



Report del Comitato di Indirizzo del Corso di Studi in Management del 30 aprile 2021

Il giorno 30 aprile 2021 dalle ore 17:30 alle ore 18:30 il Direttore del Corso di Studi di Management, Prof. Fabian Homberg, ha incontrato per via telematica i membri del Comitato di Indirizzo del corso di studi in Management con il seguente ordine del giorno:

- Presentazione e valutazione offerta formativa 2021/22
- Varie ed eventuali

Alla riunione hanno partecipato:

- Prof. Fabian Homberg, Direttore del CdS
- Dr. Andrea Silvestrini, Spotify
- Dr.ssa Silja Schoeneborn, Pandora
- Dr. Syed Mohsin Amir Mukhtiar, rappresentante degli studenti di dottorato in Management.

È presente anche il Program Manager del CdS, Dr. Luigi Nasta e la dott.ssa Maria Vittoria Adelman in qualità di referente amministrativo del Dipartimento di Impresa e Management.

Il Prof. Homberg ringrazia i partecipanti per aver preso parte all'incontro e definisce l'obiettivo della riunione: illustrare le principali modifiche del corso di studi per il nuovo anno accademico e raccogliere feedback da loro su questo.

Il prof. Homberg apre la riunione raccontando del progressivo avanzamento del Dipartimento di Impresa e Management nella QS Ranking e si augura che nei prossimi anni l'Ateneo possa raggiungere posizioni ancora più alte.

Il prof. Homberg illustra poi una delle principali novità per il prossimo anno accademico: il nuovo modello educativo. Egli afferma che la prof.ssa Romani, responsabile di questa revisione, sta lavorando affinché sia possibile implementare un modello Enquiry-Based che spinga l'Ateneo verso una nuova impostazione maggiormente incentrata sulla capacità di formare gli studenti sulla risoluzione di problemi. Le principali caratteristiche di questo modello consistono in:



- Enquiry-Based Freshers' Wees: una serie di attività svolte ad inizio anno per permettere agli studenti di entrare in contatto con le principali novità proposte dall'Ateneo;
- Introduzione di corsi di Research Methods;
- Implementazione di numerosi Research Projects da svolgersi sia in collaborazione con studenti di altri corsi sia con partner esterni all'Ateneo;
- Continuous Assessment che si concretizza in una valutazione basata su diverse attività svolte dallo studente e nel sostenimento di un esame in un unico appello. Questo dovrebbe quindi disincentivare gli studenti dall'adottare quel comportamento per cui oggi sono soliti rinunciare a voti anche abbastanza alti.

Il nuovo modello educativo prevede un incremento delle attività anche durante i periodi in cui gli studenti non hanno lezione. Per questo motivo, una serie di attività è prevista tra i diversi semestri. Il fine di queste attività è quello di permettere lo sviluppo di competenze durante l'intero student journey.

Il prof. Homberg afferma che la scelta di adottare questo modello educativo è legata anche agli ottimi feedback ricevuti dagli studenti di due corsi pilota che, a partire dallo scorso anno, hanno implementato le stesse modifiche.

Il dott. Silvestrini interviene dicendo che il nuovo modello educativo sembra interessante ma che sarebbe stato opportuno presentare quali sono i diversi obiettivi che l'Ateneo intende raggiungere con esso rispetto al passato. Non ritiene che ci possano essere delle criticità visto che l'Ateneo ha già raccolto dei feedback dai corsi pilota e sulla modalità ibrida implementata per l'insegnamento nei mesi precedenti durante la pandemia. Rispetto a quest'ultimo punto, il dott. Silvestrini afferma che anche Spotify ha implementato forme molto flessibili di lavoro visto che ogni dipendente può decidere liberamente da dove lavorare a meno che egli non faccia parte di qualche team dedicato per cui è richiesta necessariamente la presenza in sede.

La dott.ssa Schoeneborn interviene affermando che la modalità ibrida può essere molto utile perché sviluppa un certo grado di autonomia negli studenti. Gli studenti, però, dovrebbero avere lo stesso coraggio di partecipare attivamente anche quando sono fisicamente presenti nelle aule. Secondo lei, questo è un atteggiamento su cui l'Ateneo deve lavorare per migliorare le competenze comunicative degli studenti. La dott.ssa Schoeneborn chiede poi se la forma ibrida abbia portato benefici in termini di coinvolgimento di guest speaker e se sia cambiata la natura delle testimonianze esterne.

