

## **Competenze di Base e competenze trasversali: riconoscimento e trasferibilità nei diversi sistemi**

### **Basic skills and transversal skills: recognition and transferability in different systems**

Matteo Borri, Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa

Katia Orlandi, Centro Italiano Femminile Regionale Toscana

#### **ABSTRACT ITALIANO**

L'articolo presenta un lavoro di gruppo nel quale sono stati sperimentati strumenti per la validazione e il riconoscimento delle competenze trasversali. Il confronto con docenti esperti di istruzione degli adulti ha restituito una riflessione sulla necessità di trovare una modalità condivisa per la validazione delle competenze non formali e informali.

#### **ENGLISH ABSTRACT**

The article presents a group work in which specific tools for the validation and recognition of transversal skills have been tested. From the comparison with experienced teachers in the field of adult education, the need to find a shared modality for the validation of non-formal and informal skills has emerged.

### **Introduzione**

I temi del riconoscimento e della certificazione delle competenze hanno assunto una sempre maggiore rilevanza nei nostri giorni, e occupano un ruolo primario e attivo nel dibattito – scientifico e non – in Europa. Oggi la valorizzazione delle competenze mediante procedure di validazione degli apprendimenti non formali ed informali in particolare, è sempre più orientata verso strategie di sviluppo che mettono in luce nuove competenze che scaturiscono da sistemi eterogenei. Occuparsi del riconoscimento e della certificazione delle competenze di ciascun individuo è divenuta una priorità avente pertanto il fine di: incentivare l'accesso all'apprendimento lungo tutto il corso della vita; valorizzare gli apprendimenti acquisiti nei diversi sistemi; migliorare i processi di incontro tra domanda e offerta nell'ambito del lavoro e i sistemi formativi. Nelle politiche comunitarie del lifelong learning, la messa in trasparenza, la capitalizzazione, il riconoscimento e la certificazione di esperienze e competenze sono una priorità da oltre un decennio; tali temi trovano la loro ragion d'essere in alcuni punti di attenzione, tra i quali: lifelong learning; lifewide learning; trasferibilità; flessibilità; personalizzazione (Vedi Borri, Calzone, 2017). Il *lifelong learning* concepisce gli apprendimenti come continui, costanti e diffusi nel tempo - durante tutto l'arco della vita appunto: ciò che apprendiamo arricchisce, sviluppa e consolida il nostro personale bagaglio di competenze, superando la tradizionale divisione tra tempo-dello-studio e tempo-del-lavoro. Rendendo così, di fatto, le dotazioni di competenze degli

individui complesse, eterogenee e variabili. Il *lifewide learning* riguarda la consapevolezza che gli apprendimenti avvengono in contesti e luoghi diversificati: gli apprendimenti non sono più limitati ai soli contesti formali (la formazione, deputata al formal learning), ma anche in quelli lavorativi (dove ha luogo soprattutto il non formal learning) e in quelli della vita personale, del tempo libero e “volontario” (dove emerge l’informal learning). Il concetto di fondo è che l’esperienza di vita degli individui, le occasioni e le situazioni che si presentano come “opportunità formative” sono più ampie rispetto a un contesto specificamente finalizzate alla formazione. Tale assunto sancisce il superamento della visione tradizionale secondo il quale l’apprendimento ha luogo esclusivamente nei contesti formali e fa emergere l’esigenza di dispositivi in grado di riconoscere competenze che, per il fatto di essere state apprese “al di fuori” dei contesti formali, sono difficili da individuare/validare in quanto implicite. Inoltre il mutato contesto della società e del lavoro richiede e induce a una diversa mobilità (geografica, organizzativa, professionale) e al conseguente bisogno per i lavoratori di forme “trasparenti”, “leggibili” e “trasferibili” di riconoscimento delle proprie competenze. La progressiva flessibilizzazione del mercato del lavoro, infine, aumenta la richiesta di valutazione delle proprie competenze.

Negli ultimi anni la ricerca in ambito educativo è andata sviluppando un acceso dibattito sul ruolo che le abilità non cognitive svolgono nel processo educativo e (Cfr. in particolare Khine and Areepattamannil, 2016 e Stankov e Lee, 2014). Si ritiene infatti che i fattori non cognitivi e le abilità acquisite (skills) siano ugualmente o addirittura più importanti degli aspetti cognitivi che si attivano durante il processo educativo, e che queste abbiano un ruolo fondamentale nello sviluppo del potenziale occupazionale. La concezione di “non cognitivo” ha molte sfumature semantiche. Spesso tale nozione appare come associata a fattori specifici quali grinta, tenacia, curiosità, atteggiamenti, strategie di coping, motivazione, perseveranza. La fiducia è uno tra gli aspetti citati con maggiore frequenza nella letteratura di riferimento. Ma i fattori non cognitivi hanno molte sfaccettature e all’interno di questa categoria si trovano spesso riferimenti diretti alle *soft skills* e a tutte quelle caratteristiche personali che rientrano nel dominio affettivo.

