



MCSQ

Multiple Cognitive Styles
Questionnaire

Gabriele Giorgi e Vincenzo Majer

RAPPORTO INTERPRETATIVO

Nominativo:

Codice test: UUL7F46H

Data della prova: 28/05/2012

Codice cliente: 00001

Sesso maschile

Situazione al questionario neutra

Anzianità di servizio (anni) 5

Inquadramento organizzativo Quadro

Orario di lavoro Giornaliero

Area di lavoro Ufficio

Ufficio/Gruppo di lavoro 6-10 collaboratori

Introduzione

L'MCSQ è un questionario articolato in diciannove scale che convergono su sei macro-fattori e rileva gli stili cognitivi, ossia quelle modalità di pensiero con cui gli individui elaborano le informazioni, come le apprendono, come le processano e come memorizzano. In altre parole, l'MCSQ aiuta a comprendere come le persone collegano le informazioni, quali sono le modalità attraverso cui esperiscono e integrano la loro esperienza con le conoscenze pregresse.

Attenzione, però: gli stili cognitivi sono delle preferenze e non delle abilità; in altre parole, ciò che succede in azienda dipende non solo da quanto pensiamo bene, cioè dalle abilità e attitudini, ma anche da come pensiamo. Comprendere gli stili cognitivi permette anche di fare delle valutazioni circa la tendenza al **multitasking**, dove con multitasking si intende non solo il fare più cose alla volta, ma una vera e propria tendenza alla multifunzionalità. Il nostro cervello è come un computer che fa avanti e indietro tra programmi diversi grazie ai processori, che possono essere metaforicamente rappresentati dagli stili cognitivi. Più il computer è fornito di processori, "migliore" dovrebbe essere il suo funzionamento. Grazie agli stili cognitivi multipli il nostro cervello può passare da un compito all'altro più velocemente, quindi qualcuno può essere più efficiente di un altro a cambiare focus proprio perché capace di saper padroneggiare stili differenti. Conoscere queste modalità di approccio e di elaborazione delle informazioni permette all'organizzazione di avere a disposizione informazioni importanti, quali: modalità per l'organizzazione del lavoro; approcci ai problemi, alle decisioni, alla progettazione e alla pianificazione; aspetti direttamente riconducibili all'efficienza dei processi di lavoro e dunque al successo aziendale. In termini di percorsi di sviluppo si tratta di informazioni che possono favorire la presa di consapevolezza e quindi facilitare i progetti di carriera e di crescita professionale, considerando che stili cognitivi diversi portano a indirizzare le persone verso differenti tipologie di attività, ad essere resistenti verso aspetti del lavoro che si scostano dalle tendenze di stile e verso cui si sentono meno inclini. Inoltre, informazioni sugli stili cognitivi agevolano molto i processi di creazione e costruzione dei team, dove procedere e gestire le informazioni in un certo modo può essere più funzionale rispetto ad altre modalità.

Questo report fornisce indicazioni utili per numerose attività di valutazione e sviluppo delle risorse umane, tuttavia esso costituisce solo una parte della valutazione, che per poter essere completa dovrebbe integrarsi con altri strumenti e metodologie di assessment. In ottica di team building o di formazione per gruppi di persone, si consiglia di esaminare i risultati di tutti i componenti del gruppo per avere un quadro completo degli stili cognitivi dominanti o meno dominanti. I successivi interventi di training possono essere pensati anche a livello di team per andare a colmare i gap più comuni che si riscontrano anche a questo strategico livello di analisi. La formazione di un gruppo o di un ufficio, andando a lavorare anche sulle dinamiche di una specifica realtà, può infatti massimizzare l'apprendimento e favorire l'applicazione delle nuove pratiche e modalità di lavoro apprese.

Il report è suddiviso nelle seguenti sezioni:

1. **Profilo generale:** vengono riportati i punteggi ottenuti dalla persona al test sia in forma numerica che grafica.

2. **Profilo degli stili cognitivi:** fornisce, oltre alla rappresentazione grafica, una descrizione dettagliata delle caratteristiche motivazionali del soggetto.
3. **Mappa sintetica delle preferenze di stile:** riporta una sintesi degli stili prevalenti e meno prevalenti*; è uno strumento di ausilio alla progettazione degli interventi basati sullo stile cognitivo della persona.
4. **Punti di forza e aree potenziabili:** sono presentati, in forma schematica, i punti di forza della persona e possibili aree da sviluppare.
5. **Suggerimenti per il potenziamento:** in relazione alle aree critiche, vengono suggerite alcune tecniche di potenziamento che possono contribuire a sviluppare le capacità percepite ed effettive del singolo e del gruppo, ottimizzando la loro performance.

* Con stili "prevalenti" si indicano quelli con punteggi standard pari o superiori a 110; con stili "meno prevalenti" si indicano quelli con punteggi standard pari o inferiori a 90. Gli stessi criteri sono seguiti nella sezione 4.

Utilizzo del report

Le decisioni basate sui risultati dell'MCSQ devono essere prese con il supporto di professionisti qualificati. Qualsiasi testo contenuto in un report computerizzato va infatti visto come un'ipotesi, che deve essere confermata da altre fonti di informazioni, come colloqui, dati biografici o esiti di altri assessment. Il contenuto di questo report è riservato e deve essere trattato in modo assolutamente riservato e rispettoso della privacy della persona.

