

Tra Conoscenze e Competenze: Analisi del Lavoro Sociale

Laura Carli Sardi¹

Dipartimento di Metodi Quantitativi - Università di Siena

Riassunto. È obbiettivo della ricerca l'analisi quantitativa e qualitativa delle competenze nella formazione dei laureati in Servizio sociale in funzione della capacità di penetrazione nel mondo del lavoro. Le metodologie utilizzate sono quelle del *progetto Credits*, cioè interviste ad esperti, quali docenti ed esponenti del mondo del lavoro, questionari autosomministrati agli operatori, *focus group* di approfondimento, analisi testuale dei documenti; elaborazione statistica con modelli fattoriali, correlazioni ecc. Target di riferimento, l'area della regione Toscana. Risultati attesi: verifica dell'efficacia della formazione, costruzione di indicatori di competenze specifiche professionali, sino ad una nuova definizione del profilo professionale in funzione delle Politiche sociali, rapporto interattivo tra mondo accademico e mondo del lavoro. La presente nota è un primo saggio esplorativo.

Parole chiave: Formazione, competenze, lavoro sociale.

1. Introduzione

In premessa del presente studio è necessario esplicitare perché si parla di “competenze”, innestando una nuova concettualizzazione sulla storica funzione dell'Università italiana, istituzione soggetta a mutamenti necessitati nel tempo. Il tema nasce infatti come focalizzazione su alcuni principi e obbiettivi caratterizzanti il D.M. 509 di riforma, per i quali le “competenze” diventano al centro dell'interesse del mondo accademico e del mondo del lavoro insieme, quale fattore principe della possibilità di successo di individui e di organizzazioni.

Per meglio esplicitare occorre riferirsi alla concettualizzazione di competenza intesa come nuova, non derivante quindi dal latino volgare “competentia” con cui si

¹ Il presente lavoro è stato finanziato nell'ambito del progetto “Transizioni Università - Lavoro e valorizzazione delle competenze professionali dei laureati: modelli e metodi di analisi multidimensionale delle determinanti”, cofinanziato dal MIUR; coordinatore nazionale è Luigi Fabbri, coordinatore del gruppo di Siena è Laura Carli Sardi.

definisce comunemente la sfera giuridica nella quale i diversi organi giurisdizionali esercitano la loro attività. Il riferimento è al termine inglese "competence", che appare poi fondato in Chomsky (1969) che nelle sue implicazioni epistemologiche, riferite alla linguistica, sembra opporre il razionalismo della tradizione europea all'empirismo e pragmatismo americano: la competenza è ciò che è attestato dal processo evolutivo della conoscenza e l'esecuzione ne rappresenta il compimento (il termine sostituisce con equivalenza quello di "performance" e trova la sua corrispondenza nel francese "compétence"). Secondo Smelser e Baltes (2001) il significato del termine in tal senso è recente e "modernistico"; la competenza è comunque un risultato di acquisizione, sulla base di una conoscenza fondante, riferito all'accumularsi ed evolversi attraverso l'esperienza, che si esprime con un potere di giudizio. Tale è il concetto di "competenza" che si accoglie nel presente saggio.

2. Basi teoriche

La transizione dall'Università al mercato del lavoro costituisce oggetto, in anni recentissimi, di ricerche scientifiche in particolare di metodologi (Dolton e al., 1993; Mariani e Tronti, 1994; Biggeri 2001; Fabbris 2003), così come l'analisi delle relazioni tra competenze dei laureati e funzioni professionali è oggetto di ricerche empiriche e scientifiche (Carli 2002). Altri numerosi studi, anche precedenti nel tempo, attengono a settori più specifici, quali la sociologia del lavoro (La Rosa 1984, 1998; Sarchielli 1993), il diritto e l'economia (Bortolotti et al., 1999), la psicologia (Boyatzis 1982; Spencer e Spencer, 1993; Levati e Sarao, 1998; Authier e Levy, 2000). L'approfondimento di questi contributi in aree disciplinari diverse ha certamente favorito le ricerche metodologiche che hanno come obiettivo di interpretare e coniugare fattori individuali, istituzioni, mercato, con l'elaborazione di modelli e la loro sperimentazione.

Dalla letteratura emerge in sostanza che, da una parte, abbiamo nella nostra società attuale un cambiamento rapido del mercato e delle professioni, con conseguenze quindi sui profili professionali e sulla richiesta di formazione; ma ciò che si chiede non sono tanto specializzazioni settoriali quanto aumento dei livelli di qualificazione in generale su un nucleo centrale di abilità e conoscenze trasferibili, da formalizzare poi in domini disciplinari specifici e di competenze professionali. La questione chiama in causa anche la definizione di nuove professioni, il loro riconoscimento sociale e giuridico con una codificazione.

Dall'altra un approfondimento conoscitivo dell'individuo "lavoratore" e dei meccanismi interattivi con l'organizzazione, la "cultura del lavoro", che ha fatto rivisitare la definizione di Likert e Murphy (1938) del lavoratore come "persona dotata di maturità emozionale", per cui è necessario considerare l'insieme dei processi psico-

sociali che producono cambiamenti nella struttura cognitiva, nella motivazione e nella capacità di prestazioni. La questione riguarda tutte le agenzie formative, da quelle scolastiche a quelle universitarie, da quelle professionali a quelle aziendali, altresì tutte le istituzioni pubbliche, le imprese, i soggetti privati per quanto attiene la qualità delle prestazioni e dei prodotti, in beni e servizi, nonché ovviamente la economicità.

In particolare il riferimento della competenza in funzione del lavoro è stato scomposto da Wittorski (1998), scomposizione che appare funzionale poi al processo di formazione. Le componenti cui si riferisce sono quella cognitiva, affettiva, culturale, sociale, di azione che implicano altresì delle dimensioni ad esse trasversali, soggettiva, intersoggettiva, oggettiva, identificando così un concetto di competenza complesso, misurabile con pesi differenziati, in particolare la parte oggettiva attraverso indicatori di rilevazione e valutazione, sino alla possibilità di certificarla.

La definizione pragmatica di metodologie o meglio di contenuti da rilevare e di procedure risulta formalizzata nel presente sulla base di contributi di esperienze ed anche di studi specifici gestiti da istituzioni quali l'ISTAT, l'ISFOL, l'UNION-CAMERE, con la collaborazione di Dipartimenti regionali della formazione, e di alcune Università come Firenze (cfr. Chiandotto 2003), Padova, Milano, Roma. Lo zoccolo forte riguarda le componenti delle competenze, sufficientemente teorizzate, il cui modello di riferimento è certamente Boyatzis (cit), nonché possibili risultati conseguenti, mentre la fragilità è visibile nel passaggio dalla descrizione alla definizione e poi alla rilevazione.

Contenuti sistematici relativi allo studio delle competenze ed alla loro classificazione, nonché ai collegamenti tra professioni e mercato sono approfonditi nel lavoro di Sarchielli già nel 1994. Un contributo recente in tal senso è lo studio di Levati e Saraò (1998) che ordina in maniera pragmatica contenuti e procedure; ancora più recente la ricerca composita e sistematizzata di Ajello (2002) che ricomponeteorizzazioni e metodologie di analisi. Metodi statistici avanzati per l'analisi delle competenze si stanno sperimentando (Fabbris 2003) con corrispondenti supporti informatici, es. l'uso delle reti neurali (Buscema et al., 1999), l'analisi ipertestuale (Bolasco 2003), metodi di segmentazione (Authier 2000).

