

MARIO  
VIGLIETTI

## Stili di pensiero ed abilità intellettive<sup>1</sup>

Un dato di esperienza abbastanza conosciuto, anche se non sempre, didatticamente, tenuto nel debito conto, è l'*instabilità del rapporto esistente tra abilità intellettiva e successo scolastico*, genericamente spiegata dalla sola *diversità di applicazione allo studio* da parte dell'alunno, quasi che il successo dipendesse principalmente, se non unicamente, dalla buona volontà ad apprendere.

Generalmente cioè non si collegano la riuscita o l'insuccesso, anche all'influenza di altri possibili fattori individuali ed ambientali, quali, ad esempio, quelli della compatibilità o meno esistente tra *le differenti modalità di pensare e di apprendere degli alunni (stili)* e le caratteristiche dei *contesti di apprendimento*, che non sono sempre tali da entrare in positiva risonanza con queste differenze di modalità o *stili* di pensare e di apprendere. In altre parole, non basta cercare di svilup-

<sup>1</sup> Ci riferiamo al recente volume di ROBERT J. STERNBERG, *Stili di pensiero. Differenze individuali nell'apprendimento e nella soluzione di problemi*, ed. Erickson, Trento, 1997 (pp. 1-192) e a *Le tre intelligenze*, pp. 1-160 (in collab., con L. Spear-Swerling) - e a MARIO VIGLIETTI, *Incertezze e prospettive nella formazione professionale*, in "Rassegna CNOS", n. 1, 1995, pp. 101-112.

pare essenzialmente *determinate abilità a saper fare qualcosa*, per assicurare il successo, ma occorre anche fare in modo che ci sia consonanza col *modo preferito* di apprendere e di usare tali abilità, cioè con lo stile o modo di pensare tipico del soggetto.

Abilità e stile sono, infatti, modalità operative distinte, e ambedue importanti per definire il comportamento del soggetto.

“Un dato su cui esiste consenso, ricorda Sternberg, è che le differenze testate di abilità spiegano solamente il 20 per cento della variazione nelle prestazioni scolastiche e addirittura soltanto il 10 per cento della variazione nelle performance lavorative. Cosa ne è del resto della variazione - dell'inspiegata variazione dell'80% a scuola e del 90% nel lavoro?

Una fonte di tale variazione potrebbe risiedere negli *stili di pensiero*. Il modo in cui le persone preferiscono pensare, potrebbe essere altrettanto importante di *quanto riescono a pensare bene*” (*op. cit.*, p. 45).

### ESEMPI DI STILI DI PENSIERO DIVERSI

Sternberg illustra il suo pensiero analizzando alcune situazioni di allievi che, pur risultando pressoché allo stesso livello nella valutazione dei tests e delle loro prestazioni scolastiche, hanno avuto impatti notevolmente diversi nell'affrontare le richieste della vita professionale.

ALEX aveva sempre ottenuto brillanti esiti negli anni della sua preparazione scolastica: a lui piaceva *disporre di una struttura data entro cui poter lavorare* e la scuola, per tutto lo svolgersi dei corsi, gliela aveva sempre offerta. I suoi insegnanti gli avevano sempre indicato cosa fare e lui l'aveva fatto molto bene. Al momento del diploma però si trovò a dover affrontare un progetto *in modo indipendente*, senza una guida che gli tracciasse il cammino, e i risultati, pur buoni, non risultarono conformi alle attese. Molto diversi invece furono i risultati nella sua carriera di avvocato, specializzato in diritto contrattuale, nell'attività bancaria: il suo compito consisteva nel trasformare in *contratti ineccepibili* gli accordi, a grandi linee, di assegnazione di fondi fatte dai banchieri. Egli si trovò ad operare su schemi tracciati che lui doveva unicamente tradurre in contratti perfetti. Abilità e stile si armonizzavano bene e il suo successo fu enorme.

