

L'autovalutazione delle Career Management Skills dei futuri professionisti dell'educazione e della formazione

The self-assessment of Career Management Skills of future education and training professionals

Daniela Frison

Associate Professor of Experimental Pedagogy | Department of Education, Languages, Interculture, Literatures and Psychology | University of Florence (Italy) | daniela.frison@unifi.it

Francesco De Maria

Assistant Professor of Experimental Pedagogy | Department of Education, Languages, Interculture, Literatures and Psychology | University of Florence (Italy) | francesco.demaria@unifi.it

OPEN ACCESS

Siped
Società Italiana di Pedagogia

Double blind peer review

Citation: Frison, D., De Maria, F. (2023). The self-assessment of Career Management Skills of future education and training professionals. *Pedagogia oggi*, 21(2), 65-72.
<https://doi.org/10.7346/PO-022023-07>

Copyright: © 2023 Author(s). This is an open access, peer-reviewed article published by Pensa MultiMedia and distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. Pedagogia oggi is the official journal of Società Italiana di Pedagogia (www.siped.it).

Journal Homepage

<https://ojs.pensamultimedia.it/index.php/siped>

Pensa MultiMedia / ISSN 2611-6561

<https://doi10.7346/PO-022023-07>

ABSTRACT

This article presents an activity developed within the framework of a *self-directed guidance* device addressed to future education and training professionals. The device involved 289 LM-50 and LM-57/85 students and entailed them preparing a Personal/Professional Development Plan (PDP). The results of a qualitative content analysis of 181 PDPs are presented, focusing on the "self-assessment" dimension that emerges as the most significant code-group. The results show that completing the experience seems to promote the self-assessment of career management skills by affecting three areas: 1) reflection on one's own knowledge, skills and abilities; 2) the construction of one's own professional profile and an understanding of job opportunities; 3) work on oneself, in terms of the potential development of one's own life and work trajectories.

Il contributo presenta un'azione sviluppata nel quadro di un dispositivo di *self-directed guidance* indirizzato a futuri professionisti dell'educazione e della formazione. Il dispositivo ha coinvolto 289 studenti delle LM-50 e LM-57/85 proponendo, al termine di moduli orientativi e formativi, l'elaborazione di un Personal/Professional Development Plan (PDP). Si presentano gli esiti dell'analisi di contenuto qualitativa di 181 PDP, concentrandosi sulla dimensione dell'"autovalutazione" che emerge come code-group maggiormente rilevante. I risultati mostrano che l'esperienza realizzata sembra promuovere l'autovalutazione delle career management skills incidendo su tre aree: 1) la riflessione sulle proprie conoscenze, competenze e capacità; 2) la costruzione del proprio profilo professionale e la comprensione degli sbocchi lavorativi; 3) il lavoro su di sé, in termini di sviluppo potenziale delle proprie traiettorie di vita e di lavoro.

Keywords: *self-directed guidance* | *professional development plan* | *autovalutazione* | *career management skills*

Parole chiave: *self-directed guidance* | *piano di sviluppo professionale* | *autovalutazione* | *career management skills*

Received: August 30, 2023

Accepted: October 23, 2023

Published: December 29, 2023

Credit author statement

Gli autori hanno sviluppato congiuntamente lo studio e il contributo. Tuttavia, per ragioni di attribuzione scientifica si specifica che: Daniela Frison ha elaborato i paragrafi 1, 2 e 5; Francesco De Maria ha elaborato i paragrafi 3 e 4

Corresponding Author:

