessi lavorativi, utili per un successivo approfondimento in fase di colloquio.

## STRUTTURA

Proponiamo un questionario auto-descrittivo inedito, costituito da circa 60-80 item (la numerosità esatta dipende da considerazioni sviluppabili in sede di progettazione), con alternative di risposta tutte positive e socialmente accettabili, incentrato sui fattori definiti in Tabella 3.

*Tabella 3*

Socievolezza	capacità di instaurare relazioni sociali positive; cordialità; atteggiamento positivo
Energia	dinamismo; attitudine a svolgere attività impegnative anche fisicamente
Gioco di squadra	collaborazione; piacere di lavorare in gruppo; senso di appartenenza
Orientamento al cliente	disponibilità e atteggiamento di servizio
Autonomia e iniziativa	indipendenza, autosufficienza, desiderio di avere spazi di decisione, assunzione di responsabilità; desiderio di fornire idee e spunti innovativi e apportare modifiche e cambiamenti
Organizzazione	desiderio di individuare le priorità del lavoro e organizzarsi conseguentemente

Anche in questo caso la somministrazione informatizzata della prova non richiede assistenza: il candidato è semplicemente invitato a rispondere alle domande che mano mano appaiono sullo schermo; il tempo di compilazione è libero.

## OUTPUT: OPZIONE 3.A

L'elaborazione delle risposte fornisce quale output:

- 6 punteggi analitici (uno per ciascuno dei fattori rilevati), che assumono significato in rapporto l'uno all'altro, evidenziando margini di miglioramento e punti di forza del candidato;
- un istogramma, rappresentazione grafica dei punteggi definiti sopra;
- un valore percentuale, che rappresenta il grado di motivazione del candidato nei confronti di attività di tipo operativo oppure verso ruoli gestionali-discrezionali.

### OUTPUT: OPZIONE 3.B

Oltre ai valori numerici e alle rappresentazioni grafiche già definite, questa opzione prevede quale output un breve profilo generato dal sistema in modo automatico, formato da frasi concise che illustrano e integrano in forma discorsiva quanto indicato dai punteggi analitici.

### COSA FORNIAMO

Il software necessario, dall' interfaccia utente all'acquisizione delle risposte, dalla correzione e interpretazione dei risultati alla gestione e stampa dei dati (punteggi e grafici nell'opzione 3.A; punteggi, grafici e profili nella 3.B).

### NOTA

Suggeriamo un utilizzo qualitativo di questo test, con fini conoscitivi ma non selettivi. Infatti, riteniamo che valutare l'effettiva idoneità-non idoneità di un candidato attraverso un questionario autodescrittivo sia un'operazione non esente da rischi. Ci sembra consigliabile utilizzare le indicazioni offerte quale spunto per un successivo approfondimento in sede di colloquio.