BILL, con voti scolastici pure brillanti, era un tipo a cui piaceva, invece, fare *“a modo i suo”*, senza dipendere da altri, pur accettando le direttive della scuola nell'assolvere i suoi obblighi scolastici. A lui, in particolare, piaceva la ricerca biologica. Al momento del diploma, avuta la possibilità di scegliere una tesi indipendente, sentì che finalmente poteva fare quel che gli piaceva, proprio come lui voleva, ed il risultato fu brillante, come di gran successo fu pure la sua carriera di ricercatore in biologia.

Sia Alex che Bill, pur avendo ambedue le abilità per riuscire, hanno avuto successo soprattutto per il fatto di aver trovato un lavoro che si armonizzava bene con il loro modo di pensare, cioè con il loro *stile di pensiero*.

CORWIN, allievo della stessa scuola di Alex e Bill, era un tipo alquanto critico, sia nei confronti della scuola che di se stesso e delle persone che frequentava: ciò che non era all'altezza dei suoi standard era trascurato, messo da parte. Il suo stile critico che lo *portava a giudicare persone e cose*, trovò nella professione di psichiatra l'abbinamento adatto. Il successo fu notevole.

I suddetti casi rappresentano un esempio sul come *gli stili possono aiutarci a comprendere il perché persone, che possiedono abilità pressoché identiche, scelgono carriere diverse*: il motivo è che alle persone piacciono particolarmente quelle professioni il cui esercizio è congruente, non solo alle loro abilità, ma anche al loro stile di pensiero.

Queste constatazioni dovrebbero essere tenute presenti in tutti gli ambiti delle nostre relazioni sociali: famiglia, scuola, lavoro per evitare tensioni e discrepanze, in quanto i modi di fare e di apprendere delle persone rispondono a specifici stili che le caratterizzano, indipendentemente dalle loro abilità.

Allora, invece di valutare positivamente solo chi è in consonanza con i nostri stili di pensiero e di apprendimento preferiti, ci ricorda Sternberg, "è necessario apprezzare le persone per ciò che hanno da offrire, vederle nei termini loro propri e aiutarle così a realizzare il miglior risultato possibile sia nella scuola, sia nel lavoro, sia nella loro vita personale" (p. 33).

*Conoscere e capire gli stili* può aiutarci, infatti, a comprendere meglio perché alcune attività ci sono congeniali ed altre no e perché preferiamo certe persone ad altre, con la conseguenza di una maggior comprensione, intesa ed efficacia nei nostri rapporti.

Lo Sternberg ci avvia a questa conoscenza attraverso l'esposizione della sua *teoria dell'autogoverno mentale* (che riportiamo in sintesi).

## LA TEORIA DELL'AUTOGOVERNO MENTALE

Lo Sternberg parte dal presupposto che le forme di governo della società, non sono che "i riflessi esterni di quel che succede nella mente delle persone... sono come gli specchi delle nostre menti".

In altre parole, "esse riflettono i modi diversi in cui le persone organizzano e governano se stesse. In questa prospettiva, dunque, i governi possono essere considerati come *estensioni dell'individuo*: essi rappresentano i diversi modi in cui le collettività, così come gli individui, si possono organizzare" (p. 173).

Tale metafora gli serve di base per dare un supporto organico alla sua classificazione degli stili.

"Allo stesso modo, egli dice, che i governi hanno *varie funzioni* (legislative, esecutive, giudiziarie), *forme* (monarchica, gerarchica, oligarchica, anarchica), *livelli* (globale, analitico), *sfere* (esterna, interna), e *propensioni* (radicale, conservatrice), in modo analogo gli stili possono essere classificati tenendo conto di questi vari aspetti del funzionamento individuale" (p. 174).

Così le descrive:

### 1. - *Le funzioni dell'autogoverno mentale*

Anche le persone, quando pensano ed operano, devono svolgere funzioni analoghe a quelle dei governi: *legislative* (emanazione delle leggi), *esecutive* (attuazione delle iniziative e leggi) e *giudiziarie* (valutazione del come vengono applicate).