Daniela Frison, daniela.frison@unifi.it

1. Introduzione

Definire le traiettorie evolutive delle professioni che operano per l'educazione e la formazione risulta oggi ancora più complesso che in passato. Già la prima distinzione tra educatore e insegnante, scontata allo sguardo esperto di chi opera nei due settori dei servizi educativi e della scuola, non lo risulta affatto alle aspiranti matricole di area educativa (Del Gobbo *et alii*, 2022). Inoltre, come Federighi (2021) ha evidenziato nell'ambito di uno studio sulle professioni in educazione e formazione (Del Gobbo & Federighi, 2021), le indicazioni che uno studente può ricevere in merito agli sbocchi occupazionali possono variare a seconda della persona con cui si interfaccia per un colloquio di orientamento. Altri studi recenti si sono concentrati più precisamente sulle figure professionali chiamate ad occuparsi di processi di apprendimento e sviluppo, evidenziando come l'accelerazione dei *mega-trend* che stanno caratterizzando il mondo del lavoro del ventunesimo secolo – dalla digitalizzazione alla globalizzazione, dall'impatto delle nuove tecnologie, all'invecchiamento della popolazione – richieda a tali figure un ripensamento degli ambiti e dei target a cui rivolgersi (Frison, 2021) e come possano essere identificati contesti operativi emergenti nell'ambito dell'*adult learning* e della *continuing education* (Frison & Galeotti, 2022).

Ecco dunque che oggi, oltre ai futuri professionali *tradizionalmente* coerenti con le classi di laurea L-19 Scienze dell'Educazione e della Formazione, LM-85bis Scienze della Formazione Primaria, LM-85 Scienze Pedagogiche, LM-50 Programmazione e gestione dei servizi educativi¹, altri potrebbero beneficiare delle competenze distintive dei professionisti dell'educazione e della formazione². In questa direzione, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nel definire le sue *missioni*, identifica obiettivi e con essi settori e target potenzialmente aperti all'intervento professionale di educatori e formatori. Se più diretta e immediata è l'identificazione del possibile contributo che le professioni e le competenze educativo-formative possono rivestire nelle Missioni 4 Istruzione e Ricerca, 5 Inclusione e Coesione e 6 Salute, meno evidente potrebbe risultare agli aspiranti professionisti del settore il ruolo che possono rivestire, ad esempio, nell'ambito della Missione 1 Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo e 2 Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica. La comunità scientifica se ne sta occupando ormai da alcuni anni con una intensificazione nell'ultimo triennio e un'attenzione mirata a processi di professionalizzazione coerenti (Colazzo & Del Gobbo, 2022; Del Gobbo, 2021; Falconi, 2023; Piazza & Rizzari, 2021; Torlone, Del Gobbo & Galeotti, 2018, per citare solo alcuni lavori sui temi delle due missioni e sullo sviluppo di competenze da parte di educatori e formatori). Come favorire, dunque, nei futuri professionisti dell'educazione e della formazione lo sviluppo di competenze volte a sostenere i *nuovi* processi di professionalizzazione? E come accompagnare processi di autovalutazione di tali competenze?

2. Sviluppare Career Management Skills

Per rispondere alla domanda di ricerca sopra riportata, studenti e studentesse della scuola secondaria di secondo grado e di livello universitario sono stati protagonisti di un'azione di ricerca e formazione volta ad accompagnarli nella costruzione e nell'autovalutazione di *Career Management Skills* nell'ambito delle professioni *no teaching* (Del Gobbo, Frison & Pellegrini, 2021). L'azione si è collocata nel quadro di un progetto più ampio³ orientato dal costrutto di *self-directed guidance* e volto ad enfatizzare il ruolo centrale e la responsabilità dello studente di fronte alla gestione delle micro-transizioni caratterizzanti il proprio percorso di vita, personale e professionale (Federighi, Del Gobbo & Frison, 2021).

Con riferimento alle *Career Management Skills* (d'ora in avanti CMS), Sultana (2012) evidenzia come

- 1 Per una panoramica sulle Classi di Laurea dell'ambito disciplinare Educazione e Formazione si rimanda ad Almalaura www.almalaura.it.
- 2 Si segnala quale risorsa utile per chiarire i possibili sbocchi occupazionali dei Corsi di Studio dell'area della formazione, il progetto *Forlilpsi for Placement. Ascolta il tuo futuro* <https://sites.google.com/forlilpsi.unifi.it/public-engagement/homepage/forlilpsi4placement-ascolta-il-tuo-futuro?authuser=0>.
- 3 Per un approfondimento del più ampio Progetto POT - Percorsi di Orientamento & Tutorato per Promuovere il Successo Universitario e Professionale "Super", si rimanda al contributo di Federighi, Del Gobbo, Frison (2021). Con riferimento all'azione che ha coinvolto studenti e studentesse di scuola secondaria di secondo grado si veda De Maria, Montorsi (2023).