Dall'assunto teorico risulta chiaro che le competenze non sono solo comportamenti anche se si esprimono nel comportamento individuale, sulla base della "motivazione", condizione soggettiva ma profondamente influenzata dal contesto; a loro volta le competenze sono l'espressione di conoscenze, attitudini, esperienze, elementi che esprimono una potenziale capacità dell'individuo che può diventare "atto" di memoria kantiana o meno, può essere perfezionato, rafforzato ecc, sempre con riferimento al contesto. Detto questo, allo scopo di passare ad azioni di intervento formativo, appare possibile lavorare su alcune componenti, quali le conoscenze, le esperienze, in parte sulle motivazioni e sui contesti limitati; nell'ambito universitario i principi e procedure del D.M. 509 per i vari livelli di formazione suggeriscono quanto detto, ugualmente nella legge della formazione professionale.

Ci sembra importante introdurre una notazione sullo specifico delle competenze che attengono alle professioni per così dire libere, per distinguerle dalle professionalità relative alle organizzazioni di impresa perché i contesti di riferimento sono diversi e come già detto differentemente condizionanti. Peraltro ci serve ad introdurre il nostro caso di studio riferito al primo tipo di professionalità. Il processo di formazione nella definizione dei gruppi professionali e soprattutto di nuove figure, rappresenta un elemento centrale di attenzione e controllo che finisce per caratterizzare.

Si pongono e si impongono problemi complessi che allargano di molto la dimensione della competenza, chiamando in causa la responsabilità individuale, l'etica professionale ed anche la qualità ed efficacia delle prestazioni, quando le funzioni professionali identificano interventi di organizzazioni e in specie di istituzioni pubbliche (Avon e Malatesta, 1998). I modelli organizzativi e professionali sono diventati particolarmente forti, quasi corporativi, con la creazione di Ordini professionali nuovi con relativi codici etici, aiutando a costruire saperi tecnici specializzati, a promuovere riconoscimenti sociali e poi a garantire la formazione attraverso canali del sistema di istruzione pubblico (vedi nuovi corsi di laurea, master ecc).

Tuttavia quella che Zamagni (1999) chiama "accountability" professionale non identifica solamente una deontologia individuale da rispettare, quanto piuttosto una responsabilità sociale allargata delle istituzioni pubbliche, delle imprese ed in specie degli enti produttori di beni e servizi, sia economici che non. Se è vero che un ordine professionale storicamente rappresenta una professione garantendone specificità dell'attività e centralità, è altrettanto certo che la società globale domanda oggi interprofessionalità di conoscenza e competitività professionale. L'accento si sposta quindi sulle competenze specifiche quali garanzia di risultati, cioè di metodo e non di contenuti, quale, esemplificando, l'approccio multidisciplinare di ricerca, la conoscenza e l'uso di risorse, l'uso di organizzazioni.

3. Il caso di studio: obiettivi e metodologia

L'interesse del mondo scientifico per il tema delle competenze è da riconnettere anche alla necessità di trovare regole gestionali al grande nuovo mondo dei percorsi universitari verso il mondo del lavoro, connesso anche al sistema pure rinnovato di collocamento; da aggiungere la considerazione che l'inserimento lavorativo viene tenuto come indicatore di qualità della formazione tout court (basti pensare ad Alma Laurea) e che la cura del post laurea rappresenta un elemento di valutazione in positivo dei Corsi di Laurea e delle Facoltà.

Non è certo sufficiente considerare gli sbocchi professionali, quanto le carriere, le corrispondenze e le competenze acquisite ed utilizzate; in tal senso gli studi longitudinali su coorti di laureati risultano essere la metodologia di rilevazione più

idonea. Oltre ad ottenere una descrizione conoscitiva quantitativa e qualitativa di approfondimento della transizione Università-lavoro, l'obiettivo è quello di individuare determinanti dell'occupazione con analisi "multilivello" e le relazioni tra funzioni professionali e competenze.

Il problema di distinguere e valutare nella formazione e nella operatività conseguente le conoscenze dalle competenze si è posto per il profilo professionale dell'assistente sociale (che qui si intende esaminare) da circa tre decenni, al momento cioè della prima proposta di legge concernente la Laurea in Servizio Sociale (primo elaboratore e proponente il Senatore Ossicini, docente di psicologia nell'Università La Sapienza di Roma). Solo infatti già nelle Scuole Universitarie a Fini speciali (sei in Italia) gli insegnamenti erano strutturati come discipline formali di docenza universitaria nel periodo 1960-70; negli anni successivi normative ministeriali intervengono a disciplinare la formazione del suddetto operatore anche con curriculum rigido, sino ad arrivare alla legge sui Diplomi Universitari e poi alle attuali Lauree triennali (Carli 1996). Il denominatore, o Leit motiv, che accompagna questo percorso, comunemente espresso come obiettivo di formazione è: "sapere – saper fare – saper essere", denominatore trasferibile in qualche modo nella classificazione di "discipline di base - discipline caratterizzanti - discipline integrative" presente nel Decreto M. del 1999 di Riforma, ma in particolare trasferibile nella classificazione della formazione professionale secondo la normativa Europea "formazione di base, formazione professionale, formazione trasversale". In considerazione di quanto sopra si è ritenuto che il target operatori "assistenti sociali" fosse particolarmente interessante per l'analisi del rapporto tra conoscenze e competenze, anche per la fondamentale omogeneità di formazione e di ambiti lavorativi.

Il problema del rapporto tra conoscenza e competenza ha generato una vasta letteratura pluridisciplinare non solo recentissima anche se indubbiamente contemporanea, molta di impostazione psicologica applicativa. Da tale letteratura, prima in parte citata, si può trarre la fondamentale distinzione di approccio secondo tre modelli:

- a) il modello secondo un approccio individualistico, basato sugli studi di Spencer e Spencer (cit), che fa riferimento alla sfera cognitiva e capacità personali, prendendo in considerazione anche l'"achievement";
- b) il modello secondo l'approccio sistemico relazionale (Barney 1991), che fa riferimento al job system, quindi agli "skills" e alle tecnologie, con base forte delle competenze;
- c) il modello misto che utilmente concilia l'intersezione di caratteri personali con l'ambiente, con le esperienze richiamandosi ad una concettualizzazione pedagogica di Piaget (1972) ed altri.

Nell'analisi si è inteso accogliere questo ultimo modello, verificandolo attraverso variabili del percorso individuale degli operatori sociali, prima identificati, dallo studio al lavoro, ma anche attraverso documenti oggettivi che identificano da una parte il sistema di formazione "le conoscenze/competenze" e dall'altra gli standard

operativi, di riconoscimento, di valutazione “ancora le competenze/conoscenze”, con ciò affermando che il dualismo permane e deve permanere ma in maniera simbiotica.

Si è fatto riferimento all’esperienza del Progetto CREDITS-EST (TRIO 2002), partendo dall’analisi degli insegnamenti del curriculum formativo dei laureati/diplomati in Servizio sociale (i curricula sono pressoché invariati, anche perché le procedure delle attuali Lauree triennali riprendono tutte le caratterizzazioni migliori dei diplomi, dall’informatica agli stages). Per i contenuti dei singoli insegnamenti si è fatto riferimento ai programmi ufficiali, ivi comprese le parti seminariali, di laboratorio ecc; per le altre esperienze a documenti normativi quali quelli relativi alle tesi, ai tirocini, al PET (Lingua Inglese).

