

Percorsi innovativi alla Bocconi

L'Università «Bocconi» di Milano, tramite il Cesdia - Centro per lo sviluppo delle capacità didattiche e di apprendimento - ha sviluppato un servizio di assistenza e *counseling* a favore dei propri studenti. Lo scopo del servizio è l'erogazione di corsi relativi a *soft skill* ritenute utili per un adeguato compimento del percorso di studi e di gestione della vita accademica, per esempio l'organizzazione del metodo di studio, la gestione del tempo, l'assertività e la gestione delle relazioni interpersonali, la capacità di parlare in pubblico, la gestione di ansia e stress. Inoltre ha l'obiettivo di fornire agli studenti un feedback delle loro potenzialità emotive che, assieme alle

conoscenze accademiche, garantiscono il massimo successo negli studi e nella vita professionale. In questo contesto è utilizzato un test (Skill View), uno strumento *web-based* di indagine dell'intelligenza emotiva, specificamente studiato per gli studenti della Bocconi, che risponde all'esigenza di descrivere in maniera veloce, innovativa e affidabile i tratti di personalità che caratterizzano l'individuo e fornisce un quadro delle sue *soft skill*.

«Gli studenti compilano il test on line - spiega Giuseppe Sartori, ordinario di neuroscienze cognitive e neuropsicologia clinica all'Università di Padova - e, al termine, sono invitati a contattare gli

esperti del Cesdia con i quali possono discutere e commentare i risultati ottenuti e concordare le azioni formative o di altro genere per potenziare le *soft skill* in cui risultano più deboli. Il progetto è stato implementato nel 2007, e a oggi sono stati compilati oltre 1430 questionari di cui 116 in lingua inglese, da studenti sia del biennio specialistico che del triennio. Nel corso di questo anno accademico gli studenti che hanno seguito il percorso di potenziamento consigliato dagli esperti del Cesdia sono stati invitati a ricompiare il questionario Skill View, per verificare i miglioramenti ottenuti e consolidare i progressi registrati. Le ricompilazioni

di Skill View hanno permesso di verificare che vi sia stato un effettivo empowerment nelle competenze deboli grazie all'azione del percorso di *counseling*. La metodologia usata - questionario, intervista/colloquio, percorso di formazione - consente quindi di contare su dati certi e confrontabili nel valutare l'efficacia della formazione e nel rafforzare le competenze che si dimostrano più critiche per il corso di laurea scelto dallo studente. Un'ulteriore campo di applicazione della possibilità di mappare nel tempo le competenze degli studenti è di consentire l'individuazione, su larga scala, delle competenze in cui gli studenti sono più deboli e delle competenze che risulteranno poi associate ad alti livelli di performance accademiche e nel lavoro. Sulla base di questi dati sarà poi possibile progettare l'erogazione di corsi mirati allo sviluppo di queste competenze».

► Sul valore della formazione

Ma, alla fine, come distinguere un corso di formazione valido, adatto alle esigenze di un'azienda, da altri meramente stravaganti, sicuramente non noiosi, ma non per questo garanzia di risultati e applicazioni pratiche? La formazione ha un costo, non da poco a volte, e ci dovrà essere un modo per valutarne l'efficacia, magari a distanza di tempo.

«Un corso valido - spiega Giuseppe Sartori, ordinario di neuroscienze cognitive e neuropsicologia clinica all'Università di Padova - deve usare metodologie validate dalla comunità scientifica di riferimento. Le tecniche usate devono essere, oltre che valide, anche efficaci. Valide significa basate su teorie scientifiche accreditate; efficaci significa che devono raggiungere gli obiettivi for-

mali che solitamente si individuano in un cambiamento che deve poter essere misurato. Inoltre, come in medicina una terapia viene detta efficace se raggiunge un obiettivo misurabile - per esempio percentuale di guarigione, aumento della sopravvivenza, riduzione del numero e gravità di sintomi e così via - anche la formazione ha obiettivi di cambiamento che dovrebbero poter essere misurati. Questa naturalmente sarebbe la *best practice*, alla quale però pochi si attengono».

Non mancano tuttavia voci assai più critiche rispetto al valore da assegnare alla formazione e ai formatori nel nostro paese, co-