

RICERCHE

***Employability* in Alta Formazione. Evidenze iniziali del Progetto di Ricerca di Interesse Nazionale REMPLOY.**

Employability in Higher Education: Initial Findings from the REMPLOY National Research Project.

Vanna Boffo, Università degli Studi di Firenze.

Glenda Galeotti, Università degli Studi di Firenze.

Fabio Togni, Università degli Studi di Firenze.

ABSTRACT ITALIANO

Il contributo illustra il quadro teorico-metodologico del Progetto di Ricerca di Interesse Nazionale "Reconsidering Graduate Employability: Educational Pathways for Transitions to Work - REMPLOY" (prot. 2022LTZXNA) e rende conto dei primi risultati conseguiti. L'obiettivo di REMPLOY è approfondire lo studio dei processi di transizione dall'università al mondo del lavoro, attraverso l'adozione di una prospettiva sistemica e critica, per mezzo di un approccio multi-attoriale e multilivello, al fine di offrire una comprensione approfondita del fenomeno educativo indagato. La ricerca si precisa, dal punto di vista teorico, con l'assunzione dell'*employability* come un principio pedagogico complesso e, da quello metodologico, con la realizzazione di un caso di studio multiplo. Quest'ultimo è funzionale a costruire un processo di rilevazione a più dimensioni, come anche a offrire una analisi e una interpretazione di dati quali-quantitativi, per comprendere le prospettive individuali e, al contempo, le dinamiche interne ed esterne alle organizzazioni formative coinvolte. I risultati possono aprire, infine, alcune prospettive e implicazioni pratico-progettuali per la formazione universitaria e terziaria, in genere.

ENGLISH ABSTRACT

The article presents the theoretical and methodological framework of the National Research Project "Reconsidering Graduate Employability: Educational Pathways for Transitions to Work - REMPLOY" (protocol 2022LTZXNA) and reports the initial results achieved. The objective of REMPLOY is to deepen the study of the transition processes from university to the labor market by adopting a systemic and critical perspective through a multi-actor and multi-level approach, aiming to offer a comprehensive understanding of the educational phenomenon under investigation. The research is characterized, from a theoretical point of view, by considering employability as a complex pedagogical principle, and from a methodological perspective, by conducting a multiple case study. This approach is functional in constructing a multi-dimensional detection process, as well as in providing an analysis and interpretation of qualitative and quantitative data to understand individual perspectives and, at the same time, the internal and external dynamics of the educational organizations involved. The results can ultimately open up certain perspectives and practical-design implications for university and tertiary education in general.

Introduzione

Dal momento in cui il tema dell'*employability* si è presentato e consolidato sulla scena pedagogica italiana, relativamente agli studi sullo sviluppo dei Corsi di Studio in Alta Formazione, sono trascorsi circa tre lustri e considerevoli avanzamenti sono stati effettuati,

Autore per la Corrispondenza: Glenda Galeotti, Università degli Studi di Firenze.

E-mail: glenda.galeotti@unifi.it

soprattutto nella predisposizione della struttura dei Corsi di Studio, nella consapevolezza dell'uso delle metodologie didattiche, nella ricchezza dei servizi di orientamento e *placement*.

Il Progetto di Ricerca di Interesse Nazionale "Reconsidering Graduate Employability: Educational Pathways for Transitions to Work - REMPLOY", attivo dall'ottobre del 2023, ha l'ambizione di approfondire lo studio dei processi di transizione dall'Università verso il mondo del lavoro, a partire da una prospettiva di ricerca multi-attoriale finalizzata a indagare le condizioni contestuali e le prospettive dei diversi agenti coinvolti in suddetti processi.

Tale Progetto si inserisce all'interno di un percorso di ricerca avviato dall'Università degli Studi di Firenze, all'interno dell'area degli studi di Educazione degli adulti, ormai più di dieci anni fa. Si fa qui riferimento a un precedente Progetto PRIN2012 (2012LATR9N_002)(1) *Employability and Competences*, diffuso con l'acronimo di Emp&Co.

L'attuale dibattito sull'occupabilità dei laureati sembra concentrarsi su due elementi principali. Da un lato, questi sono considerati preziose risorse per lo sviluppo di un'economia altamente qualificata e basata sulla conoscenza, in continua evoluzione e messa alla prova dalle transazioni digitali e verdi (Hall, 2020; Zapp, 2022). Dall'altro lato, il dato sull'occupabilità dei laureati è indicatore di performance per i corsi universitari e le università (ad esempio: ALMALaurea, *Global University Employability Ranking*, *QS Graduate Employability Ranking*). Questi elementi, però, non tengono conto del punto di vista degli studenti sulle strategie messe in campo per la realizzazione dei propri itinerari di studio e professionalizzazione (Higdon, 2016), né tantomeno delle aspirazioni, motivazioni e sogni delle nuove generazioni (Faller et al., 2021) a favore dell'ottimizzazione dei loro risultati economici futuri (Tomlinson, 2017).

La proposta di ricerca muove dalla prospettiva dell'*employability* come un costrutto pedagogico complesso, per superare le interpretazioni basate su misurazioni socio-economiche e lo schiacciamento sulla dimensione soggettiva, si orienta verso un inquadramento teorico-metodologico in grado di fornire indicazioni per ripensare le politiche e le pratiche educative dell'Alta Formazione.

REMPLOY coinvolge gruppi di ricerca afferenti all'Università degli Studi di Milano Bicocca, all'Università degli Studi di Napoli "Federico II".