L’obbiettivo è stato una comprensione delle conoscenze/competenze secondo l’articolazione ISFOL, (prima citata come competenze di base, professionali e trasversali) e poi secondo la suddivisione in settori scientifico disciplinari, per i quali ci sono problemi di corrispondenza particolari. La modalità di didattica molto articolata, da sempre utilizzata nella formazione degli assistenti sociali, consente di dire che il tipo di azione che lo studente svolge per giungere all’acquisizione della esperienza nel suo insieme permette di comprendere se si tratta di “conoscenza” quale studiare, analizzare, discutere (teoria) o di “competenza”, quale applicare, progettare, ricercare, diagnosticare o risolvere un problema (azione pratica). In tal senso i sussidi lessicali possono aiutare molto nella differenziazione (allo scopo l’uso di programmi del tipo TALTAC su casistica molto numerosa, cfr. Bolasco 2003).

Il risultato di questa analisi ha portato a comporre un elenco di contenuti sottoposti ad alcuni docenti rappresentativi delle aree nonché delle altre esperienze formative per ottenere il loro giudizio sugli elementi che ritenevano più importanti nella conoscenza da trasmettere e far acquisire a futuri assistenti sociali (punteggi da 1 a 5 per ogni item, come nell’esempio mostrato nel prospetto seguente).

Giudizio sulle competenze da acquisire per la formazione professionale dell’assistente sociale con riferimento alle singole discipline (inserire il numero corrispondente nella apposita casella)

1=per niente rilevante; 2=poco rilevante; 3=rilevante; 4=molto rilevante; 5=estremamente rilevante

Principi e fondamenti del servizio sociale

- Il servizio sociale come professione pluridimensionale
- Il rapporto tra *Welfare State* e sviluppo del servizio sociale in Italia
- La professione di assistente sociale e i suoi elementi costitutivi: il mandato sociale e istituzionale, collocazione
- Obiettivi e funzioni
- Base valorica e filosofica, i principi
- Deontologia e atteggiamenti
- Basi teoriche e metodologiche della operatività: i modelli
- Strumenti e tecniche dell’operatività: relazione, il lavoro con i gruppi, la documentazione, l’attività amministrativa.

La stessa procedura è stata seguita con giovani laureati che non avevano ancora esperienze lavorative professionali come assistenti sociali, sempre come valutazione della conoscenza/competenza ritenuta importante; quindi un saggio è stato fatto anche con operatori in funzione. Al fine di una corrispondenza con le classificazioni accademiche si sono individuate le aree di raggruppamento sia tradizionali generali, sia caratterizzanti il settore specifico di formazione, in linea anche con il modello ISFOL per quanto riguarda aree innovative (es. competenze relazionali).

Le aree comunque individuate sono presenti nella classificazione finale delle competenze/conoscenze sia di base, che professionali, che trasversali, che si è giunti a proporre per l'inserimento nel Questionario per l'indagine sistematica sugli iscritti all'Albo dell'Ordine professionale della Regione Toscana, in altre parole su tutti gli operatori di questo territorio (anno 2003, collettivo di 1600 unità). L'analisi statistica preliminare che è stata condotta allo scopo è sulla base di punteggi, quindi calcolo di valori medi, deviazione standard ecc. al fine anche di confrontare competenze che i docenti ritengono di offrire, con quelle che i laureati ritengono di avere acquisito, con quelle che gli operatori devono utilizzare.

Si è proseguito quindi con l'indagine diretta esplorativa utilizzando il Questionario postale su un campione di 600 unità (scelte con passo sulla lista alfabetica), con un ritorno del 70% senza sollecito. Il questionario utilizzato è in forma strutturata e precodificato; contiene 180 item relativi a caratteri socio-demografici e familiari, curriculum scolastico e universitario, esperienze pregresse e situazione lavorativa presente, conoscenze specifiche, aggiornamento, competenze utilizzate e necessarie, valutazione della formazione ecc ed inoltre item di Scale standard relative a dimensioni di personalità (scala Habitus politico di Rosenberg, Anomia di Srole, scala F di Adorno e coll., Collettivismo di Breer e Locke, Achievement di Breer e Locke), scale che misurano atteggiamenti (Krech et al., 1962) quali la disposizione alla partecipazione alla sfera pubblica, gli interessi, la sindrome "autoritaria", la posizione comunitaria, la spinta ad agire. Dopo un controllo di validità e completezza si è proceduto allo studio esplorativo su 200 unità scelte casualmente. L'elaborazione è stata centrata sull'analisi delle competenze e delle conoscenze con il modello fattoriale, sulle relative correlazioni rispetto alla valutazione della formazione ed ai risultati nel lavoro, nonché su alcune dimensioni individuali.

4. Alcuni risultati dell'analisi esplorativa.

Il test ottenuto utilizzando per la formulazione degli strumenti di indagine campioni di neolaureati e di operatori sociali, evidenzia, subito come primo risultato, la vicinanza di giudizio tra i docenti della formazione e i neolaureati. (cfr Tab. 1).

Tabella 1. Distribuzione del punteggio medio attribuito da neo laureati, docenti e operatori alle discipline di riferimento in base al punteggio dato alle competenze (campione Regione Toscana 2003).

		Media	Min.	Max.
Principi e fondamenti del servizio sociale	Neo laureati	4,2000	3,50	5,00
	Docenti	3,8438	3,25	4,38
	Laureati che lavorano	3,2500	1,00	5,00
	Totale	3,8657	1,00	5,00
Istituzioni di diritto pubblico	Neo laureati	3,5333	2,67	4,33
	Docenti	3,5417	2,33	4,00
	Laureati che lavorano	4,0625	2,50	5,00
	Totale	3,6914	2,33	5,00
Istituzioni di diritto privato	Neo laureati	3,2600	2,20	4,10
	Docenti	2,8000	2,10	3,50
	Laureati che lavorano	1,3750	1,00	2,50
	Totale	2,6333	1,00	4,10
Economia politica	Neo laureati	3,0667	2,00	4,33
	Docenti	2,9167	1,67	3,67
	Laureati che lavorano	1,8750	1,00	5,00
	Totale	2,6914	1,00	5,00
Sociologia	Neo laureati	3,4000	1,33	4,33
	Docenti	3,0833	2,67	3,83
	Laureati che lavorano	4,0625	2,50	5,00
	Totale	3,5494	1,33	5,00
Igiene	Neo laureati	4,1500	2,75	5,00
	Docenti	3,5000	3,00	4,25
	Laureati che lavorano	1,9375	1,00	2,50
	Totale	3,3981	1,00	5,00
Psicologia generale	Neo laureati	3,5212	2,64	4,27
	Docenti	3,5909	3,36	3,82
	Laureati che lavorano	5,0000	5,00	5,00
	Totale	3,9697	2,64	5,00
Statistica sociale	Neo laureati	4,2000	3,00	5,00
	Docenti	3,7500	3,33	4,33
	Laureati che lavorano	3,4375	2,50	5,00
	Totale	3,9074	2,50	5,00
Storia sociale	Neo laureati	3,4048	2,00	4,67
	Docenti	3,7500	3,33	4,33
	Laureati che lavorano	1,5625	1,00	2,50
	Totale	2,8910	1,00	4,67
Informatica	Neo laureati	4,0533	3,00	5,00
	Docenti	3,5000	2,60	4,40
	Laureati che lavorano	4,0625	2,50	5,00
	Totale	3,9741	2,50	5,00
Inglese	Neo laureati	2,9333	1,00	5,00
	Docenti	4,5000	3,00	5,00
	Laureati che lavorano	3,4375	2,50	5,00
	Totale	3,3148	1,00	5,00
Diritto amministrativo	Neo laureati	3,4444	2,33	5,00
	Docenti	3,3333	3,00	4,00
	Laureati che lavorano	2,6250	1,00	5,00
	Totale	3,1852	1,00	5,00