sia complesso rintracciarne una definizione condivisa. Essa varia, infatti, da paese a paese anche solo all'interno della cornice europea. Alcuni paesi, ad esempio, collocano le CMS all'interno dei più ampi costrutti di *career education*, *career development learning*, incluso quello di *life skills*. Inoltre, il riferimento alle CMS accentua dimensioni differenti a seconda della matrice a cui maggiormente si riferiscono i sistemi di orientamento locali e le filosofie che li guidano. La loro valorizzazione si collega sia alle specifiche economiche, politiche e culturali dei diversi paesi, sia alle problematiche maggiormente poste sotto la loro lente, come ad esempio, per alcuni di essi, la limitata partecipazione femminile al mercato del lavoro (Sultana, 2012).

Entro questa variabilità, lo European Lifelong Guidance Policy Network le riferisce ad un “set of competences (knowledge, skills, attitudes) that enable citizens at any age or stage of development to manage their learning and work life paths. The knowledge, skills and attitudes concern personal management, learning management, and career management” (ELGPN, 2015, p. 13). Si tratta dunque di un insieme di competenze personali, riflessive, sociali e digitali a sostegno della presa di decisione e della gestione delle transizioni che divengono obiettivo principale di interventi di orientamento sistematici e strutturali a tutti i livelli di istruzione (Del Gobbo, Frison & Galeotti, 2021; ELGPN, 2015). Esse rimandano a risorse e competenze che accompagnano le persone nella “gestione” del corso della loro vita e riguardano comunemente “learning competences that support decision-learning, opportunity awareness, transition learning and self-awareness” (Sultana, 2012, p. 230). Una declinazione progettuale di tale definizione è stata proposta da una sperimentazione realizzata in Italia nell'ambito di un progetto europeo⁴ che, come ricorda Galeotti (2022), ha ricondotto le CMS a cinque macro-aree con riferimento a: 1) efficacia personale, 2) gestire relazioni, 3) identificare e accedere a opportunità formative e professionali, 4) conciliare vita personale, studio e lavoro e 5) comprendere il mondo. Si tratta di macro-aree di competenza che, come evidenza sempre lo European Lifelong Guidance Policy Network (2015), se promosse nei contesti di formazione, favoriscono il coinvolgimento nel processo di apprendimento, migliorano le performance e il collegamento con il mondo del lavoro e incoraggiano una postura di *lifelong learning*.

Sulla base delle evidenze raccolte dalla letteratura e da progetti europei sviluppati intorno al costrutto, lo sviluppo di CMS ha guidato la progettazione del dispositivo formativo *Tirocinio-ON – Accompagnare la Costruzione dell'Identità Professionale*, proposto da maggio 2020 fino a giugno 2022, per cinque edizioni, ai futuri professionisti dell'educazione degli adulti, della formazione continua e del coordinamento dei servizi educativi frequentanti i Corsi di Laurea Magistrale in Dirigenza Scolastica e Pedagogia Clinica (LM-50) e Scienze dell'Educazione degli Adulti, della Formazione Continua e Scienze Pedagogiche (LM-57&85) dell'Università degli Studi di Firenze (Frison & De Maria, 2023)⁵. Sono stati progettati e allestiti online 4 moduli: 1) Sviluppare la propria identità professionale, 2) Facilitare i processi educativi e formativi, 3) Gestire le organizzazioni educative e formative e 4) Costruire un piano di sviluppo personale e professionale. I quattro moduli hanno promosso specificamente lo sviluppo delle macro-aree relative: all'efficacia personale, con una particolare attenzione alla riflessione sulle proprie attitudini e motivazioni verso il lavoro in ambito educativo, alla gestione delle relazioni, proponendo contatti e networking con organizzazioni e professionisti del settore e all'identificazione di opportunità formative e professionali accessibili mediante i servizi orientamento e job placement di ateneo.

