

Diego Lunati

Ha conseguito nel 2009 il Dottorato in economia (PhD in Economics) su temi di econometria applicata (frontiere stocastiche) al settore delle case per anziani. Dal 2015 è

responsabile del Bachelor of Science in Economia aziendale al DEASS e in questi quattro anni si è occupato del processo di revisione curricolare del corso di laurea, inaugurato

proprio in quest'anno accademico. Docente di lungo corso in Economia politica, è stato ricercatore all'USI e alla SUPSI su temi sanitari ed energetici. È autore di pubblicazioni

su riviste nazionali ed internazionali (peer review) e di rapporti di progetto, legati a mandati per prestazioni di servizio.

Imprenditorialità e formazione: il coraggio di innovare il Bachelor in Economia aziendale

La formazione universitaria professionale è in continua evoluzione per adattarsi ai cambiamenti della società, alle peculiarità degli studenti d'oggi e per anticipare le esigenze del mondo del lavoro. Tuttavia, la formazione si limita spesso a riprodurre la tradizionale logica disciplinare. Occorre, invece, uno sguardo innovativo, un pensiero imprenditoriale, per rovesciare i sistemi formativi abituali e aprirsi a nuovi paradigmi didattici.

“La reputazione di una scuola universitaria non si conquista scalando le graduatorie preposte a misurarla e non la si mantiene con campagne mediatiche autocelebrative. La reputazione nasce, cresce e si sviluppa a partire dalla soddisfazione delle persone che hanno frequentato con successo i suoi percorsi formativi, diventandone ambasciatori nel mondo delle professioni”.

Questo parole, pronunciate da Johannes Flury^[1] in occasione della cerimonia di premiazione degli ultimi “Credit Suisse Awards for best teaching 2019” durante la giornata della formazione, esprimono perfettamente il mandato conferito alla SUPSI nel campo della formazione di base (Bachelor e Master). Interpretando estensivamente il ragionamento, non si tratta di stabilire o promuovere il primato della professionalità rispetto alla scientificità accademica quanto, piuttosto, di sottolineare come entrambe debbano essere al servizio del fine voluto e dichiarato dal legislatore: quello di formare eccellenti professionisti. L'articolo 26 della legge federale sulla promozione del settore universitario svizzero (LSUP) recita: *“Le scuole universitarie professionali (SUP) impartiscono un insegnamento con orientamento pratico, basato sulla ricerca e lo sviluppo applicati, e preparano all'esercizio di attività professionali che richiedono l'applicazione di conoscenze*

e metodi scientifici nonché, a seconda del settore di studio, di capacità creative ed artistiche.”

Le riflessioni teoriche e le evidenze empiriche in ambito didattico convergono sulla centralità dei processi di apprendimento orientati allo sviluppo di competenze professionali. Tuttavia per trasporre queste intenzioni su un piano concreto è necessario affrontare la sfida del cambiamento e farlo con spirito innovativo e coraggioso. Solo così potrà realizzarsi un incontro sempre più virtuoso tra il mondo della formazione e quello della professione.

L'esigenza di conciliare le due “anime” delle SUP è stato il principio guida alla base della recente revisione del Bachelor in Economia aziendale, improntata esplicitamente allo sviluppo delle competenze professionali di un economista aziendale. In termini molto concreti, significa rispondere alle domande “perché”, “cosa”, “come”, si apprende durante tutto il percorso formativo. “Perché” si studi economia aziendale è implicito nella scelta di un Bachelor SUP, mentre il “cosa” è ancorato nel profilo di competenza in uscita che viene definito e dichiarato per poter posizionare in modo chiaro il percorso formativo proposto. Nonostante la definizione del profilo di competenza offra occasioni di confronto e verifica con le aziende del territorio, destinatarie dei futuri diplomati, la domanda che desidero sviluppare in questo contributo è il “come”. Semplificando un po' le cose, si tratta di ragionare sulle scelte didattico-pedagogiche, che sono lo strumento attraverso il quale si concretizza la sintesi tra teoria e pratica, tra metodo e applicazione, tra conoscenza disciplinare e competenza professionale. La visione di un apprendimento universitario centrato sullo studente e orientato allo sviluppo del suo potenziale professionale, amplia il raggio d'azione della didattica oltre l'obiettivo

[1] Il Dr. Johannes Flury, già rettore dell'Alta Scuola Pedagogica dei Grigioni, è membro del Consiglio della SUPSI.

della trasmissione di metodi e contenuti disciplinari, trasformandola in un laboratorio di situazioni di apprendimento legate al contesto professionale. In termini prettamente aziendali, questa riforma è stata un complesso esercizio di *change management*, ispirato ad una visione comune e che si sta realizzando grazie al lavoro di squadra di tutti i docenti che ringrazio sentitamente per aver accolto questa importante sfida. Pertanto, lo scopo di questo articolo è accompagnare le lettrici ed i lettori attraverso un percorso narrativo di alcune attività didattiche che si prestano per evidenziare i legami professionali con il territorio promossi dalla riforma curricolare.

