



UNIVERSITÀ DI PISA
CENTRO INTERDISCIPLINARE SCIENZE PER LA PACE
CENTRO DI ATENEO DI FORMAZIONE E RICERCA



INDAGINE SUI FABBISOGNI FORMATIVI

Anno accademico 2015-2016

*a cura del Centro Interdisciplinare
Scienze per la Pace (Cisp)*

Indice:

- 1. Introduzione**
- 2. Impianto metodologico utilizzato e strumenti di rilevazione**
- 3. Analisi del dato relativo ai questionari**
- 4. Conclusioni**

1. Introduzione

Il Centro Interdisciplinare Scienze per la Pace (Cisp) dell'Università di Pisa, in qualità di Centro di ateneo di formazione e ricerca, è ormai da anni un punto di riferimento per docenti e ricercatori che desiderano svolgere attività di ricerca, di formazione e didattica - o più in generale di promozione culturale - connesse alla costruzione della pace positiva: non semplice assenza (reale o illusoria) di guerra, ma un obiettivo verso il quale muovere lavorando per la giustizia sociale, curando la gestione nonviolenta dei conflitti, ripudiando gli strumenti violenti e proscrivendo in ogni caso la guerra.

Il Cisp, caratterizzato da una mission fortemente interdisciplinare, costituisce ancora l'unica struttura accademica pubblica italiana focalizzata sulla Peace research e, per questo, mantiene una funzione di coordinamento nazionale – sebbene di carattere informale – dei peace researchers italiani.

Negli ambiti della formazione e della ricerca, lo scopo del Cisp si concentra su argomenti che, seppure da punti di vista diversi, contribuiscono alla promozione della cultura di pace, con particolare attenzione alla connessione fra ricerca e formazione, che si integrano per fornire solidi strumenti di base per avviare opportune azioni sul territorio.

Le tematiche privilegiate della ricerca e della formazione, portate avanti dal Cisp, sono oggetto di Corsi di perfezionamento e di Corsi di Alta Formazione, in settori strategici quali la gestione dei conflitti interculturali ed interreligiosi, la mediazione e gestione nonviolenta dei conflitti in genere, la gestione partecipativa del territorio, i profili operativi concernenti l'immigrazione (specialmente la tutela dei diritti dei migranti), la mediazione civile e

commerciale, l'educazione civica ed interculturale, la promozione dei diritti umani, l'educazione alla pace, la cooperazione internazionale e lo sviluppo sostenibile.

Elenchiamo di seguito i corsi promossi dal Cisp nel triennio 2013-2016:

- I edizione del Master interuniversitario (Pisa-Firenze) in *Gestione dei conflitti e mediazione* (2012-2013), nato come proseguimento e naturale evoluzione del precedente Master pisano in Gestione dei conflitti interculturali e interreligiosi e di un analogo percorso formativo svolto presso l'Ateneo fiorentino;

- 6 edizioni dei corsi base e di aggiornamento per *Mediatori civili e commerciali* (2012, 2013 e 2015);

- Corso di Alta Formazione di 60 ore in *"Educazione alla pace e mediazione scolastica"* (2014), organizzato dal Cisp in collaborazione con l'Università di Firenze, erogato con l'obiettivo di formare una figura di esperto di gestione dei conflitti in contesti educativi, e per fornire competenze utili da spendere in contesti educativi, in qualità sia di consulente di gestione dei conflitti (conflitti scolastici, bullismo) presso scuole e organizzazioni del terzo settore, sia di formatore alla gestione dei conflitti e mediazione;

- Corso di Alta Formazione di 60 ore in *"Peacebuilding Practitioners"* (2014), organizzato dal Cisp in collaborazione con l'Università di Firenze, che ha fornito ai partecipanti competenze di peacebuilding con una metodologia partecipativa e interattiva, con la presentazione di casi di studio e discussioni in gruppi di lavoro, e ha offerto un orientamento professionale sui temi della prevenzione, costruzione e consolidamento della pace in contesti post-bellici;

- Corso di Alta Formazione di 60 ore in *"Logistica dell'emergenza e protezione civile"* (2015), organizzato dal Cisp in collaborazione con esperti del settore, erogato con l'obiettivo di offrire ai frequentanti (amministratori politici, tecnici, operatori, volontari, studenti e cittadini) un bagaglio di nozioni giuridiche, tecnico-operative e psicologiche tali da far fronte a qualsiasi tipo di manifestazione emergenziale;

- Corso di Alta Formazione di 66 ore in *"Tutela dei diritti dei migranti"* (2015), pensato per offrire una formazione di approfondimento sul tema dell'immigrazione in prospettiva interculturale, e di fornire quindi ad operatori e liberi professionisti strumenti e suggerimenti per pensare, elaborare e mettere in pratica nuove prassi, non secondo un'ottica emergenziale, ma di lungo periodo.

- Corso di Alta formazione di 24 ore in *“La gestione dei conflitti nei contesti educativi secondo un approccio interdisciplinare”* (2016), frutto della collaborazione con la Cattedra *“Dialogo tra le culture”* di Ragusa, rivolto principalmente a quanti ricoprono incarichi educativi e socio-assistenziali in ambienti esposti a tensioni e conflitti dovuti a diversità di ordine culturale e religioso;
- II edizione del Corso di Alta Formazione di 75 ore *“Tutela dei diritti dei migranti”* (che si svolgerà nel mese di novembre 2016);
- Corso riconosciuto dalla Regione Toscana *“Presidio delle funzioni di protezione civile”* di 75 ore (che si svolgerà nei primi mesi del 2017).

La presente indagine ha lo scopo di verificare e analizzare le esigenze formative del *target* di riferimento, costituito da **neolaureati** che hanno conseguito **negli ultimi 3 anni** una laurea triennale o magistrale presso l’Università di Pisa, in **discipline umanistiche, socio-economiche, giuridiche e storiche**. Il campo dell’indagine è stato ristretto alla fascia delle cosiddette *“lauree deboli”*, per le quali l’accesso all’ambito lavorativo è più faticoso e non immediatamente intercettabile.

Rispetto all’indagine condotta 3 anni fa dal Cisp, si è cercato di definire meglio l’utenza, rivolgendo l’attenzione ad un target più adulto e impegnato sotto il profilo lavorativo. Per questa ragione la scelta è stata quella di non coinvolgere studenti o laureandi, ma solo persone già laureate.

I dati che emergono dall’analisi dei questionari sono stati integrati e arricchiti dall’analisi delle competenze richieste dalle aziende, rilevate grazie alla partecipazione del Cisp ai seminari aziendali e ai workshop organizzati dall’Ufficio Job Placement dell’Ateneo pisano.

La mappatura dei bisogni formativi e delle competenze richieste è molto utile per costruire **un’offerta formativa post laurea legata al contesto e ai bisogni reali di laureati e aziende, nell’ottica di una formazione continua**.

