

Indicatori di efficacia della formazione e della ricerca nelle università italiane

Luigi Fabbris
Università di Padova

1. L'efficacia delle funzioni universitarie

Il presente volume contiene una serie di articoli sul tema degli indicatori per la misura dell'efficacia di due tra le attività primarie delle università italiane, la formazione degli studenti e la ricerca scientifica.

Gli articoli riportano analisi dei dati e indicazioni metodologiche inerenti prevalentemente a due indagini statistiche svolte sui laureati dell'Università di Padova (Fabbris, 2010b) e sui laureati in Italia (Istat, 2010).

Gli studi che si descrivono si snodano dai capisaldi concettuali e definatori della materia, alla costruzione, misura e convalida statistica di indicatori e infine ai metodi statistici e grafici per l'analisi e la convalida degli indicatori.

Gli studi sono stati svolti sotto due progetti-ombrello, un PRIN del 2007 intitolato "Modelli, indicatori e metodi statistici per rappresentare l'efficacia formativa di corsi di laurea ai fini dell'accreditamento e del miglioramento" e un progetto dell'Ateneo di Padova del 2008 intitolato "Indicatori di efficacia della formazione terziaria e riflessioni metodologiche dalla ricerca su laureati dell'Università di Padova".

Il PRIN ha coinvolto 5 Unità locali¹ e 13 università italiane che, a vario titolo, hanno partecipato alla ricerca. Hanno, inoltre, contribuito alla realizzazione del progetto ricercatori appartenenti ad enti pubblici di ricerca o produttori di statistiche ufficiali ((Isfol, Istat, Centro studi Unioncamere). La partecipazione di varie sedi universitarie ha reso possibile l'analisi comparativa di indicatori riferiti a sedi dalle caratteristiche diverse.

Il Progetto di Ateneo ha coinvolto studiosi di varie università, in modo particolare quella di Padova, appartenenti a varie discipline accademiche, l'economia aziendale, la psicologia del lavoro, la sociologia orientata alla pedagogia, la statistica per le scienze sociali. Il progetto mirava a confrontare punti di vista

¹ Le Unità locali del PRIN 2007 appartenevano alle Università di Milano – Bicocca (coordinatore Marisa Civardi), Napoli "Federico II" (coordinatore Simona Balbi), Padova (capofila, coordinatore Luigi Fabbris), Roma – Tor Vergata (coordinatore Domenica Fioredistella Iezzi), Verona (coordinatore Franco Bressan).

accademici concorrenti in tema di valutazione dell'efficacia della formazione universitaria e della qualità del lavoro dei laureati.

2. Terminologia

I termini ricorrenti nel volume sono nel seguito definiti.

- *Efficacia della formazione universitaria. L'efficacia di un servizio, sul piano ideale, è il rapporto esistente tra i risultati raggiunti e gli obiettivi prestabiliti. Per quanto concerne la formazione universitaria, gli obiettivi da raggiungere sono definiti in termini di apprendimento da parte degli studenti, se riguardano un singolo insegnamento, o da parte dei laureati, se riguardano un intero corso di studi. Sul piano operativo, l'efficacia riflette la soddisfazione dell'utilizzatore del servizio. La dottrina non è univoca su chi possa essere considerato il fruitore del servizio, soprattutto se s'intende misurare l'efficacia cosiddetta esterna² (Lockheed e Hanushek, 1994), vale a dire osservabile all'esterno dell'università. Fruitore delle attività formative è certamente il laureato, il quale, in quanto depositario dell'apprendimento, è anche in grado di esprimere una valutazione consapevole della formazione acquisita, soprattutto quando è inserito nel lavoro, poiché conosce i percorsi universitari e confronta il proprio apprendimento con le esigenze del lavoro e della società. Fruitore è anche il mondo del lavoro, e in modo particolare il mondo della produzione di beni e servizi, il quale conosce bene le proprie necessità e, anche se è vagamente consapevole delle attività del mondo della formazione, potrebbe giudicare i laureati al lavoro. Da questo punto di vista, il laureato è veicolo di competenze giudicabili e il giudizio sulla loro qualità si riflette sul percorso formativo seguito. Fruitore è anche la società civile nel suo complesso, nella misura in cui il laureato è cittadino e valorizza nelle attività sociali la cultura, le conoscenze e gli atteggiamenti che porta. Si può dire che il laureato esprime nel lavoro le competenze di homo oeconomicus e nella società quelle di homo socialis.*
- *Output e outcome. Output, o performance, e outcome, sono due accezioni dei risultati di un'attività. L'output è ciò che si produce. Con riferimento alla formazione, è la quantità materiale o immateriale di risultati che si raggiungono, specialmente in termini di apprendimento degli studenti. Outcome*

² L'efficacia interna è quella rilevabile all'interno dell'università che eroga la formazione. Gli indicatori possono essere oggettivi, come il voto di laurea, oppure soggettivi come i giudizi riepilogativi del laureando. L'efficacia interna, evitando il confronto con gli *stakeholder*, rischia di essere autoreferenziale.

è l'effetto che l'apprendimento ha sul laureato, sul mondo del lavoro, sulla società civile.

- *Competenze. Le competenze sono le risorse di una persona che possono generare prestazioni superiori in ambiti e contesti diversi (Spencer e Spencer, 1995). Esse sono le chiavi interpretative dell'efficacia e permettono di stabilire quale sia la formazione adeguata per riuscire nella vita professionale. Le competenze professionali sono: (i) di base, ossia riguardano le competenze linguistiche e informatiche necessarie per lavorare, competenze che i datori di lavoro danno per scontate per chiunque si presenti per un posto da laureato; (ii) tecnico-trasversali, ossia comuni ad ogni attività lavorativa tipica dei laureati³, (iii) tecnico-specifiche ossia esercitate tipicamente dai laureati di specifici corsi di studi. Si possono includere tra le competenze anche i tratti della personalità orientati al lavoro, nella misura in cui possono essere formati nella scuola⁴. Nella ricerca Agorà, le doti di personalità connesse al lavoro sono considerate competenze⁵, avendo in mente la possibilità che l'università aiuti lo studente a svilupparle o crei nello studente attenzione affinché le sviluppi esercitandosi.*
- *Capitale sociale e capitale umano. Il capitale umano di un laureato è il suo bagaglio di competenze, doti di personalità e valori. Con riferimento al lavoro, il capitale umano comprende le conoscenze, le abilità, le inclinazioni psicologiche e morali del laureato e la sua capacità di dar loro valore economico e produttivo (Fabbris et al., 2010a). Con riferimento alla società civile, il capitale umano riguarda la capacità del cittadino-laureato di valorizzarle socialmente. Il capitale sociale (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Donati, 2003, 2006; Donati e Colozzi, 2006; Scanagatta, 2007; Scanagatta e Maccarini, 2009) è l'insieme delle relazionali attive del, oppure attivabili dal, laureato. Le relazioni possono essere acquisite in famiglia (si parla allora di capitale sociale familiare), o dall'ambiente sociale nel quale il soggetto è immerso (capitale sociale*

