

UD 1

Esplorare il personale capitale umano: prima risorsa per creare benessere



Prof.ssa Maria Luisa Iavarone
Professore ordinario di Pedagogia sperimentale
Università degli studi di Napoli "Parthenope"

Alcune domande preliminari

- **Perché siamo in formazione?**
- **Qual è il nostro progetto personale e professionale?**
- **Verso cosa tendiamo realmente?**
- **Come poter raggiungere i nostri obiettivi?**
- **Di quali i mezzi necessitiamo?**
- **[...]**



Tutte queste domande hanno un'unica
risposta:

realizzare noi stessi per raggiungere...

la felicità

La ***felicità*** come ***fine*** dell'esistenza umana
εὐδαιμονία

Diogene, Epicuro, Socrate , Platone, Aristotele...
(Il benessere come dimensione di ricerca interna all'esistenza)

Perché utilizzare l'educazione per raggiungerla?

Perché...

L'educazione come la Felicità

Sono processi che hanno in comune:

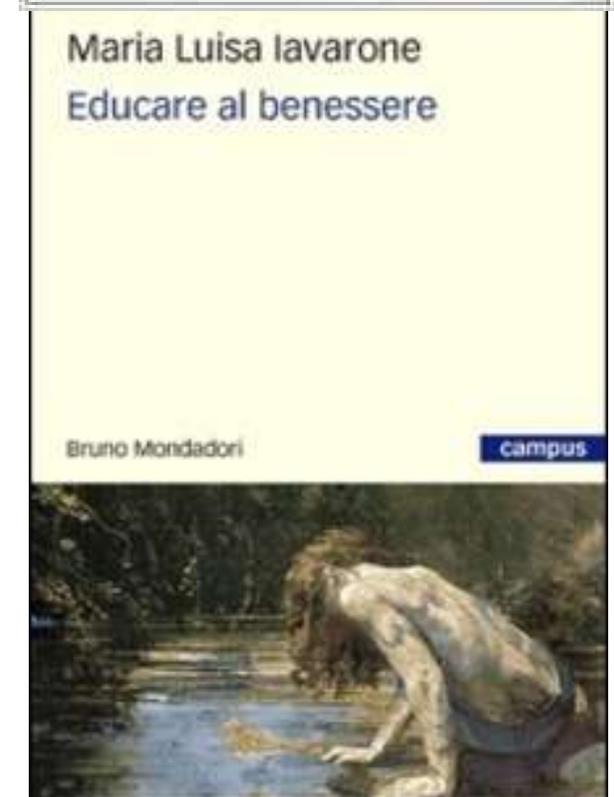
La migliore realizzazione dell'Essere Umano

Pedagogia del benessere

Coniugare la relazione tra questi due termini è operazione né scontata, né semplice perché si tratta di mettere a fuoco rispettivamente i concetti di:

benessere e educazione

che possono apparire sfuggenti e generici per il loro carattere polisemico.

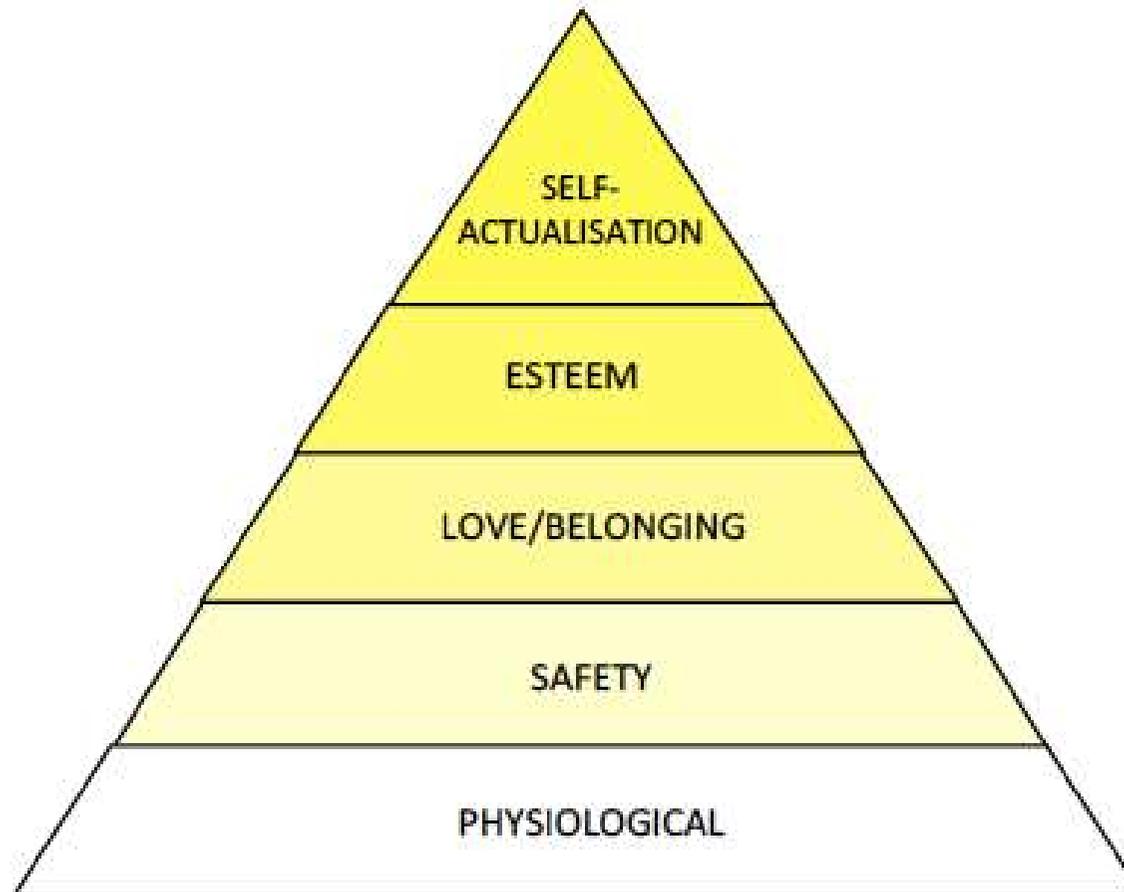


...tornando alle nostre domande

Verso cosa tendiamo?

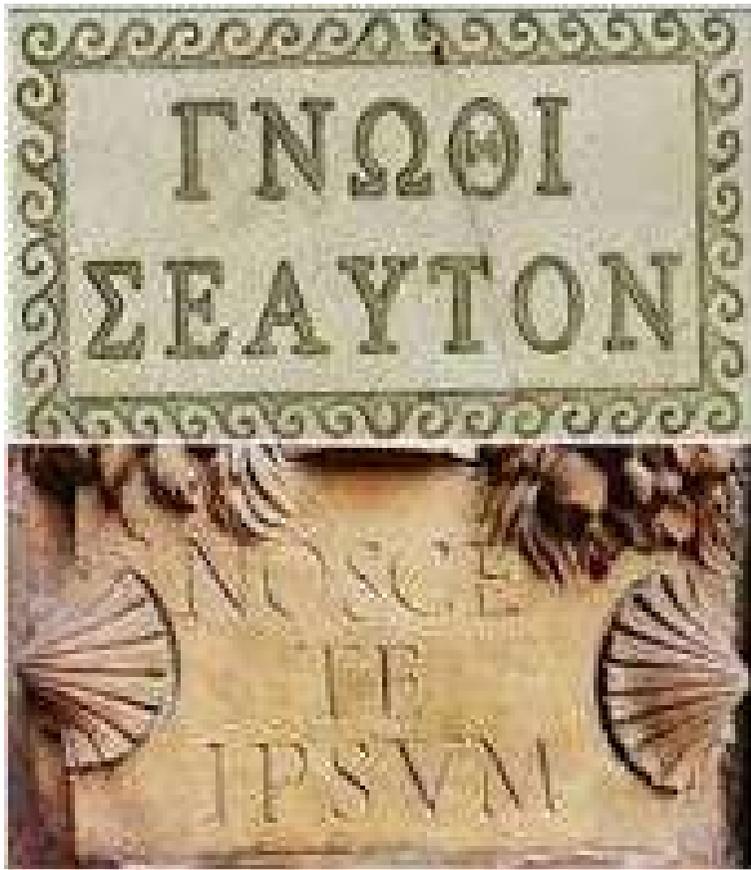
Realizzare noi stessi !!!

Figure 9. Maslow's hierarchical model of basic human needs



Come possiamo raggiungerlo?

Partendo dalla conoscenza di noi



Esortazione iscritta nel
tempio di Apollo a Delfi.

**obiettivo essenziale per migliorare
l'autorealizzazione è proprio potenziare
la conoscenza di sè:**

- **del proprio dispositivo di personalità**
(fattore interno)
- **del proprio dispositivo di funzionamento
sociale** *(fattore esterno)*

Perché riflettere sulla conoscenza di sé?



- Per imparare a vivere più efficacemente
- Per vivere in benessere
- Per avere relazioni più gratificanti

**La Conoscenza di sé:
temperamento,
carattere,
personalità**



Il **temperamento** è innato e attiene agli aspetti genetici e biologici dell'individuo.



Il **carattere** si forma sotto la spinta dei modelli educativi, dell'ambiente di vita, della cultura.

temperamento&carattere costituiscono due facce di una stessa medaglia.

Ad un certo punto della vita queste si fondono in una lega indissolubile:

la **PERSONALITA'**

Personality matters

RELEVANCE AND ASSESSMENT OF
PERSONALITY CHARACTERISTICS

Figure 1. Various personality domains



L'importanza degli interessi

Figure 10. Holland's RIASEC model of vocational interests



La personalità

Secondo la Teoria della personalità di Jung è possibile distinguere due
ORIENTAMENTI prevalenti:

INTROVERSIONE ed ESTROVERSIONE

L'introverso tende ad orientare la sua energia psichica verso il
mondo interiore

L'estroverso verso il mondo esteriore

Ciascuno di noi utilizza questi due orientamenti ma generalmente
tendiamo a preferirne uno.