L'indagine assume come oggetto di ricerca cinque Corsi di Studio Magistrale nell'area dell'educazione e della formazione - afferenti alle classi di Laurea LM 50, LM 57, LM 85 - che preparano i professionisti al lavoro nel vasto ambito professionale dello sviluppo umano. Rappresentativi in termini di numero, tipologie e distribuzione geografica, suddetti Corsi di Studio sono oggetto di uno studio di caso multiplo che si avvale di strategie di ricerca mista.

Il disegno di ricerca prevede un percorso che coinvolge il gruppo nazionale, nel suo complesso, e approfondimenti tematici guidati dalle unità di ricerca locali, quali:

- strategie di *networking* e *co-design* con gli *stakeholder* (Firenze);
- accessibilità di opportunità e servizi di formazione per supportare transizioni positive (Napoli);
- strumenti sistemici per far emergere le voci e la riflessività degli studenti (Milano).

I risultati di ricerca attesi interessano non solo la dimensione teorica, con la ridefinizione del costrutto di *employability*, all'interno del quadro educativo-pedagogico e di una prospettiva sistemica e critica, ma anche dei servizi, delle azioni e degli strumenti che possono supportare gli studenti in questo processo.

Sottolineando il prezioso contributo offerto dell'approccio pedagogico alla risoluzione dei problemi socio-economici e delle sfide del mercato del lavoro, la ricerca intende fornire indicazioni che interessano:

- le pratiche educative, con il coinvolgimento degli studenti e di altri *stakeholder* per identificare i *learning outcomes* dei Corsi di Laurea relativi alle competenze che facilitano una transizione positiva, ma non lineare;

- il livello organizzativo dei Corsi di Studio indagati per fornire strumenti e linee guida sulla loro progettazione ma anche quella di servizi trasversali e di accompagnamento agli studenti;

- le politiche educative e del lavoro, con riferimento specifico all'Alta Formazione e ai recenti sviluppi normativi sulla figura professionale del Pedagogista.

Più in generale, questi aspetti sono, per certi versi, paradigmatici di molti altri percorsi nell'istruzione superiore che formano professionisti per contesti di lavoro che impiegano profili a-specifici e non organizzati in ordini professionali, che si trovano a operare in ruoli e figure talmente innovative da essere scarsamente codificate.

Il presente contributo offre al lettore l'impianto complessivo della ricerca REMPLOY, le attività di ricerca realizzate e i primi risultati conseguiti. Dopo aver introdotto il quadro teorico a riferimento della ricerca, che ripercorre l'evoluzione del concetto di *employability* fino alle sue definizioni più recenti, il lavoro si concentra sul disegno della ricerca complessivo, sulle attività previste e fino a oggi implementate, nonché sui primi risultati e le traiettorie di sviluppo dell'indagine.

Definizione e sviluppo del costrutto di *employability* nell'Alta Formazione

Riteniamo che l'*employability* sia una categoria centrale, a partire dalla quale è necessario ripensare il processo formativo universitario, attraverso la quale è importante declinare i curricula dei diversi Corsi di Studio. L'ingresso nel mondo del lavoro, infatti, deve essere preparato e sostenuto. La *transizione* è un processo che affonda le radici ben prima del momento in cui avviene, non può essere lasciata al caso e, di contro, non possiamo lasciare ai giovani laureati la totale responsabilità dell'ingresso nel mondo del lavoro. Ecco, allora, che la categoria di *employability* può essere di aiuto per affrontare il percorso di scelta, il processo di orientamento, l'attività di studio, la declinazione didattico-pedagogica e, in ultima analisi, dopo la laurea, l'ingresso nella/e professioni.

La novità rappresentata dalla considerazione dell'*employability* connessa al processo formativo personale, come anche legata al curriculum, riguarda la centralità di una categoria che può essere considerata pedagogicamente densa e pienamente utilizzabile per riflettere sull'architettura di un curriculum di studi e sul significato e il ruolo dell'Alta Formazione per il futuro di un paese, parte di un'Europa a molte velocità e direzioni.

Gli studi sull'*employability* si sono sviluppati in area anglosassone a partire dagli anni Sessanta del Novecento, ma solo alla fine degli anni Novanta del Novecento un

consistente movimento di pensiero ha iniziato a teorizzare la centralità dell'*employability* per comprendere il ruolo delle istituzioni formative per il mercato del lavoro:

In essence the debate is about what employers want and what higher education institutions can do to enhance the employability of students (Harvey, 2003, p. 3).

La domanda nasceva dalla constatazione delle richieste del mondo del lavoro che non trovava nei laureati inglesi le *skills* necessarie all'avanzamento produttivo. Il problema, non era l'incremento economico di un paese, ma il processo formativo degli studenti.

Sebbene l'*employability* nell'Alta Formazione sia stata studiata in diverse discipline, come la psicologia del lavoro e delle organizzazioni, le risorse umane e i *Career Studies* (Fugate et al., 2021), è evidente il permanere di una lacuna negli studi pedagogici, in cui pochi lavori evidenziano la costruzione di competenze di vita che collegano lo sviluppo personale e i percorsi professionali (Knight & Yorke, 2002; 2004) o competenze strategiche come l'agency, l'autostima e l'autoeducazione (Dacre Pool & Sewell, 2007). Altri studi mostrano la stretta relazione che sussiste con i risultati di apprendimento dei Corsi di Studi (Sumanasiri et al., 2015; Peeters et al., 2019) e le strategie proattive che consentono agli individui di assimilare i cambiamenti, cogliere le opportunità e conciliare diversi ambiti della vita (Murillo, 2018). I percorsi educativi dell'Alta Formazione possono migliorare queste competenze, soprattutto se mutuano elementi teorico-pratici dalla migliore tradizione dell'Educazione per adulti, allo scopo di favorire la consapevolezza di sé e formare all'acquisizione di una postura critico-riflessiva all'interno del contesto di vita (Bennett, 2018). In tale prospettiva, favorire una maggior consapevolezza personale, esplorare esperienze precedenti e collegare contesti di apprendimento formali, informali e non formali sono elementi che contribuiscono al processo di riconoscimento, direzionalità e stabilità dinamica degli itinerari di sviluppo personale e professionale.