Sono pertanto da considerarsi:

— *legislative* le persone a cui piace *fare le cose a modo loro*, decidere da sole cosa fare e come farlo, senza doversi appoggiare a strutture già prefissate. Preferiscono attività innovative, creative quali: scrittore creativo, drammaturgo, poeta, matematico, scienziato, artista, finanziere, architetto, stilista, imprenditore, compositore, coreografo, disegnatore pubblicitario... Purtroppo l'ambiente della scuola non sempre premia lo stile legislativo, tendenzialmente critico.

— *esecutive* le persone a cui piace *seguire delle regole* o affrontare problemi già prestrutturati, come colmare lacune in strutture esistenti, applicare regole a problemi, tenere lezioni sulla base di idee altrui, far rispettare regole...

Professioni congruenti potrebbero essere, alcune branche di avvocatura, ufficiale di polizia, militare, fare proseliti, amministratore, autista, pompier... Sono persone che fanno quel che si dice loro e spesso lo fanno bene, stanno alle istruzioni e obbediscono al sistema o alle regole del gruppo a cui appartengono. Di solito sono ben accette.

— *giudiziarie* le persone a cui piace *valutare regole e procedure* ed affrontare problemi in cui si analizzano e valutano le cose e le idee esistenti.

*Attività consone*: giudice, notaio, analista di sistemi critico, consulente, ispettore... Lo stile giudiziario è spesso ostacolato dalla scuola e anche dal mondo del lavoro.

### 2. - *Le forme dell'autogoverno mentale*

Ogni forma (monarchica, gerarchica, oligarchica, anarchica) inclina ad accostarsi in modo diverso al mondo e ai suoi problemi.

*La persona monarchica* è quella che con risolutezza si butta decisamente, a testa bassa, alla realizzazione dei suoi problemi, senza permettere ad altri d'interferire. È una persona che, se decide di fare una cosa, sicuramente la fa. Dagli altri si aspetta che gli ordini o i lavori vengano eseguiti senza scuse o attenuanti.

Nella scuola, gli allievi monarchici incontrano problemi, perché, generalmente, vogliono fare cose diverse da quelle che stanno facendo e che non incontrano il loro interesse. Il problema è di trovare il modo di carpire il loro interesse.

*La persona gerarchica* tende ad essere sistematica nella risoluzione dei problemi e nel prendere decisioni, riconosce la necessità di *stabilire delle priorità* nella gerarchia degli obiettivi che possiede, dato che non tutti possono essere raggiunti o perseguiti ugualmente bene.

Questa persona si adatta bene nelle organizzazioni, perché riconoscono il bisogno delle priorità. I problemi nascono quando le sue priorità personali non si accordano con quelle dell'organizzazione: per esempio, dare più tempo per un lavoro non strettamente necessario, insistere in una spiegazione scolastica al di là del programma, ecc.

*La persona oligarchica* si lascia dominare dal bisogno di raggiungere molti obiettivi contemporaneamente, spesso anche in competizione tra loro, percepiti tutti come ugualmente importanti. Non sa spesso da dove iniziare o di quanto tempo riservare a ciascun compito. Tuttavia, se le vien fornita una guida, anche minima, rispetto alle priorità delle organizzazioni in cui opera, può diventare molto efficiente. "In un certo senso, una persona oligarchica sta a metà strada fra una persona monarchica ed una gerarchica. Come i monarchici, gli oligarchici non stabiliscono naturalmente una serie di priorità. E, come i gerarchici, fanno molte cose alla volta" (p. 72).

*La persona anarchica* sembra essere motivata da un miscuglio di bisogni ed obiettivi che essa stessa non sa ben definire. Ha un approccio ai problemi di tipo casuale e respinge ogni sistema rigido che sente limitante la sua spontaneità. Dimostra buone potenzialità creative in quanto sa attingere a varie fonti, per cui, mettendo assieme vari segmenti d'informazioni e d'idee, riesce a risolvere problemi che altri trascurano.

Il problema per l'insegnante, per il genitore o il datore di lavoro è di "aiutare la persona anarchica a incanalare le sue potenzialità creative e a conquistare l'autodisciplina, l'organizzazione che sono necessarie per qualunque tipo di contributo creativo. Se questo tentativo d'incanalamento riesce, è probabile che la persona anarchica riesca in campi dove quasi tutti gli altri falliscono" (p. 39).

