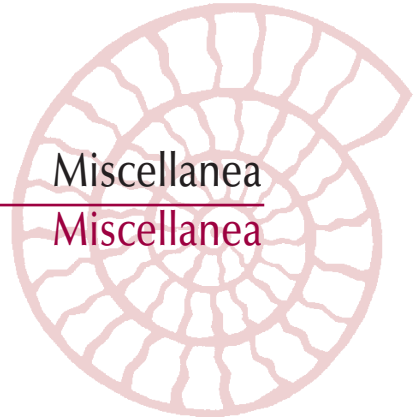



Miscellanea

Miscellanea





Metodi per individuare i talenti nei giovani disoccupati

Methods for identifying talents in unemployed young people

Martina Brazzolotto

Università di Bologna - martinabrazzolotto@gmail.com

Giordano Casonato

GIF (Gruppo Insegnanti Formatori) - giordano@gifonline.com

ABSTRACT

The recognition of talent takes place on the basis of the identification of some particular skills, which, through personal motivation and a favorable context, due to authentic relationships, can be noticed and developed, so that they are transformed and recognized as talents (Gagné, 2018). Talent is the result of a journey (Margiotta, 2018); therefore it is possible to make a prediction rather than a real identification; in fact, talent is constantly evolving.

The study investigated some pedagogical research techniques to forecast the talents of 40 young unemployed adults, of which 22 were females and 18 were males with an average age of 25. Between the questionnaire, the observation of a sketch under controlled conditions and the analysis of a document such as a narration, it seems that the tool that brings out all the factors that contribute to the development of talent is the narration.

Il riconoscimento del talento avviene sulla base dell'individuazioni di alcune particolari abilità, che, attraverso una motivazione personale e un contesto favorevole, dovuto a relazioni autentiche, è possibile notare e sviluppare, affinché siano trasformate e riconosciute come talenti (Gagné, 2018). Il talento è frutto di un viaggio (Margiotta, 2018), dunque è possibile fare una previsione, più che una vera e propria individuazione; il talento infatti è in continua evoluzione.

Lo studio ha indagato alcune tecniche pedagogiche di ricerca per fare una previsione dei talenti di 40 giovani adulti disoccupati, di cui 22 femmine e 18 maschi con un'età media di 25 anni. Tra il questionario, l'osservazione in condizioni controllate di una scenetta e l'analisi di un documento, quale una narrazione, sembra che lo strumento che faccia emergere tutti i fattori che concorrono allo sviluppo del talento sia proprio quest'ultimo.

KEYWORDS

Talents - Company - Adult Training – Unemployed.
Talent - Azienda - Formazione Adulti - Disoccupati.

Introduzione¹

Il modello sullo sviluppo del talento che abbiamo scelto di tenere come sfondo in questo studio è quello di Gagné (2018): secondo il professore canadese, il talento deriva dallo sviluppo di alcune inclinazioni (come, per esempio, quelle inerenti alla sfera intellettuale, oppure creativa, oppure sociale o sportiva) attraverso alcuni fattori personali, come la motivazione, e la relazione con il contesto.

Secondo Margiotta (2018), il talento non è innato e non coinciderebbe neppure con il potenziale di apprendimento.

Il talento si configura piuttosto come il risultato di un viaggio, o meglio ancora come quella postura individuale che indica nei tratti, nel modo di esprimersi, nelle combinazioni personali, stime del fare e del sentire, l'insieme delle caratteristiche di intelligenza, di volontà, di cultura e di carattere che segnalano la nostra unicità. (p. 20)

Se alcune riflessioni sulla formazione dei talenti di ciascuno sono state avviate da Margiotta (1997) e da Baldacci (2002), sembra che ci sia ancora molto da studiare (e da scoprire) sull'individuazione dei talenti, al fine di un inserimento "strategico" nel luogo di lavoro, promuovendo sia il benessere personale, dovuto alla consapevolezza dei propri talenti, sia il miglioramento del servizio che si offre alla società.

