

2024

# Aspettative di occupabilità degli studenti maggiorenni nelle scuole secondarie di II grado di Milano e città metropolitana



UST di Milano

07/03/2024

## Sommario

Questionario .....	2
Analisi della letteratura .....	2
La progettazione del questionario .....	4
Rispondenti .....	6
La domanda a risposta aperta .....	11
Luogo di lavoro ideale .....	12
Atmosfera ideale sul posto di lavoro .....	13
Preferenze individuali relativamente allo stile e alle condizioni di lavoro ideali .....	14
Cultura aziendale .....	14
Contesto .....	14
Coinvolgimento .....	14
Trattamento .....	15
Posto di lavoro .....	15
Settore professionale ideale .....	16
Ruolo ideale .....	18
Le domande a risposta chiusa .....	19
Le cinque caratteristiche di un ambiente lavorativo ideale .....	19
Valutazione delle caratteristiche che qualificano un ambiente di lavoro ideale .....	20
Competenze utili per trovare lavoro .....	21
Quanto la scuola ti sta aiutando a sviluppare le seguenti competenze: .....	22
Competenze richieste e competenze sviluppate .....	23
Occupabilità .....	24
Indice complessivo di confidenza nella preparazione offerta dalla scuola .....	24
Indice complessivo di utilità percepita delle competenze nel mondo del lavoro .....	26
Indice di confidenza nella preparazione percepita rispetto a hard e soft skills .....	28
Indice di utilità percepita rispetto a hard e soft skills .....	32
Distribuzione dell'occupabilità percepita .....	36
Offerta formazione terziaria .....	40
Conclusioni .....	40
Bibliografia .....	41

## Una rilevazione sull'occupabilità

Il 28 settembre 2023 si è tenuto, presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore, sede di Milano, un evento dal titolo "Sarai ancora occupabile nei prossimi 5 anni? Employability e Employer Branding: la leva della piena occupabilità come leva di attrazione nel mercato del lavoro", dedicato alla restituzione dei risultati di una ricerca sul tema e a una riflessione più generale con rappresentanti di varie realtà aziendali.

Nel contesto dell'Ufficio Scolastico di Milano, tale evento è stato lo spunto per una riflessione sull'occupabilità, condotta sia sul versante delle competenze digitali sia su quello dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento. Ne è scaturita l'idea di una rilevazione anonima, implementata congiuntamente con il Centro Studi e Ricerche di Psicologia della Comunicazione dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, sulle aspettative di occupabilità degli studenti maggiorenni dell'ultimo anno delle scuole secondarie di II grado, con particolare attenzione ai temi del digitale, del contesto scolastico e delle aspirazioni lavorative. La rilevazione si è avviata il 13 novembre 2023 con l'invio del link del questionario alle scuole ed è stata chiusa il 5 dicembre 2023.

## Questionario

L'elaborazione del questionario ha richiesto una prima fase di analisi dello *status quaestionis* sull'argomento per l'individuazione degli item da inserire.

### Analisi della letteratura

Dopo un'analisi approfondita della letteratura scientifica, si sono scelti studi di riferimento sulle aspettative di occupabilità rivolti a professionisti delle risorse umane (Rothwell e Arnold 2007), a una popolazione studentesca universitaria (Rothwell, Herbert e Rothwell 2008) e infine a una popolazione studentesca di scuola secondaria di II grado (Di Fabio e Bucci 2015).

Rothwell e Arnold si pongono pionieristicamente in un campo poco studiato, con l'obiettivo di sviluppare una metrica di valutazione dell'occupabilità percepita dagli individui (Self-Perceived Employability Scale, di seguito SPES), esaminando la validità e le correlazioni del costrutto: quali possibilità di impiego le persone percepiscono di avere? e quali fattori influenzano tale percezione?

Essi individuano, sulla base della letteratura di riferimento, 16 elementi che rappresentano l'occupabilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione in cui la persona sta lavorando, declinati sulle caratteristiche personali e professionali:

1. Occupabilità complessiva auto-percepita
2. Occupabilità interna auto-percepita
3. Occupabilità esterna auto-percepita
4. Successo professionale soggettivo
5. Impegno professionale

È stato poi sottoposto a 200 professionisti delle risorse umane nel Regno Unito un questionario basato su questi item e su altri, relativi al successo e all'impegno professionale, nonché variabili demografiche. Dall'analisi delle risposte, è stato possibile individuare due componenti correlate: l'occupabilità interna ed esterna (all'organizzazione), come evidenziato in Figura 1; e inoltre distinguere l'occupabilità dall'impegno e dal successo professionali, evidenziando un peso marginale delle caratteristiche demografiche.



*Figura 1: matrice dei temi legati all'occupabilità  
(traduzione italiana da Rothwell e Arnold, 2007)*

Rothwell, Herbert e Rothwell, nel 2008, trasferiscono tale analisi nel contesto universitario, esaminando le aspettative e l'autopercezione di occupabilità dei laureandi in economia (laurea triennale) in tre università del Regno Unito, e le relazioni con altre misure. Sono state individuate, anche in questo caso, dimensioni interne (alla persona) ed esterne, relative alla percezione della forza della reputazione (brand image) dell'Università frequentata (introdotta per la prima volta), allo stato del mercato esterno del lavoro, anche in relazione alla domanda di laureati in quello specifico campo di studio. Poiché gli studenti non erano ancora occupati, è stata inserita anche una misura di ambizione, come rappresentazione della percezione di successo futuro (Figura 2).



*Figura 2: autopercezione di occupabilità di uno studente  
(traduzione da Rothwell, Herbert e Rothwell 2008)*

Contrariamente alle aspettative dei ricercatori, l'autopercezione di occupabilità è risultata modesta, anche per gli studenti in una posizione più forte (ossia con buoni risultati accademici e alta reputazione dell'università), suggerendo che queste percezioni di sé possono essere il prodotto di aspettative sociali relative.

Nel 2013, Di Fabio e Palazzeschi hanno proposto la verifica delle proprietà psicometriche della SPES nel contesto italiano con studenti universitari e successivamente, nel 2015, Di Fabio e Bucci hanno presentato una versione “per poter rilevare l’occupabilità degli studenti anche precocemente a livello di scuola secondaria di secondo grado [...], al fine di offrire un contributo alla validazione dello strumento nel contesto italiano.”

Essa è composta da 16 item con risposta su scala Likert da 1 = fortemente in disaccordo a 5 = fortemente d’accordo, elaborati con il metodo della retro-traduzione (*backtranslation*) della versione originale di Rothwell e altri. Il questionario, corredato dal Big Five Questionnaire, per valutare i tratti di personalità, è stato somministrato a 213 studenti di quinta secondaria di II grado della Toscana.

I positivi risultati in termini di validità e attendibilità si accompagnano tuttavia con il limite di “aver analizzato le proprietà psicometriche [...] esclusivamente con un gruppo di studenti di scuola superiore della Toscana che non risultano rappresentativi.”

Su tali basi si sono definiti i contenuti dell’indagine.

### La progettazione del questionario

Il questionario è stato progettato tenendo conto del limite sopra indicato; non potendo avere certezza di costruire un campione rappresentativo, ci si è concentrati sulle sole dimensioni dell’occupabilità, con riferimento a temi ben noti agli studenti: le competenze digitali e PCTO.

Si è scelto di aggiungere una domanda a risposta aperta, che permettesse di esprimere direttamente le proprie priorità, esigenze, aspirazioni relativamente al posto di lavoro.

Il questionario ha posto i seguenti quesiti:

1. genere
2. età (minimo 18)
3. scuola frequentata
  - a. Liceo
  - b. Istituto Tecnico
  - c. Istituto Professionale
  - d. IeFP
4. indirizzo (elenco specifico per la scuola scelta alla domanda 3)
5. Che cosa intendi fare dopo il diploma?
  - a. Iscrivermi all’università o a una scuola superiore universitaria
  - b. Iscrivermi a un Istituto Tecnico Superiore (percorso formativo biennale altamente specializzante)
  - c. Iscrivermi a un corso AFAM (Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica)
  - d. Trovare un impiego
  - e. Non lo so ancora
6. Descrivi il tuo ambiente di lavoro ideale (ad es. tipo di azienda, organizzazione, clima relazionale, etc.) (risposta aperta)
7. Per descrivere il tuo lavoro ideale, seleziona le cinque caratteristiche per te più rilevanti
  - a. offre una buona retribuzione
  - b. stimola la creatività
  - c. incoraggia la collaborazione
  - d. si occupa di temi innovativi
  - e. promuove la sostenibilità sociale, economica e ambientale
  - f. stimola e premia lo spirito di iniziativa
  - g. incentiva le persone a coltivare il proprio talento professionale
  - h. presenta una struttura organizzativa chiara, in cui le responsabilità di tutti sono esplicite
  - i. promuove percorsi di sviluppo individuali e la crescita professionale delle persone
  - j. garantisce stabilità e continuità

- k. permette una netta separazione fra vita privata e lavorativa
  - l. lascia sufficiente tempo da dedicare alle passioni individuali
  - m. è guidato da una visione e da una missione che condivido
8. Quanto le seguenti caratteristiche qualificano un ambiente di lavoro ideale (Likert da 1 a 7)
- a. Flessibilità degli orari
  - b. Sostegno alla famiglia
  - c. Possibilità di lavoro agile (Smart Working)
  - d. Tipo di postazione (es. open space)
  - e. Presenza di aree relax / ambienti ricreativi
  - f. Mensa
  - g. Rispetto delle norme di sicurezza
  - h. Parcheggio aziendale e postazione di ricarica
  - i. Servizi e convenzioni per il benessere fisico
  - j. Servizi e convenzioni per il benessere psicologico
  - k. Incentivo all'uso di micro-mobilità personale (es., scooter, skateboard, monopattini elettrici, biciclette a pedalata assistita)
  - l. Volontariato aziendale
  - m. Ritualità e procedure informali di interazione tra colleghi
  - n. Tempo per un progetto personale
  - o. Eventi aziendali dedicati ai dipendenti
9. Indica quanto ritieni che le seguenti competenze siano utili per trovare lavoro: (Likert da 1 a 7)
- a. sapersi adattare ai ritmi sostenuti imposti dalla trasformazione digitale
  - b. usare strumenti digitali per lo svolgimento del lavoro
  - c. condividere le informazioni all'interno di reti e comunità virtuali
  - d. proteggere la confidenzialità dei dati
  - e. risolvere problemi complessi attraverso l'utilizzo di strumenti digitali
  - f. lavorare in modo produttivo
  - g. conoscere le procedure di sicurezza e applicarle
  - h. stimolare l'interazione e il rapporto tra colleghi
  - i. gestire relazioni professionali sui canali digitali
  - j. prendere decisioni
  - k. gestire lo stress
  - l. esercitare il pensiero critico
  - m. usare un approccio originale
  - n. usare software professionali (es. CAD, modellazione 3D, Videoediting, ...)
  - o. usare tecniche e software di analisi dei dati
  - p. usare software e ambienti di realtà aumentata/virtuale
  - q. usare software di intelligenza artificiale
  - r. programmare
10. Indica quanto la scuola ti sta aiutando a sviluppare le seguenti competenze: (se non conosci il tema, indica 1)
- a. Stesse della domanda 10
11. Per chi ha risposto "Iscrivermi all'università o a una scuola superiore universitaria" oppure "Iscrivermi a un Istituto Tecnico Superiore (percorso formativo biennale altamente specializzante)" oppure "Iscrivermi a un corso AFAM (Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica)" alla domanda 5, Quanto è interessante per te che l'università (o ITS o AFAM) ti offra
- a. Strumenti basati sull'Intelligenza Artificiale
  - b. Strumenti basati sulla Realtà Virtuale o Aumentata
  - c. Corsi di programmazione (su contenuti specifici del dominio di studio)
  - d. Servizi per supportare il benessere fisico
  - e. Servizi per supportare il benessere psicologico

## Rispondenti

Le risposte complete sono state 1458, distribuite geograficamente come di seguito indicato.

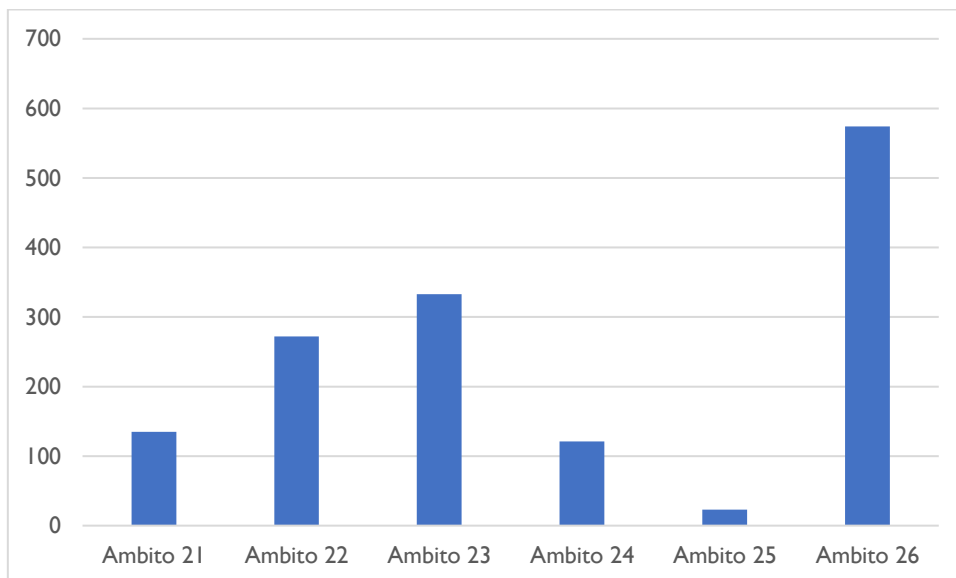


Grafico 1: distribuzione geografica delle risposte

Il genere numericamente prevalente è quello femminile, in quasi tutti gli ambiti.

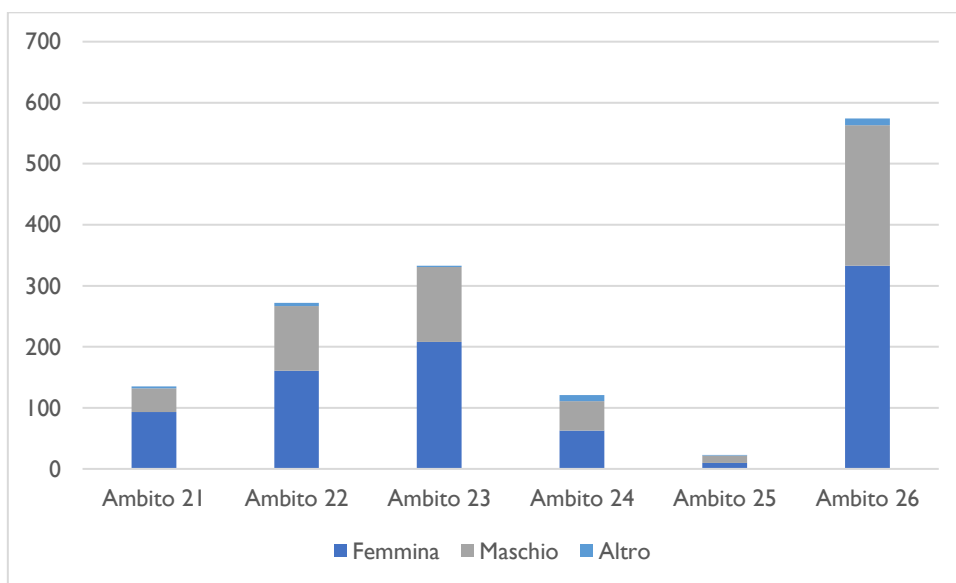


Grafico 2: distribuzione geografica delle risposte per genere dichiarato

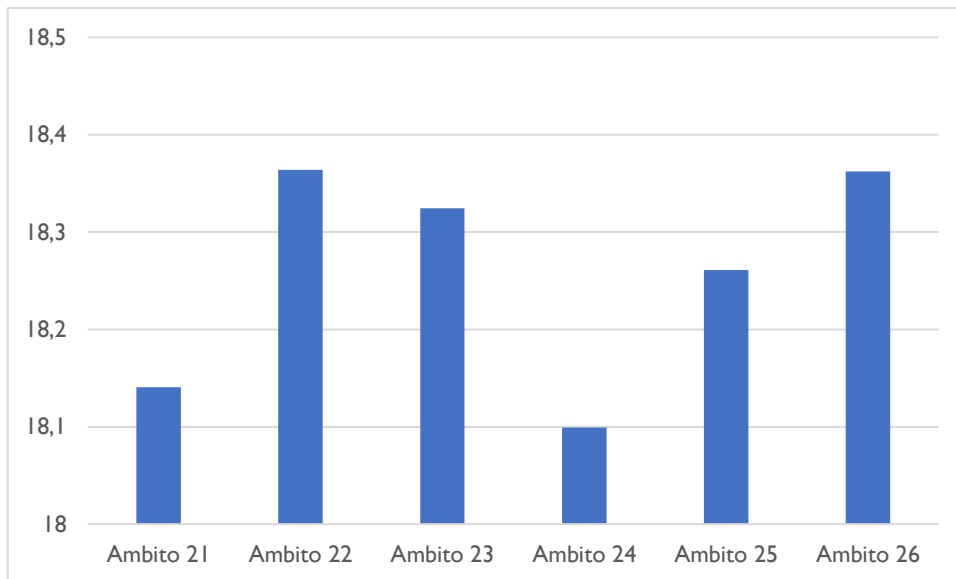


Grafico 3: età media per ambito

L'età media si colloca in ogni ambito al di sotto dei 19 anni.

La netta maggioranza di rispondenti frequenta il liceo

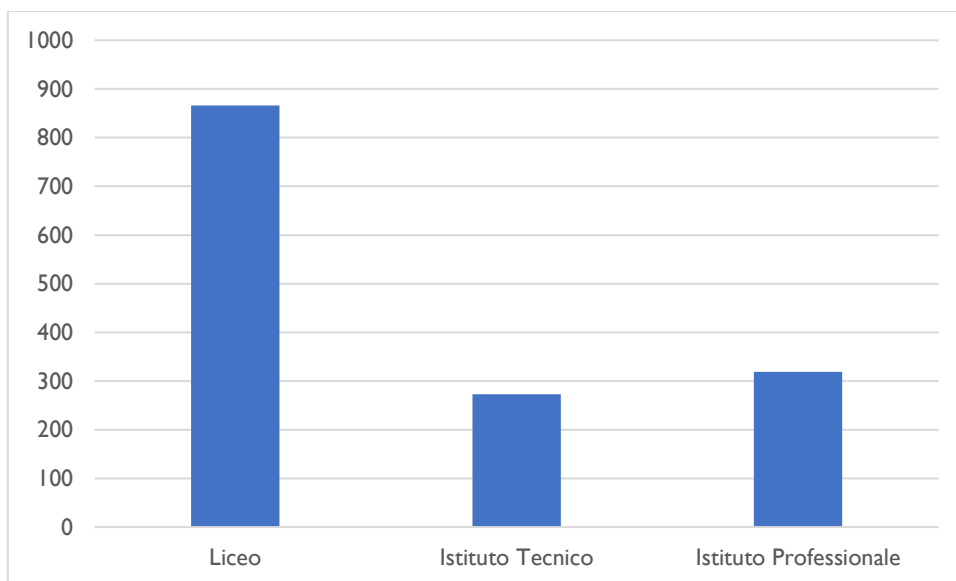


Grafico 4: distribuzione per percorso di studi



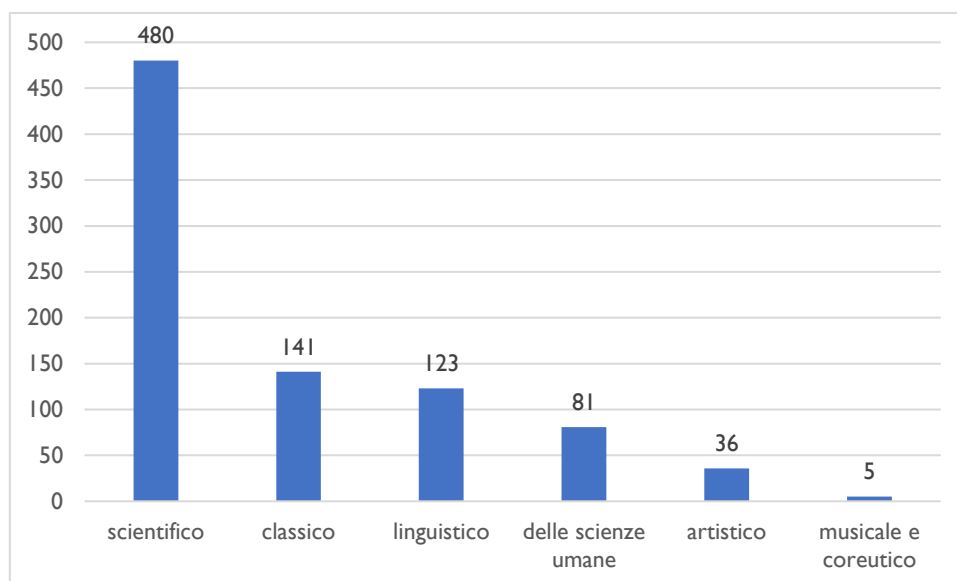


Grafico 5: percorso liceale - distribuzione degli indirizzi

L'indirizzo liceale più presente è il liceo scientifico, con 480 risposte. Tranne il liceo musicale e coreutico, tutti sono ben rappresentati (multipli di una classe).