³ *Le competenze trasversali rilevate nell'indagine Agorà sono (Fabbris 2010b): (i) quelle interpersonali, di relazione (con clienti/utenti, fornitori, allievi), (ii) saper prendere decisioni, gestire situazioni complesse, problem solving, (iii) saper lavorare in gruppo o in équipe, anche interdisciplinare, (iv) saper organizzare, coordinare il lavoro di altri, (v) saper pianificare e organizzare praticamente il proprio lavoro, (vi) saper reperire e gestire informazioni e dati, (vii) saper scrivere relazioni nella propria lingua, (viii) saper scrivere progetti per ottenere fondi/finanziare attività, (ix) saper presentare e sostenere le proprie idee in pubblico.*

⁴ *I tratti di personalità rilevati con l'indagine Agorà sono: (i) Avere capacità di adattamento, (ii) Essere capace di apprendere, (iii) Essere persuasivo e influente, (iv) Essere preciso/accurato, ordinato, (v) Essere fantasioso, saper produrre idee nuove, innovare, (vi) Avere mentalità critica e autocritica, (vii) Possedere autocontrollo, (ix) Possedere resistenza psico-fisica e concentrazione.*

⁵ *I tratti di personalità sono stati assimilati alla capacità di "saper essere" del laureato. Le competenze si distinguono, infatti, anche secondo che siano conoscenze ("sapere"), abilità ("saper fare") e doti della personalità che contribuiscono al successo nel lavoro ("saper essere").*

comunitario, o civico, o territoriale). Una persona è portata a mediare tra le forze, le tendenze e i condizionamenti strutturali della società, da una parte, e ciò che vuole essere, dall'altra (Archer 2000; 2003; 2007; Wiley 2004). Ciò dipende per buona parte dalla sua capacità di dominare la complessità e di fissare le priorità esistenziali in funzione dei propri valori e delle proprie risorse. I concetti di capitale umano e di capitale sociale sono complessi e multidimensionali, per la cui descrizione bisogna saper padroneggiare molte variabili interrelate (Lovaglio e Vittadini, 2007; Fabbris et al., 2007).

3. Il valore sociale di un corso di studio

Al fine di misurare l'efficacia esterna di un corso di studio, è necessario definire quali dati rilevare, quando rilevarli, come misurare i risultati delle attività formative. Le nostre scelte, che saranno meglio giustificate nel corpo del volume, sono le seguenti:

- *del lavoro svolto, o dei lavori svolti, dai laureati, rileviamo le caratteristiche che possono dipendere dalla formazione acquisita,*
- *consideriamo i laureati informatori privilegiati sui nessi esistenti e sulle carenze manifeste nel confronto tra la formazione acquisita e l'operatività professionale attesa,*
- *misuriamo i vari aspetti della qualità e della quantità del lavoro dei laureati,*
- *consideriamo le competenze le chiavi per trasformare l'apprendimento in risultati lavorativi.*

Nel presente volume si studia primariamente la metamorfosi dell'apprendimento dei laureati in valore aggiunto al lavoro e, più in generale, in contributo civico alla società. Nel volume si riflette anche su ciò che manca o che va modificato nella formazione universitaria e che, di norma, il laureato – anche prima di trovare occupazione – recupera direttamente con corsi di formazione complementare. I risultati delle riflessioni svolte nel volume dovranno essere trasferiti ai corsi universitari da cui provengono i laureati.

Idealmente, la media, calcolata corso per corso, del valore sociale introdotto nella società dai laureati, è una misura verosimile – ancorché difficile da calcolare – del valore sociale della formazione. Incrementando questo valore aggiunto (che sarà mediato non solo rispetto a classi di laureati, ma anche su un periodo pluriennale d'osservazione), l'università afferma il proprio ruolo sociale di produttrice di cultura e di competenze professionali, nonché di propulsore di integrazione sociale dei giovani tramite il lavoro.

4. La ricerca Agorà dell'Università di Padova

La ricerca Agorà promossa dall'Università di Padova si basa su un'indagine longitudinale sui destini lavorativi dei laureati dell'Università di Padova negli anni 2007 e 2008 e su alcune indagini volte a studiare argomenti specifici.

Le attività programmate per la rilevazione longitudinale sono (Fabbris, 2010a):

- 1) *Acquisizione di dati sui laureandi del 2007 e 2008 registrati tramite il cosiddetto "questionario AlmaLaurea". Questa rilevazione costituisce il "tempo 0" della rilevazione longitudinale.*
- 2) *Rilevazione con sistema CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing su campioni statistici di laureati stratificati per singolo corso di studio. La rilevazione dei dati è destinata a durare fino al 2011. I questionari adottati per la rilevazione dei dati sono presentati nel Par. 4.1 e le scelte per la definizione del campione nel Par. 4.2.*
- 3) *Creazione di una base di dati a disposizione delle facoltà e dei servizi dell'Ateneo interessati ad approfondire l'analisi dei dati raccolti. L'attività di creazione della base di dati prevede l'esclusione della possibilità di identificare il rispondente, l'associazione ai record del "peso" per il riporto all'universo, la ricodifica di informazioni non elaborabili con metodi statistico-informatici.*
- 4) *Elaborazione con metodi statistici dei dati rilevati, redazione e diffusione di rapporti per documentare l'efficacia della formazione e informare gli organi decisionali dell'Ateneo e delle facoltà circa i destini occupazionali e la coerenza tra lo sviluppo professionale dei laureati e la formazione ottenuta presso le strutture accademiche ed extra-accademiche. Vari temi di studio sviluppati dal Gruppo di ricerca Agorà si trovano in Fabbris (2007, 2010a).*

4.1. Il campionamento e la rilevazione dei dati

Lo studio Agorà riguarda i laureati dell'ordinamento ex 509/99. Nel 2007, anno in cui è stata avviata la ricerca, i laureati magistrali sono stati 2.485, quelli di corsi a ciclo unico 785 e quelli di primo livello 7.451. Nel 2008, i laureati sono stati, rispettivamente, 3.045, 784 e 7.098. I laureati triennali che si sono re-iscritti ad un corso universitario di almeno un anno sono stati esclusi dalla rilevazione. Nel volume, questi laureati saranno denominati "filtri". La rilevazione dei dati riguarda sia i corsi triennali, sia quelli specialistici o magistrali, sia quelli a ciclo unico del sistema riformato. Sono esclusi i corsi della Facoltà di Medicina e Chirurgia i cui laureati devono seguire corsi di specializzazione universitaria per almeno tre anni dopo la laurea.

