



Talento e sviluppo professionale.

Un'indagine empirica tra riflessione e pratica pedagogica

Talent and professional development.

An empirical research between reflection and pedagogical practice

Daniela Gulisano
Università degli Studi di Catania
dgulisano@unict.it

ABSTRACT

In this contribution, the author attempts to summarize the objectives of the study, the collection and analysis of the data emerging from the use of the focus group in an empirical case study conducted with some young students of the Department of Political and Social Sciences of the University of the Studies of Catania on the pedagogical partnership talent-professional growth, in order to have a broad overview of the representations, even indirect, related to the training and working process of the Millennials defined generation.

In questo contributo l'autrice tenta di riassumere gli obiettivi dello studio, la raccolta e l'analisi dei dati emersi dall'utilizzo del focus group in uno studio di caso empirico condotto con alcuni giovani studenti del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università degli Studi di Catania sulla partnership pedagogica talento-crescita professionale, al fine di avere una panoramica ampia delle rappresentazioni, anche indirette, legate al processo formativo e lavorativo della generazione definita Millennials.

KEYWORDS

Training, Talent, Work, Educational Research, Focus Group.
Formazione, Talento, Lavoro, Ricerca Educativa, Focus Group.

1. Introduzione

La società attuale impone, oggi più che mai, per la sua complessità una riflessione pedagogica ma anche un agire razionale e specifico circa il riconoscimento e la valorizzazione del *talento individuale* e del merito. Le prospettive pedagogiche, in tal senso, sono molteplici e complesse e si intrecciano con implicazioni non solo sociali, ma soprattutto formative e professionali.

In ambito formativo, il *talento* trova il suo fondamento in una singolare attitudine o in un accentuato interesse che la persona ha o può avere (Cinque, 2013). Ogni soggetto-persona possiede risorse insospettabili che in qualsiasi momento si possono esprimere attraverso manifestazioni specifiche ed originali. Attraverso questa convinzione il lavoro educativo, che il docente, il formatore, il genitore svolgeranno in classe, in azienda, in famiglia, sarà ancora più efficace, se incoraggerà ogni individuo *unico, singolare e irripetibile* (Mulè, 2015) a raggiungere la propria eccellenza personale e professionale.

Da qui l'esigenza di una valutazione personalizzata delle *competenze-capacitazioni* (Sen, 2001; Nussbaum, 2012; Castoldi, 2011; Mulè, 2017) del soggetto-lavoratore, al fine di agire in maniera ottimale in uno specifico ambiente di apprendimento (Ellerani, 2013).

Per tali ragioni, è interessante notare come le politiche europee puntano al consolidamento della *capacità innovativa* e allo sviluppo di un'economia creativa, attraverso il rafforzamento del ruolo dell'istruzione e della ricerca in quel triangolo della conoscenza, che possa consentire di valorizzare *talenti e competenze* della generazione definita *Millennials*.

Ne consegue che, a livello pedagogico, analizzare il talento di una generazione del XXI secolo, complessa e flessibile come quella odierna, richiede categorie differenziate che sappiano riconoscere a ciascuno il valore delle scelte fatte, nel rispetto della libertà personale, da cui sono scaturite e nel perseguimento del bene comune. Come sottolineava Delors, nel suo ormai celebre *Nell'educazione un tesoro* (Delors, 1997, p. 88):

«più che mai, il ruolo fondamentale dell'educazione sembra quello di dare agli individui la libertà di pensiero, di giudizio, di sentimento e di immaginazione di cui essi hanno bisogno per poter sviluppare i *propri talenti* e per rimanere per quanto possibile al controllo della propria vita. [...] in un mondo in continua trasformazione, in cui l'innovazione sociale ed economica sembra essere una delle principali forze motrici, si deve dare senza dubbio un posto speciale alle doti dell'immaginazione e della creatività, le manifestazioni più chiare della libertà umana, che possono subire il rischio di una certa standardizzazione del comportamento individuale. Il ventunesimo secolo ha bisogno di questa varietà di talenti e di personalità».

