



Report del Comitato di Indirizzo del corso di studi in Global Management and Politics del 13 aprile 2022

Il giorno 13 Aprile 2022 alle ore 11.00, a seguito di regolare convocazione, si è riunito in via telematica il Comitato di Indirizzo del Corso di Studi Magistrale in Global Management and Politics della Luiss Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli con il seguente ordine del giorno:

- Presentazione e valutazione offerta formativa 2022/2023
- Varie ed eventuali

Presenti:

Nominativo	Qualifica
Gianfranco Pellegrino	Direttore del Corso di Studi
Silvia Dello Russo	Co-Direttrice del Corso di Studi
Federico Cairola	HR Manager, ENI UK
Riccardo Giovannini	Climate Change and Sustainability leader, EY Italy
Flavia Donatelli	Recruiting e Gestione Risorse Corporate, Leonardo
Antea Gambicorti	Program Manager del Corso di Studi

Il prof. Pellegrino ringrazia i membri del Comitato per aver aderito all'invito e presenta la prof.ssa Dello Russo, in qualità di Rappresentante del Dipartimento di Impresa e Management e Co-Direttrice, assieme al prof. Pellegrino, del corso di studi.

Il prof. Pellegrino spiega ai partecipanti che lo scopo del presente Comitato di Indirizzo è quello di confrontarsi e proporre miglioramenti dell'attuale offerta formativa del corso di studi in un'ottica di sincronizzazione con il mondo del lavoro. È infatti necessario capire se il disegno del corso di studi sia o meno coerente con gli obiettivi formativi proposti ed eventualmente ricalibrarlo, alla luce delle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

Prima di entrare nel merito della discussione, il prof. Pellegrino cede la parola ai membri del comitato per una breve presentazione.

Luiss
Libera Università Internazionale
degli Studi Sociali Guido Carli

Viale Romania 32, 00197 Roma
T +39 06 85 22 53 10
impresaemanagement@luiss.it

www.luiss.it

Coglie l'occasione per comunicare ai presenti che quanto emergerà dall'incontro sarà la base per compiere una prima analisi dei punti di forza e delle opportunità che il CdS potrà cogliere nonché delle debolezze e minacce da tenere in considerazione.

Sulla base della discussione odierna verrà formulata quindi una prima SWOT Analysis che verrà condivisa con i membri del CoDI unitamente ad un questionario di valutazione del CdS, da compilare online.

Gli esiti del questionario andranno ad integrare e completare l'analisi che verrà nuovamente condivisa con i membri del CoDi e costituirà allegato del presente report.

Ai componenti del Comitato di Indirizzo viene illustrata l'offerta formativa attraverso la condivisione di slide (allegate al presente report unitamente alla SWOT Analysis) e con riferimento, ove necessario, all'offerta pubblicata sul sito Luiss e alla SUA-CdS pubblicata su University allo scopo di fornire una panoramica completa su:

- competenze disciplinari e soft del CdS
- metodologie didattiche usate per raggiungere gli obiettivi formativi
- insegnamenti offerti
- identikit del laureato (competenze hard e soft acquisite)
- sbocchi professionali di riferimento.

Presentazione e valutazione Offerta formativa 22-23

Il **prof. Pellegrino** passa quindi ad illustrare l'offerta formativa di GMAP nel suo completo, con un particolare focus su: le aree di apprendimento del CdS (competenze hard); le competenze trasversali (competenze soft); gli strumenti di apprendimento che vengono messi a disposizione degli studenti; il profilo del laureato (cosa conosce, cosa sa fare, soft skills e caratteristiche individuali; gli sbocchi professionali (funzioni, competenze e codifiche ISTAT di riferimento).

A supporto dell'analisi di cui sopra si è fatto riferimento all'offerta formativa 2021-2022 già pubblicata su University (<https://www.university.it/index.php/scheda/sua/55974>) e a quella 2022-2023, non ancora pubblica.