In questo contributo, nello specifico, ci si concentra sul quarto e ultimo modulo che ha richiesto a studenti e studentesse l'elaborazione di un *Personal/Professional Development Plan* (PDP). Sulla base di quanto appreso e sperimentato nei precedenti moduli, i partecipanti sono stati invitati alla formalizzazione di un vero e proprio *action plan* guidato da stimoli ben precisi così formulati: “Quali tappe intravedi nel tuo percorso di sviluppo personale e professionale? A quale profilo professionali ambisci? In quale tipologia di servizio vorresti inserirti professionalmente? A quale organizzazione vorresti candidarti per tirocinio o in-

4 Progetto LE.A.DE.R, Framework Career Management Skills: <http://www.leaderproject.eu/cms-framework.html#k-area-1-personal-effectiveness>

5 Gli autori desiderano ringraziare per il loro contributo: Chiara Balestri, Dottoressa di Ricerca in Scienze della Formazione e Psicologia e tutor di Tirocinio-ON, per aver accompagnato studenti e studentesse nel processo di elaborazione dei PDP; Chiara Funari, Assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Firenze per la partecipazione al processo di organizzazione e analisi dei PDP nell'ambito della proprio progetto di tesi magistrale in Scienze dell'Educazione degli Adulti, Formazione Continua e Scienze Pedagogiche.

serimento professionale? Quali tappe possono aiutarti a raggiungere il tuo obiettivo?”. L’articolazione del PDP, mediante l’identificazione di strategie e di tappe e azioni specifiche per attuarle, ha inteso favorire un processo autovalutativo rispetto allo sviluppo stesso del piano concretizzatosi in una riflessione conclusiva volta a rintracciare la concatenazione tra le tappe identificate dai partecipanti, il legame e la coerenza con il percorso di studi scelto, e infine il loro contributo alla definizione di un profilo professionale in ambito educativo e formativo.

3. Analisi

Il campione complessivo del percorso Tirocinio-ON è stato di 289 studenti e studentesse. I PDP analizzati sono stati 181, elaborati dai partecipanti al percorso che hanno completato il modulo 4 e utilizzato lo strumento previsto, riflettendo sulla propria esperienza di vita, scrivendo di sé stessi, auto osservandosi e ragionando in modo sistematico sul proprio percorso passato e futuro, potendo acquisire, infine, maggiore consapevolezza.

I prodotti da loro realizzati sono stati analizzati e trattati come documenti primari di ricerca e fonti di dati documentali sollecitati dal ricercatore, al pari di osservazioni e interviste (Charmaz, 2006; Tarozzi, 2008; Trincherò, 2004). L’analisi qualitativa del contenuto è stata condotta con il software Atlas.ti attraverso un processo di codifica a posteriori del testo, secondo il principio del *coding* (Strauss & Glaser, 1967/2009) (codifica aperta o iniziale, assiale o focalizzata, selettiva o teorica) (Strauss & Corbin, 1998; Tarozzi, 2008; Trincherò & Robasto, 2019). Questo processo di analisi ha permesso l’individuazione di 1126 unità naturali di significato (*quotation*) all’interno del materiale empirico analizzato; successivamente si è proceduto con la ricodifica delle quotation in 102 categorie o etichette descrittive (*code*); infine, si è arrivati all’identificazione di 8 categorie chiave (*code-group*) (Fig. 1) (Frison & De Maria, 2023). Il paragrafo successivo si concentrerà sulla dimensione dell’“autovalutazione” che emerge come code-group con il più alto numero di quotation.

Code group	Code	Quotation
1. Autovalutazione	8	370
2. Tappe	39	353
3. Learning perspective	9	202
4. Competenza professionale	24	97
5. Profilo professionale	17	49
6. Peculiarità Tirocinio ON	2	34
7. Innovazione didattica	1	12
8. Peculiarità Tirocinio tradizionale	2	9
Totale	102	1126

Figura 1: Risultati codifica documenti primari

4. Risultati

Dall’analisi dei PDP, la dimensione dell’autovalutazione risulta essere la più ricorrente, in coerenza con le finalità dello strumento utilizzato e in generale del dispositivo Tirocinio ON, pensato e progettato come uno strumento di *self-directed guidance* e promozione delle CMS, attraverso cui accompagnare e favorire l’identificazione di obiettivi personali, professionali e di sviluppo, mettendo a fuoco le strategie più idonee per raggiungerli.