Secondo J.J. Rousseau ne il *Discorso sulle origini dell'uguaglianza tra gli uomini* la formazione dei talenti sarebbe alla base della democrazia. Come sostiene Dewey la democrazia si basa sulla fiducia nelle capacità di ciascuno, per il bene comune. In quest'ottica, non avrebbe senso contrapporre la democrazia con la meritocrazia: individuare e promuovere i talenti di ciascuno, e in particolare nei giovani disoccupati, significherebbe innalzare la qualità della democrazia, dando la possibilità a tutti di partecipare alla *res-publica*, privilegiando le attitudini, le capacità e i talenti, indipendentemente dal contesto sociale di appartenenza o da legami di parentela o politici.

I talenti rappresentano dunque non più solo il polo della performance, ma il modo con cui ognuno di noi accompagna e "colora", insomma dà senso e direzione all'esito o al risultato finale del processo di sviluppo del talento. (Margiotta, 2018, pp. 110-111)

La prospettiva dei talenti che proponiamo aderisce alla proposta di Sen di tenere in considerazione sia i funzionamenti, intesi come l'insieme degli stili di vita, sia le capacitazioni intese come la libertà di scegliere ciò che si vuole essere.

Per contrastare le ineguaglianze e la disoccupazione, soprattutto dopo il periodo post Covid-19, la formazione tecnica e professionale andrebbe impartita secondo un approccio delle capacitazioni, così come sviluppato da Sen e Nussbaum (Tikly, 2013). In questi termini, abbiamo pensato di introdurre all'interno dei corsi di formazione per i giovani disoccupati un percorso per riflettere sul talento umano in generale e sui propri talenti, al fine di superare "il modello del capitale umano, volto essenzialmente alla preparazione di produttori efficienti, per assumere quello dello sviluppo umano, teso all'espansione delle libertà personali"

1 Il presente lavoro è frutto di una costante condivisione tra gli autori, tuttavia Martina Brazzolotto ha scritto l'introduzione e i paragrafi 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 e Giordano Casonato i paragrafi 1, 1.4, le conclusioni e le future piste di ricerca.

(Margiotta, 2018, p. 152). Il considerare i talenti nei giovani disoccupati significa aprirsi alla complessità della società attuale, concependo l'individuo come portatore di talenti e innovazione, "il cui agire lavorativo non può più essere letto in chiave produttiva o funzionale ma in modo motivato e partecipato, attuativo e generativo, creativo e innovativo, significativo e responsabile" (Costa, 2011).

Se all'interno del *talent management* ci sono tanti filoni, sembrano spiccare due opposte visioni: 1. individuare le persone di talento (ossia facendo una comparazione interpersonale all'interno del gruppo, selezionando "il migliore"); 2. scoprire i talenti in ciascun individuo (attraverso una comparazione intraindividuale, capendo il talento all'interno della persona stessa) (Collings, 2014); il nostro approccio aderisce a quest'ultimo filone.

Un articolo pubblicato il 15 luglio 2020 nella rivista online "Uffici Stampa Nazionali" riporta che "il 56,8% degli esperti teme il fallimento di molte imprese, mentre per quasi la metà è probabile che si raggiungano alti livelli di disoccupazione, soprattutto tra i giovani"². Ipotizzando che la disoccupazione possa diminuire proprio adottando un approccio dei talenti, ci siamo interrogati su come sia possibile individuare i talenti nei giovani disoccupati, in modo tale da favorire un inserimento "strategico" in azienda.

Il presente studio indaga quali metodi adottare per scoprire i talenti nei giovani disoccupati, nonostante ricerche simili sembrano scarseggiare nel panorama italiano; pertanto, è stato difficile per noi sia orientarci sia discutere i risultati.

1. La ricerca

La ricerca è stata condotta nel mese di luglio 2020, grazie all'approvazione di uno dei fondatori del GIF, il dott. Giordano Casonato. Il GIF s.c.a.r.l. (Gruppo Insegnanti Formatori) è un ente accreditato per i Servizi al Lavoro della Regione Veneto. La ricerca si è tenuta in cinque località venete: Portogruaro, Verona, Mestre, Padova e Oderzo. In ogni luogo si è svolto un percorso di 12 ore, suddivise in due incontri da 6 ore.