Questo articolo presenta quanto emerso nell’ambito del Seminario *Dal riconoscimento alla certificazione delle competenze non formali e informali, tenutosi a Firenze, riflessioni emerse dal I gruppo di lavoro - Le competenze di base e le competenze trasversali. Riconoscimento e trasferibilità delle competenze nei diversi sistemi*. Dagli incontri sono scaturite molte suggestioni relative alle modalità di validazione delle competenze – il gruppo, molto omogeneo, era costituito in prevalenza da docenti e DS dei CPIA. Durante gli incontri i coordinatori del gruppo hanno scelto di affrontare il tema delle competenze trasversali, dialogando coi CPIA presenti, al fine di gettare le basi per una ricerca – ancora in essere – sulle dinamiche e i modelli utili per la validazione delle competenze in questo particolare tipo di scuola italiana. La definizione dalla quale muove questo articolo, è quella che si trova sul sito istituzionale del MIUR, secondo la quale le “Competenze trasversali” denominano “un vasto insieme di abilità della persona, implicate in numerosi tipi di compiti lavorativi, dai più elementari ai più complessi, ed esplicate in situazioni operative tra loro diverse. In altre parole, ci si riferisce ad abilità di carattere generale, a largo spettro, relative ai processi di pensiero e cognizione, alle modalità di comportamento nei contesti

sociali e di lavoro, alle modalità e capacità di riflettere e di usare strategie di apprendimento e di auto-correzione della condotta”(1).

Tali abilità connotano il modo di impostare e di regolare la personale esperienza di lavoro e vanno declinandosi, durante tutta la storia lavorativa della persona, rappresentando di fatto il percorso di costruzione dell'individuo. Rapportato al mondo dei CPIA, parallelamente al riconoscimento delle competenze formali, non formali e informali, quello della validazione delle competenze trasversali è stato accolto come un terreno sul quale confrontarsi. Dato il ruolo centrale del soggetto, “attore” della sua crescita formativa e professionale, sono stati presi in esame alcuni modelli relativi alle competenze:

- PIAAC – Programme for the International Assessment of Adult (2)
- RICOV – Riconoscimento Competenze nel Volontariato (3)
- PerformanSe - Connecting Decision To Talent (4)

Nella successiva parte dell'articolo, verranno presentate le esperienze relative agli ultimi due modelli, dato che il PIAAC è di proprietà dell'OCSE e non è stato possibile svolgere una vera e propria attività di testing con tale strumento.

### **RICOV Riconoscimento Competenze del Volontariato – Una proposta operativa**

La seconda esperienza di Riconoscimento delle Competenze (e non di Certificazione, si badi bene) è quella realizzata da CESVOT. Prendendo spunto da un lavoro pluriennale iniziato nel 2011 con il repertorio delle competenze del volontariato, funzionale al monitoraggio dei bisogni formativi, l'esperienza RICOV – Riconoscimento delle Competenze del Volontario – è andata avanti, con la sperimentazione e la messa a punto del metodo, impegnando il triennio 2015-2017.

Oggi RICOV è un servizio di Cesvot Toscana a regime, con oltre 100 riconoscimenti effettuati. Servizio che Cesvot confermerà in beneficio di tutti i volontari della Toscana e delle associazioni anche per l'anno 2019.

A partire da un lungo lavoro di proposta, verifica e impostazione del QLCV - Quadro Logico di Riferimento delle Competenze del Volontariato – il metodo RICOV prevede un repertorio di 7 competenze tipiche per 6 livelli di performance, con il risultato di una Matrice delle Competenze del Volontario (Griglia delle Competenze) a 42 descrittori.

Da notare che le competenze tipiche del volontariato riprendono le Competenze Trasversali e le Competenze delle Cittadinanza Attiva dei documenti europei o da questi derivati, nonché le Capacità di Azione della psicologia cognitiva. Si tratta in sostanza di *soft skills* che coprono tutto l'arco del saper essere e del saper fare del volontario – della persona quindi – riassunte in una griglia applicabile a ogni tipo di attività esercitata dal cittadino all'interno di una organizzazione di volontariato. Queste le sette competenze:

1. Cittadinanza attiva
2. Relazione (Comunicazione Interpersonale)
3. Lavoro di Gruppo, Saper Fare (Comunicazione Interna)
4. Analisi/Valutazione
5. Soluzione dei Problemi
6. Comunicazione esterna (Comunicazione di Marketing)

## 7. Organizzazione di attività pro-sociali.

I livelli di competenza, o descrittori di performance, sono, a loro volta, riferiti a 3 gruppi principali:

1. Addetto → Volontario giovane che sta imparando aiutato dal tutor-mentore.
2. Tecnico → Volontario maturo e autonomo, in grado di affrontare tutto ciò che concerne il proprio ruolo/attività
3. Responsabile → Volontario maturo con profilo di coordinatore, responsabile di attività e di risorse che fanno riferimento al sovra-individuale, all'organizzazione/associazione.