Nell'ambito di questi due orientamenti prevalenti è possibile individuare
4 FUNZIONI PSICHICHE che sono:

Pensiero

Sentimento

Sensazione

Intuizione

Pensiero-Sentimento-Sensazione-Intuizione

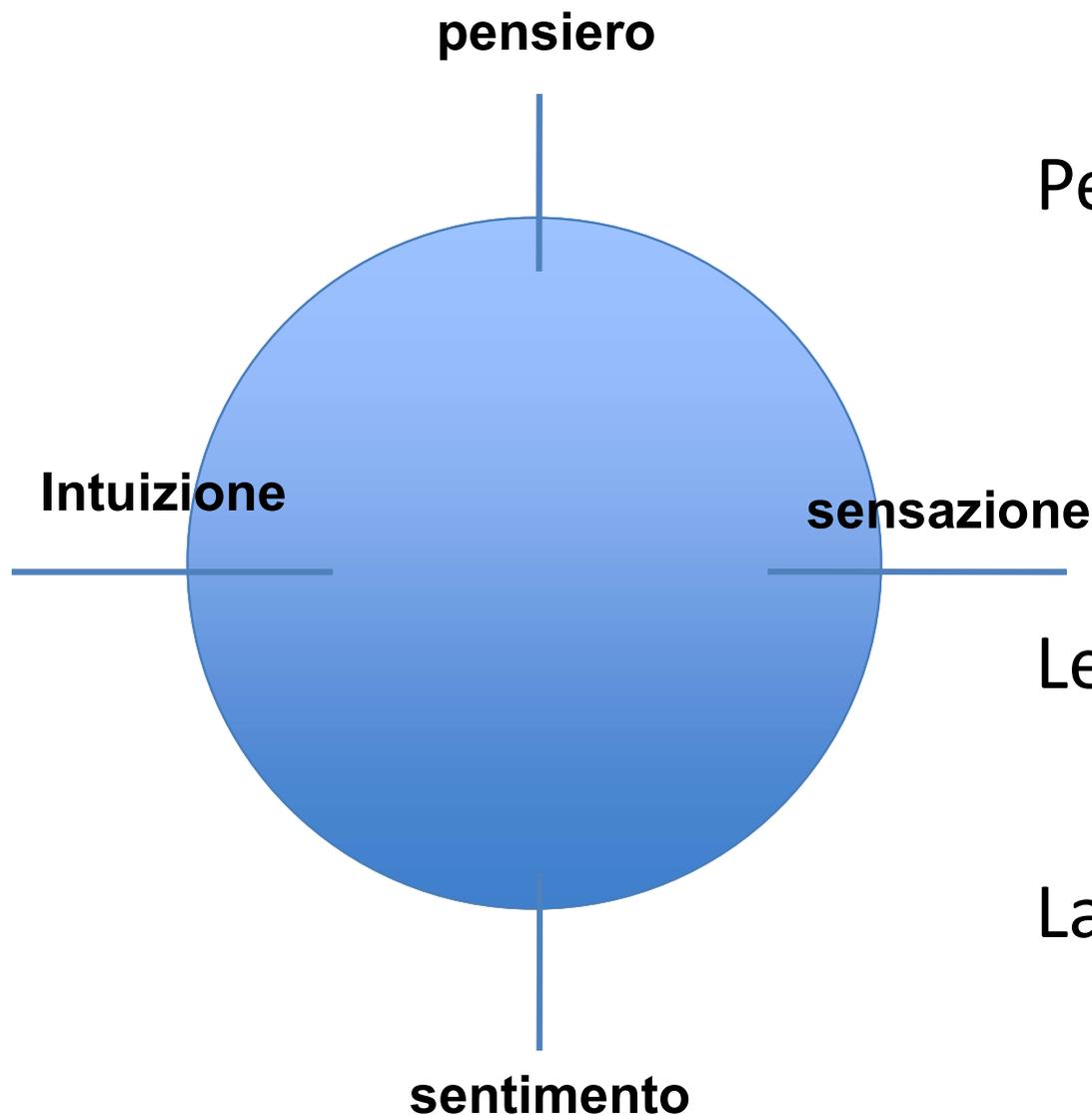
Ciascuna di queste funzioni ci consente di adattarci
al mondo e alla vita.

Il pensiero utilizza processi logici

Il sentimento utilizza giudizi di valore

La sensazione percepisce fatti

L' intuizione percepisce possibilità
presenti dietro i fatti.



Ciascuna funzione tende ad appoggiarsi ad una delle due funzioni che le stanno vicine ma non alla funzione che si trova ai suoi antipodi.

Per esempio, la funzione pensiero si può appoggiare all'intuizione o alla sensazione, ma non al sentimento che rappresenta la sua funzione opposta.

Le funzioni opposte hanno però un elemento importante in comune.

La coppia **Pensiero-Sentimento** è, secondo Jung, di carattere **razionale**, mentre la coppia **Intuizione-Sensazione** è di carattere **irrazionale**.

La funzione predominante

Sia il pensiero che il sentimento sono delle **funzioni giudicanti** che si basano su dei principi (logica o valore)

Mentre l'intuizione e la sensazione sono delle **funzioni percettive** che non si basano sul giudizio o su dei principi (sensazione percepisce le cose, l'intuizione percepisce quello che sta dietro alle cose)

Questo parametro razionale-irrazionale è di grande utilità perché consente di determinare la:

funzione predominante

ovvero se per esempio prevale l'elemento percezione, sappiamo che la sua funzione dominante potrà essere l'intuizione o la sensazione ma non il pensiero o il sentimento.

Ciascuno di noi possiede ed utilizza le quattro funzioni, ma c'è sempre una funzione che tendiamo ad utilizzare meglio o più frequentemente.

E' la nostra funzione predominante.

La funzione numero due (l'altra funzione che usiamo meglio e più frequentemente) viene invece chiamata funzione d'appoggio.

Ora prova a calcolare il tuo profilo...

con il test “Tipi Psicologici Altamira” che punta a identificare il tipo di personalità a partire dalla teoria appena descritta.

Il questionario è composta da 68 domande. Non ci sono risposte giuste o sbagliate. Bisogna soltanto indicare le preferenze.

La finalità del test è dare una indicazione sul profilo psicologico allo scopo di contribuire **all’individuazione dei punti di forza e di debolezza**, a una **miglior valutazione dei ruoli professionali** che è possibile ricoprire e a una comprensione più approfondita di come si vede il mondo.

<http://www.altamira.it/test/Questionario.htm>

Perché riflettere sulla conoscenza di sé?

- Per potenziare il proprio funzionamento sociale

3. Il funzionamento sociale: le Life skills



Cosa sono le *Life Skills*?

Sono una gamma di abilità **cognitive, emotive e relazionali** di base, che consentono alle persone di operare con competenza sia sul piano individuale che su quello sociale.

Sono abilità e capacità che ci permettono di **acquisire un comportamento versatile e positivo**, grazie al quale possiamo **affrontare efficacemente le richieste e le sfide** della vita quotidiana

Due riferimenti di livello internazionale ed europeo:

Documento OMS “*Life Skills Education in Schools*” (1993) che individua **10 abilità utili** a produrre comportamenti positivi e di adattamento per fronteggiare le sfide dell’esistenza

Recommendation of the European Parliament and of the Council on *key competences for lifelong learning* (2006) che individua **8 competenze chiave** per la piena cittadinanza attiva nel panorama della formazione continua

Life skills for life, OMS

Sono abilità che portano a **comportamenti positivi e di adattamento** che rendono l'individuo **capace di far fronte** agli eventi di qualsiasi natura.

Esse si possono differenziare in base alla cultura e al contesto tuttavia è possibile individuare un **nucleo fondamentale di abilità:**

1. **Consapevolezza di sé**
2. **Senso critico**
3. **Gestione delle emozioni**
4. **Prendere buone decisioni**
5. **Gestione dello stress**
6. **Risolvere problemi**
7. **Empatia**
8. **Comunicazione efficace**
9. **Creatività**
10. **Relazioni efficaci**

Le 8 competenze chiave

(Raccomandazione parlamento europeo)

**Comunicazione in
madrelingua**

**Consapevolezza ed
espressione culturale**

**Competenza
digitale**

**Comunicazione in
lingue straniere**



**Imparare ad
imparare**

**Competenza
matematica, scientifica
e tecnologica**

**Competenze
sociali e civiche**

Spirito di iniziativa

The 8 key competences: hard&soft skills

Hard skills (cognitive)	Soft skills (umane)
<p>1. Communicating in a mother tongue</p> <p>2. Communicating in a foreign language</p> <p>3. Mathematical, scientific and technological competence</p> <p>4. Digital competence</p> <p>Oggettiva quantizzabili</p>	<p>5. Learning to learn</p> <p>6. Social and civic competences <small>[SEP]</small></p> <p>7. Sense of initiative and entrepreneurship</p> <p>8. Cultural awareness and expression</p> <p>Soggettiva Non-quantizzabili</p>

Le prime 4 si riferiscono più propriamente ad abilità “**cognitive**”

Le seconde 4 si riferiscono più propriamente a caratteristiche di personalità e ad abilità “**non-cognitive**”

LifeComp

The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (2020)

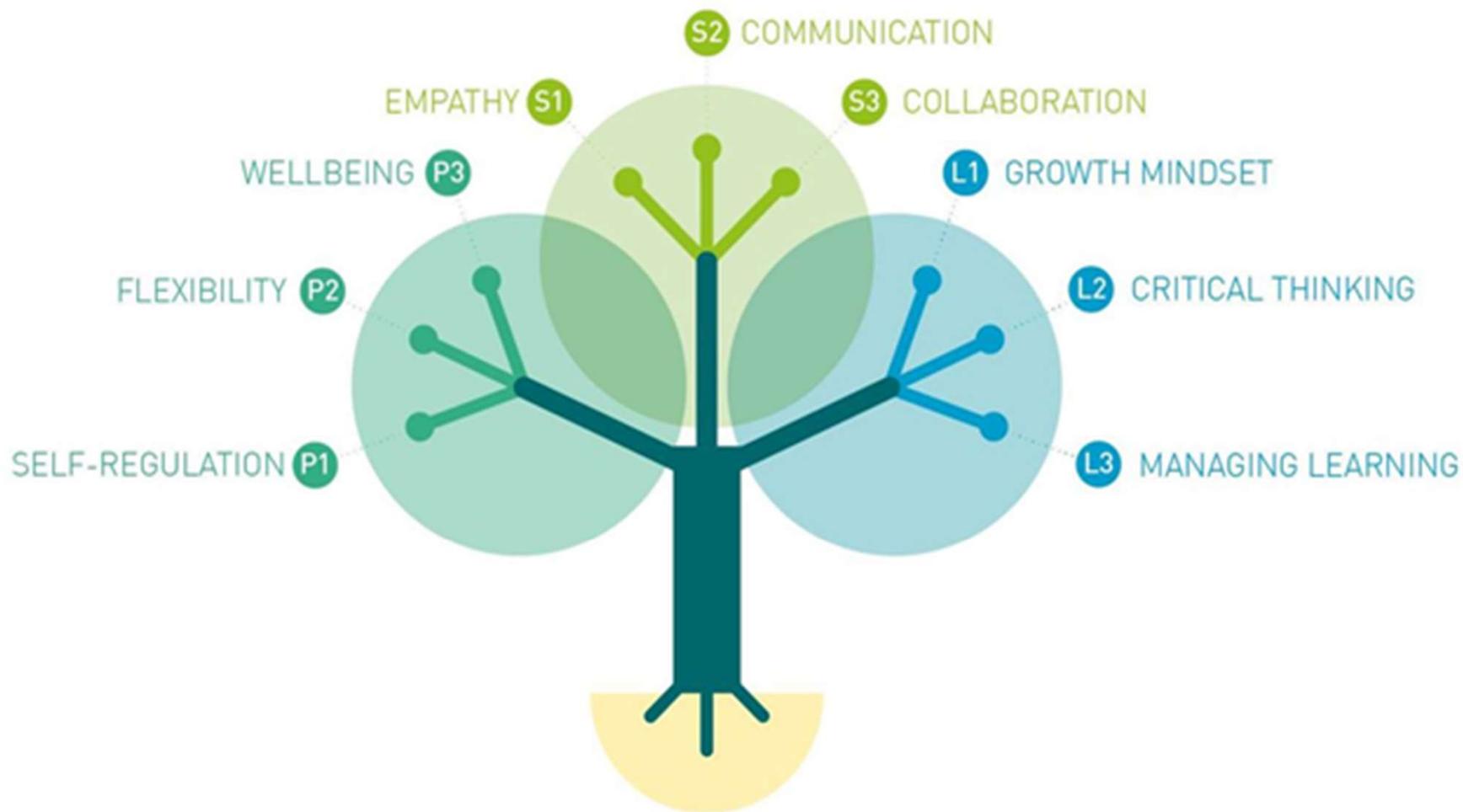
LifeComp offre un quadro concettuale esemplificato a 3 competenze