Spiega che il Corso di Global Management and Politics è soggetto, assieme ad altri corsi di studi magistrali in Luiss, ad un cambiamento profondo del modello didattico dell'università. Il nuovo modello, ideato anche in seguito a una serie di suggerimenti provenienti dai passati Comitati di Indirizzo, ha portato allo sviluppo di una didattica innovativa che ha l'obiettivo di integrare maggiormente l'approccio metodologico della ricerca con la didattica in aula, formando gli studenti su tutta una serie di competenze di apprendimento e trasversali. Inoltre, si è cercato di diminuire il peso di valutazione dell'esame finale, a favore di una valutazione attiva degli studenti durante il semestre, mediante meccanismi volti a testare competenze non solo teoriche, ma anche pratiche. Su questo, il prof. Pellegrino sottolinea che i docenti stanno sempre più adeguando i propri Syllabi integrando attività come Case studies, Project-work, esercitazioni e presentazioni e strutturando momenti di collaborazione ed integrazione con i Syllabi degli altri colleghi, per incrementare l'interdisciplinarietà. Lo scopo, quindi,

di questo nuovo approccio didattico è di dare agli studenti una serie di strumenti, che possano essere utili per loro nel momento in cui si interfacciano con realtà lavorative mutevoli, trasversali e richiedenti particolari skills.

Il prof. Pellegrino sottolinea che, nonostante le difficoltà comportate dall'attuazione del nuovo modello in questa prima fase, i risultati attuali fanno ben sperare.

Per quanto concerne il profilo del laureato Luiss in Global Management and Politics, il prof. Pellegrino specifica che uno degli scopi di questo meeting è quello di capire se tale profilo sia allineato alle esigenze del mercato attuale, se vi possano essere degli spunti di miglioramento in merito e se esistono altri profili professionali a cui questo corso di studi può preparare o dovrebbe preparare. Il prof. Pellegrino chiede alla dott.ssa Gambicorti di condividere via mail con i presenti le slides appena presentate, in modo da poterle poi leggere in maniera dettagliata, e un breve sondaggio realizzato in maniera informale grazie all'aiuto del rappresentante degli studenti del corso di studi per raccogliere informazioni sull'andamento dei tirocini per gli studenti attualmente al secondo semestre del secondo anno. Su questo ultimo punto, il prof. Pellegrino anticipa che circa il 90% degli studenti sta svolgendo un tirocinio, tuttavia chiede ai presenti se hanno suggerimenti su realtà lavorative di tipo internazionale e in linea con il CdS a cui gli studenti possono affacciarsi, considerando che molti di essi questo anno hanno prevalentemente svolto tirocini in realtà nazionali, forse complice anche il Covid 19, e talvolta in contesti poco sfidanti.

La **prof.ssa Dello Russo** prende la parola per ringraziare i presenti e per sottolineare l'importanza di raccogliere prospettive diverse attraverso momenti di confronto come quello presente. Aggiunge che forse la situazione complessiva di incertezza e la pandemia possono aver portato gli studenti ad avere più difficoltà nell'intraprendere tirocini all'estero, ma sicuramente è interessante capire le ragioni sottostanti a tale scelta.

Il prof. Pellegrino apre il tavolo di discussione con i presenti per ricevere consigli e suggerimenti sugli aspetti emersi finora.

Prende la parola il **dott. Giovannini** per ringraziare per la presentazione fatta e per portare due riflessioni, una riguardante la formazione degli studenti e l'altra i tirocini. Per quanto concerne la formazione, il dott. Giovannini sottolinea l'importanza di bilanciare la componente di skills e abilità presenti in tutte le fasi del modello educativo, con la trasmissione di contenuti. Il dott. Giovannini ritiene, infatti, che competenze di tipo relazionale e personale sono di estrema importanza, anche alla luce della pandemia che ha ridotto gli scambi interpersonali, ma questi aspetti devono essere integrati, soprattutto nella fase di Acquisition, di Discussion e di Practice, con contenuti che consentano agli studenti di arricchire il proprio bagaglio di formazione e tali aspetti devono essere salvaguardati per mantenere un giusto bilanciamento tra conoscenza e sviluppo di abilità interpersonali.

Il prof. Pellegrino ringrazia per il suggerimento e propone per i prossimi Comitati di Indirizzo di vedere assieme alcuni Syllabi per capire se sono allineati a quanto proposto.

Il dott. Giovannini aggiunge che è importante sottolineare agli studenti il valore del corso di studio come un elemento essenziale per poter sviluppare delle competenze, delle conoscenze e delle abilità da spendere in una professione futura. Pertanto, il tirocinio rappresenta un'occasione unica che lo studente

dovrebbe vivere con entusiasmo per apprendere e mettere in pratica quanto appreso durante il proprio percorso di studi.

