



LUMSA
HUMAN
ACADEMY

FONDAZIONE LUIGIA TINCANI



LUMSA
UNIVERSITÀ

Valutazione psicologica con i test: metodo e applicazione nel setting clinico

Dalla scelta degli strumenti alla comunicazione dei risultati

Flavio Urbini

Psicologo, Ph.D.



f.urbini@lumsa.it



Flavio Urbini

Dal «conoscere i test» al «saperli usare»

Lavorare su casi, decisioni e procedure

Tre passaggi chiave

1. Scelta del test (Quale test? Per quale domanda?)
2. Gestione del test (Quando proporlo? Come somministrarlo? Come controllare il dato?)
3. Comunicazione (Come restituire senza etichettare?)

Usare un test: i passaggi critici

Pensando all'uso professionale di un test, qual è il passaggio più difficile?

Area	Domanda guida
Domanda valutativa	Perché sto usando il test?
Scelta dello strumento	Perché proprio questo test?
Somministrazione	Il dato sarà interpretabile?
Timing/proposta	Quando e come lo propongo?
Interpretazione	Dove finisce il dato e inizia l'inferenza?
Integrazione	Come collego test, colloquio e contesto?
Restituzione	Come comunico senza etichettare?

Area	Domanda guida
Domanda valutativa	Perché sto usando il test?
Scelta dello strumento	Perché proprio questo test?
Somministrazione	Il dato sarà interpretabile?
Timing/proposta	Quando e come lo propongo?
Interpretazione	Dove finisce il dato e inizia l'inferenza?
Integrazione	Come collego test, colloquio e contesto?
Restituzione	Come comunico senza etichettare?

Pronti? Via! (2 minuti individualmente)



Cosa fare?

1. Quale area avete scelto.
2. Spiegate in una frase perché l'avete scelta.
3. Scegliete insieme una sola parola chiave da portare al gruppo.

Pronti? Via! (4 minuti a coppie)



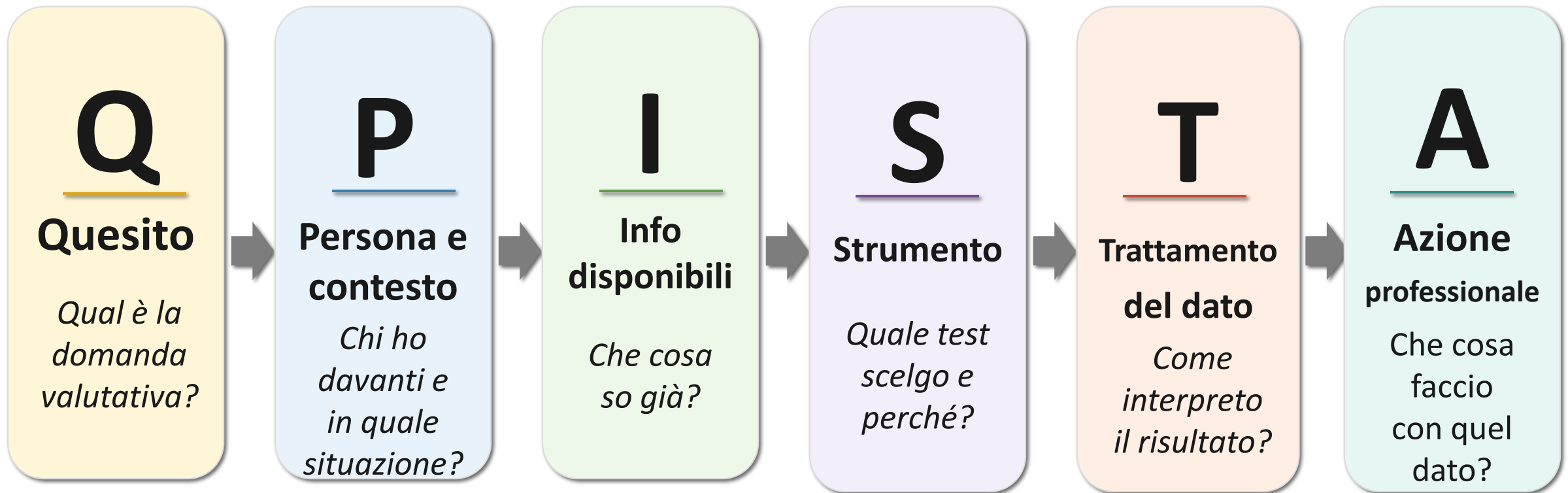
Il test da solo non basta

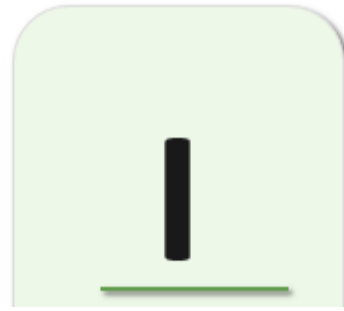


Un test non è un atto isolato: è una **decisione** dentro un **processo**.