Questi due gruppi si identificano molto con i contenuti di conoscenza e l'impostazione trasferita per singole aree disciplinari sembra avere trovato accoglimento identificativo nei giovani studenti. Si può osservare tendenzialmente l'assegnazione di punteggi un po' inferiori da parte dei neolaureati alle singole componenti delle conoscenze/competenze; d'altra parte valori alti sono per lo più attribuiti dai docenti a quei contenuti disciplinari che sono indiscutibili e ovviamente necessari, del tipo "i principi generali dell'ordinamento giuridico" per l'area pubblicistica, oppure "le fasi del metodo" nell'area metodologica scientifica della ricerca.

La valutazione che emerge dagli operatori sociali del campo è in termini di misura per singole competenze sempre più alta o più bassa; in sintesi con riferimento alle aree disciplinari si apprezzano dei criteri di scelta, convergenti su aree "forti" di base, cioè giuridico economiche e metodologico professionali, con poca rilevanza data a competenze relative ad approfondimenti e settori specifici o specialistici, ad esempio in materia criminologica o storica.

L'interrogativo emergente nell'analisi specifica si riferisce a quanto le competenze indicate dagli operatori come necessarie, importanti, riflettano la richiesta del mondo del lavoro e quanto invece l'utilizzazione personale, che può essere limitata e in ipotesi anche non confacente. Questa parte di analisi, concernente la verifica delle competenze richieste, deve essere sondata ulteriormente includendo nel target dirigenti e responsabili di Servizi, e procedendo all'analisi testuale di documenti, utilizzando poi un apposito software "Laid-out" per rielaborare i risultati del *text-mining*.

In sintesi è possibile comunque dire che i test statistici utilizzati nel saggio iniziale danno con il risultato una buona significatività delle differenze tra i punteggi attribuiti da ciascun gruppo ai contenuti di conoscenze/competenze per aree disciplinari, con riferimento al valore della statistica F e della probabilità associata (significatività minore di 0,05, verificata dalla statistica di Levene, come è visibile dalla Tab. 2).

Tali contenuti (cfr Figg. 1, 2, 3), inclusi pertanto nella struttura del Questionario, sono stati poi analizzati, dopo la rilevazione, con la Analisi fattoriale (Fabbris, 1997; l'elaborazione è stata eseguita con il programma CATPCA), ritenendo il metodo statistico utile per valutare le interrelazioni tra un numero elevato di variabili, cercando di spiegarle in termini delle loro dimensioni sottostanti. Per determinare il numero dei fattori da estrarre si possono considerare con un autovalore iniziale maggiore di uno, in modo che qualunque fattore contribuisce con la variabilità di una delle variabili utilizzate e la soluzione finale rappresenta la percentuale di varianza complessiva spiegata. Poiché la matrice iniziale delle componenti può mostrare difficoltà di interpretazione, si utilizza la rotazione con il metodo Varimax, ottenendo una distribuzione dei "loadings" più significativi tra i fattori, consentendo il raggruppamento di variabili e la loro interpretazione.

Tabella 2. Valutazione della omogeneità della varianza tra i punteggi attribuiti dalle tre componenti alle discipline di riferimento (campione Regione Toscana 2003)

	Statistica di Levene	g.d.l. 1	g.d.l. 2	Sign.
Principi e fondamenti del servizio sociale	14,226	2	24	,000
Istituzioni di diritto pubblico	16,285	2	24	,000
Istituzioni di diritto privato	1,032	2	24	,371
Economia politica	2,242	2	24	,128
Sociologia	7,170	2	24	,004
Igiene	1,716	2	24	,201
Psicologia generale	18,570	2	24	,000
Statistica sociale	18,411	2	24	,000
Storia sociale	1,050	2	23	,366
Informatica	9,427	2	24	,001
Inglese	,693	2	24	,510
Diritto amministrativo	,262	2	24	,772
Metodi e tecniche del Servizio Sociale	8,138	2	24	,002
Organizzazione dei Servizi Sociali	21,524	2	24	,000
Metodologia della ricerca sociale	3,652	2	24	,041
Medicina sociale	,810	2	24	,457
Politica sociale	7,033	2	24	,004
Sociologia della famiglia	2,421	2	24	,110
Psicologia dello sviluppo	9,383	2	24	,001
Economia pubblica	20,001	2	23	,000
Psichiatria	,025	2	23	,975
Criminologia	,169	2	24	,846
Diritto Penale	1,795	2	23	,189
Sistema politico italiano	2,660	2	23	,091

Figura 1. *Elenco “ competenze trasversali estratte” e discipline di riferimento*

Informatica P.C.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoscenza ed uso dei PC come attivazione diretta o come terminali in funzione di sistemi informatici. ▪ Conoscenza ed uso software di scrittura: uso amministrativo e professionale. 	Informatica Metodologia di ricerca sociale
Lingua	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso elementare lingua Inglese, francese per comprensione documenti e articoli o per interagire quando possibile con utenti, colleghi quando non necessario un mediatore linguistico. ▪ Scambi epistolari semplici con riferimenti particolari alla lingua Inglese. 	P.E.T. Idoneità di Lingua Percorso Erasmus
Tesi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacità metodologica di ricerca da fonti e diretta. ▪ Conoscenza specifica di un settore. ▪ Capacità di documentare con espressione corretta e obiettiva ▪ Capacità di sintesi. 	Tesi
Tirocinio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoscenza specifica del settore istituzionale e operativo. ▪ Sapersi relazionare con colleghi e competenze istituzionali anche esterne. ▪ Capacità di comunicare a più livelli. ▪ Esecuzione mansioni amministrative. ▪ Selezione di problemi di cittadini utenti. ▪ Utilizzo strumenti informatici. ▪ Uso di tecniche professionali specifiche (colloquio, documentazione, riunione, valutazione, progetti) ▪ Lettura territorio e Comunità. ▪ Conoscenza consapevole di atteggiamenti e comportamenti nei confronti di individui e gruppi con riferimenti a valori, principi della professione (tolleranza, democrazia, eguaglianza, ecc.). 	Tirocinio