È inoltre importante tener presente che:

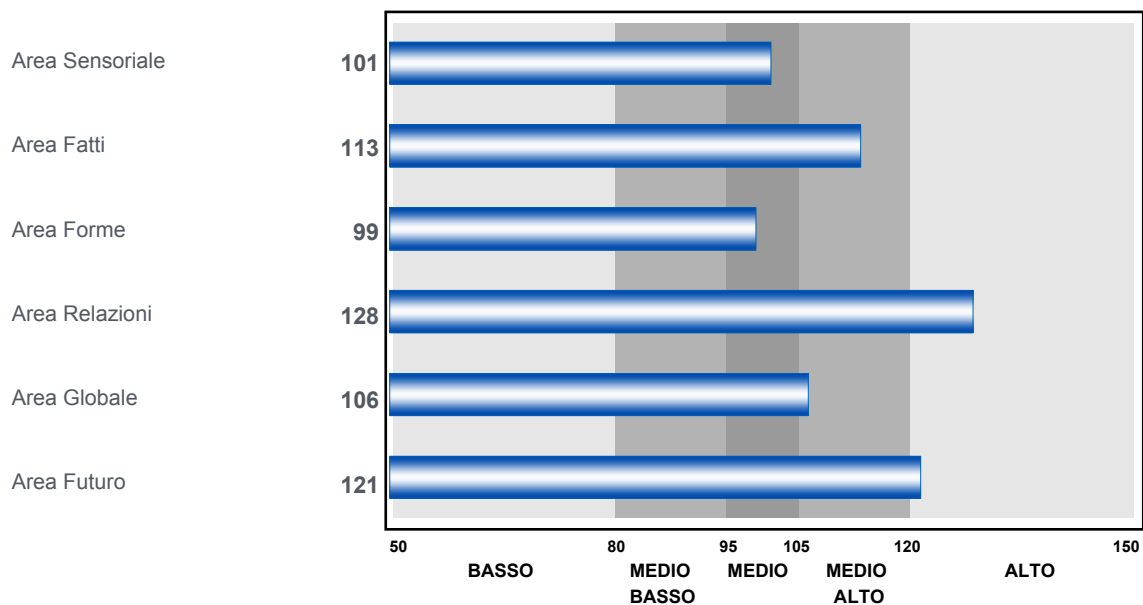
- i risultati al test sono basati sulla descrizione che la persona ha dato e della percezione che ha avuto delle proprie competenze e del proprio comportamento, cosa che non necessariamente riflette come gli altri la vedono. La precisione dei risultati dipende quindi dalla franchezza con cui la persona ha risposto agli item e dal suo grado di consapevolezza di sé;
- i risultati a un test psicometrico come l'MCSQ consentono di fare delle previsioni attendibili su come la persona si comporterà in una gamma sufficientemente ampia di situazioni.

1. Profilo generale

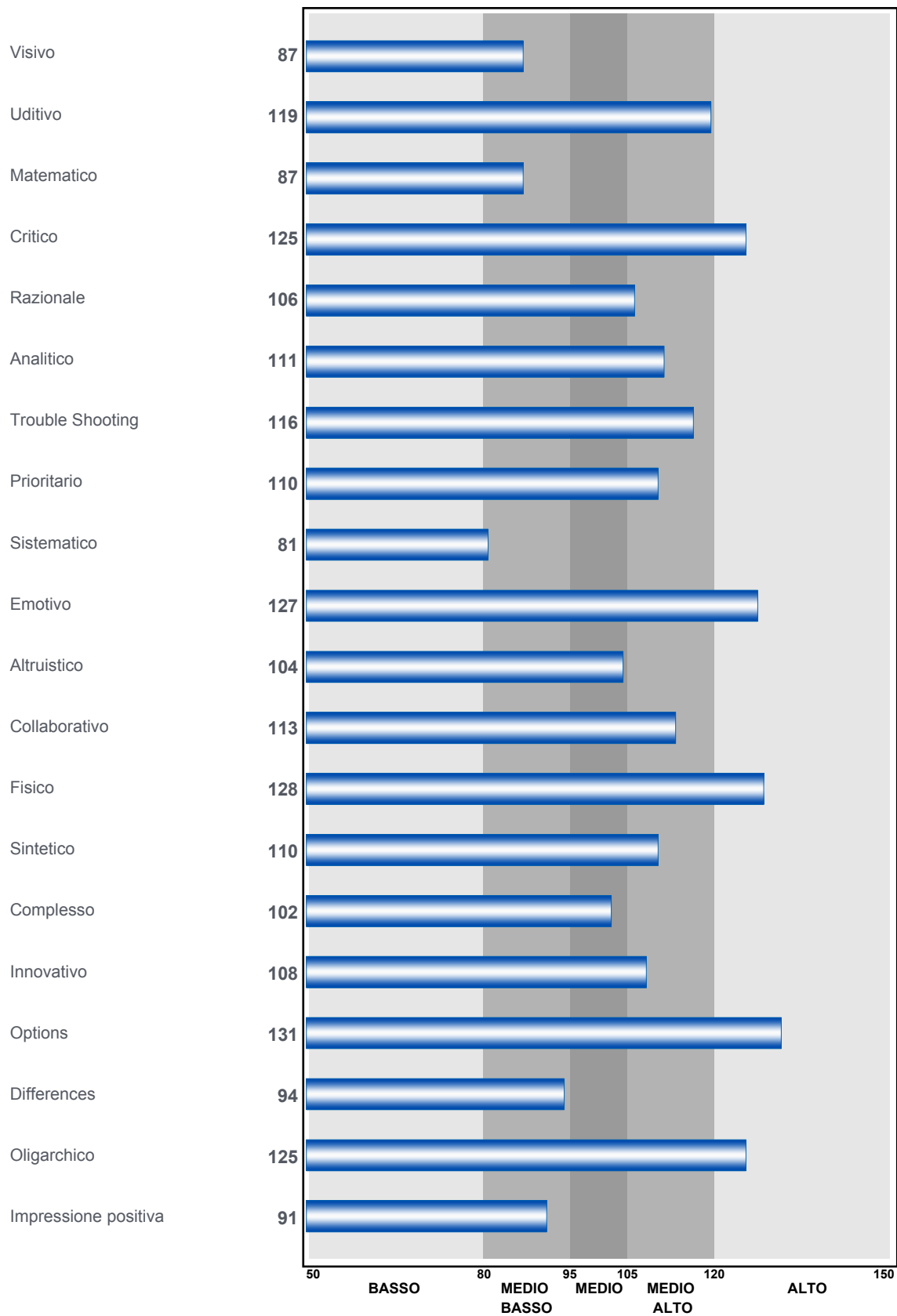
Macro-fattori	Punteggio grezzo	Punteggio standardizzato
Area Sensoriale	17	101
Area Fatti	17	113
Area Forme	17	99
Area Relazioni	28	128
Area Globale	18	106
Area Futuro	21	121