- **Personalì**
- **Sociali**
- **Imparare ad imparare**

Competenze che possono aiutare a diventare più resilienti e a gestire le sfide e i cambiamenti nella loro vita personale e professionale in un mondo in continua evoluzione

LifeComp

PERSONALI – SOCIALI – IMPARARE AD IMPARARE



Obiettivo del documento è capire come le competenze
esistenziali si intrecciano con i saperi curricolari

PERSONALI

- 1 **Autoregolazione:** consapevolezza e gestione di emozioni, pensieri e comportamenti
- 2 **Flessibilità:** capacità di gestire le transizioni e l'incertezza e di affrontare le sfide
- 3 **Benessere:** ricerca della soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile

SOCIALI

- 1 **Empatia:** la comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori di un'altra persona e il saper dare risposte appropriate
- 2 **Comunicazione:** utilizzo di strategie di comunicazione pertinenti, di codici e strumenti specifici a seconda del contesto e del contenuto
- 3 **Collaborazione:** impegno in attività di gruppo e lavoro di squadra in cui si riconoscono e rispettano gli altri

IMPARARE AD IMPARARE

- 1 **Mentalità di crescita** (Growth mindset): credere nel potenziale proprio e degli altri di imparare e progredire continuamente
- 2 **Pensiero critico:** capacità di valutare informazioni e argomenti per sostenere conclusioni motivate e sviluppare soluzioni innovative
- 3 **Gestione dell'apprendimento:** pianificazione, organizzazione, monitoraggio e revisione del proprio apprendimento

Tornando alle 4 *soft skills* hanno un ingrediente comune: la capacità di relazione

5. Imparare ad imparare presuppone la capacità di relazionarsi positivamente al proprio apprendimento sia in maniera individuale che in gruppo

6. Competenze sociali e civiche presuppongono la capacità di sapersi relazionare efficacemente e costruttivamente nella società attraverso diversi interlocutori

7. Spirito di iniziativa e capacità di leadership presuppongono capacità di sapersi relazionare alle novità: prendere iniziative, gestire nuovi progetti, assumersi il rischio di cambiare.

8. Consapevolezza culturale ed espressione: presuppone la capacità di sapersi relazionare consapevolmente alle proprie idee, esperienze, emozioni, valori culturali.

successful work? hard-soft balance!

- **Hard skills** (conoscenze, abilità, competenze di ordine tecnico-specialistico)
- **Soft skills** (qualità umane, comunicazione, capacità di relazione col paziente-cliente)

L'efficacia del professionista
dipende dal bilanciato
rapporto tra questi due ambiti



Se si fa debitamente attenzione tutte le *soft skills* hanno un ingrediente comune: la capacità di relazione

5. Imparare ad imparare presuppone la capacità di relazionarsi positivamente al proprio apprendimento sia in maniera individuale che in gruppo

6. Competenze sociali e civiche presuppongono la capacità di sapersi relazionare efficacemente e costruttivamente nella società attraverso diversi interlocutori

7. Spirito di iniziativa e capacità di leadership presuppongono capacità di sapersi relazionare alle novità: prendere iniziative, gestire nuovi progetti, assumersi il rischio di cambiare.

8. Consapevolezza culturale ed espressione: presuppone la capacità di sapersi relazionare consapevolmente alle proprie idee, esperienze, emozioni, valori culturali.

La relazione quindi...

pervade ogni aspetto dell'esperienza umana ed
una **adeguata capacità relazionale** è ciò che ci
consente di stare al mondo efficacemente.

key competence 5

Imparare ad imparare

(sapersi relazionare alla conoscenza)

La capacità di imparare risiede in molte diverse abilità e atteggiamenti (interesse, curiosità, motivazione, ecc.) ma soprattutto richiede attenzione e concentrazione

Siete sicuri di saper osservare con attenzione?

(esperimento di Simons)

Il compito

Tra poco vedrete un breve filmato di due squadre che giocano a basket.

Dovete contare il numero di passaggi dei giocatori con la maglietta bianca.

Fate molta attenzione perché non è semplice come sembra seguire tutti i passaggi e la maggior parte delle persone sbaglia il conteggio.



considerazioni

Quando ci troviamo di fronte ad un compito che reputiamo prioritario questo tende ad assorbire tutte le nostre energie, **attenzione selettiva**, distogliendo la sguardo dal resto.

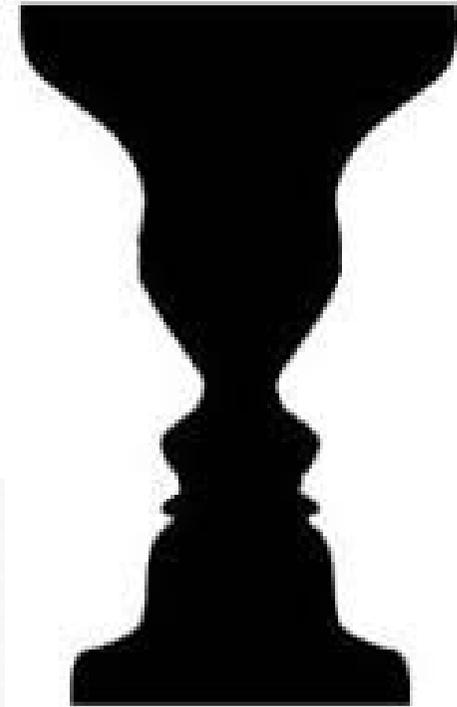
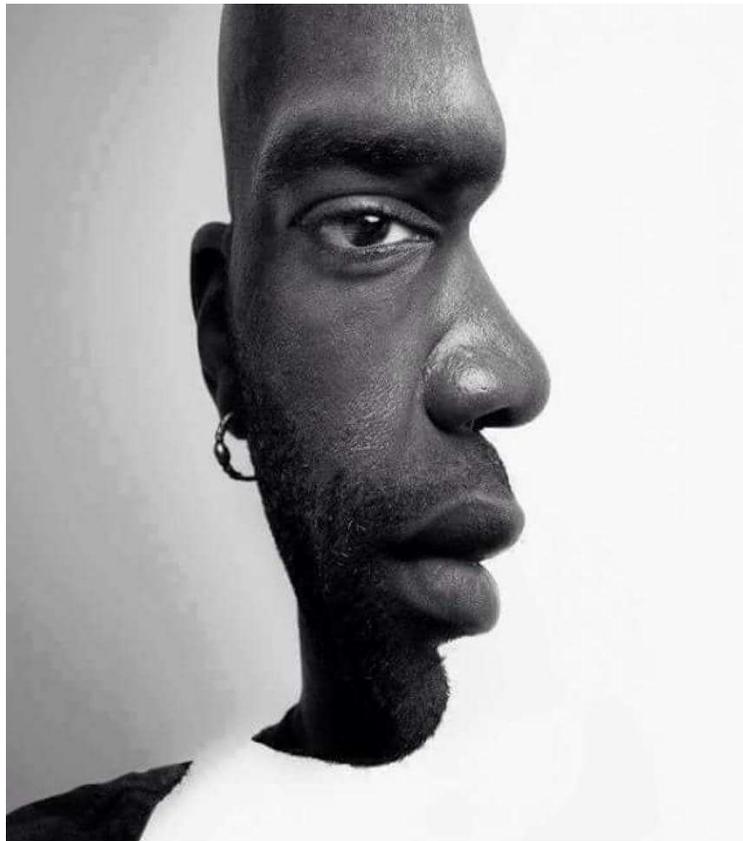
Lo sguardo “migliore” sulla realtà è quello che pur non distogliendo l’attenzione dagli aspetti essenziali di un problema riesce a mantenere un’**attenzione diffusa** sul contesto.