Il campione per la rilevazione dei dati è stato tratto dalle liste dei laureati del 2007 e 2008. Per motivi pratici, i laureati di un anno solare sono stati divisi in tre

contingenti quadrimestrali. Nei due anni, sono stati, pertanto, individuati sei contingenti, o coorti. Il piano di campionamento si qualifica come un “panel a partenze ritardate” (Kish, 1987).

Il campione di ciascuna coorte di laureati è ad uno stadio stratificato, con selezione equiprobabile dei laureati in ciascuno degli strati, ma con probabilità variabile da strato a strato. La popolazione è stata stratificata riguardo a:

- *Facoltà di provenienza. I corsi interfacoltà formano una categoria a se stante.*
- *Corso di laurea, nidificato all'interno di quello della facoltà.*

Il campione è stato studiato per produrre stime per singolo corso di studio, con affidabilità prefissata. Il numero medio annuo di laureati per corso di studio a Padova è 51,5, con una forte variabilità tra corsi. Il numero medio si riduce ancora di più se a questi laureati si sottraggono i “filtri” che proseguono gli studi e non si presentano sul mercato del lavoro.

La selezione campionaria è proseguita pertanto fino al raggiungimento della numerosità minima prefissata dei laureati di un dato corso. La numerosità campionaria che garantisce la significatività attesa è stata definita con criteri statistici, avendo come variabile di riferimento il tasso di nuova occupazione dei laureati ad un anno dalla laurea.

I laureati da intervistare sono stati selezionati con criterio sistematico a probabilità costanti all'interno di ciascuno strato. La probabilità, tuttavia, varia da strato a strato ed è pertanto necessario introdurre pesi per ottenere stime corrette a livelli di aggregazione dei laureati più ampi del corso di studio. Inoltre, la frequenza di collaborazione dei laureati varia da strato a strato; per evitare questa causa potenziale di distorsione, è necessario introdurre pesi correttivi. Il criterio di computo dei pesi è esposto nel dettaglio da Fabbris (2010a).

La rilevazione dei dati si estende su cinque anni: la prima rilevazione è stata avviata sei mesi dopo la data centrale del primo quadrimestre del 2007, l'ultima si svolgerà verso la fine del 2011.

4.2 I questionari

Ogni questionario, compreso il primo, mira a rappresentare i cambiamenti di posizione dei laureati. Il primo questionario mira a valutare sia la posizione del laureato a sei mesi dal conseguimento, sia le variazioni rispetto alla data della laurea. I questionari sono stati progettati per evidenziare le variazioni intervenute nel periodo intercorso tra la rilevazione corrente e quella precedente ed esaminare dinamicamente le variazioni tra le posizioni che interessano lo studio. Ogni questionario è, quindi, un po' diverso da quelli utilizzati nelle rilevazioni precedenti. Lo schema dei contenuti è presentato nella Fig. 1.

Le aree di contenuto del questionario di base riguardano:

- *l'attestazione della volontà del laureato di collaborare all'indagine e di permettere la trascrizione delle sue risposte nella banca dati per l'analisi statistica e gli adempimenti correlati, secondo i dettami del D.Lgs. 196/2003);*
- *i riferimenti idonei a reperire il laureato nelle successive rilevazioni;*
- *alcune caratteristiche curriculari del laureato: se ha svolto uno stage formativo, o periodi di studio all'estero, durante gli studi universitari, il voto di laurea e quello di maturità di scuola superiore;*
- *la condizione attuale del laureato, al quale è chiesto di classificarsi secondo che*
 1. *lavori. In tal caso, si chiede: qual è il tipo di lavoro, la posizione professionale, il luogo di lavoro, il settore d'attività economica dell'impresa, il reddito, il mese d'inizio e di fine delle esperienze di lavoro, la soddisfazione per l'attività svolta. Si chiede, inoltre, se svolge più lavori e, se sì, se ne chiede la descrizione. A coloro che già lavoravano alla laurea, si chiede se ci sono stati degli avanzamenti di carriera, di reddito, ecc.;*
 2. *cerchi lavoro. Se il laureato è alla ricerca di lavoro, gli si chiedono dettagli sui percorsi di ricerca, distinguendo tra ricerca di lavoro dipendente e autonomo, in Italia o all'estero, verso il settore pubblico o quello privato, enumerando il numero di tentativi esperiti. A coloro che hanno trovato lavoro, si chiede, inoltre, di indicare quale canale giudicano il più efficace tra quelli percorsi;*
 3. *studi. Se studia all'università, al laureato si chiedono solo ragguagli su dove e che cosa sta studiando; se studia in corsi extrauniversitari e ha dichiarato di essere in cerca di lavoro, lo si considera, invece, in cerca di lavoro;*
 4. *stia svolgendo uno stage oppure un'attività formativa che comporta la sua presenza continua in azienda. In tal caso, si chiedono al laureato i riferimenti temporali dell'attività, le modalità di svolgimento e, se l'attività si è conclusa, l'esito in termini occupazionali;*
 5. *stia svolgendo un praticantato o un tirocinio post lauream. Molti laureati, soprattutto di area giuridica o psicologica, svolgono un praticantato o tirocinio dopo il conseguimento del titolo per poter essere ammessi all'esame di Stato. A chi ha iniziato un tirocinio si chiedono i tempi e i motivi, se ottiene benefici economici, o di altro tipo, se e quando prevede di sostenere l'esame di Stato o il concorso connesso con il tirocinio;*

