

Self-perceived employability in Higher Education: uno studio esplorativo

Self-perceived employability in Higher Education: an exploratory study

Concetta Tino

Università degli Studi di Padova - concetta.tino@unipd.it

ABSTRACT

The complexity and the dynamism of socio-economic contexts, the consequent transformations that have affected the world of work and professions have generated the attention of scholars and organizations not so much on people's employment but on their employability. The debate on the issue of employability is still open and the perspectives developed are different. However, what seems to relate the different perspectives that can be found in the literature is the idea according to which employability concerns the ability of people to find work and above all to keep it. It is a complex concept, where the individual dimension is intertwined with the contextual one, generating a mutual influence. The purpose of this exploratory study is to focus on the subjective dimension of employability. It presents a brief survey, conducted at the University of Padova, on the self-perceived employability (SPE) of 38 students. Data were collected using the Rotwhell et al. Scale. (2008). Findings show that participants' SPE seems to be strongly determined by individual factors (self-beliefs, ambition). Even if external factors are perceived with less influence, the university's reputation plays a significant role. These findings are in line with the idea that the higher the level of self-efficacy, the lower the perceived threat of external uncertainty. The implications for Higher Education systems refer to the need to support the development of positive self-beliefs of learners and to guarantee a good reputation of the university system, because it significantly affects both students' SPE and the willingness of organizations to meet the needs and the expectations of young job seekers.

La complessità e la dinamicità dei contesti socioeconomici, le conseguenti trasformazioni che hanno interessato il mondo del lavoro e le professioni hanno generato l'attenzione di studiosi e organizzazioni non tanto sull'employment quanto sull'employability. Il dibattito sul tema dell'employability risulta ancora aperto e le prospettive sviluppate sono diverse. Tuttavia, ciò che sembra mettere in relazione le diverse prospettive rintracciabili in letteratura è l'idea secondo la quale l'employability riguarda la capacità delle persone di trovare lavoro e soprattutto mantenerlo. Si tratta di un concetto complesso, dove la dimensione individuale si intreccia con quella contestuale, determinandone una reciproca influenza. Lo scopo di questo studio esplorativo è di soffermarsi sulla dimensione soggettiva dell'employability, presentando una breve indagine, condotta all'Università di Padova, sulla self-perceived employability (SPE) di 38 studenti. I dati sono stati raccolti con l'uti-

lizzo della scala di Rotwhell et al. (2008). I risultati ottenuti mostrano che la SPE dei partecipanti sembra essere fortemente determinata da fattori individuali (self-beliefs, ambizione). Anche se i fattori esterni sono percepiti con minore influenza, la reputazione dell'università ha un ruolo significativo. Questi risultati trovano rispondenza con l'idea che maggiore è il livello di self-efficacy minore è la minaccia percepita dell'incertezza esterna. Le implicazioni che ne derivano per i sistemi di Higher Education si riferiscono alla necessità di sostenere lo sviluppo di positivi self-beliefs di chi apprende e di garantire una buona reputazione del sistema universitario, perché influenza significativamente sia la SPE di studenti e studentesse sia la disponibilità delle organizzazioni a soddisfare bisogni e aspettative dei giovani in cerca di lavoro.

KEYWORDS

Employability, Self-Perceived Employability, Higher Education, Self-Beliefs, External Factors.

Employability, Self-Perceived Employability, Higher Education, Self-Beliefs, Fattori Esterni.

Introduzione

L'attuale scenario economico e i rapidi cambiamenti imposti dal mercato del lavoro richiedono alle organizzazioni di mantenere un elevato livello di flessibilità, come condizione per assicurarsi una sostenibile competitività (Lazarova & Taylor, 2009). È un fenomeno che ha prodotto cambiamenti sia nelle professioni, sia nel modo di intendere l'occupabilità per le organizzazioni e per i singoli. Infatti, la possibilità e lo sviluppo di carriera delle persone è legato non tanto al concetto di 'employment security' ma a quello di employability (Inkson & King, 2010). Si passa dall'identificazione delle persone con un preciso profilo professionale, tradizionalmente determinato dall'intreccio tra le caratteristiche richieste e predefinite dalle organizzazioni e le corrispondenti conoscenze e abilità possedute dagli individui, all'idea del sé professionista, legata non tanto a ciò che si è e si sa nel momento in cui si ottiene una posizione lavorativa, quanto al potenziale di sviluppo che ciascuno porta con sé, generando un costante valore aggiunto per se stessi e per l'organizzazione di appartenenza.