L'attenzione efficace

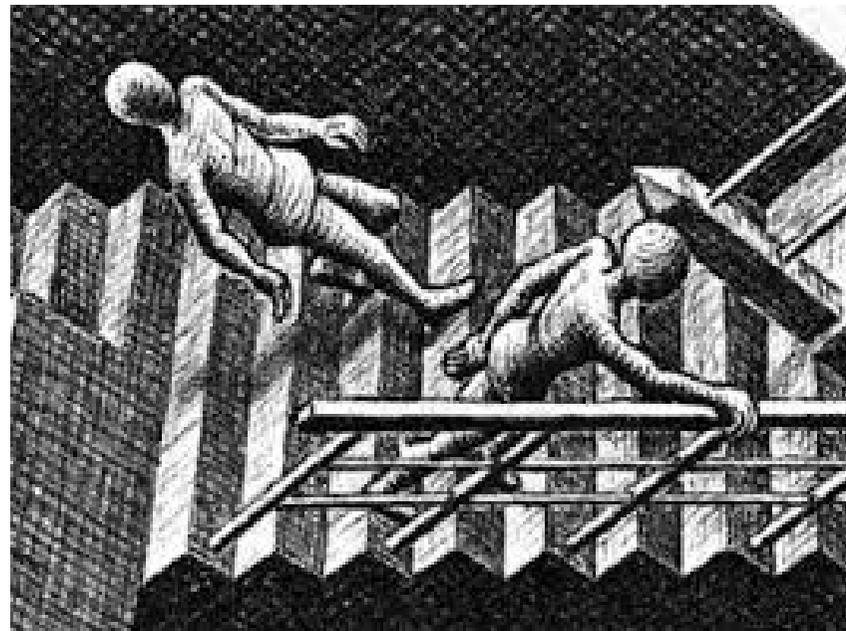
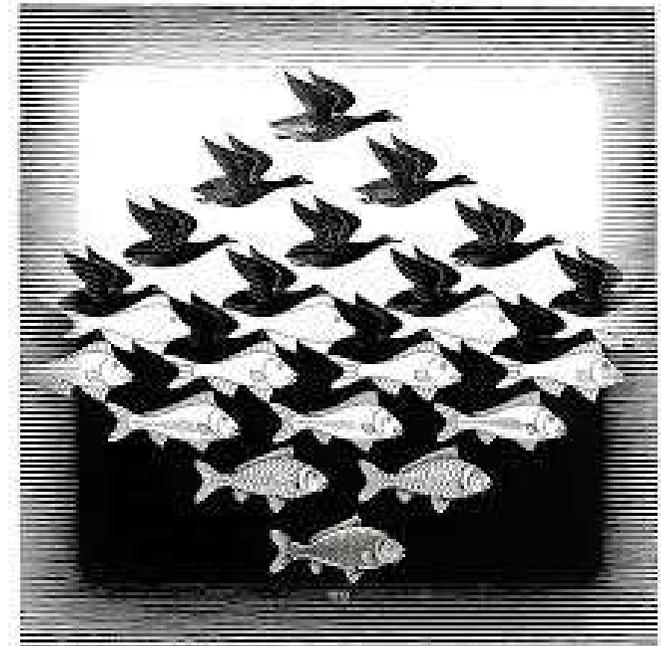
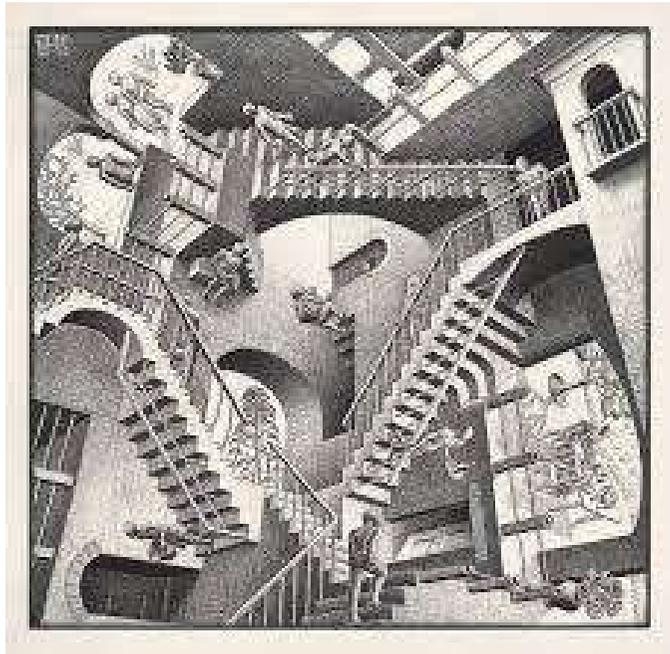


E' quel processo che
consente di vedere ciò che altri non vedono!
perché capace di avere
L'attenzione migliore è diffusa e selettiva
al tempo stesso realizzando una
“osservazione efficace”

L'osservazione efficace



Maurits Cornelis Escher



Saper correttamente orientare l'attenzione
consente una
**di vivere più efficacemente sia nei contesti
personali che professionali**

key competence 6

Competenze sociali e civiche

Le competenze sociali risiedono innanzitutto
nella capacità di essere consapevoli e quindi
riconoscere il proprio
personale stile di relazione

key competence 6

Competenze sociali e civiche

Le competenze sociali risiedono innanzitutto
nella capacità di essere consapevoli e quindi
riconoscere il proprio
personale stile di relazione

Gli stili di relazione

**QUAL'E' IL NOSTRO STILE DI
RELAZIONE PREVALENTE?**



PASSIVO



1. Desiderio di essere simpatici e di voler essere quindi accettati da tutti.
2. Riluttanza a trovarsi in conflitti.
3. Timore che il proprio coinvolgimento non produca risultati positivi.
4. Apprensione nel caso in cui dovesse perdere il controllo di se stesso ed alzare il tono più del lecito.

VANTAGGI DELLA RELAZIONE PASSIVA

- Si evitano i conflitti nel breve periodo
- si ottiene più facilmente l'altrui simpatia
- Si assumono minori responsabilità
- A volte si controllano gli altri con manipolazioni e colpevolizzazioni

SVANTAGGI DELLA RELAZIONE PASSIVA

- Non si riesce ad evitare i conflitti nel lungo periodo
- Non si riesce ad essere sempre simpatici a tutti, ci si colpevolizza e frustra
- Il disimpegno aggrava la situazione da risolvere
- Manipolare e colpevolizzare gli altri produce conflitti nel lungo periodo
- non si riesce ad esprimersi e si perde fiducia in se stessi



AGGRESSIVO

1. Ritiene che con le maniere forti si ottenga tutto
2. In genere aggredisce e utilizza l'altro come oggetto di scontro affermativo di sé

VANTAGGI DELLA RELAZIONE AGGRESSIVA

- Si ottengono risultati nel breve periodo
- Si ha la sensazione di dominare la situazione
- Ci si percepisce come persone forti ed apprezzate

SVANTAGGI DELLA RELAZIONE AGGRESSIVA

- Nel lungo periodo emerge inimicizia, boicottaggi etc..
- La perdita di autocontrollo è socialmente sconveniente
- Si creano rapporti basati su timore ed odio
- Si creano inutili e pericolosi sensi di colpa

ASSERTIVO

1. E' capace di relazionarsi con chiunque
2. Utilizza la modalit  di Ascolto attivo
3. Pratica l'accettazione dell'altro ed esprime con naturalezza emozioni e sentimenti
4. Mostra gli effetti della relazione
5. Utilizza comportamenti non valutativi



Lo stile assertivo mantiene e favorisce lo **scambio comunicativo tra individui diversi**, garantendo una crescente disponibilità al dialogo ed al confronto anche nella diversità



Struttura del messaggio assertivo

- Ascolto attivo (attraverso parafrasi e rispecchiamento)
- Descrizione non valutativa del comportamento altrui
- Accettazione ed espressione dei sentimenti
- Indicazione degli effetti prodotti dal comportamento sul quale si è deciso di intervenire

Caratteristiche del messaggio assertivo

- Il messaggio è diretto
- Il messaggio è onesto
- Il messaggio è coerente
- Il messaggio è adeguato
- il messaggio favorisce la comunicazione

Profilo di assertività di Gillan

Per ognuna delle affermazioni qui sotto riportate, scelga un punteggio da 1 a 4, tenendo conto che:
 4= significa che lei si comporta in quel modo *sempre o quasi sempre* (90-100% delle volte);
 3= significa che lei si comporta in quel modo *spesso* (dal 50 al 90% delle volte)
 2= significa che lei si comporta in quel modo *raramente* (dal 10 al 50% delle volte);
 1= significa che lei non si è *mai* comportato in quel modo o solo *molto raramente* (dallo 0 al 10% delle volte).

Misurare l'assertività:

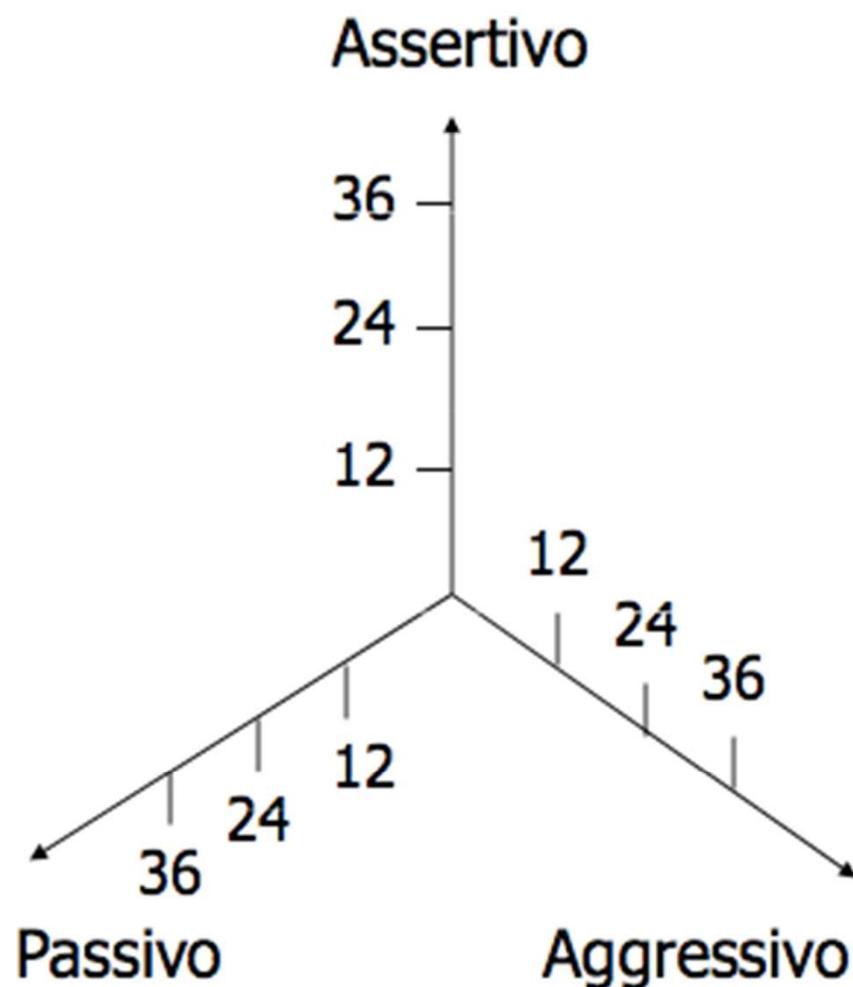
IL QUESTIONARIO di GILLIAN (Esercitazione 1)