Il prof. Pellegrino lascia la parola alla **dott.ssa Donatelli**, la quale ringrazia per gli spunti emersi. La dott.ssa Donatelli suggerisce di indicare come possibili futuri sbocchi lavorativi per gli studenti delle posizioni più junior e allineate ai ruoli che i neolaureati possono svolgere una volta terminato il percorso di studi. Difatti, suggerisce che inserire posizioni come “Manager funzionale” rappresenta una posizione ad ampio spettro che nel contesto aziendale può rappresentare varie posizioni con una seniority più alta rispetto ad una figura junior, come i neolaureati. Per quanto concerne i tirocini, la dott.ssa Donatelli ribadisce l'importanza del tirocinio come un'occasione altamente formativa per gli studenti, i quali possono confrontarsi con varie realtà aziendali; pertanto, suggerisce di sottolineare l'idea del tirocinio come un'opportunità di crescita e che debba essere scelta in relazione all'attinenza col proprio percorso di studi e con i propri interessi. Infatti, un altro aspetto importante è aiutare gli studenti a comprendere quali sono i loro interessi e quale percorso professionale vorrebbero intraprendere.

Il prof. Pellegrino ringrazia per i commenti ricevuti e lascia la parola al **dott. Cairola**, il quale apprezza il nuovo modello didattico che la Luiss sta attuando. Aggiunge che il percorso delineato nelle varie fasi di apprendimento è simile al percorso che si ritrova anche in azienda nel momento in cui si sviluppa un nuovo prodotto. Su questo punto, il dott. Cairola suggerisce che una fase che si potrebbe aggiungere, o eventualmente evidenziare maggiormente laddove già presente all'interno di una delle fasi esistenti, è quella del “Follow-up”. Questa fase, per quanto complessa da implementare in una realtà universitaria dove gli studenti svolgono un esame finale e dopo iniziano a frequentare dei nuovi insegnamenti, può essere utile per creare dei momenti di feedback e di confronto, in linea con quanto avviene in azienda dopo il lancio di un prodotto. Questo si può realizzare attraverso dei momenti di discussione post esame, per aiutare a raccogliere opinioni, spunti di miglioramento utili sia per lo studente che per il docente in un'ottica di miglioramento reciproco. Per quanto riguarda i tirocini, il dott. Cairola suggerisce che può essere interessante capire come migliorare la qualità degli internship investigando sia il lato degli studenti che il lato delle aziende. Difatti, è importante trasmettere agli studenti l'importanza di svolgere un tirocinio in una realtà formativa e leader nel settore di loro interesse, in modo tale da investire in formazione di qualità. Al tempo stesso è importante capire se esista una carenza di tipo top-down, da parte dell'azienda, che talvolta non è disposta ad investire fortemente in una risorsa, se questa rimane per un periodo breve, come tre-cinque mesi. Su questo, la crisi Covid può avere influenzato in maniera negativa la qualità della formazione a cui i tirocinanti sono sottoposti durante i tirocini. E' importante, quindi, comprendere se esiste un bilanciamento tra l'offerta di stage che le aziende propongono e la domanda degli studenti, che devono riuscire a scoprire durante il percorso universitario dove vogliono dirigersi successivamente e cosa vorrebbero fare nella propria vita lavorativa. Il dott. Cairola, inoltre, condivide la necessità di descrivere in maniera più precisa le job position a cui gli studenti possono ambire una volta terminato il percorso di studi, magari fornendogli una visione temporale che gli consenta di comprendere qual è il percorso richiesto per arrivare nel tempo a delle posizioni manageriali più senior. Infatti, è importante gestire le aspettative dei neolaureati, aiutandoli a comprendere che la formazione in azienda richiede tempo.

Il prof. Pellegrino ringrazia per tutti gli spunti emersi e concorda sul migliorare la descrizione delle job description attualmente utilizzate.

Il prof. Pellegrino aggiunge che in futuro si potrebbe pensare a degli incentivi per i tirocini, in modo da stimolare gli studenti a prendere parte a delle iniziative di internships che siano sfidanti e formative per il loro percorso. Una possibile proposta potrebbe essere quella di inserire, valutandone la fattibilità giuridica e burocratica, delle valutazioni lato azienda e lato università. Il prof. Pellegrino chiede alla prof.ssa Dello Russo la sua opinione a riguardo, la quale suggerisce che forse questo aspetto potrebbe rappresentare un disincentivo a prendere parte a iniziative più sfidanti, proprio per il forte attaccamento che gli studenti hanno verso il voto e la media.