1.1 Ipotesi di ricerca

Il processo di individuazione dei talenti di ciascuno dovrebbe essere intenzionale, oltre che consapevole; pertanto, il giovane adulto dovrebbe essere messo nelle condizioni di conoscere alcune nozioni di Pedagogia dei Talenti (Baldacci, 2002) (*talent education*).

Il talento, essendo frutto di un "viaggio" (Margiotta, 2018) forse lungo tutta la vita, non può essere individuato definitivamente; forse potrebbe essere *solo* previsto.

Se il talento è individuabile al termine del "viaggio", significa che per fare una "previsione" di talento è necessario utilizzare delle "azioni" quotidiane, attraverso simulazioni mediante l'utilizzo del *problem solving* e alimentando riflessioni su situazioni lavorative concrete.

2 <https://www.ufficistampanazionali.it/2020/07/15/minacce-post-covid-19-recessione-disoccupazione-e-aumento-delle-disuguaglianze-in-cima-alle-preoccupazioni-degli-esperti/> data ultima consultazione 2/08/2020

1.2 *Tecniche di rilevazione dei dati*

Per individuare i talenti di ciascuno abbiamo utilizzato delle tecniche proprie della ricerca empirica in educazione. In particolare:

1. il questionario;
2. il *role play*;
3. la riflessione parlata (Coggi, Ricchiardi, 2014, p. 93);
4. le immagini;
5. colloqui di orientamento (Coggi, Ricchiardi, 2014, p. 92);
6. osservazione in condizioni controllate (Coggi, Ricchiardi, 2014, p. 104);
7. analisi dei documenti (Trincherò, 2015, p. 194).

1.3 *Strumenti di ricerca*

Affinché la ricerca sia replicabile, delineiamo gli strumenti di ricerca ideati sulla base della letteratura di riferimento (vedi paragrafo 1.2).

1.3.1 *Il questionario*

Il questionario è stato aggiunto dopo un piccolo studio pilota con alcuni giovani disoccupati. Inizialmente credevamo che gli altri strumenti di ricerca non mettesero in evidenza la motivazione, un fattore fondamentale per lo sviluppo del talento.

Il questionario (vedi allegato 1) è composto da quattro domande aperte e una domanda chiusa con risposte multiple. Il primo quesito richiede al partecipante una breve descrizione di sé stesso, per capire se implicitamente il corsista inserisce eventuali talenti. La seconda domanda riguarda *l'hobby* del partecipante. Il conoscere questa caratteristica ci aiuta a conoscere meglio il soggetto e capire eventuali collegamenti tra hobby e talenti. Nella terza domanda si chiede al partecipante di scrivere "cosa crede di saper fare meglio". Non abbiamo volutamente utilizzato la parola "talenti" sia per non mettere in difficoltà gli adulti di diversa origine, sia per evitare una mancanza di risposta. Infine, abbiamo chiesto di descrivere il loro sogno, in quanto avere un sogno potrebbe favorire la motivazione nel raggiungimento dello stesso e quindi sviluppare particolari talenti. La domanda a risposta chiusa, invece, prevedeva una scelta da parte del corsista sulle migliori abilità che avrebbe creduto di sviluppare nel futuro lavoro scelto (oggetto del corso di formazione). Il corsista doveva scegliere solo tre abilità e ordinarle indicando con il numero 1, quella ritenuta in assoluto la migliore.

1.3.2 *Il role play*

Il corsista è stato invitato a leggere tre situazioni reali, che avrebbero potuto verificarsi nel futuro luogo di lavoro. Abbiamo chiesto al corsista di immedesimarsi e simulare una risoluzione, tramite forma scritta. Il compito è stato svolto in modalità individuale.

1.3.3 La riflessione parlata

Una forma di colloquio volta a indagare i ragionamenti in una situazione di *problem solving* è detta “riflessione parlata” (Coggi, Ricchiardi, 2014, p. 93).