1.	Ho facilità di prendermi carico di qualsiasi situazione	1	2	3	4
2.	Mi adeguo ai piccoli riti della vita sociale, anche se non li condivido	1	2	3	4
3.	Quando mi trovo a litigare, non altero il volume della voce	1	2	3	4
4.	Non ho nessuna difficoltà a fissare a lungo una persona negli occhi	1	2	3	4
5.	Mi sentirei perso se improvvisamente mi si chiedesse di affrontare una emergenza	1	2	3	4
6.	Quando mi sento nervoso mi strofino le mani	1	2	3	4
7.	Se la situazione lo richiede non esito ad alzare la voce	1	2	3	4
8.	Per farmi strada nella vita, non uso né il sarcasmo né l'ironia	1	2	3	4
9.	Penso che ogni persona abbia il diritto a comportarsi come meglio crede	1	2	3	4
10.	Ho facilità a dire quello che penso anche quando ciò contrasta con il punto di vista degli altri	1	2	3	4
11.	Anche quando sono nervoso le mani non mi tremano affatto	1	2	3	4
12.	Sono piuttosto critico nei confronti delle mie azioni	1	2	3	4
13.	Ho difficoltà a guardare dritto negli occhi la persona con cui sto litigando	1	2	3	4
14.	Per sottolineare un punto particolare della mia argomentazione, non ho difficoltà a puntare il dito contro uno dei miei interlocutori	1	2	3	4
15.	Sono convinto che tutti dovrebbero comportarsi nei modi richiesti dall'educazione	1	2	3	4
16.	Sono tenace ed in genere raggiungo i miei obiettivi, costi quel che costi	1	2	3	4
17.	So che mi fa apparire nervoso il tremolio della mia voce quando litigo	1	2	3	4
18.	Anche quando ascolto gli altri sono attento al mio punto di vista	1	2	3	4
19.	Anche quando gli altri ottengono da me delle concessioni, grazie alla simpatia che mi ispirano, mi assicuro che siano loro a decidere dei loro problemi	1	2	3	4
20.	Sono convinto che lasciar trasparire i propri sentimenti sia utile nel creare un buon rapporto	1	2	3	4
21.	Se qualcuno cerca di prendere il sopravvento su di me, gli rispondo per le rime	1	2	3	4
22.	Uso il sarcasmo per far sapere agli altri quello che penso di loro	1	2	3	4
23.	Mi sento a disagio quando gli altri mi criticano	1	2	3	4
24.	Quando gli altri si sforzano di farmi dare qualcosa che non mi piace, riesco a trovare un compromesso che soddisfa tutti	1	2	3	4
25.	Non riesco a capire molte delle critiche che mi vengono rivolte	1	2	3	4
26.	Tendo ad affrontare i problemi in modo cauto e democratico, coinvolgono gli altri	1	2	3	4
27.	Mi imbarazza comunicare agli altri i miei sentimenti e le mie emozioni	1	2	3	4
28.	Quando discuto con qualcuno, sono pronto a preferire le sue proposte alle mie	1	2	3	4
29.	Se gli altri si trovano in mezzo alle difficoltà, è un loro problema	1	2	3	4
30.	Ho difficoltà a mantenere il mio punto di vista quando entro in contrasto con gli altri	1	2	3	4
31.	Ho imparato molto ascoltando gli altri	1	2	3	4
32.	Mi faccio facilmente intimidire da i prepotenti	1	2	3	4
33.	Penso che mostrare agli altri i propri sentimenti sia un segno di debolezza ed è per questa ragione che non lo faccio	1	2	3	4
34.	Quando instauro un rapporto con gli altri, facilmente mi trovo a condividere il loro problemi	1	2	3	4
35.	Trovo che mantenere saldamente il proprio punto di vista, incoraggia l'altro ad accettare un compromesso	1	2	3	4
36.	Continuo a guardare gli altri, fino a che non mi accorgo che ciò li imbarazza	1	2	3	4

IL QUESTIONARIO SULL'ASSERTIVITA'

(Gillian)

Item Assertività	Item Aggressività	Item Passività
3	1	2
8	4	5
9	7	6
11	10	12
18	14	13
19	15	17
20	16	23
24	21	27
26	22	28
31	25	30
35	29	32
36	33	34



Migliorare la **soddisfazione lavorativa** e il **ben-essere**



**Come esercitare
l'assertività**
(ciascuno a suo modo!)

Diventare ASSERTIVI

Significa:

- migliorare il modo di comunicare
- combattere l'ansia
- padroneggiare le situazioni
- esercitare una leadership attiva
- essere persuasivi
- essere credibili

Esercitazione n. 2 – Potenziare l'assertività

key competence 7

Spirito di iniziativa, capacità di rischiare e di assumere decisioni

Questa competenza attiene molto alla capacità di essere intraprendenti, si sfidarsi “mettendosi in gioco” ovvero di sapersi relazionare al mondo in maniera efficace.

Essa presuppone una buona dose di **autostima**, di **autoefficacia** e di motivazione al risultato.

Autostima

La costruzione dell'identità personale si fonda su una basilare caratteristica psicologica che è *l'autostima*

Già in W. James (1890-1983) si trova una definizione dell'autostima vista come rapporto tra **aspettativa** e **successo**

a tutt'oggi non esiste una definizione di autostima univoca e condivisa

un tipico strumento di misurazione è il T.M.A. (di B. Bracken)

Test di valutazione Multidimensionale dell'Autostima

che tenta di pervenire ad una formalizzazione di tale concetto

perché un test “multidimensionale”

L'autostima si sviluppa in molteplici contesti ambientali (proprio come l'apprendimento) e soprattutto nei periodi dell'infanzia e dell'adolescenza

I diversi contesti ambientali presi in esame rappresentano le **sei dimensioni** costitutive del test:

- **relazioni interpersonali**
- **controllo sull'ambiente**
- **emotività**
- **successo scolastico**
- **vita familiare**
- **vissuto corporeo**

Il TMA è basato su un modello gerarchico dell'autostima nel senso che le sei dimensioni summenzionate (che costituiscono l'autostima) si sovrappongono in parte tra loro e in parte con il nucleo dell'autostima globale.

La descrizione del test

Il test si compone di sei gruppi di:

- **25 affermazioni** per ciascuna delle dimensioni esplorate.

Ad ogni affermazione sono attribuite 4 alternative di risposta:

- assolutamente vero
- vero
- non è vero
- non è assolutamente vero

Le procedure di elaborazione dei risultati

I punteggi alle risposte sono così attribuiti:

per le affermazioni con connotazione positiva

le risposte sono così valutate

- assolutamente vero **4 punti**
- vero **3 punti**
- non è vero **2 punti**
- non è assolutamente vero **1 punto**

per le affermazioni con connotazione negativa

le risposte sono così valutate

- assolutamente vero **1 punto**
- vero **2 punti**
- non è vero **3 punti**
- non è assolutamente vero **4 punti**

Dalla somma dei singoli punteggi attribuiti si ottiene:

un punteggio grezzo parziale

che si ottiene dalla somma delle 25 risposte riferite a ciascuna dimensione:

- **relazioni interpersonali** (items da 1 a 25)
- **controllo sull'ambiente** (items da 26 a 50)
- **emotività** (items da 51 a 75)
- **successo scolastico** (items da 76 a 100)
- **vita familiare** (items da 101 a 125)
- **vissuto corporeo** (items da 125 a 150)

un punteggio grezzo globale

ricavato dalla somma dei **punteggi grezzi** delle singole dimensioni

I **punteggi grezzi delle singole dimensioni** e il **punteggio grezzo totale** si trasformano in

punteggi standard attraverso la tavola di conversione

I punteggi ottenuti si confrontano con la tabella di classificazione appresso riportata, valida sia per le singole dimensioni che per l'autostima globale

Tabella di classificazione dell'autostima corrispondenti a fasce di punteggi standard

Fasce di punteggio	Classificazione
Sopra 135	Autostima estremamente positiva
126-135	Autostima molto positiva
116-125	Autostima lievemente positiva
86-115	Autostima nella media
76-85	Autostima lievemente negativa
66-75	Autostima molto negativa
Sotto 66	Autostima estremamente negativa

Ai fini clinici la valutazione delle risposte richiede un maggior approfondimento di ciascuna di esse

Ai fini didattici, tuttavia, appare sufficiente limitarsi alla elaborazione descritta in quanto lo strumento, seppur usato non da esperti, può fornire un quadro di riferimento attendibile e utile

L'Autostima ed Autoefficacia

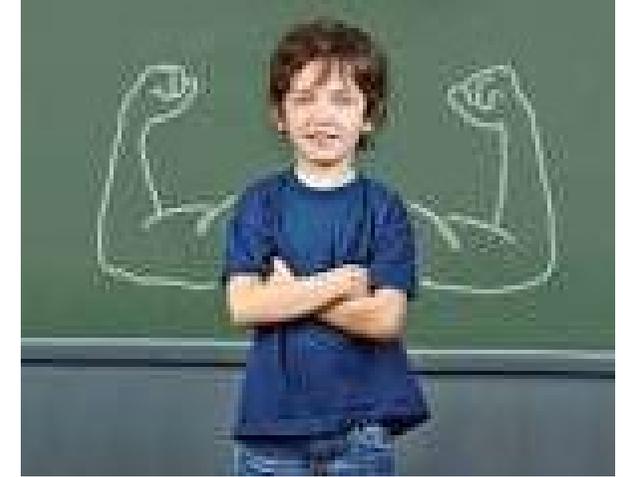
L'**autoefficacia** corrisponde alla **consapevolezza di essere capace** di dominare specifiche situazioni o aspetti del proprio funzionamento psicologico o sociale.

E' la **percezione che abbiamo di noi stessi di essere in grado di fare**, sentire, esprimere, essere o divenire qualcosa.

In sintesi:

l'**autoefficacia** è una **capacità personale**, mentre l'**autostima** è un **giudizio di valore su noi stessi**

L'autoefficacia



Self-efficacy studiata da A. Bandura

è una **capacità generativa** il cui **scopo è orientare le singole sottoabilità** cognitive, sociali, emozionali e comportamentali **in maniera efficiente per assolvere a scopi specifici.**

Le credenze che le persone hanno riguardo la propria efficacia influenzano le scelte, le aspirazioni, i livelli di sforzo, di perseveranza, la loro **resilienza.**

Cos'è la Resilienza?

La resilienza è un **costrutto trasversale** a molti ambiti disciplinari.



Si parla di resilienza in ingegneria, in metallurgia, intendendo la capacità chimico-fisiche di un materiale di resistere ad eventi perturbanti riuscendo a non distruggersi.

Anche in biologia, si parla di organismi resilienti, in grado di autoripararsi dopo aver subito un danno.

Properties of systems



RESISTANCE : is inversely proportional to perturbation sensitivity.

È inversamente proporzionale all'intensità della perturbazione



RESILIENCE: is the rate at which a system returns to R following a perturbation.

è la velocità con cui un sistema ritorna a come era prima della perturbazione.