La struttura della presente indagine si articola nel modo seguente:

- analisi dei singoli strumenti utilizzati (v. § 2)
- analisi del dato (relativo ai questionari somministrati, v. § 3)
- conclusioni e prospettive formative future (v. § 4)

2. Impianto metodologico utilizzato e strumenti di rilevazione

Per costruire l'indagine si è scelto di utilizzare diversi strumenti di rilevazione, per ottenere un quadro della situazione post laurea il più completo possibile.

Sono stati adottati i seguenti strumenti:

- a) *Seminari aziendali*
- b) *Workshop e seminari di orientamento al lavoro.*
- c) *Analisi del database semantico degli annunci di lavoro*
- d) *Questionari rivolti ai laureati fino a 3 anni*

a) *Seminari aziendali*

Il Cisp ha deciso di assistere a due presentazioni aziendali e Recruiting day, organizzati dall'Ufficio Job Placement dell'Università di Pisa e rivolti ai laureati (<http://jobplacement.unipi.it>). Obiettivo della partecipazione: verificare la tipologia di aziende presenti, il target, i contenuti e le soft skills richieste.

-07/04/2016: *"Lavorare nell'automazione. Incontro con aziende del settore promosso da Anipla"* presso il Dipartimento di Ingegneria dell'Università di Pisa.

Obiettivo dell'incontro: far conoscere le possibilità di inserimento professionale in aziende operanti nel settore dell'automazione.

Target: rivolto a tutti gli studenti e neolaureati interessati e particolarmente agli allievi dei corsi di laurea e laurea specialistica/magistrale in Ingegneria Elettronica, Gestionale, Informatica, Meccanica e Telecomunicazioni dell'Università di Pisa.

Aziende presenti: Pilz Italia S.r.l.; Wittenstein S.p.A.; Beckhoff Automation S.r.l.; Schneider Electric S.p.A.; Tetra Pak Packaging Solutions S.p.A.

Contenuti: intervento dei rappresentanti delle aziende per presentare i dati generali dell'azienda (nome, tipologia, settore, ambito specifico, locazione geografica, longevità), dimensione aziendale e ambito di reclutamento. In relazione alla formazione del personale, le aziende hanno fatto presente il loro potenziale formativo sia all'interno della propria struttura che in collaborazione con i loro partner.

Soft skills: è stata rilevato un fabbisogno da parte delle aziende in particolar modo per le seguenti competenze trasversali: flessibilità/adattabilità, intraprendenza/spirito d'iniziativa, capacità comunicativa, problem solving, team work, leadership, capacità relazionali, long life learning, creatività, autonomia.

In più è stata enfatizzata l'importanza della conoscenza a un livello avanzato dell'inglese e di un'altra lingua straniera.

-15.04.2016: *"Recruiting Day con Decathlon"*.

Obiettivo dell'incontro: presentare la struttura, il core business e la filosofia di gestione e funzionamento dell'azienda Decathlon. Ricevere curricula e proposte al fine di selezionare candidati tra i partecipanti nelle due figure richieste dall'azienda (responsabili di reparto e consiglieri di vendita).

Target: studenti e laureati. I primi preferibilmente per la figura del consigliere di vendita, i secondi per quella dei responsabili di reparto.

Contenuti: l'evento è stato diviso in due parti. La prima è stata dedicata alla presentazione dell'azienda, e in particolare con riferimento al processo di formazione interno del personale, e all'importanza dello sport come filo conduttore dello "spirito" aziendale nei rapporti con la clientela.

A questo scopo sono stati anche proiettati due video motivazionali rivolti a possibili candidati. La seconda parte è stata maggiormente interattiva con i partecipanti relativamente alle proprie aspettative e alla conoscenza del funzionamento di Decathlon. Sono stati spiegati nel dettaglio le figure professionali del consigliere di vendita e del responsabile di reparto, i rispettivi ruoli e le caratteristiche richiesti ai possibili candidati.

Alla fine dell'incontro sono stati raccolti i curricula dei presenti e pianificati i colloqui individuali.

I partecipanti all'evento erano per lo più laureati in varie discipline, che hanno trovato utili simili iniziative e ritenuto che dovrebbero essere maggiormente presenti e pubblicizzati.

Soft skills e altro: l'azienda ricerca dinamicità e capacità di organizzazione del lavoro. Relativamente ai titoli di studio, la laurea viene vista dall'azienda non necessariamente importante con riguardo al campo di studi: quello che conta per Decathlon è che se un candidato è laureato può immaginare che sarà già in grado di orientarsi verso il

raggiungimento di un obiettivo, pianificando le tappe del percorso. Questo è ritenuto molto importante dall'azienda.

b) Workshop e seminari di orientamento al lavoro.

Il Cisp ha deciso inoltre di partecipare a 4 workshop organizzati nel mese di aprile 2016 dall'Ufficio Job Placement dell'Università di Pisa e rivolti ai laureandi e neolaureati in tutte le discipline (<http://jobplacement.unipi.it>):

-Workshop *“Definisci il tuo obiettivo professionale in linea con i tuoi scopi e le tue risorse”* (7 aprile 2016 ore 9-12).

Obiettivi: favorire una scelta lavorativa consapevole in linea con i proprio scopi professionali e con le capacità individuali; favorire l'analisi di risorse (abilità, competenze, interessi; ampliare le conoscenze riguardo al mercato del lavoro; potenziare la capacità di valutazione critica della realtà circostante; definire l'obiettivo professionale; implementare le strategie per il raggiungimento degli obiettivi (capacità decisionale e di problem solving); perseverare nel raggiungimento dell'obiettivo (capacità di resilienza).

Il seminario, incentrato sulla definizione dei propri obiettivi professionali in senso ampio, ha preso in esame ciò che si vuole raggiungere rispetto al proprio percorso di studi (da dove si è partiti), come raggiungere quell'obiettivo (che strategie usare, l'importanza della progettazione) nonché in particolare il ruolo dei fattori esterni che possono influenzare le scelte personali.

Il tema generale del workshop ha riguardato la progettazione del proprio percorso professionale. Si è parlato di emozioni, di come guidano la vita e del loro ruolo nella ricerca/strutturazione della propria identità professionale. Infatti, facendo delle emozioni un punto di riferimento “assoluto”, si creano delle false convinzioni (“va tutto male”, “non c'è lavoro”, “le aziende non assumono” ecc...) che ostacolano la ricerca, l'inventiva, il muoversi. Una delle idee fondamentali di questo workshop è stata quella di andare oltre le convenzioni: considerare alcuni elementi solo come dati di fatto parziali della realtà consente di trarre spunti e idee in modo costruttivo, e soprattutto propositivo, per l'inserimento nel lavoro.