Quanto alla procedura di riconoscimento, questa si articola in 7 fasi.

1. Il Volontario presenta domanda di Riconoscimento.
2. Il Volontario fornisce i propri dati compilando un form e inviando il proprio curriculum.
3. La Segreteria Cesvot fissa un appuntamento con il Volontario per il Colloquio di Riconoscimento davanti alla Commissione.
4. La Commissione di Valutazione – formata da un Advisor e da un Responsabile Cesvot – sulla base dei dati forniti conduce con il Volontario un Colloquio di Riconoscimento, riscontrando i livelli di performance per ogni Competenza in riferimento a dati oggettivi e al racconto del volontario.
5. I materiali inviati dal Volontario e gli appunti del Colloquio di Riconoscimento sono archiviati nel Dossier del Volontario.
6. L'Advisor redige il documento finale di riconoscimento, dando luogo alla Sintesi delle Competenze del Volontario; un quadro sintetico di 2 pagine, contenente un grafico per livelli di competenza e una descrizione che riferisce le performance a esperienze e attività concretamente svolte dal volontario nel tempo.
7. Restituzione ai candidati della propria "Scheda di Sintesi delle Competenze del Volontario", documento formale vidimato da Cesvot e inviato per posta ordinaria, all'occorrenza da allegare al proprio curriculum.

I documenti necessari al riconoscimento sono solamente cinque, e formano il KIT RICOV:

1. Quadro di Riferimento delle Competenze del Volontario (QRCV) [1 pagina]
2. Guida al Riconoscimento [6 pagine]
3. Scheda di Rilevamento dati [2 pagine]
4. Scheda Osservazione Advisor [2 pagine]
5. Sintesi delle Competenze del Volontario [2 pagine].

Il metodo RICOV di Riconoscimento delle Competenze del Volontario è stato messo a punto cercando di soddisfare alcune parole d'ordine dalle quali esso ne dipende in efficacia: (a) Esaustività delle competenze oggetto di riconoscimento; (b) Descrizione chiara/puntuale/univoca delle medesime competenze e degli indicatori di performance; (c) Fondazione scientifica delle competenze e degli indicatori di performance; (d) SEMPLICITA'; (e) SOSTENIBILITA' di tempi e costi.

Gli ultimi due punti sono particolarmente importanti. Infatti, è la semplicità che rende qualsiasi metodo e procedura realmente democratici, applicabili cioè su vasta scala in maniera semplice diretta ed efficace. Quanto ai tempi, considerando le operazioni di

Segreteria necessarie alla gestione dei contatti, per effettuare un riconoscimento di competenze (compresa la redazione dei documenti in esito) sono necessarie – esattamente – 2,5 ore.

Importante ricordare qui che il metodo RICOV è stato messo a punto da un gruppo misto formato da esperti/funzionari di Cesvot Toscana e da consulenti esperti di Local-Global sas, piccola società dedita alla Ricerca, Consulenza, Valutazione, che vanta esperienza pluridecennale nelle questioni relative all'educazione.

**Calendario dei Riconoscimenti.** A seguito della positiva sperimentazione del modello RICOV effettuata nel 2017 come secondo step di convalida, nel 2018 il Servizio RICOV è stato istituzionalizzato e proposto da Cesvot Toscana a tutti i volontari delle associazioni toscane iscritte. Per l'anno 2018 sono state calendarizzate 2 sessioni di riconoscimento, nei mesi di luglio e ottobre, per un totale di 70 riconoscimenti.

**Segreteria e Raccolta dati Volontari.** Messo a punto il metodo e la procedura, a seguito della promozione del servizio effettuata da Cesvot sui propri canali istituzionali, sono state raccolte le iscrizioni sulla piattaforma "MyCesvot". Le iscrizioni sono giunte copiose fin dal mese di maggio, e la Segreteria ha iniziato a fissare le date per le sessioni di riconoscimento, per i Colloqui davanti alla Commissione. Un modulo online è stato predisposto per la raccolta dei dati anagrafici e di esperienza del volontario, cui è stato richiesto in aggiunta, unicamente, il proprio CV, che deve essere fornito al massimo una settimana prima della data fissata per il colloquio. Nel caso di mancato invio del CV o di compilazione della scheda di rilevazione nei tempi previsti, gli iscritti sono stati sollecitati mediante invio di promemoria sia per e-mail sia per sms. La raccolta dei CV e dei dati degli iscritti si è mostrato un mezzo efficace per consentire di effettuare i colloqui in maniera più snella ed efficiente. Il calendario dei colloqui della sessione di luglio è stato completato prevedendo 4 colloqui al giorno per 2 giorni alla settimana (martedì mattina dalle ore 9.00 alle 13.00 e mercoledì pomeriggio dalle ore 12.00 alle 16.00); ugualmente per la sessione di ottobre.