TOLERANCE: = “domain of attraction” stability = ability of a system to be perturbed and to return to R, regardless of magnitude of the perturbation and how long it takes.

Capacità del Sistema di tornare come prima indipendentemente dalla entità della perturbazione

In ambito educativo sociale...

la differenza fra “Resistenza” e “Resilienza” sta proprio nell’**approccio mentale**: la persona è “resistente” se subendo un evento esterno resiste modificandosi;

la persona è “**resiliente**” quando subendo un evento improvviso **reagisce in maniera elastica traendo dall’evento avverso aspetti positivi e di adattamento.**

In sintesi:

la **resilienza** è la capacità di far fronte in maniera positiva a eventi traumatici, di riorganizzare positivamente la propria vita senza alienare la propria identità.



Sono persone resilienti quelle che, immerse in circostanze avverse, riescono, nonostante tutto a fronteggiare efficacemente le contrarietà, a dare nuovo slancio alla propria esistenza e perfino a raggiungere mete importanti.

L'impatto personale



L'“**impatto personale**” si lega alla percezione di autoefficacia ovvero alla capacità di verifica della propria performance.

Prova a verificare il tuo impatto personale attraverso questo rapido questionario!

Motivation to the goal and Self-efficacy

(exercise bin)



Chi se la sente di riuscire a centrare 3 canestri su 3?

Da 1 metro	Da 2 metri	Da 3 metri

Cosa determina il goal?

- **Motivazione-attenzione** (quanto ci interessa raggiungere quel risultato)
- **Tipo di compito** (quanta familiarità abbiamo col compito)
- **Caratteristiche di personalità** (come siamo fatti noi)
- **Autostima** (quanto ci riteniamo capaci)
- **Fattore fortuna** (quanto interferisce il caso “fattore C”)
- **Stile attributivo**: ciò che noi riteniamo sia causa dei nostri successi o insuccessi

Stile attributivo o *locus of control*

Cioè la tendenza da parte del soggetto ad attribuire la **causa dei propri successi ed insuccessi**

a

FATTORI INTERNI

(come la propria abilità e l'impegno prodigato)

o

FATTORI ESTERNI

(come la fortuna e l'eventuale aiuto fornito dall'educatore)

Gli studi sull'incidenza del *locus of control*

si sono sviluppati a partire dalla

teoria dell'attribuzione (Weiner, 1985) nell'ambito della quale si ipotizza che l'**analisi delle cause** a cui le persone attribuiscono il successo o l'insuccesso delle proprie azioni **risulta fondamentale** per determinare l'**atteggiamento che assumeranno** nei riguardi di vari compiti

Secondo la teoria **soggetti senza particolari tipi di problemi** (di tipo cognitivo o relazionale) riconoscono che il **successo dipende**, in larga misura, dall'**impegno personale** e nell'uso e nel controllo di appropriate strategie cognitive (es. comprensione, memorizzazione, apprendimento)

Mentre quando si interagisce con **soggetti con problemi cognitivi e comportamentali** e in particolare **bassa autostima**, spesso questi tendono ad attribuire:

l' INSUCCESSO a *cause interne*

(mancanza di abilità o di impegno)

mentre il **SUCCESSO** a *cause esterne*

(fortuna, facilità del compito, aiuto dell'educatore)

Uno strumento interessante che mette in relazione il *locus of control* col rendimento scolastico è la

check-list di auto attribuzione

MODALITA' DI SOMMINISTRAZIONE

L'educatore impegnato nella somministrazione della presente *check-list* deve primariamente preoccuparsi che il compito sia ben compreso dall'allievo. A questo proposito è utile iniziare presentando e spiegando adeguatamente le due "strutture di prova" sotto riportate. In seguito l'educatore sottopone all'allievo i 16 quesiti chiedendogli di spiegare il proprio successo o insuccesso con una delle seguenti risposte:

- | | |
|---|---------------------------|
| [1] sono/non sono molto bravo in queste cose | (abilità); |
| [2] mi sono/non mi sono impegnato molto nel compito | (impegno); |
| [3] è un compito molto facile/difficile | (difficoltà del compito); |
| [4] sono stato fortunato/sfortunato | (fortuna) |
| [5] sono stato/non sono stato aiutato dall'insegnante | (aiuto). |

STRUTTURE DI PROVA

- 1) Il tuo insegnante durante l'attività di educazione fisica ti chiede di tirare a canestro e tu fai centro.
Come hai fatto? [1] [2] [3] [4] [5]
- 2) Il tuo insegnante ti detta alcune parole che devi scrivere senza sbagliare. Purtroppo fai molti errori.
Come mai? [1] [2] [3] [4] [5]

QUESITI DA SOTTOPORRE ALL'ALLIEVO

- 1) L'insegnante ti chiede di ripetere una storia che avete letto il giorno prima e tu la riferisci molto bene.
Come hai fatto? [1] [2] [3] [4] [5]
- 2) L'insegnante ti affida il compito di incollare i fogli di carta colorata su dei cartoncini e tu lo fai in maniera precisa.
Come hai fatto? [1] [2] [3] [4] [5]
- 3) L'insegnante ti chiede di copiare alcune parole con la macchina da scrivere, ma commetti molti errori.
Come mai? [1] [2] [3] [4] [5]
- 4) L'insegnante ti chiede di andare a comperare la merenda per te e per lui. Tu lo fai senza sbagliare e con rapidità.
Come hai fatto? [1] [2] [3] [4] [5]
- 5) L'insegnante ti chiede di effettuare cinque giri di campo sportivo di corsa, ma dopo tre giri ti fermi.
Come mai? [1] [2] [3] [4] [5]
- 6) L'insegnante ti chiede di fare il disegno di un paesaggio, ma questo disegno non ti viene molto bello.
Come mai? [1] [2] [3] [4] [5]
- 7) L'insegnante ti chiede di cantare una canzone che avete imparato, ma tu non ricordi le parole.
Come mai? [1] [2] [3] [4] [5]
- 8) L'insegnante ti chiede di ritagliare delle figure e tu lo fai molto bene, senza uscire dai bordi.
Come hai fatto? [1] [2] [3] [4] [5]
- 9) L'insegnante ti chiede di ripetere una poesia a memoria, ma tu non ne ricordi alcune parti.
Come mai? [1] [2] [3] [4] [5]
- 10) L'insegnante ti chiede di ripetere con il tamburello un ritmo appena ascoltato, e tu riesci molto bene.
Come hai fatto? [1] [2] [3] [4] [5]
- 11) L'insegnante detta alla classe un racconto, e tu non commetti alcun errore nel trascriverlo.
Come hai fatto? [1] [2] [3] [4] [5]
- 12) L'insegnante ti chiama alla lavagna per risolvere un esercizio di matematica, ma tu commetti molti errori.
Come mai? [1] [2] [3] [4] [5]
- 13) L'insegnante ti chiede di riassumere un documentario visto in TV, ma tu riferisci in modo inesatto e confuso.
Come mai? [1] [2] [3] [4] [5]
- 14) L'insegnante, in palestra, ti chiede di colpire i birilli con una palla e tu ottieni il massimo del punteggio.
Come hai fatto? [1] [2] [3] [4] [5]
- 15) Nella recita di Carnevale, il ruolo che hai recitato davanti alla classe non è stato molto applaudito.
Come mai? [1] [2] [3] [4] [5]
- 16) L'insegnante ti chiede di svolgere un tema in classe e tu riesci ottimamente in questo compito.
Come hai fatto? [1] [2] [3] [4] [5]

Dalla somministrazione del questionario emerge il "**profilo attributivo**" di ciascun allievo secondo la seguente distinzione:

- se la maggior parte delle risposte sono concentrate nelle colonne 1 e 2 abbiamo un profilo attributivo che definiremo

PROFILO IMPEGNO

I soggetti attribuiscono un ruolo prioritario allo sforzo (condizione interna e controllabile) per il raggiungimento di buoni risultati

- se invece la maggior parte delle risposte sono concentrate nelle colonne 4 e 5 abbiamo un profilo attributivo che definiremo:

PROFILO FORTUNA

I soggetti mostrano *un locus of control* significativamente orientato sulla fortuna (condizione esterna ed incontrollabile)

le risposte che si collocano nella colonna 3 non vengono considerate

Le cinque tipologie di allievi rispondono ai seguenti stili attributivi:

ALLIEVO A

Attribuz. del successo a fattori int/est.

"Il compito è andato bene perché mi sono impegnato e/o perché era abbastanza facile"

Attribuz. dell'insuccesso a fattori int/est.

"Il compito non è andato bene perché non mi sono impegnato abbastanza e/o perché era troppo difficile"

ALLIEVO B

Attribuz. del successo a fattori interni

"Sono riuscito nel compito perché sono capace in queste cose"

Attribuz. dell'insuccesso a fattori interni

"Se ho fallito e perché non mi sono impegnato abbastanza"

ALLIEVO C

Attribuz. del successo a fattori interni

"Sono riuscito nel compito perché sono bravo"

Attribuz. dell'insuccesso a fattori esterni

"Se è andato male e perché sono stato sfortunato"

ALLIEVO D

Attribuz. del successo a fattori esterni

"Il compito è andato bene perché sono stato fortunato"

Attribuz. dell'insuccesso a fattori interni

"Il compito non è andato bene perché non sono capace e/o perché non ho studiato abbastanza"

ALLIEVO E

Attribuz. del successo a fattori esterni

"Se è andato bene il compito è perché era facile, sono stato molto fortunato"

Attribuz. dell'insuccesso a fattori esterni

"non appena è passata la fortuna e l'insegnante non mi ha più aiutato, sono andato male"

COME VALUTARE I RISULTATI

Vanno considerati "a rischio" gli allievi di tipo "D" ed "E"

- Essi, dalla somministrazione del questionario, appaiono così identificabili:

Allievo "D"

- Con una prevalenza di:
- risposte 1 e 2 alle domande in cui è valutata la *percezione dell'insuccesso* (domande 1-2-4-8-10-11-14-16)
- risposte 4 e 5 alle domande in cui è valutata la *percezione del successo* (domande 3-5-6-7-9-12-13-15)

Allievo "E"

- Con una assoluta prevalenza di risposte 4 e 5 in entrambe le tipologie di domande
- le risposte che si collocano nella colonna 3 non vengono considerate

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

- Sia i dati disponibili in letteratura che i risultati di protocolli sperimentali confermano che esiste una **differenza nel profitto scolastico** estremamente significativa **tra gli allievi che tendono ad attribuire la causa dei propri risultati a condizioni interne e controllabili, come l'impegno personale, rispetto a condizioni esterne ed incontrollabili, come la fortuna.**
- Questo dato concorre ad attribuire al *locus of control* un ruolo molto importante nel processo di apprendimento.