Q-P.I.S.T.A.

Una griglia per scegliere e usare i test in modo ordinato

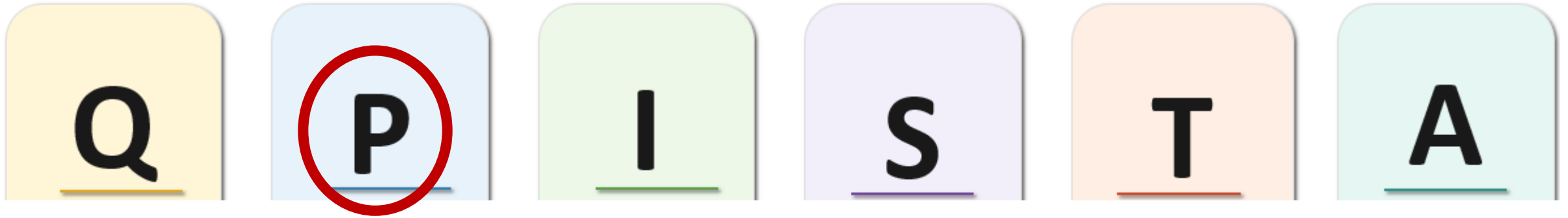




Q = Quesito

Qual è la domanda valutativa?

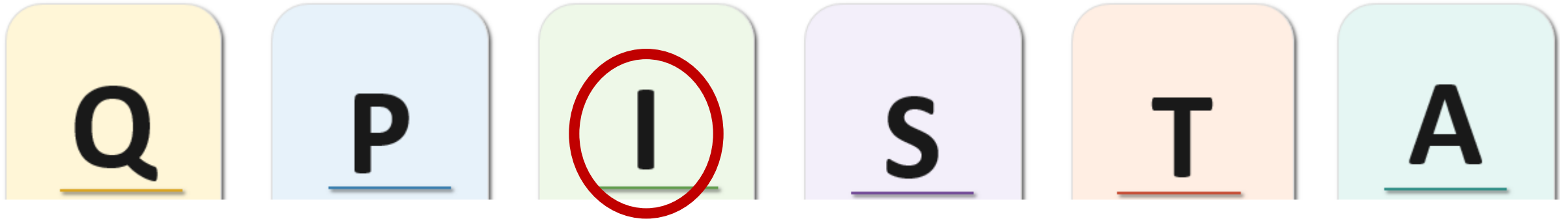
- **Non parto da:** «Voglio fare un test di personalità...»
- **Parto da:** Che cosa devo comprendere per prendere una decisione professionale?
- Voglio comprendere quali aspetti del funzionamento personale incidono sulle difficoltà relazionali.
 - Voglio capire se alcuni tratti influenzano l'adattamento al contesto.



P = Persona et contesto

Chi ho davanti e in quale situazione?

- Chi chiede la valutazione?
- In quale setting siamo?
- Quali conseguenze può avere il risultato?



I = Informazioni disponibili

Che cosa so già? Che cosa mi manca davvero?

- **Ho già:** Colloquio – Osservazione – Documentazione - Invio
 - **Mi manca:** Informazione utile per decidere.



S = Strumento

Quale test scelgo e perché?

Criteri:

- Costrutto misurato;
- Attendibilità / Validità;
- Norme;
- Tempi;
- Sostenibilità;
- Coerenza con il quesito.



T = Trattamento del dato

Come interpreto il risultato?

Prima di interpretare:

1. Completezza;
2. Norme;
3. Validità del protocollo;
4. Integrazione prudente;
5. Scoring.



A = Azione professionale

Che cosa faccio con quel dato?

Possibili azioni:

- Restituzione;
- Approfondimento;
- Formulazione;
 - Invio;
 - Intervento;
 - Decisione.

Pausa

Riprendiamo tra **pochi minuti**



Prima del blocco successivo



Come capire se la scelta del test è opportuna?

Criterio	Domanda
• Coerenza	Risponde al quesito?
• Utilità	Aggiunge informazione?
• Fattibilità	È sostenibile nel setting reale?

- Non cercare il test perfetto! Cerca una scelta motivata.

Esercitazione

Usando la griglia Q_PISTA – per il caso assegnato – producite:

1. **Quesito** in una frase;
2. **Batteria minima**: 2–3 strumenti/fonti;
3. **Batteria estesa**: cosa aggiungereste se ci fosse più tempo;
4. **Timing**: quando usereste cosa;
5. **Motivazione**: coerenza, utilità, fattibilità.

Esercitazione

Caso esempio: orientamento universitario

- Studente, 21 anni, secondo anno di università.
- Riferisce: indecisione, calo motivazionale, difficoltà a sostenere gli esami; paura di “aver sbagliato tutto”.
- Richiesta: capire se continuare, cambiare corso o prendersi una pausa.

Vincoli: 2–3 incontri, restituzione chiara, evitare effetto “sentenza”.