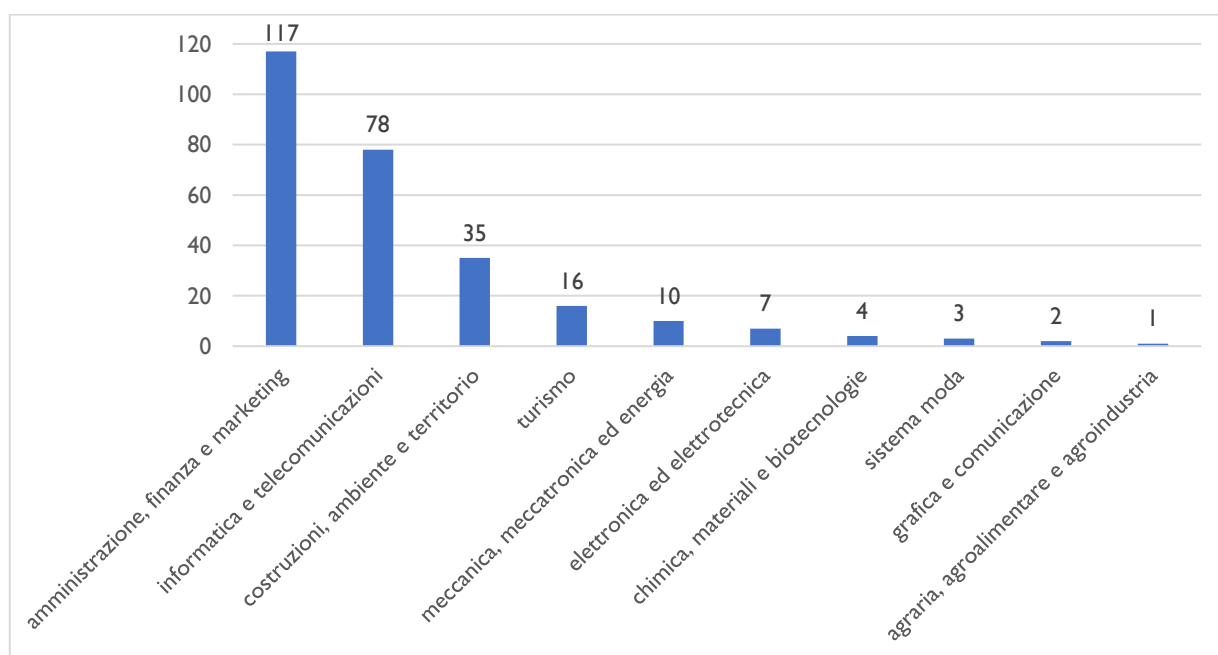


Grafico 6: percorso istituto tecnico - distribuzione degli indirizzi

Nei tecnici prevale amministrazione, finanza e marketing, seguito da informatica e telecomunicazioni e da costruzioni, ambiente e territorio. Gli ulteriori indirizzi sono rappresentati da numeri molto esigui (meno di una classe).

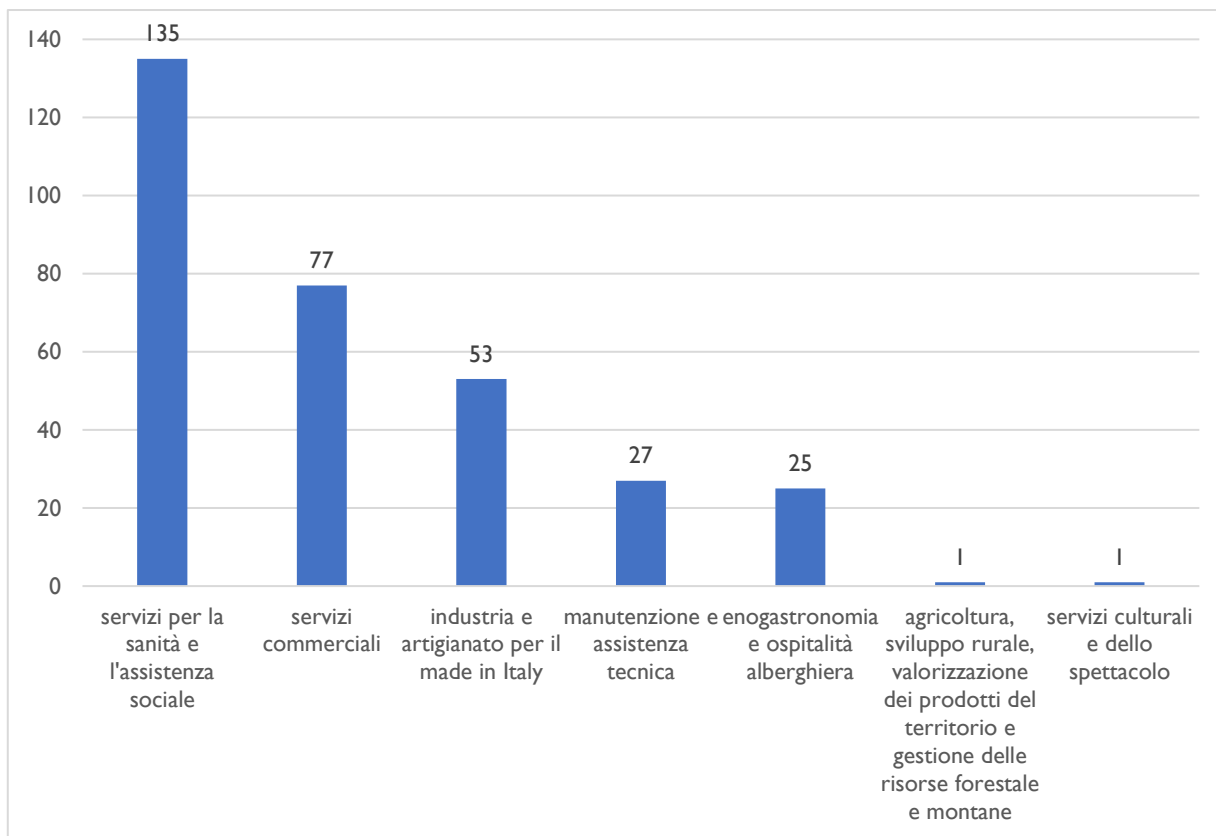


Grafico 7: percorso istituto professionale - distribuzione degli indirizzi

Cinque indirizzi professionali sono ben rappresentati; agricoltura e servizi culturali hanno un solo rispondente.

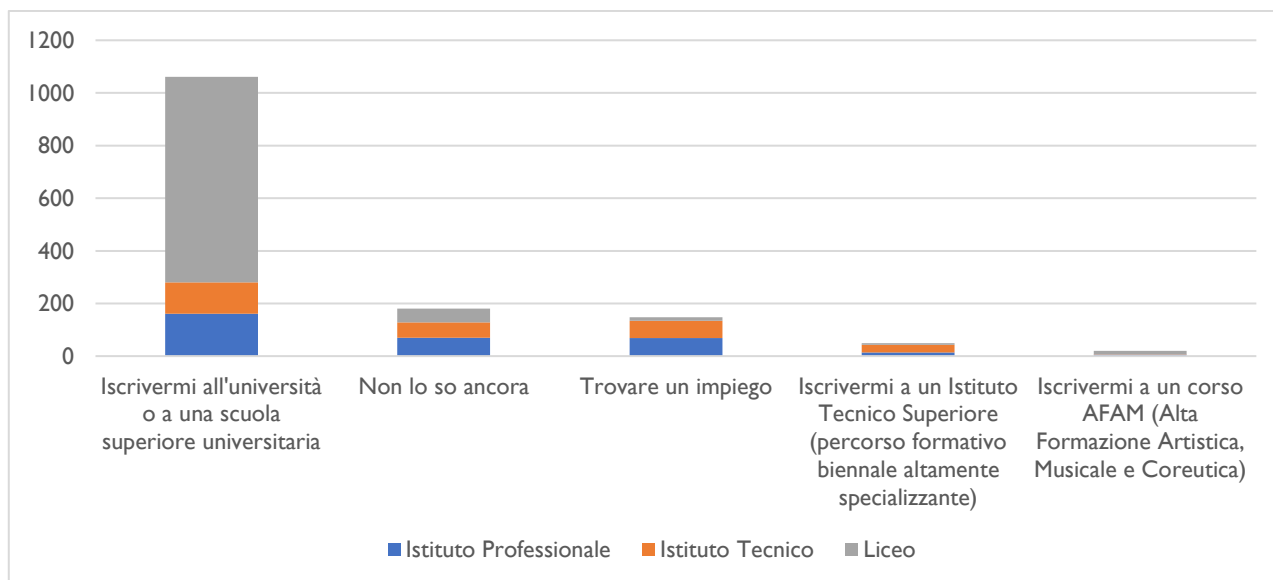


Grafico 8: intenzione per il futuro (per percorso di studi)

Le intenzioni degli studenti per il futuro denotano scelte tradizionali: prevale la formazione terziaria (università, ITS Academy e AFAM), seguita da chi non ha ancora deciso. Trovare un impiego è l'intento della porzione più piccola del campione.

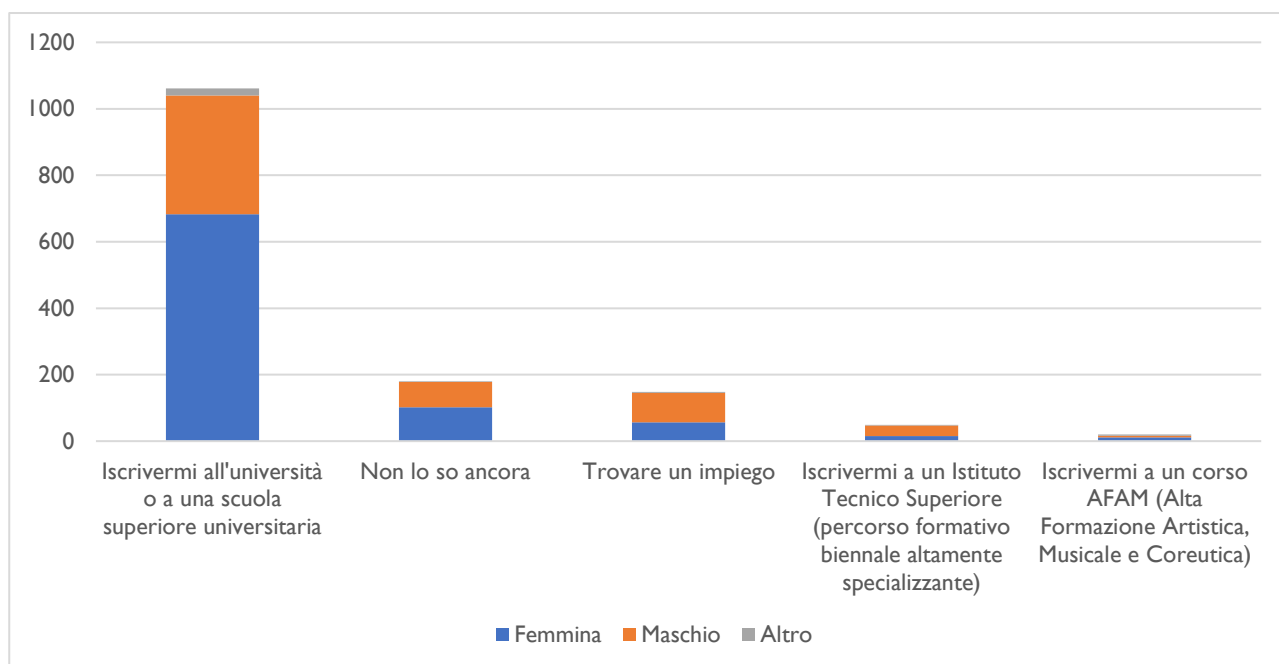


Grafico 9: intenzione per il futuro (per genere dichiarato)

La distribuzione per genere evidenzia una maggior propensione maschile alla ricerca di un impiego, soprattutto per chi ha frequentato un istituto professionale, o all'iscrizione a una ITS Academy, per gli studenti dei tecnici. La componente femminile dei professionali è fortemente interessata a proseguire gli studi.

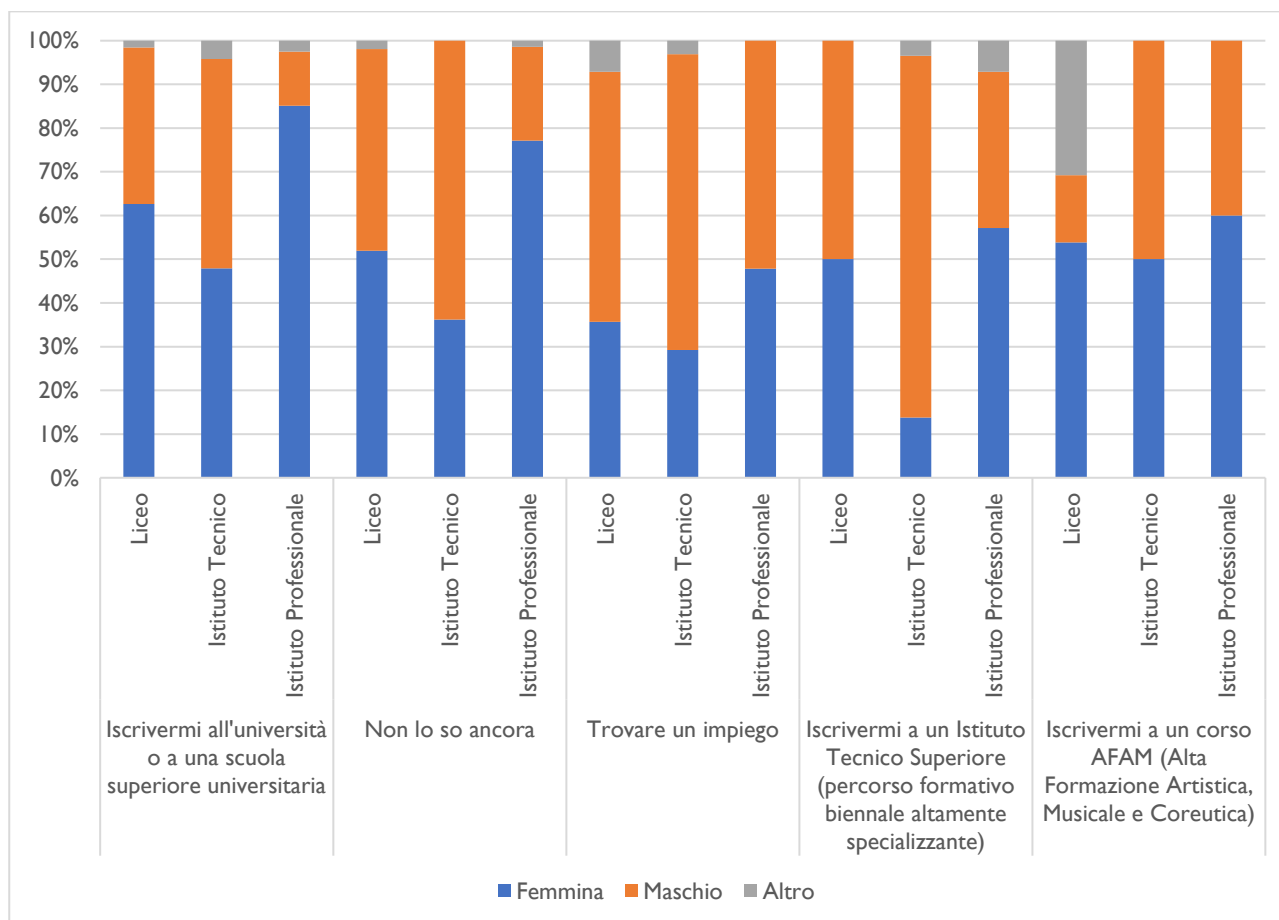


Grafico 10: intenzione per il futuro (per genere dichiarato e percorso frequentato)

## La domanda a risposta aperta

La domanda “Descrivi il tuo ambiente di lavoro ideale (ad es. tipo di azienda, organizzazione, clima relazionale, etc.)” ha richiesto un’analisi qualitativa del contenuto.

214 persone hanno risposto di non saper descrivere il proprio ambiente di lavoro ideale.

Il corpus delle restanti 1244 risposte è stato codificato con un approccio misto: una prima categorizzazione top-down, basata sulla letteratura e una successiva codifica bottom-up realizzata anche con il supporto di un sistema LLM<sup>1</sup> (nello specifico, chatGPT versione 3.5) cui è stato sottoposto un sottoinsieme delle risposte, con il seguente prompt<sup>2</sup>: “Individua in questo insieme di risposte alcune categorie per la classificazione del contenuto”.

Il risultato è stato il seguente:

Tema	Espressioni ricorrenti
Spazio fisico ideale di lavoro	laboratorio scientifico, cantiere edile, laboratorio, banca, negozio, redazione
Atmosfera generale e stato d’animo ideali sul posto di lavoro	clima cordiale, ambiente sereno, tranquillità, ambiente accogliente
Preferenze individuali relativamente allo stile e alle condizioni di lavoro ideali	lavorare da solo, lavoro non pesante, internazionalizzazione, open space, ambiente fresco e luminoso, work-life balance
Settore professionale o ruolo ideale	cyber security, giustizia, dirigente, imprenditore

Tabella 1: temi ricorrenti nella risposta aperta

La codifica bottom-up ha permesso di separare i due contenuti del quarto tema (campo professionale e ruolo), ottenendo pertanto cinque temi/categorie con cui codificare le risposte.

Non tutti i temi sono presenti in ciascuna risposta; le risposte che contengono una o più espressioni relative a un tema sono distribuite come segue:

Tema	Numero risposte
Luogo di lavoro ideale	760
Atmosfera ideale sul posto di lavoro	747
Preferenze individuali relativamente allo stile e alle condizioni di lavoro ideali	796
Settore professionale ideale	461
Ruolo ideale	127

Tabella 2: numero risposte per tema ricorrente

<sup>1</sup> Large Language Model: tecnologia di intelligenza artificiale per la comprensione e l’analisi del testo.

<sup>2</sup> Richiesta in linguaggio naturale inviata a un sistema basato su modello linguistico, per ricevere una risposta

## Luogo di lavoro ideale

Sono state prese in considerazione solo le risposte che includono un riferimento esplicito a uno luogo.

Con approccio merging<sup>3</sup>, sono stati unificati alcuni codici: ad esempio, in “centro di servizi alla persona” sono inclusi i nidi, per analogia con i codici ATECO; in “ambiente per la produzione e la fruizione artistica performativa” sono inclusi spazi diversi, come scuola di danza, set cinematografico, sala prove, etc.

La rappresentazione è sotto forma di scala di colori, che dà immediata evidenza alle variazioni di ordine di grandezza tra le categorie.

categorie	risposte
ufficio	434
studio professionale	95
ospedale/ambulatorio	79
centro servizi alla persona	37
università/accademia/centro di ricerca	31
scuola	22
ambiente per la produzione artigianale	14
bar/ristorante/pasticceria/hotel	12
tribunale/carcere	10
ambiente per la produzione e la fruizione artistica performativa	7
negozio	7
redazione	5
all'aperto	5
museo	2
palestra/società sportiva	2
aeroporto	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>763</b>

Tabella 3: scala di colori delle risposte relative allo spazio fisico ideale di lavoro

Prevale una scelta tradizionale, con pochissime eccezioni, per lo più legate a vissuti personali discordanti dall'indirizzo della scuola secondaria di II grado frequentata.

<sup>3</sup> Tale approccio consente di riorganizzare i dati raccolti in modo strutturato, per effettuare interpretazioni sistematiche e logiche gestendo ordinatamente la massa di dati.

## Atmosfera ideale sul posto di lavoro

Sono state prese in considerazione solo le risposte che includono un riferimento esplicito a elementi di atmosfera, segnatamente nel rapporto con i colleghi o con lo spazio lavorativo.

Con approccio merging, sono state unificate alcune categorie:

- Affiatamento: condivisione di uno spirito di gruppo positivo (“gioviale”, “scambio intelligente di idee”)
- Tranquillità: limitazione dello stress, assenza di competizione (“clima sereno”, “pacifico”);
- Collaborazione: collaborazione professionale (“collaborativo”, “propositivo”, “aiuto reciproco”);
- Vivacità: capacità dell’ambiente di suscitare curiosità e interesse e di risultare stimolante (“dinamico e stimolante”, “creativo”, “di ispirazione”);
- Professionalità: impegno; conoscenza delle procedure e rispetto dei ruoli e dei compiti assegnati (“persone volenterose”, “ognuno sa cosa fare ed è sicuro di ciò che sta facendo”, “voglia di acquisire esperienza”);
- Cordialità: clima gradevole, caratterizzato da empatia (“socievole”, “pacifico e conviviale”);
- Rispetto: comportamento sincero e onesto, non invidioso (“trattarmi bene”, “ambiente lavorativo in cui è possibile fidarsi dei colleghi”);
- Disponibilità: atteggiamento dei colleghi più esperti, pronti ad aiutare i neoassunti (“personale non infastidito dai colleghi nuovi, ma disposto ad aiutare”, “colleghi comprensivi e disposti ad aiutare”);
- Accoglienza: inserimento del neoassunto (“ambiente che sappia apprezzare qualsiasi tipo di persona”, “essere accolto bene”);
- Confortevolezza: caratteristiche dello spazio che lo rendono gradevole, contribuendo a uno stato d’animo positivo (“colorato”, “luminoso”, “pulito”, “funzionale”, “ordinato”)
- Competenza: preparazione sul dominio di conoscenza (“persone preparate”, “colleghi coscienti di ciò che fanno”, “personale qualificato”)
- Appagamento: soddisfazione personale (“gratificante”, “essere fiera di come è andata la giornata”)
- Competitività: ambiente di stimolo reciproco al miglioramento (“sfidante”, “competitivo”)

La rappresentazione è sotto forma di scala di colori, che dà immediata evidenza alle variazioni di ordine di grandezza tra le categorie.

<b>categorie</b>	<b>risposte</b>
affiatamento	212
tranquillità	191
collaborazione	111
vivacità	47
professionalità	35
confortevolezza	35
cordialità	31
rispetto	29
disponibilità	24
accoglienza	23
competenza	10
appagamento	9
competitività	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>764</b>

Tabella 4: scala di colori delle risposte relative all’atmosfera ideale sul posto di lavoro

## Preferenze individuali relativamente allo stile e alle condizioni di lavoro ideali

Il tema riguarda le condizioni lavorative messe in campo dall'azienda.