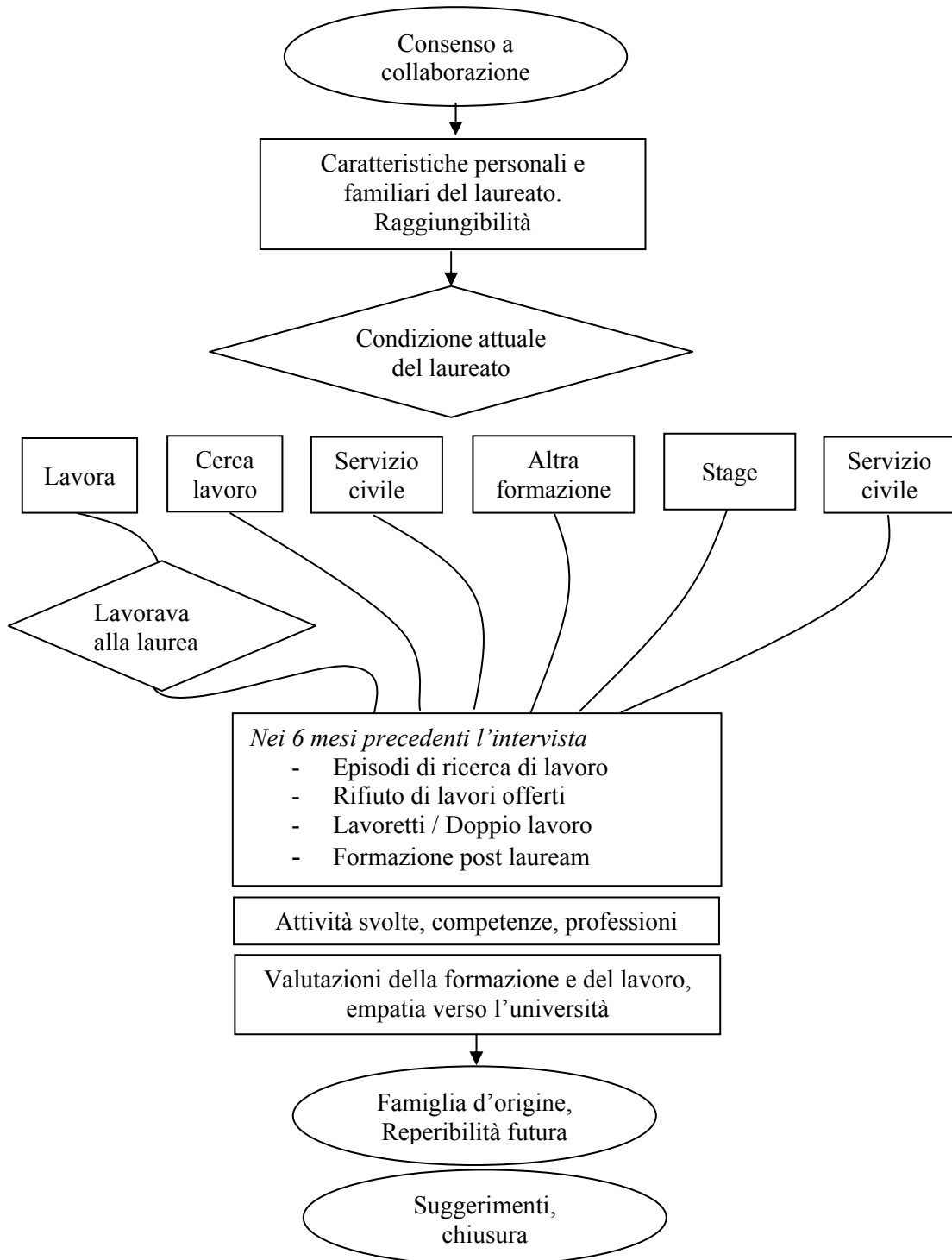
6. stia svolgendo il servizio civile. *A costoro si chiedono i tempi e i motivi, a quanto ammonta lo stipendio o il rimborso forfetario delle spese, se riescono a seguire corsi strutturati o tirocini;*
7. non stia svolgendo alcuna attività di lavoro, ricerca di lavoro, studio o servizio civile. *Con questa triplice esclusione si vogliono individuare le persone che si sono poste "fuori del mercato" per problemi personali (costituzione di una famiglia, salute, voti ecclesiastici, benestante, ecc.) o di lavoro (in attesa di inserimento programmato, scoraggiato da inutili tentativi di trovare lavoro, altri motivi di mancanza di interesse per il lavoro, ecc.).*

A tutti gli interpellati si chiede, indipendentemente dalla posizione svolta e con riferimento al periodo tra la rilevazione corrente e la precedente,

- *se hanno svolto corsi brevi di formazione fuori dell'università. Di ciascuno si chiede la tipologia (corsi di formazione professionale, svolti sia in azienda sia in ambiente extra-lavorativo, corsi di lingue o di pratica informatica, altri), se è in corso o se è già concluso, se è sostenuto da borsa;*
- *se hanno cercato lavoro pur avendone uno. A costoro si pongono gli stessi quesiti destinati a chi è in cerca di lavoro. Questo non banale aggravio di rilevazione mira a capire quali azioni danno esiti positivi e quali non, in quali tempi dal conseguimento del titolo e in quale sequenza;*
- *se hanno rifiutato lavori loro offerti. Dei rifiuti si chiede di indicare (in forma aperta) a quali lavori offerti i laureati si riferiscono e i motivi per cui li hanno rifiutati;*
- *come valutano la formazione ricevuta all'università. A tutti i laureati si chiede di valutare la formazione ricevuta dall'università in rapporto al lavoro trovato o a quello cui mirano e di indicare in forma libera gli aspetti deboli della formazione universitaria che possono mettere a repentaglio le probabilità di successo nel lavoro;*
- *se rifarebbero il percorso universitario concluso. Si distinguono i livelli del corso di laurea (tipo, luogo di erogazione), della facoltà (tipo, ateneo) e dell'Ateneo frequentato (quali sono i concorrenti, in Italia o all'estero);*
- *di suggerire, liberamente, altri modi di svolgere la rilevazione e criteri per utilizzare in modo congruo i risultati dell'indagine.*

Il questionario è centrato sul lavoro dei laureati. Sono posti quesiti concernenti le attività professionali svolte (in forma aperta), le competenze esercitate (con 32 quesiti a modalità predefinite) e quelle ritenute mancanti (in forma aperta), la professione principale svolta (in forma aperta).

Figura 1. Contenuti del questionario per l'indagine Agorà (Fonte: Fabbris, 2010a)



5. Il progetto interdisciplinare di Ateneo

La ricerca interdisciplinare dell'Ateneo di Padova mirava a potenziare la capacità di proposta dell'Università nella definizione degli indicatori di efficienza e di efficacia dei propri percorsi formativi, in sintonia con il sistema informativo definito dal CNVSU (2004). Gli indicatori dovrebbero essere quantificabili con i dati dell'indagine sui laureati in corso di realizzazione presso lo stesso Ateneo (Par. 4) e con altre indagini specifiche presso imprese, istituzioni e insiemi selezionati di laureati. L'efficacia della formazione dei laureati è così contestualizzata con riferimento all'economia reale, alla cultura del lavoro e della formazione e alle comunità nelle quali i laureati spendono il proprio capitale umano e relazionale (Becker, 1964; Coleman, 1988).