Con il code-group “Autovalutazione”:

si fa riferimento a tre principali aree di contenuto: 1) la riflessione sulle proprie conoscenze, competenze e capacità; 2) la costruzione del proprio profilo professionale e la comprensione degli sbocchi lavorativi; 3) il lavoro su di sé, in termini di sviluppo potenziale delle proprie traiettorie formative, di vita e di lavoro (Frison & De Maria, p. 306).

La Figura 2 presenta l'analisi statistica descrittiva delle frequenze delle quotation relative a ciascun code che va a comporre il code-group "Autovalutazione".

Code-group "Autovalutazione"	Quotation	%/totale	%code
Comprensione sbocchi professionali	104	9.24%	28.11%
Costruzione profilo professionale	76	6.75%	20.54%
Lavoro su di sé	76	6.75%	20.54%
Autovalutazione conoscenze e competenze	54	4.80%	14.59%
Connessione tra formale e non formale	44	3.91%	11.89%
Affinità professione-capacità personali	8	0.71%	2.16%
Investimento di tempo	6	0.53%	1.62%
Conciliazione tempi vita-studio	2	0.18%	0.54%
Totale	370	32.86%	100%

Figura 2: Statistiche descrittive del code-group "Autovalutazione"

In un precedente lavoro di analisi dei 181 PDP (Frison, De Maria, 2023) – in cui è stato possibile disaggregare il campione tra chi aveva già avuto esperienze lavorative e chi no – la dimensione dell'autovalutazione emerge come maggiormente significativa per il gruppo di soggetti senza esperienze lavorative precedenti. Veniva riscontrato un atteggiamento riconducibile al bisogno di costruirsi personalmente e professionalmente, rilevato soprattutto dall'importanza data alla riflessione su sé stessi, sulle proprie attitudini e capacità, nonché sulle competenze da sviluppare per la costruzione del proprio profilo professionale. In questo senso, dunque, lo sviluppo della capacità autovalutativa delle CMS – ovvero di quelle competenze necessarie e funzionali a definire, perseguire, e gestire percorsi di vita e sviluppo professionale – risulta facilitata dalla partecipazione al percorso Tirocinio-ON e nella fattispecie dall'utilizzo dello strumento del Piano di sviluppo Personale e Professionale. I primi cinque code riportati nella Figura 2 – che spiegano il 95.67% delle quotation del code-group autovalutazione e il 31.45% delle quotation totali (riferite agli 8 code-group) – permettono infatti di individuare quelle aree o quelle dimensioni su cui i partecipanti hanno avuto la possibilità di riflettere e che sono funzionali all'acquisizione di una maggiore consapevolezza sul proprio futuro personale e professionale, ma anche sulla propria capacità decisionale rispetto alle scelte lavorative e alla costruzione di carriera. Se ne fornisce di seguito una descrizione narrativa scaturita dall'analisi di codifica testuale sopra illustrata (cfr. §3); si riportano inoltre alcuni esempi di quotation individuate all'interno dei documenti analizzati, esplicative del code a cui fanno riferimento.

"Comprensione sbocchi professionali". Viene riconosciuta come centrale la possibilità di esplorare i differenti contesti di lavoro e conoscere i professionisti dell'educazione e della formazione correlati. Il percorso ha avuto una funzione orientativa in tal senso e favorito la riflessione sulle proprie aspirazioni lavorative e formative. Si sono determinati inoltre un ampliamento e una maggiore consapevolezza del panorama lavorativo potenziale:

Q1: mi ha permesso di osservare i possibili sbocchi professionali post-laurea; Q2: mi ha aiutato a conoscere le varie figure professionali legate al mio corso di studio; Q3: mi ha aiutato ad orientarmi in maniera significativa all'interno dell'ambito lavorativo dell'educazione; Q4: prima di partecipare al percorso Tirocinio-ON, avevo le idee molto confuse sui vari sbocchi professionali del mio corso di studio; Q5: mi ha permesso di prendere consapevolezza di possibili strade alternative a quella da me intrapresa.