Esercitazione – caso esempio_1

Scheda Q-P.I.S.T.A. = percorso (serve per ragionare)
Proposta finale = prodotto (serve per presentare)

Percorso di lavoro	Prodotto finale
Q-P.I.S.T.A. compilato	Quesito
Analisi del caso	Batteria minima
Discussione nel gruppo	Batteria estesa
Scelte motivate	Timing
Cautele interpretative	Motivazione

Esercitazione – caso esempio_2

Scheda Q-P.I.S.T.A. sul caso: **da dove parto?**

	Applicazione al caso
Q — Quesito	Cosa dobbiamo comprendere per aiutare la decisione?
P — Persona/contesto	Studente, 21 anni, setting orientativo.
I — Informazioni disponibili	Sappiamo: indecisione, calo motivazionale. Manca: interessi, distress, risorse.

Esercitazione – caso esempio_2

Scheda Q-P.I.S.T.A. sul caso: **cosa scelgo e cosa faccio?**

	Applicazione al caso
S — Strumento	Self-Directed Search + CORE-10
T — Trattamento del dato	Lettura orientativa, non prescrittiva
A — Azione	Restituzione + piano di scelta consapevole

Esercitazione – caso esempio_3

Prodotto finale

Alla fine dovete presentare:

1. **Quesito** in una frase
2. **Batteria minima**: 2–3 strumenti/fonti
3. **Batteria estesa**: cosa aggiungereste se aveste più tempo
4. **Timing**: quando usereste cosa
5. **Motivazione**: coerenza, utilità, fattibilità

Caso esempio: orientamento universitario – proposta finale

Quesito: Valutare interessi, motivazione, risorse e possibile distress per aiutare lo studente a decidere in modo più consapevole.

Batteria minima: Colloquio orientativo; Self-Directed Search; Clinical Outcomes in Routine Evaluation – 10.

Batteria estesa: Big five Questionnaire – 2; Beck Anxiety e Depression Inventory –II.

Timing. I° incontro: consenso informato, colloquio e quesito; II° incontro: test e integrazione; III° incontro: restituzione orientativa.

Caso esempio: orientamento universitario – proposta finale

Perché la proposta precedente va bene?

Criterio	Applicazione
• Coerenza	Gli strumenti rispondono al quesito
• Utilità	Aggiungono informazioni che mancavano
• Fattibilità	Sono sostenibili in 2–3 incontri

Esercitazione

Ora tocca a voi! Ogni gruppo riceve: 1 caso; 1 griglia Q_P.I.S.T.A.;

****15 minuti di lavoro****

Usando la griglia Q_P.I.S.T.A. – per il caso assegnato – producite:

- 1. Quesito** in una frase;
- 2. Batteria minima:** 2–3 strumenti/fonti;
- 3. Batteria estesa:** cosa aggiungereste se ci fosse più tempo;
- 4. Timing:** quando usereste cosa;
- 5. Motivazione:** coerenza, utilità, fattibilità.

Esercitazione

Domande da tenere davanti durante lo svolgimento dell'esercitazione.

Durante il lavoro chiedetevi:

Qual è il quesito in una frase?

Cosa sappiamo già?

Cosa manca davvero?

Il test aggiunge qualcosa?

È sostenibile nel setting?

Cosa faremo con il risultato?

Esercitazione

Restituzione del gruppo in 2 minuti

Usate questa formula:

- 1. Il nostro quesito è...**
- 2. Come batteria minima proponiamo...**
- 3. La scelta è coerente perché...**
- 4. È utile perché...**
- 5. È fattibile perché...**

Pausa

Riprendiamo tra **pochi minuti**



Prima del blocco successivo



Dal timing possibile al timing sostenibile

Elementi da considerare nel timing:

- Rispetta la persona?
- È realistico nel setting?
- Lascia il tempo per scoring e integrazione?
 - Prepara una restituzione chiara?
 - Evita di rompere l'alleanza?

Considera che una batteria giusta al momento sbagliato può diventare una cattiva valutazione.

Revisionate il vostro *timing*

Riprendete il timing già scritto nel vostro caso e indicate:

- 1. Cosa non regge?**
- 2. Cosa va spostato?**
- 3. Dove metto scoring e integrazione?**
- 4. Quando propongo il test?**
- 5. Quando restituisco?**

(4 minuti a gruppo)

Dal *timing* alla proposta

Una buona scelta testistica può fallire se viene comunicata male.

Il test può essere vissuto come:

- **Giudizio;**
- **Esame;**
- **Etichetta;**
- **Prova da superare;**
- **Minaccia all'alleanza.**

Cosa pensa la persona del test: il rischio comunicativo

Quando proponiamo un test, la persona può chiedersi:

- *“Vuole capire se ho qualcosa che non va?”*
 - *“Mi sta valutando?”*
 - *“E se rispondo male?”*
 - *“Il test deciderà per me?”*
 - *“Non basta parlare?”*

Il modo in cui proponiamo il test influenza il modo in cui la persona risponderà.