In piccolo gruppo, abbiamo proposto a ogni corsista di condividere le modalità di risoluzione dei compiti. Ognuno aveva a disposizione una tabella dove riportare il nome del collega/corsista e la rispettiva abilità/competenza che spiccava, esplicitando le motivazioni.

1.3.4. Le immagini

Ogni corsista ha avuto a disposizione tre immagini che riguardano il lavoro. Dopo averne scelta una si chiedeva di giustificare sulla base delle qualità possedute e che l'immagine rifletteva.

1.3.5 I colloqui di orientamento

In piccolo gruppo, ogni corsista ha condiviso le descrizioni delle immagini e il ruolo individuato sulla base delle proprie abilità/competenze che spiccano. Ognuno poteva confermare l'abilità, oppure individuare una diversa abilità/competenza che emergeva.

1.3.6 Osservazione in condizioni controllate

Dopo un *brainstorming* su altre tre situazioni problematiche e su tre modalità “positive”, al fine di migliorare la qualità dell'azienda, abbiamo proposto ai corsisti, suddivisi in piccoli gruppi, di imbandire una scenetta (per poi drammatizzarla). Ognuno doveva scegliere il ruolo sulla base delle attitudini emerse (e che voleva condividere e mostrare). Il formatore ha osservato e compilato una griglia di osservazione.

1.3.7 Analisi dei documenti

I soggetti sono stati invitati a compiere “un doppio salto nel futuro”, descrivendosi nel 2035 e ipotizzando cosa avrebbero svolto in un futuro ulteriore. Il formatore ha raccolto e analizzato le narrazioni, ampliando così le informazioni sul soggetto.

1.4 Campione

Il campione è stato scelto sulla base degli interrogativi di ricerca (ricalcando quello che viene definito in letteratura “campionamento a scelta ragionata”, Silverman, 2011, p. 305). Esso è costituito da 40 giovani adulti disoccupati, di cui 22 femmine e 18 maschi con un'età media di 25 anni. I giovani stavano frequentando un corso di formazione, 18 di loro si stavano specializzando come addetti alla logistica e i rimanenti 22 come amministrativi del personale.

1.5 Analisi dei dati

I dati presentati sono stati raccolti dai materiali cartacei compilati dai corsisti, e poi trascritti e trasferiti nel software NVivo per l'analisi quali-quantitativa. In questo studio, riporteremo l'analisi dei dati emersi da tre strumenti: il questionario, l'osservazione in condizioni controllate e analisi dei documenti.

Le risposte dei corsisti sono state raggruppate sulla base di alcuni temi ricorrenti, ossia: abilità del futuro lavoro, le *soft skills*, abilità scolastiche, progettualità, lavoro, mancanza di risposta, valori e autonomia (vedi tabella 1).

Name	Files	References
abilità del futuro lavoro	3	28
soft skills	3	15
abilità scolastica	1	5
progettualità	1	4
lavoro	1	2
non lo sa	1	2
valori	1	2
autonomia	1	1

Tabella 1: analisi dei dati raccolti per individuare i talenti nei giovani disoccupati: temi e frequenze

Gli strumenti mettono in luce alcuni fattori dello sviluppo dei talenti individuati da Gagné (2018): le abilità che possono riguardare o quelle inerenti al futuro lavoro o quelle acquisite durante la formazione scolastica; a seguire, la relazione che emerge attraverso le *soft skills* che in questo caso riguardano quelle particolari abilità nel relazionarsi con gli altri (come, per esempio: l'ascolto, il capire le diverse prospettive, la pazienza, ecc.); infine la motivazione, ossia il motore che promuove e sostiene lo sviluppo dei talenti, è promossa dai valori (come, per esempio: rispetto, amore, ecc.) (vedi figura 1).