Lavori recenti dimostrano come i percorsi educativi abbiano un ruolo nello sviluppo di competenze di occupabilità e nell'orientamento positivo e di successo dei processi di transizione (Boffo, 2018). L'apprendimento per la vita, che integra conoscenze/capacità/competenze accademiche, esperienze nel mondo reale e auto-posizionamento, può essere una chiave per interpretare il ruolo delle università nella preparazione di laureati. Ciò richiede la collaborazione di molti stakeholder, ognuno con aspettative proprie e in rappresentanza di ambiti e istanze diverse. La sfida della collaborazione, così come l'ascolto delle voci degli studenti (Andrewartha & Harvey, 2017), sollecita un ripensamento dei percorsi educativi nell'istruzione superiore.

Gli interessanti approfondimenti, storicamente condotti da Harvey (2002, 2003, 2006) e, contemporaneamente da Knight e York (2002, 2004, 2006), dimostrano che, sia la prospettiva di Harvey, che quella di Yorke e Knight, mettono in collegamento il concetto di *employability* con l'Alta Formazione e pongono il problema dell'uso e della presenza di capacità "per vivere" affinché possano essere costruiti ponti adeguati e solidi con il mondo del lavoro. In un contesto sociale che chiede sempre maggiori e finalizzate competenze per un numero maggiore di laureati per una migliore crescita produttiva, riflettere a fondo sulla categoria di *employability* diventa centrale per comprendere in quale direzione impostare gli sforzi di miglioramento nella didattica universitaria, nella

creazione di tirocini e forme di apprendistato, nella costruzione di collegamenti specifici con imprese, associazioni, comparti produttivi pubblici e privati.

Le definizioni di Harvey, da una parte, e di Yorke e Knight, dall'altra, introducono elementi didattico-pedagogici e ampliano il concetto fino a farlo diventare fondante di un modo innovativo di considerare l'Alta Formazione. Harvey nel 1999 fornisce questa definizione, ancora in modo molto critico:

Employability of a *graduate* is the propensity of the graduate to exhibit *attributes* that employers anticipate will be *necessary* for the *future* effective functioning of their organisation (Harvey, 1999, p. 4).

Infatti il problema apparente potrebbero essere gli attributi che un laureato dovrebbe possedere e che dovrebbero essere proprio quelli che le aziende richiedono. Harvey sottolinea, invece, come il problema fondamentale sia la considerazione che *l'employability sia un processo* e che faccia sorgere, in ultima analisi, un vero reale problema:

employability raises fundamental questions about the purpose and structure of higher education. Employability is not about training or providing add-on skills to gain employment. On the contrary, employability is about how higher education develops critical, reflective, empowered learners. Despite appearances to the contrary, the real challenge is not how to accommodate employability but how to shift the traditional balance of power from the education provider to those participating in the learning experience (Harvey, 1999, p. 13).

Altrettanto ci fa riflettere la definizione di Yorke e Knight, a lungo, la più diffusa e anche la più decisiva:

a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy (Yorke & Knight, 2006, p. 3).

La ricerca REMPLOY si colloca in questo scenario e si interroga sulle strategie e le politiche educative necessarie all'*employability* degli studenti magistrali di area pedagogica per offrire una lettura pedagogica e partecipativa al costrutto di *employability* e alle relative pratiche educative. Tale domanda di ricerca orienta un'analisi approfondita dei processi e dei risultati di apprendimento, coinvolgendo le voci di diversi attori (Pereira et al., 2020; Römgens et al., 2019) e collegandosi alla costruzione di competenze per la vita (EC, 2020). Lo scopo ultimo del lavoro è fornire supporto adeguato ai percorsi di transizione verso il mondo del lavoro in ambiti professionali ancora poco strutturati e in un momento storico attraversato da incertezze e precarietà, condizioni entrambe che possono favorire i rischi di emarginazione.

Il disegno della ricerca REMPLOY

Affrontare la domanda di ricerca di REMPLOY richiede l'adozione di una prospettiva investigativa capace di offrire una comprensione approfondita della complessità e

multidimensionalità di un fenomeno educativo. Tale approccio deve considerare le molteplici relazioni sociali che animano gli ambienti formativi, le specificità dei contesti in cui queste dinamiche si sviluppano, e il valore della ricerca, con le sue implicazioni sulle politiche educative (Ponce & Pagán-Maldonado, 2015). Da queste premesse prende avvio un'indagine quali-quantitativa volta a ottenere una visione complessa dell'*employability* nell'Alta Formazione, integrando le prospettive e le voci di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano a tali processi. La ricerca si configura come un caso di studio multiplo (Yin, 2014), mirato a costruire un processo multidimensionale di raccolta, analisi e interpretazione dei dati per comprendere sia le prospettive individuali, sia le forze più ampie che influenzano le dinamiche interne ed esterne all'organizzazione educativa. Un rigoroso caso di studio multiplo si dimostra uno strumento prezioso per esplorare come fattori personali, sociali, comportamentali, psicologici, culturali e ambientali interagiscano all'interno dei processi e delle organizzazioni educative (Halkias et al., 2022). Nel complesso, la ricerca adotta una strategia di *mixed methods*, che consente di combinare una prospettiva esplorativa (Creswell, 2006) con un approccio multilivello e multi-stakeholder (Trincherò & Robasto, 2019). Questa strategia permette di analizzare il fenomeno su diversi piani corrispondenti alle sue dimensioni distintive, utilizzando una triangolazione mirata a far emergere punti di vista differenti sui medesimi oggetti di indagine (Trincherò & Robasto, 2019). Grazie a tale approccio, è possibile impiegare strumenti diversificati per la raccolta dei dati, tutti orientati all'analisi dei processi di *employability* nelle sue dimensioni costitutive. L'accesso a una pluralità di fonti (studenti, laureati, docenti, operatori di servizi, datori di lavoro, professionisti, ecc.) consente un'analisi comprensiva delle diverse prospettive (Higdon, 2016) e garantisce una maggiore validità interna (Stake, 1995). L'oggetto del caso di studio multiplo è costituito da cinque Corsi di Studio Magistrale in area pedagogica, afferenti alle tre università partecipanti al progetto REMPLOY.