Questo tema è risultato il più suggestivo per i rispondenti, che hanno fornito risposte (in totale 782) molto varie, inerenti a numerose categorie; tale dispersione ha reso necessario organizzare le categorie in cinque macrocategorie, mutuamente escludentisi, che sono:

- Cultura aziendale (244): valori, caratteristiche, politiche interne, attitudini che contraddistinguono un'azienda
- Contesto (241 risposte): organizzazione, dimensioni dell'azienda, mentalità
- Coinvolgimento (142): livello di motivazione e di entusiasmo, razionale ed emotivo, che il dipendente nutre nei confronti del proprio lavoro e nel contribuire al successo dell'azienda
- Trattamento (94): soddisfacimento delle esigenze del lavoratore
- Posto di lavoro (61): contratto, modalità di lavoro

### Cultura aziendale

Le categorie si distribuiscono sui filoni della modalità di lavoro (di squadra, per obiettivi, in autonomia), del rapporto col dipendente (valorizzazione, sostegno alla crescita personale e professionale e alla carriera), spinta all'innovazione e impegno sociale.

In "valorizzazione del dipendente" sono confluite le risposte contenenti espressioni come: "il direttore apprezza ciò che facciamo"; "ambiente meritocratico", "possibilità di esprimere le mie competenze al meglio";

In impegno sociale: "ecosostenibilità", "assistenza a malati e feriti in Africa"

lavoro di squadra	59
valorizzazione del dipendente	55
creatività/innovazione	31
autonomia sul lavoro	31
crescita professionale	22
crescita personale	22
carriera	13
lavoro per obiettivi	6
impegno sociale	5

Tabella 5: preferenze relativamente alla cultura aziendale

### Contesto

La macrocategoria si riferisce agli aspetti che danno forma all'esperienza lavorativa in termini di relazioni con un'organizzazione o con una mentalità giovane o al contatto con la natura e gli animali; alla presenza di personale di più lingue e culture o a dimensioni molto grandi o viceversa piccole.

organizzazione	116
internazionalizzazione	44
dimensioni (piccole)	25
dimensioni (grandi)	20
dimensioni (multinazionale)	18
ambiente giovane	10
contatto con natura e animali	4
dimensioni (medie)	4

Tabella 6: preferenze relativamente al contesto

### Coinvolgimento

La macrocategoria include il riferimento alla presenza di stimoli positivi, che soddisfano simultaneamente le necessità aziendali e quelle del lavoratore: dal contatto con molte persone (sia colleghi sia clienti o pazienti),

al dinamismo (“non voglio passare 8 ore davanti al computer”; “lavoro stimolante”); alla passione (“soddisfare la passione per i libri”; “amare ancora di più ciò che faccio”; “lavorare con felicità e orgoglio di se stessi”); alla soddisfazione delle esigenze del lavoratore (“che non richieda orari di lavoro strazianti”; “fare qualcosa che mi interessi”);).

contatti sociali	91
dinamismo	29
passione	13
soddisfazione	8

Tabella 7: preferenze relativamente al coinvolgimento

### Trattamento

Questa macrocategoria riguarda condizioni di trattamento del dipendente, che vanno dalla retribuzione (da equa a lauta), alla considerazione, da parte dell’azienda, del tempo e del benessere del dipendente.

La voce equità/parità di genere fa riferimento a espressioni come “uguaglianza”, “diritti dei lavoratori”, “ambiente non discriminatorio”

retribuzione	37
work-life balance	28
equità/parità di genere	16
benefit/well-being	10
aree di socialità e relax	4

Tabella 8: preferenze relativamente al trattamento ricevuto

### Posto di lavoro

Il posto di lavoro è caratterizzato da alcuni aspetti tipici del profilo: intanto la flessibilità, intesa come possibilità di gestire il proprio orario di lavoro, anche con modalità di lavoro che non implicino la presenza in ufficio, esplicitamente segnalate da alcuni; la prossimità è nelle risposte di coloro che auspicano di trovare un posto di lavoro non lontano da casa; la sicurezza vera e propria, ma anche la stabilità di un contratto a tempo indeterminato. Pochi segnalano la necessità di una dotazione strumentale adeguata (“strumentazione adatta e funzionante”; “utilizzo di mezzi tecnici e tecnologici avanzati che permettano il buon funzionamento dell’attività”).

flessibilità	29
contratto a tempo indeterminato	7
prossimità	7
modalità di lavoro (full-remote)	6
modalità di lavoro (ibrida)	5
dotazione strumentale adeguata	4
sicurezza	3

Tabella 9: preferenze relativamente al posto di lavoro



## Settore professionale ideale

Per un ancoraggio significativo alla realtà lavorativa, i settori citati nelle risposte sono stati associati ai macrosettori economici di appartenenza, attraverso i rispettivi codici ATECO<sup>4</sup>.

In una prima analisi, è stata tenuta in considerazione solo la prima risposta fornita, in caso di risposte molteplici, in quanto la prima cui si è pensato (*top-of-mind*).

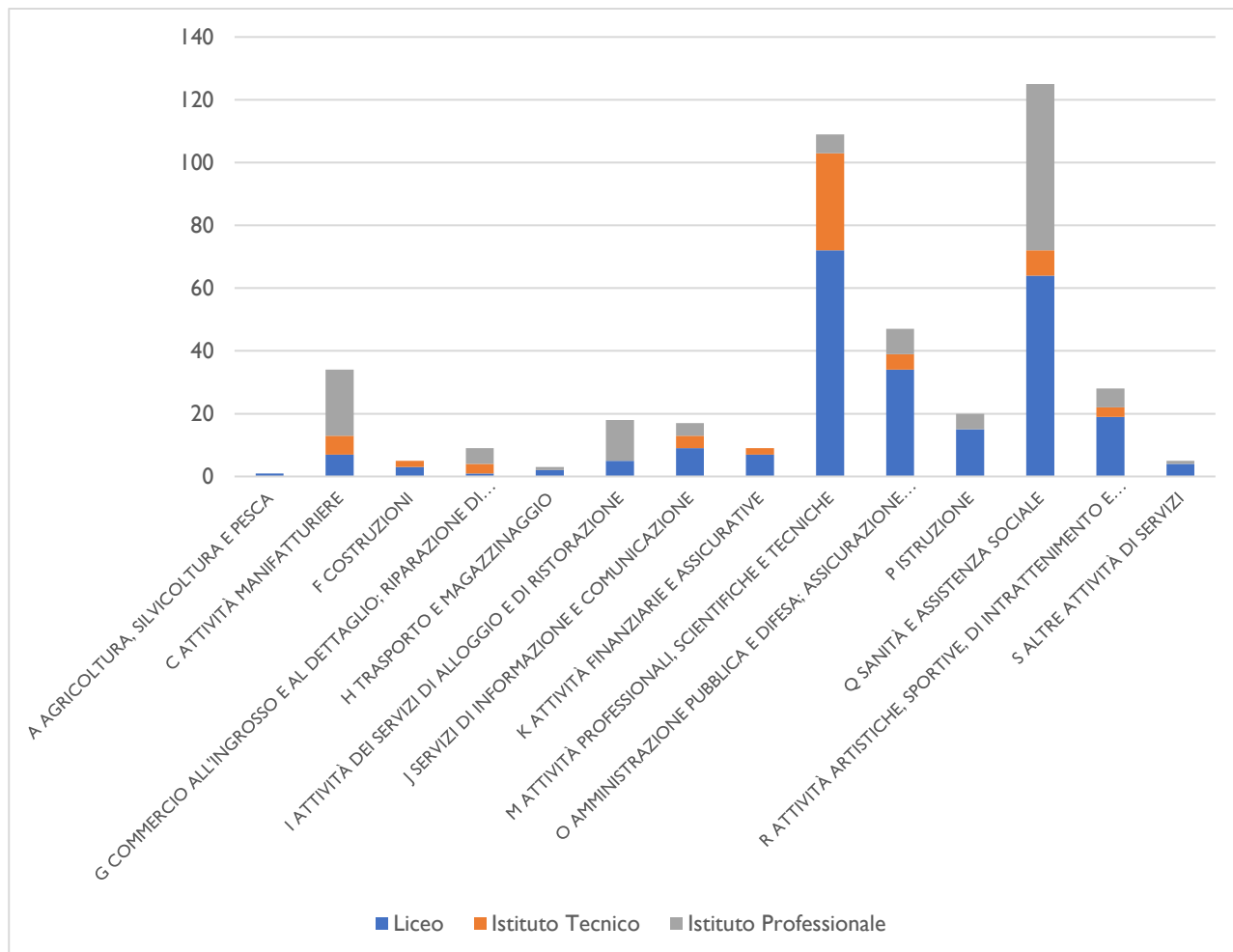


Grafico 11: distribuzione dei macrosettori economici associabili alle risposte

Nella Tabella 10, è invece riportato il dettaglio di tutte le risposte fornite, articolate nei vari settori e sottosettori. Come si vede le cinque scelte più popolari sono state:

1. Sanità e Assistenza sociale: 19% (125 risposte)
2. Ricerca scientifica: 6,4% (30 risposte)
3. Giustizia, Informatica: 5,6% (26 risposte ciascuna)
4. Moda: 5,1% (24 risposte)
5. Istruzione: 4,3% (20 risposte)

<sup>4</sup> ATECO è la classificazione delle ATTIVITÀ ECONOMICHE adottata dall'ISTAT per finalità statistiche, cioè per la produzione e la diffusione di dati statistici ufficiali.

<b>A AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA</b>	<b>1</b>
agricoltura	1
<b>C ATTIVITÀ MANIFATTURIERE</b>	<b>37</b>
moda	24
industria	13
<b>F COSTRUZIONI</b>	<b>7</b>
edilizia/immobiliare	7
<b>G COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO [...]</b>	<b>9</b>
commercio	9
<b>H TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO</b>	<b>4</b>
logistica	4
<b>I ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE</b>	<b>18</b>
HoReCa <sup>5</sup> e turismo	18
<b>J SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b>	<b>20</b>
editoria e giornalismo	12
editoria digitale	8
<b>K ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE</b>	<b>12</b>
finanza	12
<b>M ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE</b>	<b>119</b>
ricerca	30
informatica	26
architettura e design	16
marketing	13
ingegneria	12
amministrazione	10
consulenza	7
veterinaria	5
<b>O AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA [...]</b>	<b>50</b>
giustizia	26
pubblica amministrazione / istituzioni	18
forze armate e dell'ordine	6
<b>P ISTRUZIONE</b>	<b>21</b>
istruzione	21
<b>Q SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE</b>	<b>125</b>
sanità	89
educazione	25
assistenza alla persona	11
<b>R ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO</b>	<b>33</b>
arti performative	14
sport	11
arti figurative	8
<b>S ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI</b>	<b>6</b>
terzo settore	6

Tabella 10: settore professionale ideale

<sup>5</sup> Hotellerie-Restaurant-Café

## Ruolo ideale

L'ultimo tema toccato riguarda il ruolo professionale che lo studente/la studentessa ritiene ideale

lavoro autonomo/libera professione	76
imprenditore	21
dipendente	17
dirigente/manager	10
direzione creativa	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>127</b>

*Tabella 11: ruolo professionale ideale*

È il tema meno toccato, verosimilmente perché manca nei più una conoscenza consapevole dell'organizzazione aziendale e dei diversi ruoli.

Si affermano, come era prevedibile, posizioni direttive, che presuppongono maggiore libertà e autonomia.

## Le domande a risposta chiusa

Queste domande sono state presentate dopo la domanda a risposta aperta, per evitare contaminazioni e suggestioni. Le opzioni di risposta sono state presentate in ordine casuale.

### Le cinque caratteristiche di un ambiente lavorativo ideale

offre una buona retribuzione	935
garantisce stabilità e continuità	657
lascia sufficiente tempo da dedicare alle passioni individuali	653
incentiva le persone a coltivare il proprio talento professionale	502
promuove percorsi di sviluppo individuali e la crescita professionale delle persone	502
stimola la creatività	450
presenta una struttura organizzativa chiara, in cui le responsabilità di tutti sono esplicite	427
incoraggia la collaborazione	362
è guidato da una visione e da una missione che condivido	362
stimola e premia lo spirito di iniziativa	340
permette una netta separazione fra vita privata e lavorativa	299
promuove la sostenibilità sociale, economica e ambientale	252
si occupa di temi innovativi	231

Tabella 12: le caratteristiche più rilevanti del lavoro ideale (conteggio frequenza)

Coerentemente con le esigenze di indipendenza, tipiche di persone che si affacciano anche solo idealmente al mondo del lavoro, le prime tre risposte si riferiscono a retribuzione, stabilità e tempo libero quindi, a differenti aspetti della posizione lavorativa; i successivi tre temi citati si incentrano invece sulla crescita.

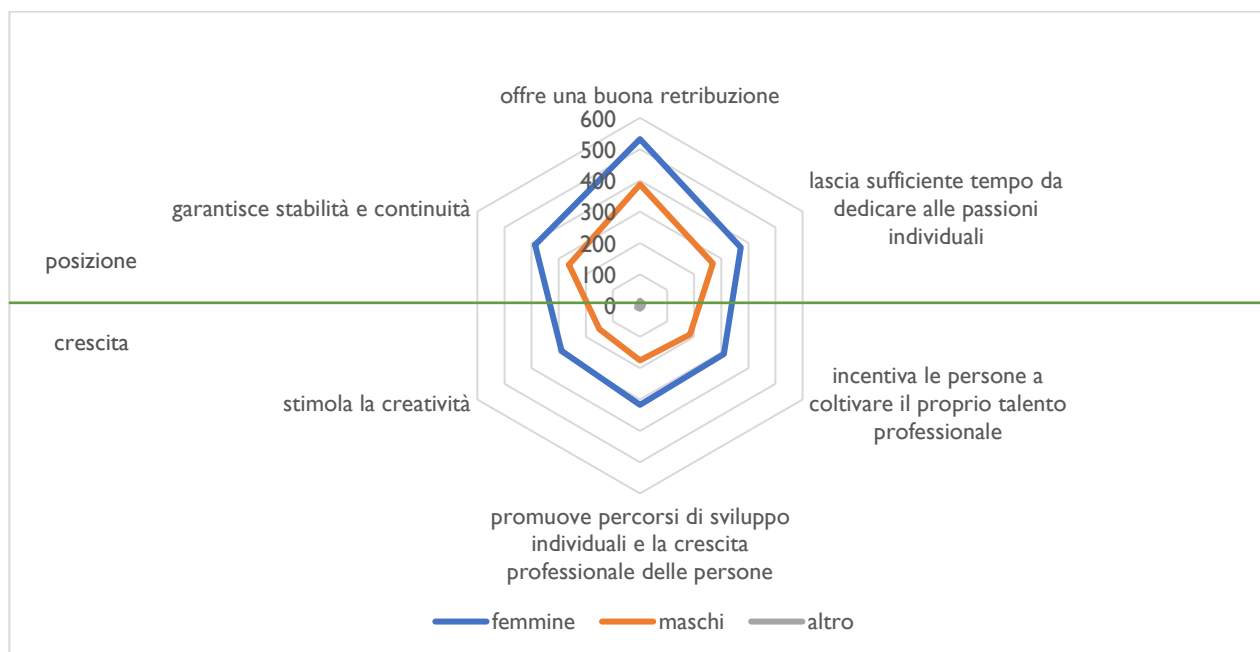


Grafico 12: le sei caratteristiche più selezionate per descrivere il lavoro ideale

Come si vede, pare emergere un maggior interesse per la stabilità e per la creatività da parte della componente femminile. L'andamento dei dati relativi al genere "altro" è allineato; non risulta visibile perché fuori scala per il limitato numero di risposte.

## Valutazione delle caratteristiche che qualificano un ambiente di lavoro ideale

La domanda prevedeva una valutazione su scala Likert da 1 (per niente importante) a 7 (estremamente importante) per ciascuna delle voci in elenco, presentate in ordine casuale.

Rispetto delle norme di sicurezza	6,22
Sostegno alla famiglia	5,67
Flessibilità degli orari	5,53
Servizi e convenzioni per il benessere psicologico	5,52
Tempo per un progetto personale	5,28
Servizi e convenzioni per il benessere fisico	5,26
Possibilità di lavoro agile (Smart Working)	5,13
Parcheggio aziendale e postazione di ricarica	5,04
Presenza di aree relax / ambienti ricreativi	4,98
Ritualità e procedure informali di interazione tra colleghi	4,94
Tipo di postazione (es. open space)	4,92
Eventi aziendali dedicati ai dipendenti	4,49
Mensa	4,43
Incentivo all'uso di micro-mobilità personale (es., scooter, skateboard, monopattini elettrici, biciclette a pedalata assistita)	3,88
Volontariato aziendale	3,78

Tabella 13: caratteristiche che qualificano un ambiente di lavoro ideale (media valutazioni)

Coerentemente con la formazione ricevuta in concomitanza con le attività di PCTO, gli studenti collocano al primo posto la sicurezza, cui affiancano temi connessi con l'attenzione al lavoratore in quanto portatore di esigenze organizzative e successivamente in quanto persona con necessità di benessere (forse ancora lasciato del periodo Covid) e di autorealizzazione al di fuori della realtà aziendale (benessere psicologico e fisico e tempo per un progetto personale).

Si rileva un sostanziale allineamento tra generi, pur alcuni scostamenti relativi a sostegno alla famiglia e servizi per il benessere psicologico, preferiti dalle rispondenti femmine.

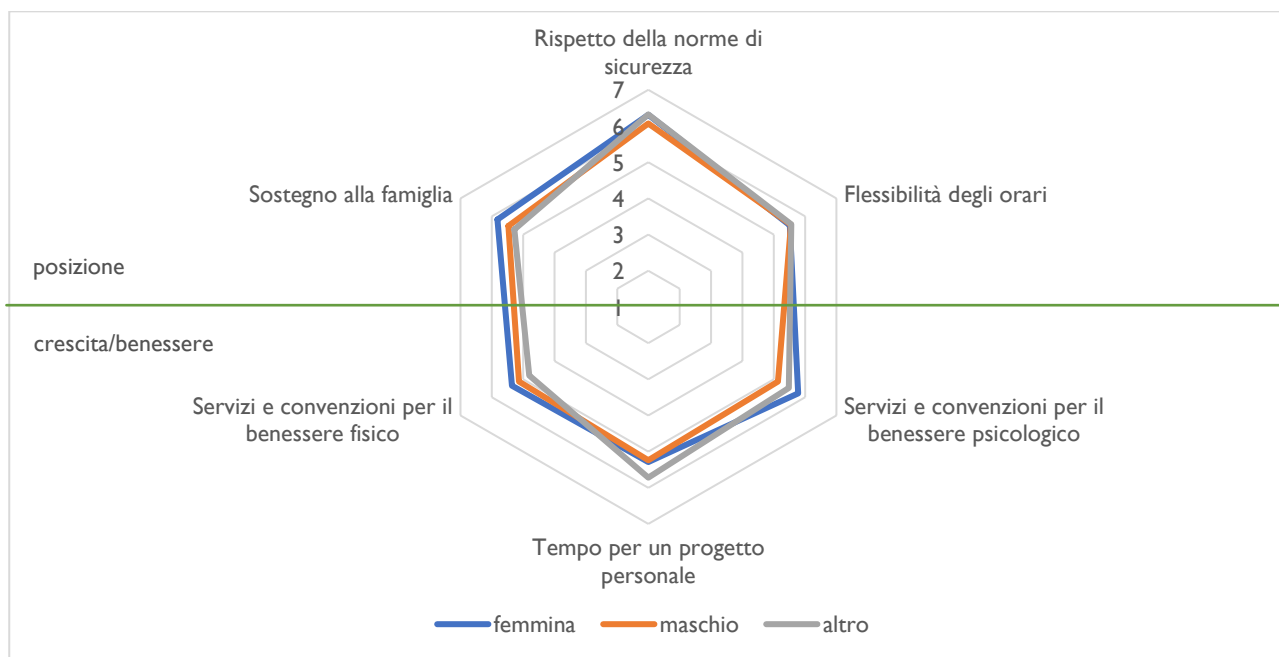


Grafico 13: le sei caratteristiche più apprezzate che qualificano un ambiente di lavoro ideale

## Competenze utili per trovare lavoro

La domanda prevedeva una valutazione su scala Likert da 1 (per niente importante) a 7 (estremamente importante) per ciascuna delle voci in elenco, presentate in ordine casuale.

lavorare in modo produttivo	6,08
gestire lo stress	5,94
prendere decisioni	5,91
proteggere la confidenzialità dei dati	5,70
esercitare il pensiero critico	5,65
conoscere le procedure di sicurezza e applicarle	5,52
stimolare l'interazione e il rapporto tra colleghi	5,42
usare strumenti digitali per lo svolgimento del lavoro	5,40
sapersi adattare ai ritmi sostenuti imposti dalla trasformazione digitale	5,35
usare un approccio originale	5,34
risolvere problemi complessi attraverso l'utilizzo di strumenti digitali	5,11
programmare	4,94
usare tecniche e software di analisi dei dati	4,89
gestire relazioni professionali sui canali digitali	4,80
usare software professionali (es. CAD, modellazione 3D, Videoediting, ...)	4,74
condividere le informazioni all'interno di reti e comunità virtuali	4,57
usare software di intelligenza artificiale	4,54
usare software e ambienti di realtà aumentata/virtuale	4,37

Tabella 14: Competenze utili per trovare lavoro

Sono valorizzate le soft skills, soprattutto legate a comportamenti del singolo lavoratore, senza riferimento neanche implicito a un contesto sociale. La percezione dell'utilità delle competenze hard è molto bassa: intelligenza artificiale e realtà aumentata sono collocate agli ultimi posti.

Il profilo di lavoratore percepito come più spendibile sul mercato del lavoro è caratterizzato da una forte individualità, concreta, risoluta, critica e competente in materia di riservatezza dei dati e di sicurezza. Emerge un sostanziale equilibrio tra i generi.