A questo proposito è stato chiesto ai partecipanti di compilare alcune schede durante i lavori del workshop: in una di esse dovevano indicare, da una lista di centinaia di aggettivi, quelli che li rappresentavano, al fine di discutere sulle variazioni della propria identità e personalità

a seconda del contesto. Altre schede erano parte di un percorso per ragionare sulla definizione dell'obiettivo lavorativo desiderato e la sua relazione con gli altri aspetti della vita.

Gli utenti del seminario in generale hanno mostrato una percezione di smarrimento post-laurea, anche legato alla frattura tra teoria e pratica, tra università e mondo del lavoro. Uno studente di Giurisprudenza ha raccontato di come, in particolare nel suo Dipartimento, si tenda a perseguire, a volte fin troppo, l'accesso alle professioni forensi senza cercare di sfruttare in altri settori le potenzialità del corso di studi.

Un laureando iscritto a Informatica umanistica ha fatto notare come curiosamente lui abbia ricevuto alcune offerte potenziali di lavoro, ma non riguardanti il settore di suo interesse, quindi che neppure sarebbe stato in grado di fare in modo specifico.

Alcune laureande/laureate in Economia e commercio lamentavano di dover studiare molte nozioni senza una vera consapevolezza di come utilizzarle in futuro.

In generale si è avvertito un sentimento di sfiducia e sconforto da parte dei presenti al workshop, laureati che si sentono "gettati fuori" dall'Università senza indicazioni chiare su come utilizzare le competenze e le conoscenze acquisite.

-Workshop "Il CV e la lettera di presentazione" (20 aprile 2016 ore 10-12)

Obiettivo: imparare a scrivere un curriculum vitae e una lettera di presentazione chiari ed efficaci, che si facciano leggere.

Sono stati spiegati i requisiti fondamentali che un curriculum vitae dovrebbe avere affinché sia preso in considerazione dalle aziende e dagli enti che lo leggono. Sono stati analizzati gli errori più frequenti, ed esaminati alcuni modelli da utilizzare in particolari contesti, perché non esiste un CV che vada bene per tutte le occasioni.

Punti da trattare in un CV: informazioni di base, obiettivo professionale, formattazione, linee guida per la stesura dei contenuti (istruzione e formazione, esperienza professionale, competenze linguistiche, competenze informatiche, soft skills), contestualizzazione del curriculum vitae in base al destinatario.

Non è stata approfondito l'argomento delle competenze trasversali. L'unica informazione di rilievo ha riguardato la contestualizzazione delle soft skills e il loro inserimento coerente all'interno sia del percorso accademico che professionale.

Sono state spiegate le caratteristiche essenziali che definiscono una buona lettera di

presentazione. I requisiti fondamentali emersi sono: la motivazione, la forma (schematicità, chiarezza, completezza, uso di uno stile personale), e un atteggiamento positivo.

I partecipanti sono intervenuti con diverse domande soprattutto riguardanti l'esatta contestualizzazione delle loro esperienze accademiche e professionali all'interno del curriculum vitae.

-Workshop *“Cosa sono le soft skills e come valorizzare le proprie conoscenze e competenze”* (28 aprile 2016 ore 9-12).

Obiettivi: far conoscere cosa sono le soft skills e come valorizzare e implementare le capacità personali; analizzare le competenze personali richieste maggiormente nel mondo del lavoro e la qualità e l'efficacia dei comportamenti.

E' stata svolta un'esercitazione sulle competenze personali che migliorano la performance e il raggiungimento degli scopi.

Punti e temi trattati: concetto di resilienza; processi cognitivi e gestione delle emozioni; problem solving; locus of control (luogo di controllo), indica la modalità con cui un individuo ritiene che gli eventi della sua vita siano prodotti da suoi comportamenti o azioni (locus interno), oppure da cause esterne (locus esterno) indipendenti dalla sua volontà.

I partecipanti hanno rivolto domande più mirate a trovare i modi migliori per superare un colloquio piuttosto che per cambiare il proprio punto di vista e imparare a relazionarsi con gli altri in vari contesti.

-Workshop *“I processi di selezione del personale”* (14 aprile 2016 ore 9-12).

Obiettivi: far conoscere i processi di selezione del personale, come affrontarli sviluppando una maggior consapevolezza di sé, delle proprie risorse.

Durante questo workshop sono stati analizzati gli strumenti di bilancio delle competenze che vengono osservati durante le selezioni del personale, come per esempio: CV; colloquio; test di autovalutazione; test attitudinali/di personalità; attività/giochi di gruppo; osservazione in situazioni di lavoro reali o simulate.

Le domande poste più di frequente durante i colloqui, e su cui è auspicabile essere già preparati a rispondere, sono per esempio:

- Come si vede tra 5-10 anni?
- Sa come funziona l'azienda? Quali sono i valori e cosa sta cercando l'azienda?
- Quali capacità è necessario sviluppare e utilizzare per questo posto di lavoro?

(Possiede esperienze che mi hanno aiutato a svilupparle?)

- Descrizione di se stessi attraverso 3 aggettivi positivi e 3 negativi;
- Quale/i università ha scelto e perché?
- Perché dovremmo assumere lei?
- Le piace lavorare in gruppo o individualmente?
- Quante domande di lavoro ha fatto e per quali ruoli?

I partecipanti al workshop, circa 30, hanno avanzato le seguenti domande:

- Possibilità di formarsi sulle soft skills durante il ciclo di studi;
- Caratteristiche dell'auto-valutazione;
- Che cos'è l'autenticità, la creatività, la leadership.

c) Analisi del database semantico degli annunci di lavoro

La riflessione derivante dalla partecipazione ai workshop e seminari è stata integrata dall'analisi del database semantico, elaborato dall'Ufficio Job Placement di ateneo, degli annunci di lavoro, in cui sono state mappate le competenze trasversali maggiormente richieste dalle aziende. Dall'analisi semantica sono emerse, come caratteristiche personali più richieste, il lavoro in team (prima posizione sia per le piccole che per le grandi aziende), la capacità di adattamento (2° posiz.) e le doti comunicative (3° posiz.) per le piccole aziende, le doti comunicative (2° posiz.) e la disponibilità al trasferimento (3° posiz.) per le grandi aziende. Ambizione personale e disponibilità immediata sono risultate al penultimo e ultimo posto sia per le piccole che per le grandi aziende.

Questi dati sono molto interessanti, perché ci rivelano a quali, fra le competenze chiave del quadro europeo su cui andiamo a intervenire, le imprese possono essere interessate.

d) Questionari rivolti ai laureati fino a 3 anni

Il questionario è lo strumento che, più degli altri, ha permesso la rilevazione di dati riguardanti le tematiche proprie del Cisp.