### 3. - Livelli, sfere e propensioni dell'autogoverno mentale

*I livelli operativi* delle persone possono essere: globali o analitici.

*Le persone globali* preferiscono affrontare questioni relativamente ampie ed astratte; non amano i dettagli. Tendono a vedere la foresta più che gli alberi, col pericolo di perdere di vista gli alberi che formano la foresta e di vagare tra le nuvole.

*Le persone analitiche* apprezzano invece i problemi concreti ed amano i dettagli e gli aspetti pragmatici delle situazioni; stanno con i piedi saldamente a terra... col pericolo di perdere di vista la foresta. Aver occhio ai particolari, ai dettagli può spesso essere essenziale per la riuscita o il fallimento di vari progetti: ad esempio, un particolare trascurato in una operazione chi-

urgica può determinare conseguenze irreparabili; così pure in un progetto aerospaziale, ecc.

Le persone globali ed analitiche possono lavorare particolarmente bene assieme, perché ciascuna provvede ad un aspetto del compito che l'altra tenderebbe a trascurare.

In relazione alla *sfera operativa*, si distinguono le persone in interne ed esterne.

Le persone interne tendono a concentrarsi sul loro mondo interiore, a essere introversive, distaccate o fredde, poco attente socialmente. Preferiscono lavorare da sole e trovano difficile integrarsi col gruppo. Non per questo son da considerarsi immature: sono tipi a stile interno.

Le persone esterne al contrario tendono ad essere estroverse, espansive e orientate alla gente. Amano lavorare con gli altri ogni qualvolta è loro possibile.

La diversificazione: interno-esterno non impedisce che si attivi l'opportunità che ciascuno sviluppi la *flessibilità* necessaria per imparare a lavorare in diverse situazioni: in gruppo per gli interni e da soli per gli esterni.

In relazione alle *propensioni*, le persone si distinguono in radicali e conservatrici.

Le persone radicali amano andare al di là delle regole e delle procedure esistenti, tendono a favorire i massimi cambiamenti e a ricercare situazioni di una certa ambiguità.

Le persone conservatrici invece amano conformarsi alle regole e alle procedure esistenti, evitando il più possibile i cambiamenti e le situazioni ambigue, restando attaccate alle situazioni tradizionali, familiari, nella vita privata e professionale. Si sentono contente in ambienti ben strutturati e relativamente prevedibili.

La suddetta classificazione degli stili secondo la teoria dell'autogoverno mentale di R.J. Sternberg, si può compendiare nel seguente schema:

#### TIPOLOGIA DEGLI STILI DI PENSIERO

Funzioni	Forme	Livelli	Sfere	Propensioni
Legislativa	Monarchica	Globale	Interna	Radicale
Esecutiva	Gerarchica	Analitico	Esterna	Conservatrice
Giudiziaria	Oligarchica Anarchica			

#### I PRINCIPI DELLA TEORIA DEGLI STILI DI PENSIERO

Per una migliore interpretazione e comprensione degli stili di pensiero, lo Sternberg invita a tenere presenti alcuni **principi generali**:

1. - *Gli stili rappresentano solo delle preferenze nell'uso delle abilità, non sono delle abilità essi stessi, cioè gli stili delle persone possono essere congruenti o discrepanti rispetto alle loro abilità. È comunque nella consonanza tra stile ed abilità, che si può realizzare la condizione di lavoro piacevole e ben fatto.*

2. - *La consonanza tra stili ed abilità crea una sinergia che è più della somma delle parti.*

Non sempre ci si trova nella condizione di fare ciò che piace unitamente con l'abilità a farlo bene; spesso occorre venire a patti tra ciò che piace fare e ciò che si può realisticamente fare bene. È segno di maturità saper venire a un compromesso tra stile ed abilità.