Il crescente interesse quindi verso l'employability, anziché verso l'employment, rispecchia la complessità e la liquidità della società attuale, il passaggio da contesti stabili e cambiamenti molto lenti e predicibili a trasformazioni rapide e imprevedibili. È un fenomeno che influenza la vita delle persone, il cui risultato è la creazione di un intreccio interdipendente tra la loro sfera personale e quella professionale. È una forma di interrelazione tra vita lavorativa e dimensione personale che si traduce in relazione tra *career management* (Savickas, 2011) e *life management* (Guichard, 2013), rendendo determinante per le persone acquisire una profonda consapevolezza di sé e dei contesti, oltre che dei cambiamenti che li attraversano.

In tale prospettiva, i cambiamenti socioeconomici presuppongono che le persone siano soggetti abili a trovare e, soprattutto, a mantenere una posizione lavorativa. Proprio questa dimensione si fonda sul concetto di employability che, pur non trovando in letteratura una condivisa definizione, richiama, in generale, la responsabilità dei singoli e quindi la loro capacità di impegnarsi, di ottenere e creare

costantemente lavoro, attraverso un ottimale uso delle loro competenze (Heijde & Van Der Heijden, 2006). Sono competenze che si riferiscono a conoscenze e abilità necessarie per svolgere un'adeguata e responsabile performance lavorativa, oltre che per sapersi adattare ai cambiamenti interni ed esterni del mercato del lavoro (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, Alarco, 2008). Riflettendo la poliedricità del concetto di employability, le stesse skill che dovrebbero rendere le persone 'employable' non trovano in letteratura una comune definizione (Tino, 2018). Infatti, vengono spesso definite come *soft skills* o *generic skills* (Bautista, 2016), oppure *transversal skills*, *interpersonal skills*, *essential skills*, *core skills*, *key competencies*, *employability skills*, o *transferable skill* (Caballero, Walker, Fuller Tyszkiewicz, 2011); come *emotional quotient (EQ) skills* (Sigmar, Hynes, & Cooper, 2010) o, ancora, come *normative capabilities* (Lowther, McMillan, Venter, 2009) o *life skills* (World Economic Forum, 2016). Nonostante, però, il terreno del dibattito su questi temi (employability e skill) sia ancora molto alimentato e non ben definito, i sistemi di Higher Education sono chiamati a implementare azioni che preparino studenti e studentesse a sperimentare i processi di transizione istruzione-lavoro (OECD, 2019) con competenza e facilità, nella consapevolezza che apprendimento e istruzione sono i canali per la mobilità sociale, il benessere economico, la costruzione dei progetti di vita delle persone, fondati su un senso di sicurezza e stabilità (Boffo & Melacarne, 2019). In questo scenario, diventa dunque prioritario per i sistemi di Higher Education sostenere la costruzione delle risorse individuali di studenti e studentesse, perché possano essere capaci di progettare efficacemente i loro percorsi professionali, oltre che di affrontare in maniera adattiva le transizioni nei contesti di vita e di lavoro. È un processo orientato a sostenerli nella piena realizzazione di sé, generando vantaggio per sé e la comunità di appartenenza.

Lo sviluppo dell'economia ha dunque generato diverse sfide per lo sviluppo di carriera dei giovani e per il ruolo dei sistemi di Higher Education. Infatti, negli ultimi decenni si è assistito, da un lato, all'avvento della quarta rivoluzione industriale (Industria 4.0), caratterizzata dall'uso dell'intelligenza artificiale, della robotica, della tecnologia cloud e della sharing economy (WEF, 2016), portando con sé competitività a livello globale, il problema della sicura gestione dei dati e la necessità costante dell'aggiornamento delle skill richieste per ricoprire posizioni lavorative (Seet, Jones, Spoehr, & Hordacre, 2018); dall'altro, allo sviluppo di un clima economico fragile dovuto a un'economia stagnante, al fenomeno della disoccupazione e delle sfide produttive (Mercer, 2017). Si tratta di fenomeni che richiedono ai sistemi di Higher Education di formare soggetti 'agili', capaci di trasferire le loro abilità all'interno di diversi contesti, di svolgere diversi ruoli allineandosi alle diverse opportunità offerte dai contesti. Si delinea così un nuovo scenario dove il carattere lineare e gerarchico, tipico di un solo lavoro per la vita, cede il passo a una carriera multiforme e dinamica (Akkermans, Akkermans, & Kubash, 2017) la cui efficacia dipende dall'intreccio di variabili: sistemi formativi, impegno e attitudini individuali, la consapevolezza di sé e delle proprie capacità, il mercato del lavoro.

Lo scopo di questo studio è sostenere il processo di riflessione e la consapevolezza di sé, da parte di studenti e di studentesse, focalizzando l'attenzione su uno dei temi menzionati: l'employability, nella sua dimensione soggettiva. Infatti, il contributo, ispirandosi alla scala di misurazione di Rothwell, Jewell e Hardie, (2008) vuole presentare una breve indagine relativamente al livello di *self-perceived employability* di studenti e studentesse frequentanti un insegnamento di un corso di laurea magistrale dell'Università di Padova.