Come proporre il test in 4 passaggi

Passaggio	Domanda implicita	Frase di avvio
1. Obiettivo	Perché lo propongo?	“Le propongo questo strumento per...”
2. Metodo	Come funziona?	“Si tratta di...”
3. Beneficio	A cosa serve per lei?	“Ci aiuterà a...”
4. Cornice	Come lo useremo?	“Non è un giudizio, ma...”

Come proporre il test in 4 passaggi

L* psicolog* deve dire chiaramente perché propone il test

1. Obiettivo

2. Metodo

3. Beneficio

4. Cornice

Formula da dire:

- Le propongo questo strumento per...
- L'obiettivo non è darle un'etichetta ma...

Esempio

“Nel colloquio sono emerse difficoltà legate all'ansia, al sonno e alla sensazione di non riuscire a prendere decisioni. Per questo potrebbe essere utile affiancare al colloquio uno strumento più strutturato.”

Come proporre il test in 4 passaggi

L* psicolog* deve spiegare il test in modo semplice, senza usare un linguaggio troppo tecnico.

1. Obiettivo

2. Metodo

3. Beneficio

4. Cornice

Formula da dire:

- Si tratta di un questionario...
- Troverà alcune affermazioni/domande in base a come si sente abitualmente...

Esempio

“Si tratta di un questionario con alcune affermazioni. Le verrà chiesto di indicare quanto ciascuna affermazione descrive il suo modo di sentirsi in questo periodo.”

Come proporre il test in 4 passaggi

L* psicolog* deve spiegare che cosa ci guadagna la persona.

1. Obiettivo

2. Metodo

3. Beneficio

4. Cornice

Formula da dire:

- Ci aiuterà a capire meglio...
- Può esserci utile per...
- Questo ci permette di...

Esempio

“Ci aiuterà a mettere ordine tra difficoltà diverse e a capire quali aspetti meritano priorità nel lavoro che potremmo fare insieme.”

Come proporre il test in 4 passaggi

L* psicolog* deve chiarire che il test:

- non è un giudizio;
- non è un esame;
- non produce da solo una diagnosi;
- non decide al posto della persona;
- viene letto insieme al colloquio e al contesto.

1. Obiettivo

2. Metodo

3. Beneficio

4. Cornice

Esempio

“Naturalmente – il test – non lo useremo come una verità assoluta. Lo leggeremo insieme, integrandolo con il colloquio, con la sua storia e con quello che emergerà nel percorso.”

Esempio

- “Le propongo questo strumento per capire meglio alcuni aspetti che sono emersi nel colloquio.” → **Obiettivo**
- “Si tratta di un questionario strutturato, con risposte guidate.” → **Metodo**
- “Ci aiuterà a mettere ordine tra alcune difficoltà e a capire quali aspetti meritano priorità.” → **Beneficio**
- “Non è un giudizio sulla persona: lo leggeremo insieme, integrandolo con il colloquio e con il contesto.” → **Cornice**

Gestire le obiezioni

Se la persona fa un'obiezione sull'uso di test,
l'* psicolog* deve usare tre passaggi.

Validare → ricollegare allo scopo → chiarire la cornice

Gestire le obiezioni: se la persona fa resistenza

Possibile obiezione - 1

Obiezione: *«Quindi vuole capire se ho qualcosa che non va?»*

Risposta: Capisco la preoccupazione. Non lo uso – il test – per etichettarla, ma per comprendere meglio alcuni aspetti emersi e decidere insieme come procedere.

Gestire le obiezioni: se la persona fa resistenza

Possibile obiezione - 2

Obiezione: «*Non credo molto ai test*»

Risposta: Capisco. In effetti il test da solo non basta. Per questo non lo useremo come verità assoluta, ma come uno strumento in più da integrare con il colloquio e con quello che lei mi sta raccontando.

Gestire le obiezioni: se la persona fa resistenza

Possibile obiezione - 3

Obiezione: «*Non basta parlare?*»

Risposta: Il colloquio resta centrale. Il questionario può aggiungere una traccia più strutturata, che ci aiuta a mettere ordine e a non perdere alcuni aspetti importanti.

Quando la proposta di usare il test funziona...

Funziona se la persona capisce:

- perché viene proposto il test;
 - cosa dovrà fare;
- come verrà usato il risultato;
 - che non è un giudizio;
- che sarà integrato con colloquio e contesto.

Pausa

Riprendiamo tra **pochi minuti**



Prima del blocco successivo



Role play: Proporre un test...



Pausa

Riprendiamo tra **pochi minuti**



Prima del blocco successivo



BFO

Big Five Questionnaire



Coscienziosità



Amicalità



Stabilità
emotiva



Energia



Apertura
mentale

Perché il *BIG FIVE QUESTIONNAIRE* (BFQ)?