"Costruzione profilo professionale". Mettere a fuoco i propri obiettivi di sviluppo personale e professionale facilita processi decisionali e di scelta più efficaci e consapevoli, in termini anche di coerenza con le conoscenze e le competenze professionali sviluppate all'interno del percorso formativo. Aspetti che possono promuovere una più coerente definizione della propria identità professionale e delle traiettorie lavorative future rispetto alle proprie aspirazioni.

Q1: ho avuto la possibilità di riflettere sugli obiettivi professionali che mi piacerebbe raggiungere; Q2: ho potuto comprendere appieno cosa significa e significherà essere un professionista dell'educazione; Q3: mi è servito a prendere consapevolezza del nostro percorso e di quello che andremo a fare; Q4: mi ha fatto acquisire maggiore consapevolezza sulle mie potenziali traiettorie professionali; Q5: mi è servito anche a capire quali conoscenze e competenze devo apprendere e migliorare.

“Lavoro su di sé”. La definizione di tappe coerenti funzionali al raggiungimento dei propri obiettivi di sviluppo professionale è centrale. Consente di riflettere su di sé, sul proprio percorso formativo e lavorativo, sulle proprie scelte passate e su quelle future ancora da compiere: permette, inoltre, di far emergere punti di forza e aree di miglioramento personali. Una maggiore conoscenza di sé e delle proprie capacità sembra favorire anche un aumento di motivazione e consapevolezza delle scelte fatte.

Q1: mi ha permesso di riflettere sul mio percorso, sulle mie scelte passate e su quelle che dovrò ancora fare; Q2: mi ha dato la possibilità di rassicurarmi che il mio percorso aveva coerenza e quindi di motivarmi; Q3: mi ha fatto capire quali sono le capacità che devo migliorare e quelle che ancora devo acquisire; Q4: mi ha permesso di delineare meglio la mia carriera e avere un piano su cui ragionare per il mio futuro; Q5: mi ha portato a riflettere su ciò che vorrò fare ma soprattutto alle tappe che dovrò compiere [...] un lavoro di introspezione per prendere coscienza delle mie ambizioni personali e professionali.

“Autovalutazione conoscenze e competenze”. In linea con il code precedente, l'acquisizione di consapevolezza sull'importanza di autovalutare il proprio percorso formativo implica un lavoro di autoriflessione sulle conoscenze, competenze e capacità possedute e su quelle che ancora è necessario sviluppare. Un processo che permette l'individuazione di aspetti carenti, di potenzialità, di interessi e desideri e aspirazioni personali.

Q1: mi ha permesso di auto-valutarmi, facendomi prendere più consapevolezza di me stessa e delle mie capacità; Q2: sulle competenze e le abilità da sviluppare se si lavora in un determinato contesto; Q3: rendendoci più consapevoli delle competenze che abbiamo e di quelle che ancora dobbiamo apprendere; Q4: mi permette di supervisionare e monitorare in modo puntuale i miei cambiamenti; Q5: mi ha fatto riflettere sulle mie conoscenze, abilità, motivazioni e interessi.

“Connessione tra formale e non formale”. Il riconoscimento delle proprie esperienze pregresse, fatte al di fuori del contesto formativo, permette un'attribuzione di senso che è centrale nello sviluppo di traiettorie personali coerenti e in grado di integrare percorso formativo, percorso professionale e percorso di vita. Favorisce inoltre la valorizzazione di tutte le esperienze educative e formative formali, non formali e informali a cui si ha accesso, in un'ottica di *lifelong e lifewide learning*.