In tale prospettiva, possiamo attribuire valore all'interdipendenza dei quattro pilastri del Rapporto Delors (sapere, saper fare, saper essere, saper stare insieme), il cui risultato è fornire qualità al costrutto di competenza e alla sua notevole *polisemia* di fondo. Così inteso, il tema delle competenze non può che trovare un positivo riscontro non solo nel dibattito pedagogico sulla formazione al lavoro, ma anche nel mondo dell'istruzione, in particolare sul *valore educativo* dell'agire professionale e sul bisogno di sollecitare una riflessione sui giovani talenti per creare un nuovo *approccio alle capabilities* (Nussbaum, 2011; Alessandrini, 2016).

Possiamo, quindi, individuare come il *capability approach*, con Ellerani, restituisce alla persona «il valore di percorrere sentieri differenti e propriamente intessuti sulle personali attese e visioni del mondo, in una prospettiva trasformativa, evolutiva e relazionale piuttosto che funzionalistica» (Ellerani, 2017).

È per questo motivo che oggi è necessario riflettere sui fondamenti epistemologici della formazione, fermando l'attenzione, in particolare, sulla relazione *giovan-talento-lavoro*, in ordine a questioni generate da nuove realtà sociali e culturali che ridisegnano la morfologia formativa, pongono nuovi interrogativi, aprono inedite prospettive di studio e ricerca.

A tal fine, in seguito alle riflessioni appena presentate, si è posta l'esigenza di effettuare una *ricerca esplorativa* di natura descrittiva all'interno del Laboratorio di Pedagogia (condotto dalla scrivente e che nel proseguo verrà esplicitato) del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università di Catania, utilizzando lo strumento del *focus group*, non soltanto come dispositivo integrativo di raccolta dati-informazioni, ma anche come strumento conversazionale di supporto alla riflessione pedagogica condivisa, inerente argomenti specifici fondanti *il processo talentuoso della crescita professionale dei giovani*.

In questo senso, nell'ambito della ricerca educativa in questione, il *focus group* si delinea come una tecnica di esplorazione qualitativa privilegiata, per indagare in profondità un tema o un concetto, stimolando l'interazione e il dialogo tra soggetti stessi (Trincherò, 2002).

2. Modalità della ricerca e determinazione del campione

Il *focus group* come metodo di ricerca educativa coinvolge un gruppo di persone, che variano da un minimo di quattro ad un massimo di dodici/quindici che si organizzano per poter affrontare una discussione su un tema prestabilito. La sua caratteristica principale consiste nella possibilità di ricreare una situazione simile al processo ordinario di formazione delle opinioni, permettendo ai partecipanti di esprimersi attraverso una forma consueta di comunicazione e una discussione tra "pari" (Di Nubilia, 2008).

Sulla base di queste indicazioni, sono stati condotti 2 *focus group* (della durata di un'ora ciascuno, realizzati in giorni della settimana differenti) con un totale di 16 studenti (8 studenti a gruppo) frequentanti il laboratorio di *Pedagogia dei gruppi e gestione del conflitto* attivato nel Corso di Laurea Magistrale in *Programmazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali* del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università degli Studi di Catania, nell'anno accademico 2017/2018. Di tutti gli studenti che hanno partecipato alla ricerca, quindici ragazze e solo uno ragazzo, con un'età compresa fra i 22 e i 25 anni.

In particolare, nel proseguo della ricerca che presentiamo e analizziamo, mi preme evidenziare che l'esiguo numero di partecipanti non risponde a una norma metodologica tassativa, piuttosto rappresenta un criterio osservato per evitare che il gruppo, al suo interno, non si frammenti in tanti piccoli sottogruppi e, nel contempo, sia abbastanza esteso da poter garantire una certa ricchezza di contenuti, permettendo l'emergere di idee differenziate.

Gli studenti sono stati collocati con metodo casuale in uno dei due gruppi di discussione che si sono realizzati in un'aula del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali di Catania, debitamente organizzata per l'efficacia del *focus*. A tal fine, evidenziando l'importanza del *setting*, si è preferito far sedere i partecipanti in circolo, senza alcuna gerarchia dettata dalla posizione formale di una classica aula accademica.