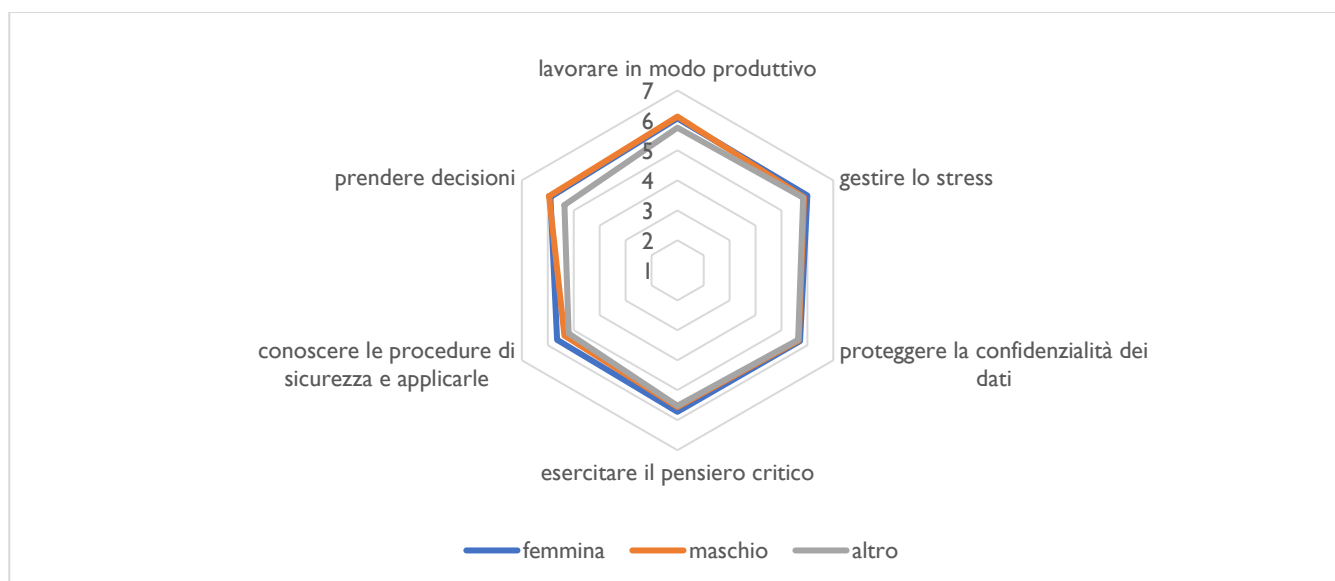


Grafico 14: le sei competenze ritenute più utili per trovare lavoro

## Quanto la scuola ti sta aiutando a sviluppare le seguenti competenze:

La domanda prevedeva una valutazione su scala Likert da 1 (per niente importante) a 7 (estremamente importante) per ciascuna delle voci in elenco, presentate in ordine casuale.

Le voci sono le stesse della domanda precedente.

lavorare in modo produttivo	4,56
esercitare il pensiero critico	4,51
prendere decisioni	4,23
stimolare l'interazione e il rapporto tra colleghi	4,17
conoscere le procedure di sicurezza e applicarle	3,86
usare un approccio originale	3,71
usare strumenti digitali per lo svolgimento del lavoro	3,70
sapersi adattare ai ritmi sostenuti imposti dalla trasformazione digitale	3,33
gestire lo stress	3,33
proteggere la confidenzialità dei dati	3,30
programmare	3,18
condividere le informazioni all'interno di reti e comunità virtuali	3,09
risolvere problemi complessi attraverso l'utilizzo di strumenti digitali	3,07
gestire relazioni professionali sui canali digitali	2,99
usare tecniche e software di analisi dei dati	2,72
usare software professionali (es. CAD, modellazione 3D, Videoediting, ...)	2,58
usare software di intelligenza artificiale	2,53
usare software e ambienti di realtà aumentata/virtuale	2,40

Tabella 15: competenze più sviluppate a scuola

Sono valorizzate ancora le soft skills, legate per lo più a comportamenti del singolo lavoratore, ma con espliciti riferimenti al contesto sociale. La percezione dello sviluppo delle competenze hard è bassa, ma almeno sfiora primi sei item: se "usare strumenti digitali per lo svolgimento del lavoro" è al settimo posto, intelligenza artificiale e realtà aumentata sono collocate anche in questo caso agli ultimi posti, forse anche per la relativa novità dei progressi in questi campi e della loro introduzione nella scuola.

Il profilo di lavoratore idealmente formato dalla scuola (nella percezione degli studenti) è caratterizzato da concretezza, risolutezza e pensiero critico, accresciuti da competenze sociali e lavorative (sicurezza) e spinta all'innovazione. Il genere non pare comportare per lo più rilevanti divergenze, tranne per chi indica il genere altro, che evidenzia scostamenti sull'originalità e sulla competenza decisionale.

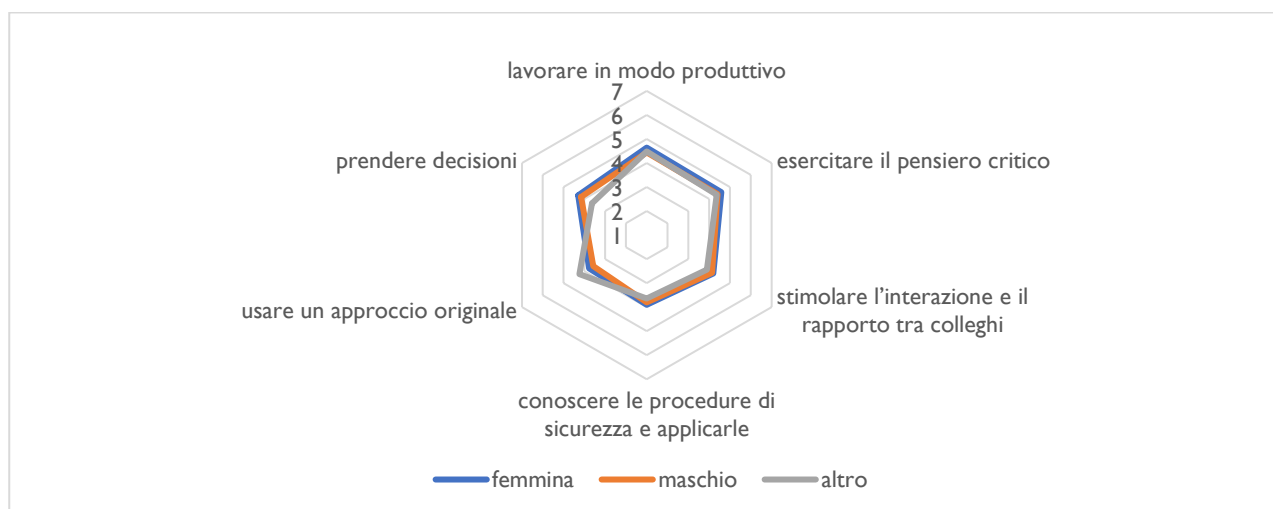


Grafico 15: le sei competenze che la scuola aiuta di più a sviluppare, nella percezione degli studenti

## Competenze richieste e competenze sviluppate

Il confronto tra le risposte alle due domande sulle competenze consente di puntualizzare alcuni aspetti.

Nel Grafico 16, sono rappresentate tutte le voci presenti nei grafici 12 e 13 con i rispettivi valori. La prima evidenza è lo scarto tra le valutazioni: va precisato che si tratta di un confronto tra una realtà ben conosciuta e sperimentata per cinque anni (scuola) e un'altra con cui ci è confrontati per brevi periodi, senza una vera né piena esposizione alla vita lavorativa.

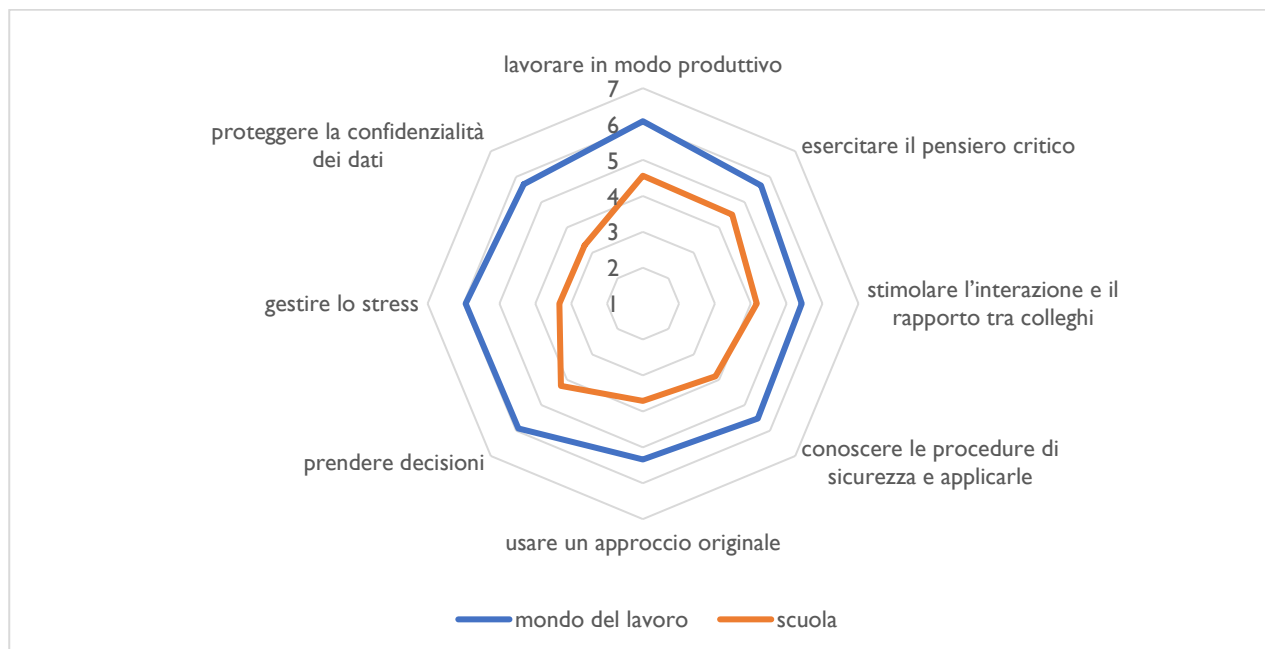


Grafico 16: confronto fra aspettative circa le competenze ritenute più utili nel mondo del lavoro e sviluppate a scuola



## Occupabilità

La discrepanza fra le due aspettative (mondo del lavoro e scuola) ha suggerito di approfondire l'analisi costruendo ulteriori indici, calcolati per i singoli rispondenti.

### Indice complessivo di confidenza nella preparazione offerta dalla scuola

È la media delle risposte fornite dal singolo rispondente a tutti gli item della domanda "Quanto la scuola ti sta aiutando a sviluppare le seguenti competenze?". Tale dato ulteriore rende possibile segmentare i rispondenti e anche restituire una misura sintetica alle singole scuole dei rispondenti.

La media globale si attesta sul valore 3,40 (3,39 per la componente femminile, 3,41 per quella maschile e 3,43 per le altre). Se si considerano i diversi percorsi e indirizzi, le risposte indicano gradi di confidenza molto diversi. Ai licei, percorso votato alla prosecuzione degli studi, sono attribuiti livelli di confidenza più bassi su competenze tipiche del mondo del lavoro.

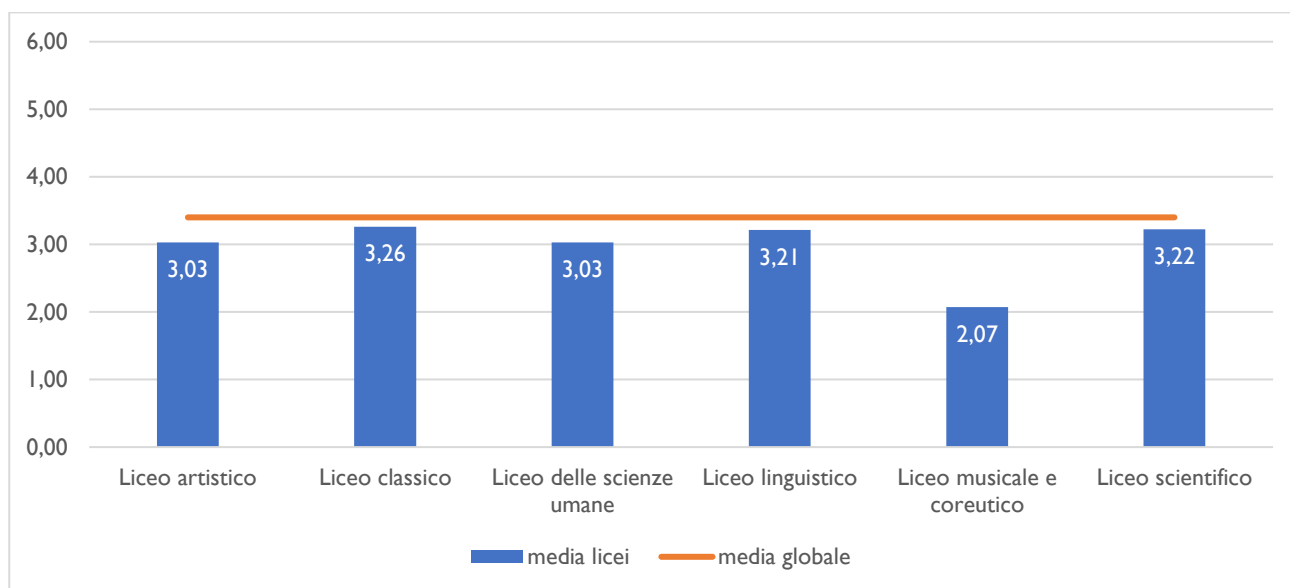


Grafico 17: confidenza nella preparazione (competenze) offerta dalla scuola – LICEI

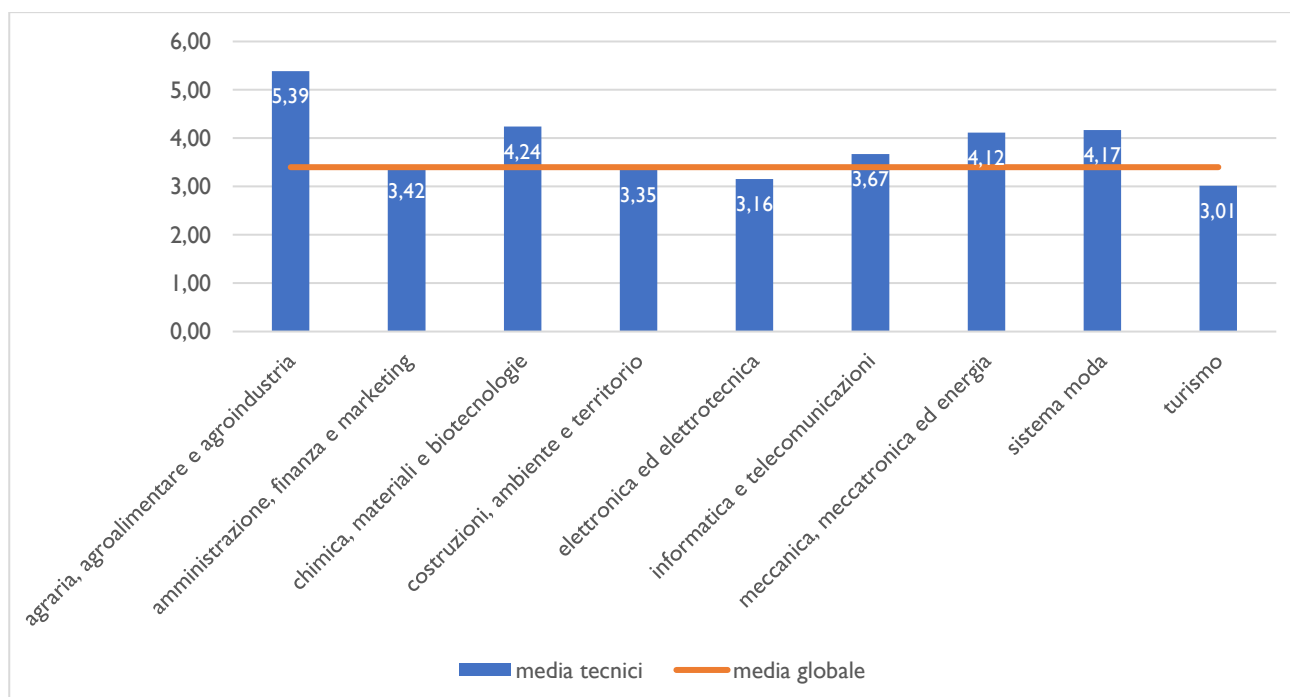


Grafico 18: confidenza nella preparazione (competenze) offerta dalla scuola – TECNICI

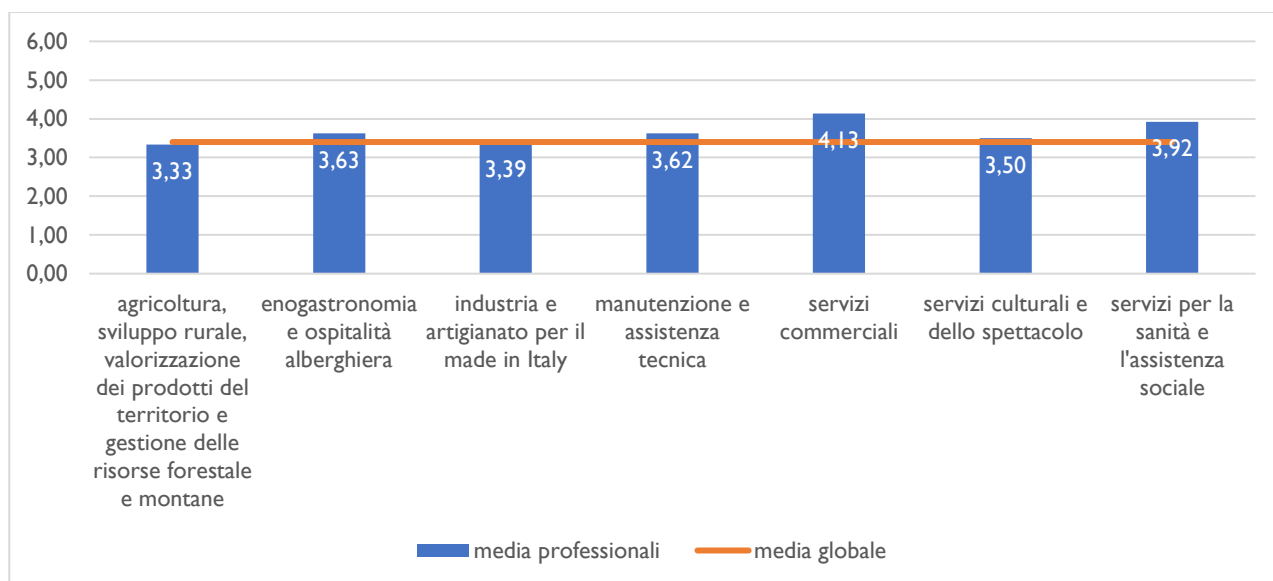


Grafico 19: confidenza nella preparazione (competenze) offerta dalla scuola – PROFESSIONALI

Un quadro diverso si presenta se si considerano solo le risposte di chi ha indicato un campo professionale, riconducibile a un codice ATECO, da cui emerge una più forte confidenza di chi desidera occuparsi di alloggio e ristorazione (4,07), mentre è più bassa in chi pensa di lavorare nelle costruzioni, nel trasporto e magazzinaggio (3,06-3,04).

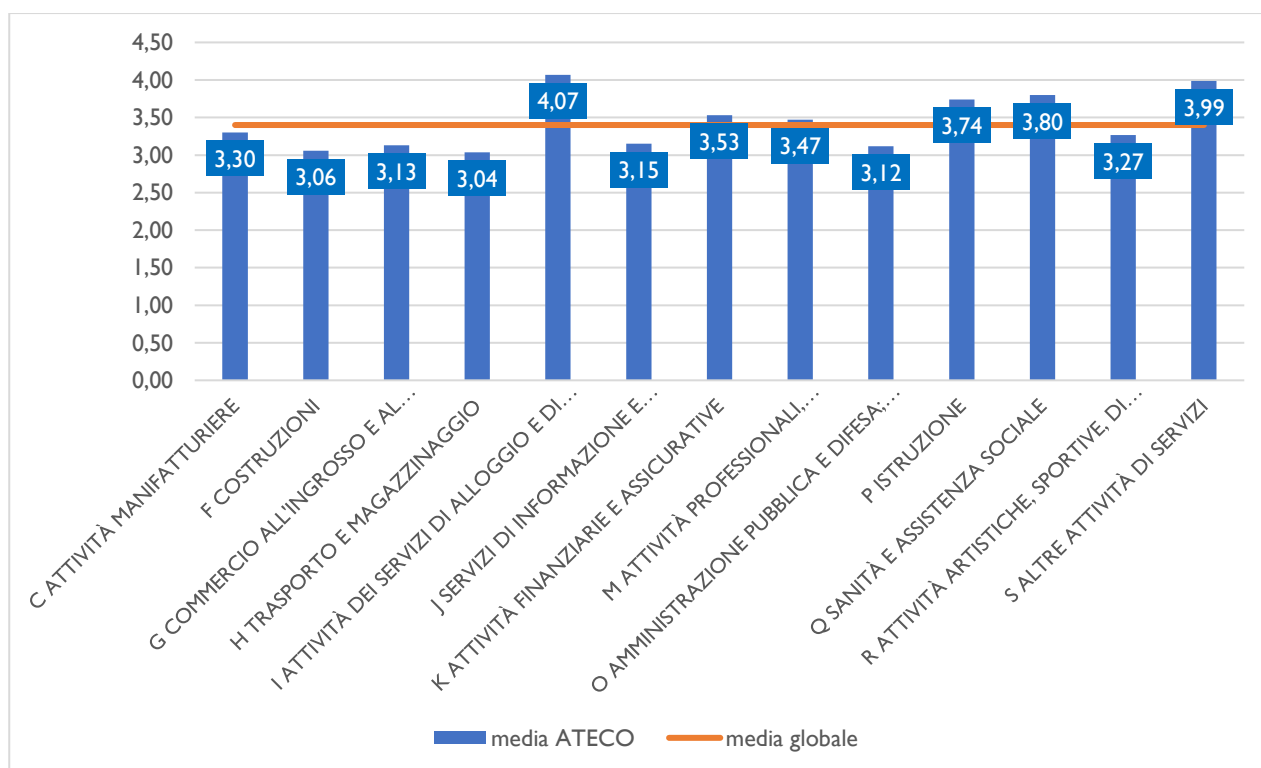


Grafico 20: media della confidenza per codice ATECO

## Indice complessivo di utilità percepita delle competenze nel mondo del lavoro

È la media delle risposte fornite dal singolo rispondente a tutti gli item della domanda “Competenze utili per trovare lavoro”. Tale dato ulteriore rende possibile segmentare i rispondenti e anche restituire una misura sintetica alle singole scuole dei rispondenti.