Varie ed eventuali

Il prof. Pellegrino domanda ai presenti se vi sono altri aspetti che vogliono menzionare.

Non essendoci altro da discutere il prof. Pellegrino ringrazia i membri per aver accettato di far parte del Comitato di Indirizzo e aver partecipato all'incontro. Inoltre, ricorda loro di essere a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento e che riceveranno il report riassuntivo della riunione assieme alla SWOT analysis derivante dall'incontro e ad un breve questionario che invita a compilare.

L'incontro si conclude alle 12.00.

A seguito degli spunti emersi nel corso dell'incontro, dell'analisi SWOT e degli esiti dei questionari somministrati ai componenti del CoDI, si desume che:

1. Il Comitato conferma che i profili professionali e gli sbocchi occupazionali e professionali previsti per i laureati (così come descritti nelle sezioni A2.a e A2.b della SUA-CdS) rispondono alle effettive potenzialità occupazionali dei laureati.
2. Emergono con chiarezza gli aspetti culturali, scientifici e professionalizzanti del Corso di Studio
3. Le conoscenze, le abilità e le competenze attese per i laureati sono descritte in modo chiaro e completo
4. Gli obiettivi formativi e i risultati di apprendimento attesi nelle varie aree disciplinari e trasversali sono chiari e coerenti con i profili culturali, scientifici e professionali attesi.
5. L'offerta ed i percorsi proposti sono coerenti con gli obiettivi formativi.

Di seguito le slide condivise con i componenti del Comitato di Indirizzo comprensive della SWOT Analysis.

COSA trasferisce come Conoscenze e Competenze GMaP?

AREE DI APPRENDIMENTO

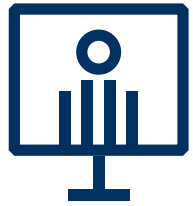
Economica
Aziendale
Matematico-Statistica
Giuridica
Storica
Scienza e Filosofia Politica
Sociologica
Linguistica



COMPETENZE TRASVERSALI

Critical Thinking
Creative thinking
Innovativeness
Team-work skills
Communication
Self-directed learning

COME vengono trasferite le conoscenze e competenze?



Acquisition

Il docente comunica idee che modificano la preesistente struttura concettuale degli studenti.



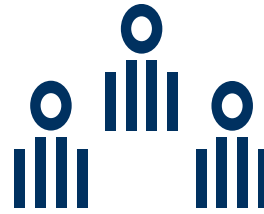
Enquiry

Lo studente esplora e investiga gli argomenti e i concetti presentati dal docente, generando nuove idee grazie alla propria ricerca.



Discussion

Lo studente interagisce con gli altri e con i docenti generando e rispondendo a quesiti, e scambiando feedback.



Collaboration

Lo studente sviluppa nuova conoscenza interagendo con i suoi colleghi per sviluppare un risultato commune.



Practice

Lo studente applica le teorie e i concetti appresi per raggiungere un determinato obiettivo.



Production

Lo studente riflette e rappresenta quanto ha imparato, comunicandolo al docente e all'intera classe.

Lecture
Testimonianze esterne (practitioner e scholar)
Academic Skill Seminar

LUISS



Enquiry-Based (research-based) Project
Problem-Based Project (in associazione con partner esterni)

Discussione su case study

Enquiry-Based Project
Project work

Esercitazioni con Software
Problem-Based Project
Analisi Case study

Essay
Presentazioni
Report/paper

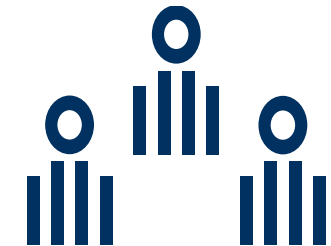
COME vengono trasferite le conoscenze e competenze?



Continuous Assessment
Appello unico



Attività integrative tra semestri
per rafforzare
interdisciplinarietà e larghezza
(es., diversi metodi di ricerca:
qualitative method)

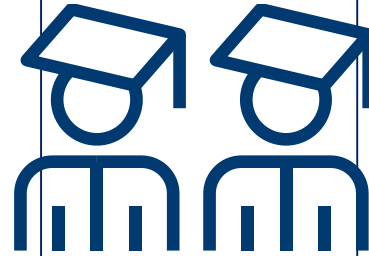


Self-Directed Learning
Collaborative Learning

OUTCOME: il profilo del laureato

Cosa conosce (nel setting)?