- Scienze pedagogiche e management della formazione per lo sviluppo sostenibile (LM-57/85) – Università degli Studi di Firenze;
- Dirigenza scolastica e pedagogia per l'inclusione (LM-50) – Università degli Studi di Firenze;
- Formazione e sviluppo delle risorse umane (LM-57) – Università degli Studi di Milano-Bicocca;
- Scienze pedagogiche (LM-85) – Università degli Studi di Milano-Bicocca;
- Coordinamento dei servizi educativi per la prima infanzia e per il disagio sociale (LM-50) – Università degli Studi di Napoli Federico II.

La progettazione del caso di studio multiplo ha previsto la definizione di fasi specifiche della ricerca e l'identificazione delle unità di analisi che delimitano ciascuno dei casi indagati (Stake, 1995).

Complessivamente, la ricerca si articola nelle seguenti fasi (Figura 1):

1. Analisi della letteratura sul costrutto di *employability* nell'Alta Formazione, con un approfondimento su focus tematici di interesse delle unità di ricerca locali.
2. Progettazione e realizzazione degli studi di caso, che comprende:
 - Analisi della documentazione relativa ai cinque corsi di studio (CdS) indagati;

- Costruzione e somministrazione di uno strumento di indagine quantitativo (questionario) rivolto a studenti e laureati;
- Costruzione e somministrazione di due strumenti qualitativi (intervista semi-strutturata e focus group) rivolti a testimoni privilegiati del mondo accademico, delle professioni e del lavoro;
- Elaborazione del report relativo a ciascuno studio di caso.

Analisi dei dati raccolti per ciascun caso di studio e in ottica comparativa.



FIG. 1: LA METODOLOGIA DI RICERCA (ELABORAZIONE DELL'AUTRICE)

Le unità di analisi identificate per ciascuno dei cinque casi di studio sono le seguenti (Figura 2):

- Documentazione ufficiale dei CdS;
- Studenti, laureandi e laureati;
- Professionisti, esperti del mondo delle professioni e datori di lavoro;
- Docenti e personale universitario.



FIG. 2: LE UNITÀ DI ANALISI PER CIASCUN CASO DI STUDIO (ELABORAZIONE DELL'AUTRICE)

Il progetto di ricerca REMPLOY è stato avviato a novembre 2023 e si concluderà a ottobre 2025. Il presente contributo illustra i risultati preliminari della fase iniziale di ricerca, dedicata all'analisi dei documenti ufficiali dei cinque CdS indagati, con particolare riferimento all'analisi del contenuto delle **Schede Uniche Annuali dei Corsi di Studio** (SUA-CdS).

Prime fasi della ricerca REMPLOY

La ricerca REMPLOY è iniziata con un'ampia analisi della letteratura sul costruito di *employability* nell'Alta Formazione, al fine di ricostruirne l'evoluzione nel tempo, definire il quadro teorico di riferimento per il lavoro di campo e predisporre gli strumenti di indagine. È stato, inoltre, avviato un approfondimento tematico su aspetti specifici della transizione tra università e mondo del lavoro. Tale approfondimento ha costituito l'oggetto di seminari di studio organizzati da ciascuna Unità di Ricerca all'avvio del progetto, finalizzati a precisare l'impianto teorico di riferimento, anche attraverso il coinvolgimento di *stakeholder* rilevanti.

La prima fase dello studio di caso multiplo si è focalizzata sull'analisi di cinque Corsi di Studio Magistrale di area pedagogica delle tre università coinvolte nel progetto REMPLOY. Tale fase ha previsto l'esame dei documenti dei CdS per identificare le caratteristiche dell'offerta formativa, quale parte del processo di triangolazione dei dati che prevede il successivo coinvolgimento di studenti, professionisti e referenti del mondo del lavoro. Lo scopo è ottenere una visione più completa e comprensiva del fenomeno indagato. L'indagine ha incluso l'analisi del contenuto *computer-assisted* della Scheda Unica Annuale dei Corsi di Studio (SUA-CdS) per ciascuno dei corsi esaminati. La scheda SUA rappresenta un documento fondamentale per la progettazione, realizzazione, gestione, autovalutazione e riprogettazione del Corso di Studio, offrendo una panoramica strutturata delle caratteristiche e degli obiettivi formativi di ciascun corso. Esaminare la SUA consente, infatti, di identificare gli obiettivi della formazione, il percorso formativo, i risultati di apprendimento, nonché i profili in uscita dal CdS (Legge 240/2010; Decreto Legislativo 19/2012; Decreto Ministeriale 6/2019).