Per limitarne la dispersione, il questionario è stato strutturato in modo molto snello, tale da facilitarne la compilazione in tempi brevi. È stato suddiviso in cinque parti: A) informazioni generali e relative ai titoli di studio; B) informazioni relative alle esigenze formative post laurea; C) informazioni di natura organizzativa; D) informazioni sulle metodologie didattiche

utili per la formazione; E) commenti liberi (*vedi Allegato 1*).

Parte A: informazioni generali e relative ai titoli di studio

Allo scopo di facilitarne la compilazione ed evitare possibili forme di soggezione, il questionario, benché somministrato ad un campione predeterminato, non richiedeva la compilazione dei dati anagrafici completi. Del resto l'acquisizione di dati nominativi non avrebbe aggiunto valore al risultato generale, che consisteva nell'ottenere una fotografia oggettiva dei bisogni formativi del target di riferimento. È stato tuttavia utile chiedere l'età e il titolo di studio, nonché la condizione lavorativa al momento della compilazione del questionario.

Parte B: informazioni relative alle esigenze formative post laurea

Al fine di precisare il livello di formazione del campione, si è ritenuto utile verificare la frequenza a precedenti attività formative. La conoscenza di questo dato consente anche di analizzare i contenuti delle attività che hanno già registrato interesse nell'utenza potenziale. Inoltre, una specifica domanda aveva lo scopo di verificare il grado di interesse rivestito dalle aree di competenza della struttura:

- Educazione alla pace
- Terzo settore
- Partecipazione e governance
- Protezione civile
- Mediazione civile
- Mediazione sociale/scolastica
- Mediazione familiare
- Migranti
- Progettazione sociale
- Dialogo interreligioso
- Marginalità
- Servizio civile

Parte C: informazioni di natura organizzativa

Al fine di elaborare un'offerta formativa che rispondesse quanto più possibile alle esigenze delle persone potenzialmente interessate a frequentare i corsi proposti, abbiamo ritenuto utile indagare le preferenze circa la fascia oraria (mattina o pomeriggio), il periodo dell'anno

e il giorno della settimana più idonei per la frequenza ai corsi.

Parte D: informazioni sulle metodologie didattiche utili per la formazione

Si è chiesta l'opinione del gruppo campione circa l'efficacia di diverse metodologie didattiche (lezioni frontali, laboratori interattivi, tecnologie web), in forma combinata o meno.

Parte E: commenti liberi

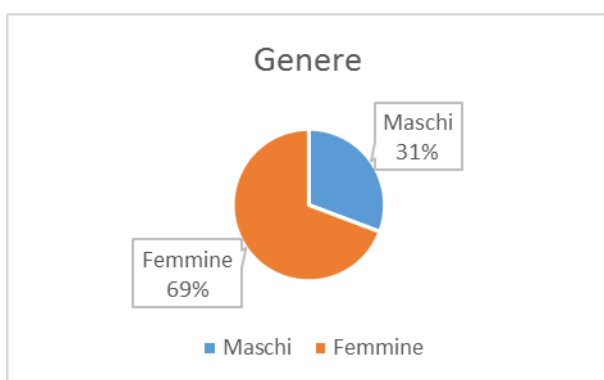
Sono stati chiesti, al termine, eventuali commenti liberi non emersi nelle parti precedenti del questionario.

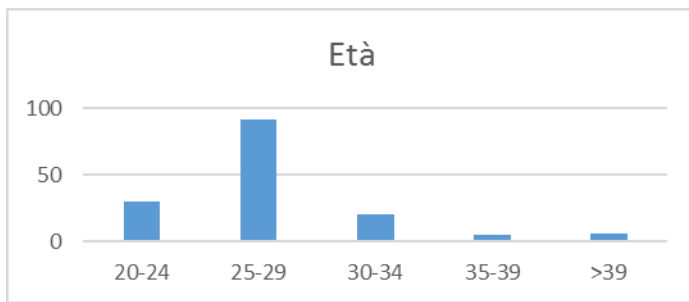
3. Analisi del dato relativo ai questionari

Parte A: informazioni generali e relative ai titoli di studio

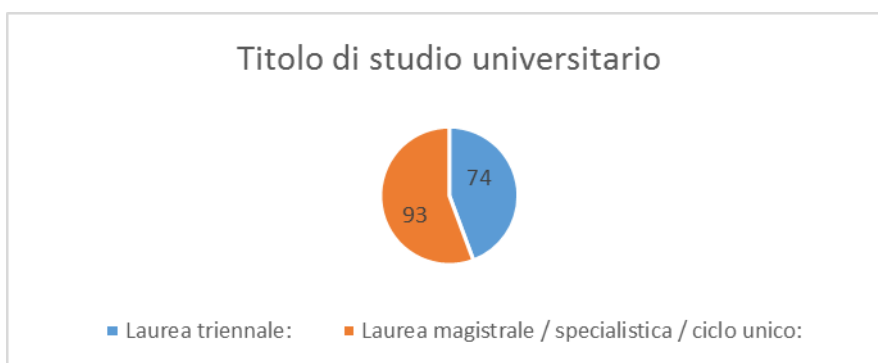
Hanno risposto all'invito, compilando il questionario su Google Form, 167 neolaureati.

I grafici seguenti evidenziano la differenza di genere del gruppo campione, composto in ampia maggioranza da femmine (69%, contro un 31% di maschi) e di età medio-bassa: 30 persone (20%) hanno infatti un'età compresa tra 20 e 24 anni, mentre 92 persone (60%) hanno un'età compresa tra 25 e 29 anni: in totale l'80% del gruppo ha meno di 30 anni. I destinatari over 30 rappresentano il 20% del totale (20 persone tra i 30 e i 34 anni, 5 persone tra i 35 e i 39 anni e 6 persone over 40).

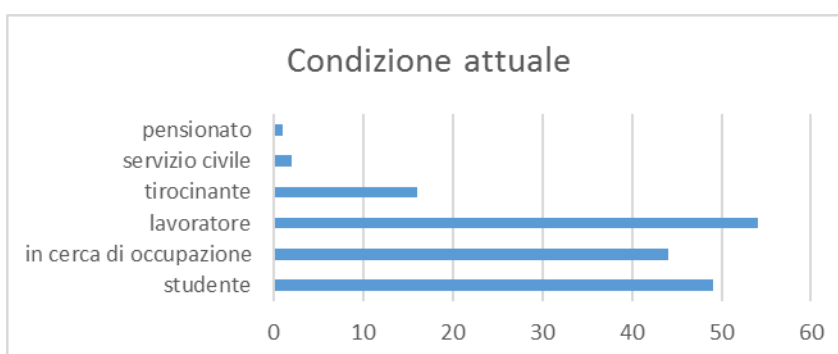




Il titolo di studio conseguito dalla maggioranza del gruppo è la laurea magistrale/specialistica/ciclo unico (93 persone, il 56% del totale). 74 persone (44% del totale) hanno invece la laurea triennale.