La media globale si attesta sul valore 5 (5,1 per la componente femminile, 4,85 per quella maschile e 5,04 per le altre). Se si considerano i diversi percorsi e indirizzi, le risposte indicano gradi di utilità percepita delle competenze considerate molto diversi. Nei licei, percorso votato alla prosecuzione degli studi, sono attribuiti livelli di utilità più alti, soprattutto nell'indirizzo scienze umane.

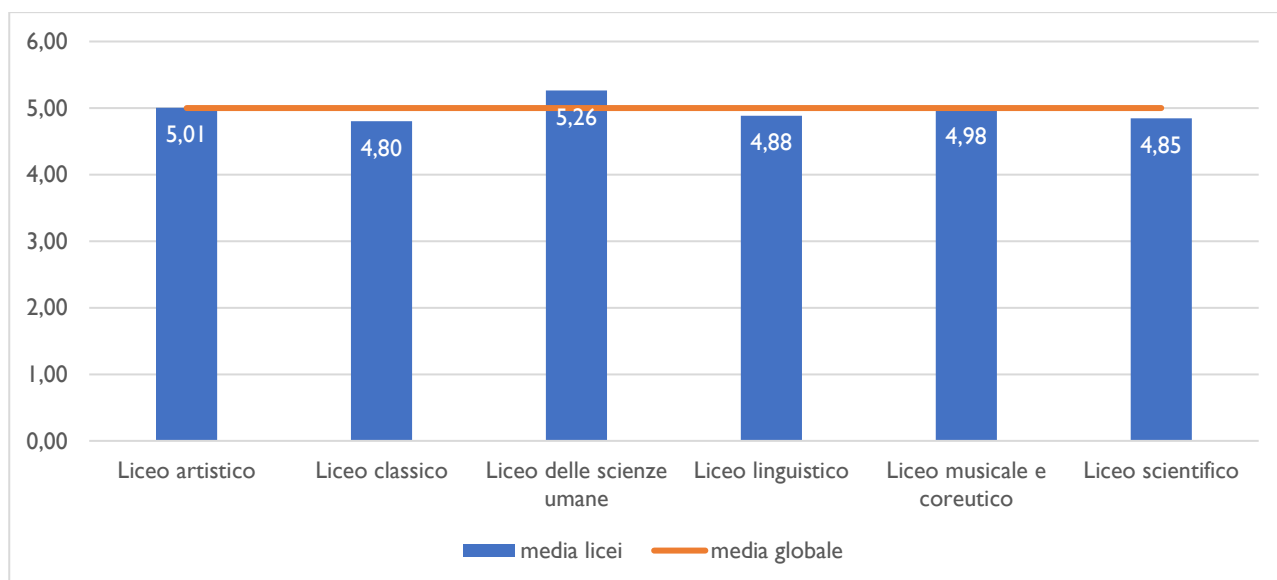


Grafico 21: utilità percepita delle competenze presentate sul mercato del lavoro – LICEI

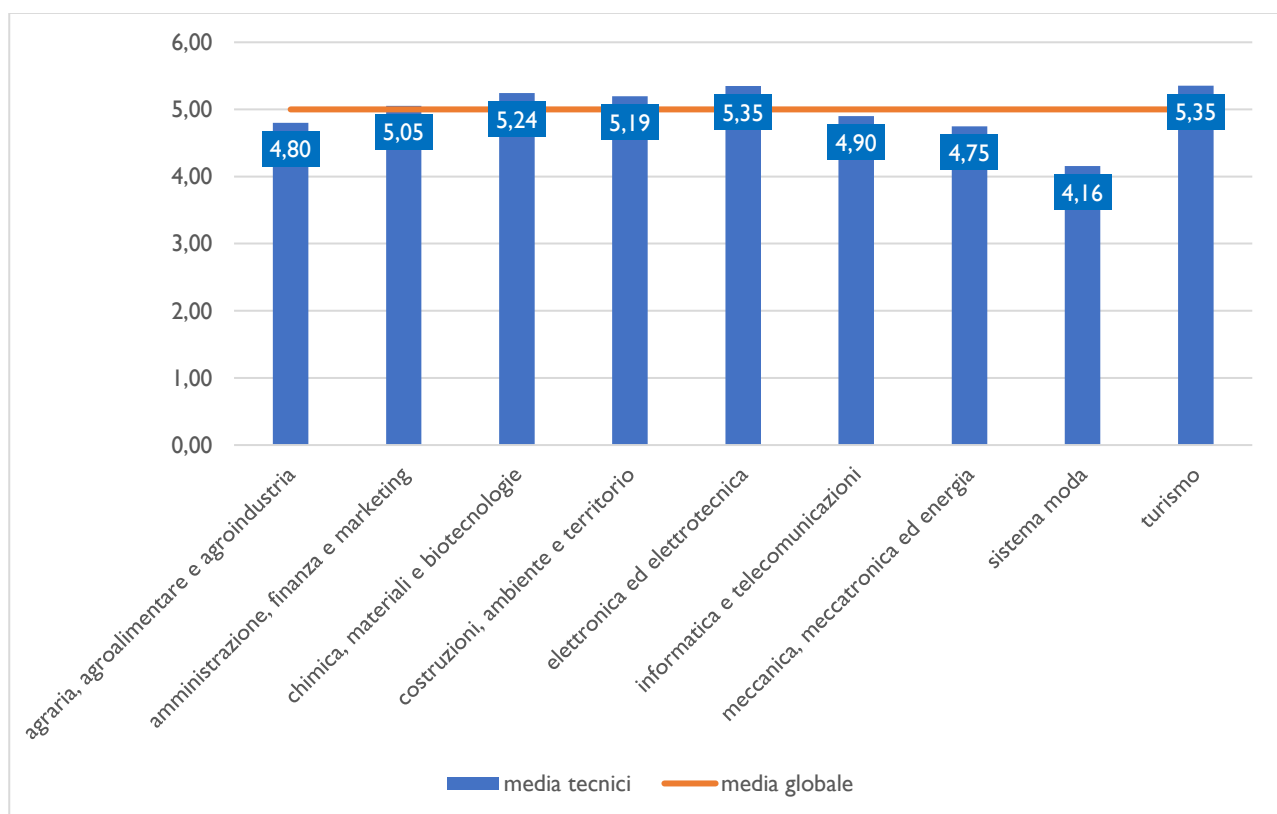


Grafico 22: utilità percepita delle competenze presentate sul mercato del lavoro – TECNICI

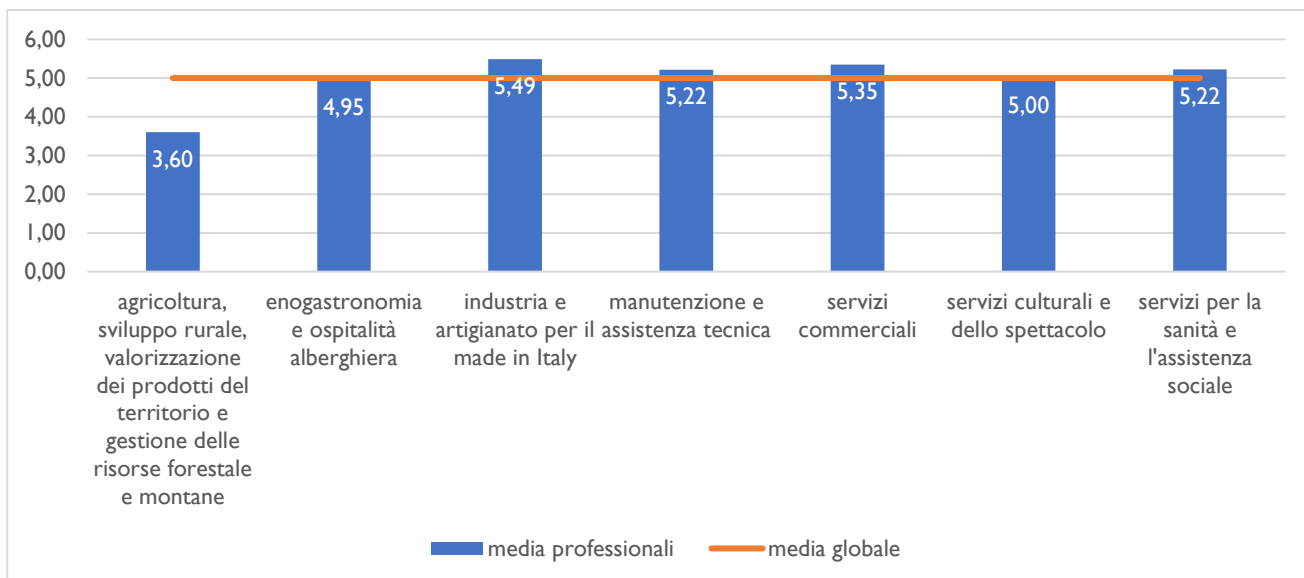


Gráfico 23: utilità percepita delle competenze presentate sul mercato del lavoro – PROFESSIONALI

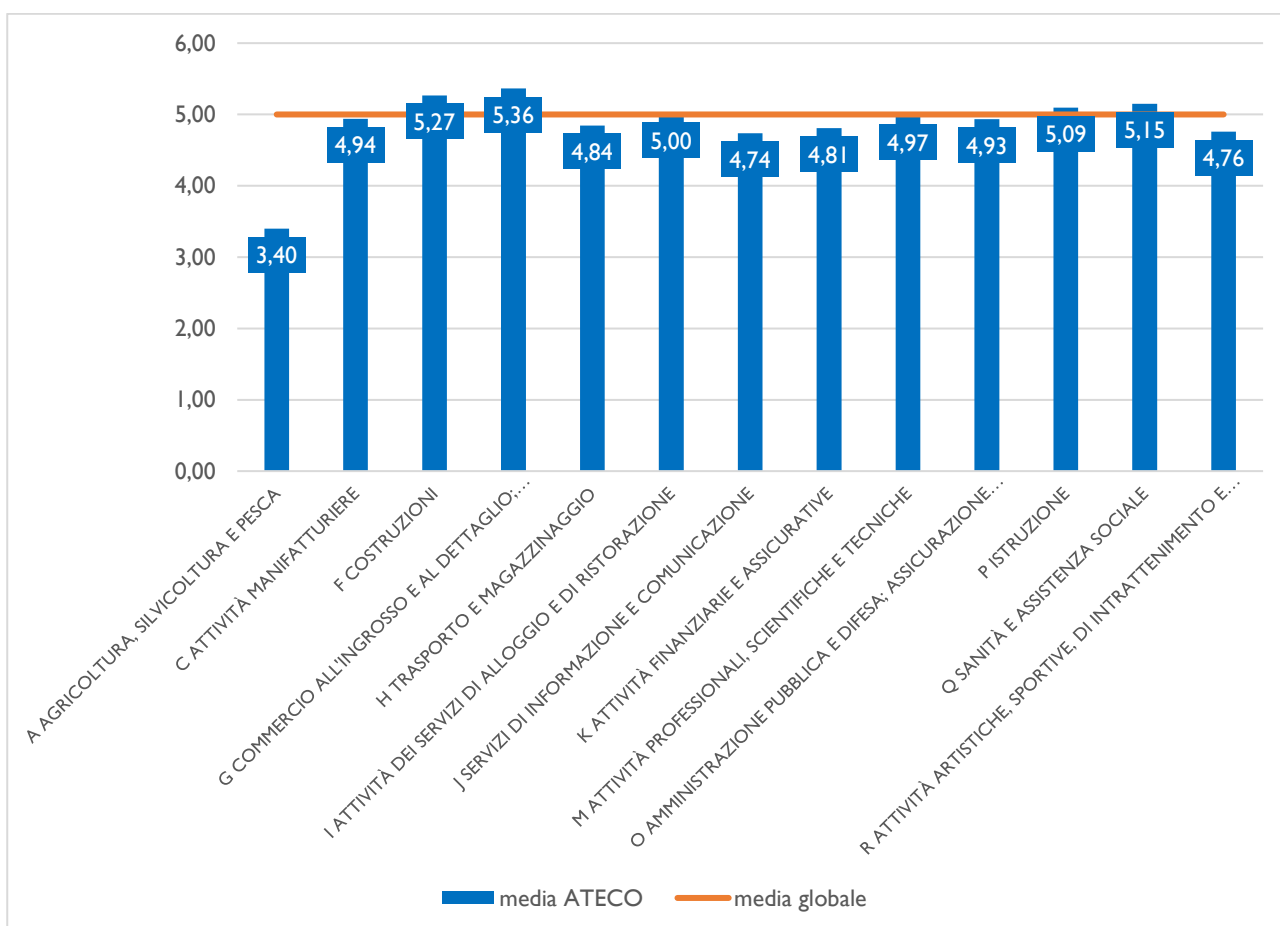


Gráfico 24: media dell'utilità percepita per codice ATECO

## Indice di confidenza nella preparazione percepita rispetto a hard e soft skills

La costruzione di questi indici si è basata sulla selezione di cinque competenze citate nelle domande “Quanto la scuola ti sta aiutando a sviluppare le seguenti competenze” e precisamente:

### HARD SKILLS DIGITALI

- programmare
- usare tecniche e software di analisi dei dati
- usare software professionali (es. CAD, modellazione 3D, Videoediting, ...)
- usare software di intelligenza artificiale
- usare software e ambienti di realtà aumentata/virtuale

La media generale è di 2,68 (2,63 femmine, 2,77 maschi, altro 2,61).

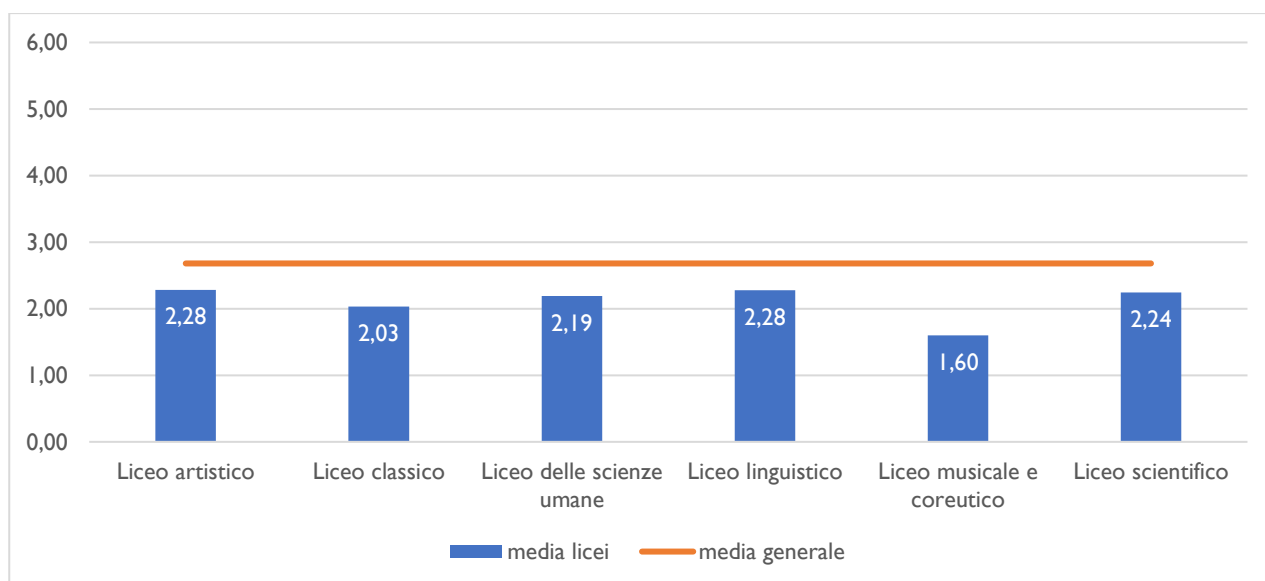


Grafico 25: confidenza nella preparazione sulle 5 hard skills digitali da parte della scuola – LICEI

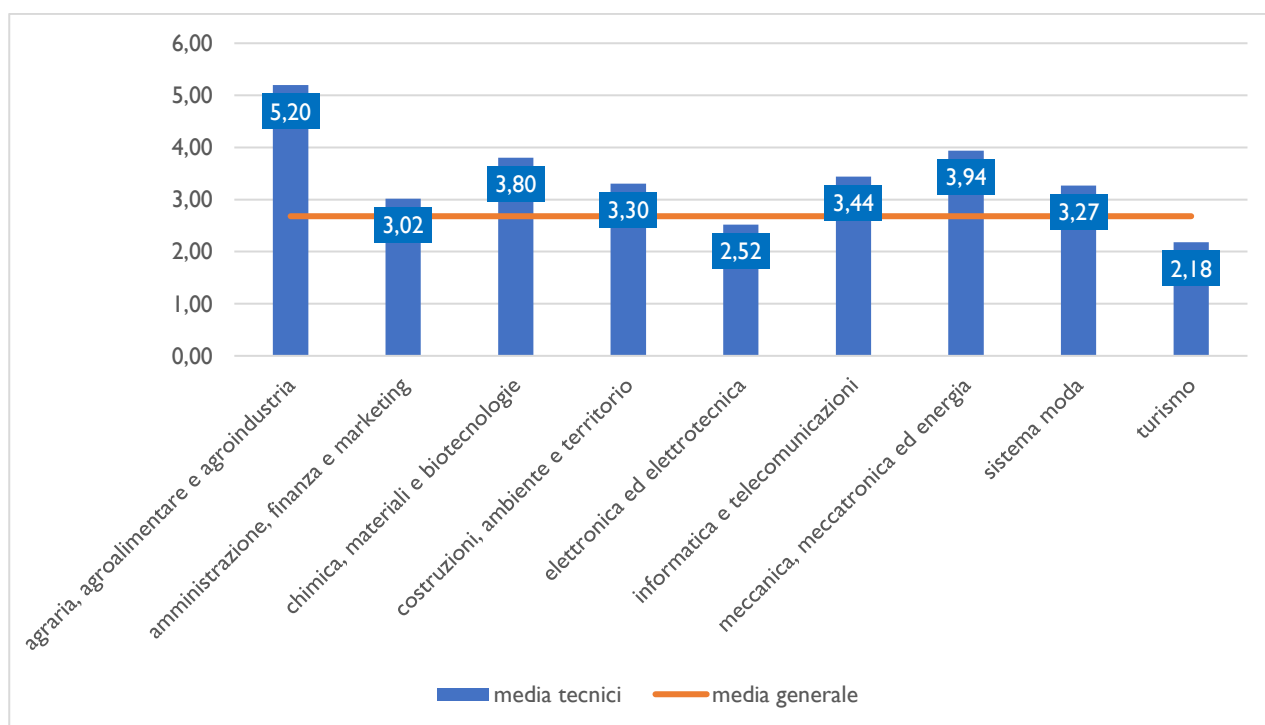


Grafico 26: confidenza nella preparazione sulle 5 hard skills digitali da parte della scuola – TECNICI

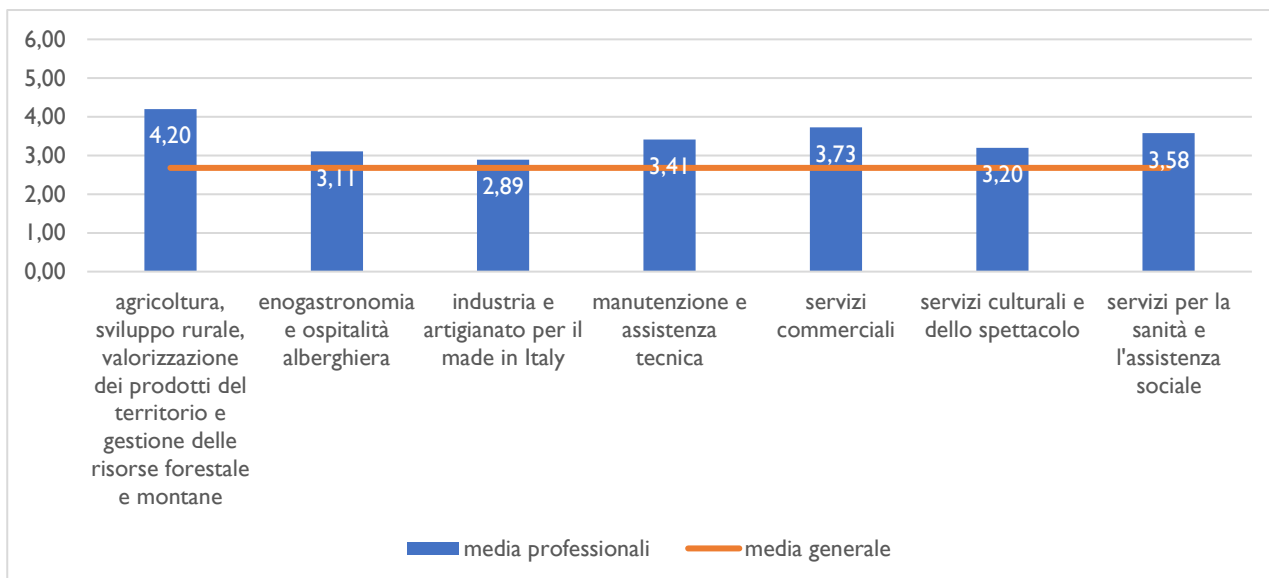


Grafico 27: confidenza nella preparazione sulle 5 hard skills digitali da parte della scuola – PROFESSIONALI