**Gli iscritti al Riconoscimento RICOV.** Hanno partecipato a questa prima sessione di riconoscimento delle competenze volontari provenienti da associazioni di tutte le province della Toscana, attive sia nei settori del sociale, sia in quello culturale, sportivo o ambientale, a dimostrazione di una risposta molto positiva di tutto il volontariato toscano al servizio. Un servizio utile per rendere coscienti i volontari circa le loro competenze, per fornire alla persona indicazioni di formazione ulteriore in campi specifici, per verificare cosa all'interno di un'associazione si sa fare meglio o peggio, e dove occorre migliorare. La sessione di riconoscimento di luglio 2018 ha visto la partecipazione di molti Presidenti, membri del Direttivo o Responsabili di associazioni, che hanno così avuto modo di conoscere e provare un servizio da estendere successivamente ai propri volontari.

**I riconoscimenti.** I colloqui di riconoscimento, condotti da un Advisor esperto Local-Global sas, alla presenza di un referente Cesvot, si sono svolti (presso la sede regionale di Cesvot a Firenze, nei giorni di martedì mattina e mercoledì pomeriggio del mese di luglio, per un totale di 9 giornate e 35 riconoscimenti effettuati; e nel mese di ottobre nei medesimi giorni, per un totale complessivo di circa 70 riconoscimenti. Ai partecipanti è stata consegnata una cartellina con il materiale di approfondimento: 1. Guida al metodo

RICOV; 2. Quadro di Riferimento delle Competenze del Volontario – Descrittori di performance; 3. Sintesi delle Competenze (esempio compilato); 4. Modello CV europeo arricchito dal Quadro di Sintesi delle Competenze del Volontario. Come previsto, i colloqui hanno avuto la durata media di un'ora; cui si aggiunge mezz'ora circa per le attività di segreteria, e un'altra ora per la redazione dei documenti in esito. I colloqui di riconoscimento, bene organizzati e snelli nella modalità, hanno visto poche defezioni e rinunce dovute a casi di forza maggiore. I volontari impossibilitati a partecipare sono stati prontamente sostituiti dalla segreteria.

**Soddisfazione dei partecipanti.** Successivamente al colloquio, è stato inviato ai partecipanti l'invito a compilare un breve questionario di soddisfazione mediante un modulo online. Al momento in cui si scrive, su di un totale di 52 riconoscimenti conclusi, i 43 che hanno compilato il Questionario di Soddisfazione hanno dichiarato un gradimento di 9,7/10.

Il metodo e la procedura RICOV di Riconoscimento delle Competenze del Volontario si sono rivelate significativamente efficaci per misurare in maniera semplice le *soft skills*.

Inoltre, cosa forse più importante, i volontari, i cittadini che ogni giorno operano in favore degli altri e della società producendo capitale sociale, legami e benessere, sono stati finalmente ascoltati, hanno raccontato la propria esperienza, sono stati valorizzati rispetto a ciò che sanno fare, ottenendo, per questa loro attitudine e disponibilità, una documentazione obiettiva delle competenze possedute. Il volontariato, quindi, si conferma un luogo di produzione di competenze preziose per l'individuo e la società. Lo spirito e il metodo che informano l'esperienza RICOV, peraltro, sembrano potersi applicare in altri campi importanti della formazione-lavoro, in vista di un riconoscimento verso tutto ciò che attiene al lifelong learning e che ha a che fare con le competenze del cittadino europeo.

### **PerformanSe – Connecting Decision To Talent**

Altra esperienza emersa è quella effettuata dal CIF - Centro Italiano Femminile - di Livorno, con il patrocinio del CIF Regionale Toscana, che ha voluto sperimentare, nel settore del volontariato, una metodologia proveniente dal mondo del lavoro centrata anch'essa sulle competenze trasversali. La metodologia utilizzata si basa sullo studio dei comportamenti dal punto di vista dinamico, essendo la persona considerata come un sistema complesso in interazione permanente con il suo contesto. Lo strumento si avvale di un report narrativo ricco e accurato, comprensibile e socializzabile col soggetto che diventa attore del proprio sviluppo.