L'analisi del contenuto delle schede SUA è stata realizzata con l'utilizzo del *software* per la codifica dei dati qualitativi Nvivo. Il processo di codifica ha adottato una combinazione tra approccio *top-down* e *bottom-up*: il primo individua e associa codici a categorie informate da proposizioni teoriche e letteratura scientifica; il secondo identifica codici e categorie emergenti dall'analisi dei documenti e prevede un successivo ed eventuale utilizzo della letteratura scientifica per nominare opportunamente i codici individuati.

Un primo risultato di ordine metodologico è stata l'identificazione e la composizione dell'insieme delle categorie di analisi con i relativi descrittori, grazie a un'accurata analisi della letteratura scientifica sulle politiche e le professioni dell'Educazione degli Adulti, nonché su ricerche precedentemente condotte (Federighi, 2018; Torlone, 2018; Federighi et al., 2019; Boffo, 2022). La combinazione di queste categorie è stata finalizzata a evidenziare come la proposta formativa di ciascun corso di laurea analizzato consideri l'*employability* come un processo multilivello, che coinvolge diverse dimensioni nella progettazione e strutturazione dei CdS.

Una delle categorie individuate è quella delle **“strategie e politiche”**, che guidano la costruzione della proposta formativa. Le strategie formative si collegano a una dimensione macro-pedagogica, intesa come “la veridicità dell'ipotesi che il processo di formazione del soggetto e l'azione formativa possano essere in qualche misura preordinati” (Federighi, 2000, p. 65). Le strategie, inoltre, trovano attuazione attraverso le politiche, le quali si

concretizzano mediante la definizione di dispositivi capaci di promuovere processi formativi sia individuali che collettivi (Federighi, 2000).

Per analizzare i dispositivi capaci di attuare le strategie e le politiche formative adottate da ciascun CdS, l'indagine ha individuato codici relativi alle **“attività didattiche e trasversali”** menzionate nei documenti esaminati. Le **attività didattiche** comprendono proposte formative che utilizzano una varietà di metodi ed espedienti, progettate per raggiungere specifici obiettivi di apprendimento attesi (*learning outcomes*). Le **attività trasversali**, invece, riguardano azioni orientate a sostenere e accompagnare gli studenti lungo i percorsi di studio e a facilitare una transizione positiva verso il mercato del lavoro, attraverso i servizi di orientamento, *placement* e internazionalizzazione. Un'altra categoria rilevante è quella degli **“apprendimenti attesi”** in uscita dai Corsi di Studio. Per identificare tale categoria, sono stati adottati i **Descrittori di Dublino**, sviluppati nell'ambito del dibattito sullo Spazio Europeo dell'Istruzione Universitaria avviato con il Processo di Bologna (3). Nell'analisi sono stati considerati i descrittori relativi al secondo ciclo dell'istruzione universitaria, che fanno riferimento sia a conoscenze e abilità disciplinari, sia a competenze trasversali, secondo la declinazione proposta dal MUR (4).

Le ultime due categorie individuate riguardano il **“profilo professionale”** e il **“ruolo professionale”**. Il **profilo professionale** si riferisce a figure operative nell'ambito dell'educazione e della formazione, specializzate nella progettazione, gestione, valutazione di attività e servizi educativi o nell'erogazione di specifici servizi formativi (Federighi, 2021). Il **ruolo professionale** o profilo di ruolo, invece, si specifica a partire dalle principali funzioni e le mansioni svolte in un determinato contesto lavorativo e organizzativo (Regione Toscana, 2023). Durante l'analisi, la categoria “ruolo professionale” è stata riformulata, portando all'introduzione delle categorie **“ambiti operativi”** e **“funzioni e mansioni”**. Il processo di analisi del contenuto delle 5 schede SUA-CdS (documenti primari) ha generato complessivamente 151 codici, aggregati in 8 gruppi di codici principali che fanno riferimento a 2.039 citazioni (Figure 3 e 4).

Documenti primari: 5
Software di analisi: NVIVO
Codici: 347>151
Gruppi di codici: 5>8
Quotations: 2.039

FIG. 3: CODICI, GRUPPI DI CODICI E QUOTATIONS EMERSE DALL'ANALISI (ELABORAZIONE DELL'AUTRICE)

Gruppi di codici	Strategie e politiche: 14 codici; 362 <i>quotations</i>
	Attività didattiche: 9 codici; 227 <i>quotations</i>
	Attività trasversali: 6 codici; 313 <i>quotations</i>
	Conoscenze e abilità tecnico-disciplinari: 43 codici; 530 <i>quotations</i>
	Conoscenze e abilità trasversali: 14 codici; 201 <i>quotations</i>
	Profili professionali: 14 codici; 88 <i>quotations</i>
	Ambiti operativi: 13 codici; 150 <i>quotations</i>
	Funzioni e mansioni: 20 codici; 158 <i>quotations</i>

FIG. 4: GRUPPI DI CODICI, CODICI E QUOTATIONS EMERSE DALL'ANALISI (ELABORAZIONE DELL'AUTRICE)

I risultati preliminari dell'analisi del contenuto, ancora in corso, evidenziano alcuni aspetti generali che caratterizzano i CdS indagati.

Tutti i Corsi di Studio dichiarano una forte attenzione al dialogo tra le università e il mondo del lavoro, con l'obiettivo anche di favorire, a livello di CdS, un legame tra l'esperienza formativa e il futuro ambito professionale.

A questo elemento, considerato una delle strategie centrali dei CdS, si associa la loro propensione verso valori e *mission* specifiche, che possono essere sintetizzate in tre principali categorie: inclusione sociale, sviluppo sostenibile e benessere delle persone.