3. - *Le scelte di vita debbono adattarsi sia agli stili che alle abilità.*

È un dato di esperienza comune che la soddisfazione professionale di poter dare il meglio di sé, nasce essenzialmente da una scelta di carriera che si adatta bene alle abilità e agli stili della persona. Ciò vale anche per ogni altra scelta di vita, come, ad esempio, la scelta matrimoniale di vita a due; essa deve essere congruente con gli stili delle persone; diversamente se ne pagano inevitabilmente le conseguenze.

4. - *Le persone hanno un insieme di stili, non un unico stile.*

Le persone sono multidimensionali anche sotto l'aspetto degli stili: uno può essere creativo superorganizzato o totalmente disorganizzato, solitario o contento di lavorare con gli altri non è neppure detto che se uno ha una certa caratteristica, ne deve avere anche un'altra, che perché è creativo, per esempio, dev'essere naturalmente anche disordinato, dato che... di solito i creativi sono disordinati (!).

5. - *Gli stili variano a seconda dei compiti e delle situazioni.*

Ad uno può piacere di essere, di solito, un creativo in vari aspetti della sua vita, ma non in tutti. Per esempio, in cucina preferirebbe essere piuttosto esecutivo e sentirsi dire cosa fare...

6. - *Le persone differiscono nella forza delle loro preferenze.*

Alcune preferenze sono sentite come "conditio sine qua non" (ad esempio, lavorare assieme ad altri), altre possono essere presenti, ma non in modo determinante: pur preferendo lavorare da soli, non si rifiuta la collaborazione con altri.

7. - *Le persone differiscono nella flessibilità degli stili.*

La flessibilità è una qualità preziosa per tutti gli aspetti della vita.

"Pensate, commenta Sternberg, quanto più efficaci potrebbero essere gli insegnanti se si adattassero ai vari stili di pensiero delle loro classi, o come sarebbe facile lavorare per conto di persone che ci permettessero di essere

noi stessi e di svolgere il lavoro nel modo più efficace per noi, oppure come sarebbe soddisfacente avere una relazione con qualcuno che ci apprezzasse pienamente per quello che siamo — per ciò che ci piace e per ciò che non ci piace — piuttosto che per ciò che all'altro piacerebbe noi fossimo" (p. 105).

8. - *Gli stili dipendono dalla società e dalle sue norme.*

È da sottolineare il ruolo della *socializzazione* nello sviluppo degli stili.

I bambini che osservano modelli di ruolo autoritari, ne interiorizzano gli attributi e sono predisposti a diventare autoritari, e così via. Ciò vale soprattutto per ciò che mostriamo di essere noi stessi, ad esempio, come genitori o educatori.

Inoltre *"bisogna assolutamente riconoscere che ciò che diciamo è molto meno importante di ciò che facciamo"*. Anche qui vale il principio "s'impara facendo": se vogliamo che i nostri figli, studenti o impiegati, si esprimano in modo creativo, dobbiamo dar loro la reale possibilità di farlo. Se diremo loro che li valutiamo per il loro pensiero creativo e poi, invece, criticiamo o preveniamo ogni idea che propongono, le nostre parole non avranno alcuna efficacia" (p. 106).

9. - *Gli stili possono variare nel corso della vita.*

"Gli stili al pari delle abilità, sono entità fluide piuttosto che fisse, e dinamiche piuttosto che statiche". Dato che lo sviluppo della persona è un processo in continuo cambiamento nel corso degli anni, anche i modi di pensare con cui ci si sentiva a proprio agio nella giovinezza, mutano fino quasi a diventare irriconoscibili e estranei alcuni anni dopo. Un comportamento che un genitore oggi deplora nel figlio adolescente, probabilmente era lo stesso comportamento che lui aveva nella sua adolescenza.

10. - *Gli stili sono misurabili.*

Sono descritti, a nostro avviso, più che misurati, attraverso il confronto con griglie graduate che ne descrivono le modalità tipiche di comportamento.