Q1: percepisco una grande coerenza tra ciò che quotidianamente studio e la mia vita di tutti i giorni; Q2: queste tappe danno valore anche alle mie esperienze, seppur poche, lavorative e personali; Q3: ogni tappa mi fornisce risorse che danno valore al mio percorso di studi e alle mie esperienze; Q4: sono obiettivi che danno valore anche al lato professionale/formale e personale/informale; Q5: le tappe devono iniziare ad entrare sempre di più nell'ambito non formale e informale

5. Conclusioni

I code-group sopra citati e in particolare i codici afferenti al code-group “autovalutazione” e le relative quotation evidenziano una stretta connessione con le *Career Management Skills*.

I primi due codici in ordine di rilevanza - “comprensione sbocchi professionali”, con 104 quotation, e “costruzione profilo professionale”, con 76 quotation – rimandano esplicitamente alla macro-area di competenze relativa all'“identificazione e all'accesso ad opportunità formative e professionali”, intrecciandosi anche con la macro-area “efficacia personale”. Entrambi i codici, infatti, rinviano sia all'esplorazione dei molteplici contesti professionali a cui i futuri professionisti dell'educazione e della formazione possono

affacciarsi, sia alla messa a fuoco dei propri obiettivi di sviluppo personale e professionale, al fine di intraprendere scelte ed individuare tappe e azioni di sviluppo consapevoli e in linea con le proprie aspirazioni e motivazioni.

Anche il “lavoro su di sé” (con 76 quotation) accanto all’“autovalutazione di capacità e competenze personali” (con 54 quotation) rimanda alla dimensione dell’“efficacia personale” aggregando quotation riferite all’identificazione di punti di forza e aree di miglioramento personali che nell’elaborazione del PDP hanno supportato i partecipanti nella messa a punto dell’*action plan*.

Il codice “connessione tra formale e non formale”, quinto in ordine di rilevanza all’interno del code-group, con 44 quotation, evidenzia come la riflessione di studenti e studentesse sia riconducibile a quella che tra le CMS viene identificata come area di competenza “gestire le relazioni”. Essa è da riferirsi non esclusivamente alla capacità comunemente definita di *networking* e sviluppo di relazioni con interlocutori rilevanti per il proprio percorso formativo e professionale, ma anche alla capacità di connettere saperi e competenze sviluppati nei molteplici contesti di cui siamo parte, formali, non formali e informali, così come intesa dai partecipanti a Tirocinio-ON e rilevabile mediante le quotation.

Sebbene non perseguita dalla progettazione degli stimoli offerti per l’elaborazione del piano di sviluppo, emerge il riferimento anche alla macro-area “conciliare vita personale, studio e lavoro” a cui rimanda il codice, seppur minoritario, “conciliazione tempi vita-studio”. Va considerato a tale proposito che sui 181 partecipanti che hanno concluso e sottomesso il PDP, 83 non hanno in corso, né hanno avuto precedentemente alla compilazione, alcuna esperienza professionale concentrandosi dunque sulla “sola” gestione dei tempi di studio.

Se la partecipazione a *Tirocinio-ON* e l’elaborazione del PDP hanno incoraggiato l’autovalutazione delle CMS, com’è reso evidente dagli esiti dell’analisi condotta che vede l’“autovalutazione” come code-group prevalente con 370 quotation, la ricerca presenta il limite collegato all’assenza di un *follow-up*. I piani di azione sono stati operazionalizzati e realizzati? Studenti e studentesse hanno di fatto proseguito nel proprio percorso di sviluppo personale e professionale, percorrendo le tappe progettate? Il processo di autovalutazione, incoraggiato dal dispositivo e dagli strumenti adottati, è proseguito anche al termine dell’esperienza formativa degli studenti e delle studentesse coinvolti? Quali ricadute ha promosso nel loro percorso di studi e professionale?

Uno sviluppo del lavoro qui presentato, attivato in piena emergenza sanitaria e rivolto a studenti e studentesse del primo e secondo anno di livello magistrale, potrebbe tradursi in una proposta rivolta ai soli studenti del primo anno, offrendo così la possibilità di proseguire con la ricerca valutando effetti e impatti nel loro percorso di sviluppo personale e professionale.