Fattori	Punteggio grezzo	Punteggio standardizzato
Visivo	16	87
Uditivo	17	119
Matematico	14	87
Critico	19	125
Razionale	18	106
Analitico	16	111
Trouble Shooting	16	116
Prioritario	16	110
Sistematico	18	81
Emotivo	31	127
Altruistico	22	104
Collaborativo	16	113
Fisico	42	128
Sintetico	16	110
Complesso	20	102
Innovativo	19	108
Options	24	131
Differences	20	94
Oligarchico	20	125
Impressione positiva	11	91

Macro-fattori



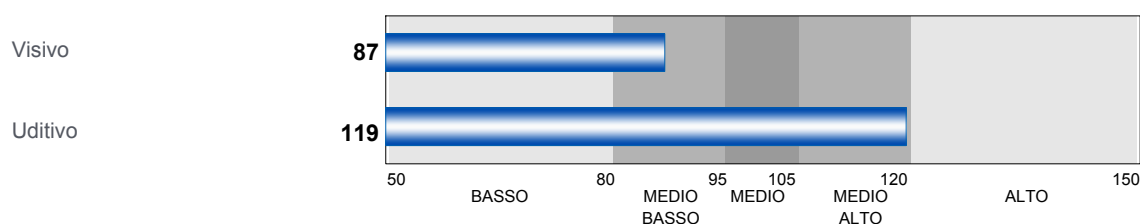
Fattori



2. Profilo degli stili cognitivi

Area Sensoriale

È la modalità con cui la persona acquisisce e integra le informazioni attraverso i canali sensoriali, in particolare della vista e dell'udito. Si tratta quindi di individui che apprendono, integrano nell'esperienza e gestiscono il proprio modo di procedere e lavorare attraverso i sensi.

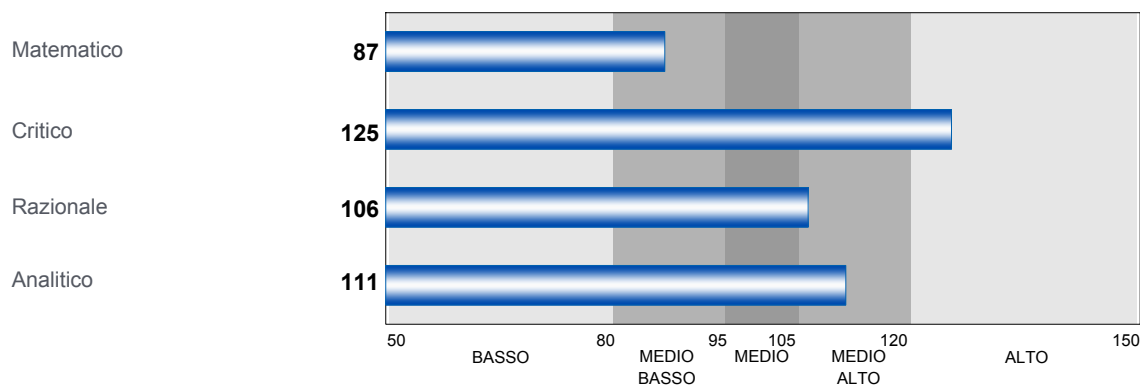


Prendendo in esame lo stile cognitivo Visivo, il profilo denota una persona che non sempre riesce a essere recettiva ai colori, all'arte, ai disegni e alle immagini. Tende di conseguenza ad avere lievi difficoltà a esprimersi con l'uso di immagini, diagrammi, disegni e altri sistemi di comunicazione figurale, e ad apprendere attraverso l'osservazione e il linguaggio delle immagini. Ha quindi, probabilmente, una scarsa tendenza a codificare, sintetizzare, elaborare, e dunque rievocare, sotto forma di immagini mentali, le informazioni lette, ascoltate o osservate.