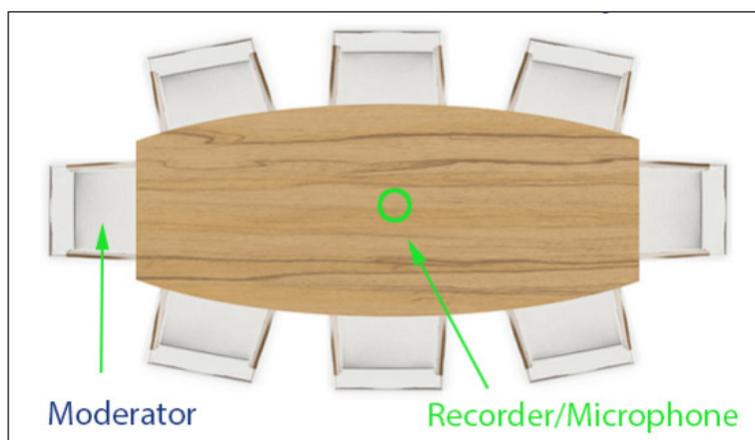
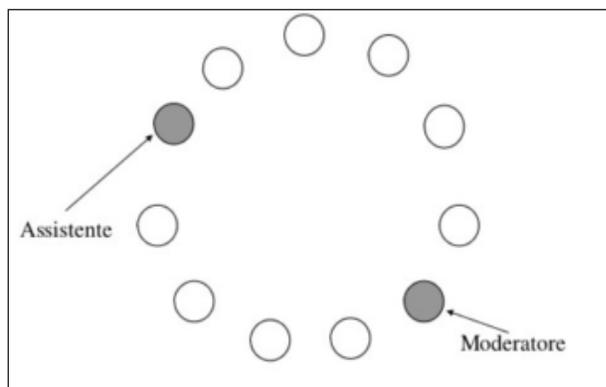


Fig. 1. Rappresentazione del *setting* (adattato da Baldry, 2005)

Successivamente alla creazione del *setting* e alla formazione del gruppo, si passa ad analizzare ed enucleare le fasi principali del *focus group* in questione:

1. *Introduzione al tema*: si spiegano gli obiettivi della discussione;
2. *Enunciazione delle regole base*: si indicano alcune buone regole per il successo della discussione (non interrompere, far parlare gli altri, ascoltare);
3. *Presentazione dei partecipanti*: i partecipanti in circolo si presentano e si conoscono;
4. *Riscaldamento-facilitazione*: si inizia guardando un breve filmato e si chiede di redigere una lista di parole-aggettivi che descrivano l'oggetto della discussione;
5. *Discussione*: passaggio da una tematica all'altra in maniera graduata e funzionale;
6. *Conclusioni e ringraziamenti*: riassunto dei principali punti emersi ed eventuali chiarimenti.

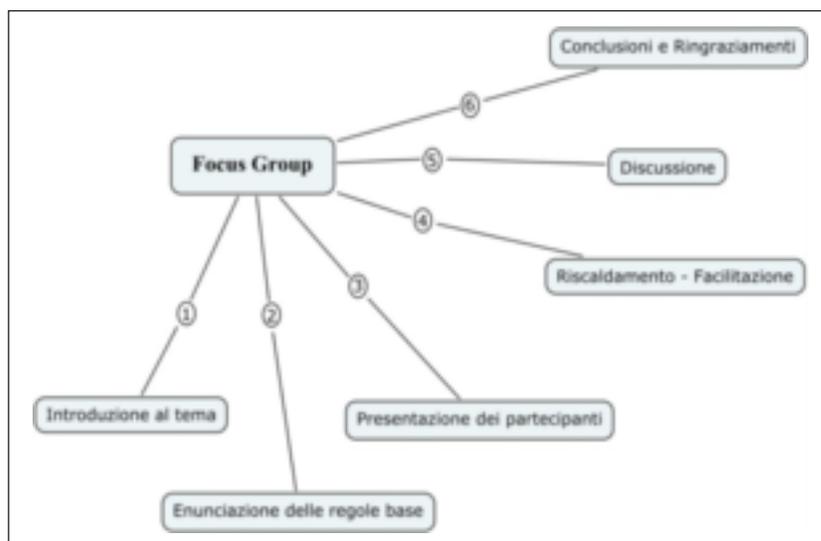


Fig. 2. Schema architettura Focus Group

Per quanto riguarda la fase di discussione, il moderatore può richiedere la modalità di «risposta verbale pura» o utilizzare la tecnica scritta o «metodo dei foglietti» (Baldry, 2005). In questa determinata circostanza, la scrivente (in qualità di moderatrice-ricercatrice), ha deciso di utilizzare la seconda tecnica o *metodo dei foglietti* in quanto si è ritenuto più efficace permettere alle persone più timide di esprimersi liberamente e senza “timori di giudizio”, in quanto le opinioni vengono trascritte su fogli e successivamente lette e discusse in maniera anonima in gruppo.