Per svolgere le ricerche cui si riferisce questo progetto si è deciso di seguire un approccio multidisciplinare. Avendo scelto di riferire le analisi agli aspetti della qualità – e non solo della quantità – del lavoro possibile per i laureati, si vogliono coniugare teorie disciplinari di economisti e organizzatori aziendali, sociologi e psicologi e analizzare i dati tramite le competenze di statistici e metodologi della ricerca. Sullo sfondo di questa scelta sta l'ipotesi che ciascuna disciplina scientifica tende ad affrontare il tema dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro dei laureati, privilegiando – tipicamente anche se non esclusivamente – i propri punti di vista, vale a dire la domanda di lavoro delle imprese (dal punto di vista dell'economia aziendale), la finalizzazione delle professionalità alle funzioni organizzative (il punto di vista dell'organizzazione aziendale), alle relazioni socio-economiche e professionali tra lavoratori e tra cittadini (vari punti di vista della sociologia), le competenze tecniche e le doti di personalità idonee a realizzarsi con il lavoro (gli aspetti della psicologia).

Gli approcci disciplinari, quindi, non solo sono in grado di offrire una più dettagliata e attenta rappresentazione del contesto nel quale collocare i percorsi dei laureati verso il lavoro e nelle organizzazioni produttive, ma possono anche convalidare sostantivamente, ponendo a confronto diverse esperienze disciplinari, gli indicatori di efficacia della formazione.

Il progetto multidisciplinare di Ateneo comprendeva lo studio di tre indicatori rilevanti per la ricerca sull'efficacia:

- *Un indicatore di “capitale umano”. L'ipotesi è che il laureato utilizzi, nel suo percorso di vita, il proprio capitale umano e sociale e adotti strategie, percorsi e competenze per trovare un impiego di qualità coerente con l'immagine di sé e con le proprie capacità. La sua identità emerge da percorsi di socializzazione che attraversano varie sfere sociali (la famiglia d'origine, le comunità sociali, politiche e religiose, la scuola e l'università e altre esperienze associative) e reti relazionali informali (di amicizia, di*

vicinato, altro). Tutto ciò produce nel laureato capitale sociale, cultura e competenze professionali, variabili tra laureati in qualità e quantità, che ne determina la capacità di orientarsi nella complessità sociale. Per definire l'indicatore di capitale umano, si analizzano i percorsi di socializzazione del laureato, la sua identità personale, la riflessività (Archer 2007) come nesso tra forme di capitale sociale e di capitale umano e le influenze delle agenzie di socializzazione.

- Un indicatore di “uso di competenze professionali”, basato sullo studio della relazione tra desideri, progetti, capacità e identità personale e sociale del laureato e l'effettività del suo inserimento in un contesto sociale, tecnico e organizzativo. Lo studio della socializzazione durante il percorso di avvicinamento al lavoro può far identificare i fattori che orientano i laureati nel costruire le loro carriere: le rappresentazioni della vita lavorativa, le informazioni possedute sul lavoro, le competenze padroneggiate, la conoscenza di sé, delle proprie qualità, dei propri progetti e aspettative. L'analisi doveva riguardare, inoltre, come gli eventi e le interazioni tra fattori sociali, economici e personali mettono in discussione la validità di una concezione statica di competenza, a favore di una nella quale la competenza non è un mero accumulo di saperi e un meccanico saper fare, ma è plasmata (“contestualizzata”) nello specifico ambiente organizzativo e vanno valorizzate le dimensioni soggettive (Sarchielli, 2003), con riferimento ai seguenti approcci: individuale (McClelland, 1961) che enfatizza l'importanza di abbinare l'intelligenza emotiva delle persone ai talenti umani e ai tratti di personalità quali l'ottimismo, l'adattabilità, lo spirito di iniziativa; razionale (Sandberg, 2000) che punta su professioni competitive e su competenze che l'azienda apprende collettivamente (tra le altre, il coordinamento delle capacità produttive e l'integrazione delle correnti tecnologiche); cognitivista (Le Boterf, 2000) che vede nella competenza la capacità di analizzare, comprendere e valutare problemi concreti e di gestire situazioni complesse e instabili. Ogni approccio è centrato sulle competenze trasversali che sono il cuore del “sistema operativo” della persona, giacché integrano le risorse e le abilità personali e rendono utilizzabili in ogni situazione reale le competenze professionali specifiche.
- Un indicatore di “lavoro di qualità”, o, se si vuole, un “lavoro da laureato”. Il concetto di qualità del lavoro si è evoluto dall'analisi del posto di lavoro (salute, sicurezza, ergonomia) e della parità di trattamento, alla “coerenza dinamica” tra ambiente di lavoro e condizioni di lavoro (valorizzazione degli investimenti in capitale umano, autonomia e controllo, opportunità di formazione e di sviluppo professionale). Nella letteratura scientifica (Ng et al., 2005) la qualità del lavoro è spesso associata al successo nella carriera,

inteso in senso sia oggettivo, ossia crescita nelle retribuzioni e posizioni nella gerarchia aziendale, sia soggettivo, ossia coerenza dinamica tra le aspirazioni personali e le condizioni (stabilità, autonomia, sviluppo) e gli ambienti di lavoro (modelli organizzativi e relazioni sociali). Il successo oggettivo è condizione necessaria ma non sufficiente per raggiungere un elevato livello di qualità del lavoro. La qualità del lavoro dei laureati è analizzata nei primi anni della loro vita professionale con riferimento all'evoluzione temporale delle condizioni di lavoro, vale a dire la posizione lavorativa, l'area di responsabilità, le modalità di conduzione del lavoro, il livello retributivo (Fabbris et al., 2010c). Ciò rappresenterà la base per comprendere, da una parte, il valore che il laureato attribuisce al titolo conseguito e alla possibilità di accedere con una data laurea alla varietà di opportunità professionali e, d'altra parte, il modello occupazionale implicito nei diversi percorsi di studio che spinge i laureati verso differenti scelte lavorative. I tradizionali indicatori di efficacia riferita al lavoro saranno comparati con il Good Work Index (GWI) della Work Foundation (Rüdiger e McVerry, 2007), che include 19 descrittori di autonomia, occasioni e modalità di apprendimento, opportunità di carriera, sicurezza, soddisfazione, impiego delle competenze apprese all'università, possibilità di trasferire le proprie idee nel lavoro svolto.