Prendendo in esame lo stile cognitivo Uditivo, ne emerge un soggetto che mostra buone capacità di focalizzarsi sull'ascolto. Per questo, è ricettivo verso discorsi/conversazioni ed è abile nell'apprendere. Di solito tende a ricordare abbastanza bene quanto detto dagli interlocutori con cui interagisce.

Area Fatti

Quest'area comprende gli stili connessi alla razionalità e all'analisi ponderata delle informazioni. Le persone orientate ai fatti sono quelle che in generale tendono ad avere un approccio analitico e oggettivo alla realtà, interpretando prevalentemente i dati per quelli che sono senza lasciarsi condizionare da contaminazioni emotive o interpretative.



Considerando adesso lo stile cognitivo Matematico, dai risultati al test si evince che la persona mostra qualche difficoltà a concentrarsi su materiali che comprendono numeri e dati. Appare pertanto talvolta in difficoltà quando si trova a dover esaminare in modo oggettivo le diverse variabili di natura numerica. Tende a essere poco orientata all'analisi delle informazioni tecniche e/o statistiche e, generalmente, ha mediocri capacità di comprenderle e applicarle sia in astratto che nell'ambito di contesti specifici.

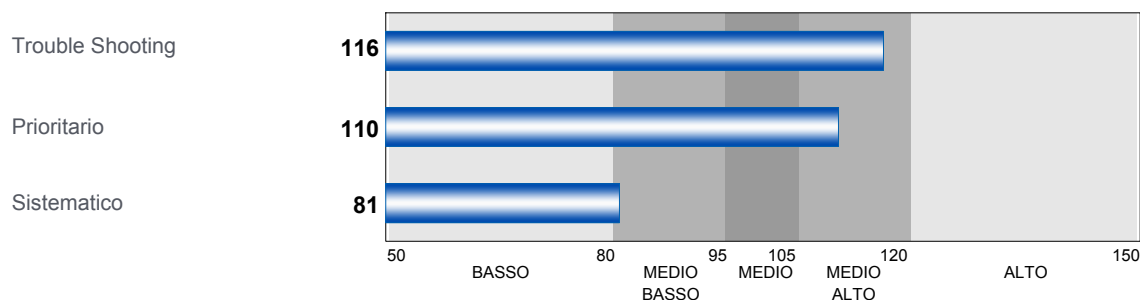
Prendendo ora in esame lo stile cognitivo Critico, emerge che la persona apprende più efficacemente in contesti che la portano a primeggiare sugli altri. Uno stile di questo tipo può essere di aiuto in periodi di crisi, quando cioè la persona è sotto stress, poiché la sua grande voglia di prevalere sugli altri può portarla a fornire performance superiori.

Un punteggio medio-alto a questo stile denota un profilo in cui emerge che il candidato possiede buone capacità nel processare l'informazione basandosi sulla ragione e sulle prove oggettive, mostrando pertanto una forma di ragionamento precisa e specifica. Nell'elaborare l'informazione, è per lui importante effettuare calcoli, paragoni, e integrare le informazioni con razionalità.

Passando ora allo stile cognitivo Analitico, il profilo denota un soggetto che mostra una buona abilità nel ridurre l'informazione alle sue componenti essenziali, riuscendo ad estrarre le informazioni importanti dalle situazioni in cui sono presenti dei distrattori. In questo modo è in grado, quando è necessario, di prendere decisioni tempestive e fare un quadro della situazione. Di solito, è consapevole delle criticità dei dettagli per capire e dare un senso al tutto.

Area Forme

Quest'area include quegli stili prettamente caratterizzati dalla tendenza alla sistematicità e all'organizzazione dei compiti. È tipica di quelle persone che si distinguono per la "processualità", che organizzano, cioè, le cose da fare in modo metodico e coerente, che hanno la tendenza a organizzarsi per priorità e hanno gestione dei compiti ordinata.