1. Framework teorico

Il framework teorico di riferimento pone l'attenzione prima sul concetto di employability in generale e poi sulla sua dimensione soggettiva e quindi sulla self-perceived employability (SPE).

1.1 Il costrutto di Employability

L'employability, in quanto costrutto psico-sociale, include dimensioni soggettive e oggettive. Infatti, l'employability è stata studiata sia secondo una prospettiva organizzativa (Scholarios, Van der Heijden, Van der Schoot et al., 2008), ponendo l'attenzione sull'ottimizzazione e gestione delle risorse umane allo scopo di aumentare il vantaggio competitivo delle organizzazioni (Nauta, Van Vianen, Van der Heijden, Van Dam, Willemsen, 2009), sia a livello politico con focus sulla forza-lavoro e sulle skill necessarie a fronteggiare i cambiamenti del mercato del lavoro, assicurando così lo sviluppo economico (Tomé, 2007), sia secondo una prospettiva individuale, con attenzione ai comportamenti e disposizioni dei soggetti (Forrier, Sels, & Stynen, 2009; Fugate & Kinicki, 2008). Questo ha portato a un'ampia gamma di definizioni del concetto, tale da essere indicato da Krouwel, van Luijn, Zwee-khorst (2020) a *chamelon concept* (p.117). Pertanto, in letteratura il concetto di employability si può rintracciare con definizioni diverse, in base alla prospettiva con la quale viene analizzata. Solo per citarne alcune, viene spesso definita come:

- un costrutto variegato composto da una sinergica combinazione di identità di carriera, adattabilità personale, e capitale umano e sociale (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004);
- capacità del singolo di acquisire una ricercata posizione lavorativa (Thijssen, Van Der Heijden, & Rocco, 2008);
- insieme predefinito delle caratteristiche richieste dai datori di lavoro all'interno di settori specifici (*possessive perspective*); riproduzione di vantaggi per la società derivanti dallo status socioeconomico, culturale o accademico (*positional perspective*); capacità del soggetto di percepire con precisione e agire sulle proprie caratteristiche e abilità, tenendo conto di un ambiente professionale ampio (*processual perspective*) (Holmes, 2013);
- "the perceived ability to attain sustainable employment appropriate to one's qualification level" (Rotwhell et al., 2008, p. 2),
- un set di abilità, conoscenze, attributi personali che offrono, ai giovani, maggiori probabilità di ottenere un impiego e di avere successo nelle loro occupazioni e nelle loro scelte, a vantaggio di se stessi, della forza lavoro, della comunità, dell'economia (Yorke, 2006);
- una dimensione che interconnette '*skill, self-theories and personal qualities, subject understandings, metacognition*' e che è influenzata dal concetto di 'capability' (Knight & Yorke, 2002, p. 265). Infatti,

Capable people not only know about their specialisms; they also have the confidence to apply their knowledge and skills within varied and changing situations and to continue to develop their specialist knowledge and skills (Stephenson, 1998, p. 2).

Si tratta dunque di un concetto multifaccettato costituito da variabili interne ed esterne. Le prime identificate come 'self-beliefs' o 'self-perception' (capacità di

cercare e mantenere lavoro, di riconoscersi abilità e conoscenze legate a un tipo di lavoro, nonché un potenziale di apprendimento) (Hillage & Pollard, 1998); le seconde [variabili esterne] includono invece le caratteristiche e le condizioni del mercato del lavoro (Lane, Puri, Cleverly, Wylie, Rajan, 2000). La ricerca dimostra che proprio la combinazione di queste variabili influenza il livello di employability percepito da studenti e studentesse.

1.2 *Self-perceived Employability*

Il concetto di self-perceived employability (SPE) è espressione di consapevolezza delle opportunità, della possibilità di avere successo nel mondo del lavoro da parte di studenti e studentesse, dimostrando di avere capacità di trovare un lavoro rispondente al proprio livello di qualifica. Si tratta di componenti considerate più significative delle skill nel determinare la loro employability (Dacre Pool & Sewell, 2007). Ci si riferisce anche a quella dimensione interna che permette al soggetto di avere il controllo della propria carriera, intesa proprio come 'the perceived personal control over the vocational future and the belief about personal responsibility for constructing one's career' (Coetzee & Stoltz, 2015, p.86). Allo stesso modo più hanno consapevolezza delle opportunità che il mercato del lavoro può offrire loro, maggiore è il loro livello di motivazione nel prendere decisioni circa lo sviluppo della loro carriera professionale. Si tratta di sostenere un atteggiamento proattivo che aiuta studenti e studentesse a definire aspirazioni e obiettivi, a sviluppare strategie mirate per la gestione della propria occupabilità, a sviluppare l'abilità di identificare e realizzare opportunità di carriera (Fugate et al., 2004).