Un altro aspetto emerso dall'analisi riguarda la curvatura territoriale dei Corsi di Studi, indipendentemente dalla classe di laurea di appartenenza, che richiama in modo significativo le tradizioni di studio e la riflessione pedagogica sviluppate nei Dipartimenti a cui i corsi afferiscono. Si segnalano, in particolare, i riferimenti alla questione dell'inclusione sociale, all'educazione degli adulti e al legame tra pedagogia e filosofia dell'educazione.

In particolare, emergono i riferimenti alla questione dell'inclusione sociale, all'educazione degli adulti e al rapporto tra pedagogia e filosofia dell'educazione. Questi elementi di fatto delineano la specificità della proposta formativa a livello locale, pur rispettando i criteri e i parametri previsti dalle indicazioni nazionali.

Una conseguenza diretta di questa diversificazione è la presenza di una varietà di profili professionali nei documenti analizzati, tutti comunque riconducibili alle diverse declinazioni del/la Pedagogista. Un ulteriore aspetto rilevato riguarda la declinazione dei ruoli professionali in ambiti e funzioni operative.

Dal punto di vista degli apprendimenti attesi, è fondamentale considerare quelli identificati nelle schede SUA come *Intended Learning Outcomes* (Biggs, 2003), a partire dai quali è possibile individuare elementi di coerenza interna che supportano i processi di *employability*, anche in relazione a CdS della stessa classe di laurea degli altri Atenei coinvolti nell'indagine. Quanto emerso conduce a due principali sviluppi nell'analisi dei dati. Da un lato, si procede con la verifica della coerenza interna dei Corsi di Studio, al fine di individuare eventuali aree di miglioramento per rafforzare i processi di *employability*.

Tale coerenza si manifesta con il rintracciare la congruenza tra i risultati di apprendimento attesi con i profili in uscita, nonché ruoli, ambiti e funzioni professionali indicati, passando per le attività educative, didattiche e trasversali proposte (Lockhoff et al., 2010). Dall'altro lato, l'analisi dei dati può svilupparsi in chiave comparata e riferita alle specifiche classi di laurea, per evidenziare i *trend* di sviluppo complessivi dell'offerta formativa di area pedagogica.

Un'ulteriore traiettoria di analisi si concentra, infine, sulla ricomposizione delle caratteristiche della figura del Pedagogista, a partire dall'offerta formativa universitaria. Tale figura oggi è al centro di un acceso dibattito accademico e politico, a seguito delle recenti disposizioni in materia di ordinamento delle professioni pedagogiche ed educative e dell'istituzione dei relativi albi professionali (Legge n. 55/2024).

Implicazioni della ricerca sulle organizzazioni dell'Alta Formazione

Affrontare uno studio che si polarizza sul principio pedagogico dell'*employability* nell'Alta formazione, porta anche ad evidenti effetti trasformativi dell'istituzione terziaria che, orientandosi allo studente e incentrandosi maggiormente su di esso, orienta se stessa al di fuori dello stretto ambito della progettazione di servizi.

Il principio pedagogico dell'*employability*, infatti, inteso come insieme di competenze e atteggiamenti proattivi, evidentemente utili per l'inserimento nel mondo del lavoro, si evolve nel contesto del *Future Design*, una visione che prepara gli studenti non solo ad adattarsi alle dinamiche lavorative attuali, ma anche a contribuire attivamente alla progettazione del futuro. L'*employability* si trasforma così in un motore di innovazione e resilienza, formando studenti con competenze trasversali come il *problem solving*, la creatività e l'adattabilità, rendendoli protagonisti del cambiamento.

Le *Life Competences*, come delineate nel *LifeComp Framework* (Sala et al., 2020), giocano un ruolo fondamentale in questa connessione tra *employability* e *Future Design*. Attraverso l'apprendimento esperienziale e i progetti interdisciplinari, gli studenti sviluppano una mentalità imprenditoriale, essenziale per affrontare le sfide complesse del futuro. Il coinvolgimento degli *stakeholder* nella co-progettazione dei percorsi formativi garantisce che la formazione rimanga aggiornata e rilevante per le esigenze emergenti del mercato e della società.

L'*employability* si lega a una pedagogia innovativa che promuove la partecipazione attiva degli studenti, favorendo l'inclusione di valori come la sostenibilità. Le università devono, quindi, adottare una visione a lungo termine, preparando gli studenti non solo a entrare nel mercato del lavoro, ma anche a diventare architetti del cambiamento, contribuendo alla costruzione di una società più equa e sostenibile.

L'*employability* non è solo uno strumento per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro, ma rappresenta anche un elemento chiave nell'assicurazione della qualità dei Corsi di Studio universitari. Essa costituisce il fulcro della progettazione dei percorsi formativi e si posiziona come catalizzatore finale dei processi di accreditamento e valutazione. Considerata in questo contesto, l'*employability* permette di superare una percezione limitata della qualità come mero strumento legale o formale di controllo.

Elementi fondamentali per assicurare la qualità sono la chiara definizione degli obiettivi formativi, una coerente strutturazione dei corsi, il rispetto delle specificità territoriali e l'apertura verso gli *stakeholder* attraverso processi di co-progettazione. Questi aspetti favoriscono la personalizzazione dei percorsi formativi degli studenti, garantendo un'attenzione non solo all'offerta accademica tradizionale, ma anche ad altre esperienze di apprendimento, come ad esempio le micro-credenziali, sempre più rilevanti nel panorama formativo.

L'assicurazione della qualità, come definita da strumenti di accreditamento come AVA 3 dell'ANVUR, richiede trasparenza e coerenza, con un forte orientamento all'*employability*. Tale orientamento non si limita alla creazione di competenze tecniche, ma si estende alla formazione di cittadini consapevoli, in grado di affrontare le sfide economiche e sociali del futuro.