- Certamente la check-list di autoattribuzione non può essere considerato uno strumento in grado di chiarire se sia il *locus of control* interno a determinare un elevato livello di successo o se non avvenga magari il contrario, se cioè siano proprio le esperienze di successo ad alimentare la *percezione di autoefficacia* e conseguentemente a determinare uno stile di attribuzione orientato su condizioni interne e controllabili.
- Con ogni probabilità, questi fattori interagiscono fra loro in un rapporto di mutua influenza
- Tuttavia riteniamo comunque che la check-list possa essere considerato un utile strumento all'interno di un processo diagnostico per l'individuazione di soggetti "a rischio" di insuccesso nello studio e eventualmente di dispersione scolastica.

TIPOLOGIE DI ALLIEVI RISPETTO AL LOCUS OF CONTROL

	Attribuzione del SUCCESSO	Attribuzione dell' INSUCCESSO	Considerazioni sull'ALLIEVO
ALLIEVO "A"	<i>fattori interni/esterni</i>	<i>fattori interni/esterni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • giusto livello di autostima • atteggiamento equilibrato nei riguardi del compito
ALLIEVO "B"	<i>fattori interni</i>	<i>fattori interni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • buon livello di autostima • eccesso di senso di responsabilità rispetto alla prestazione
ALLIEVO "C"	<i>fattori interni</i>	<i>fattori esterni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • eccesso di autostima
ALLIEVO "D"	<i>fattori esterni</i>	<i>fattori interni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • scarso livello di autostima e di fiducia nelle proprie capacità • atteggiamento di parziale fatalismo nei riguardi della prestazione • il soggetto è in grado di controllare solo in parte il proprio processo d apprendimento
ALLIEVO "E"	<i>fattori esterni</i>	<i>fattori esterni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • scarsissimo livello di autostima • atteggiamento di totale fatalismo nei riguardi della prestazione • il soggetto non è assolutamente in grado di controllare il proprio processo di apprendimento (atteggiamento di delega)

Non ultimo
autostima, autoefficacia e stile attributivo
influenzano la **capacità decisionale**

**saper decidere:
individuare il proprio
“stile di decisione”**



Cos'è una decisione e cosa comporta...

**Una decisione
rappresenta
una strategia per risolvere un problema.**

Il punto consiste nel trovare una buona mediazione
tra

problemi-scelte-soluzioni

che ci riconoscano quali

“decisori efficaci”

Ma le decisioni sono tutte uguali?



Esistono decisioni...

- Etiche e non-etiche
- Razionali e irrazionali
- Giuste e sbagliate
- Morali e a-morali
- Responsabili e irresponsabili
- Convenienti e non-convenienti
- Piacevoli e spiacevoli
- Comode e scomode
- Reversibili e irreversibili
- Economiche o dispendiose
- [...]

Ad es. che rapporto c'è tra ...

Decisioni etiche e/o morali

e

decisioni razionali

**Quali sono le migliori ovvero le più
“giuste”?**

Decisioni morali ed etiche

Il campo che studia tali decisioni è noto come *moral judgment*

tali ricerche riguardano i meccanismi cognitivi e i giudizi sulle norme etiche o più in generale le **decisioni** e i **giudizi** su fatti **che chiamano in causa norme e/o comportamenti socialmente accettati e condivisi che appartengono al dominio dell'etica e/o della morale.**

Decisione razionale o etica?

Immagina di trovarti alla guida di un treno.

Improvvisamente un uomo si lancia sui binari.

Cosa fai, decidi di far deragliare il treno per salvare la vita dell'uomo pur sapendo che il treno deragliando può travolgere le case adiacenti rischiando di uccidere molte più persone?



Risposte...

Decisione 1: Salvare la vita dell'uomo

Questa è una **decisione etica.**

La vita umana è sempre un valore!

Decisione 2: Sacrificare la vita dell'uomo per evitare di ucciderne molte di più.

Questa è una **decisione razionale.**

Tra due mali bisogna scegliere il minore!

questo esempio dimostra come l'equivalenza tra
decisione razionale e **decisione etica**
non è affatto scontata!
(la Scelta di Sophie)

Il punto sembra riuscire a formulare una
decisione giusta e responsabile

Ovvero capace di realizzare esiti ottimali.

Il giudizio di giustezza è tale solo se si disponesse di una
conoscenza completa del futuro.

Purtroppo la maggior parte delle decisioni è basata sul ciò che si
ritiene possa accadere e non su quello che accadrà realmente.
Nella quasi totalità dei casi risulta quindi **impossibile prendere**
una decisione giusta, si dovrà allora prendere una decisione
razionale

Il ogni caso...

Qualunque decisione comporta una scelta tra più alternative, o azioni, o atti, ciascuna delle quali produrrà una o più conseguenze che dipenderanno dalle **condizioni del contesto** nel quale il processo decisionale si svolge.

Le decisioni sono, pertanto, costituite da **azioni**, **contesti** e **conseguenze**, con le ultime che dipendono, nella generalità dei casi, dall'azione e dallo stato in cui l'azione si verifica

$$C = f(a, \vartheta)$$

**Individuare il proprio
stile decisionale
Esercitazione n.3**

AFFERMAZIONI	mai 0	raramente 1	qualche volta 2	Spesso 3	Sempre 4	PUNTEGGIO
. agisco affrontando di petto i problemi						
. non chiedo a nessuno di aiutarmi per risolvere i problemi						
. discuto le mie decisioni con amici o colleghi						
. cerco di trovare gli aspetti positivi delle possibili scelte						
. prendo le decisioni in base a quello che mi dicono i miei capi						
. faccio una graduatoria delle alternative prima di prendere una decisione						
. quando prendo una decisione non penso a situazioni simili affrontato in passato						
. riesco con facilità a definire i problemi						
. cerco nuove informazioni che mi aiutino a comprendere le situazioni						
0 penso a diversi modi di affrontare i problemi						

1 solitamente discuto le scelte con il mio gruppo di lavoro						
2 considero i rischi della decisione che intendo prendere						
3 quando devo prendere una decisione individuo subito le alternative migliori						
4 per prendere una decisione non mi serve raccogliere tutte le informazioni possibili						
5 quando considero le alternative di una scelta evidenzio anche gli aspetti negativi						
6 prima di prendere una nuova decisione non penso all'esperienza passata						
7 faccio una scelta senza pensarci troppo						
8 considero i benefici di una scelta prima di prendere una decisione						
9 se le conseguenze di una decisione hanno avuto un impatto negativo sulle persone una volta successiva me ne ricordo						
0 cerco di avere un sostegno dagli altri nelle soluzioni possibili						

Strumenti e strategie per potenziare la competenza decisionale

*Il valore di un risultato sta nel processo
per raggiungerlo*

A.Einstein

Il processo decisionale: aspetti preliminari

Cosa è opportuno fare	Cosa non è opportuno fare
Chiarire l'obiettivo della decisione	Fermarsi solo alle ipotesi
Strutturare e usare un metodo per decidere	Focalizzarsi su una decisione e convincersi che sia quella giusta
Vedere la situazione da diversi punti di vista	Evitare di analizzare i pro e i contro
Scegliere	Essere superficiali
Agire la decisione senza rimandare	Guardare solo all'immediato

Accompagnare il processo decisionale: 3 aspetti chiave

- A. Competenza
- B. Capacità di comunicazione (empatia)
- C. Leadership

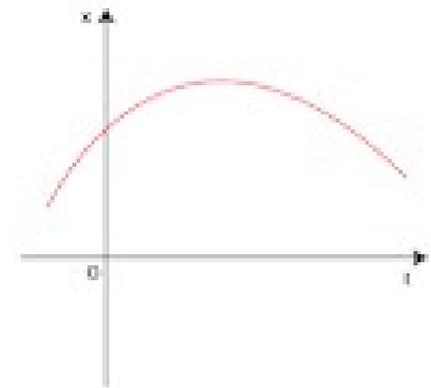
A. Competenza: capacità di mettere a fuoco...

conoscere, il più possibile in
maniera approfondita, il fatto,
l'evento o il problema su cui
bisogna prendere la
decisione

(“giudizio di competenza e di
credibilità decisionale”)

individuando il “tempo giusto”
della decisione

(né anticipare né rimandare troppo
le decisioni)



B. Capacità di comunicazione (empatia)

saper comunicare in
maniera empatica
la decisione

(capacità di esercitare
una leadership effettiva
e democratica)



C. Leadership...

condividere e costruire la
decisione
partecipativamente e
democraticamente
sapendo guidare e
orientare il processo
decisionale

(avvalersi delle conoscenze
altrui non è segno di
debolezza ma di fiducia in se
stessi)



Anche se il processo decisionale...

non si alimenta solo di **conoscenza**,
comunicazione e **leadership** ma ha le sue
radici nelle
caratteristiche di personalità del decisore

Tuttavia, avere comportamenti eccessivamente consonanti con le proprie caratteristiche di personalità (es. essere eccessivamente sicuri di sé o al contrario troppo timorosi) può diventare uno svantaggio, soprattutto se non si riesce a creare un giusto equilibrio tra “interno” ed “esterno”.

Nel **primo caso** (troppo sicuri di sé per eccesso di autoritarismo) tenderemo ad instaurare relazioni demotivate. Le persone a noi vicine (sottoposti) rinunceranno al pensiero critico perché sanno che ogni proposta diversa non avrà futuro.

Nel **secondo caso** (troppo tentennanti per carenza di autorevolezza) tenderemo ad instaurare “relazioni troppo amicali” in virtù delle quali sarà poi molto difficile affrontare i momenti di crisi, quando cioè c'è bisogno di prendere e di far rispettare una decisione.

Uno strumento adeguato per acquisire il maggior numero possibile di informazioni relativi ad un problema, un evento o una decisione è la...

SWOT ANALYSIS



uno strumento di pianificazione strategica utile ad evidenziare

punti di forza (*Strengths*),
punti di debolezza (*Weaknesses*),
opportunità (*Opportunities*) e
minacce (*Threats*)

di cui un soggetto o un'impresa si può servire per prendere una decisione e/o per raggiungere un obiettivo.

L'analisi può riguardare l'ambiente interno (analizzando punti di forza e debolezza) o esterno di un'organizzazione (analizzando minacce ed opportunità).

La tecnica è attribuita a Albert Humphrey, dell'Università di Stanford fra gli anni '60 e '70.

Prendere la decisione giusta!