Il questionario proposto per la rilevazione delle Competenze Trasversali viene somministrato online ed è disponibile in 23 lingue, su un campione di 250,000 questionari erogati per anno. Lo strumento operativo si sviluppa nei seguenti step:

- Questionario di autovalutazione, composto da 70 domande a scelta multipla;
- Report personalizzato;
- Colloquio di restituzione quale fulcro della procedura di valutazione che si sviluppa in sei capitoli e si sintetizza nella consapevolezza dei propri punti di forza e i propri punti di vigilanza relativamente alle competenze trasversali e al proprio potenziale.

La metodologia è andata affermandosi a livello internazionale attraverso un network di 25 partner, distribuito in 17 nazioni e 5 continenti, avvalendosi di un Team Multiculturale. Il CIF di Livorno ha posto in essere il modello in diversi contesti del Terzo Settore, nelle imprese, nella scuola e la progettazione, concertata con i diversi attori, ha prodotto risultati interessanti e condivisi, restituendo inoltre prodotti di ricerca. Molto apprezzata è stata la possibilità di utilizzare uno strumento altamente sofisticato e professionale a titolo gratuito, in settori dove l'applicazione di tali strumenti è difficoltosa per i costi che spesso risultano "proibitivi" per una scuola.

Questo strumento è stato utilizzato per cartografare le competenze collettive e ha permesso di studiare e visualizzare le caratteristiche della popolazione di un gruppo di studenti di un Istituto Scolastico di Secondo Grado "Vespucci Colombo" di Livorno, prendendo in esame una Classe 5° di Indirizzo "Relazioni Internazionali per il Marketing". All'interno dell'Istituto abbiamo avuto come riferimento la docente Monica dal Monte, abilitata allo strumento, che ha curato l'intera organizzazione interna e ha partecipato attivamente alla somministrazione e restituzione, mentre per l'associazione l'organizzazione è stata a carico delle volontarie Immacolata Abbatiello, Isabella Giannuzzi, Laura Masi. Siamo così andati ad evidenziare il tasso di copertura e le criticità rispetto alle attese e agli obiettivi, in considerazione degli indicatori di Competenze Trasversali estrapolati. In relazione al percorso di studio scelto sono state individuate 5 competenze trasversali per implementare le competenze tecniche acquisite durante il percorso di formazione formale, quale valore aggiunto, tenendo presente il Dizionario delle competenze completo di 54 indicatori è suddiviso in cinque Macro-Competenze.

<b>Perf Talent Report del Referenziale</b> Indicatori e Descrittori di Competenze Trasversali	
<b>Competenze Realizzative</b>	
<b>Valutare le Situazioni</b>	Capacità di analizzare le situazioni con rapidità e di agire di conseguenza al fine di raggiungere dei risultati
<b>Competenze Relazionali</b>	
<b>Comunicare</b>	Capacità di esprimersi e confrontarsi con gli altri in maniera chiara favorendo lo scambio di idee ed opinioni
<b>Feedback</b>	Capacità di comunicare le proprie opinioni e di condividere le informazioni ascoltando i pareri altrui e sollecitandoli se necessario
<b>Risorse Personali</b>	
<b>Gestione dell'Incertezza</b>	Capacità di accettare l'incertezza e osare agire in situazioni complesse e dai contorni poco chiari
<b>Resilienza</b>	Capacità di riorganizzare le proprie risorse per far fronte alle difficoltà mantenendo un atteggiamento proattivo anche nel lungo periodo

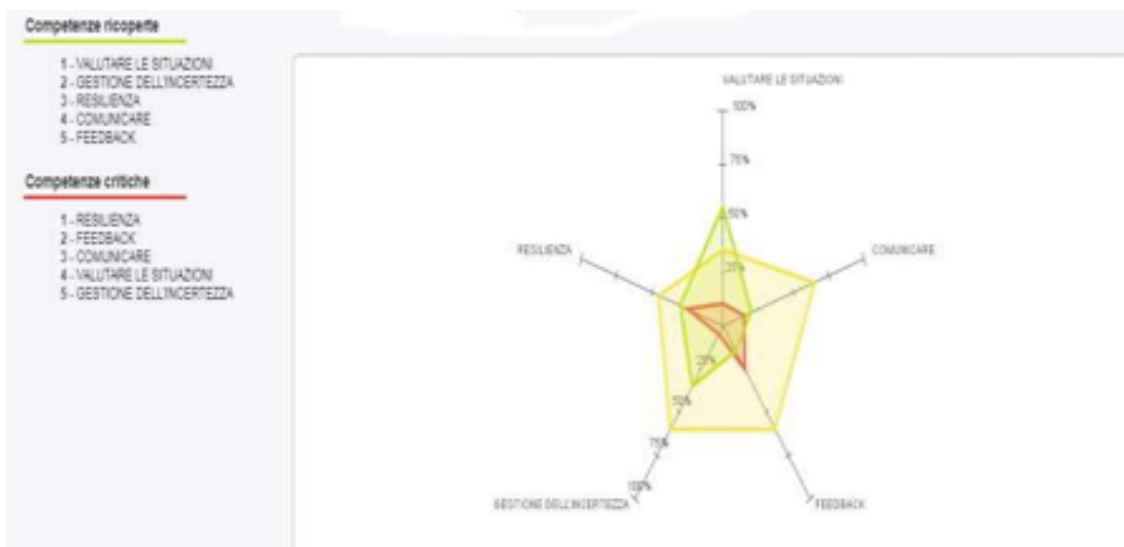
**TAB. 1 – INDICATORI E DESCRITTORI PERFORMANCE**