Figura 2. Elenco “competenze professionali” estratte e discipline di riferimento

Metodologie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riconoscimento dei diritti di cittadinanza tutelati con i livelli essenziali di assistenza UEA/UEVEAS e capacità di definirli. ▪ Capacità di innovazione organizzativa anche di servizi tradizionali e di ampliamento. ▪ Uso della metodologia di programmazione. ▪ Conoscenza ed uso corretto delle funzioni di staff e di line dell’Ente. ▪ .Capacità di esprimere e comunicare ai diversi livelli dell’organizzazione istituzionale e gestire l’informazione esterna. ▪ Capacità di analisi e valutazione di bisogni di gruppi di popolazione attraverso processi di ricerca diretta. ▪ Capacità ed utilizzazione di metodi di valutazione di qualità. 	<p>Organizzazione dei Servizi Sociali</p> <p>Metodologia della ricerca sociale</p> <p>Tesi</p>
Principi Etica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attivazione di funzione promozionale rispetto all’individuo e alla Comunità. ▪ Utilizzazione di lavoro interdisciplinare anche di equipe ▪ Utilizzazione del network ▪ Rispetto dell’etica e codice deontologico con utenti, colleghi. 	<p>Metodi e tecniche del Servizio Sociale</p> <p>Principi e fondamenti del Servizio Sociale</p> <p>Politica sociale</p>
Lavoro relazionale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacità di riconoscere “la persona” e di supportarla con percorsi assistenziali individualizzati. ▪ Condivisione degli obiettivi di efficacia dei servizi e interventi rispetto ai cittadini, adeguatamente documentata e verificata. ▪ Capacità di condivisione degli altri Enti di efficienza ed economicità rispetto alle Istituzioni con uso delle risorse, documentato e verificato. ▪ Capacità di atti e documenti amministrativi con responsabilità diretta; conoscenza di quelli propri della dipendenza amministrativa gestionale. ▪ Capacità di produrre documentazione professionale specifica utile agli utenti e ai servizi. ▪ Capacità di lavoro per progetti con metodologia scientifica e di pianificazione. 	<p>Metodi e tecniche del Servizio Sociale</p> <p>Organizzazione dei Servizi Sociali</p> <p>Psicologia generale e dello sviluppo</p> <p>Tirocinio</p>

Figura 3. Elenco “competenze di base” estratte e discipline di riferimento

Sociale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consapevolezza del contesto socio politico del Paese anche con riferimento Europeo. ▪ Capacità di identificare le fenomenologie sociali presenti fisiologiche e patologiche nello specifico locale territoriale (lettura della Comunità), ivi comprese le patologie socio-sanitarie. ▪ Acquisizione e adeguamento a principi nuovi (in epoca più recente “aziendalizzazione”, “federalismo”, “universalismo” dei servizi). 	Sociologia generale Sociologia della famiglia Psicologia generale Medicina sociale Sistema politico
Giuridico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ I contesti istituzionali pubblici di riferimento degli interventi ▪ Il pluralismo dei soggetti erogatori degli interventi. ▪ Aggiornamento legislazione sanitaria e dei Servizi Sociali, nazionale e regionale. ▪ Acquisizione e aggiornamento della normativa previdenziale-assistenziale generale con uso delle fonti normative o dei competenti colleghi. ▪ Acquisizione e adeguamento a principi nuovi (in epoca più recente “aziendalizzazione”, “federalismo”, “universalismo” dei servizi). 	Istituzioni di diritto pubblico Istituzioni di diritto privato Diritto penale Diritto amministrativo
Economico statistico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacità di acquisire fonti documentarie Statistiche per conoscere caratteri demografici, socio-economici di un territorio. ▪ Capacità di produrre elaborazioni di dati di base e/o direttamente rilevati per documentare una relazione, un piano; produrre dati di sintesi oggettiva. 	Economia generale Economia applicata Statistica

Le matrici delle componenti, come risultano dalle variabili relative alle tre tipologie di competenze (Tabb. 3, 4, 5), evidenziano chiaramente alcuni fattori di sintesi. Rilevanti sono cinque componenti delle “competenze trasversali” che spiegano il 73% della varianza e si possono semanticamente interpretare come “capacità relazionale e di comunicazione professionale, utilizzazione funzionale dell’informatica e di una lingua europea, identificazione e comprensione di contesti specifici, uso di procedure amministrative”.

Tabella 3. Matrice ruotata dell'analisi delle componenti principali sulle **competenze trasversali** (Campione operatori sociali – Regione Toscana 2004)

	Componenti				
	1	2	3	4	5
Letture territorio e Comunità	,814				,288
Uso di tecniche professionali specifiche (colloquio, documentazione, riunione, valutazione, progetti)	,768	,279			
Capacità di comunicare a più livelli	,742		,315		
Conoscenza consapevole di atteggiamenti e comportamenti nei confronti di individui e gruppi con riferimenti a valori, principi della professione (tolleranza, democrazia, uguaglianza, ecc.)	,715	,446			
Sapersi relazionare con colleghi e competenze istituzionali anche esterne	,626			,493	-,280
Capacità di documentare con espressione corretta e obiettiva		,866			
Capacità di sintesi		,768	,290		
Conoscenza specifica del settore istituzionale e operativo	,309	,710			
Conoscenza specifica di un settore		,611		,323	,317
Conoscenza ed uso software di scrittura uso amministrativo e professionale			,895		
Conoscenza ed uso dei P.C. come attivazione diretta o come terminali in funzione di sistemi informativi			,837		,285
Esecuzione mansioni amministrative				,834	
Capacità metodologica di ricerca da fonti e diretta		,288		,616	,422
Utilizzo strumenti informatici			,468	,542	,333
Selezione di problemi di cittadini utenti	,493		,340	,496	
Scambi epistolari semplici con riferimenti particolari alla lingua Inglese					,848
Uso elementare lingua Inglese, Francese per comprensione documenti e articoli o interagire quando possibile con utenti, colleghi quando non necessario un mediatore linguistico			,520		,745

Tabella 4. Matrice ruotata dell'analisi delle componenti principali sulle **competenze di base** (Campione operatori sociali – Regione Toscana 2004)

	Componenti	
	1	2
Consapevolezza del contesto socio politico del Paese anche con riferimento Europeo	,894	
Acquisizione e adeguamento a principi nuovi (in epoca più recente "aziendalizzazione", "federalismo", "universalismo", ecc.)	,741	
I contesti istituzionali pubblici di riferimento degli interventi	,672	,440
Il pluralismo dei soggetti erogatori degli interventi	,630	,367
Capacità di acquisire fonti documentarie Statistiche per conoscere caratteri demografici, socioeconomici di un territorio	,617	,429
Capacità di produrre elaborazioni di dati di base e/o direttamente rilevati per documentare una relazione, un piano; produrre dati di sintesi oggettiva	,607	,392
Aggiornamento legislazione Sanità e dei Servizi Sociali, nazionale e regionale		,896
Acquisizione e aggiornamento della normativa previdenziale-assistenziale generale con uso delle fonti normative o dei competenti colleghi	,275	,824
Capacità di identificare le fenomenologie sociali presenti fisiologiche e patologiche nello specifico locale territoriale (lettura della Comunità), ivi comprese le patologie socio-sanitarie	,544	,561

Per quanto riguarda le variabili delle “competenze di base”, essendo meno numerose, si identificano solo due fattori giustificativi interpretabili come “dimensione politica pubblica, conoscenza- competenza istituzionale sociale”, fattori che spiegano il 69% della varianza.

Le componenti individuate sulle “competenze professionali caratterizzanti” spiegano il 69% della varianza; risultano quattro, con alcune sovrapposizioni tra la seconda e la terza. Chiari sono tre fattori che possiamo definire come “capacità di programmazione e organizzazione, intervento professionale diretto, competenza gestionale”; tali fattori si intersecano con la “capacità valutativa, dai bisogni ai servizi, con obiettivo qualità e efficienza”.