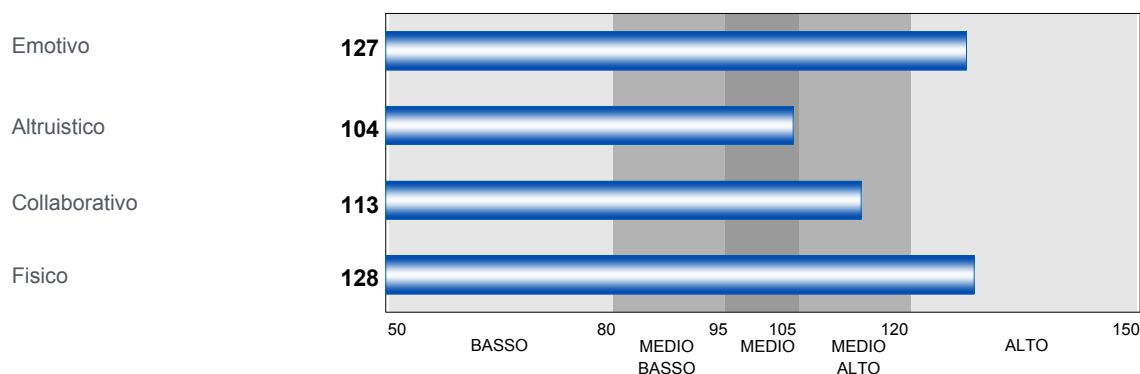
Relativamente allo stile cognitivo Trouble Shooting, la persona in oggetto mostra buona abilità nell'identificare i problemi che sarebbe opportuno evitare; possiede quindi buone capacità di pensare in termini di risk management (un processo con cui si stima il rischio e successivamente si sviluppano strategie per governarlo), e di porre il focus su cosa potrebbe andar male e sul prevenire problemi che ha già avuto modo di affrontare. In genere è brava nel progettare e pianificare; inoltre, monitorare e revisionare sono per essa parte intrinseca del processo necessario ad assicurarsi che tutto venga eseguito tempestivamente.

Prendendo in esame lo stile cognitivo Prioritario, i risultati al test indicano che la persona in esame ha buone abilità nello stabilire delle gerarchie di obiettivi: nello svolgere il proprio lavoro e nell'attivare i processi di risoluzione ai problemi riesce, infatti, ad esaminare le questioni da più prospettive, comprendendone le componenti e le caratteristiche situazionali per poterne stabilire le priorità.

Per quanto riguarda lo stile cognitivo Sistemático, la persona non ritiene sempre importante il seguire delle procedure, così come non sente l'importanza di agire, per assicurare che le cose siano svolte correttamente, sulla base di percorsi chiaramente definiti e strutturati. Non sempre riesce dunque a completare una procedura in modo "pulito" e sistemático, e quindi non sempre la segue.

Area Relazioni

L'area Relazioni comprende tutti quegli stili cognitivi che si fondano sulla relazione; le modalità di registrazione delle informazioni, integrazione e apprendimento degli eventi seguono prevalentemente il canale emotivo, orientato alla comprensione dell'altro, alla collaborazione e alla vicinanza.



Il punteggio riferito allo stile cognitivo Emotivo mostra un individuo che riesce molto bene a utilizzare la propria sfera emotiva come fonte di informazioni per decodificare e interpretare le situazioni: comprende dunque bene cosa stia provando e trae spunto di ragionamento dai propri modi di sentire (si evince, infatti, in modo accentuato che possieda una forma di elaborazione dipendente dallo stato emotivo soggettivo). È dunque capace di comprendere le emozioni proprie e altrui, riuscendo a concentrarsi sui segnali emotivi.

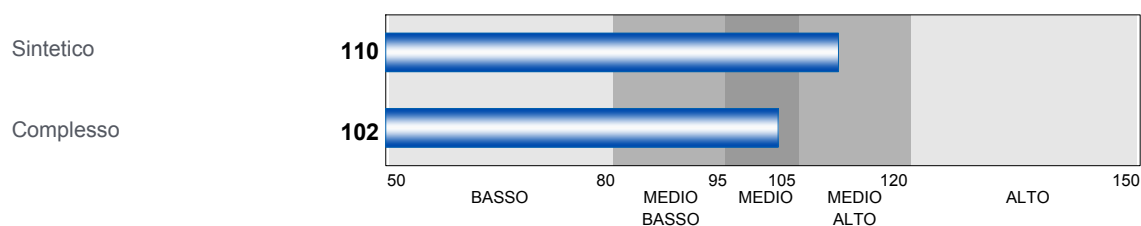
Ponendo adesso l'attenzione sullo stile cognitivo Altruistico, emerge che la persona percepisce come appagante il prestare aiuto ai propri colleghi. Pertanto, di solito, è sufficientemente sensibile da cogliere i loro bisogni, le loro richieste di tempo e assistenza. Di norma focalizza con sufficiente impegno e soddisfazione la propria energia per occuparsi degli altri.

Relativamente allo stile cognitivo Collaborativo, si può osservare come la persona ricerchi spesso e attivamente occasioni di lavoro con gli altri e presenti una buona capacità di mostrarsi partecipativa; è inoltre un bravo costruttore di network. In definitiva, preferisce fare squadra piuttosto che lavorare individualmente, si trova a proprio agio in ogni tipo di team ed è abile nello sviluppare le relazioni.

Il comportamento di risposta relativo allo stile cognitivo Fisico, fa emergere che la persona ama molto legarsi alla propria fisicità, al "sentire fisico" come forma di espressività, al contatto, al movimento, alla corporeità (espressa nel gesticolare, il muoversi, l'interagire fisicamente attraverso il contatto). Essa è molto ricettiva verso i movimenti, i gesti, la presenza e la relazione con l'altro, estremamente capace di apprendere attraverso il "fare e toccare con mano" l'oggetto di apprendimento. Gesticola spesso e ha un'ottima abilità di sperimentare attraverso la pratica.