L'obiettivo generale è stato quello di realizzare la mappatura delle competenze degli studenti in uscita dal percorso di studi e mettere in evidenza i punti di forza e i punti di vigilanza del gruppo classe oltre che quelli individuali sui quali investire. Mediante l'utilizzo dello strumento proposto basato su 10 dimensioni sono state prese in esame tre macro sfere: la Sfera Relazionale, la Sfera del Lavoro e la Sfera Motivazionale. Gli step del progetto e le fasi di realizzazione del lavoro si sono realizzati attraverso l'invio on-line del questionario ad ogni studente e, successivamente, sostenendo i colloqui individuali nei quali si è svolta la restituzione personalizzata del proprio Bilancio di Competenze.

**Il Radar:** dalla mappatura realizzata si osserva come l'intero gruppo venga posizionato in uno dei tre livelli di copertura per ciascun indicatore delle 5 competenze chiave esaminate:

- livello rosso corrispondente all'area meno favorevole, la zona critica, al di sotto delle attese;
- livello arancio corrispondente all'area accettabile, non completamente rispondente alle aspettative;
- livello verde corrispondente all'area auspicabile, rispondente perfettamente alle aspettative.

La barra di progressione consente di fissare le soglie di questi tre livelli e di suddividere l'intero campione osservato in tre gruppi per ciascun indicatore.

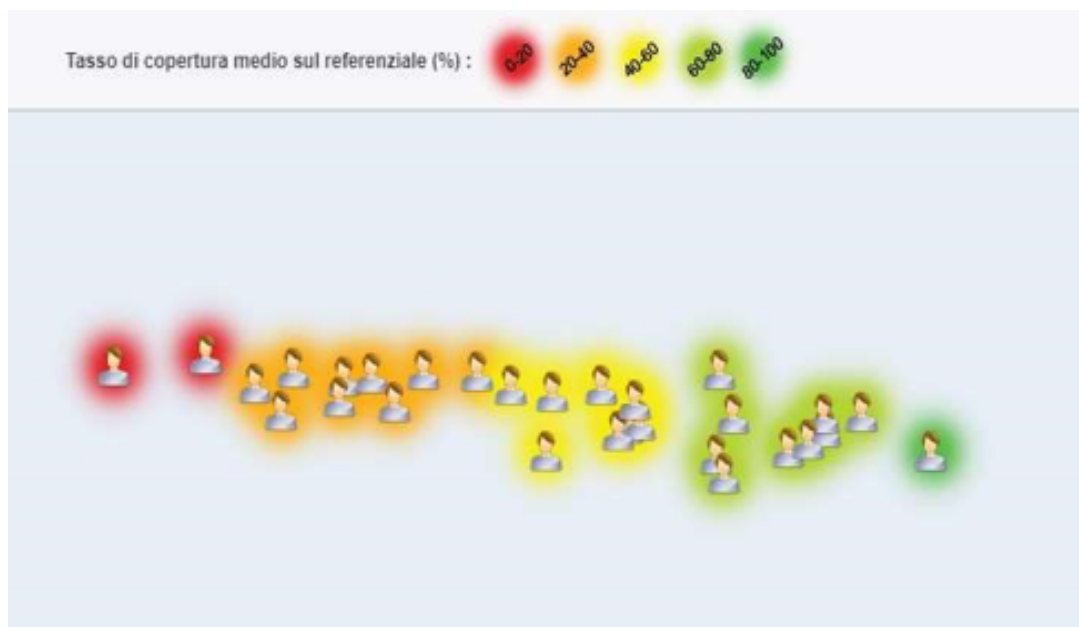
**FIG. 1 - RADAR**



La scheda prodotta ci ha permesso di visualizzare la distribuzione degli studenti per ciascun livello di ogni indicatore. Inoltre possiamo vedere quali competenze sono coperte in maniera predominante o, al contrario, quali sono assenti. Per quanto riguarda le competenze coperte si hanno, nell'ordine: Valutare le situazioni, Gestione dell'incertezza, Resilienza, Comunicare e Feedback. Per quanto riguarda le competenze critiche si evidenziano: Resilienza, Feedback, Comunicare, Valutare le situazioni, Gestione dell'incertezza.

