

Linee guida per gli incontri di consultazione università – imprese finalizzati alla revisione degli ordinamenti didattici ¹

Premessa

L'avvio e la progressiva attuazione dei nuovi ordinamenti didattici universitari legati al cosiddetto "3+2" (Dl. 509/99 e D.l. 270/2004) ha impegnato Assolombarda e gli atenei milanesi in un ripensamento del modo di confrontarsi e cooperare nei processi di aggiornamento e adeguamento dell'offerta formativa, nella consapevolezza che la "consultazione" è in grado di incidere positivamente sulla qualità dei nuovi corsi solo a condizione di perdere la valenza di mero adempimento formale e trasformarsi in un momento condiviso di analisi dei bisogni.

Nasce da qui l'esigenza di rafforzare e qualificare la collaborazione università-impresa, dando nuovo impulso al sistema delle consultazioni, raffinandone metodologie e approcci ed estendendone l'utilizzo a tutti quegli indirizzi di studio, compresi i dottorati di ricerca, che trovano nel mondo delle imprese – manifatturiere e dei servizi – il loro primario sbocco professionale.

In particolare, il Tavolo Assolombarda - Rettori si è posto l'obiettivo di sviluppare modalità concrete ed efficaci di consultazione con il sistema economico-produttivo, al fine di indicare i fabbisogni di competenza attesi dalle imprese alle strutture accademiche incaricate della revisione e dell'aggiornamento dei nuovi corsi di studio.

Su questo fronte non mancano, sul territorio milanese, alcune esperienze sperimentali di collaborazione che, in una prima fase, avevano coinvolto, oltre all'università, anche il mondo della scuola. L'ultima, in ordine di tempo, di queste attività è la recente indagine sulle competenze più frequentemente richieste dalle imprese ai neolaureati, a seconda delle differenti aree aziendali di inserimento.

¹ Il documento è stato condiviso nella riunione del 1 marzo 2007 del tavolo Assolombarda- Rettori composto da Politecnico di Milano, Università degli Studi di Milano, Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università Cattolica del Sacro Cuore, Università Commerciale Luigi Bocconi, Libera Università di Lingue e Comunicazione – IULM, Università degli Studi di Pavia e Università Vita-Salute San Raffaele.

Questa, così come altre esperienze quali i "contact-team"² possono - in ragione delle finalità e del metodo di collaborazione che ne stanno alla base - fornire il punto di partenza per una nuova collaborazione, con il comune obiettivo di facilitare l'acquisizione delle competenze necessarie allo sviluppo individuale e sociale dei giovani.

In questo senso, i dati sino a oggi emersi rilevano che le maggiori lacune dei giovani laureati dal punto di vista dell'inserimento nel mercato del lavoro non risiedono nella carenza di conoscenze tecnico-disciplinari, ma prevalentemente nell'insufficiente capacità di tradurre i saperi acquisiti in comportamenti lavorativi congruenti.

Alla luce di queste considerazioni, le presenti linee-guida intendono fornire un contributo innovativo alle pratiche di confronto università-impresa per la revisione e l'aggiornamento dei curricula formativi, nell'obiettivo di sostenere l'*employability* dei nostri laureati in termini di competitività sul mercato del lavoro, anche in una prospettiva internazionale.

Proposte

Allo scopo di favorire un processo formativo capace di agevolare l'inserimento dei laureati nel mercato del lavoro sarebbe opportuno che gli Atenei, oltre a un'elevata preparazione disciplinare, ponessero particolare attenzione ad alcuni aspetti quali:

1. **Lo sviluppo di metodologie formative che, nel trasmettere le conoscenze tecnico-disciplinari, riescano nel contempo a potenziare competenze metodologiche e capacità relazionali.**

I risultati delle ricerche condotte fanno emergere in particolare l'importanza delle seguenti caratteristiche:

- capacità di **decidere in autonomia** e competenze di **programmazione**: lavorare per obiettivi, tradurre la domanda in specifiche del prodotto/servizio; collaborare alla definizione di processi aziendali, sviluppare la progettazione esecutiva, impostare un budget; elaborare flow-chart, procedure e piani di sviluppo, pianificare le azioni; gestire più compiti contemporaneamente, individuare e gestire le priorità;

² Il "contact-team" è un tavolo paritetico, attivato per specifici settori di specializzazione industriale, nel quale rappresentanti del mondo accademico, dell'associazionismo imprenditoriale e delle imprese del settore collaborano stabilmente con l'obiettivo di rafforzare la corrispondenza dei curricula alle esigenze del contesto professionale di riferimento e, conseguentemente, l'occupabilità sostenibile dei giovani laureati. Il "contact-team" si configura come metodo per una connessione strutturale ed organica tra obiettivi e contenuti della formazione universitaria e linee di tendenza sulle competenze e sui profili professionali e culturali necessari al mondo produttivo.