Gli indicatori proposti sono compositi, vale a dire ottenuti per aggregazione e ponderazione di più indicatori elementari. Il metodo proposto nei lavori che si presentano consiste nella scomposizione del concetto di efficacia in sub-concetti annidati gli uni dentro gli altri e specificati ciascuno da un insieme di indicatori elementari, e nell'assegnazione agli indicatori elementari di pesi ottenuti da esperti, fino alla costruzione di un indicatore unico.

Per ottenere le informazioni necessarie per quantificare gli indicatori ipotizzati sono state svolte le seguenti indagini suppletive:

- a) *Un'indagine campionaria presso aziende e studi professionali che hanno ospitato in stage studenti o laureati dell'Università di Padova negli ultimi due anni (campione di "casi"), nonché presso altre imprese, della stessa categoria merceologica e dimensionale, che non hanno mai ospitato stage (campione "di controllo"), al fine di determinare le motivazioni che inducono un'impresa/istituzione ad offrire posti di stage e ad assumere un neolaureato per una posizione di lavoro. I risultati dell'indagine, che in prima applicazione si sono concentrati sulla figura professionale dello statistico, saranno presentati in un altro volume della serie "Formazione e lavoro" a cura di Giovanna Boccuzzo e Maria Cristiana Martini.*
- b) *Un'indagine sui destini occupazionali dei laureati disabili, volta ad acquisire informazioni sui laureati che hanno un coefficiente di invalidità dal 66 al*

99%. Il campione di disabili comprende i laureati di quattro anni solari. I casi sono stati accoppiati (matched) con uno o più controlli in base alla gravità della disabilità. La rilevazione dei dati è stata svolta per telefono ed e-mail con sistemi computer assisted, tenendo conto della disabilità e delle preferenze dei laureati in merito al canale di comunicazione. I dettagli dell'indagine sono descritti nel presente volume da Boccuzzo et al.

- c) Un'indagine sui laureati già lavoratori-studenti, volta a comprendere come l'università è in grado di contribuire alla formazione del capitale umano dei laureati che frequentano poco o per niente le lezioni e che non possono, quindi, arricchirsi del capitale sociale che lo studente può ottenere dal contatto con i professori e gli altri studenti. Il campione, l'esito della rilevazione e l'analisi dei risultati sono descritti nel volume da Crippa et al.
- d) Un'indagine sui laureati stranieri, volta a comprendere sia l'arricchimento in capitale umano dei laureati di origine straniera che ottengono un titolo di studio presso l'Università di Padova, sia le problematiche dell'inserimento occupazionale di questi laureati in Italia, nel proprio Paese, in altri contesti internazionali. In prima applicazione, l'indagine è stata svolta sui laureati di origine africana degli ultimi anni. Il criterio d'individuazione dei laureati da intervistare, l'esito di un esperimento di rintracciamento dei laureati mediante il metodo dello snowball sampling e l'analisi dei risultati delle interviste svolte sono descritti in questo volume da Fabbris et al.
- e) Un criterio per legare le informazioni sui laureati dell'Università di Padova con i dati amministrativi sui loro cambiamenti di posizione e di reddito nel mercato, al fine di seguirli fino al loro pieno inserimento professionale e alla maturazione di carriera. I dati di tipo amministrativo rilevanti per questo tipo di analisi sono disponibili presso il Ministero del Lavoro (comunicazioni obbligatorie delle imprese), l'INPS (versamenti previdenziali e assicurazioni obbligatorie) e il Ministero dell'Economia (redditi dichiarati dai lavoratori). L'applicazione sarà materia di altre pubblicazioni.

6. Che cosa contiene il volume

Il presente volume contiene, in successione:

- una riflessione terminologica e di metodo per la valutazione dell'efficacia, a cura di G. Elias;
- lo studio di tre indicatori tratti dalla rilevazione Agorà sui laureati dell'Università di Padova, uno inerente alla soddisfazione per la formazione ricevuta dal punto di osservazione del laureato che ha trovato occupazione

(articolo di M.C. Martini e M. Gianecchini) e uno inerente alla soddisfazione per il lavoro svolto, nel complesso e per vari aspetti dello stesso (articolo di G. Boccuzzo e A. Paggiaro). Il terzo indicatore, originale come misura di efficacia, è la frequenza del rifiuto di lavori offerti al laureato. Il rifiuto del lavoro, come espongono R. Maeran e M.C. Martini, ha un titolo evocativo (roulette russa o proposta indecente) perché, nell'intendere comune, in modo particolare in tempi di lavoro incerto, il rifiuto di un'offerta di lavoro può essere un rischio per l'occupazione del laureato. Il rifiuto di lavori ha, però, un inequivocabile significato di abbondanza di domanda di lavoro rispetto all'offerta di competenze specifiche;

- *la possibilità di misurare il capitale umano di alcuni gruppi di laureati "a rischio" di bassi livelli di capitalizzazione. I gruppi presentati in questo volume sono i laureati disabili (articolo di G. Boccuzzo, L. Fabbris e E. Nicolucci), i laureati già lavoratori studenti (articolo di F. Crippa, L. Fabbris e N. Ferrarosso) e i laureati africani degli anni più recenti (articolo di L. Fabbris, A. Roncallo e E.-A. Viwanou). Lo studio di questi gruppi ha richiesto l'impiego di dati rilevati con l'indagine Agorà (Par. 4) e la conduzione di un'indagine suppletiva per gruppo (Par. 5). Questo significa, tra l'altro, che le indagini che si svolgono correntemente sui laureati (oltre ad Agorà, AlmaLaurea, Stella-Cilea e altre, cfr. AlmaLaurea, 2010; <http://stella.cilea.it/>) sono insufficienti per rappresentare l'acquisizione in termini di capitale umano di varie categorie di laureati⁶. Ciascun gruppo di laureati esaminato rappresenta un segmento studentesco con esperienze esistenziali e meccanismi di apprendimento sui generis, ed è, pertanto, necessario tenerne conto per dare significato compiuto a ricerche sull'efficacia della formazione svolte sui laureati. Lo studio dei gruppi a rischio di difficoltà di acquisizione o di estrinsecazione del capitale umano universitario implica, in definitiva, l'eterogeneità dei laureati. È opportuno allora che si parli di laureati al plurale, poiché la cultura, le competenze e gli atteggiamenti dei laureati sono sì misurabili con il medesimo metro, però se si vuole capire perché sono diversi, è necessario rappresentare i laureati da angolature che variano secondo il gruppo. Il laureato, come un albero, manifesta all'esterno le fronde e i frutti, ma se si vuole capire perché i frutti sono diversi è necessario esaminare le radici dell'albero, ricostruirne la storia e valutare le caratteristiche del terreno entro il quale è insediato. Uno studio sul capitale sociale idoneo ad incrementare il capitale umano dei*