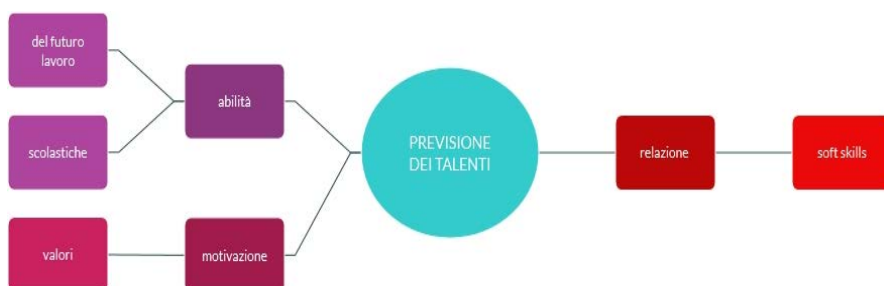


Figura 1: Temi ricorrenti nella previsione dei talenti nei giovani disoccupati

Analizziamo di seguito i dati suddivisi per i tre differenti strumenti di indagine.

1.5.1 Il questionario

Il questionario era composto da cinque sezioni: una breve descrizione, gli *hobby*, i talenti, i sogni e le abilità del futuro lavoro possedute (data una lista).

Analizzando i talenti, ossia quello che i corsisti credono di saper fare meglio, prevalgono le *soft skills* (come per esempio, ascoltare gli altri) con il 17% delle frequenze, il 12% riguarda le abilità del futuro lavoro (come per esempio, saper gestire i turni di lavoro o saper organizzare il magazzino), mentre i talenti coinciderebbero con le abilità scolastiche (come per esempio, l'abilità logico-matematica), come dimostra l'11% delle frequenze (vedi figura 2).

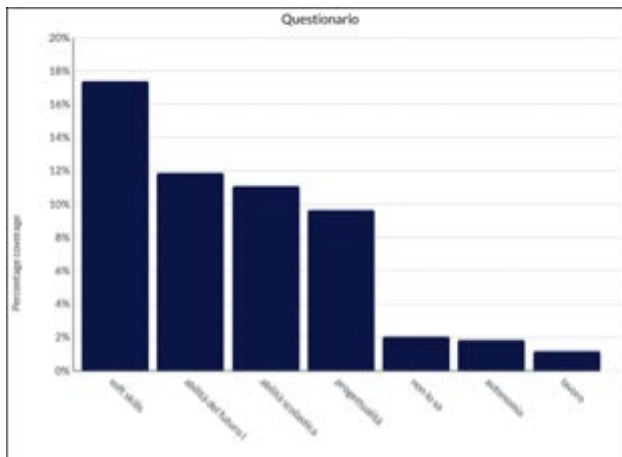


Figura 2: Analisi delle risposte emerse dal questionario iniziale

1.5.2 Osservazioni in condizioni controllate

Dopo un *brainstorming* di gruppo, dove sono state individuate le principali problematiche che, secondo i corsisti, potrebbero verificarsi in azienda, è stato chiesto loro di sceglierne una e di costruire una scenetta in piccolo gruppo (formato da 4-5 membri) con l'obiettivo di risolvere il problema emerso. Durante l'esecuzione è stata compilata dalla ricercatrice una griglia di osservazione, dove sono stati riportati i ruoli scelti dai partecipanti, le loro azioni ed eventuali inclinazioni.

Tale modalità ha favorito l'emergere delle abilità specifiche del lavoro scelto (amministrativo o addetto alla logistica) (vedi figura 3).

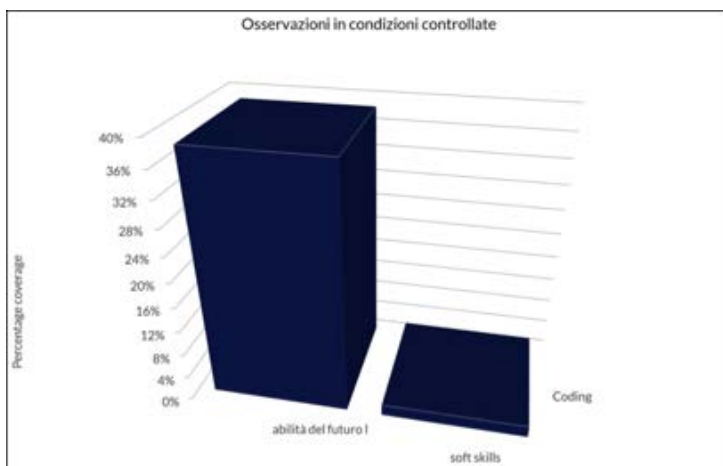


Figura 3: Osservazioni in condizioni controllate (analisi della griglia di osservazione durante la scenetta)