Infine la matrice dei fattori delle variabili relative alle “conoscenze”, identificate dalle discipline (Tab. 6), evidenzia nettamente otto componenti che spiegano il 73% della varianza; identificano delle aree, cioè quella “professionale, economico-statistica, tecnica, psicosociale generale e specialistica, giuridica” che si spalmano con alcune prevalenze tra le tipologie di competenze. Sulle componenti principali individuate tra le variabili delle competenze è stata calcolata la significatività delle medie e risultano più significativi i fattori delle competenze trasversali.

Tabella 5. *Matrice ruotata dell'analisi delle componenti principali sulle competenze professionali (Campione operatori sociali – Regione Toscana 2004)*

	Componenti			
	1	2	3	4
Uso della metodologia di programmazione	,815			
Riconoscimento dei diritti di cittadinanza tutelati con i livelli essenziali di assistenza UEA/UVEAS e capacità di definirli	,773			
Capacità di innovazione organizzativa anche di servizi tradizionali e di ampliamento	,743	,264	,321	
Conoscenza ed uso corretto delle funzioni di staff e di line dell'Ente	,657		,394	,266
Capacità di condivisione degli altri Enti di efficienza ed economicità rispetto alle istituzioni con uso delle risorse documentato e verificato	,652		,305	
Utilizzazione del network	,478		,477	
Capacità di riconoscere "la persona" e di supportarla con percorsi assistenziali individualizzati		,844		
Rispetto dell'etica e codice deontologico con utenti, colleghi		,842		
Utilizzazione di lavoro interdisciplinare anche di equipe		,683	,459	
Condivisione degli obiettivi di efficacia dei servizi ed interventi rispetto ai cittadini adeguatamente documentata e verificata	,262	,639	,415	
Attivazione di funzione promozionale rispetto all'individuo e alla Comunità	,411	,486		,262
Capacità ed utilizzazione di metodi di valutazione di qualità		,371	,815	
Capacità di analisi e valutazione di bisogni di gruppi di popolazione attraverso processi di ricerca diretta	,325		,673	,392
Capacità di esprimere e comunicare ai diversi livelli dell'organizzazione istituzionale e gestire l'informazione esterna	,315			,804
Capacità di atti e documenti amministrativi con responsabilità diretta, conoscenza di quelli propri della dipendenza amministrativa gestionale				,769
Capacità di produrre documentazione professionale specifica utile agli utenti e ai servizi		,572		,660
Capacità di lavoro per progetti con metodologia scientifica e di pianificazione	,480		,434	,495

Tabella 6. Matrice ruotata dell'analisi delle componenti principali sulle **conoscenze indicizzate dalle discipline** (Campione operatori sociali – Regione Toscana 2004)

	Componenti							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Organizzazione dei servizi sociali	,872						,275	
Metodi e tecniche del servizio sociale	,872							
Principi e fondamenti del servizio sociale	,721				,442			
Metodologia della ricerca sociale	,598			,380	,260			
Statistica sociale		,789			,255			
Economia pubblica		,772	,257					
Economia politica		,740						,362
Politica sociale		,544	-,293	,380	,436			
Sistema politico italiano		,497	,352	,390			,280	-,323
Inglese			,871					
Informatica			,833					
Diritto amministrativo		,376	,437	,251				
Sociologia della famiglia				,813				
Psicologia dello sviluppo				,723				
Criminologia				,486			,323	,455
Psicologia generale					,817			
Sociologia				,263	,737			
Igiene						,867		
Medicina sociale			-,277			,721		,283
Storia sociale		,321		,345		,506	,341	
Psichiatria							,757	
Istituzioni di diritto privato			,374		,255		,566	
Istituzioni di diritto pubblico					,392		,254	,649
Diritto penale			,584					,596

Per quanto riguarda le variabili relative alle dimensioni di personalità, misurate con le scale note e validate, si è utilizzata comunque una elaborazione di controllo con la Cluster Analysis (Fabbris, 1997), quale metodo di classificazione per avere gruppi o sottogruppi omogenei, al fine di verificare la discriminazione delle unità in base al punteggio ottenuto in ciascuna scala (i valori minimo e massimo sono noti). Le correlazioni calcolate, poi, tra i risultati ottenuti nelle diverse scale validano, con la loro significatività, la suddivisione tra valori bassi e alti: l'Habitus politico è correlato inversamente all'Anomia ed alla Scala F, mentre l'Anomia risulta fortemente correlata positivamente con la Scala F (Tab. 8).

Tabella 7. Matrice di correlazione tra la valutazione della formazione e la valutazione delle competenze (Campione operatori sociali – Regione Toscana 2004)

		Preparazione di base e tecnica acquisita	Competenze specialistiche acquisite	Esperienza pratico-profess. acquisita	Importanza insegnamenti di base per l'attività lavorativa	Importanza insegnamenti professionalizzanti per l'attività lavorativa	Adeguatezza preparazione professionale conseguita all'Università	Media competenze di base	Media competenze professionali o caratterizzanti	Media competenze trasversali
Preparazione di base e tecnica acquisita	<i>Pearson</i> <i>Sign.</i>	1,000	,815 ,000	,707 ,000	,281 ,036	,185 ,169	,786 ,000	,162 ,225	,222 ,094	,090 ,500
Competenze specialistiche acquisite	<i>Pearson</i> <i>Sign.</i>	,815 ,000	1,000	,873 ,000	,365 ,006	,242 ,072	,817 ,000	,137 ,308	,163 ,226	,062 ,647
Esperienza pratico-professionale acquisita	<i>Pearson</i> <i>Sign.</i>	,707 ,000	,873 ,000	1,000	,237 ,079	,158 ,242	,698 ,000	,108 ,420	,146 ,273	,069 ,605
Importanza degli insegnamenti di base per l'attività lavorativa	<i>Pearson</i> <i>Sign.</i>	,281 ,036	,365 ,006	,707 ,079	1,000	,402 ,002	,381 ,005	,278 ,038	,195 ,151	,092 ,500
Importanza degli insegnamenti professionalizzanti per l'attività lavorativa	<i>Pearson</i> <i>Sign.</i>	,185 ,169	,242 ,072	,158 ,242	,402 ,002	1,000	,376 ,005	,298 ,025	,233 ,081	,238 ,075
Adeguatezza della preparazione profess. conseguita	<i>Pearson</i> <i>Sign.</i>	,786 ,000	,817 ,000	,698 ,000	,381 ,005	,376 ,005	1,000	,233 ,087	,261 ,054	,139 ,310
Media competenze di base	<i>Pearson</i> <i>Sign.</i>	,162 ,225	,137 ,308	,108 ,420	,278 ,038	,298 ,025	,233 ,087	1,000	,705 ,000	,586 ,000
Media competenze professionali o caratterizzanti	<i>Pearson</i> <i>Sign.</i>	,222 ,094	,163 ,226	,261 ,273	,195 ,151	,233 ,081	,705 ,054	1,000	,000	,764 ,000
Media competenze trasversali	<i>Pearson</i> <i>Sign.</i>	,090 ,500	,647 ,062	,605 ,069	,500 ,092	,075 ,075	,310 ,310	,000 ,000	,764 ,000	1,000