Per quanto riguarda l'occupazione attuale, dal grafico risulta che solo una minoranza del campione è costituita da studenti universitari: sono infatti 49 gli studenti, il 29% del totale.



Gli altri partecipanti all'indagine sono: 44 in cerca di occupazione (26% del totale), 54 lavoratori (33%), 16 tirocinanti (10%), 2 serviziocivilisti e 1 pensionato.

Parte B: informazioni relative alle esigenze formative post laurea

L'89% dei partecipanti attribuisce importanza alla formazione post-laurea (80 persone), il 48% del totale, risponde "molto", 69 persone, il 41% del totale, risponde "abbastanza". 15 persone rispondono "poco" e solo 3 rispondono "per niente".

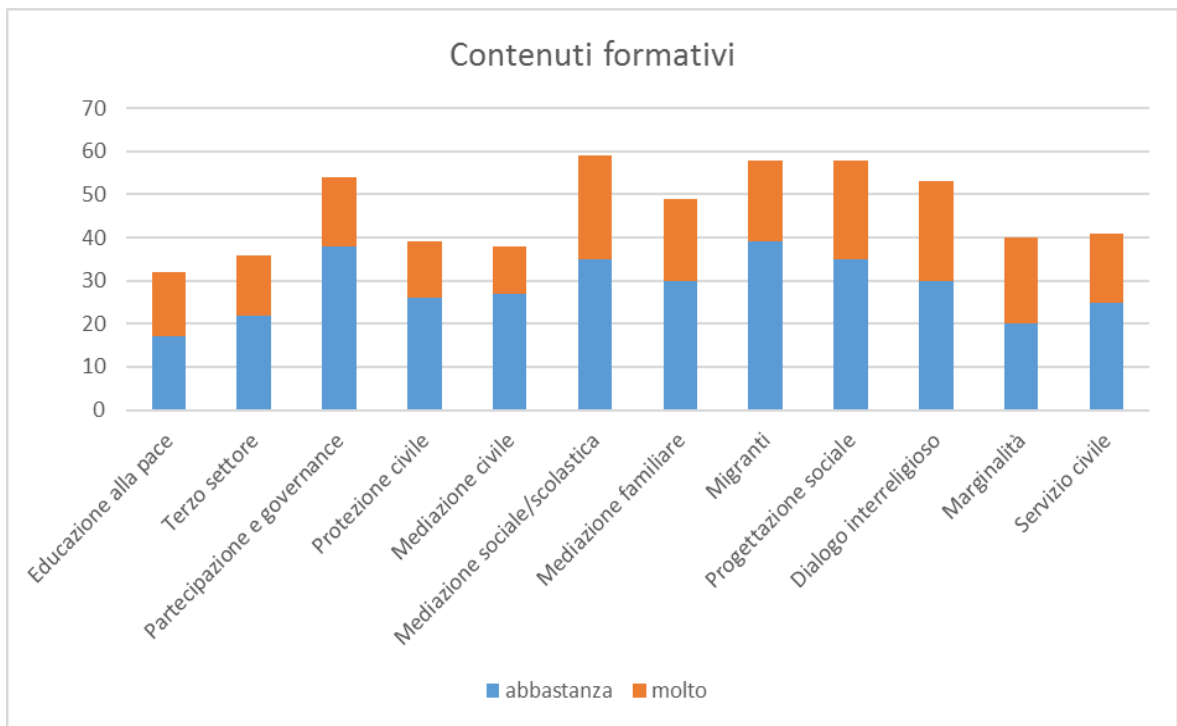


Per quanto riguarda le attività formative post-laurea già frequentate, rispondono solo 65 persone su 167, di cui 8 rispondono "nessuna". Le risposte ricevute indicano percorsi formativi molto eterogenei. In 13 casi si tratta di master, su temi diversi tra loro o non indicati. In 9 casi sono stati indicati tirocini formativi, mentre 8 persone hanno inserito corsi relativi all'apprendimento delle lingue o al loro insegnamento. Non emergono ulteriori categorie con più di un partecipante, a parte 2 persone che hanno indicato corsi in ambito informatico.

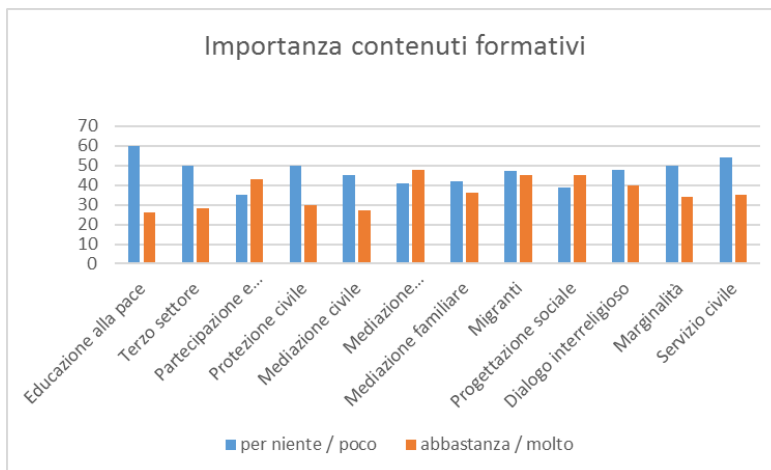
Questi dati ci indicano che il livello di formazione post-laurea del gruppo campione sui temi propri del Cisp è medio-basso.

Relativamente invece all'interesse (misurato come importanza riconosciuta per lo sviluppo del lavoro e della formazione post-laurea) dei partecipanti verso i contenuti formativi specifici del Centro, emerge che l'interesse maggiore (ossia le risposte "abbastanza importante" e "molto importante") è verso i seguenti 3 temi: Mediazione sociale/scolastica (59 persone), Migranti (58 persone) e Progettazione sociale (58 persone). Seguono Partecipazione e governance (54 persone) e Dialogo interreligioso (53 persone).

I temi ritenuti meno importanti, ai fini del lavoro e della formazione post-laurea, sono: Educazione alla pace (32 persone), Terzo settore (36 persone) e Mediazione civile (38 persone).



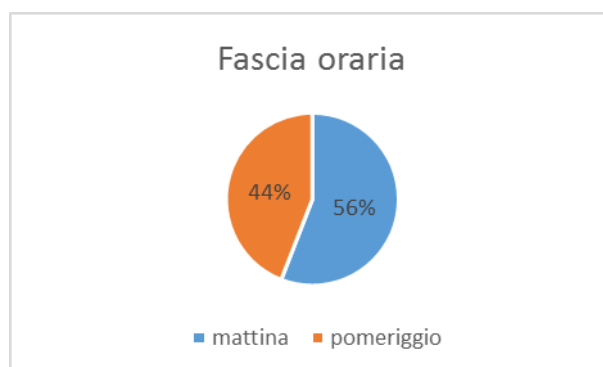
Da una comparazione tra la somma delle indicazioni di scarsa importanza (“per niente importante” + “poco importante”) e quella delle indicazioni di maggiore importanza (risposte “abbastanza importante” e “molto importante”) emerge che buona parte dei temi indicati (9 su 12, quindi il 75%) sono indicati maggiormente come di scarsa importanza.