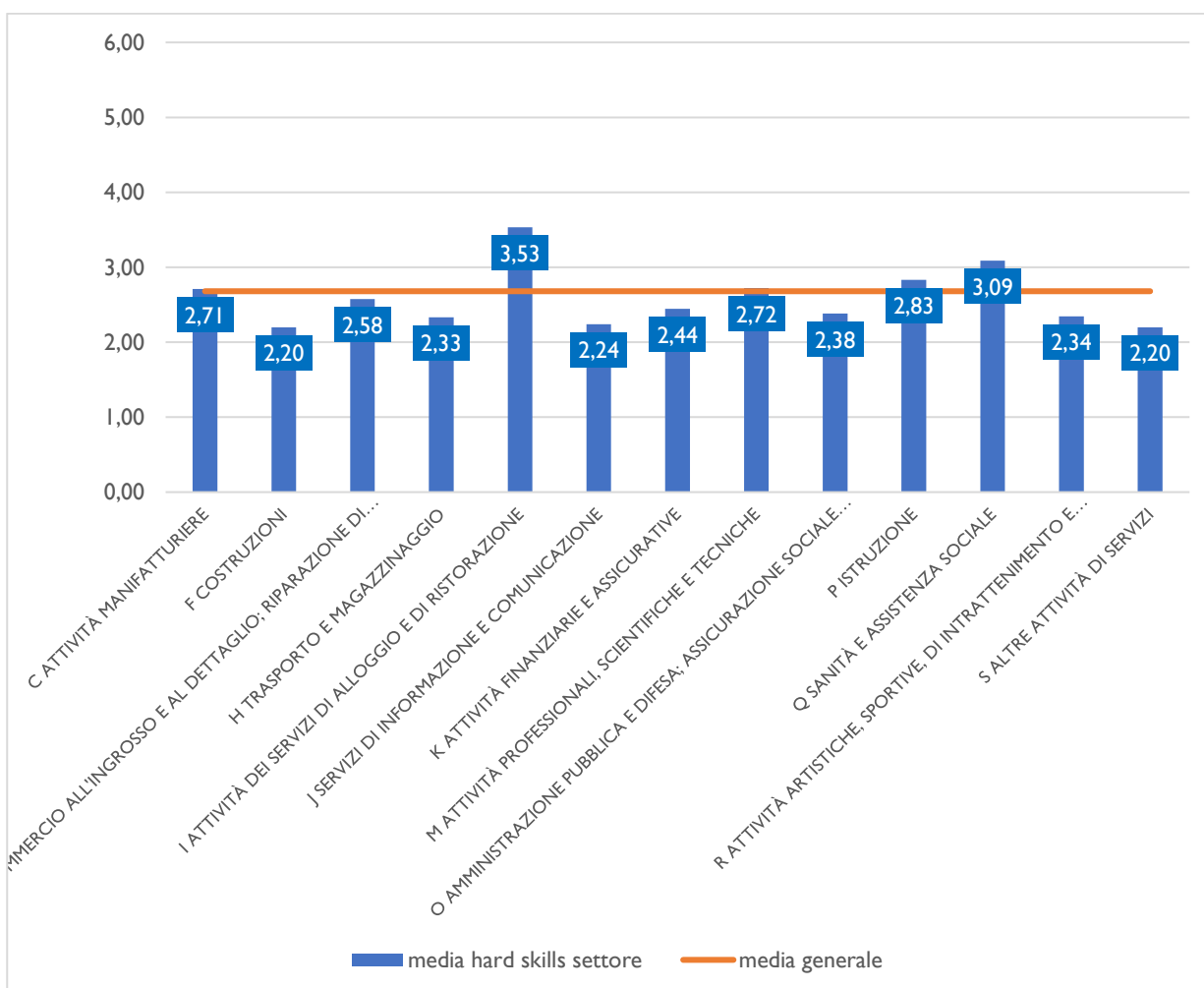


Grafico 28: confidenza nella preparazione sulle 5 hard skills digitali da parte della scuola per codice ATECO

## SOFT SKILLS

- lavorare in modo produttivo
- esercitare il pensiero critico
- prendere decisioni
- stimolare l'interazione e il rapporto tra colleghi
- usare un approccio originale

La media generale è di 4,24 (4,30 femmine, 4,14 maschi, altro 4,12).

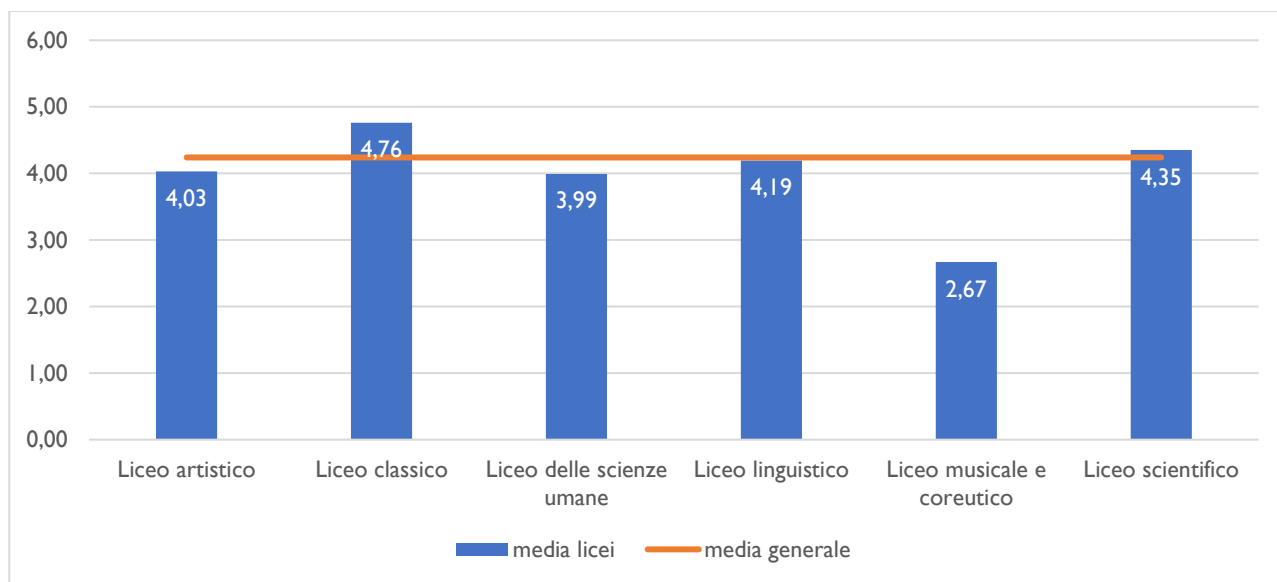


Grafico 29: confidenza nella preparazione sulle 5 soft skills da parte della scuola – LICEI

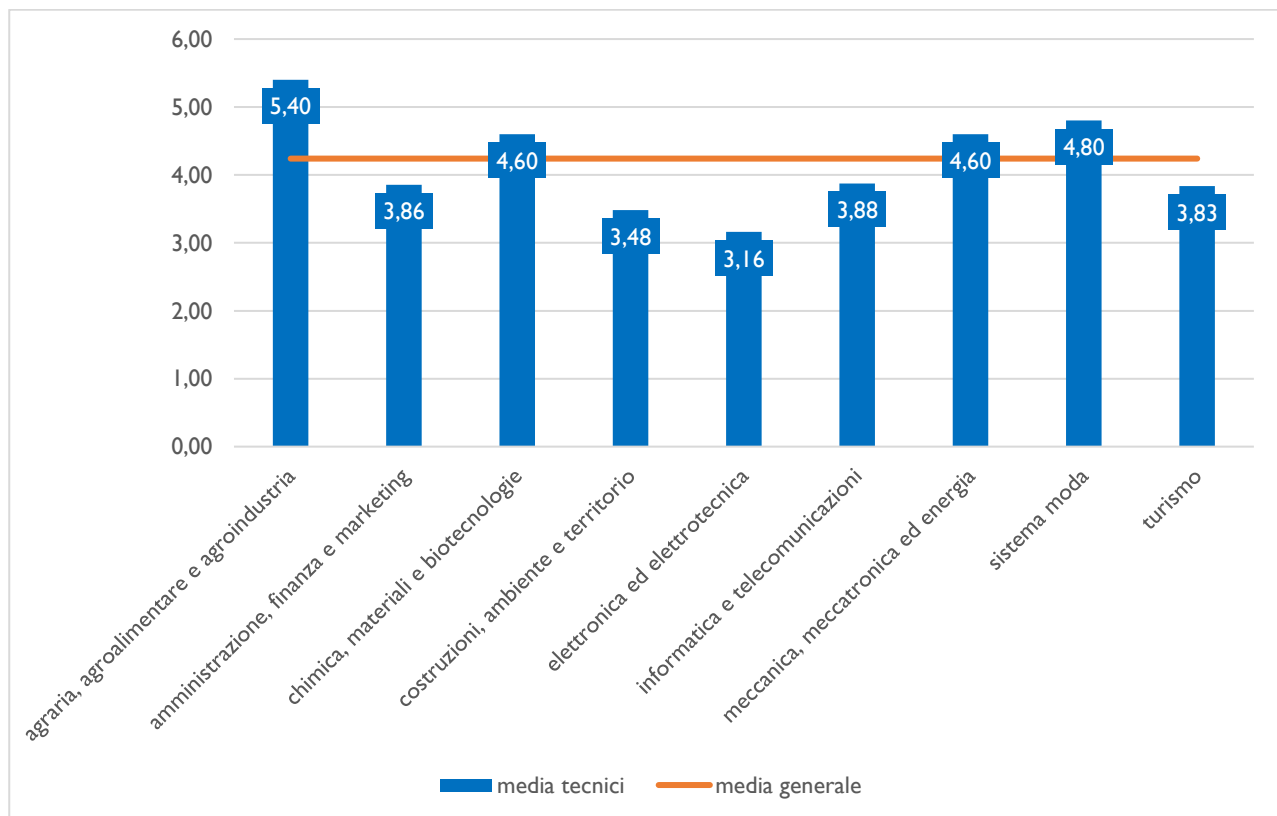


Grafico 30: confidenza nella preparazione sulle 5 soft skills da parte della scuola – TECNICI

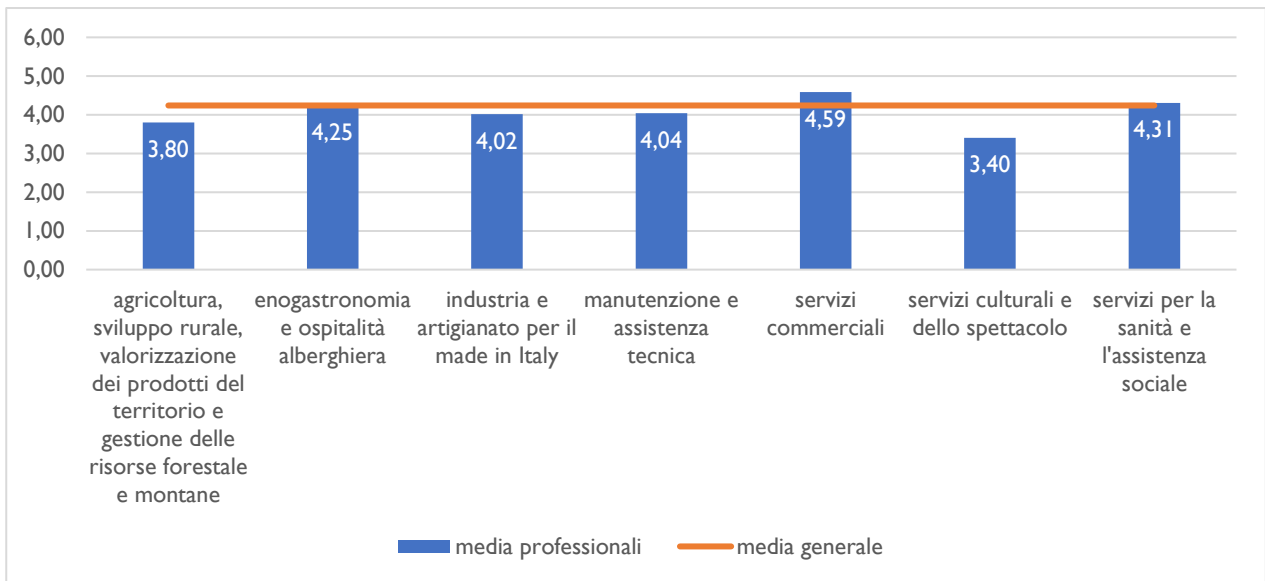


Grafico 31: confidenza nella preparazione sulle 5 soft skills da parte della scuola – PROFESSIONALI

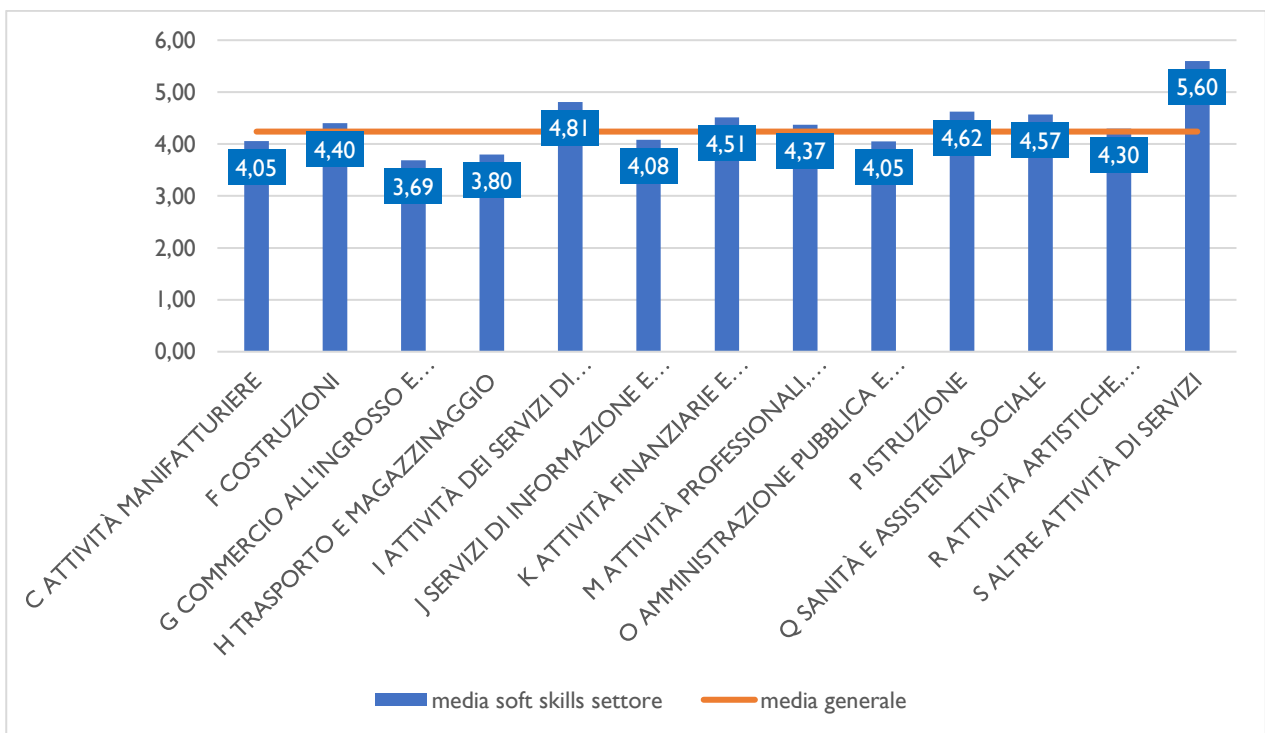


Grafico 32: confidenza nella preparazione sulle 5 soft skills da parte della scuola per codice ATECO



## Indice di utilità percepita rispetto a hard e soft skills

La costruzione di questi due indici si è basata sulla selezione di cinque competenze citate nella domanda “Competenze utili per trovare lavoro”: si tratta delle stesse già utilizzate per l’indice precedente.

### HARD SKILLS DIGITALI

La media generale è di 4,70 (4,65 femmine, 4,75 maschi, altro 5,11).

Gli studenti dei licei attribuiscono un’utilità inferiore alla media globale, verosimilmente in ragione della minore pratica di queste competenze, almeno per i rispondenti di quinta, che ancora non usufruiscono delle innovazioni introdotte dal PNRR Labs, previsti nel Piano Scuola 4.0.

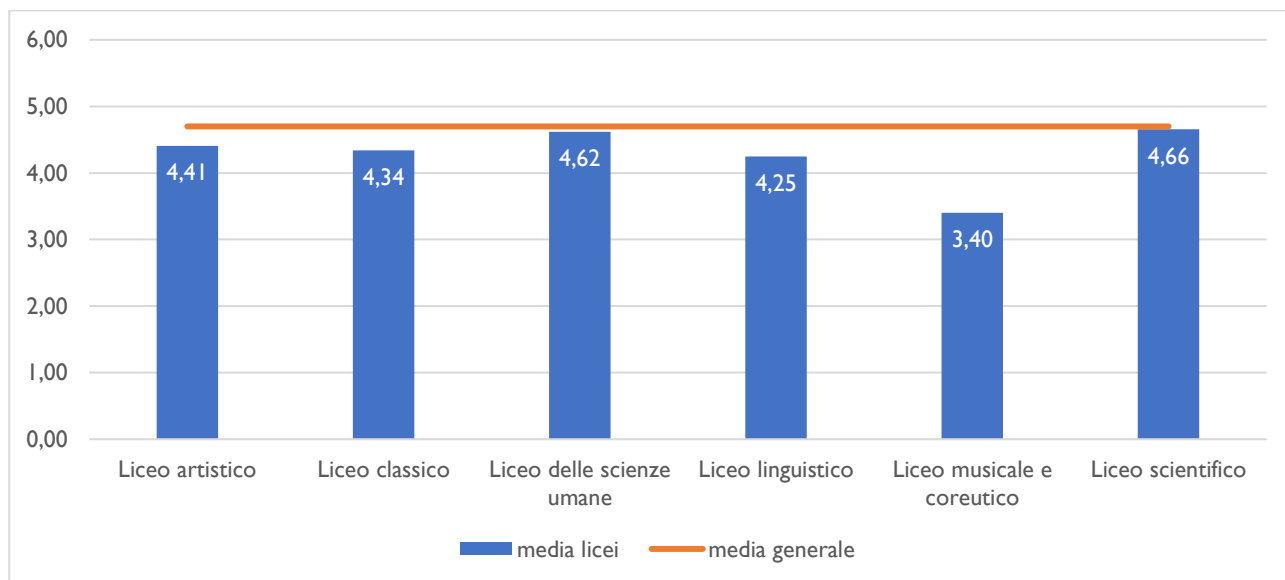


Grafico 33: utilità percepita delle 5 hard skills digitali nel mondo del lavoro – LICEI

Viceversa, le risposte degli studenti dei tecnici superano quasi tutte la media, in ragione della maggiore familiarità con alcune di esse.

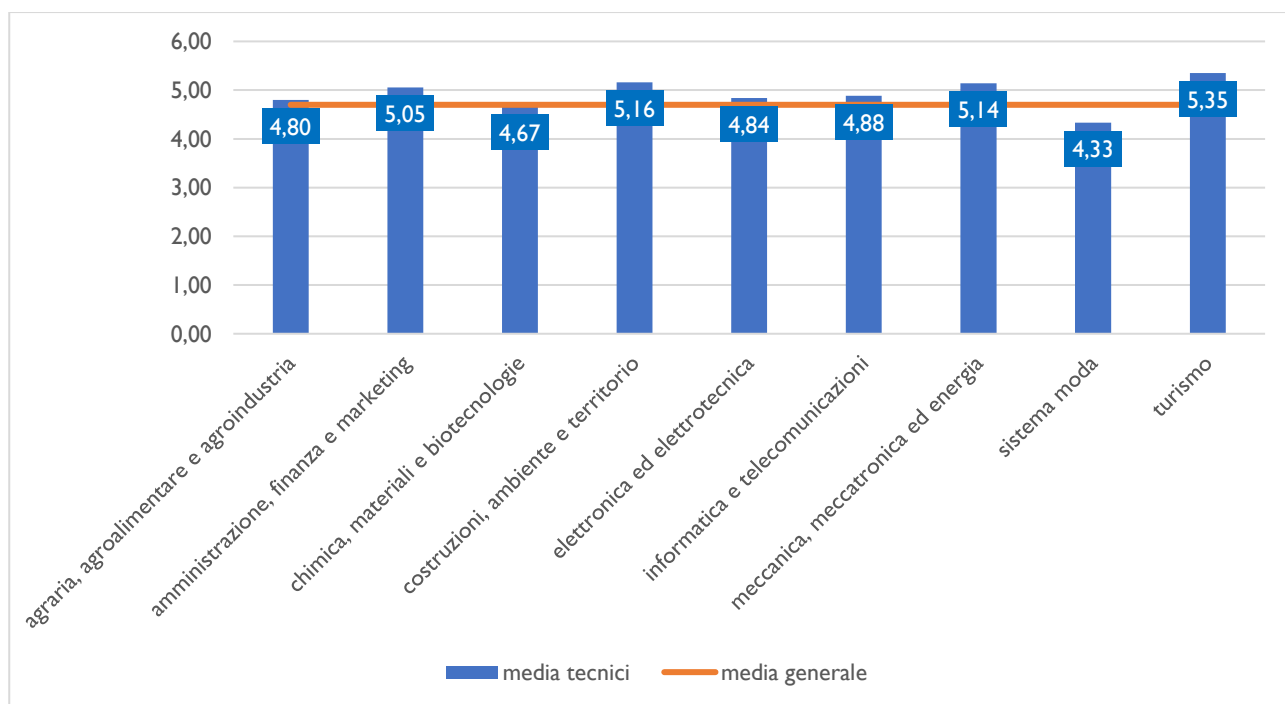


Grafico 34: utilità percepita delle 5 hard skills digitali nel mondo del lavoro – TECNICI

Gli studenti dei professionali mostrano una maggior confidenza.