Per quanto riguarda la griglia di intervista della nostra ricerca (Tab. 1), sono state definite alcune tematiche di approfondimento:

Contenuti	Domande esplicite	Aspetti impliciti da rilevare
Giro di tavolo (10 minuti) Presentazione dei partecipanti	Nome, età, professione attualmente svolta	Dati generali sul campione
Rappresentazione del talento (20 minuti)	Che cosa rappresenta per voi il Talento?	Rilevare la capacità di definire il “Talento” nella propria vita personale e professionale
Ricostruzione delle aspettative nei confronti del talento (20 minuti)	Che cosa rappresenta per voi il talento nel processo di “adulità” professionale?	Rilevare la ricaduta in termini di progettualità professionale
Sintesi (10 minuti)	Costruire una “mappa” delle 5/6 parole che vi riconducono a una definizione di talento	Sintesi della terminologia utilizzata

Tab. 1. Griglia di intervista

Terminate le due sezioni di *focus group*, si è proceduto alla codifica dei dati.

A tal fine, sui testi (metodo dei foglietti) è stata svolta un'*analisi del contenuto* seguendo l'approccio *bottom-up* della *Grounded Theory* (Glaser & Strauss, 1967) in relazione ad un *analisi integrata* dei contenuti interni alle strutture testuali.

In tal senso, attraverso l'analisi degli aspetti strutturali del *corpus* testuale, si è cercato di individuare gli *elementi chiave* che compongono il testo in ordine al valore dato al talento nel processo di crescita professionale del giovane studente – *millennials*.



Tab. 2. Sequenza raccolta dati

Infine, è stato utilizzato il programma *C-map Tools* per creare i collegamenti concettuali delle "parole chiave" utilizzati dai partecipanti al gruppo.

3. Riflessioni pedagogiche e risultati conseguiti

Nell'introduzione si è precisata la tesi, dalla quale muove la presente ricerca, ovvero il *talento* inteso come valore, capace di portare vantaggi unici e significativi al singolo soggetto-persona ed alla collettività.

Il talento si distingue, più che per le doti naturali e innate, per questa sua capacità di raggiungere un obiettivo, qualunque siano le condizioni di partenza. Come afferma Maria Cinque, «non si tratta solo di avere una certa perseveranza –ovvero di insistere con determinati pensieri e azioni fino al raggiungimento di un obiettivo. Il talento è anche la capacità di riprendersi dal fallimento e dagli errori» (Cinque, 2013).

Nel contesto lavorativo, in particolare, i talenti non sono più interpretati come geni, ma come persone brave che fanno bene il proprio lavoro (Tinagli, 2008).

A tal fine, è bene capire e analizzare, a livello pedagogico, come viene interpretato il talento dalla giovane generazione dei *Millennials* e come, a tal fine, suddetta generazione gestisce il complesso patrimonio di *saperi* e *competenze* nel lungo percorso di crescita professionale.

Come premesso nella presentazione dello strumento, la prima questione posta ha voluto sondare la rappresentazione che i giovani hanno del talento (*Che cosa rappresenta per voi il Talento?*). Ne è risultata un'immagine polimorfa e fortemente connessa al termine competenza.

Secondo quest'ottica, è bene ricordare che a livello etimologico, il termine "competenza" (*cum petere*) rimanda al valore sociale della collaborazione e della cooperazione: «competente è chi si muove insieme ad altri per affrontare un compito o risolvere un problema. Competente è colui che dà sempre tutto il meglio di se stesso nell'affrontare un lavoro, mobilitando la sua sfera cognitiva ed intellettuale, ma anche la sua parte emotiva, sociale, estetica» (Mulè, 2017, p. 21).

Proprio in quanto *saper agire*, la competenza tende ad avvicinarsi a un tipo di sapere pratico ed a possedere le caratteristiche proprie di quella forma di sapere: «un sapere globale, capace di connettere più che di separare, che richiama una logica pragmatica, [...] un approccio situato, attento al contesto in cui si opera» (Castoldi, 2011, p. 48).