Un alto livello di SPE è stato associato anche a un forte senso di sicurezza, benessere e soddisfazione della propria vita (Jackson & Wilton, 2017). I fattori che determinano il livello di SPE di studenti e studentesse sono stati presi in esame nello studio di diversi modelli per l'employability. In particolare, conoscenze, competenze, abilità, esperienze di lavoro, piani di sviluppo personali e di carriera, tratti di personalità, attributi personali, capitale sociale, ranking dell'università di appartenenza, condizioni del mercato del lavoro, sono tutti fattori che influenzano il senso di autoefficacia e quindi la 'self-perception' e i 'self-beliefs', consentendo ai giovani di sviluppare resilienza e di navigare con efficacia all'interno del competitivo mondo del lavoro. Infatti, più elevato è il senso di SPE più alto è l'apprezzamento per la flessibilità del mercato del lavoro, minore è il senso di minaccia percepito e di insicurezza che l'instabilità potrebbe causare (Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, Siponen & Nätti, 2011). In tal senso la SPE è quella dimensione individuale dell'employability che include sia personali fattori interni, legati quindi alla percezione delle abilità possedute e alla propria capacità di trovare lavoro, sia a fattori esterni quali: la percezione dell'impatto del mercato del lavoro e dell'importanza della propria qualifica o professione nella ricerca del lavoro. I fattori interni ed esterni dunque interagiscono gli uni con gli altri influenzandosi reciprocamente (Batistic & Tymon, 2017).

In questa prospettiva, la prerogativa dei sistemi di Higher Education non è soltanto lo sviluppo delle capacità, delle conoscenze, atteggiamenti e comportamenti per l'occupabilità dei giovani laureati, ma anche lo sviluppo della loro SPE che come si è visto si costruisce su positivi 'self-beliefs' che di conseguenza vanno ad influenzare le visioni dei fattori esterni.

2. Lo studio

Contesto, metodo e procedure

Questo studio è stato condotto in sintonia con i contenuti e le finalità dall'insegnamento di 'Metodi e strategie per l'Employability' del corso di laurea magistrale in Management dei servizi educativi e formazione continua' dell'Università di Padova.

Lo studio realizzato durante il secondo semestre dell'anno accademico 2019/20 ha avuto la finalità di esplorare la percezione di self-employability dei 38 studenti e studentesse iscritti al corso che, a causa della pandemia di Covid-19, si è svolto completamente online e in modalità sincrona.

Questo studio ha avuto carattere esplorativo ed è stato guidato dalle seguenti domande di ricerca:

1. Quale percezione hanno studenti e studentesse di loro stessi/e a supporto della propria employability (*internal employability*)?
2. Quale percezione hanno dei fattori esterni a supporto della loro employability (*external employability*)?
3. Quale ambizione studenti e studentesse manifestano per il loro futuro lavorativo?

Lo studio è stato realizzato facendo riferimento alla scala di misurazione della SPE ideata da Rothwell e colleghi (2008) e testandola su 344 studenti di tre diverse università. La scala si sviluppa su 4 dimensioni, di cui due richiamano la dimensione interna, 'self-beliefs' (D1) e la dimensione esterna, con riferimento al mercato del lavoro (D2); le altre due, invece, pur rimanendo su una dimensione esterna, si collegano ad aspetti relativi al contesto formativo di studenti e studentesse: la reputazione dell'università di appartenenza (D3) e lo specifico campo di studi (D4), come fattori che influenzano la loro percezione di employability. Dall'interazione di queste quattro dimensioni sono emerse otto componenti. La scala, così formata, include 16 item e 5 sub-scale (Self-perceived employability; Employability/ambition; External employability; Internal employability/ambition; University commitment). (Fig. 1).