Il prof. Homberg risponde che è stato possibile coinvolgere individui anche molto lontani geograficamente ma non è sicuro che sia cambiata la natura dei guest speaker. Inoltre, egli afferma che una cosa interessante, soprattutto con i guest speaker che hanno anche assegnato progetti da svolgere, è stato poter mettere insieme studenti anche di diversi corsi di laurea per lo stesso progetto.

Il prof. Homberg decide di chiedere alcune cose ai membri del Comitato di Indirizzo.

Dapprima chiede come le aziende si stanno operando per garantire la sicurezza e il benessere dei propri dipendenti in vista di un loro rientro in sede.

Il dott. Silvestrini afferma che Spotify non ha ancora previsto un vero e proprio rientro in sede di massa ma che è ancora concessa la possibilità di lavorare da dove si preferisce. L'azienda mette a disposizione dei dipendenti alcuni strumenti tra cui, ad esempio, il supporto di psicologi. Egli ritiene che la possibilità di lavorare da casa sia molto apprezzata dai dipendenti perché questi possono decidere di trascorrere un periodo della loro vita nei luoghi che preferiscono senza intaccare la loro produttività. A volte la stessa produttività è anche migliorata. Il dott. Silvestrini, però, ritiene che sia importante prevedere degli incontri in sede periodicamente per evitare che gli impiegati perdano quel senso di appartenenza all'azienda e al team a cui sono associati. Soprattutto per alcune sessioni, è meglio lavorare insieme nello stesso luogo (ad esempio, attività di brainstorming).

La possibilità di lavorare da casa o da dove si preferisce ha permesso all'azienda anche di trattenere alcuni dei talenti migliori e di acquisirne di nuovi senza chiedere loro il sacrificio di trasferirsi in città che magari non amano.

La dott.ssa Schoeneborn afferma che Pandora, a differenza di Spotify, non è una società tech e che quindi è necessariamente richiesta la presenza di alcuni dipendenti in fabbrica o in ufficio. È d'accordo con il dott. Silvestrini sulla perdita del senso di appartenenza che alcuni dipendenti mostrano quando lavorano online e crede che essere in presenza in certi contesti e per certe attività è un assoluto vantaggio. Pandora ha già riaperto le proprie sedi per chi volesse andare fisicamente in ufficio ma, secondo la dott.ssa Schoeneborn, sarà normale in futuro lavorare due, tre giorni in ufficio e i rimanenti giorni a casa.

Il prof. Homberg chiede alla dott.ssa Schoeneborn se ha notato qualcosa nell'interazione con i neoassunti da Pandora che può essere utile anche per l'Ateneo. La dott.ssa Schoeneborn afferma che i nuovi assunti saranno avvantaggiati dal fatto di essere abituati a lavorare online. Un certo grado di autonomia permette loro di imparare a muoversi da soli e questo è sicuramente un valore aggiunto se si lavora online. Anche il dott. Silvestrini è d'accordo su questo. La dott.ssa Schoeneborn sostiene, però, che sia necessario comprendere che la comunicazione sui canali online è altrettanto importante e che le competenze comunicative devono essere perfezionate visto che viene a mancare tutta quella parte di body language che per alcuni è spesso fondamentale nel relazionarsi con altri individui.

Il prof. Homberg chiede al dott. Syed Mohsin Amir Mukhtiar se ha osservazioni. Il dott. Syed Mohsin Amir Mukhtiar concorda su tutto e, nello specifico, ritiene che sia importante far capire quali nuove competenze e abilità l'Ateneo voglia formare attraverso il nuovo modello educativo.

Il prof. Homberg afferma che la volontà dell'Ateneo è quella di estirpare quella mentalità degli studenti molto exam-driven (c'è sempre il desiderio di puntare ad un voto alto). Egli ritiene che il nuovo modello educativo permetterà agli studenti di comprendere esattamente cosa significa risolvere problemi e trovare soluzioni e questo a prescindere dal voto finale che si otterrà all'esame. Quindi, anche i docenti sono tenuti a rivedere i propri criteri di valutazione visto che sarà necessario implementare una strategia di valutazione dello studente che tenga conto di una molteplicità di fattori.

LUISS



Non essendoci altro su cui discutere, il Direttore ringrazia i partecipanti per aver preso parte a questo incontro e per tutti gli spunti di riflessione.

L'incontro termina alle 18.30.