Per tali ragioni, nel riportare, di seguito, alcune risposte date dai giovani durante il “*giro di tavolo*”, si sono scelti alcuni brani, tra i più significativi, emersi dalle interviste. Di fatto, queste si sono rivelate essere molto ricche di spunti per comprendere la realtà dei giovani in relazione alla *progettualità esistenziale e professionale*, a partire dalla definizione personale del concetto di *talento* quale punto di osservazione.

«Nell’eccezione corrente con talento si definisce un’abilità dai tratti eccezionali che connota in maniera singolare un individuo, il talento è quel “qualcosa in più” che fa la differenza e che deve essere coltivato e potenziato. [...] La formazione deve far emergere, infatti, i talenti nascosti (intesi come potenziali) della persona per favorirne il suo pieno sviluppo. Le stesse organizzazioni devono valorizzare le competenze e dare spazio al talento dei lavoratori che, motivati e formati, possono avere lavori di alta qualità e di elevata produttività» (studente 1).

«Il talento, quale caratteristica intrinseca di una persona, ossia capacità, dote innata, è un fattore chiave di crescita in qualsiasi contesto organizzativo. Non è sufficiente solo riconoscerlo ma valorizzarlo [...]» (studente 2).

«Ognuno di noi possiede un talento innato solo che a volte non ce ne rendiamo conto o non sappiamo valorizzarlo. Quando si parla di talento, in genere, ci si riferisce a delle doti particolari che rendono una persona unica e irripetibile. Tramite lo sviluppo del talento di ogni persona è possibile far crescere il “capitale” di un gruppo organizzativo [...]» (studente 3).

E, ancora, dall’analisi integrata dei contenuti emersi nei *focus group* si evince un ulteriore richiamo al termine *capacitazione*. A tal fine, di seguito si riportano integralmente due trascrizioni tipo:

«Che cos’è il talento? Il talento può essere definito come la capacità di un individuo di portare a termine, positivamente, un lavoro. Sono tante le domande che potrebbero sorgere quando si parla di talento: se questo appartiene a poche persone o a tutti; se dipende da elementi ambientali che favoriscono il suo sviluppo o solo da fattori soggettivi. Si può affermare che il talento non è solo una dote naturale, di certo dipende dalla volontà di realizzarsi, dallo sforzo, dalla tenacia e motivazione ma sono molto importanti le opportunità che si presentano nella vita e, soprattutto, le competenze che l’individuo acquisisce nel corso della propria formazione e nella carriera lavorativa. Oggi si parla di formazione continua per tutto il corso della vita, vita ricca di significato e scopo» (studente 4).

«Il talento autenticamente umano, si può definire come insieme di intelligenza, destrezza, disposizioni e motivazioni rispondenti alla persona. Il riconoscimento del talento è una modalità di rispetto e di autorealizzazione della persona. Il termine *capacitazione* (o *capabilities*) chiama in gioco le istanze della persona, delle sue possibilità e potenzialità. Sen indica per *capacitazione*. “l’abilità di fare cose” e di “funzionare”, di poter scegliere e determinare in che direzione svolgere il proprio progetto di vita, di formazione, di lavoro» (studente 5).

Il talento, quindi, si rappresenta come quello «schema di azione vincente e tacito che ogni individuo tende a riprodurre in più contesti, utilizzando le competenze di cui dispone e acquisendo in corso d'opera quelle che sono necessarie per ottenere un risultato insolito ed eccellente» (Margiotta, 2018, p. 131).

A dimostrazione di ciò, le *parole chiave* che derivano dall'*analisi integrata* dei contenuti e delle *mappe concettuali* interne alle strutture testuali presi in esame (si riportano in fig. 3 due esempi rappresentativi), vengono ricondotte in maniera sistematica ad una possibile struttura che richiama la terminologia maggiormente utilizzata (vedi fig. 4):