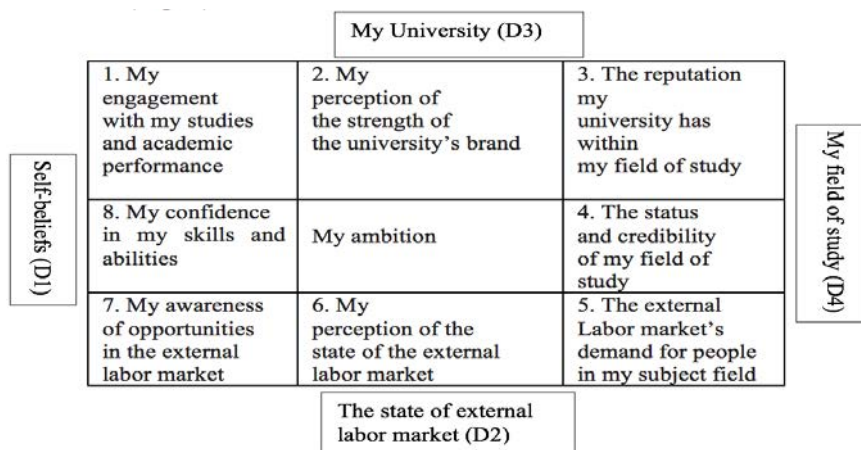


Figura 1. Fonte: Rothwell et al., 2008, p. 3

Per la conduzione di questo specifico studio l'uso della scala di misurazione della SPE, considerato anche l'esiguo numero dei partecipanti, non ha avuto l'obiettivo di testare lo strumento, ma piuttosto di utilizzarlo come mezzo per promuovere negli studenti e nelle studentesse un processo di riflessione sul livello di employability percepita e sulla loro ambizione verso la realizzazione della propria carriera e quindi la loro proattività. Per tale ragione, lo strumento è stato utilizzato, in questa fase, principalmente come mezzo formativo.

Nello specifico, quindi, attraverso un processo di *translation/back-translation*, sono state tradotte in italiano le scale su Self-perceived employability, Ambition e University commitment (come nella versione originale), ma la raccolta dei dati è stata riferita, per ora e per la finalità con cui è stato usato lo strumento, solo alle prime due scale (22 item) riferiti alle componenti sopra citate (employability e ambizione personale). Tutti gli item tradotti sono stati somministrati a 10 studenti/esse di un altro corso per verificarne la comprensibilità.

Successivamente, non avendo rilevato necessità di miglioramenti, la versione ottenuta è stata somministrata a studenti e studentesse del corso, dopo averli informati sulla somministrazione del questionario e sul fatto che i dati sarebbero poi stati utilizzati per la conduzione dello studio.

La versione del questionario ottenuto è stata somministrata mediante la piattaforma Moodle all'inizio del corso (fine aprile, 2020), per evitare che contenuti e strategie utilizzate durante il corso stesso potessero influenzare le loro risposte e per consentire la restituzione e la discussione dei dati, oltre che della funzionalità dello strumento.

In particolare, il questionario ha previsto la raccolta, in forma anonima, di elementi anagrafici (genere, età, percorso di laurea triennale, tipologia di studente/essa: part-time; full time; lavoratore/trice) e la SPE è stata misurata tramite una scala Likert 1-5 (1= completamente in disaccordo; 5= completamente d'accordo).

Partecipanti

Tutti gli studenti e tutte le studentesse iscritte al corso di 'Metodi e Strategie per l'Employability' hanno risposto al questionario. Precisamente, il gruppo dei rispondenti è risultato composto da 7 maschi e 31 femmine, rappresentanti diverse categorie di studenti/esse: 2 part-time; 21 full-time; 15 lavoratori/trici. Queste caratteristiche rispecchiano anche la diversa età dei rispondenti; infatti, in 29 hanno indicato un'età compresa tra 22 e 28 anni; 6 hanno dichiarato un'età compresa tra 32 e 37 anni e 3 un'età compresa tra 45 e 51 anni. Delle differenze sono state riscontrate anche nei percorsi formativi precedenti dei rispondenti (Tab.1).

(Laurea in...)	N°
Filosofia	1
Formazione e Sviluppo Risorse Umane	3
Sc. Sociologiche	3
Servizio Sociale	2
Storia +Lingue e civiltà	1+1
Sc. Educazione	17
Sc. Formazione	4
Ed. professionale	5
Infermieristica	1
Totale	38

Tabella 1: Percorsi formativi precedenti

Analisi dei dati

I dati raccolti, tramite il questionario di Moodle, sono stati scaricati come file Excel e, per le caratteristiche dello studio e dell'uso dello strumento, sono state riportate soltanto le analisi descrittive dei dati raccolti.

3. Risultati

I risultati raccolti hanno consentito di rispondere alle tre domande di ricerca. Relativamente alla prima domanda 'Quale percezione hanno studenti e studentesse di loro stessi/e a supporto della propria employability (*Internal employability*)?' sono stati considerati i dati relativi alla dimensione D1(*self-beliefs*), ovvero tutti quegli item da cui si evince l'agency dei partecipanti, oltre che la consapevolezza di sé. In particolare, la tabella 2 mostra che il gruppo di studenti e studentesse coinvolto ha, in generale, una positiva percezione di sé e delle proprie capacità. Appare fortemente orientato al raggiungimento di una qualifica, ed esprime un buon livello di auto-efficacia nel perseguire prioritariamente con buoni risultati gli studi, ma anche mediante l'auto-riconoscimento di abilità e la possibilità di superare con successo i colloqui di selezione. Il punteggio medio più basso è stato attribuito alla possibilità di riuscire a identificare opportunità lavorative legate al proprio campo di studi (3.3), facendo percepire l'interdipendenza tra *internal employability* e fattori esterni.