⁶ Le categorie di studenti "a rischio di acquisizione" di capitale umano non sono solo quelle che hanno svantaggi nell'acquisizione, ma anche quelle che hanno attese peculiari. Tra le altre, nell'ambito del Progetto di Ateneo 2008 dell'Università di Padova, è stato studiato il contributo dell'Università ai laureati che, come prima attività, svolgono ruoli imprenditoriali.

- laureati, seguendo il solco del lavoro di Fabbris et al., 2010d), è presentato da A. Roncallo, S. Scanagatta, B. Segatto e F. Setiffi;
- due studi sul rendimento dei titoli di studio, uno riferito alle probabilità di accedere a professioni ad elevata specializzazione e al rendimento economico del lavoro (articolo di A. Cutillo, P. Ungaro e L. Verzicco) e l'altro alla probabilità di ottenere una posizione lavorativa stabile ed eventualmente coerente con la formazione universitaria (articolo di Lucarelli, P. Ungaro e L. Verzicco). Questi studi si caratterizzano per il tentativo di identificare l'effetto della formazione di terzo livello "al netto" delle caratteristiche sociali degli studenti e di quelle socio-economiche dell'area d'inserimento dell'università frequentata. Per questi studi sono stati analizzati i dati dell'indagine dell'Istat sui laureati a tre anni dal conseguimento del titolo, relativa alle università dell'intero Paese;
 - uno schema, per ora affatto teorico, di costruzione di un indice per la misura del livello di conseguimento di una performance formativa (articolo di G. D'Epifanio). L'indice si applica più facilmente a studenti nella fase di progressiva acquisizione di competenze, ma potrebbe essere adattato anche al valore ottenuto da un titolo in funzione dei successi che il laureato ottiene nel mercato del lavoro e nella società civile;
 - due lavori sulla misura della qualità dei prodotti della ricerca scientifica. Un lavoro riguarda le proprietà degli indicatori basati su graduatorie (articolo di M. Gnaldi e G. Ranalli) e l'altro è volto a definire nel dettaglio i criteri di ponderazione dei prodotti per ottenere un indice sintetico di produttività scientifica (articolo di F. D'Ovidio).

Il lettore esperto in materia di valutazione noterà che gli indicatori, si può dire tradizionali, come la proporzione di laureati che trovano lavoro entro un certo tempo dal conseguimento del titolo, oppure il tempo medio necessario per trovare il primo impiego, sono appena accennati in questo volume. Non si tratta di una sofisticata accademica volta a mettere in mora le idee semplici. È, invece, una necessità politica, vale a dire che:

- (i) il mero reperimento di un lavoro quale che sia, per un giovane che ha studiato tanti anni dopo l'obbligo, può essere la risposta ad uno stato di necessità, non un outcome del sistema. Sarebbe mortificante per il sistema scolastico e per il Paese se la quantità di lavoro fosse il criterio primario per valutare retrospettivamente l'efficacia formativa degli studi universitari. È necessario contemperare misure di quantità di lavoro con altre di qualità dello stesso, rilevando le attività lavorative svolte sia (poco) dopo l'inserimento, sia quando il laureato si è affermato nel lavoro, dopo anni. Questa necessità sta sullo sfondo di ogni considerazione sul "valore di mercato" dei titoli di studio e dell'analisi dei gruppi a rischio di insuccesso nel lavoro.

- (ii) Il mero inserimento nel lavoro dopo la laurea non garantisce che su quel lavoro un giovane neolaureato possa costruire un'esistenza. *I suoi progetti per il futuro passano anche dalla stabilità del contratto, dalla possibilità di contare su un reddito giusto in quantità e persistenza per costruire una propria famiglia, dalle speranze di realizzazione personale che da quell'attività possono derivare. Sapere come si è inseriti nel lavoro è, dunque, socialmente rilevante. L'energia che da un percorso di studio può derivare per costruire l'homo socialis – e non solo quello oeconomicus (poiché laboriosus), non può non riflettere l'efficacia delle attività formative..*

I lavori presenti in questo volume sono altresì focalizzati sulla rilevanza metodologica di studiare in modo sistematico gli indicatori, esaminando le forme delle distribuzioni e le loro proprietà statistiche e matematiche, identificando i gruppi confinati sulle code delle distribuzioni (quelli che abbiamo chiamato "gruppi a rischio"), cercando di calcolare i punteggi delle unità statistiche su scala quantitativa, oppure su graduatorie ordinali, eventualmente al netto delle condizioni di partenza e del contesto sociale nel quale opera l'università.

Ringraziamenti

Ringraziamo il Dipartimento di Scienze Statistiche che ha curato e cura gli aspetti tecnici della rilevazione dei dati e il mantenimento del sito della ricerca e il Servizio Studi Statistici dell'Università di Padova che, assieme al detto Dipartimento, ha sostenuto il peso organizzativo del convegno tenuto a Padova il 24 settembre 2010, dal titolo "La compatibilità tra la formazione e il lavoro e l'indagine Agorà sui laureati", dal quale alcuni tra i lavori qui presentati hanno tratto ispirazione⁷.

Il curatore del volume tiene a far sapere che ogni articolo è stato valutato da almeno due referee, e conseguentemente rivisto dagli autori, talvolta in più passaggi. I referee sono stati scelti tra i membri del Comitato scientifico del progetto e tra altri esperti. Il curatore coglie l'occasione per ringraziare pubblicamente i valutatori per la preziosa attività svolta⁸.

⁷ Il Comitato Organizzatore era composto dai dott. Giovanna Boccuzzo, Elena Carnevali, Alessio Roncallo, Gilda Rota, Silvia Sartorelli, Cristina Stocco (coordinatore) e dalla Sig.ra Patrizia Piacentini.