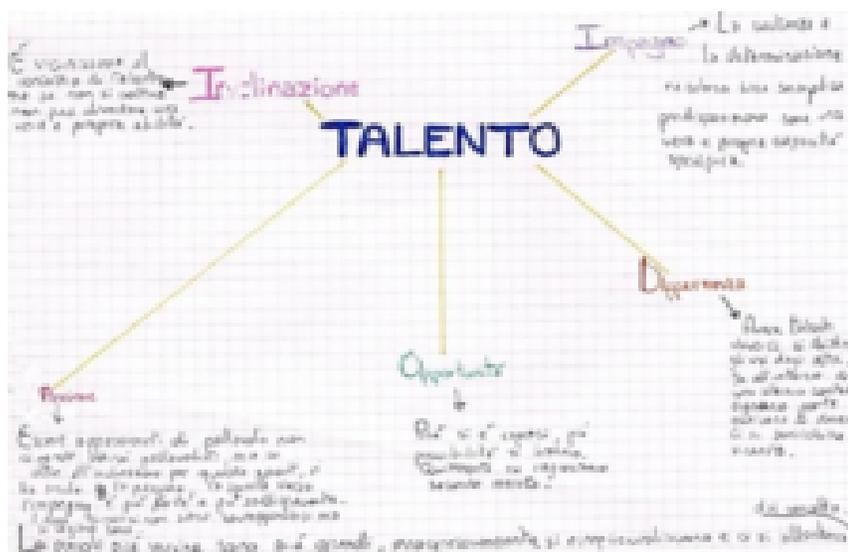
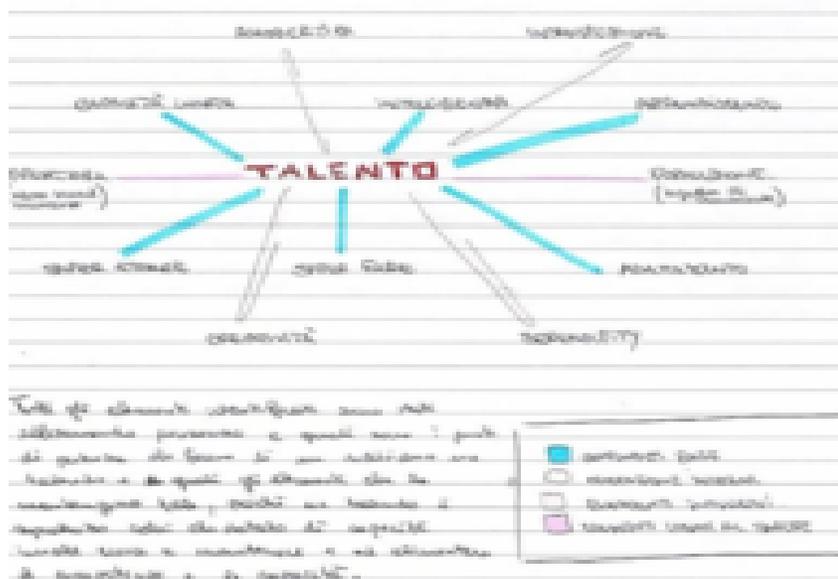


Fig. 3. Mappe Concettuali partecipanti Focus Group



Fig. 4. Terminologia riscontrata

Dalla fig. 4 si evince come la terminologia maggiormente utilizzata per dare una *possibile definizione di "talento"*, tenendo in considerazione la giovane età dei partecipanti al gruppo, è la seguente: *competenze; capacitazioni; impegno; passione; formazione; famiglia* (in quanto il talento può svilupparsi all'interno di un contesto formativo e familiare attento allo sviluppo personale e professionale del giovane).

Una volta identificati gli elementi generali che ci consentono di definire il concetto di *talento*, occorre evidenziare alcune questioni aperte, strettamente riconducibili all'ambito di significato che è stato richiamato, che rendono complesso l'impiego del costrutto in ambito formativo. In primo luogo la possibilità di analizzare un costrutto così complesso e articolato in termini rigorosi, riuscendo ad identificare con precisione le componenti messe in gioco e le loro reciproche relazioni. In secondo luogo la possibilità di astrarre un significato generale di talento, valido in una pluralità di contesti d'azione formali e non formali.

Nonostante ciò, all'interno della metodologia proposta, i *focus group* hanno attivato un dialogo incrociato, in cui le esperienze degli uni si sono innestate nelle esperienze degli altri, generando atteggiamenti di condivisione e solidarietà. In particolare, il momento di autoriflessione in gruppo ristretto ha coinciso, per alcuni studenti, con un bilancio delle proprie competenze legato al concetto di talento nella pratica professionale.

Inoltre, nella fraseologia degli studenti, emerge l'aspetto liberatorio del *focus group* e della condivisione tra pari in quanto tecnica capace di focalizzare le opinioni dei partecipanti e restituire un importante *feed back* orientativo.