L'*employability* non è solo uno strumento per migliorare le opportunità lavorative, ma anche un mezzo per orientare le università verso una missione più ampia, di tipo politico-trasformativo. Tale missione va oltre la mera trasmissione di conoscenze tecniche, promuovendo la partecipazione attiva e consapevole degli studenti alla costruzione di una società più inclusiva e sostenibile. Questo concetto di *employability*, inteso come lo sviluppo di competenze che permettano agli individui di guidare il cambiamento sociale, economico e culturale, si allinea perfettamente con la missione politico-trasformativa delle università.

La Terza Missione, formalizzata con la Legge 240/2010 e rafforzata dai Decreti Ministeriali 989/2016 e 582/2018, spinge le università a estendere il proprio impatto oltre i confini accademici, integrando la didattica e la ricerca con un coinvolgimento attivo nel territorio. Le università sono chiamate a contribuire allo sviluppo economico e sociale, favorendo il progresso sociale attraverso la co-progettazione con gli *stakeholder* e progetti di innovazione sociale. In questo contesto, l'*employability* diventa un fattore chiave per promuovere l'impatto sociale delle università.

Le attività di alternanza formativa, come tirocini, *stage* e partenariati con imprese e organizzazioni non governative, consentono agli studenti di applicare le competenze acquisite in contesti reali, facilitando il dialogo tra università e società. Queste esperienze favoriscono l'integrazione tra il sapere accademico e le esigenze pratiche del territorio, rafforzando il ruolo trasformativo delle università.

Attraverso l'*employability*, le università non solo formano professionisti competenti, ma preparano cittadini consapevoli e agenti del cambiamento, in grado di affrontare le sfide globali, come la transizione ecologica, la digitalizzazione e la riduzione delle disuguaglianze sociali. Le università diventano quindi attori chiave nel promuovere innovazione e coesione sociale, contribuendo a plasmare una società più inclusiva e sostenibile.

Date queste declinazioni epistemiche, appare evidente che lo sviluppo della ricerca REMPLOY debba rivolgersi ai mondi e alle percezioni degli studenti, al loro modo di vedere e sentire la messa a terra e la transizione di queste declinazioni pedagogico-progettuali dell'Alta Formazione.

L'abbrivio al principio dell'*employability*, ma anche l'evoluzione futura del progetto REMPLOY è, dunque, coerente con un processo di analisi "transizionale", che si rivolga alla voce stessa degli attori - studenti, *stakeholder*, servizi -, nel rispetto della tipica articolazione intrinseca del sapere pedagogico, impegnato nella "danza creativa" della teoria e della prassi.

Note degli autori

Il contributo è il risultato del lavoro congiunto dei tre autori. Tuttavia, i paragrafi 1 e 2 sono attribuiti a Vanna Boffo, i paragrafi 3 e 4 a Glenda Galeotti, il paragrafo 5 a Fabio Togni.

Note

- (1) Il Progetto PRIN *Employability and Competences* (Emp&Co.) si è svolto nell'arco di tempo 2014-2017 e, per la prima volta, ha portato in evidenza, all'interno degli studi pedagogici il ruolo dell'*employability* nella costruzione dell'offerta formativa dei Corsi di Studio di Area Pedagogica. Cfr. Boffo V., Fedeli M. (a cura di) (2018). *Employability and Competences*. Firenze: Firenze University Press.
- (2) Il progetto di ricerca PRIN2022 *REMPLOY* (prot. [2022LTZXNA](#) – 2023-2025) è coordinato da Vanna Boffo (Principal investigator – Università di Firenze), Laura Formenti (Università di Milano Bicocca) e Maura Striano (Università di Napoli "Federico II"). L'Unità di Ricerca dell'Università degli Studi di Firenze è composta da Vanna Boffo, Glenda Galeotti, Fabio Togni e Chiara d'Urso (Assegnista di ricerca); l'Unità di Ricerca di Milano Bicocca è composta da Laura Formenti, Micaela Castiglioni, Andrea Galimberti e da Gabriele Greggio (Assegnista di ricerca); l'Unità di Ricerca di Napoli "Federico II" è composta da Maura Striano, Maria Rosaria De Simone e Maria Miraglia (Assegnista di ricerca).
- (3) Presentati a Dublino nel 2004, i Descrittori sono stati introdotti nel 2005 con il *Framework for the Qualifications of the European Higher Education Area (EHEA)* e lo *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education (ENQA)* aggiornato nel 2015 (ESG, 2015).
- (4) <http://www.quadrodeititoli.it/descrittori.aspx?descr=172&IDL=1> (15/09/2024).

Bibliografia

- Andrewartha, L., & Harvey, A. (2017). Student voice and influence on employability in Australian higher education. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 8(1).
- Bennett, D. (2018). Graduate employability and higher education: Past, present and future. *HERDSA Review of Higher Education*, Vol. 5.
- Biggs, J.B. (2003). *Teaching for quality learning at university*. Open University Press/Society for Research into Higher Education.
- Boffo, V. (2022). Processo formativo e transizione al lavoro: percorsi nell'Alta Formazione. In V. Boffo, G. Del Gobbo, F. Torlone (a cura di). *Educazione degli Adulti: politiche, percorsi, prospettive. Studi in onore di Paolo Federighi*, pp. 51-66. Firenze University Press.
- Boffo V., Fedeli M. (a cura di) (2018). *Employability and Competences*. Firenze University Press.
- Creswell. J. W. (2006). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches*. Sage Publications.