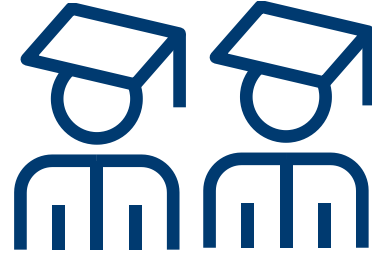
- Il contesto economico globale, ove la comprensione dei fenomeni micro e macro a livello avanzato fornisce il punto di partenza per comprendere le dinamiche ed i processi di cambiamento nell'ambito di organizzazioni in contesti nazionali e internazionali.
- Strumenti quantitativi per l'analisi di business con la finalità di elaborare soluzioni innovative per i processi.
- Acquisizione di conoscenze sulle architetture societarie e sulle normative giuridiche che regolano il funzionamento di società e imprese internazionali.
- Le politiche economiche nazionali e il ruolo delle istituzioni pubbliche internazionali evidenziando le sfide poste dalla globalizzazione ai vari livelli istituzionali di governo dell'economia.
- Conoscenza e una comprensione approfondite delle dinamiche politiche internazionali, osservate anche in una prospettiva comparata e collocate all'interno del contesto globale.
- Conoscenza e una comprensione approfondite dei principali problemi, e delle principali soluzioni, riguardanti la progettazione e realizzazione di politiche pubbliche all'interno di istituzioni internazionali, anche nella loro interazione con le istituzioni e i processi decisionali nazionali, nonché della comunicazione politica e delle problematiche relative all'analisi del contesto, gestione e organizzazione delle risorse e attività di lobbying in ambito internazionale.



Cosa sa fare?

- Capacità di effettuare indagini applicate e ipotizzare interventi migliorativi nei processi e nei cicli economici a livello globale.
- capacità di utilizzo degli strumenti di analisi dei problemi gestionali e finanziari dell'impresa e per la progettazione delle soluzioni specialistiche.
- Individuare, leggere ed interpretare i dati ed utilizzare l'analisi quantitativa come risorsa strategica per la comprensione dei fenomeni economici e sociali a livello globale nonché la capacità di individuare i trend e di ricercare soluzioni che tali trend prevedano e governino.
- Capacità di analizzare gli effetti della globalizzazione ed i processi di integrazione economica e di innovazione disciplinare indotti dall'appartenenza ad una società globale.
- individuare gli strumenti che siano i più adatti ad incidere sullo sviluppo dei sistemi economici all'interno del processo di globalizzazione.
- Utilizzare la conoscenza politologica
- Comprensione dei meccanismi di fondo che renda poi possibile gestire politiche pubbliche nel campo nazionale e soprattutto internazionale.

OUTCOME: il profilo del laureato



Che skills ha?

- Critical Thinking
- Creative thinking
- Open-mindedness
- Approaching problems from multiple perspectives
- Teamwork skills
- Ability to analyze and interpret data
- Ability to communicate effectively to diverse audience the output of own research findings

Caratteristiche individuali?

- Self-confidence
- Self-awareness
- Self-determination
- Empathy
- Social responsibility
- Stress tolerance & Time management
- Curiosity
- Ability to learn from one's mistakes
- Continuous learning attitude

Sbocchi Professionali



Corporate Social Responsibility Analysts

avrà gli strumenti per operare in diverse aree della CSR, con funzioni trasversali e multitasking, contribuirà ad innovare i processi e le pratiche esistenti, ad allineare gli obiettivi dell'impresa o dell'istituzione in cui opera con gli standard europei e internazionali e a fornire un supporto concreto nei processi decisionali in temi di CSR che investono le aree di marketing, risorse umane, finanza, logistica e operations. Saprà conciliare le conoscenze tipiche di un Junior Business Analyst con quelle specifiche relative alla responsabilità sociale e alla sua evoluzione in ambito nazionale e internazionale.

Specialista/junior manager funzionale di multinazionale

Il manager funzionale gestisce le risorse umane, finanziarie e tecnologiche all'interno di un settore specifico dell'azienda – come può essere legato ad una delle fasi primarie della catena del valore (es. marketing, produzione, acquisti) ovvero a quelle di supporto (es. sviluppo del business, pubbliche relazioni) – esercitando un ruolo direttivo nei confronti dei soggetti che operano in quell'area funzionale. Il suo grado di coinvolgimento nell'esecuzione del progetto dipende comunque dalla struttura organizzativa dell'azienda.
potrebbe dover interagire con culture del lavoro differenti, con contesti organizzativi vari e con sfondi politico-burocratici disparati.