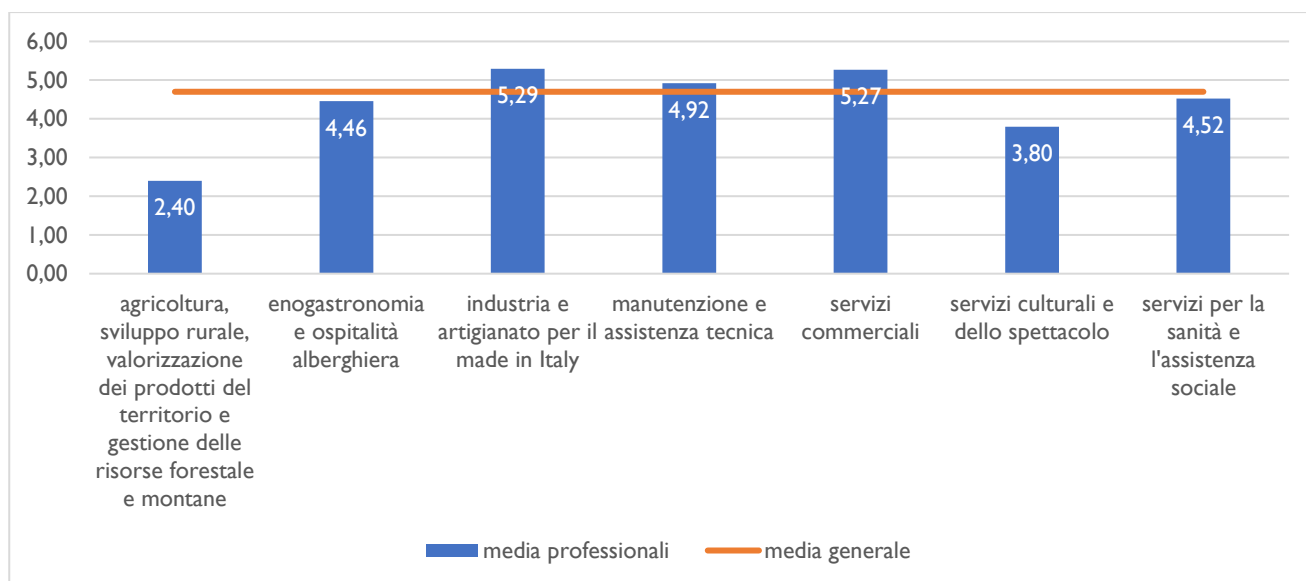


Grafico 35: utilità percepita delle 5 hard skills digitali nel mondo del lavoro – PROFESSIONALI

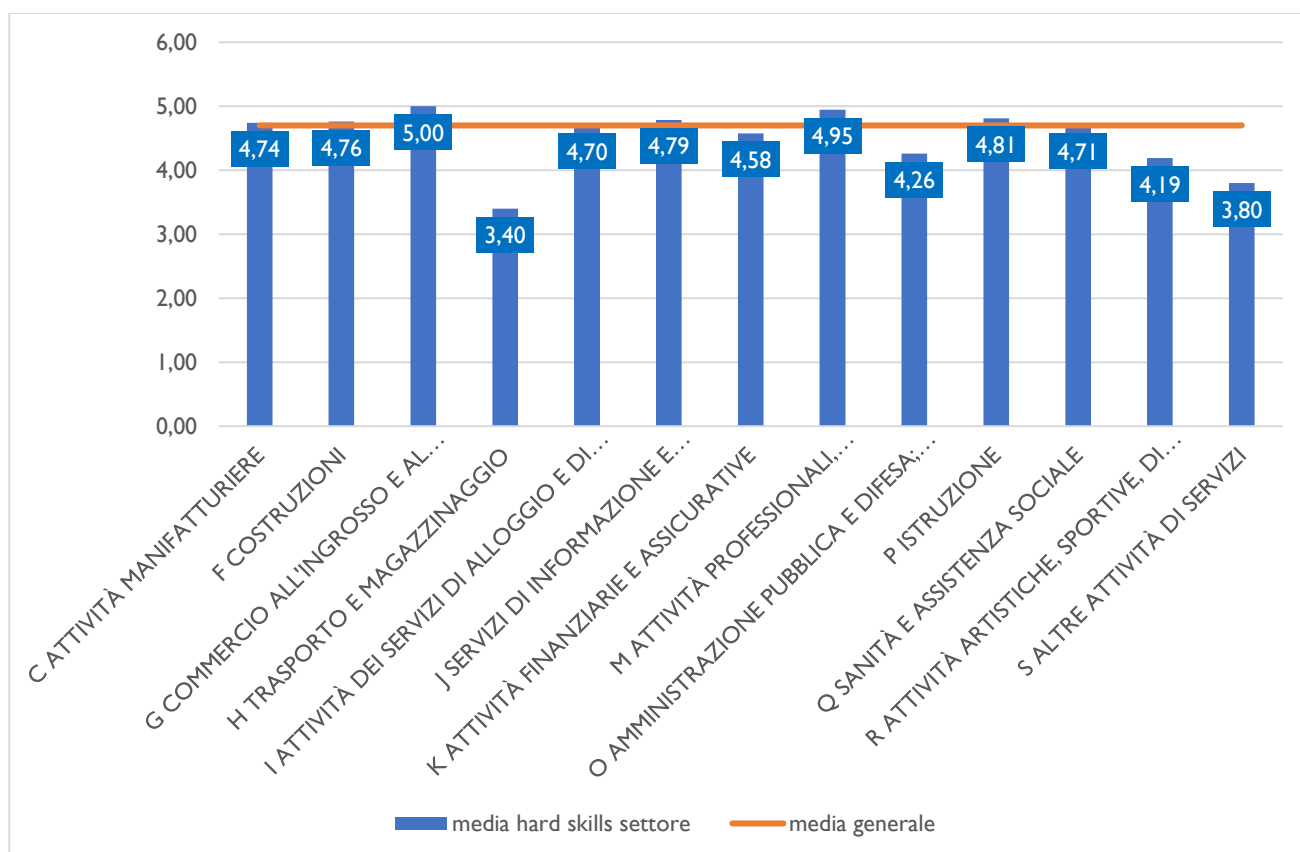


Grafico 36: utilità percepita delle 5 hard skills digitali nel mondo del lavoro per settore ATECO

## SOFT SKILLS

La media generale è di 5,68 (5,72 femmine, 5,64 maschi, altro 5,27).

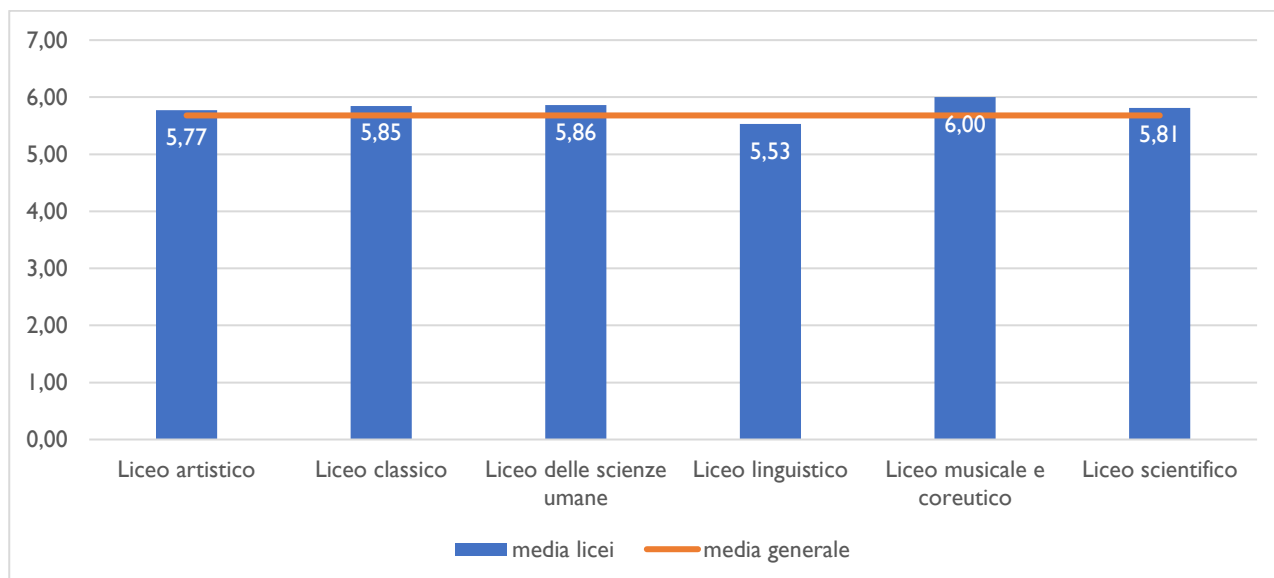


Grafico 37: utilità percepita delle 5 soft skills nel mondo del lavoro – LICEI

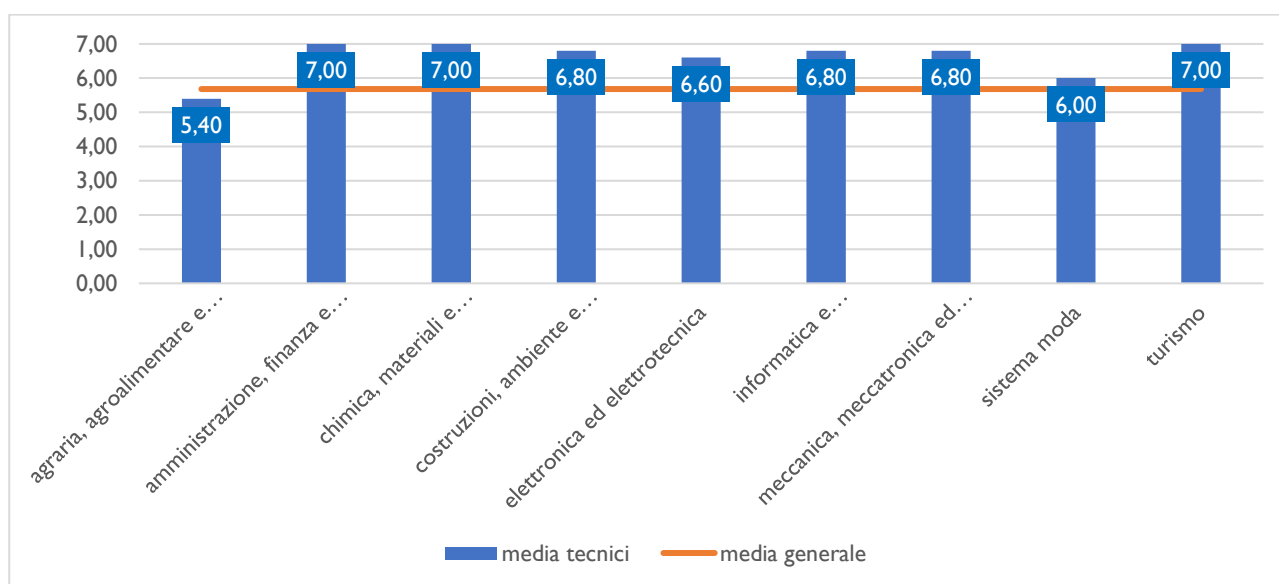


Grafico 38: utilità percepita delle 5 soft skills nel mondo del lavoro - TECNICI

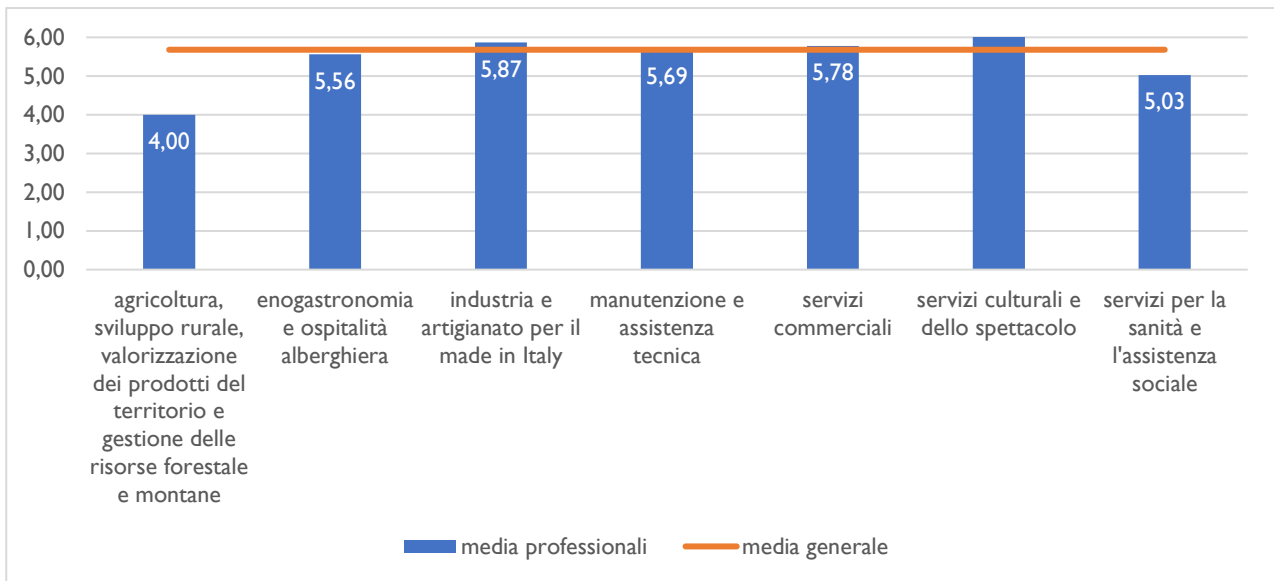


Grafico 39: utilità percepita delle 5 soft skills nel mondo del lavoro - PROFESSIONALI

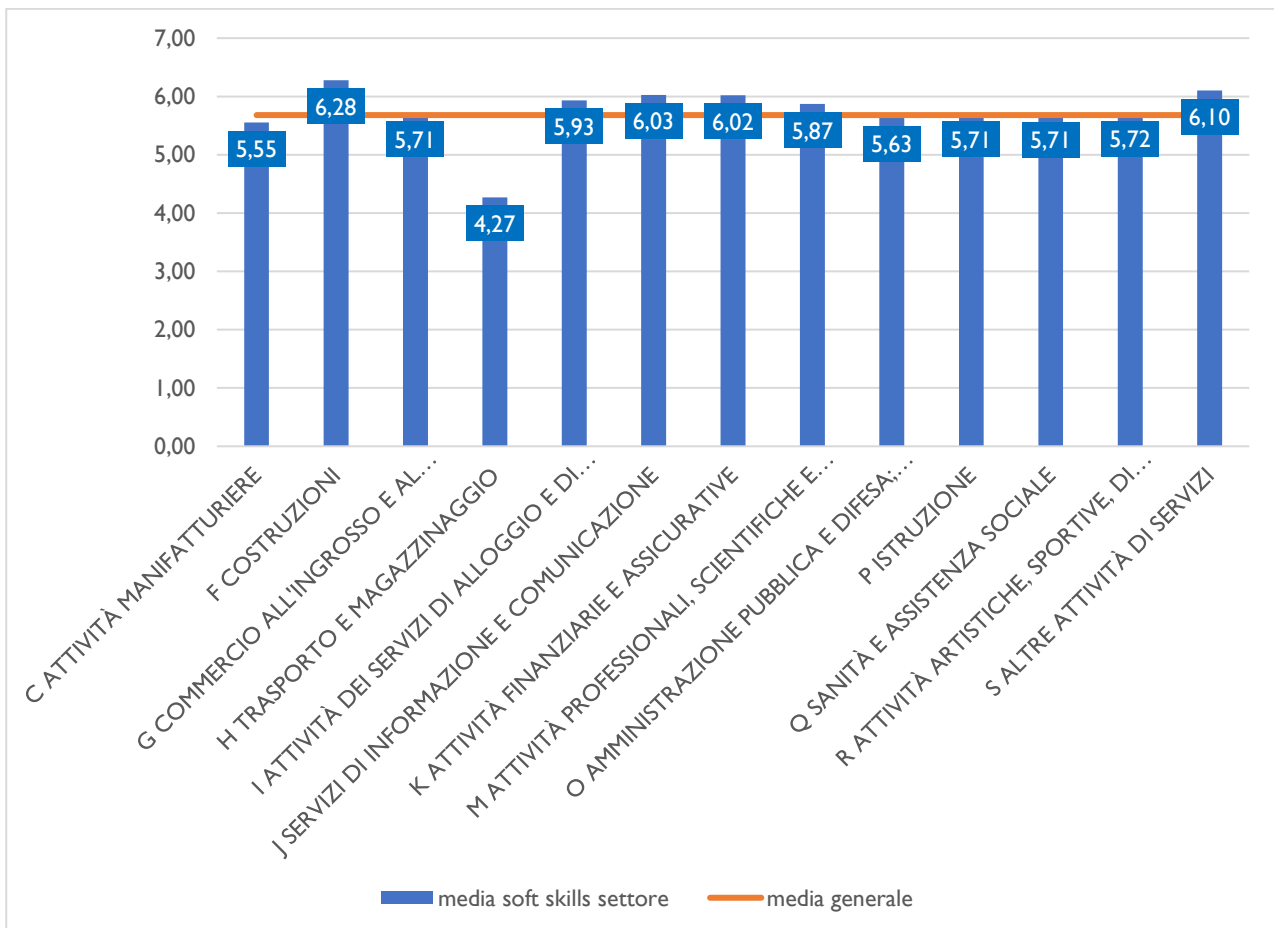


Grafico 40: utilità percepita delle 5 soft skills nel mondo del lavoro per codice ATECO

## Distribuzione dell'occupabilità percepita

Si è infine proceduto a individuare una misura di **occupabilità percepita**, ottenuta attraverso i due indici di confidenza nella preparazione che la scuola ha contribuito a costruire e di utilità percepita delle skills presentate.

Le risposte di ciascuno studente sono state rappresentate in un diagramma a bolle, i cui assi rappresentano appunto confidenza e utilità percepite. I valori ottenuti sono stati arrotondati a multipli di 0,5 per ottenere una distribuzione discreta e facilitare la leggibilità della rappresentazione.

Questo ha consentito di introdurre un'ulteriore chiave di lettura, ispirata ai quadranti magici di Gartner, che rappresentano il posizionamento di un'azienda nel mercato. Le quattro etichette associabili alla percezione di occupabilità ricavata dalle risposte degli studenti nei quattro quadranti sono:

- **indefinita** (bassa confidenza, bassa utilità): il/la rispondente non individua tra le competenze proposte nessuna che gli/le sembri utile e ritiene che la scuola non aiuti a costruirle; non fornisce elementi per definire la sua percezione di occupabilità
- **disallineata** (alta confidenza, bassa/media utilità): il/la rispondente ritiene che la scuola lo/la stia aiutando a formare le competenze elencate, ma le considera di scarsa utilità;
- **perfettibile** (bassa/media confidenza, alta utilità): il/la rispondente ritiene che la scuola non lo/la stia aiutando abbastanza a formare le competenze elencate, ma le considera di grande utilità;
- **integrata** (alta confidenza, alta utilità): il/la rispondente ritiene alto il livello di utilità delle competenze indicate e si sente ben supportato/a dalla scuola nel loro raggiungimento.

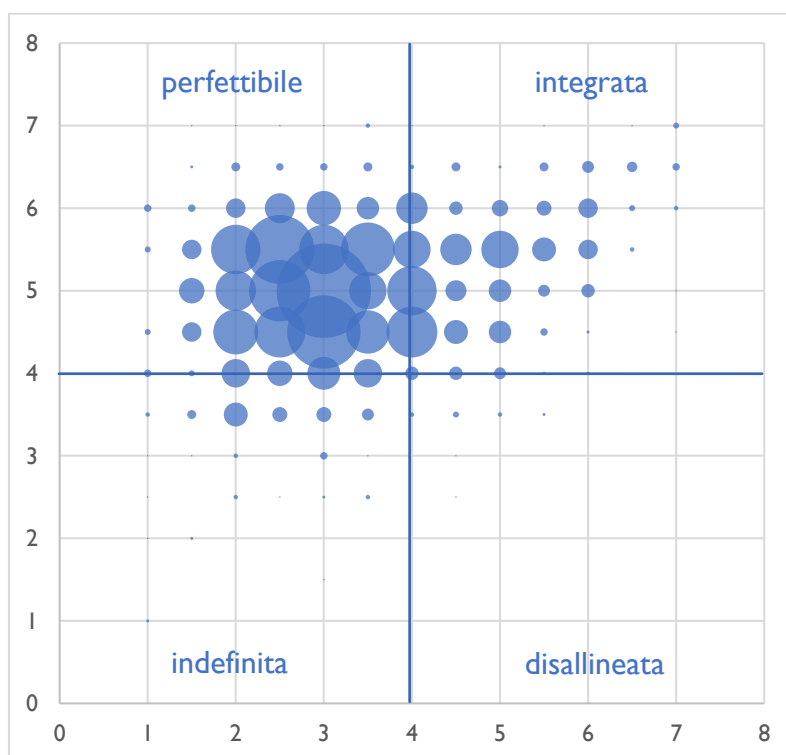


Grafico 41: grafico a bolle della distribuzione dell'occupabilità percepita – tutti i rispondenti

Nel Grafico 41, la distribuzione mostra che la maggioranza degli studenti sottostima la propria preparazione, attribuendole un livello inferiore a 4 (il valore medio, dato che i valori attribuibili erano da 1 a 7) in competenze che ritiene utili o molto utili nel mondo del lavoro.