Tabella 8. Matrice di correlazione tra i punteggi alle Scale: *Habitus politico, Anomia, Fattore F, Collettivismo, Achievement.* (Campione operatori sociali – Regione Toscana 2004)

		Punteggio Habitus Politico	Punteggio Anomia	Punteggio Fattore F	Punteggio Collettivismo	Punteggio Achieve- ment
Punteggio Habitus Politico	<i>Pearson Corr.</i>	1	-,483	-,358	,172	-,087
	<i>Sign. (2-tailed)</i>	.	,000	,009	,223	,540
	<i>N</i>	52	52	52	52	52
Punteggio Anomia	<i>Pearson Corr.</i>	-,483(**)	1	,591	-,097	-,059
	<i>Sign. (2-tailed)</i>	,000	.	,000	,494	,675
	<i>N</i>	52	52	52	52	52
Punteggio Fattore F	<i>Pearson Corr.</i>	-,358(**)	,591(**)	1	-,059	,123
	<i>Sign. (2-tailed)</i>	,009	,000	.	,678	,387
	<i>N</i>	52	52	52	52	52
Punteggio Collettivismo	<i>Pearson Corr.</i>	,172	-,097	-,059	1	,061
	<i>Sign. (2-tailed)</i>	,223	,494	,678	.	,667
	<i>N</i>	52	52	52	52	52
Punteggio Achievement	<i>Pearson Corr.</i>	-,087	-,059	,123	,061	1
	<i>Sign. (2-tailed)</i>	,540	,675	,387	,667	.
	<i>N</i>	52	52	52	52	52

Tabella 9. Analisi della varianza delle variabili **competenze** tra i cluster (Campione operatori sociali – Regione Toscana 2004)

		Sum of Sq.	df	Mean Square	F	Sig.
Competenze di base – Cluster Fattore F						
Consapevolezza del contesto socio politico del Paese anche con riferimento Europeo	Between	4,020	1	4,020	5,299	,026
	Within	31,866	42	,759		
	Total	35,886	43			
Competenze professionali – Cluster Fattore F						
Utilizzazione di lavoro interdisciplinare, anche di équipes	Between	4,051	1	4,051	9,021	,004
	Within	18,859	42	,449		
	Total	22,909	43			
Rispetto dell'etica e codice deontologico con utenti e colleghi	Between	3,303	1	3,303	5,008	,031
	Within	27,697	42	,659		
	Total	31,000	43			
Capacità ed utilizzazione di metodi di valutazione di qualità	Between	4,645	1	4,645	4,456	,041
	Within	43,787	42	1,043		
	Total	48,432	43			
Competenze Trasversali – Cluster Fattore F						
Conoscenza ed uso software di scrittura uso amministrativo e professionale	Between	2,855	1	2,855	4,292	,044
	Within	27,940	42	,665		
	Total	3,795	43			
Scambi epistolari semplici con riferimenti particolari alla lingua Inglese	Between	4,581	1	4,581	4,597	,038
	Within	41,851	42	,996		
	Total	46,432	43			
Capacità di documentare con espressione corretta e obiettiva	Between	3,114	1	3,114	5,440	,025
	Within	24,045	42	,572		
	Total	27,159	43			
Conoscenza consapevole di atteggiamenti e comportamenti nei confronti di individui e gruppi con riferimenti a valori, principi della professione (tolleranza, democrazia, uguaglianza, ecc.)	Between	1,805	1	1,805	4,970	,031
	Within	14,892	41	,363		
	Total	16,698	42			
Competenze professionali – Cluster Collettivismo						
Capacità di analisi e valutazione di bisogni di gruppi di popolazione attraverso processi di ricerca diretta	Between	2,875	1	2,875	4,177	,046
	Within	33,045	48	,688		
	Total	35,920	49			
Competenze di base – Cluster Achievement						
Acquisizione e adeguamento a principi nuovi (in epoca più recente "aziendalizzazione", "federalismo", "universalismo", ecc.)	Between	4,930	1	4,930	7,958	,007
	Within	27,878	45	,620		
	Total	32,809	46			
Competenze trasversali – Cluster Achievement						
Esecuzione mansioni amministrative	Between	6,566	1	6,566	8,400	,006
	Within	35,178	45	,782		
	Total	41,745	46			

5. Considerazioni conclusive

L'analisi condotta si è considerata esplorativa con l'obiettivo di procedere ad un approfondimento qualitativo e quantitativo di risultati significativi emersi, essendo il campione, ad oggi esaminato, limitato come numerosità ed anche per la parziale valutazione di tutte le variabili disponibili. Quanto emerge da questa analisi è una trasfusione della formazione delineata in ambito accademico nell'azione professionale in modo sufficientemente chiaro, con alcune specificazioni.

Si individuano dei fattori centrali dell'agire che accomunano di fatto quelle "competenze che sono state artificialmente segmentate in competenze di base, trasversali e professionali caratterizzanti", in conformità di normative giuridiche. Tali fattori delineano un profilo professionale di operatore sociale identificato dalla dimensione pubblica istituzionale, con forte orientamento ai "diritti di cittadinanza", responsabile della *governance* dei processi di aiuto ai cittadini in termini di servizi sociali e sociosanitari, con il supporto di metodologie professionali specifiche, ma anche di strumentazione tecniche quali l'uso dell'informatica, di procedure, di etero-professionalità, capace di progettare e di valutare con metodo scientifico.

Il profilo delineato di fatto corrisponde agli obiettivi della formazione con avanzamenti operativi in alcune competenze, ad es. l'uso dell'informatica con sistemi informativi, le procedure amministrative, la comprensione delle lingue per un minimo livello di comunicazione, l'attenzione al metodo della ricerca verso tutte le fonti documentarie e la loro produzione; per altre dimensioni appare invece ristretto nei confronti del multidisciplinare curriculum di formazione. In proposito la dimensione "economica" non appare chiara tra le competenze, nonostante che sia necessaria nella gestione dei budget e nella valutazione della economicità; pure limitate sono le competenze "specialistiche" di approfondimento opportune per particolari target di popolazione (es. immigrati).

Per interpretare le considerazioni espresse è significativa l'analisi delle correlazioni (Tab. 7) tra i giudizi espressi dagli operatori sulle diverse componenti della formazione, rispetto alla corrispondenza poi nelle situazioni di lavoro. Risulta un valore molto alto di adeguatezza e soddisfazione nelle competenze "professionali" e in quelle "specialistiche", con riferimento appunto agli standard della formazione universitaria; il motivo è certamente nel fatto che molti docenti del settore sono operatori sociali dirigenti di servizi e quindi aiutano a trasferire la conoscenza nel saper fare, implementata poi negli studenti con l'esperienza dei tirocini, obbligatori nel settore professionale e tutorati da professionisti, integrata anche da molti seminari di approfondimento e spesso da tesi sperimentali sul campo. Per questo stesso motivo risulta spiegabile anche la minore considerazione delle conoscenze/competenze "di base" e di quelle "trasversali", seppure valutate importanti e indispensabili per l'attività lavorativa dagli operatori, perché più frammentate, spesso monovalenti e soprattutto ca-

ratterizzanti “altro”, tanto che la risposta comune di tutti è stata la “specificità” assoluta e unica dell’operatore assistente sociale, non fungibile da nessun’altra professionalità.