1.5.3 Analisi dei documenti

I partecipanti hanno scritto una narrazione promuovendo un “doppio salto nel futuro”; si chiedeva loro di fingere di essere nel 2035, al fine di descriversi e di mettere in evidenza il lavoro che svolgevano, esplicitando le giustificazioni. Inoltre, è stato proposto di raccontare cosa avrebbero voluto fare in un ulteriore futuro.

L’analisi delle narrazioni ha fatto emergere una nuova categoria, ossia quella dei valori (come, per esempio, il rispetto); nonostante ciò, prevalgono le abilità del futuro lavoro e le *soft skills* (vedi figura 4).

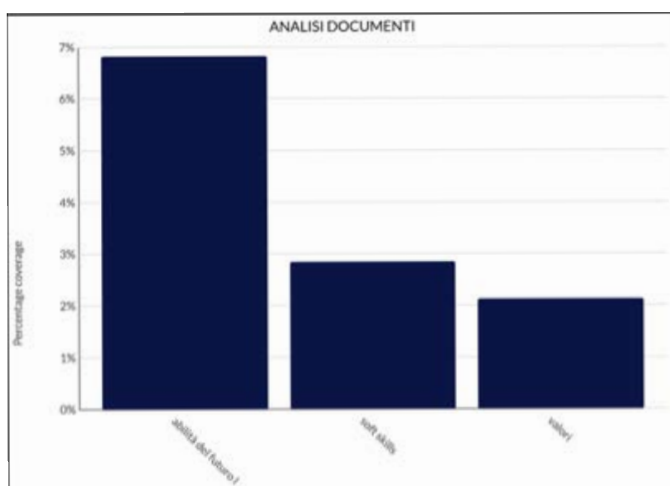


Figura 4: Analisi del documento della narrazione

Conclusioni

L'analisi dei documenti mette in evidenza che lo strumento che favorisce l'emergere dei fattori di sviluppo di talento, ossia quelli indicati da Gagné (2018) -abilità, relazione e motivazione- sia la narrazione. Il descriversi nel futuro ha permesso ai corsisti di far emergere sia le abilità che potrebbero essere presenti nel futuro lavoro, sia le dinamiche della relazione con gli altri, sia i valori a supporto di una motivazione personale a continuare o respingere un'attività. Il questionario somministrato dalla ricercatrice è uno strumento di indagine dove è prevista un'"autovalutazione" del soggetto; il corsista risponde sulla base delle proprie esperienze e credenze. Il questionario invece ha permesso di far emergere le abilità (sia inerenti al futuro lavoro sia a quelle scolastiche) e le modalità di relazione con gli altri (da noi denominate come "soft skills"). Infine, la realizzazione della scenetta ha favorito un'osservazione in condizioni controllate che ha favorito lo spiccare prevalentemente delle abilità del futuro lavoro.

La raccolta delle informazioni personali, l'osservazione in un contesto strutturato e l'analisi di documenti favorirebbero l'emergere dei talenti di ciascuno, individuabili in azienda.

Il riconoscimento dei talenti dei giovani adulti disoccupati, avvenuto durante momenti strutturati che favoriscono la relazione formatore-corsista, rifletterebbe meglio i talenti se esso include un'osservazione attiva di una figura esterna, piuttosto che tramite la compilazione di un singolo questionario. Le attività proposte di *problem solving* e di *role play* contribuirebbero all'emergere di alcune abilità che spiccano nell'individuo e che costituiscono dei talenti che il soggetto stesso si riconosce e di cui riesce a compiere una nuova narrazione verso la strada della costituzione di una personale identità lavorativa. Il processo di previsione dei talenti specifici di un lavoro si sviluppa con l'interazione tra i partecipanti e con il formatore, in situazioni di simulazioni dove sia possibile esplicitare o dimostrare "ciò che si crede di saper fare meglio".