- Misura Cinque Grandi Fattori di personalità.
- Traduce dimensioni generali in sottodimensioni più osservabili.
- Lavora su una procedura: istruzioni, compilazione, scoring, profilo e restituzione.
- Mostra il passaggio da dato grezzo a significato psicologico.

Dalle liste di aggettivi ai questionari

Liste di aggettivi

- Facili e rapide da usare.
- Utili per individuare marker caratteristici dei tratti.
- Rischiano però di non cogliere tutte le sfumature di una dimensione.
- Non sempre permettono una misura completa della personalità.

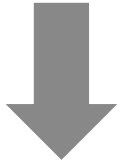
Questionari articolati

- Permettono di descrivere aspetti più specifici.
- Collegano dimensioni generali e sottodimensioni.
- Consentono una misurazione più strutturata.
- Richiedono maggiore attenzione a scoring, norme e interpretazione.

Come è costruito il punteggio del BFQ?

**Struttura
gerarchica**

DIMENSIONE



**2
SOTTODIMENSIONI**



**12 ITEM PER
SOTTOSCALA**

Item in senso positivo

Metà delle affermazioni è formulata in modo coerente con il nome della scala.

Item in senso negativo

L'altra metà è formulata in direzione opposta e richiede ricodifica nel conteggio.

Perché è importante?

- Controlla possibili effetti di risposta automatica;
- Obbliga a gestire correttamente gli item inversi;
- Rende lo scoring una procedura, non una semplice somma.

132 item totali: due sottodimensioni per ciascun fattore + scala L.

E — Energia

Dimensione principale e sottodimensioni

Punteggi alti Descrizione di sé come dinamici, attivi, energici, dominanti e loquaci.
Punteggi bassi Descrizione di sé come poco dinamici, poco attivi, poco energici, sottomessi o taciturni.

Sottodimensione

Cosa coglie

Esempio di item

**Dinamismo
(Di)**

Comportamenti energici e dinamici,
facilità di parola, entusiasmo.

*“Mi sembra di essere una persona
attiva e vigorosa”*

**Dominanza
(Do)**

Capacità di imporsi, primeggiare e far
valere la propria influenza sugli altri.

*“Generalmente tendo ad impormi
piuttosto che accondiscendere”*

A — Amicalità

Dimensione principale e sottodimensioni

Punteggi alti Descrizione di sé come cooperativi, cordiali, altruisti, amichevoli, generosi ed empatici.
Punteggi bassi Descrizione di sé come poco cooperativi, poco cordiali, poco altruisti, poco amichevoli o poco empatici.

Sottodimensione

Cosa coglie

Esempio di item

**Cooperatività/
Empatia (Cp)**

Capire e venire incontro alle
necessità e agli stati di bisogno
degli altri.

*“Se necessario non mi tiro indietro
dal dare un aiuto a sconosciuti”*

**Cordialità/
Atteggiamento
amichevole (Co)**

Affabilità, fiducia e apertura verso
gli altri.

*“Ritengo che in ogni persona ci sia
qualcosa di buono”*

C — Coscienziosità

Dimensione principale e sottodimensioni

Punteggi alti	Descrizione di sé come riflessivi, scrupolosi, ordinati, accurati e perseveranti.
Punteggi bassi	Descrizione di sé come poco riflessivi, poco scrupolosi, poco ordinati, poco accurati o poco perseveranti.

<i>Sottodimensione</i>	<i>Cosa coglie</i>	<i>Esempio di item</i>
Scrupolosità (Sc)	Affidabilità, cura dei particolari, amore per l'ordine.	<i>“Di solito curo ogni cosa nei minimi particolari”</i>
Perseveranza (Pe)	Persistenza e tenacia nel portare a termine compiti e impegni.	<i>“Porto fino in fondo le decisioni che ho preso”</i>

S — Stabilità emotiva

Dimensione principale e sottodimensioni

Punteggi alti

Descrizione di sé come poco ansiosi, poco vulnerabili, poco emotivi, poco impulsivi e poco irritabili.

Punteggi bassi

Descrizione di sé come più ansiosi, vulnerabili, emotivi, impulsivi, impazienti o irritabili.

Sottodimensione

Cosa coglie

Esempio di item

**Controllo
dell'emozione
(Ce)**

Controllo degli stati di tensione collegati all'esperienza emotiva.

“Di solito non mi capita di reagire in maniera esagerata anche a forti emozioni”

**Controllo
degli impulsi
(Ci)**

Controllo del comportamento in situazioni di disagio, conflitto o pericolo.

“Di solito non perdo la calma”

M — Apertura mentale

Dimensione principale e sottodimensioni

Punteggi alti

Descrizione di sé come informati, interessati a esperienze nuove e aperti a culture diverse.

Punteggi bassi

Descrizione di sé come poco interessati alle novità, meno informati o più refrattari al contatto con culture e usanze diverse.