Item (in breve)	Media
Ottingo buoni risultati negli studi	3.9
Attribuisco priorità agli studi	3.9
Riesco a trovare opportunità di lavoro nel campo scelto	3.3
Possiedo abilità e competenze ricercate dal mondo del lavoro	3.5
Ho successo durante i colloqui di selezione	3.7
Ritengo di poter ottenere qualsiasi lavoro rispondente alle mie capacità	3.5
	Media totale: 3.6

Tabella 2: Self-beliefs

Per rispondere alla seconda domanda di ricerca 'Quale percezione hanno studenti e studentesse dei fattori esterni a supporto della loro employability (*external employability*)?' si è fatto riferimento ai dati relativi alle percezioni del supporto ricevuto dalla qualità dell'università, dalle caratteristiche del proprio campo di studi e del mercato del lavoro. La tabella 3 sintetizza i risultati relativamente ai tre fattori esterni considerati di cui alcuni item legati ai punti di intersezione tra le diverse dimensioni non sono nettamente separabili. Precisamente gli ultimi due item, inseriti in tabella in relazione a ogni fattore esterno, sono strettamente interconnessi con il fattore successivo.

Item (in breve)	Media
Università	
Organizzazioni assumono laureati della mia università	3.3
Status università risorsa per ricerca lavoro	3.6
Organizzazioni interessate a persone del mio campo studi	3.3
La mia università ha ottima reputazione nel mio campo di studi	3.8
Campo di studi	
Le iscrizioni al mio corso superano i posti disponibili	2.5
Il mio corso ha uno status elevato	2.9
Le persone che perseguono la mia stessa carriera sono altamente richieste nel mercato del lavoro	3.1
La mia laurea consente una carriera altamente desiderabile	3.1
Mercato del lavoro	
C'è un'alta richiesta di laureati [nel mercato del lavoro]	3.2
Ci sono molti posti disponibili nell'area geografica dove cerco lavoro	2.6
	Media totale: 3.1

Tabella 3: Percezione dell'impatto dei fattori esterni

La tabella 3 mostra come i partecipanti percepiscano maggiormente significativa per la loro employability la reputazione dell'università che frequentano rispetto al loro campo di studi. Nonostante non attribuiscano un punteggio elevato allo status del loro campo di studi, riconoscono che la loro laurea sia abbastanza richiesta dal mondo del lavoro (3.1), oltre che possa offrire una carriera desiderabile (3.1).

Un ruolo significativo sembra essere attribuito al mercato del lavoro, non solo perché non c'è una richiesta di laureati molto elevata (3.2), ma anche perché l'area geografica di interesse viene percepita come luogo con basse opportunità lavorative (2.6).

Dal confronto tra i due valori medi totali delle dimensioni interne ed esterne appare evidente che la percezione di autoefficacia svolge un impatto più significativo sulla SPE.

Per rispondere alla terza domanda di ricerca 'Quale ambizione studenti e studentesse manifestano per il loro futuro lavorativo?' sono stati utilizzati esclusivamente i dati raccolti con la scala sull'*ambition* sviluppata da Rotwhell et al. (2008) e composta da 6 item. Lo scopo è stato quello di discutere i risultati all'interno dei contenuti del corso collegandoli allo sviluppo del proprio *personal development planning* (Bleetman & Webb, 2008). Infatti, gli item della scala sono stati focalizzati a rilevare il livello di ambizione e quindi l'orientamento alla pianificazione della propria carriera professionale. In particolare, la tabella 4 mostra che studenti e studentesse del corso hanno un consapevole e alto livello di ambizione, dimostrato dalla chiara definizione degli obiettivi da perseguire (4.0), oltre che dall'orientamento alla ricerca di una posizione che sia affine ai loro desideri e l'importanza di occuparsi del proprio futuro. Anche all'interno di questa componente appare elevato il livello di consapevolezza delle proprie abilità (4.1).

Item (in breve)	Media
Ricerca posizione che consente di fare il lavoro che più piace	4.6
Sono soddisfatto per i risultati raggiunti nello sviluppo delle mie abilità	4.1
So chiaramente quali obiettivi devo raggiungere	4.0
Mi considero altamente ambizioso/a	3.9
È prioritario che mi occupi dello sviluppo della mia carriera	3.9
Ciò che farò in futuro non è realmente importante	1.7