“Attraverso le scelte didattico-pedagogiche si concretizza la sintesi tra conoscenza disciplinare e competenza professionale.”

L'azienda e il suo contesto

I moduli di tutto il primo anno sono pensati e costruiti attorno ad un unico quanto importante obiettivo di apprendimento, quello affidato al modulo "guida" che ne porta il nome: (comprendere) "L'azienda e il suo contesto". Si tratta di un modulo annuale che funge da filo conduttore e da collante di tutti i moduli disciplinari del primo anno, permettendo allo studente di integrare gli apprendimenti disciplinari e rafforzare i legami. Concretamente è il luogo dell'applicazione di quanto appreso e l'occasione per valutare gli studenti, soprattutto in chiave formativa, al cospetto di "prove di realtà", sotto forma di situazioni professionali reali o verosimili. Per gli studenti che frequentano il Bachelor in modalità di studio parallela all'attività professionale (PAP) si tratta di riflettere e lavorare sulle aziende di appartenenza, mentre per quelli del tempo pieno (TP) l'esercizio è possibile grazie al coinvolgimento attivo di aziende partner. La presenza di un modulo guida in ciascun anno del percorso di formazione permette di dare continuità, profondità e coerenza a questo approccio didattico, trattando i temi della gestione aziendale (2° anno) e dello sviluppo dell'azienda (3° anno).^[2] Non si tratta, dunque, di affrontare uno o più casi aziendali ad hoc (*case study*) in modo teorico-concettuale, delegando il transfer alla buona volontà/capacità del diplomato, ma di sviluppare un'esperienza didattica fondata prevalentemente su aziende del territorio o addirittura sui datori di lavoro degli studenti. Questo implica un continuo rimando bidirezio-

nale tra la dimensione professionale e quella formativa, cosa che migliora l'efficacia dell'azione didattica nello sviluppo delle competenze in uscita dei diplomati e la reputazione "alla Flury".

La borsa degli attrezzi: il modulo "Professional toolbox and communication skills"

L'economista aziendale non è un mestiere codificato in cui il profilo di competenza è necessariamente definito dalla professione stessa. Vi sono però cose che qualunque economista (ma più in generale qualunque professionista moderno) deve essere in grado di fare, a prescindere dai contenuti specifici della funzione ricoperta in azienda o dal tipo di mansioni assegnategli. Le competenze metodologiche, linguistiche personali e relazionali sono fondamentali nel mondo del lavoro, che si aspetta da un diplomato la capacità di: redigere in autonomia documenti e rapporti (anche in lingua inglese e/o tedesca), preparare con efficacia una presentazione, gestire un progetto, capire i dati, scegliere in modo appropriato metodologie di indagine quali-quantitative, saper gestire un conflitto professionale, affrontare un colloquio di lavoro. A queste attività "tradizionali" si aggiungono aspetti legati alla digitalizzazione, alla creatività, all'intelligenza emotiva e chi più ne ha più ne metta.

In un percorso graduale che si snoda su tutti e tre gli anni, lo studente è confrontato con un meta-modulo, il cui nome ("Professional toolbox and communication skills") fa subito capire l'importanza della lingua inglese come strumento professionale, e il cui compito è quello di valorizzare *soft* e *hard skills* con un approccio integrato e riferito al contesto professionale. In questo senso l'inglese si trasforma da insegnamento separato della lingua di Shakespeare a risorsa per lo sviluppo di contenuti disciplinari presenti in altri moduli, fino alla piena integrazione (all'ultimo anno) come lingua di erogazione di alcuni moduli. L'approccio didattico è molto differenziato e si avvicina per certi versi alla formazione continua, mettendo il focus sui bisogni professionali.