Sottodimensione

Cosa coglie

Esempio di item

Apertura alla cultura (Ac)

Interesse per informazione, lettura, conoscenza e aggiornamento culturale.

“Sono sempre informato su quello che accade nel mondo”

Apertura all’esperienza (Ae)

Disposizione favorevole verso novità, prospettive diverse, valori e stili di vita differenti.

“Ogni novità mi affascina”

Scala L — Lie

Stile di risposta e immagine di sé

A cosa serve?

Fornisce un'indicazione sulla tendenza del rispondente a presentare un profilo falsato di sé, in senso eccessivamente positivo o negativo.

Punteggi molto elevati

Possibile immagine di sé artificialmente
“positiva”.

Punteggi molto bassi

Possibile immagine di sé artificialmente
“negativa”.

Esempi di item

“Sono sempre andato completamente d'accordo con tutti”.
“Non ho mai detto una bugia”.

Cautele interpretative

Il profilo non coincide con la persona

- Le dimensioni descrivono tendenze nella risposta al questionario, non definizioni totali della persona.
- Ogni punteggio va letto insieme al colloquio, alla storia, al contesto e al quesito valutativo.
- Le sottodimensioni possono chiarire meglio dove si colloca il punto critico o la risorsa.
- La scala L aiuta a valutare la qualità complessiva del profilo e lo stile di presentazione di sé.

Dal questionario alla restituzione

1

Istruzioni

La persona deve capire come rispondere e perché il test viene proposto.

2

Compilazione

Controllare completezza, comprensione e condizioni di somministrazione.

3

Scoring

Applicare correttamente punteggi, inversioni e somme.

4

Profilo

Trasformare i punteggi e leggerli per dimensioni e sottodimensioni.

5

Restituzione

Tradurre il dato in significati prudenti e utili.

Prima controllo la procedura, poi interpreto il risultato.

Pausa

Riprendiamo tra **pochi minuti**



Prima del blocco successivo



Mettiti alla prova con il BFAQ

Dal protocollo alla mini-restituzione

Ciascun* riceverà un protocollo già compilato.

1. Prima fase: **controlla** il foglio di risposta e la qualità del protocollo.
2. Seconda fase: **esegui** lo scoring e la trasformazione dei punteggi.
3. Terza fase: **individua** 3 risultati essenziali.
4. Quarta fase: **prepara** una mini-restituzione non etichettante.

Mettiti alla prova con il BFQ

Contesto esercitazione

Rispondente: uomo, 40 anni.

Professione: impiegato contabile.

Setting: consultazione psicologica in studio privato.

Richiesta: comprendere meglio alcune difficoltà legate a: stress lavorativo; responsabilità; decisioni; relazioni professionali.

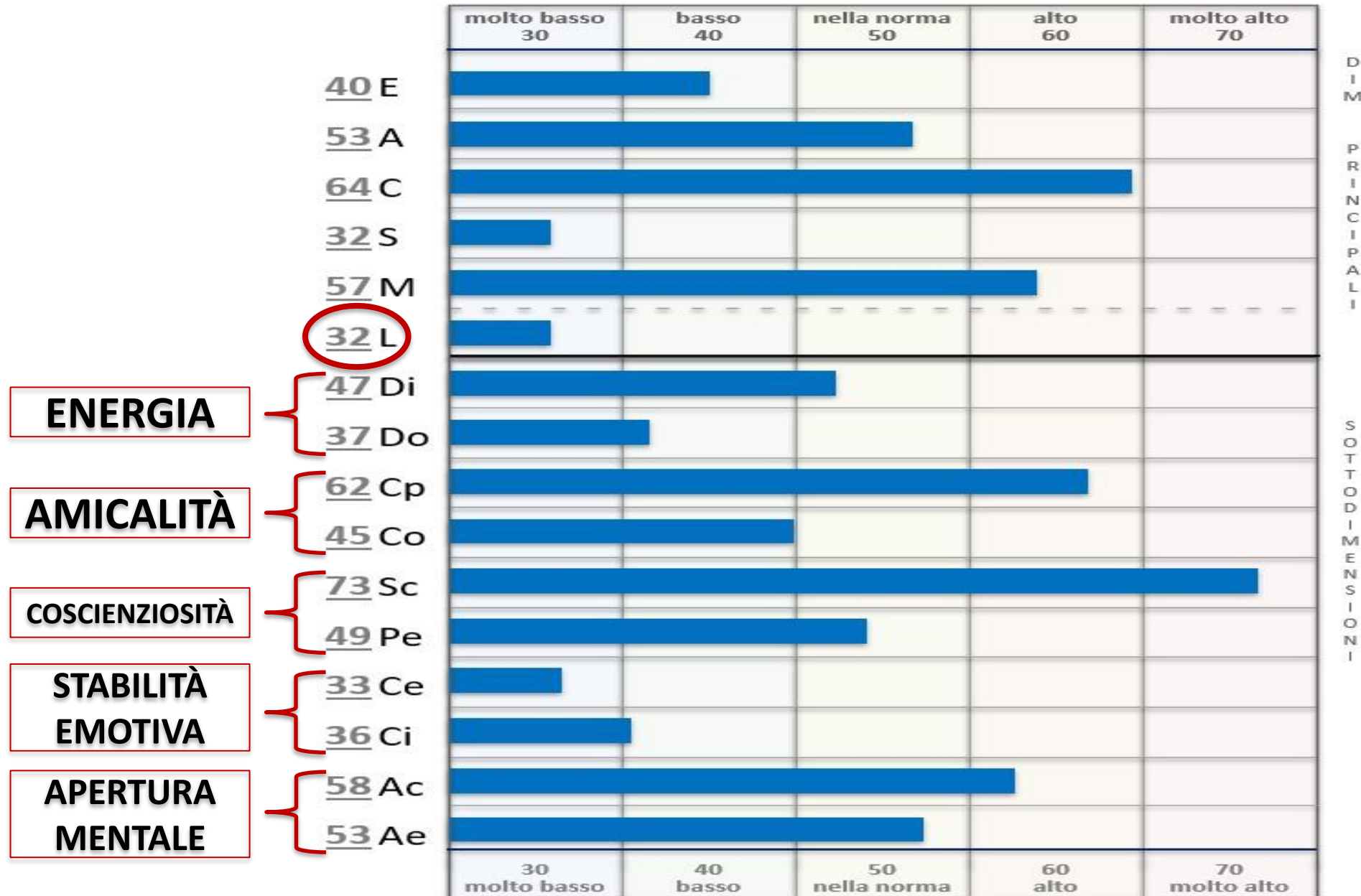
Quesito: Comprendere risorse e aree di vulnerabilità nel funzionamento personale, per orientare una prima restituzione psicologica.