Area Globale

Nell'area Globale si inseriscono gli "stili della complessità", ossia quegli stili che caratterizzano persone orientate a cogliere e percepire la profonda mutevolezza del panorama organizzativo, che mostrano interesse per compiti complessi e che guardano le cose con un approccio globale, così da coglierne le caratteristiche presenti e le tendenze future.

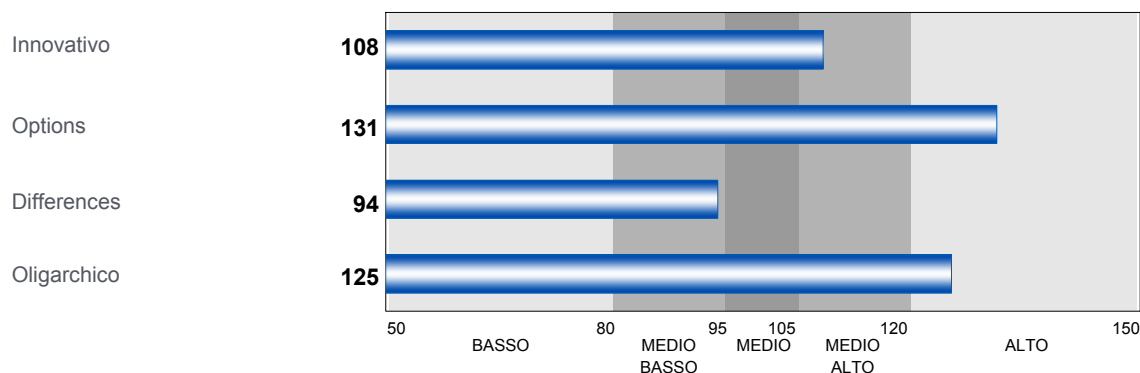


Prendendo in esame lo stile cognitivo Sintetico, il profilo denota un soggetto con buone capacità di mettere insieme e integrare in un insieme significativo le diverse componenti e sfaccettature dell'informazione, anche se di natura diversa, e di focalizzarsi sulla totalità. Questo favorisce, pertanto, la costruzione attiva di una visione dell'insieme, interpretato come qualcosa di diverso dalla somma delle singole parti. Ha spesso bisogno di formarsi una panoramica generale prima di poter assimilare i fatti e dunque focalizzare l'attenzione, e tende a pensare in termini generali e a ragionare costruttivamente su piani a lungo termine. Quando elabora nuove informazioni, è abile nell'esaminare come queste si rapportino alle conoscenze precedenti.

Il risultato emerso sullo stile cognitivo Complesso lascia intendere che la persona, di norma, sa destreggiarsi nella complessità e appare in grado di trovare e mettere insieme collegamenti tra le informazioni. Sembra anche mediamente attratta da quei lavori caratterizzati da un alto grado di difficoltà e dunque considerati troppo difficili per altri.

Area Futuro

Questo macro-fattore è riferito al modo di apprendere, elaborare, memorizzare ed esprimere informazioni seguendo una modalità basata sull'innovazione, sulla diversità, sulla non rigidità di pensiero.



Passando ora a considerare lo stile cognitivo Innovativo, possiamo affermare che la persona riesce bene a leggere, interpretare ed elaborare le informazioni al di fuori del sistema di regole appreso e all'interno del quale si muove. È in grado di fare e pensare le cose secondo logiche diverse e innovative e spesso si attiva verso il cambiamento, producendo idee nuove e guardando le cose da punti di vista alternativi.

Relativamente allo stile Options, il candidato mostra di essere molto abile nel cogliere il ventaglio di opportunità che una situazione può presentare e di conseguenza intraprendere una nuova strada. Riesce a produrre molte soluzioni atte a risolvere uno specifico problema, soprattutto se questo non prevede un'unica modalità risolutiva. Si tratta di persona molto motivata dalla possibilità di scegliere e di prendere rapidamente decisioni.

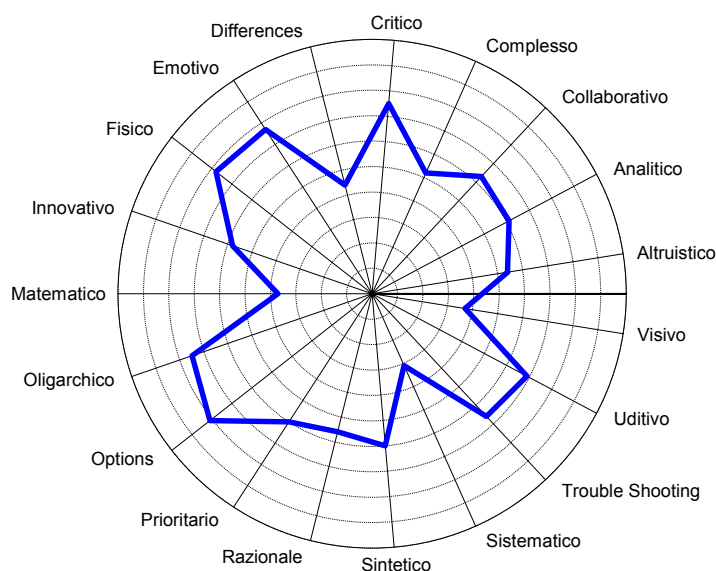
Lo stile cognitivo Differences mette in evidenza una qualche difficoltà a progettare o mettere in atto i cambiamenti, e dunque il rischio di essere qualche volta sopraffatto da tutto ciò che è nuovo e non conosciuto.