Si tratta di un risultato prevedibile per una serie di ragioni interne ed esterne: il basso livello di hard skill attribuitosi dai rispondenti; la scarsa conoscenza del mondo del lavoro da parte della maggioranza degli studenti unita a un'aspettativa negativa; la preponderanza di studenti liceali tra i rispondenti (il panorama degli

istituti tecnici e professionali si configura diversamente); le innovazioni tecnologiche più recenti, che sembrano riconfigurare significativamente il mercato del lavoro e le competenze necessarie; il quadro generale di incertezza occupazionale reale e percepita. Inoltre, si tratta di un risultato allineato con i risultati di Rothwell per studenti universitari (Rothwell, Herbert e Rothwell, Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students 2008).

L'utilità percepita delle competenze presentate risulta nella quasi totalità molto alta: si evidenzia però un gruppo di rispondenti, che attribuisce loro una bassa utilità a fronte anche di un basso investimento della scuola a farle conseguire (occupabilità indefinita). Solo lo 0,01% pensa che la scuola stia impiegando risorse per far conseguire competenze poco utili (occupabilità disallineata).

Un numero considerevole invece ritiene che la scuola l'abbia ben supportato/a nel raggiungimento di skill molto importanti per affacciarsi al mondo del lavoro (occupabilità integrata).

### LICEI

La realtà descritta nei licei, che traina quella generale per il numero di risposte, esibisce una differenza sensibile di risposte nel quadrante dell'occupabilità integrata: il liceo è percorso finalizzato al proseguimento degli studi al livello terziario e gli studenti non sentono di padroneggiare al massimo le competenze, che affineranno negli anni successivi. Fa riscontro la presenza cospicua (soprattutto in confronto con tecnici e professionali) di rispondenti di cui non è possibile misurare l'occupabilità percepita, forse legata alla minore conoscenza diretta del mondo del lavoro (il limite minimo di ore di PCTO è fissato per i licei a 90 ore).

La dichiarazione negativa infatti (competenze poco utili, che la scuola non aiuta a formare) lascia aperte più interpretazioni: dalle risposte casuali, che confortano nella lettura di un'incertezza complessiva sulla propria occupabilità; alla sfiducia nel mondo del lavoro; alla percezione che le competenze davvero utili siano fuori elenco (competenze di area artistica, linguistica e umanistica), forse supportate dalla scuola (5 risposte vanno in questa direzione); alla scarsa consapevolezza del potenziale impatto delle tecnologie digitali (soprattutto quelle più recenti) nel futuro del mondo del lavoro.

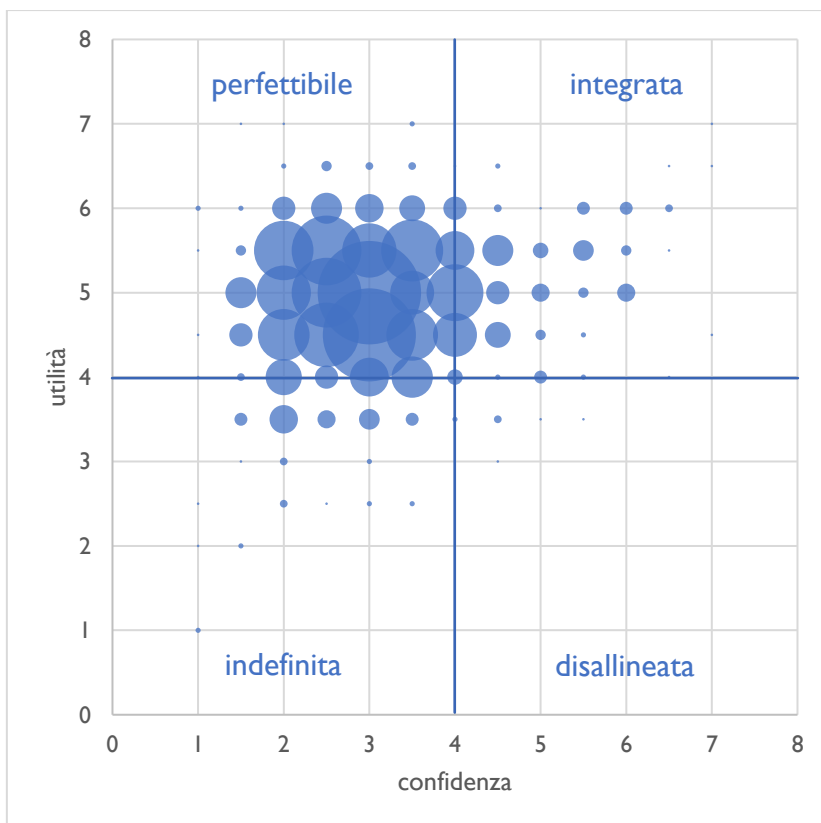


Grafico 42: grafico a bolle della distribuzione dell'occupabilità percepita – LICEI

TECNICI E PROFESSIONALI

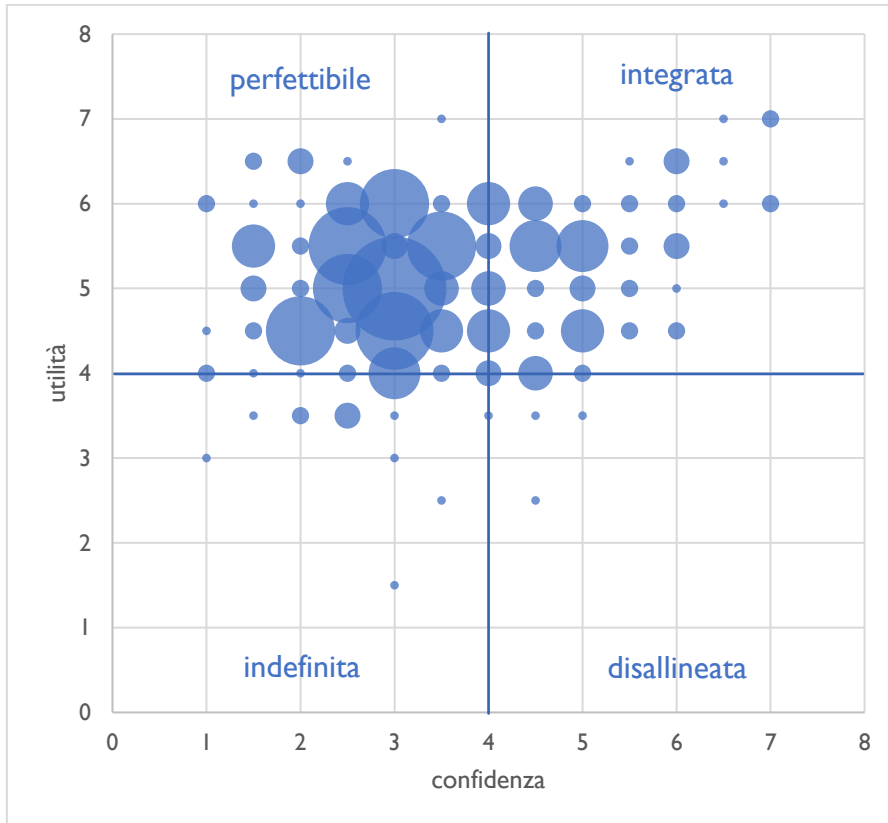


Grafico 43: grafico a bolle della distribuzione dell'occupabilità percepita – TECNICI

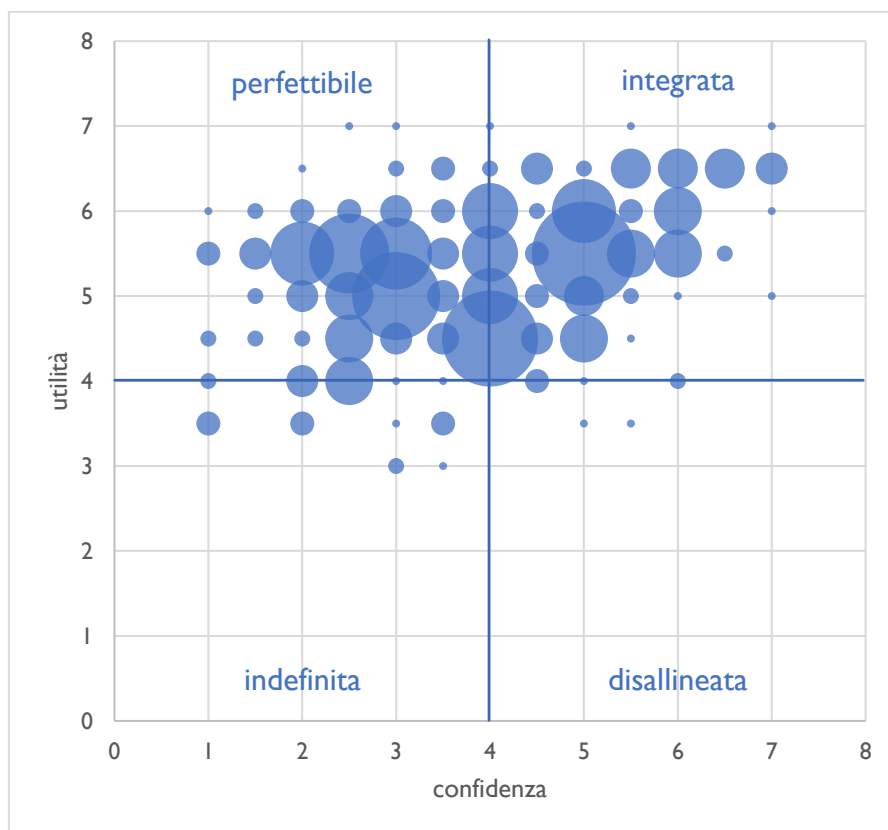


Grafico 44: grafico a bolle della distribuzione dell'occupabilità percepita – PROFESSIONALI

La realtà descritta negli istituti tecnici e ancor più nei professionali è caratterizzata da una consistente numero di risposte nel quadrante dell'occupabilità integrata: tali percorsi sono anche finalizzati all'entrata nel mondo del lavoro e gli studenti sentono di padroneggiare a un buon, se non ottimo, livello le competenze.

Nei professionali si assiste addirittura a un'inversione di tendenza tra occupabilità perfettibile e integrata, che prevale. Sono visibili gli effetti di un monte ore e di un differente approccio PCTO in azienda più caratterizzato: almeno 150h per i tecnici e almeno 210h nei professionali<sup>6</sup>.

È quasi del tutto assente la percezione di occupabilità disallineata in entrambi i percorsi, ma permangono risposte relative a una percezione di occupabilità indefinita (0,01% nei tecnici e nei professionali) rispetto alle competenze presentate.

Nei tecnici le risposte arrivano da studenti iscritti a indirizzi amministrazione, finanza e marketing; informatica e telecomunicazioni; costruzioni, ambiente e territorio; chimica, materiali e biotecnologie, mentre nei professionali gli indirizzi sono servizi per la sanità e l'assistenza sociale; servizi commerciali; agricoltura, sviluppo rurale, valorizzazione dei prodotti del territorio e gestione delle risorse forestale e montane; manutenzione e assistenza tecnica; enogastronomia e ospitalità alberghiera.

Si conferma anche per questi dati la molteplicità di interpretazione: dalle risposte pessimistiche, coerenti con la lettura di un'incertezza complessiva sulla propria occupabilità; alla sfiducia nel mondo del lavoro; alla percezione che le competenze davvero utili siano fuori elenco (competenze molto settoriali), più o meno supportate dalla scuola; alla scarsa consapevolezza del potenziale impatto delle tecnologie digitali (soprattutto quelle più recenti) sulla propria professione. Le intenzioni circa la scelta di vita dopo il diploma sono distribuite in coerenza con quelle di tutti i rispondenti.

---

<sup>6</sup> Negli istituti professionali, i percorsi possono iniziare dal secondo anno.



## Offerta formazione terziaria

Agli studenti è stato chiesto, in chiusura di questionario, con Likert da 1 (per niente interessato) a 7 (molto interessato) sull'offerta di formazione post-diploma di livello universitario o professionalizzante/di alta formazione.

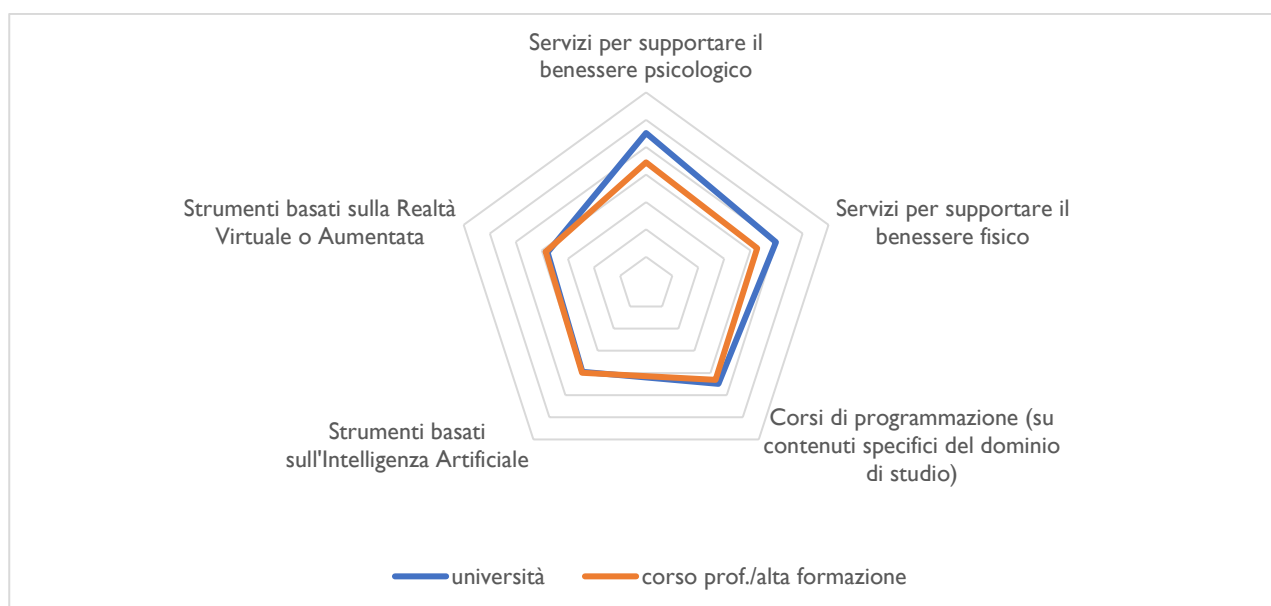


Grafico 45: aspettativa sui servizi offerti dall'università/corso professionalizzante o alta formazione

Per chi pensa al proseguimento degli studi in ambito universitario, spiccano da un lato il forte interesse generale per il benessere sia psicologico (media di 5,52) sia fisico (4,98), dall'altro, la minore importanza attribuita alla presenza di strumenti o corsi digitali, che non supera il 4,49.

Per chi invece dichiara l'intenzione di proseguire con corsi professionalizzanti o di alta formazione, si osserva un maggior equilibrio: la differenza tra la media dell'item di massimo interesse (benessere psicologico) e quella di minimo (strumenti basati sulla realtà virtuale/aumentata) è di poco più di mezzo punto (0,6), contro 1,74 degli aspiranti universitari.

## Conclusioni

La ricerca ha permesso di raccogliere un consistente corpus di dati sull'aspettativa di occupabilità degli studenti del quinto anno delle scuole secondarie di II grado di Milano e città metropolitana.

Dall'analisi dei dati sono emerse alcune evidenze interessanti.

Innanzitutto, appare una quasi uniforme mancanza di correlazione tra risposte e genere dichiarato: i valori in controtendenza sembrano collegarsi a esigenze concrete (per esempio, aspettative sociali, che hanno ancora una residua connotazione di genere) o a caratteristiche proprie del corso di studi (per esempio, valorizzazione della creatività o di specifiche competenze).

In secondo luogo, l'autopercezione di occupabilità appare frenata dalla scarsa conoscenza del mondo del lavoro, che infatti si manifesta più consistentemente nei licei, ove è previsto un monte-ore PCTO più contenuto.

Inoltre, le hard skill digitali, al cui sviluppo sono dedicati fondi consistenti del piano Scuola 4.0, sono indicate come poco presenti nel portfolio o almeno nel bagaglio degli studenti. Come si è detto, su questa percezione pesa certamente il fatto che il piano Scuola 4.0 ha appena cominciato a coinvolgere gli studenti, soprattutto quelli dell'ultimo anno. Pare evidenziarsi tuttavia negli studenti rispondenti, la percezione di uno scollamento dal contesto: anche laddove si percepisce di possedere le hard skills digitali, emerge la mancanza di

consapevolezza nel loro utilizzo aziendale. Si palesa quindi la necessità per le scuole di curare sia la promozione delle competenze sia la cornice di senso in cui si collocano.

## Bibliografia

- Di Fabio, Annamaria, e Ornella Bucci. «Self-Perceived Employability Scale for students: contributo alla validazione italiana con studenti di scuola secondaria di secondo grado.» *Counseling* 8 (2015).
- Rothwell, Andrew, e John Arnold. «Self-perceived employability: development and validation of a scale.» *Personnel Review* 36, n. 1 (2007): 23-41.
- Rothwell, Andrew, Ian Herbert, e Frances Rothwell. «Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students.» *Journal of Vocational Behavior* 73, n. 1 (2008): 1-12.

## Indice dei grafici

Grafico 1: distribuzione geografica delle risposte .....	6
Grafico 2: distribuzione geografica delle risposte per genere dichiarato .....	6
Grafico 3: età media per ambito.....	7
Grafico 4: distribuzione per percorso di studi.....	7
Grafico 5: percorso liceale - distribuzione degli indirizzi .....	8
Grafico 6: percorso istituto tecnico - distribuzione degli indirizzi.....	8
Grafico 7: percorso istituto professionale - distribuzione degli indirizzi.....	9
Grafico 8: intenzione per il futuro (per percorso di studi).....	9
Grafico 9: intenzione per il futuro (per genere dichiarato) .....	10
Grafico 10: intenzione per il futuro (per genere dichiarato e percorso frequentato).....	10
Grafico 11: distribuzione dei macrosettori economici associabili alle risposte .....	16
Grafico 12: le sei caratteristiche più selezionate per descrivere il lavoro ideale .....	19
Grafico 13: le sei caratteristiche più apprezzate che qualificano un ambiente di lavoro ideale .....	20
Grafico 14: le sei competenze ritenute più utili per trovare lavoro.....	21
Grafico 15: le sei competenze che la scuola aiuta di più a sviluppare, nella percezione degli studenti.....	22
Grafico 16: confronto fra aspettative circa le competenze ritenute più utili nel mondo del lavoro e sviluppate a scuola .....	23
Grafico 17: confidenza nella preparazione (competenze) offerta dalla scuola – LICEI .....	24
Grafico 18: confidenza nella preparazione (competenze) offerta dalla scuola – TECNICI.....	25
Grafico 19: confidenza nella preparazione (competenze) offerta dalla scuola – PROFESSIONALI.....	25
Grafico 20: media della confidenza per codice ATECO .....	25
Grafico 21: utilità percepita delle competenze presentate sul mercato del lavoro – LICEI .....	26
Grafico 22: utilità percepita delle competenze presentate sul mercato del lavoro – TECNICI.....	26
Grafico 23: utilità percepita delle competenze presentate sul mercato del lavoro – PROFESSIONALI.....	27
Grafico 24: media dell'utilità percepita per codice ATECO .....	27
Grafico 25: confidenza nella preparazione sulle 5 hard skills digitali da parte della scuola – LICEI .....	28
Grafico 26: confidenza nella preparazione sulle 5 hard skills digitali da parte della scuola – TECNICI.....	28
Grafico 27: confidenza nella preparazione sulle 5 hard skills digitali da parte della scuola – PROFESSIONALI .....	29
Grafico 28: confidenza nella preparazione sulle 5 hard skills digitali da parte della scuola per codice ATECO .....	29
Grafico 29: confidenza nella preparazione sulle 5 soft skills da parte della scuola – LICEI .....	30
Grafico 30: confidenza nella preparazione sulle 5 soft skills da parte della scuola – TECNICI .....	30
Grafico 31: confidenza nella preparazione sulle 5 soft skills da parte della scuola – PROFESSIONALI .....	31
Grafico 32: confidenza nella preparazione sulle 5 soft skills da parte della scuola per codice ATECO .....	31
Grafico 33: utilità percepita delle 5 hard skills digitali nel mondo del lavoro – LICEI.....	32

Grafico 34: utilità percepita delle 5 hard skills digitali nel mondo del lavoro – TECNICI .....	32
Grafico 35: utilità percepita delle 5 hard skills digitali nel mondo del lavoro – PROFESSIONALI .....	33
Grafico 36: utilità percepita delle 5 hard skills digitali nel mondo del lavoro per settore ATECO.....	33
Grafico 37: utilità percepita delle 5 soft skills nel mondo del lavoro – LICEI .....	34
Grafico 38: utilità percepita delle 5 soft skills nel mondo del lavoro - TECNICI.....	34
Grafico 39: utilità percepita delle 5 soft skills nel mondo del lavoro - PROFESSIONALI.....	35
Grafico 40: utilità percepita delle 5 soft skills nel mondo del lavoro per codice ATECO.....	35
Grafico 41: grafico a bolle della distribuzione dell’occupabilità percepita – tutti i rispondenti .....	36
Grafico 42: grafico a bolle della distribuzione dell’occupabilità percepita – LICEI.....	37
Grafico 43: grafico a bolle della distribuzione dell’occupabilità percepita – TECNICI .....	38
Grafico 44: grafico a bolle della distribuzione dell’occupabilità percepita – PROFESSIONALI .....	38
Grafico 45: aspettativa sui servizi offerti dall’università/corso professionalizzante o alta formazione.....	40