Tabella 4: Ambizione dei partecipanti

Conclusioni

Lo studio presenta i risultati di una breve indagine sul livello di self-perceived employability di studenti e studentesse, inserita coerentemente all'interno dell'insegnamento 'Metodi e Strategie per l'Employability' che studenti e studentesse hanno frequentato. In particolare, dall'analisi dei dati è emerso che è alto il livello di *internal employability* dei rispondenti dove la media degli item è compresa tra 3.3 e 3.9. Questo trova rispondenza con l'alto livello di ambizione personale dimostrato che è inevitabilmente connesso alla dimensione interna e quindi ai self-beliefs, dimostrando di voler avere il controllo del proprio futuro professionale e di volersi assumere la responsabilità della costruzione della propria carriera (Coetzee & Stoltz, 2015). Avere consapevolezza di potersi assumere tale responsabilità, significa avere un senso di self-efficacy che si identifica con il riconoscimento delle proprie skill e capacità di cogliere le opportunità che i contesti offrono. Questo trova riscontro con l'idea di self-efficacy o self-esteem come concetto centrale del modello di employability di Dacre Pool e Sewell (2007) o il concetto di efficacy (beliefs) di Knight and Yorke (2002); oppure, con l'idea di self-management skills di Bridgstock (2009) corrispondente alla possibilità del soggetto di valutare le proprie abilità utili a guidarlo nella costruzione della carriera, ma anche nella costruzione di skills necessarie a navigare e avere accesso al mondo del lavoro.

Considerata l'importanza della dimensione dei self-beliefs per lo sviluppo dell'employability risulta necessario porre l'attenzione su come l'esperienza di Higher Education possa svilupparla. Per il suo sviluppo, infatti, sono state considerate utili le attività che assicurino esperienze di successo (Bandura, 1997) o esperienze che fanno percepire a studenti e studentesse il controllo di ciò che possono fare (Turner, 2014).

Anche se i fattori esterni esercitano un impatto sulla SPE, hanno registrato punteggi medi meno elevati rispetto alla dimensione D1. Questo troverebbe conferma nell'idea che più elevato è il livello di self-beliefs meno studenti e studentesse avvertono la minaccia dell'incertezza che l'instabilità potrebbe causare (Kinnunen et al., 2011). Questa percezione non solo consente loro di gestire la complessità, ma anche di imparare a interpretare i bisogni dei contesti e del mercato del lavoro cogliendone le opportunità.

Tra i fattori esterni analizzati l'università sembra avere un ruolo importante nell'influenzare la SPE di studenti e studentesse. La buona reputazione dei sistemi di Higher Education dunque va garantita attraverso la qualità delle attività proposte (Fearn, 2008) e della formazione dei giovani, oltre che attraverso metodi e strategie che possano sostenere lo sviluppo dei loro self-beliefs e delle loro ambizioni

personali, nella consapevolezza che queste componenti costituiscono le radici della SPE di studenti e studentesse.

La reputazione dell'università è un aspetto che a sua volta influenza la percezione dei datori di lavoro (Murray & Robinson, 2001) e quindi la disponibilità del mercato del lavoro di rispondere ai bisogni e desideri dei giovani, nonché la percezione di studenti e studentesse circa la possibilità di trovare lavoro.

L'ambizione è una componente che enfatizza la dimensione interna dell'employability. Avere ambizioni implica definire con consapevolezza gli obiettivi da raggiungere, definire piani di azioni per lo sviluppo personale, assumersi la responsabilità del management della propria carriera (Di Fabio & Venceslai, 2020). In tal senso, la self-perceived employability appare come la risultante di un intreccio di variabili individuali e ambientali (skill, circostanze personali, contatti, performance accademica, orientamento al proprio career management), oltre che contestuali e sociali (mercato del lavoro, università, corso di studi, pratiche e attività didattiche), di cui i sistemi di Higher Education dovrebbero farsi carico, così come richiesto dalla complessità e dinamicità dei contesti attuali e dal loro ruolo all'interno della società.

I dati raccolti sono stati restituiti a studenti e studentesse durante la seconda lezione successiva al completamento del questionario. La discussione, che ha fatto seguito alla presentazione dei risultati, ha rilevato sia la presa di consapevolezza di studenti e studentesse sul proprio livello di SPE e il loro orientamento al *career management*, sia la loro percezione sulla validità dello strumento che, secondo loro, li ha guidati a riflettere su aspetti sui quali non si erano mai fermati a pensare così attentamente: fattori interni ed esterni; sull'interrelazione tra questi; su una visione olistica dell'employability. In tal senso, lo strumento oltre che come scala di misurazione può essere utilizzato, insieme ad altre modalità, come strategia formativa a supporto della presa di consapevolezza di sé e dei contesti di riferimento, oltre che come mezzo per sviluppare piani di azione a supporto della propria employability da parte di studenti e studentesse.

Riferimenti bibliografici

- Akkermans, J., Akkermans, J., & Kubash, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research. *Career Development International*, 22(6), 589–622.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Batistic, S., & Tymon, A. (2017). Networking behaviour, graduate employability: A social capital perspective. *Education+ Training*, 59 (4), 374-388.
- Bautista, I. (2016). Generic competences acquisition through classroom activities in first-year agricultural engineering students. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 13 (29), 1-9.
- Boffo, V., & Melacarne, C. (2019). Employability in Adult and Higher Education. *New directions for adult and continuing education*, (163), 163-169.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- Caballero C.L., Walker A. and Fuller Tyszkiewicz M. (2011). The work readiness scale (WRS): developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 2(2), 41-54.
- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83–91.
- Dacre Pool, L. & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+Training*, 49 (4), 277-289.

- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An international review*, 57(3), 488–509.
- Di Fabio, A. & Venceslai, F. (2020). Strumenti innovativi per l'orientamento e il career counseling nell'ambito del modello Positive Self and Relational Management. *Counseling*, 13 (1), 2-16.
- Fearn, H. (2008). Makeover Mania. *Times Higher Education*, 6, 39–43.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (4), 739–759.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1),14–38.
- Fugate, M., & Kinicki, A.J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 81(3), 503–527.
- Guichard, J. (2013, September). Which paradigm for career and life designing interventions contributing to the development of a fairer world during the 21st century. Lecture presented at the IAEVG *International Conference*, Montpellier, France.
- Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 449-476.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis* (Vol. 107). London: DfEE.
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38 (4), 538-554.
- Inkson, K., & King, Z. (2010). Contested terrain in careers: A psychological contract model. *Human Relations*, 64(1), 37–57.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36 (4), 747-762.
- Kearns, P. (2001). *Generic Skills for the New Economy. Review of Research*, Adelaide: Leabrook, National Centre for Vocational Education Research.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., & Nätti, J. (2011). Perceived employability: Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International*, 16(2), 140–160.
- Knight, P. T., & Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary education and management*, 8(4), 261-276.
- Krouwel, S. J. C., van Luijn, A., & Zweekhorst, M.B. (2020). Developing a processual employability model to provide education for career self-management. *Education+ Training*, 62(2), 116-128.
- Lane, D., Puri, A. Cleverly, P., Wylie, R. & Rajan, A. (2000). *Employability: Bridging the gap between rhetoric and reality; second report: Employee's Perspective*. London: Create Consultancy/Professional Development Foundation.
- Lazarova, M., & Taylor, S. (2009). Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(1), 119-139.
- Lowther, M. W., McMillan, W. J., & Venter, F. (2009). Education for actuarial quality must develop more than technical competence. *South African Actuarial Journal*, 9(1), 53-75.
- Mercer. (2017). *Talent trends – empowerment in a disruptive world*. New York: Mercer.
- McEwen, B.E. (2010). Crosscultural and international career exploration and employability skills. In L. Waldman (Ed.), *Crosscultural and international business education*, [NBEA] yearbook, n. 48 (pp. 140-159). Reston, VA: National Business Education Association.
- Murray, S., & Robinson, H. (2001). Graduates into Sales – employer, student and university perspectives. *Education + Training*, 43(3), 139–145.

- Nauta, A. Van Vianen, A. E. M., Van der Heijden, B. I. J. M., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251.
- Pitan, O.S. & Atiku, S.O. (2017). Structural determinants of students' employability: influence of career guidance activities. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-13.
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2),152–161.
- Savickas, M. L. (Ed.). (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Scholarios, D., Van der Heijden, B. I. J. M., Van der Schoot, E., Bozionelos, N., Epitropaki, O., Jędrzejowicz, P. et al. (2008). Employability and the psychological contract in European ICT sector SMEs. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1035–1055.
- Seet, P., Jones, J., Spoehr, J., & Hordacre, A. (2018). *The fourth industrial revolution: the implications of technological disruption for Australian VET*. Adelaide: NCVET.
- Sigmar, L., Hynes, G. E., Cooper, T. (2010). Emotional Intelligence: Pedagogical Considerations for Skills-Based Learning in Business Communication Courses. *Journal of Instructional Pedagogies*, 3, 1-11.
- Stephenson, J. (1998). The Concept of Capability and Its Importance in Higher Education. In J. Stephenson & M. Yorke (eds), *Capability and Quality in Higher Education* (1–13). London: Kogan.
- Thijssen, J.G.L., Van Der Heijden, B.I.J.M., & Rocco, T.S. (2008) Toward the employability-link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.
- Tino, C. (2018). Le soft skills: una riflessione per promuoverle mediante la didattica dell'Alternanza Scuola-Lavoro. *Ricerche Pedagogiche*, LII, 207, 95-127.
- Tomé, E. (2007). Employability, skills and training in Portugal (1988–2000): Evidence from official data. *Journal of European Industrial Training*, 31(5),336–357.
- Turner, N. K. (2014). Development of self-belief for employability in higher education: ability, efficacy and control in context. *Teaching in Higher Education*, 19(6), 592-602.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856.
- Webb, J., & Chaffer, C. (2016). The expectation performance gap in accounting education: a review of generic skills development in UK accounting degrees. *Accounting Education*, 25(4),349-367.
- World Economic Forum. (2016). *New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not* (Vol. 1). York: Higher Education Academy.