Riferimenti bibliografici

- Colazzo S., & Del Gobbo G. (2022). Patrimoni culturali e Comunità: relazioni plurali da maneggiare con cura. *Lifelong Lifewide Learning*, 18(41), 1-10.
- De Maria F., & Montorsi S. (2023). Promoting professional development in school-university transition. *Form@re - Open Journal Per La Formazione in Rete*, 23(2), 296-306.
- Del Gobbo G. (2021). Professioni educative non-teaching per il Green skills development. In G. Del Gobbo, & P. Federighi (Eds.), *Professioni dell’educazione e della formazione Orientamenti, criteri e approfondimenti per una tassonomia* (pp. 49-96) Firenze: Editpress.
- Del Gobbo G., & Federighi P. (Eds.) (2021). *Professioni dell’educazione e della formazione Orientamenti, criteri e approfondimenti per una tassonomia*. Firenze: Editpress.
- Del Gobbo G., Frison D., Balestri C., & De Maria F. (2022). Dispositivi di Self-Directed Guidance nella formazione superiore e continua: esiti da casi di studio multipli. *Seminario RUIAP (online)*, 12-13 maggio 2022.
- Del Gobbo G., Frison D., & Galeotti G. (2021). *Early Career Education. Strategie e prospettive di orientamento*. Lecce: Pensa Multimedia.
- Del Gobbo G., Frison D., & Pellegrini M. (2021). Verso un modello di self-directed career management: una proposta di tirocinio digitale. *CQIA Rivista*, 33, 149-170.
- ELGPN. European Lifelong Guidance Policy Network (2015). *The guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A reference framework for the EU and for the Commission*. ELGPN Tools No. 6.

- Falconi S. (2023). Life skills and Green Transition: the design of a university course. *Form@re-Open Journal per la formazione in rete*, 23(1), 188-197.
- Federighi P., Del Gobbo G., & Frison D. (2021). Un dispositivo di self-directed guidance per orientare alle professioni educative. *Educational Reflective Practice*, 11(1), 22-36
- Frison D. (2021). Social, micro e self-directed learning: sfide professionali e traiettorie metodologiche per i nuovi formatori. In G. Del Gobbo, & P. Federighi (Eds.), *Professioni dell'educazione e della formazione Orientamenti, criteri e approfondimenti per una tassonomia* (pp. 375-396). Firenze: Editpress.
- Frison D., & De Maria F. (2023). The role of work experiences as guidance factor for professional development. Results from a digital internship programme in Higher Education. *QTimes*, 1(1), 298-311.
- Frison D., & Galeotti G. (2022). Emerging working contexts in adult learning and continuing education. Initial findings from an exploratory research among professionals. *CQIIA Rivista*, 37, 85-96.
- Galeotti G. (2022). Early Career Education: un inquadramento teorico-metodologico. In G. Del Gobbo, D. Frison, & G. Galeotti, *Early Career Education. Strategie e prospettive di orientamento* (pp. 13-38). Lecce: Pensa Multimedia.
- Piazza R., & Rizzari S. (2021). L'educatore museale: un professionista in equilibrio tra musei, patrimonio culturale, pubblici, e apprendimento. In G. Del Gobbo, & P. Federighi (Eds.), *Professioni dell'educazione e della formazione Orientamenti, criteri e approfondimenti per una tassonomia* (pp. 285-308) Firenze: Editpress.
- Strauss A., & Corbin J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park: Sage.
- Strauss A.L., & Glaser B. (2009). *La scoperta della grounded theory. Strategie per la ricerca qualitativa*. Roma: Armando (Original work published 1967).
- Sultana R.G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225-248.
- Tarozzi M. (2008). *Che cos' è la grounded theory*. Roma: Carocci.
- Torlone F., Del Gobbo G., & Galeotti G. (2018). *Le valenze educative del patrimonio culturale. Riflessioni teorico-metodologiche tra ricerca evidence based e azione educativa nei musei*. Roma: Aracne.
- Trincherò R. (2004). *I metodi della ricerca educativa*. Roma-Bari: Laterza.
- Trincherò R., & Robasto, D. (2019). *I Mixed Methods nella ricerca educativa*. Milano: Mondadori.