1. Prima fase:
controlla il foglio di risposta e la qualità del
protocollo.

2. Seconda fase:
esegui lo scoring e la trasformazione dei punteggi.

BFQ - BIG FIVE QUESTIONNAIRE

FOGLIO DI PROFILO



LEGENDA

E = Energia
 A = Amicalità
 C = Coscienziosità
 S = Stabilità emotiva
 M = Apertura mentale
 L = Scala Lie
 Di = Dinamismo
 Do = Dominanza
 Cp = Cooperatività
 Co = Cordialità
 Sc = Scrupolosità
 Pe = Perseveranza
 Ce = Controllo emozione
 Ci = Controllo impulsi
 Ac = Apertura cultura
 Ae = Apertura esperienza

Profilo in sintesi

- **Energia (E=40)**: livello basso, soprattutto per la **Dominanza (Do=37)**; il **Dinamismo (Di=47)** è nella norma. La persona può essere attiva, ma poco incline a imporsi o prendere posizione in modo diretto.
- **Amicalità (A=53)**: nella norma, con **Cooperatività/Empatia alta (Cp=62)** e **Cordialità** più contenuta (**Co=45**). Disponibile verso gli altri, ma con stile relazionale riservato.
- **Coscienziosità (C=64)**: alta, soprattutto per la **Scrupolosità (Sc=73)**; la **Perseveranza (Pe=49)** è nella norma. Forte precisione, responsabilità e cura del compito.
- **Stabilità emotiva (S=32)**: bassa, con **Controllo dell'emozione (Ce=33)** e **Controllo degli impulsi (Ci=36)** bassi. Possibile maggiore vulnerabilità allo stress e al sovraccarico.
- **Apertura mentale (M=57)**: medio-alta, con **Apertura alla cultura (Ac=58)** e **Apertura all'esperienza (Ae=53)** adeguate. Interesse per conoscenza, riflessione e prospettive diverse.
- **Scala L (L=32)**: bassa; non emerge una marcata tendenza a presentarsi in modo eccessivamente favorevole. Il dato va comunque letto insieme al resto del profilo.

Lettura integrata del profilo

- Nel complesso, il profilo suggerisce una persona accurata, responsabile e orientata alla qualità, con una buona disponibilità verso gli altri e interesse per la riflessione e per prospettive differenti.
- L'elemento più significativo sembra essere la combinazione tra Scrupolosità elevata e Stabilità emotiva bassa: → il bisogno di fare bene e mantenere standard elevati può rappresentare una risorsa, ma potrebbe accompagnarsi, soprattutto nei momenti di forte richiesta, a maggiore tensione interna, preoccupazione e sovraccarico emotivo.
- Sul piano relazionale emerge uno stile collaborativo ma poco dominante: → la persona può essere attiva e disponibile, pur mostrando una minore propensione a imporsi, prendere spazio o sostenere il confronto in modo diretto.
- La Scala L bassa invita comunque a leggere queste indicazioni insieme al colloquio e al contesto, senza trasformarle in definizioni rigide della persona.

Esercitazione: costruire una breve sintesi del profilo...



Esercitazione: costruire una breve sintesi del profilo...