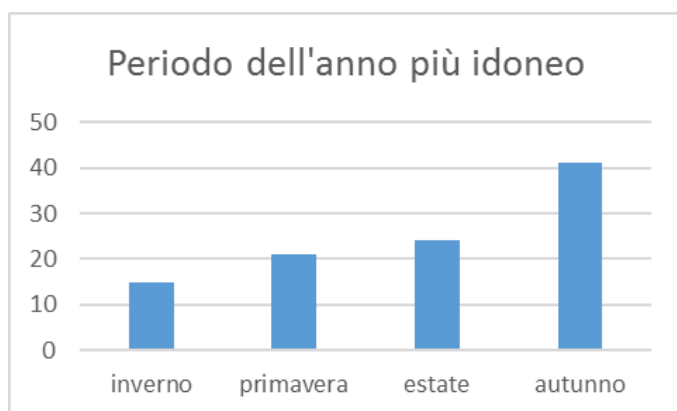
Questo indica che il Cisp si colloca in un settore formativo di “nicchia”, generalmente poco presidiato soprattutto nel contesto accademico, rappresentando quindi una presenza originale di alta formazione per professioni “nuove” o potenziali nuove professionalità.

Parte C: informazioni di natura organizzativa

Per quanto riguarda la fascia oraria ritenuta più idonea per partecipare a corsi di formazione post-laurea, emerge una preferenza maggiore – seppure contenuta – per la mattina (56%) rispetto al pomeriggio (44%).

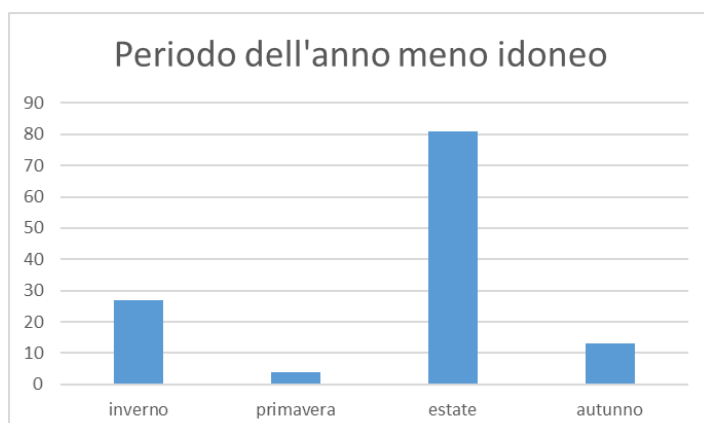


Il periodo dell'anno ritenuto più idoneo per partecipare ad attività formative post-laurea è l'autunno (41 preferenze), seguito dall'estate (24 preferenze), dalla primavera (21 preferenze) e dall'inverno (15 preferenze).

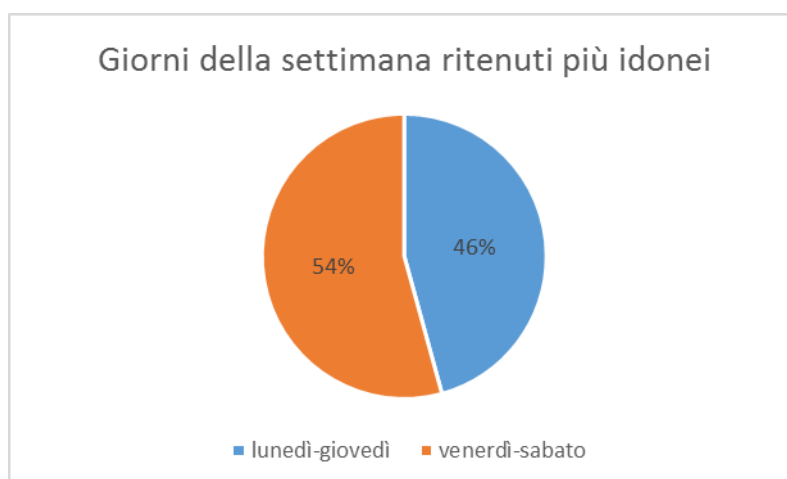


Questi dati vanno letti insieme a quelli relativi al periodo dell'anno ritenuto meno idoneo, che non indicano una preferenza inversa a quella precedente. L'ordine di minore idoneità è infatti il seguente: estate (81 voti), inverno (27 voti), autunno (13 voti), primavera (4 voti). La significativa differenza di valutazione del periodo estivo – preferito alla primavera e all'inverno e allo stesso tempo ampiamente considerato (65% dei voti) come il meno idoneo – può essere compreso considerando l'arco di mesi interessati, che vanno da giugno

(ragionevolmente indicato come mese idoneo alla formazione) a luglio-agosto (generalmente dedicati alla pausa e alle ferie).



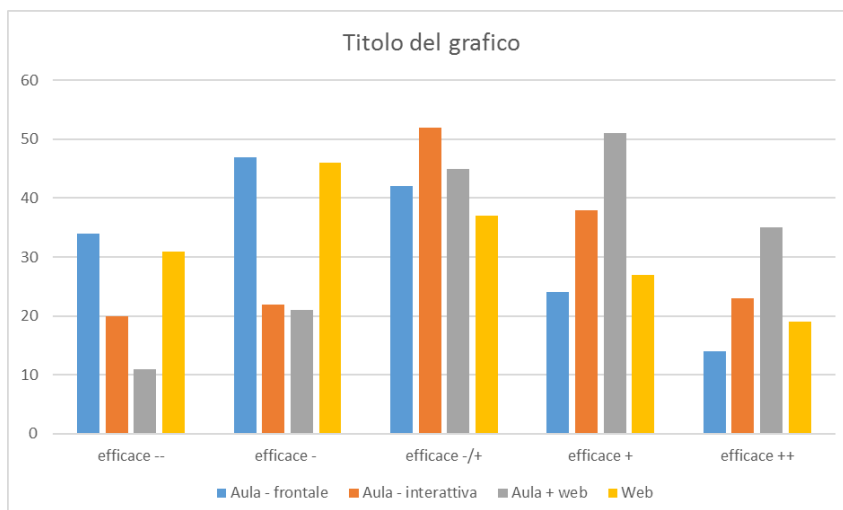
Per quanto riguarda i giorni della settimana ritenuti più idonei per la partecipazione, emerge una leggera preferenza per i primi giorni della settimana (89 preferenze, pari al 54% dei voti, per lunedì-giovedì) rispetto ai giorni di venerdì-sabato (75 preferenze, pari al 46%).