11. - *Gli stili possono essere insegnati.*

Come? Assegnando dei compiti che richiedono l'uso degli stili che si desiderano insegnare (più le persone usano un certo stile, più si sentono poi a loro agio nell'utilizzarlo) oppure facendo conoscere, per esempio, la presente classificazione degli stili, per facilitarne l'appropriazione di quelli che risultano in consonanza col proprio modo di essere e di comportarsi.

12. - *Gli stili che vengono valorizzati in una circostanza, possono non esserlo in un'altra occasione.*

Il problema è di riuscire a stabilire una congruenza fra gli stili di una persona e le richieste dell'ambiente: è questa la condizione più sicura del successo, più che la presenza di competenza in consonanza con lo stile di pensiero.

13. - *Gli stili valorizzati in un luogo, possono non esserlo in luoghi diversi.*

Non è detto, ad esempio, che una lezione che riscuote un forte successo con un gruppo di uditori, abbia una identica risonanza con altri, sia pure dello stesso livello culturale. Gli stili valorizzati dai due gruppi possono essere notevolmente diversi da quello dell'oratore: di qui la diversa risonanza di gradimento, positiva nel caso di consonanza di stili, diversa o opposta nel caso di dissonanza. Ciò vale anche in qualsiasi altro campo: commerciale, aziendale, scolastico, familiare, o di relazioni sociali, ecc.

Questo perché, generalmente, *si tende a valorizzare ciò che si apprezza, con ciò che è ritenuto un bene.* Una persona, ad esempio, può sentirsi a suo agio con chi è sistematico, preciso e ben organizzato (perché apprezza la precisione, l'ordine e la sistematicità), e sentirsi invece infastidita da uno che passa da un'idea all'altra e non finisce mai una frase. Di qui l'accettazione o il rifiuto della stabilità della relazione.

Altro esempio di discrepanza lo si ha spesso nell'ambito della scuola dove un preside, ad esempio, dice di apprezzare gli insegnanti che sanno pensare con la loro testa, ma poi in pratica valorizza solo quelli che sono generalmente disponibili ad assecondare le sue richieste. Così fa il politico che per avere voti, cerca di sintonizzarsi col pensiero degli elettori, ma, una volta eletto, mette in atto la linea che più gli conviene.

14. - *Gli stili normalmente non sono né buoni né cattivi - è solo questione di congruenza.*

Gli stili sono migliori o peggiori solo nell'ambito di un dato contesto, secondo il grado di congruenza con esso. Mentre un buon livello di abilità può essere generalmente considerato desiderabile, indipendentemente dalla situazione contestuale, non è la stessa cosa per ciò che si riferisce allo stile, per il quale resta sempre *fondamentale la questione della congruenza* con il contesto.

"Quel che più conta, conclude l'A., è trovare un ambiente che sia congeniale a quel che abbiamo da offrire stilisticamente, piuttosto che un ambiente che possa essere più ambito sulla carta, ma in cui è improbabile che quel che facciamo venga apprezzato" (p. 116).

15. - *Si confonde la congruenza degli stili, con i livelli di abilità*

Si tende a considerare migliori o più abili coloro che sono congruenti con lo schema degli stili che sono propri di chi valuta meno abili coloro che sono in dissonanza con essi.

È questo, tuttavia, un metro soggettivo, da cui dobbiamo liberarci, in quanto si riuscirà "a fare il miglior uso dei talenti delle persone e ad aiutarle a svilupparli, solo se riconosceremo le persone per *i punti di forza stilistici loro propri*, piuttosto che misurandole su ciò che idealmente vorremmo che fossero" (p. 117).

Non si deve comunque dimenticare, che gli stili, a volte, interagiscono con le abilità (ad esempio, possiamo incontrare una persona legislativa man-

cante di creatività). Tuttavia, "per la maggior parte, le interazioni presentano un buon sincronismo nelle persone ben integrate. In linea con la teoria triarchica dell'intelligenza umana<sup>2</sup> le persone globalmente intelligenti sono quelle che *ottimizzano* i propri punti di forza e che rimediano o compensano i propri lati deboli. La parte più rilevante di tale ottimizzazione consiste nel *trovare un buon equilibrio fra le proprie abilità ed i propri stili preferiti*. Le persone che non riescono ad operare una simile armonizzazione, rischiano di essere frustrate dalla discrepanza fra ciò che sanno fare e ciò che preferiscono fare" (pp. 127-128).