Esercitazione: *la nuova automobile*

Metodologia per accompagnare il processo decisionale

	Una metodologia efficace per mettere ordine nei passi della decisione può seguire il seguente schema:
Primo passo	trovare il giusto problema
Secondo passo	cercare le informazioni
Terzo passo	definire il problema
Quarto passo	lavorare per trovare quante più idee possibili
Quinto passo	selezionare
Sesto passo	pianificare
Settimo passo	“vendere” l’idea
Ottavo passo	agire

Tale metodo...

è utile non solo per il decisore isolato (caso molto raro) ma soprattutto per avere un comune linguaggio di discussione e un modello formale che rappresenti bene i termini del problema.

Esaminiamo il problema decisionale attraverso il caso della scelta dell'automobile in un gruppo familiare.

L'automobile nuova

Guido, un padre di famiglia, decide di acquistare un'automobile nuova. La scelta si concentra tra due modelli, con caratteristiche molto diverse fra loro.

Il primo **modello A** è una buona vettura media, con un prezzo molto ragionevole, un consumo contenuto, ma che purtroppo non è veloce e ha una linea antiquata.

Il secondo **modello B** è un'automobile sportiva molto veloce, con una carrozzeria moderna e piacevole, ma di alto prezzo e consumo elevato.

Guido attribuisce poca importanza alla velocità e all'estetica della vettura che vuole comprare ed essendo un ingegnere molto metodico ha adottato il seguente metodo per prendere la decisione:

- 1) Ha attribuito un valore compreso da 1 a 5 (1 poco importante/ 5 molto importante) per ciascuno dei seguenti fattori:
prezzo, consumo, velocità, estetica
- 2) Ha attribuito un coefficiente di importanza (da 1 a 5) per ciascuno dei fattori valutati per il quale ha moltiplicato il valore attribuito
- 3) Ha valutato tali fattori in entrambi i modelli A e B
- 5) Ha scelto l'automobile col punteggio più alto

La scelta di Guido

OBIETTIVI	PREZZO	CONSUMO	VELOCITA'	ESTETICA	punteggio
Valore/importanza	5	5	2	2	
MOD. A	5	5	2	1	56
MOD. B	2	1	5	5	35

Dopo qualche giorno ...

Guido conosce Arianna una nuova e affascinante collega di ufficio.

Lei è giovane e sportiva e Guido, pur essendo un marito fedele, non poteva non cambiare la sua scala di valori.

Riprende il foglio elettronico sul quale aveva compilato la tabella e cambia i valori e le importanze attribuiti a ciascun obiettivo.

In questo caso l'alternativa con il maggior punteggio risulta essere il modello B.

La scelta di Guido

(dopo aver conosciuto Arianna)

OBIETTIVI	PREZZO	CONSUMO	VELOCITA'	ESTETICA	punteggio
Valore/importanza	2	2	5	5	
MOD. A	5	5	2	1	35
MOD. B	2	1	5	5	56

Prima di andare dal concessionario Guido...

che è una persona con la testa sulle spalle, decide di consultarsi con la famiglia.

Sottopone alla moglie e i due figli la tabella, chiedendo il loro parere sulla scala di valore degli obiettivi.

Nella riunione di famiglia non solo si ridiscussero i valori assegnati ai diversi obiettivi ma fu introdotto un nuovo obiettivo:

il figlio maggiore di Guido voleva comprare un cane, pertanto c'era bisogno di una macchina spaziosa.

La scelta di Guido

(dopo aver consultato la famiglia)

OBIETTIVI	PREZZO	CONSUMO	VELOCITA'	ESTETICA	CAPIENZA	punteggio
Valore/importanza	4	3	3	2	5	
MOD. A	5	5	2	1	2	53
MOD. B	2	1	5	5	4	56

La scelta di Guido dopo aver consultato la famiglia è per il modello B

La scelta “definitiva” (dopo aver consultato la famiglia)

Il metodo adottato da Guido si è dimostrato non solo valido per **prendere una decisione ponderata individuale** ma anche per coinvolgere i familiari nella decisione e nell’ **adattare la decisione ai cambiamenti.**



L'albero delle decisioni

L'albero di decisione

è un modello predittivo dove ogni nodo primario rappresenta una classe di variabili, un arco verso un nodo secondario relativo ad una sub classe di variabili e via di seguito

un albero di decisione viene costruito utilizzando tecniche di apprendimento a partire dall'insieme dei dati iniziali (*data set*), il quale può essere diviso in due sottoinsiemi: il *training set* sulla base del quali si crea la struttura dell'albero e il *test set* che viene utilizzato per testare l'accuratezza del modello predittivo così creato.





un albero di decisione viene utilizzato per classificare le istanze di grandi quantità di dati (per questo viene anche chiamato **albero di classificazione**).

In questo ambito un albero di decisione descrive una struttura ad albero dove i nodi rappresentano le classificazioni e le ramificazioni l'insieme delle proprietà che portano a quelle classificazioni

È importante ...

che in un albero di decisione sia definito il *criterio di potatura* (*pruning*) perché la crescita a dismisura di un grafo ad albero non influisce direttamente sulla bontà del modello.



portare solo ad aumento sporzionato della complessità computazionale rispetto ai benefici riguardanti l'accuratezza delle previsioni/classificazioni.

È inoltre utile ...

che in un albero di decisione sia definito il *criterio di potatura* (*pruning*) perché la crescita a dismisura di un grafo ad albero non influisce direttamente sulla bontà del modello.

Una crescita eccessiva della dimensione dell'albero potrebbe portare solo ad aumento sproporzionato della complessità computazionale rispetto ai benefici riguardanti l'accuratezza delle previsioni/classificazioni.

il processo di *pruning* infatti...

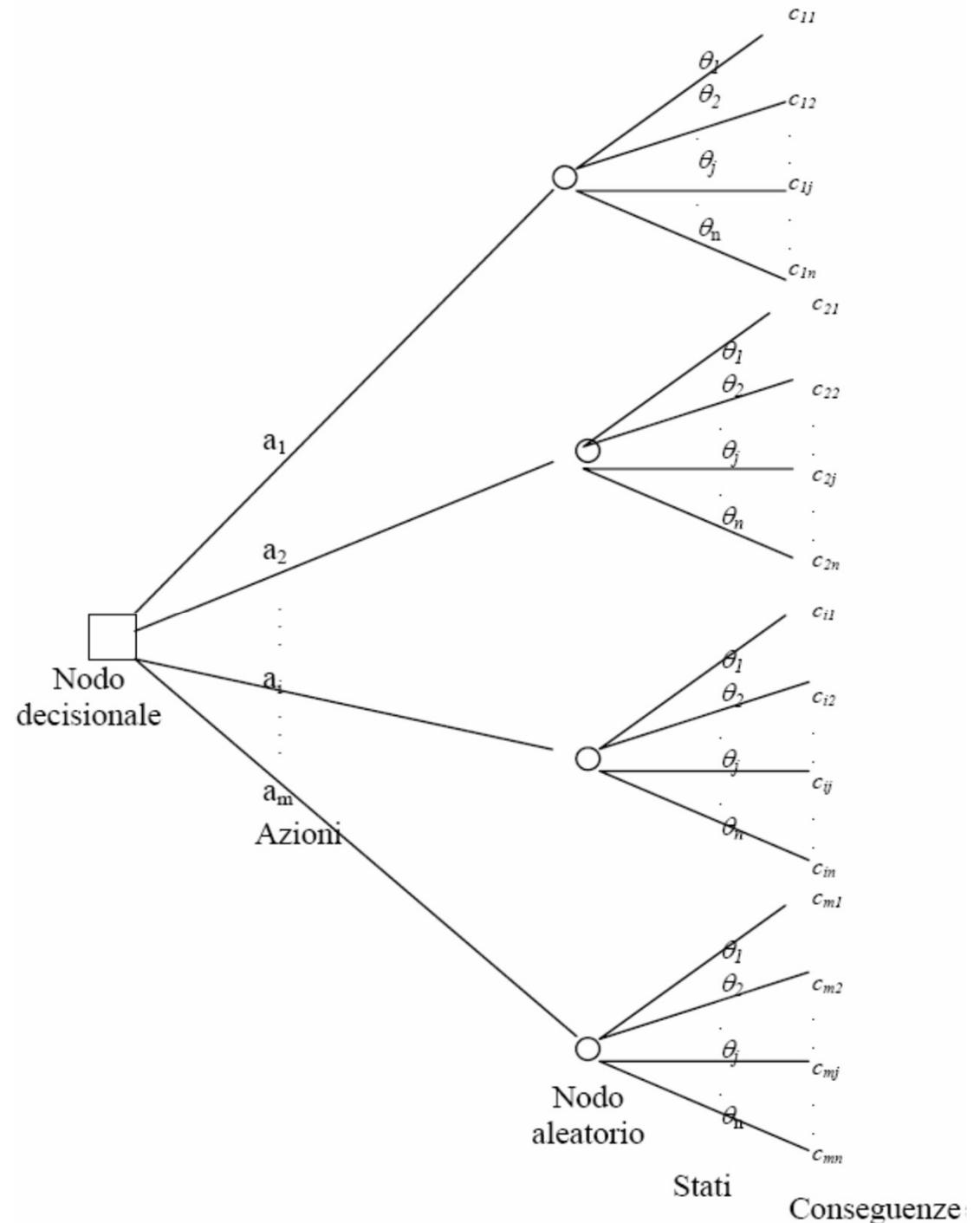
"potatura" dei nodi superflui, ha lo scopo di effettuare una **ottimizzazione dell'albero** poiché, in generale, in un buon albero di decisione, i nodi dovrebbero essere il più possibile *puri* (ovvero contenere solo istanze di dati che appartengono ad una sola classe)

un'ottimizzazione dell'albero consiste nel cercare di **minimizzare il livello di entropia**.

La valutazione dell'entropia determina quali sono, fra le varie scelte a disposizione, le condizioni di taglio ottimali per l'albero di classificazione

L'albero di decisione

è un modello predittivo dove ogni nodo primario rappresenta una classe di variabili, un arco verso un nodo secondario relativo ad una sub classe di variabili e via di seguito



key competence 8

Consapevolezza culturale ed espressione

Questa competenza presuppone la capacità di sapersi relazionare alle proprie **idee, esperienze, emozioni, valori culturali** assumendo punti di vista e a saperli sostenere consapevolmente.

Esprimersi con competenza emotiva è un'abilità sociale fondamentale negli ambienti di lavoro per avere relazioni di successo per le quali risultano necessarie anche saper:

- Sviluppare l'empatia
- gestire conflitti
- Comunicare con sincerità, onestà, buona fede
- Esprimere i propri sentimenti

Le abilità sociali sono basate su una essenziale caratteristica: l'empatia!



La piramide dell'empatia di Karla McLaren "Six Essential Aspects of Empathy"