Il modulo "Progetto in azienda"

Questo modulo, che chiude idealmente il cerchio iniziato con il modulo guida del primo anno, consiste in un accordo, tra un'azienda partner e la SUPSI, per la realizzazione di un progetto ad

[2] Per approfondire il tema della progettazione di un Bachelor secondo l'approccio "programma" si consiglia: Berthiaume, D. et Rege-Colet, N. (2014). *La pédagogie de l'enseignement supérieur: repères théoriques et applications pratiques*. Bern: Peter Lang.



opera di un gruppo di studenti. Questa collaborazione formativa con le imprese del territorio ha origini molto lontane e, proprio per questo, il Progetto in azienda (PA) si può considerare un precursore della nuova impostazione didattica, centrata sull'apprendimento degli studenti. Il bilancio degli ultimi dieci anni è molto positivo ed ha permesso la creazione di una rete di contatti duratura con le aziende del territorio.^[3] L'aspetto più rilevante è il forte legame tra teoria e pratica che solo un progetto concreto, svolto e vissuto all'interno di un'azienda, può dare. Lo studente, in modo particolare quello a tempo pieno, viene quindi incoraggiato a trasferire immediatamente i concetti e gli strumenti che ha appreso (o sta apprendendo) durante gli altri corsi. Si favorisce in modo naturale e senza forzature la multidisciplinarietà, poiché la soluzione del problema concreto affidato al gruppo di studenti difficilmente si può ottenere restando negli stretti confini della disciplina principale di riferimento. Inoltre, questa esigenza di utilizzare più strumenti non viene imposta o suggerita, ma nasce spontaneamente dall'esperienza degli studenti, alla ricerca di soluzioni per il loro progetto.^[4]

Il PA è un'esperienza genuina di lavoro, benché con le dovute protezioni istituzionali, nella quale gli studenti possono vivere le dinamiche e la pressione che caratterizzano il mondo aziendale e, in ultima istanza, accrescere le proprie competenze personali e relazionali.

Anche per le aziende il PA è un'attività di valore che permette di svolgere progetti interni, che non sono mai stati affrontati per ragioni di tempo, di risorse o di costo. Il PA non si configura infatti come una consulenza a pagamento, ma neppure come un sostegno unilaterale alla formazione

degli studenti. Le aziende possono contare su un gruppo motivato, dinamico, distaccato e ingenuo quanto basta, ma soprattutto facente capo ad un tutor SUPSI qualificato. Vi sono quindi tutte le premesse per un travaso spontaneo di conoscenze, filtrato attraverso gli studenti e le loro interazioni con il coach aziendale, dalla scuola all'azienda. In secondo luogo, le aziende partner vengono a diretta conoscenza delle caratteristiche e dei contenuti del prodotto Bachelor, rispetto al quale ci può essere un interesse per le strategie di assunzione (o di formazione in modalità PAP) del proprio personale. Inoltre, la necessità di selezionare ogni anno un adeguato numero di progetti stimola e favorisce il continuo contatto con il territorio e, non di rado, capita che i PA fungano da volano per l'acquisizione di mandati di ricerca, per approfondire o completare i risultati del progetto didattico iniziale. Oltre agli aspetti citati, i PA costituiscono un importante pilastro per costruire la coerenza del percorso formativo e offrono un'occasione per riflettere criticamente sull'adeguatezza del curriculum attuale e allinearli, se del caso, alle esigenze professionali future.

“ Il Progetto in azienda permette un travaso spontaneo di conoscenze, filtrato attraverso gli studenti e le loro interazioni con il coach aziendale, dalla scuola all'azienda. ”

A prescindere dagli esempi riportati, che sono solo una parte delle attività didattiche innovative proposte, il messaggio che mi sento di trasmettere per concludere questo breve contributo è molto semplice: per cambiare le cose, occorre modificare la prospettiva dalla quale le guardiamo!

Se la qualità della formazione SUPSI dipende dal successo professionale dei nostri diplomati, allora dobbiamo mettere al centro dell'azione didattica l'apprendimento delle competenze professionali.

[3] I dettagli delle aziende che hanno partecipato al progetto in azienda sono riportati nel sito: <http://www2.supsi.ch/cms/deass-progetti-azienda/partner-di-progetto-2/>

[4] Il concetto di competenza situata nell'ambito professionale si può approfondire in: Poumay, M., Tardif, J. et Georges, F. (2017). *Organiser la formation à partir des compétences: un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*. Bruxelles: De Boeck.