Future piste di ricerca

Il piccolo studio da noi condotto presenta alcuni limiti, tra i quali quello di non aver dato importanza al ruolo del formatore/ ricercatore. Pertanto, speriamo di avere altre occasioni (anche in ambito accademico) per indagare il ruolo "attivo" del formatore/ ricercatore/ educatore nell'emersione del talento nei giovani disoccupati. Inoltre, ci interroghiamo su quale ruolo possa avere l'educatore nell'attività di simulazione e per supportare il riconoscimento del talento durante la narrazione.

Riferimenti bibliografici

- Baldacci, M. (2002). *Una scuola a misura di alunno*. Roma: UTET.
- Coggi, C., Ricchiardi, P. (2014). *Progettare la ricerca empirica in educazione*. Roma: Carocci.
- Collings, D.G. (2014). *The Contribution of Talent Management to Organization Success*. In K. Kraiger, J. Passmore, N. R. dos Santos, and S. Malvezzi, *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement*, First Edition. John Wiley & Sons, Ltd. (pp. 247-260) DOI: 10.1002/9781118736982.ch14
- Costa, M. (2011). Il valore generativo del lavoro nei contesti di Open innovation. *Formazione & Insegnamento* IX(3), 250-258. ISSN 1973-4778 doi: 10746/-fei-IX-03-11_16

- Gagné, F. (2018). *Academic talent development: Theory and best practices*. In S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon (Eds.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of giftedness and talent* (p. 163–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-011>
- Margiotta, U. (1997). *Riforma del curricolo e formazione dei talenti*. Roma: Armando.
- Margiotta, U. (2018). *La formazione dei talenti. Tutti i bambini sono un dono, il talento non è un dono*. Milano: FrancoAngeli.
- Silverman, D. (2011). *Manuale di ricerca sociale e qualitativa*. Ed. It. (a cura di) G. Gobo. Roma: Carocci.
- Tikly, L. (2013). Reconceptualizing TVET and development: a human capability and social justice approach. *Revisiting global trends in TVET: Reflections on theory and practice* (pp. 1-40). Bonn: UNESCO-UNEVOC.
- Trincherò, R. (2015). *Manuale di ricerca educativa*. Milano: FrancoAngeli.

ALLEGATO N.1

QUESTIONARIO PER INDIVIDUARE I FUTURI TALENTI DI CIASCUNO IN AZIENDA

1. Scrivi una breve descrizione di te stesso.

2. Qual è il tuo hobby? (cosa preferisci fare nel tempo libero)

3. Cosa pensi di saper fare meglio? E perché?

4. Qual è il tuo sogno (in generale, nel lavoro e/o nella vita)? Perché?

5. Inserisci con il n. 1 l'abilità che credi di poter sviluppare meglio nel tuo futuro lavoro (amministrazione del personale); il n. 2 per la seconda abilità che potrebbe emergere e con il n. 3, la terza abilità.

Contestualizzare la normativa civilistica, fiscale e contrattuale di riferimento, aggiornandosi sulle evoluzioni in materia
 Applicare la normativa di riferimento nelle diverse casistiche di rapporto di lavoro
 Applicare procedure di assunzione, trasformazione e di cessazione del rapporto di lavoro
 Garantire l'assolvimento degli obblighi di informazione, richiesta di autorizzazioni, comunicazioni agli Enti preposti al controllo
 Predisporre prospetti paga periodici in base alla documentazione delle presenze, assenze e trattamenti speciali
 Garantire l'assolvimento degli obblighi assicurativi, previdenziali e fiscali relativi alla gestione del rapporto di lavoro
 Gestire gli adempimenti attraverso procedure informatizzate per l'amministrazione del personale
 Contribuire alla gestione del processo di assistenza fiscale in qualità di sostituto d'imposta
 Interagire con i soggetti interni ed esterni all'organizzazione, in relazione ai propri compiti
 Monitorare il processo di gestione del personale