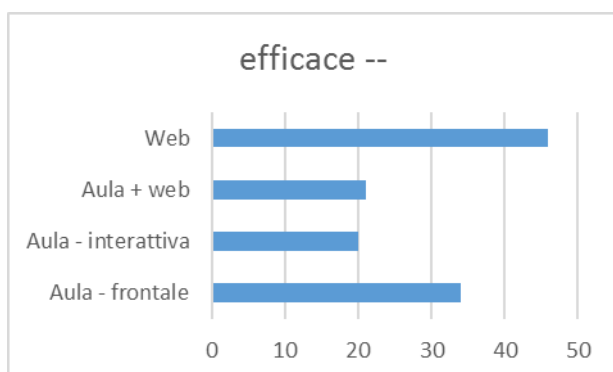
Parte D: informazioni sulle metodologie didattiche utili per la formazione

L'ultima parte del questionario analizza le opinioni del gruppo circa l'efficacia delle modalità formative proposte (da 1=totalmente inefficace a 5=molto efficace).

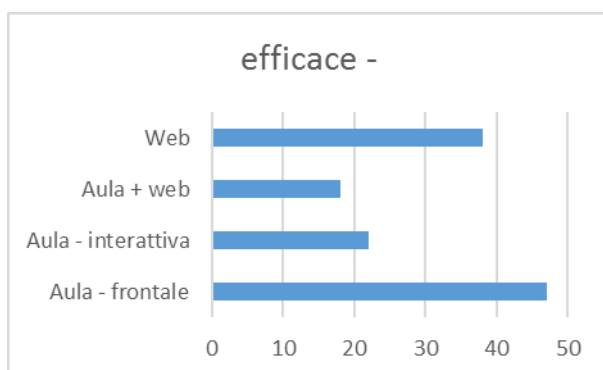
Di seguito un riepilogo dei dati:



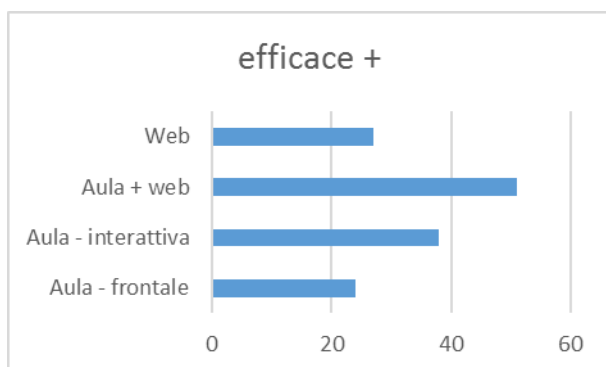
Per quanto riguarda la modalità formativa ritenuta “totalmente inefficace” (opzione 1), ai primi posti troviamo la formazione erogata solo in aula con lezioni frontali (34 voti) e la formazione esclusivamente on-line (31 voti).



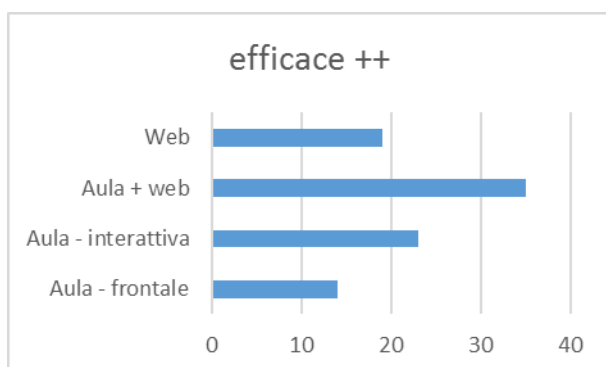
Questa indicazione trova conferma anche dall’osservazione delle risposte con l’opzione 2 (inefficace)



Se invece prendiamo in considerazione le metodologie ritenute efficaci, emerge una preferenza per la forma mista (formazione supportata dalle tecnologie web + lezioni in aula, che raccoglie 51 voti, il 37% del totale), seguita dalla formazione in aula con laboratori interattivi (38 voti, il 27% del totale).



Questa preferenza per la forma mista è ancora più marcata nelle valutazioni “molto efficace” (35 preferenze, il 39% del totale) rispetto alla formazione in aula con laboratori interattivi (23 preferenze, il 25% dei voti).



Dalla seguente tabella di sintesi emerge chiaramente quanto sopra indicato:

	Aula - frontale	Aula - interattiva	Aula + web	Web
efficace --	34	20	11	31
efficace -	47	22	21	46
efficace -/+	42	52	45	37
efficace +	24	38	51	27
efficace ++	14	23	35	19

Parte E: commenti liberi

La parte dei questionari relativa ai commenti liberi è stata poco utilizzata. Solo 9 persone su 167 hanno compilato lo spazio apposito. I commenti più frequenti (4 su 9) sono nella direzione di fare una formazione il più possibile pratica o connessa con esperienze reali di lavoro (tirocini, affiancamenti, esercitazioni), aumentano i contatti diretti con le aziende.

4. Conclusioni

I dati che abbiamo analizzato offrono alcuni spunti utili per la nostra indagine sulla rilevazione dei bisogni formativi e permettono di individuare nuovi obiettivi disegnando alcune prospettive future.

Grazie ai questionari abbiamo constatato che i potenziali destinatari dell'offerta formativa del Cisp sono in maggioranza giovani (sotto i trenta anni) con ampia disponibilità di tempo e orario. La maggior parte di loro sono poco interessati ad una formazione esclusivamente a distanza, piuttosto desiderosi di avvalersi di attività formative condotte in forma mista (aula+web), con attenzione alle dinamiche interattive.

Con riferimento alle tematiche del questionario, il Cisp deve cercare di migliorare le proposte di formazione relative alle aree che hanno riscontrato minore interesse, forse a causa di una scarsa consapevolezza della loro importanza. Molti argomenti proposti non risultano sempre immediatamente comprensibili al target di riferimento. Sarà quindi utile costruire momenti di orientamento informativo, che accrescano la possibilità di informazione prima della formazione stessa, aiutando gli utenti a compiere scelte mirate efficaci.

Il questionario standard che è stato predisposto aiuta a verificare il gradimento e la valutazione di ciascun percorso formativo erogato. La raccolta di dati omogenei supporta la valutazione di efficacia e utilità di ciascun percorso, e al tempo stesso fornisce utili dati sulle capacità dei docenti/formatori (ad esempio, valutandone la chiarezza e la disponibilità), sulla adeguatezza dei locali, sul rapporto tra le personali aspettative formative e gli effettivi contenuti erogati. Lo spazio in bianco per note personali ed eventuali suggerimenti permette di valutare punti di forza/debolezza di ciascun percorso, comparandoli fra loro e quindi potendo modificarne la programmazione generale e particolare.