**La Spatial Map:** ci ha permesso di visualizzare i sottogruppi suddivisi per somiglianza e il posizionamento di questi sottogruppi rispetto alle loro coperture globali per tutti gli indicatori.

Gli studenti vengono posizionati sulla mappa con un colore che va dal rosso al verde passando per l'arancio e il giallo. Si distinguono 5 livelli diversi di tasso di copertura globale che posizionano le percentuali del tasso di copertura globale in incrementi del 20%.



**FIG. 2 - SPATIAL MAP - COMUNICARE E FEEDBACK**

Ad esempio, qui sopra viene evidenziata la Spatial Map di un solo livello di competenze "Relazionali", prendendo in esame la competenza "Comunicare e Feedback" della distribuzione dei 20 studenti coinvolti.

**La Mosaic Map:** nella mappatura che segue possiamo visualizzare i tassi di copertura di ciascun studente del campione per ciascun indicatore, colorati a seconda del livello: rosso/critico, arancio/accettabile, verde/auspicabile. Nel rispetto della privacy i nominativi sono stati tolti, rimangono evidenziati i risultati degli studenti coinvolti in ogni singola riga. Dalla seconda tabella sono evidenti le differenze di competenza degli studenti raccolti in funzione della loro copertura rispetto agli indicatori utilizzati.

VALUTARE LE SITUAZIONI	COMUNICARE	FEEDBACK	GESTIONE DELL'INCERTEZZA	RESILIENZA
40	36	56	34	8
86	89	73	91	64
70	28	44	40	21
40	42	60	33	54
74	69	38	90	90
84	59	56	57	72
80	44	26	75	74
60	25	24	34	29
85	79	52	94	96
74	56	56	62	74
38	35	35	29	35
17	18	8	34	70
72	61	55	61	43
68	56	61	53	26
13	32	23	61	81
79	77	72	72	59
56	42	50	44	26
77	68	74	70	55
59	43	29	51	56
85	78	60	89	61

FIG. 3 - MOSAIC MAP

VA	CO	FE	GE	RE
86	89	73	91	64
40	42	60	33	54
74	69	38	90	90
84	59	56	57	72
85	79	52	94	96
74	56	56	62	74
72	61	55	61	43
79	77	72	72	59
77	68	74	70	55
85	78	60	89	61
40	36	56	34	8
80	44	26	75	74
38	35	35	29	35
68	56	61	53	26
56	42	50	44	26
59	43	29	51	56
70	28	44	40	21
13	32	23	61	81
60	25	24	34	29
17	18	8	34	70

FIG. 4 - MOSAIC MAP DIFFERENZIATA PER LIVELLI

**Le dimensioni:** il sistema ha permesso di evidenziare la distribuzione per dimensioni dando due livelli di informazione:

1. Le barre verticali in fondo ai grafici mostrano le proporzioni del campione sulle tre aree.
2. L'area rossa corrisponde a uno score inferiore a 30, l'area arancione corrisponde a uno score compreso tra 30 e 70 e l'area verde corrisponde a uno score superiore a 70.
3. Le dieci barre verticali in primo piano (quelle grigie) mostrano la distribuzione dei punteggi degli studenti del campione per ciascuna dimensione.

Il percorso si è avvalso di una metodologia strutturata e tecnologica coinvolgendo l'intera classe in un periodo di circa 3 mesi (febbraio-aprile 2018): ogni studente si è sottoposto a un colloquio individuale con uno fra i 7 operatori coinvolti e abilitati

all'utilizzo della metodologia PerformanSe (Valentina Balleri, Iljà Barsanti, Luca Bigicchi, Monica Dal Monte, Edward Domagala, Ombretta Lazzereschi, Katia Orlandi, Dario Pappalardo). L'iniziale diffidenza si è poi trasformata in un clima piacevole e collaborativo da parte di tutti. Di particolare rilevanza è stato il feedback avuto durante lo svolgimento del processo inerente l'apprezzamento da parte del gruppo dei docenti. Un altro aspetto di estrema importanza è stato il gradimento espresso dagli studenti, in particolar modo da quelli che mostravano una maggiore resistenza iniziale, pervenuto attraverso i numerosi commenti positivi da parte degli studenti stessi, oltre che dai docenti che si sono occupati dell'organizzazione interna. Particolarmente apprezzato è stato il colloquio individuale di Bilancio di Competenze al quale si sono sottoposti tutti gli studenti che hanno compilato il questionario on-line. Gli stessi ci hanno ringraziato e sono rimasti piacevolmente colpiti dai risultati emersi che ritenevano di utilità ai fini di una maggiore conoscenza delle proprie future competenze professionali. In sintesi, nei commenti raccolti in forma anonima, troviamo ricorrente la frase "Finalmente qualcosa che parla di me".