Un’ultima considerazione attiene alle dimensioni di personalità, in parte saggiate con alcune scale di atteggiamento, perché sia negli obbiettivi che nel modello di analisi prescelto sono state ritenute importanti rispetto alle competenze o meglio nel passaggio dal conoscere all’agire professionale. L’analisi della varianza, condotta sulle singole variabili originali delle competenze (Tab.9) rispetto a ciascuna dimensione, evidenzia un rilevante impatto della Scala F su molte variabili di tutte le tipologie di competenze, limitato quello del Collettivismo e dell’Achievement; l’impatto è indicato dalle medie che presentano differenze statisticamente significative all’interno dei sottogruppi indotti dall’appartenenza ai cluster, a seconda del punteggio basso o alto alla scala. Questo risultato che peraltro è conforme alla letteratura (Adorno, cit.), perché il fattore F è considerato un tratto di personalità e quindi caratterizzante i comportamenti individuali, sotto il profilo del convenzionalismo, della durezza, dell’anti-introspezione, andrà verificato con l’analisi sull’intero campione; rimane comunque una dimensione sulla quale la formazione può incidere con efficacia relativa, diversamente dalle altre dimensioni.

Riferimenti bibliografici

- ADORNO T. W. et al. (1950) *The authoritarian personality*, Harper, New York
- AJELLO A. M. (a cura) (2002) *La competenza*, Il Mulino, Bologna.
- AUTHIER M., LEVY P. (2000) *Gli alberi di conoscenza*, Feltrinelli, Milano.
- AVON N., MALATESTA M. (1998) Gli ordini professionali, *Impresa e Stato*, 46.
- BARNEY J. (1991) Firm resources and sustained competitive advantages, *Journal of Management*, 17.
- BIGGERI L. et al. (2001) The transition from University to work: a multilevel approach to the analysis of the time to obtain the first job, *Journal of Royal Statistical Society*, 164, pp. 293-305
- BOLASCO S. (2003) *Applicazioni di analisi testuale*, Ed. Universitaria, Roma.
- BORTOLOTTI B. et al. (1999) *Le professioni intellettuali tra liberalizzazione e nuova regolazione*, EGEA, Milano.
- BOYATZIS R. (1982) *The competent manager: a model effective performance*, Wiley, New York.
- BREER P. E., LOCKE E. A. (1965) *Task experience as a source of attitudes*, Dorsey Press, Homewood Ill.

- BUSCEMA M., SEMEION GROUP (1999) *Reti neurali artificiali e sistemi sociali complessi*, Angeli, Milano, Vol I, II.
- CARLI SARDI L. (1996) *La scuola di Servizio Sociale di Siena nella sua storia ed evoluzione*, "Atti Convegno Formazione e operatività del Servizio sociale", Tipografia Senese, Siena: 16-68.
- CARLI SARDI L. (2002) Formazione universitaria e mondo del lavoro, *Quaderni del Nucleo di Valutazione*, 7, Università degli Studi, Siena: 21-68.
- CATPCA (2000) *Principal components analysis for categorical data Version 1.0*, by DTSS – Faculty of Social and Behavioural Sciences, Leiden University.
- CHIANDOTTO B., BERTACCINI B. (2003) I laureati e diplomati dell'Ateneo Fiorentino dell'anno 1999: profilo e sbocchi professionali, *Collana Valmom*, n.1, Università degli Studi di Firenze, Firenze.
- CHOMSKY N. (1969) *Aspetti della teoria della sintassi*, Boringhieri, Torino.
- DOLTON P. J. et al. (1993) *The youth training scheme and the school to work transition*, Research Paper, University of Wales, Bangor.
- FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata*, McGraw-Hill, Milano.
- FABBRIS L. (2003) Il monitoraggio dell'inserimento occupazionale e professionale dei laureati e dei diplomati dell'Università di Padova, *Quaderno Pharos*, 6, CLEUP, Padova.
- ISFOL (1994) *Competenze trasversali e comportamento organizzativo*, Angeli, Milano.
- ISTAT (2000) Inserimento professionale dei laureati, *Informazioni 10*, Istat, Roma.
- KLEMP G. O. (1978) *Job competence assessment*, McBer, Boston.
- KRECH D. et al. (1962) *Individual in society*, Mc Graw Hill, New York.
- LA ROSA M. (1998) *Dalla sicurezza alla qualità del lavoro*, in A. Balloni (a cura) "Criminologia e sicurezza", Angeli, Milano: 22-50.
- LA ROSA M. (a cura di) (1984) *Il lavoro che cambia*, Angeli, Milano.
- LEVATI W., SARAIO M. V. (1998) *Il modello delle competenze*, Angeli, Milano.
- LIKERT R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*. No. 140, 5-53.
- LICKERT R., MURPHY G. (1938), *Public Opinion and the Individual*, Harper, New York.
- GUTTMAN L. L. (1950) The basis for scalogram analysis. In S. Stouffer et al. *Studies in Social Psychology in World War II* (Vol. 4, pp. 60-90). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- MARIANI P., TRONTI L. (1994) La transizione Università - Lavoro in Italia: una esplorazione delle evidenze dell'indagine ISTAT sugli sbocchi professionali dei laureati, *Economia e Lavoro*, **25**: 3-26.
- PIAGET J. (1972) *Problèmes de psychologie génétique*, Dunot-Gonthier, Paris.
- ROSENBERG M. (1956) Some determinants of political apathy, in: H. EULAN et al. *Political behaviour*, Free Press, Glencoe Ill..

- SARCHIELLI G. (1993) *Nuove competenze per il lavoro che cambia: il ruolo della formazione professionale nel processo di socializzazione adulta*, Atti Convegno "Formation professionnelle en mutation", OFIAMT, Berne: 4.
- SARCHIELLI G. (1996) Le abilità di base ed il ruolo attivo del soggetto nella costruzione di prestazioni professionali competenti, *Risorsa uomo*, IV, 2.
- SMELSER N., BALTES P. (2001) in "Social and Behavioral Sciences - International Enciclopedie", University Press, Cambridge, IV: 2433
- SPENCER L. M., SPENCER M. S. (1993) *Competence at work*, Wiley, New York.
- SROLE L. (1951) *Social dysfunction and social distance attitudes*, Paper of American Sociological Society.
- TRIO (2002) *Manuale per l'integrazione dei sistemi formativi in Toscana* (a cura di R. Schmidt e S. Michelotti), Regione Toscana, Firenze.
- WITORSKI R. (1998) De la Fabrication des competences, "Education permanente", **135**: 57-69.
- ZAMAGNI S. (a cura) (1999) *Le professioni intellettuali*, EGEA, Milano

Academic Training and Job's Competences: Social Work's Analysis

Summary: *The aim of the research is a quantitative and qualitative analysis of the competencies of graduates in Social Services in comparison to the capacity to penetrate the job market. The approach to competencies follows the methodological lines of the Credits project, which include interviews to experts, such as teaching staff and representatives of the working world, postal questionnaires, focus groups, and the textual analysis of documents; statistical processing with factorial models, correlation's, etc. The target is the entire population of social workers in the Regione Toscana in the present time. Expected results: building evaluation indicators of the competencies requested in the job market, verifying the efficacy level of education and training, a new interpretation of the professional profile, creating the interactive systematic relation between academic and environments. This is a preliminary, exploratory research document.*

Keywords: *Academic training, Competencies, Social work.*