- competenze di **controllo**: valutazione dell'impatto ex ante e ex post e monitoraggio dei progetti aziendali, del corretto svolgimento di un processo, degli stati di avanzamento delle attività;
- capacità di **gestione delle informazioni**: raccolta, analisi e selezione dei dati in relazione alle necessità dei diversi utenti, interpretazione dei dati in relazione al contesto aziendale; conoscenza del processo di produzione e del contesto di utilizzo dei prodotti; redazione di verbali, di report, di documentazione tecnica, presentazione dei risultati di un progetto; monitoraggio del mercato, analisi della domanda, conoscenza e presentazione dell'offerta aziendale; gestione di data-base;
- capacità di **gestione delle relazioni**: capacità di ascolto e dialogo, di stabilire relazioni fiduciarie; capacità di negoziazione, di comunicazione, di lavoro in team; capacità di personalizzazione dell'offerta in relazione ai bisogni del cliente;
- capacità di **gestione delle risorse**: controllo di requisiti e funzionalità delle apparecchiature, sviluppo di tecnologie di processo e di prodotto (*in particolare per le posizioni tecniche*);
- competenze di **gestione di sé** e delle **situazioni** di lavoro: flessibilità, iniziativa, attitudine al problem solving, gestione delle eccezioni alla procedura, capacità di autovalutazione delle prestazioni, aggiornamento continuo, autocontrollo e resistenza allo stress, capacità di condividere le esperienze relative a successi e insuccessi;
- capacità di **innovazione, proattività e apertura mentale**: saper promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi (anche applicando modelli propri di altri campi del sapere); capacità di individuare soluzioni innovative, valutandone l'impatto sui risultati aziendali; sapersi adattare tempestivamente a situazioni inaspettate, senza farsi condizionare da schemi precostituiti; capacità di rimodulare i propri punti di vista, considerando soluzioni diverse e rispettando le competenze altrui.

Allo scopo di contribuire a sviluppare tali competenze – che dovrebbero essere progressivamente acquisite fin dalla scuola - i corsi di studio, particolarmente quelli di secondo livello, dovrebbero prevedere **più estesamente forme di didattica interattiva**, lavori di gruppo, attività di tutoraggio e di feed-back nelle presentazioni scritte e orali degli studenti, incluse quelle che costituiscono prove d'esame, l'incentivazione di quegli insegnamenti dalla valutazione dei quali risulti un soddisfacente livello di apprendimento dei metodi di studio e degli strumenti analitici di base oltre che delle nozioni e dei contenuti disciplinari.

Inoltre **sarebbe opportuno** incentivare le **esperienze di studio all'estero**, preparate da adeguate conoscenze della lingua e della cultura del paese di

destinazione, che nell'esperienza delle aziende risultano fortemente correlate con le capacità di innovazione e apertura mentale.

In prospettiva sarebbe auspicabile tenere conto delle competenze di cui sopra anche nelle procedure di selezione o di auto-valutazione che le università mettono in atto in ingresso o in uscita dal percorso formativo.

2. **Un esteso e univoco utilizzo dei crediti formativi previsti dall'art. 10 comma 5 lettera d) del DM 270 per la progettazione di "attività formative... utili per l'inserimento nel mondo del lavoro".**

A tale scopo, va ritenuta prioritaria l'organizzazione, a livello di ateneo o di singole facoltà, di corsi o moduli di orientamento e accompagnamento al lavoro condotti con l'intervento di rappresentanti locali del mondo del lavoro e delle professioni. Tali moduli di orientamento al lavoro dovrebbero essere specificamente mirati:

- a) all'apprendimento delle competenze indicate al punto precedente;
- b) all'acquisizione degli elementi di base della cultura economica e dell'organizzazione dei contesti lavorativi (le funzioni aziendali, i meccanismi regolatori del mercato, gli elementi base della finanza aziendale, le chiavi di lettura di un bilancio, gli scenari economici internazionali, etc.).

3. **Per quanto riguarda i corsi di studio "professionalizzanti", ai sensi dell'art. 3 comma 5, un esteso uso degli stage e tirocini formativi come previsto dall'art. 10 comma 5 lettera e), tale da garantire una conoscenza di quegli ambienti di lavoro e processi lavorativi congruenti con gli sbocchi professionali a cui il corso di studio è prevalentemente mirato. Gli stage dovrebbero essere progettati, organizzati e valutati in base alla capacità del tirocinante di esprimere "prestazioni" osservabili e misurabili, coerenti con il contesto professionale in cui viene inserito.**

4. **Una verifica continuativa dell'evoluzione dei processi di lavoro, attraverso la costruzione di un osservatorio permanente dei contesti professionali.** L'osservatorio dovrà curare non soltanto la rilevazione della domanda attuale di competenze, ma anche le tendenze delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse professionali, in relazione alle trasformazioni prodotte in azienda dai risultati della ricerca applicata, dall'innovazione tecnologica e organizzativa, dalle strategie di business. Ciò permetterà di avere indicazioni tempestive sulle linee di tendenza della domanda di competenze per un arricchimento costante dei percorsi formativi.