Fase 1 — Scrittura individuale

**La frase deve
contenere**

● Risorsa

● Vulnerabilità

● Stile relazionale

● Prudenza

Scrivi una sintesi di massimo 25–30 parole. Non spiegare tutto: scegli ciò che è clinicamente più informativo.



Esercitazione: costruire una breve sintesi del profilo...

Fase 2 — Confronto a coppie

4 minuti

Confronto

Ognuno legge la propria frase. La coppia sceglie o riscrive una sintesi finale.

Checklist di revisione

- È davvero una sintesi, non un elenco?
- Contiene almeno una risorsa e una vulnerabilità?
- Integra lo stile relazionale?
- Usa un linguaggio prudente?
- Potrebbe essere detta in restituzione senza risultare giudicante?

Esercitazione: costruire una breve sintesi del profilo...

Due letture possibili del profilo

Sintesi_1: Il profilo suggerisce una persona precisa, affidabile e cooperativa, con stile poco dominante e *possibile* maggiore sensibilità allo stress nei momenti di forte pressione.

Sintesi_2: È un profilo caratterizzato da precisione, affidabilità e apertura, con *possibile* vulnerabilità allo stress e una modalità relazionale più cauta che assertiva.

N.B. Una buona sintesi è fedele ai dati, integrata, breve, prudente e utile in restituzione.

Esercitazione: costruire una breve sintesi del profilo...

Il passaggio difficile non è trovare un aggettivo per ogni scala.

È scegliere pochi elementi, integrarli e formulare una frase che restituisca complessità senza trasformarsi in etichetta.

Fedele ai dati

**Clinicamente
prudente**

Utile in restituzione

N.B. il profilo suggerisce; il colloquio verifica e contestualizza.

3. Terza fase: individua 3 risultati essenziali.

Seleziona le seguenti informazioni:

- a) Una dimensione principale molto alta o molto bassa;
- b) Una discrepanza interessante tra due sottodimensioni;
- c) Un'indicazione sulla Scala L o sulla qualità interpretativa del profilo.

4. Quarta fase: prepara una mini-restituzione non etichettante.

Evitare

“È instabile”

“È rigido”

“È fatto così”

“Il test dimostra che...”

Preferire

“Il profilo suggerisce...”

“Il dato è coerente con...”

“Potrebbe essere utile approfondire...”

“Da leggere insieme al colloquio...”

4. BIS Cosa approfondire nel colloquio?

- *Quanto il senso del dovere sostiene la persona e quanto, invece, la sovraccarica?*
- *La precisione è vissuta come risorsa o come obbligo interno?*
- *La persona riesce a tollerare l'errore, l'incertezza e l'imperfezione?*
- *In quali situazioni fa fatica a imporsi?*
- *La vulnerabilità emotiva emerge soprattutto in condizioni di stress lavorativo, relazionale o decisionale?*

Take-home message

- Il BFQ organizza la personalità in cinque dimensioni e dieci sottodimensioni.
- Fare scoring significa: controllare, invertire, sommare, trasformare.
- La scala L aiuta a valutare lo stile di risposta, non a formulare giudizi morali.
- Il profilo va restituito come ipotesi integrata, non come etichetta.
- Il test è utile solo se risponde a un quesito e orienta un'azione professionale.

Pausa

Riprendiamo tra **pochi minuti**



Prima del blocco successivo



Quando i test non dicono la stessa cosa

Integrare non significa sommare

Quando disponi di più risultati, non devi:

- aggiungere meccanicamente i punteggi;
- scegliere subito quale test “ha ragione”;
- eliminare i dati che non coincidono;
- formulare conclusioni sulla base di un singolo risultato.

Devi invece chiederti:

- **Che *relazione* esiste tra i diversi dati?**

Tre possibili situazioni

Situazione	Cosa osserviamo	Cosa facciamo
Convergenza	Dati diversi vanno nella stessa direzione	L'ipotesi acquista maggiore sostegno
Discrepanza	Dati diversi sembrano non coincidere	Esplora il significato della differenza
Dato mancante	Manca un'informazione decisiva	Valuta un approfondimento mirato

La discrepanza

Prima escludo l'errore tecnico, poi esploro il significato.

- ❶ Gli strumenti misurano davvero lo stesso costrutto?
- ❷ Sono stati compilati nello stesso momento?
- ❸ Uno è self-report e l'altro observer-report?
- ❹ I risultati possono cambiare a seconda del contesto?
- ❺ Il protocollo è valido e lo scoring è corretto?
- ❻ La discrepanza apre una nuova ipotesi da verificare?

Quando i test non dicono la stessa cosa

1. La **convergenza** orienta

Rafforza un'ipotesi, ma non la dimostra.

2. La **discrepanza** informa

Non si elimina: si controlla e si esplora.

3. L'approfondimento va motivato

Un nuovo test si aggiunge solo se serve davvero.

Prima controllo il dato. Poi interpreto la relazione tra i dati.