- Dacre Pool, L., Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education+Training*, 49.
- ESG, (2015). *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*. Disponibile in: https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf (15.09.2024).
- European Commission (2020). *European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience*. European Commission.
- Faller P., et al. (2021). Developing GenY competencies for the new work environment. In T. Gerhardt, P. Annon (eds). *Applications of work integrated learning among gen Z and Y students*. IGI Global.
- Fabbri, L. & Torlone, F. (a cura di) (2018). Education professionals' training in relation to learning objectives and learning outcomes. *Form@re - Open Journal Per La Formazione in Rete*, 18(3), 1-6.
- Federighi, P. (2021). Professioni dell'educazione e della formazione: per una tassonomia descrittiva. In P. Federighi, G. Del Gobbo (a cura di). *Professioni dell'educazione e della formazione: orientamenti, criteri e approfondimenti per una tassonomia*. Ed.it Press.
- Federighi, P., (a cura di) (2000). *Glossario dell'Educazione degli Adulti in Europa*. I quaderni di Eurydice.
- Federighi, P., Bracci, F., Del Gobbo, G., Torlone, F., Torre, E. (2019). *Framework. Teco-D Pedagogia* (Scienze dell'educazione e della formazione L-19). Disponibile in: <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/08/TECOD-Pedagogia.pdf> (15.09.2024).
- Federighi, P. (2018). The core contents of pedagogy for the first degree in Education Sciences. *Form@re - Open Journal Per La Formazione in Rete*, 18(3), 19-36.
- Federighi, P. (2013). *Adult and continuing education in Europe. Using public policy to secure a growth in skills*. Luxemburg: Publication Office of the European Union.
- Fugate, M., Van der Heijden, B., De Vos, A., Forrier, A., De Cuyper N. (2018). Is what's past prologue? A review and agenda for contemporary employability research. *Academy of Management Annals*, vo. 15/1.
- Halkias, D., Neubert M., Thurman P., Harkiolakis N. (2022). *The Multiple Case Study Design Methodology and Application for Management Education*. Routledge.
- Hall, M. (2020). Towards a Parrhesiastic Engagement with Graduate Employability. *Power and Education*, 12/1.
- Harvey, L., (1999). *Employability: developing the relationship between higher education and employment*. Opening presentation at the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar, Scarman House, Warwick University, 28 October, 1999.
- Harvey, L. (2002). Employability and diversity. In L. Harvey, W. Locke, & A. More (eds.). *Enhancing Employability, Recognising Diversity*. Universities UK.
- Harvey, L. (2003). *Transitions from Higher Education to Work. A Briefing Paper*. The Higher Education Academy.
- Harvey, L. (2006). *Employability and diversity*. Keynote at the Social Diversity and Difference Seminar, University of Wolverhampton, Wolverhampton Science Park, 15 February.
- Higdon, R. D. (2016). Employability: The missing voice: How student and graduate views could be used to develop future higher education policy and inform curricula. *Power and Education*, 8(2), 176-195.

- Knight, P. T. & Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, 8(4).
- Knight, P. T. & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. Routledge Falmer.
- Yorke, M. & Knight, P.T. (2006). Embedding Employability into the Curriculum. *Learning & Employability Series 1*. The Higher Education Academy.
- Lockhoff, J., Wegejis, B., Durkin, K., Wagenaar, R. González Ferreras, J., Rosa, L. Issacs, A., Gobbi, M. (2010). A Tuning guide to formulating degree programme profiles. Including programme competences and programme learning outcomes. Disponibile in: https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/A-Guide-to-Formulating-DPP_EN.pdf (15.09.2024).
- Luzzato, G. (2011). *La progettazione della didattica universitaria per risultati di apprendimento*. Disponibile in: <https://www.processodibologna.it/documenti/Doc/Pubblicazioni/PROGETTAZIONE%20DELLA%20DIDATTICA%20UNIVERSITARIA%20PER%20RISULTATI%20DI%20APPRENDIMENTO.pdf> (15.09.2024).
- Murillo, O. (2018). *Los seis pilares de la empleabilidad: un aporte desde la Orientación laboral*. Edinexo.
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., De Witte H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79–93.
- Pereira E., Vilas-Boas M., Rebelo C. (2020). University curricula and employability: The stakeholders' views for a future agenda. *Industry and Higher Education*, Vol 5/34.
- Regione Toscana (2023). *Modello delle competenze e sistema dei profili professionali della Regione Toscana*. https://www.regione.toscana.it/documents/10180/0/Decreto_6020_del_27-03-2023-Allegato_A%28Matricerevisionata%29%5B1%5D.pdf/3ae29444-8b04-d6ea-a534-95c08a734f58?t=1692867225803 (15.09.2024).
- Römgens, I., Scoupe, R., Beausaert, S. (2019). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Sage.
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education+Training*, 59(4).
- Sumanasiri, E.G.T., Yajid, M.S.A., Khatibi A. (2015). Conceptualizing Learning and Employability “Learning Employability Framework”. *Journal of Education and learning*, 4(2).
- Torlone F. (2018). Metodi e strumenti per la definizione dei contenuti core del Corso di Laurea L-19 in Scienze dell’educazione e della formazione. *Form@re - Open Journal Per La Formazione in Rete*, 18 (3), 37-70.
- Trinchero, R. Robasto, D. (2019). *I mixed methods nella ricerca educativa*. Mondadori
- Yin, R. K. (2014). *Case study research, design and method*. Sage.
- Zapp, M. (2022). *Revisiting the Global Knowledge Economy: The Worldwide Expansion of Research and Development Personnel, 1980–2015*. Minerva.
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V., Cabrera Giraldez, M. (2022). *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*. Publications Office of the European Union.