## CONCLUSIONE: SCUOLA, PROFESSIONE E STILI DI PENSIERO

Una delle preoccupazioni che di solito emerge nelle valutazioni degli insegnanti, è quella di riuscire a individuare i *vari fattori* che possono contribuire a promuovere l'apprendimento dei propri allievi, sia relativamente al loro modo d'insegnare che alle caratteristiche dei singoli individui.

Un contributo importante per questa individuazione, ci è offerto dalla teoria degli stili di pensiero che abbiamo illustrata.

Le ricerche effettuate relativamente al *rapporto tra stili di pensiero degli insegnanti e quelli degli studenti*, hanno evidenziato, infatti, che "gli studenti hanno prestazioni migliori e vengono valutati più positivamente dagli insegnanti, quando i loro stili sono in sintonia con quelli degli insegnanti. In altre parole, gli studenti ottengono risultati migliori quando assomigliano stilisticamente agli insegnanti, a prescindere dal livello reale del loro profitto" (p. 149).

*La consonanza di stile insegnante-alunno* risulta, dunque, essere un fattore positivo in favore dell'apprendimento.

D'altro canto si è constatato anche che *la valutazione del profitto dell'alunno* acquista un livello di oggettività maggiore *nelle predizioni del successo* di quando si considerano le sole abilità indipendentemente dagli stili del soggetto.

*La consonanza tra stile ed abilità* è cioè un significativo *fattore di predizione* del profitto scolastico. Spesso, però, "si fa confusione tra stile ed abilità con la conseguenza di ritenere incompetenti alunni, non per effettiva carenza di capacità, ma perché il loro stile di pensiero è diverso da quello di chi li valuta" o diverso da quello che si vorrebbe fosse (p. 184).

Ne derivano *alcune conclusioni pratiche*:

Nella scuola, come nel lavoro, la valutazione è un essenziale strumento di promozione dello sviluppo e del benessere della persona, perché è attraverso

<sup>2</sup> R.J. STERNBERG, *Le tre intelligenze. Come potenziare le capacità analitiche, creative e pratiche*, Trento, Erickson; MARIO VIGLIETTI, *La teoria delle tre dimensioni operative dell'intelligenza*, in "Incertezze e prospettive nella formazione professionale" di "Rassegna CNOS", 11, n. 1, 1996, pp. 103-111.

ad essa che si possono stabilire traguardi e predizioni adeguati alle esigenze e possibilità di ognuno, che ne favoriscono l'autoaffermazione ed il successo.

Non si può pertanto prescindere in un processo di valutazione che voglia essere promozionale di sviluppo dalla *conoscenza degli stili che caratterizzano la persona*.

Inoltre, data la varietà degli stili delle persone, in tutte le situazioni di rapporto interpersonale (nella scuola, nella società, nella famiglia, nel lavoro), diventa necessario possedere anche una certa *flessibilità di adattamento ai vari stili* se si vuole fare presa sugli altri ed essere efficaci nei nostri interventi.

Per quanto riguarda poi la responsabilità educativa di aiutare i giovani a *fare delle scelte responsabili e libere* in funzione della loro vita lavorativa futura, la *conoscenza degli stili* assume un valore determinante. Il non tenerne conto, farebbe correre il rischio di sacrificare parte dei talenti migliori, a causa di consigli che, *sulla base delle sole abilità*, li potrebbero far avviare a *carriere che sono in dissonanza con gli stili della loro persona*, e quindi fonte d'insoddisfazione. Probabilità, questa, niente affatto remota da cui occorre preventivamente salvaguardarsi, perchè, veramente, come già ci ricordava cinquant'anni fa il Gille, scegliere una professione è, di fatto, ben più che scegliere una professione, è scegliere *un modo di essere nella vita, è scegliere uno stile di vita!*