L'utilizzo di ulteriori strumenti di rilevazione (seminari aziendali, workshop e database semantico degli annunci di lavoro) ha permesso da un lato di evidenziare le soft skills

maggiormente richieste dalle aziende, dall'altro di focalizzare i principali elementi del gap tra università e mondo del lavoro: percezione di smarrimento e sfiducia post laurea, frattura tra teoria e pratica, percezione che i corsi di studio non riescano a offrire una formazione a tutto tondo, interdisciplinare, e che il proprio corso di studi non riesca a offrire strumenti reali per orientare e spendere le competenze acquisite.

Rispetto a queste problematiche, il Cisp, in qualità di Centro interdisciplinare di formazione e ricerca, ha tutte le potenzialità per fungere da “collante” tra università e territorio, per raccogliere i bisogni formativi e cercare di favorire una formazione attenta a creare competenze spendibili nel mondo del lavoro.

In questa operazione, è comunque importante privilegiare uno stretto legame con il territorio, scuole, enti pubblici, associazioni che promuovono tematiche legate ai corsi del Cisp. La richiesta sempre più urgente, da parte dell'utenza, di un'offerta formativa improntata ai criteri di economicità, efficienza ed efficacia, rende indispensabile l'appartenenza alla “rete formativa” regionale, risorsa utile per sperimentare un percorso condiviso con obiettivi comuni. La creazione di una solida rete di contatti offre una grande opportunità per momenti di confronto e coordinamento circa le linee guida e le ipotesi di lavoro su tematiche di interesse comune, mantenendo alta e variegata la qualità dell'offerta a livello territoriale.

Concludendo, il Cisp, in quanto organismo universitario, opera con l'obiettivo di rendere la propria offerta formativa sempre più rispondente alle esigenze e alle richieste dei laureati, nell'ottica di un percorso di “formazione d'eccellenza”.

Per questa ragione i prossimi corsi di alta formazione del Cisp, in programma nell'autunno-inverno 2016-2017, sono stati progettati e organizzati in un'ottica di attenzione continua alle reali esigenze formative del territorio su cui andiamo ad operare.

La presente indagine sui fabbisogni formativi costituisce il naturale proseguimento di un percorso iniziato tre anni fa, nella convinzione che “l'istruzione e la formazione sono le armi più potenti che si possono utilizzare per cambiare il mondo” (Nelson Mandela).

*Un ringraziamento particolare alla
dott.ssa Antonella Magliocchi,
alla dott.ssa Elisabetta Macchi,
e al dott. Giacomo Razzetti
dell'Ufficio Job Placement dell'Università di Pisa*

e

*alle volontarie e al volontario
in Servizio civile nazionale presso il Cisp
Elisa Aprili, Simone Baldetti,
Giulia Sardonini, Flavia Telcian.*

QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEI BISOGNI FORMATIVI 2016

PARTE A: INFORMAZIONI GENERALI E RELATIVE AI TITOLI DI STUDIO

Età _____ Genere M F Comune di residenza: _____

Titolo di studio:

Laurea triennale in _____

Laurea magistrale in _____

Conseguito nell'anno _____ presso il Dipartimento _____

Condizione attuale: lavoratore studente dottorando
 dottore di ricerca in cerca di occupazione

Se lavoratore, specificare il tipo di occupazione: _____

Se studente, specificare il tipo di studi: _____

PARTE B: INFORMAZIONI RELATIVE ALLE ESIGENZE FORMATIVE POST LAUREA

1. Ritieni che la formazione post laurea sia un fattore importante per il tuo sviluppo professionale e culturale? Molto Abbastanza Poco Per niente

2. Quali attività formative hai già svolto?

Indicare il nome del corso e/o il relativo contenuto principale e se possibile l'anno di svolgimento

3. Quali contenuti formativi ritieni importante sviluppare, tra quelli proposti di seguito, per il tuo lavoro o la tua formazione post laurea? Indica il livello di importanza (da 1 a 5) apponendo una X:

	1 (per niente importante)	2 (poco importante)	3 (sufficientem. importante)	4 (abbastanza importante)	5 (molto importante)
Educazione alla pace, gestione e trasformazione dei conflitti e costruzione del percorso formativo					
Terzo settore: strumenti e tecniche per dare "voce sociale" alle idee e alle organizzazioni non profit					
Partecipazione e governance del territorio					
Gestione delle emergenze e protezione civile					

Mediazione civile e commerciale					
Mediazione sociale e scolastica					
Mediazione familiare					
Tutela dei diritti e doveri dei migranti					
Progettazione sociale					
Dialogo interculturale e interreligioso					
Marginalità					
Servizio civile: aspetti storici, normativi e gestione dei progetti					
Altro (specificare)					

PARTE C: INFORMAZIONI DI NATURA ORGANIZZATIVA

1. Quale fascia oraria ritieni più idonea per partecipare a corsi di formazione post laurea?

- Mattina (9-13) Pomeriggio (14-18)

2. Quale periodo dell'anno ritieni più idoneo per partecipare ad attività formative post laurea?

(è possibile selezionare più voci)

- inverno (dicembre-febbraio) primavera (marzo-maggio)

- estate (giugno-agosto) autunno (settembre-novembre)

3. Quale periodo dell'anno ritieni meno idoneo per partecipare ad attività formative post laurea?

(è possibile selezionare più voci)

- inverno (dicembre-febbraio) primavera (marzo-maggio)

- estate (giugno-agosto) autunno (settembre-novembre)

4. Quali giorni della settimana ritieni più idonei per partecipare ad attività formative post laurea?

(è possibile selezionare più voci)

- lunedì martedì mercoledì giovedì venerdì sabato

PARTE D: INFORMAZIONI SULLE METODOLOGIE DIDATTICHE UTILI PER LA FORMAZIONE

Esprimi la tua opinione, in base alle tue conoscenze ed esperienze, sull'efficacia (1 totalmente inefficace, 5 molto efficace) delle seguenti modalità formative:

Solo formazione in aula con lezioni frontali 1 2 3 4 5

Solo formazione in aula con laboratori interattivi 1 2 3 4 5

Formazione supportata dalle tecnologie web + lezioni in aula 1 2 3 4 5

Formazione supportata dalle tecnologie web, con interazione solo online con il docente (es. corso online, mailing list, newsgroup, forum, Conferencing System) 1 2 3 4 5

PARTE E: COMMENTI LIBERI

Inserisci eventuali commenti che non hai potuto fare nelle parti precedenti del questionario:

Ti ringraziamo della tua preziosa collaborazione.

Lo Staff del Cisp.