Esaminando infine lo stile cognitivo Oligarchico, il profilo denota un soggetto che si sente profondamente motivato da situazioni complesse, caratterizzate da più obiettivi. Mostra dunque ottime capacità nel dedicare, bilanciare e focalizzare le proprie energie su diverse attività contemporaneamente, dando prova di ottime capacità nel gestire priorità e insiemi di attività.

3. Mappa sintetica delle preferenze di stile

In questa sezione viene presentata una sorta di mappa sintetica di come i diversi stili cognitivi si strutturano nella persona. Per rendere più agevole la comprensione viene dato particolare rilievo agli stili con punteggio elevato e a quelli con punteggio basso. Ai fini della progettazione dell'intervento si tenga conto delle seguenti linee guida:

- Quanti più sono gli stili cognitivi in cui la persona ottiene punteggi elevati, tante più sono le modalità di acquisizione delle informazioni e i contesti che essa padroneggia con efficacia.
- Quanti più sono gli stili cognitivi in cui la persona ottiene punteggi elevati, tanto maggiore sarà la tendenza al *multitasking*, cioè la possibilità di lavorare a più cose contemporaneamente. Si ipotizza, infatti, che chi preferisce lavorare su più cose contemporaneamente riesca a padroneggiare diversi stili cognitivi in modo da poter rispondere in modo efficace alle richieste lavorative e da non farsi sopraffare dallo stress che potrebbe derivarne.
- Gli stili cognitivi sono potenziabili. Pertanto, in funzione del profilo del test e in funzione di altre eventuali informazioni (performance osservata, preferenze espresse, progetti formativi pregressi), è possibile progettare interventi finalizzati all'acquisizione e/o alla maggiore consapevolezza di questi approcci alla realtà.



Preferenza elevata per...	Caratteristiche distintive
Uditivo	<ul style="list-style-type: none"> • Sul lavoro ha la tendenza a prestare particolare attenzione alle parole e al linguaggio usato dalle persone. • È recettivo/a alle informazioni che arrivano attraverso i suoni, la musica e le parole. • Interpreta e memorizza le informazioni più velocemente quando sono presenti suoni, discorsi, musica.
Critico	<ul style="list-style-type: none"> • Tende ad emergere/dominare. • Si sente attivato dalla sana competizione. • Cerca di migliorare sempre la prestazione.
Analitico	<ul style="list-style-type: none"> • Considera tutti gli aspetti di una situazione. • È capace di analizzare le informazioni in modo particolarmente dettagliato. • Tende ad essere scrupoloso/a. • Pone attenzione ai dettagli. • Potrebbero commettere errori perché troppo scrupoloso.
Trouble Shooting	<ul style="list-style-type: none"> • Tende a identificare i problemi che vanno evitati. • Pianifica il lavoro. • Si pone scadenze. • Sa fare una buona diagnosi dei problemi lavorativi.
Prioritario	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilisce gerarchie di obiettivi. • Dà un ordine preciso al lavoro. • È abile nella gestione del tempo.
Emotivo	<ul style="list-style-type: none"> • Tende ad avere intelligenza emotiva. • Sul lavoro considera le emozioni fondamentali. • È consapevole delle proprie emozioni e di quelle altrui. • Riesce a svolgere bene la performance dai contenuti emotivi.
Collaborativo	<ul style="list-style-type: none"> • È collaborativo/a con gli altri membri del gruppo. • Ricerca il lavoro di gruppo e la collaborazione dei colleghi. • Sa fare rete all'interno dell'azienda.

Fisico	<ul style="list-style-type: none"> • È legato/a alla sua fisicità nell'apprendere e memorizzare le informazioni. • Sul lavoro è ricettivo/a ai movimenti, ai gesti e al contatto fisico con gli altri. • La pratica e l'azione sono considerati importanti.
Sintetico	<ul style="list-style-type: none"> • Tende ad avere visione d'insieme e intuito. • Pensa molto in termini generali. • Sa analizzare il contesto e contestualizzare.
Options	<ul style="list-style-type: none"> • Ha capacità di risolvere i problemi. • In assenza di soluzioni, trova comunque una buona alternativa. • Pensa in termini di opportunità. • Sa scegliere fra più alternative.
Oligarchico	<ul style="list-style-type: none"> • Preferisce lavorare su più attività. • Potrebbe annoiarsi nello svolgere soltanto un compito. • Ama fare più cose alla volta.