Sbocchi Professionali

Esperto di gestione delle risorse umane in contesti ad elevata complessità/junior manager nella funzione Gestione delle Risorse Umane

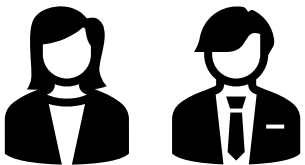
responsabili di compiti amministrativi e strategici. Le attività “core” comprendono la gestione dei sistemi di carriera e retribuzione, nonché lo studio dell'intero sistema di benefit e il governo delle eventuali forme di flessibilità organizzativa. Proiettate su scala internazionale, tali mansioni si arricchiscono di elementi connessi alla progettazione organizzativa, alla gestione inter-culturale, all'elaborazione di soluzioni “globali” relative alle politiche di gestione delle risorse umane. Avrà un bagaglio tecnico di progettazione organizzativa, di gestione delle risorse umane e della gestione inter-culturale.

Global Network Policy Advisors / Policy Advisors

esperti che supportino le imprese, banche, assicurazioni, istituzioni governative e non governative nella creazione di network e di partenariati stabili a livello regionale (Europeo) e globale. Una figura completa cui sarà affidato il compito di occuparsi delle relazioni dell'azienda con le maggiori istituzioni Europee e internazionali e al tempo stesso, di implementare le azioni necessarie per assicurare l'adesione ai regolamenti e le procedure nazionali e internazionali in relazione agli obiettivi di business di volta in volta riconosciuti dall'impresa. Questa figura professione sarà responsabile di stabilire, mantenere e sviluppare i contatti con le istituzioni Europee e Internazionali. Supportare e rappresentare la propria organizzazione presso tutti contesti opportuni creando una rete per lo sviluppo della cooperazione internazionale e della discussione e creazione di network che supportino policies di interesse comune. Organizzazione di eventi. Supporti gli aspetti di politics, regulation and press relations.

Specialista/junior manager coinvolto in attività di rappresentanza istituzionale

Potrà svolgere differenti attività che vanno dall'analisi del contesto-- in particolare policy analysis – alla promozione dell'immagine pubblica e istituzionale dell'azienda, dall'interazione specifica con gli esponenti delle varie istituzioni allo studio dell'attività legislativa e di normazione rilevante, dall'attività di lobbying diretta a quella indiretta, dalla promozione di relazioni con altre aziende e di alleanze all'identificazione di competitor nel dialogo con le istituzioni, dalla promozione di campagne di sensibilizzazione dal basso all'interazione con le fonti della pubblica opinione, anche tramite la produzione di materiali di ampia diffusione, di documenti rivolti ai policy makers, e così via. Questo tipo di manager alterna presenza in azienda a incontri istituzionali e presenza pubblica sul territorio.



SWOT Analysis: Global Management and Politics



- Innovazione del modello Enquiry-based e del Continuous Learning
- Suddivisione del modello di apprendimento nelle fasi di Acquisition, Enquiry, Collaboration, Discussion, Practice, Production
- Focus sulle soft skills
- Team-based activities Attività con le aziende: project-based lab, testimonials, ecc.

- Importanza del tirocinio come occasione altamente formativa
- Supporto agli studenti nell'identificazione di esperienze di tirocinio allineate con i propri interessi ed il proprio percorso di studio, anche incentivandoli
- Fornire una visione temporale agli studenti che consenta loro di comprendere qual è il percorso richiesto per arrivare nel tempo a delle posizioni manageriali più senior

- Qualità dei tirocini svolti dagli studenti poco in linea con le caratteristiche del CdS (aziende poco sfidanti e poco multi/trans nazionali)
- Inserire sbocchi professionali più dettagliati e allineati alla posizione junior del neolaureato, essendo al momento indicate posizioni più senior e generiche
- Rafforzare la fase di «Follow-up» all'interno del modello educativo, (es. momenti di confronto e di feedback post esame) per consolidare il processo di apprendimento
- Bilanciamento nel nuovo modello educativo tra lo sviluppo di abilità interpersonali/skills e l'acquisizione di conoscenze, soprattutto nelle fasi di Acquisition, di Discussion e di Practice.

- Difficoltà degli studenti nel comprendere quali sono i propri interessi e quale percorso professionale intraprendere
- Pandemia e minore mobilità degli studenti all'estero, soprattutto per svolgere tirocini