## Conclusioni

In generale, possiamo sintetizzare l'esperienza del lavoro di gruppo sostenendo che ciò che è emerso con più forza è la necessità di utilizzare strumenti che siano facilmente trasferibili nei vari contesti di semplice applicazione e utilizzino un linguaggio comune. È centrale infatti – in questa fase di stabilizzazione delle realtà dei CPIA – individuare l'anello di congiunzione tra i vari sistemi che ruotano attorno ai processi formativi e di orientamento al lavoro, al fine di rendere possibile il trasferimento delle competenze acquisite.

## Note

- (1) [http://archivio.pubblica.istruzione.it/dg\\_post\\_secondaria/allegati/comp\\_trasversali.pdf](http://archivio.pubblica.istruzione.it/dg_post_secondaria/allegati/comp_trasversali.pdf)
- (2) Strumento ideato da OCSE per la rilevazione di informazioni sulle competenze fondamentali degli adulti – lettura, abilità logico-matematiche, e competenze collegate alle tecnologie dell'informazione e comunicazione)
- (3) Strumento realizzato da Cesvot per la messa in trasparenza delle performance nel Volontariato mediante una matrice "Griglia di Competenze" che prevede un repertorio di 7 competenze tipiche e 6 livelli di performance.
- (4) Strumento ideato dalla Società PerformanSe in collaborazione con Partners Universitari, per la valutazione e sviluppo delle competenze in ambito professionale.

## Bibliografia

- AERA, APA, & NCME. (1999). Standards for educational and psychological testing. Washington, DC: AERA
- Borri M., Calzone S. (2017). Una nuova età per l'istruzione degli adulti. Autonomia e personalizzazione del percorso formativo, *Società e Comunicazione*, 1: pp. 32-35.
- Cohen, J. (1960), A Coefficient of Agreement for Nominal Scales, *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 37-46. doi:10.1177/001316446002000104
- Congard, A. et al. (2012). Désirabilité sociale et mesure de la personnalité : les dimensions les plus affectées par ce phénomène, *Psychologie Française*, Elsevier Masson, , 57 (3), pp.193 - 204.
- Fleiss, J.L., (1971). Measuring nominal scale agreement among many raters, *Psychological Bulletin*, Vol 76(5), Nov 1971, 378-382. doi: 10.1037/h0031619
- Gordon, L.V. (1992). *Manuel du Sosie*. Paris: Editions du Centre de Psychologie Appliquée.
- Guilford, J.P., & Zimmerman, W.S. (1959). *Manuel de l'inventaire de temperament*. Paris: Editions du Centre de Psychologie Appliquée.
- Juhel, J., & Rouxel, G. (2005). Effets du contexte d'évaluation sur les composantes de la désirabilité sociale, *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11, 59-68.
- Khine M.S., Areepattamannil S. (2016). *Non-cognitive Skills and Factors in Educational Attainment*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data, *Biometrics*, 33(1), 159-174.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand-Reinhold.
- McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition, *American Psychologist*, 20(5), 321-333.
- McCrae, Robert R., & Costa, Paul T. (1983). Social desirability scales: More substance than style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol 51(6), Dec 1983, 882-888. doi: 10.1037/0022-006X.51.6.882
- McCrae, Robert R., Kurtz, John E., Yamagata, S., & Terracciano, A., (2011). Internal consistency, retest reliability, and their implications for personality scale validity. *Personality and Social Psychology Review*; 15(1): 28-50. doi:10.1177/1088868310366253.
- Murray, H.A., & Others (1938). *Explorations in personality: A clinical and experimental study of fifty men of college age*. New York: Oxford University Press.
- Rigby, A. S. (2000). Statistical methods in epidemiology. V. Towards an understanding of the kappa coefficient. *Disability and Rehabilitation*, 22(8), 339-344.
- Rolland, J.-P. (2004). *L'évaluation de la personnalité. Le modèle en cinq facteurs*. Bruxelles: Mardaga
- Stankov, L., & Lee, J. (2014), Quest for the best non-cognitive predictor of academic achievement. *Educational Psychology*, 34(1), 1-8
- Tinsley, H. E., & Weiss, D. J. (1975). Interrater reliability and agreement of subjective judgments. *Journal of Counseling Psychology*, 22(4), 358-376. doi:10.1037/h0076640
- Tombaugh, T.N. (2004), Test-retest reliable coefficients and 5-year change scores for the MMSE and 3MS, *Archives of Clinical Neuropsychology* ELSEVIER 20 (2005) 485-503

Tournois, J., Mesnil, F., & Kop, J.-L. (2000). Autoduperie et hétéroduperie : n instrument de mesure de la désirabilité sociale, *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 50, 219-232

Watzlawick, P.J., HelmickBeavin, J., Jackson, D.D. (1972). *Une logique de la communication*, Paris: Seuil.