<i>Scarsa preferenza per...</i>	Caratteristiche distintive
Visivo	<ul style="list-style-type: none"> • Tende a essere poco ricettivo/a alle immagini. • Potrebbe svolgere la prestazione in modo non sempre adeguato qualora il compito riguardi l'utilizzo di formati visivi (immagini pittoriche, disegni e diagrammi, progettazione di presentazioni e diapositive).
Matematico	<ul style="list-style-type: none"> • Potrebbe avere alcune difficoltà o non sentirsi sicuro/a a lavorare con la statistica e l'analisi dei dati. • Potrebbe sentirsi stressato/a a dover lavorare su compiti che richiedono logica e matematica.
Sistematico	<ul style="list-style-type: none"> • Rischia di essere stressato/a dalle troppe procedure. • Non ama i metodi tradizionali di lavoro. • Non sempre segue le regole e le procedure.

4. Punti di forza e aree potenziabili

In questa sezione vengono presentati i punti di forza del profilo, così come sono emersi dalle risposte date dal candidato all'MCSQ. Essi non vanno presi in termini assoluti, ma sono relativi al profilo: sono i "suoi" punti di forza (cioè le aree dove ha ottenuto i punteggi più elevati) e gli stili meno caratterizzanti che possono essere potenziati.

Relativamente ai propri stili cognitivi, il profilo presenta i seguenti punti di forza:

- Options.
- Fisico.
- Emotivo.

Le aree che seguono rappresentano, invece, dei **punti non caratteristici, eventualmente da potenziare**:

- Sistematico.
- Matematico, Visivo.

5. Suggerimenti per il potenziamento

Area Sensoriale

Nella parte che segue, sono riportate le tecniche di potenziamento relative agli stili cognitivi che nell'Area Sensoriale hanno presentato punteggi bassi.

Tecniche di potenziamento attuabili

- **Esperienza concreta:** coinvolgersi in un'attività utilizzando il sistema sensoriale.
- **Osservazione riflessiva:** pensare da molte prospettive, anche sensoriali, a cosa si è fatto.
- **Concettualizzazione astratta:** produrre teorie in grado di spiegare ciò che è accaduto/fatto descrivendo e/o immaginando le sensazioni sensoriali.
- **Sperimentazione attiva:** provare ad agire di nuovo in base alle teorie elaborate, ponendo attenzione anche all'esperienza sensoriale.

Area Fatti

Nella parte che segue sono riportate le tecniche di potenziamento relative agli stili cognitivi che nell'Area Fatti hanno presentato punteggi bassi.

Tecniche di potenziamento attuabili

- **Esperienza diretta:** sperimentare direttamente pratiche di analisi dell'attività lavorativa e di programmazione di percorsi di miglioramento caratterizzati da obiettivi chiari e specifici.
- **Modellamento:** focalizzarsi sull'osservazione e sull'analisi della propria attività lavorativa (self-modeling).
- **Persuasione verbale:** finalizzata a sostenere la persona nell'analisi della propria attività e ad accompagnarla nei percorsi di miglioramento.
- **Action regulation:** stimolare il possesso di strumenti e modalità per il miglioramento dei propri stili, attraverso l'attenta analisi delle situazioni, dei fatti e delle informazioni, attraverso l'utilizzo dei feedback e dei suggerimenti ricevuti dai colleghi, mettendo a punto obiettivi adeguati e dedicandosi costantemente al loro raggiungimento.
- **Coaching:** accompagnare la persona, grazie alla figura di un facilitatore esterno, verso la messa in atto di una modalità di lavoro più logica e razionale.

Area Forme

Nella parte che segue, sono riportate le tecniche di potenziamento relative agli stili cognitivi che nell'Area Forme hanno presentato punteggi bassi.

Tecniche di potenziamento attuabili

- **Esperienza diretta:** focalizzarsi sulla sperimentazione diretta di pratiche di analisi della prestazione e di programmazione di percorsi di miglioramento caratterizzati da obiettivi chiari e specifici.
- **Modellamento:** focalizzarsi sull'osservazione e sull'analisi della propria prestazione (self-modeling con registrazioni).
- **Persuasione verbale:** finalizzata a sostenere la persona nell'analisi della propria prestazione e ad accompagnarla nei percorsi di miglioramento.
- **Costruzione di sequenze di performance:** finalizzata ad approfondire l'analisi delle prestazioni sulla base dei processi coinvolti per raggiungere determinati obiettivi.
- **Temporal intelligence development:** finalizzata ad accrescere la capacità del singolo di comprendere le caratteristiche del compito in un'ottica temporale e di saper riconoscere le proprie preferenze temporali sul lavoro (velocità, qualità, priorità).

Matrice delle risposte

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	2	2	4	3	4	4	4	5	4	6	4	7	2	8	4
11	5	12	4	13	5	14	5	15	4	16	4	17	4	18	5
21	4	22	2	23	2	24	4	25	4	26	5	27	4	28	4
31	4	32	4	33	2	34	4	35	4	36	4	37	2	38	4
41	4	42	2	43	4	44	5	45	1	46	4	47	5	48	4
51	4	52	4	53	4	54	4	55	4	56	4	57	4	58	2
61	5	62	2	63	2	64	2	65	4	66	2	67	4	68	4
71	4	72	2	73	4	74	2	75	2	76	2	77	4	78	4
81	4	82	4	83	4	84	4	85	2	86	2	87	4	88	2
91	4	92	4	93	4	94	4	95	2	96	4	97	4	98	4
101	2	102	4	103	4	104	2	105	4	106	4	107	4	108	4