⁸ Gli studiosi che contribuito alla revisione dei lavori sono: prof.ssa Enrica Aureli Cutillo dell'Università di Roma "La Sapienza", prof.ssa Simona Balbi dell'Università di Napoli "Federico II", prof. Franco Bressan dell'Università di Verona, prof. Bruno Chiandotto dell'Università di Firenze, prof.ssa Marisa Civardi dell'Università di Milano-Bicocca, dott.ssa Giuliana Coccia dell'Istat, prof. Corrado Crocetta dell'Università di Lecce, dott. Andrea Cutillo dell'Istat, prof. Francesco Domenico

Riferimenti bibliografici

- ALMALAUREA (2010) *Profilo dei laureati 2009* (www.almalaurea.it/universita/)
- ARCHER M.S. (2000) *Being Human. The Problem of Agency*, Cambridge University Press, Cambridge
- ARCHER M.S. (2003) *Structure, Agency, and the Internal Conversation*, Cambridge University Press, Cambridge
- ARCHER M.S. (2007) *Making our Way through the World*, Cambridge University Press, Cambridge
- BECKER G.S. (1964) *Human Capital*, Columbia University Press and NBER, New York
- BOURDIEU P. (1986) The forms of capital. In: RICHARDSON J.G. (ed) *Handbook for Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York: 241-258
- CNVSU – COMITATO NAZIONALE PER LA VALUTAZIONE DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (2004) *Modello informativo per l'accreditamento dei corsi di studio. Rapporto finale del gruppo di ricerca "Valutazione della didattica e accreditamento"*, Rdr 1/04, MIUR (<http://www.unibo.it/qualityassurance/AllegatiHP/Modello%20informativo%20CNVSU%20per%20accreditamento%20dei%20Corsi%20di%20Studio.pdf>)
- COLEMAN J. S. (1988) Social capital in the creation of human capital, *The American Journal of Sociology*, **94**: 95-120
- DONATI P. (a cura di) (2003) *Famiglia e capitale sociale nella società italiana. Ottavo Rapporto Cisf sulla Famiglia in Italia*, Edizioni San Paolo, Cinisello Balsamo (Milano)
- DONATI P. (2006) Introduzione. Chi e come valorizza il capitale sociale nei processi di socializzazione delle nuove generazioni?. In: DONATI P., COLOZZI I. (a cura di) *Capitale sociale delle famiglie e processi di socializzazione. Un confronto tra scuole statali e di privato sociale*, Franco Angeli, Milano
- DONATI P., COLOZZI I. (2006) *Un confronto tra scuole statali e di privato sociale*, Franco Angeli, Milano
- FABBRIS L. (2007) *Effectiveness of University Education in Italy: Employability, Competences, Human Capital*, Physica-Verlag, Padova
- FABBRIS L. (a cura di) (2010a) *Dal Bo' all'Agorà. Il capitale umano investito nel lavoro*, Cleup, Padova
- FABBRIS L. (2010b) Il Progetto Agorà dell'Università di Padova. In: FABBRIS L. (a cura di) *Dal Bo' all'Agorà. Il capitale umano investito nel lavoro*, Cleup, Padova: V-XLV
- FABBRIS L., FAVARO D., SCARSI E. (2010A) Un buon lavoro al primo impiego come indicatore di efficacia della formazione universitaria e del capitale umano del laureato.

D'Ovidio dell'Università di Bari, dott.ssa Michela Gnaldi dell'Università di Perugia, prof. Paolo Gubitta dell'Università di Padova, prof.ssa Domenica Fioredistella Iezzi dell'Università di Roma – Tor Vergata, prof.ssa Maria Cristiana Martini dell'Università di Modena e Reggio Emilia, prof. Antonio Pacinelli dell'Università telematica "Leonardo da Vinci", prof. Mariano Porcu dell'Università di Cagliari, prof. Nicola Tedesco dell'Università di Cagliari, prof. Ernesto Toma dell'Università di Bari, dott.ssa Liana Verzicco dell'Istat.

- In: FABBRIS L. (a cura di) *Dal Bo' all'Agorà. Il capitale umano investito nel lavoro*, Cleup, Padova: 1-32
- FABBRIS L., SCANAGATTA S., SCARSI E., SEGATTO B. (2010b) *Capitale sociale per incrementare capitale umano nei laureati*. In: FABBRIS L. (a cura di) *Dal Bo' all'Agorà. Il capitale umano investito nel lavoro*, Cleup, Padova: 33-56
- ISTAT (2010) *I laureati e il mercato del lavoro*, ISTAT, Roma.
- KISH L. (1987) *Statistical Design for Research*, John Wiley & Sons, New York
- LE BORTERF G. (2000) *Construire les Compétences Individuelles et Collectives*. Editions d'Organisation, Paris
- LOCKHEED M.E., HANUSHEK E.R. (1994) Concepts of educational efficiency and effectiveness. In: HUSÉM T., POSTLETHWAITE T.N. (eds) *The International Encyclopedia of Education. 2nd Edition, Volume 3*, Pergamon, Oxford: 1779-1784
- LOVAGLIO P.G., VITTADINI G. (2007) Human capital growth for university education evaluation. In: FABBRIS L. (ed) *Effectiveness of University Education in Italy. Employability, Competences, Human Capital*, Physica-Verlag, Berlin: 357-368
- McCLELLAND D.C. (1961) *The Achieving Society*, Van Nostrand Reinhold, New York
- NG T.W.H., EBY L.T., SORENSEN K.L., FELDMAN D.C. (2005) Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, **58**: 367-408
- RÜDIGER K., McVERRY A. (2007) *Exploiting Europe's Knowledge Potential: Good Work or Could do Better* (report prepared for the Knowledge Economy Programme, *The Work Foundation*, November 2007)
- SANDBERG J. (2000) Understanding human competence at work: an interpretative approach, *Academy of Management Journal*, **43(1)**: 9-25
- SARCHIELLI G. (2003) *Psicologia del Lavoro*, Il Mulino, Bologna
- SCANAGATTA S. (2007) Legittimazione dei percorsi scolastici e produzione di Capitale Civico. In: DONATI P., COLOZZI I. (a cura di) *Terzo settore, mondi vitali e Capitale Sociale in Italia*, Franco Angeli, Milano: 137-178
- SCANAGATTA S., MACCARINI M. (2009) *L'educazione come capitale sociale. Culture civili e percorsi educativi in Italia*, Franco Angeli, Milano
- SPENCER L.M., SPENCER S.M. (1995) *Competenza nel lavoro. Modelli per una performance superiore*, Franco Angeli, Milano
- WILEY N. (2004) *The Semiotic Self*, University of Chicago Press, Chicago