4. Conclusioni e possibili sviluppi

Fare ricerca nell'ambito delle scienze dell'educazione e della formazione significa poter studiare concetti e processi spesso difficili da definire e da misurare. La ricerca quantitativa, in tal senso, ha lo scopo di misurare atteggiamenti, opinioni su un numero elevato di persone per poter fare delle statistiche e generalizzare, ove possibile, i risultati emersi. La ricerca qualitativa, invece, ha come vantaggio quello di usare un approccio più flessibile e rendere protagonisti i partecipanti di uno studio. Si analizzano, infatti, i concetti così come vengono espressi dagli stessi protagonisti, attraverso i loro resoconti senza imporre categorie prestabilite.

In questo senso, i *focus group* costituiscono un metodo efficace nelle scienze pedagogiche, da utilizzare con giovani e adulti perché permettono di studiare le loro opinioni o atteggiamenti facendo uso di un approccio non intrusivo che rispetti i linguaggi e i pensieri dei protagonisti.

A tal fine, nell'indagine esplorativa proposta, l'analisi testuale dei contenuti, ha evidenziato l'esistenza di un significato tendenzialmente ambivalente del concetto di *talento* in cui la componente della *capacità* viene associata e collegata a quella predominante della *formazione* e della *famiglia*.

Nell'ottica della valorizzazione del talento, è fondamentale ricercare e promuovere il potenziale che ogni persona possiede. Il *potenziale personale formativo* è «l'insieme delle capacità, delle abilità, delle attitudini [...] che prefigura il senso e il valore esistenziale di una persona e che, a causa di molteplici fattori, esogeni ed endogeni, non si ancora manifestato o realizzato» (Margiotta, 2018, p. 146).

Si tratta di una possibile interpretazione che va presa in considerazione con cautela, poiché è l'esito di un'indagine esplorativa su un campione non rappresentativo e limitato. Tuttavia, quanto emerge ci suggerisce di mettere a punto future ricerche per indagare in modo specifico il connubio *talento-merito* in ambito educativo all'interno di una specifica cornice teorica, che rispecchi il talento in una possibile quanto auspicabile società del merito.

Riferimenti bibliografici

- Alessandrini, G. (2016). *Nuovo manuale per l'esperto dei processi formativi*. Roma: Anicia.
- Baldry, A.C. (2005). *Focus group in azione. L'utilizzo in campo educativo e psicosociale*. Roma: Carocci.
- Castoldi, M. (2011). *Progettare per competenze. Percorsi e strumenti*. Roma: Carocci.
- Cinque, M. (2013). *In merito al talento. La valorizzazione dell'eccellenza personale tra ricerca e didattica*. Milano: Franco Angeli.
- Delors, J. (1997). *Nell'educazione un tesoro. Rapporto all'UNESCO della Commissione Internazionale sull'Educazione per il Ventunesimo Secolo*. Roma: Armando.
- Di Nubilia, R. D. (2008). *Dal gruppo al gruppo di lavoro. La formazione in Team: la conduzione, l'animazione, l'efficacia*. Lecce: Pensa Multimedia.
- Ellerani, P. (2017). *Costruire l'ambiente di apprendimento. Prospettive di cooperative learning, service learning e problem-based learning*. Teramo: Lisciani.
- Ellerani, P. (2013). *Metodi e tecniche attive per l'insegnamento. Creare contesti per imparare ad apprendere*. Roma: Anicia.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Margiotta, U. (2018). Per valorizzare il talento. In Alessandrini, G. (a cura di). *Atlante di pedagogia del lavoro*. Milano: Franco Angeli.
- Mulè, P. (a cura di) (2017). *La didattica per competenze. Presupposti epistemologici e ambientali di apprendimento*. Lecce: Pensa Multimedia.
- Mulè, P. (2015). *I processi formativi, le nuove frontiere dell'educazione e la democrazia*. Lecce: Pensa Multimedia.
- Nussbaum, M. C. (2011). *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*. Bologna: Il Mulino.
- Nussbaum, M. C. (2012). *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*. Bologna: Il Mulino.
- Sen, A. (2001). *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*. Milano: Mondadori.
- Tinagli, I. (2008). *Talento da svendere*. Torino: Einaudi.
- Trincherò, R. (2002). *Manuale di ricerca educativa*. Milano: FrancoAngeli.