



Employability Ability-to

Percorso di formazione e intrapreneurship per Dottori e Dottorandi di ricerca e Manager d'impresa

La collaborazione tra Università e imprese è strategica per l'innovazione e lo sviluppo del Paese. La formazione universitaria deve stare al passo con una domanda di competenze in continua evoluzione, per aggiornare i sistemi formativi con competenze digitali e soft skill con cui migliorare le proprie attitudini. Per le aziende, è sempre più importante assumere risorse qualificate, con skill in linea con l'evoluzione del business aziendale. Avvicinare e fare dialogare questi due mondi in modo proficuo è possibile attraverso un modello capace di portare all'attenzione dell'individuo esempi di eccellenza lontani dal suo campo di applicazione e creare tra questi uno scambio "alla pari".

Un progetto di:



Affidato a:



Il progetto

Employ-ability ha promosso tre laboratori inter-ateneo per definire un modello di intervento finalizzato a preparare ed “allenare” i dottori di ricerca al nuovo mercato del lavoro, attraverso una “palestra” interattiva dove i dottori di ricerca hanno imparato a valorizzare la propria employ-ability da potenziali candidati e da professionisti.

Obiettivi

- Aumentare la consapevolezza delle competenze trasversali e sviluppare l'imprenditività
- Stimolare percorsi di carriera alternativi a quelli accademici
- Raccogliere stimoli innovativi su challenge reali e di immediata applicazione per le aziende
- Creare momenti di contaminazione di idee e competenze e visibilità dei talenti
- Valorizzare il networking dei territori coinvolti
- Sperimentare un modello di sviluppo delle competenze trasversali



I protagonisti

19 Aziende | 24 Manager

 **acus**

 **ALLOS**

 **CHIMPEX**
moving chemicals

 **CONAI**
CONSORZIO NAZIONALE IMBALLAGGI

 **CREDEM** BANCA

 **FASTWEB**

 **iconsulting**

 **ikos**
Innovation&Technologies

 **intercos**
G R O U P

 *Lilly*

 **OLYMPUS**

 **ORACLE**

 **PROMETHEON**

 **Prysmian**
Group

 **publicis**
ITALY

 **ROVAGNATI**

 **SME**
siae microelettronica

 **SIAV**

 **Sisal**

I protagonisti

5 Atenei più di 60 dottori di ricerca



Politecnico
di Bari



Università
di Catania



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SALERNO



Università
Europea di
Roma



Università degli Studi
Mediterranea
di Reggio Calabria

La provenienza dei dottorandi

- Business Innovation
- Computer Science and Information Technology Diritto ed Economia
- Diritto privato Economia Filosofia morale
- Economia e marketing agroalimentare Biotecnologie
- Giuridico-economico
- Giurisprudenza, settore Diritto Pubblico Giurisprudenziale
- Ingegneria
- Ingegneria delle telecomunicazioni
- Ingegneria Informatica
- Ingegneria meccanica Fisica
- Internazionale Ingegneria Meccanica Bio-medico
- Pedagogico-didattico Psicologia
- Psicologia culturale
- Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, psicologia dei consumi Scientifico
- Scienze del Linguaggio, della politica, della società e dell'educazione Meccanizzazione Agraria ed Alimentare
- Scienze per il Patrimonio e la Produzione Culturale Scienze Politiche
- Scienze per il patrimonio e la produzione culturale
- Studi storici
- Scienze per il patrimonio Ingegneria Sanitaria
- Scienze umane Sociologia del territorio

Metodo

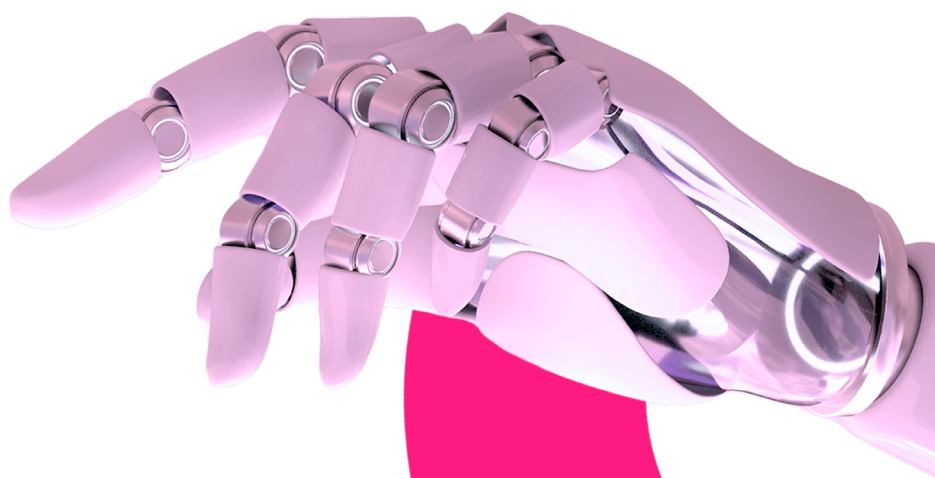
Il metodo tradizionale di apprendimento si basa sulle **“Like- connections”**, che consiste nel portare all'attenzione dell'individuo “learner” esempi o casi della stessa categoria ma di performance superiore. L'approccio proposto si basa invece sul concetto di **“Cross-connections”**, che consiste nel portare all'attenzione dell'individuo esempi di eccellenza lontani dal suo campo di applicazione.

Il coinvolgimento dell'individuo in un'esperienza lontana dal suo usuale perimetro di intervento, ovvero lontano dalla sua zona di comfort, lo induce ad un approfondimento verticale di uno o più skill specifici che si rivelano poi strategici per la propria attività.

Soft Skill

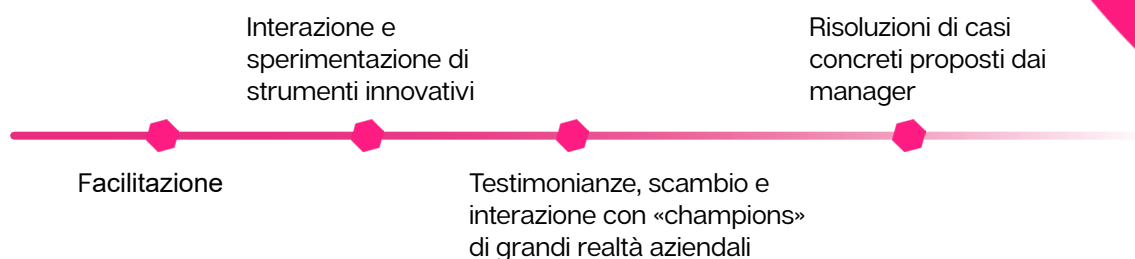
Le competenze trasversali sperimentate dai dottorandi

- Ability to tell
- Ability to lateral thinking
- Ability to emotional intelligence
- Ability to mentor



I laboratori

Il modello di erogazione dei laboratori racchiude una serie di azioni integrate che hanno l'obiettivo di aumentare la consapevolezza delle competenze soft dei partecipanti coinvolti e poterle sperimentare in ambito “protetto”.



A completamento delle azioni appena elencate di fondamentale importanza è l'azione di “debriefing”. Nel contesto laboratoriale il debriefing è effettuato assieme alla trainer e ai manager con i quali si è lavorato su un caso pratico. È uno strumento con il quale i dottorandi hanno potuto riflettere sulle soft skill sperimentate.

Risultati

I dottorandi hanno:

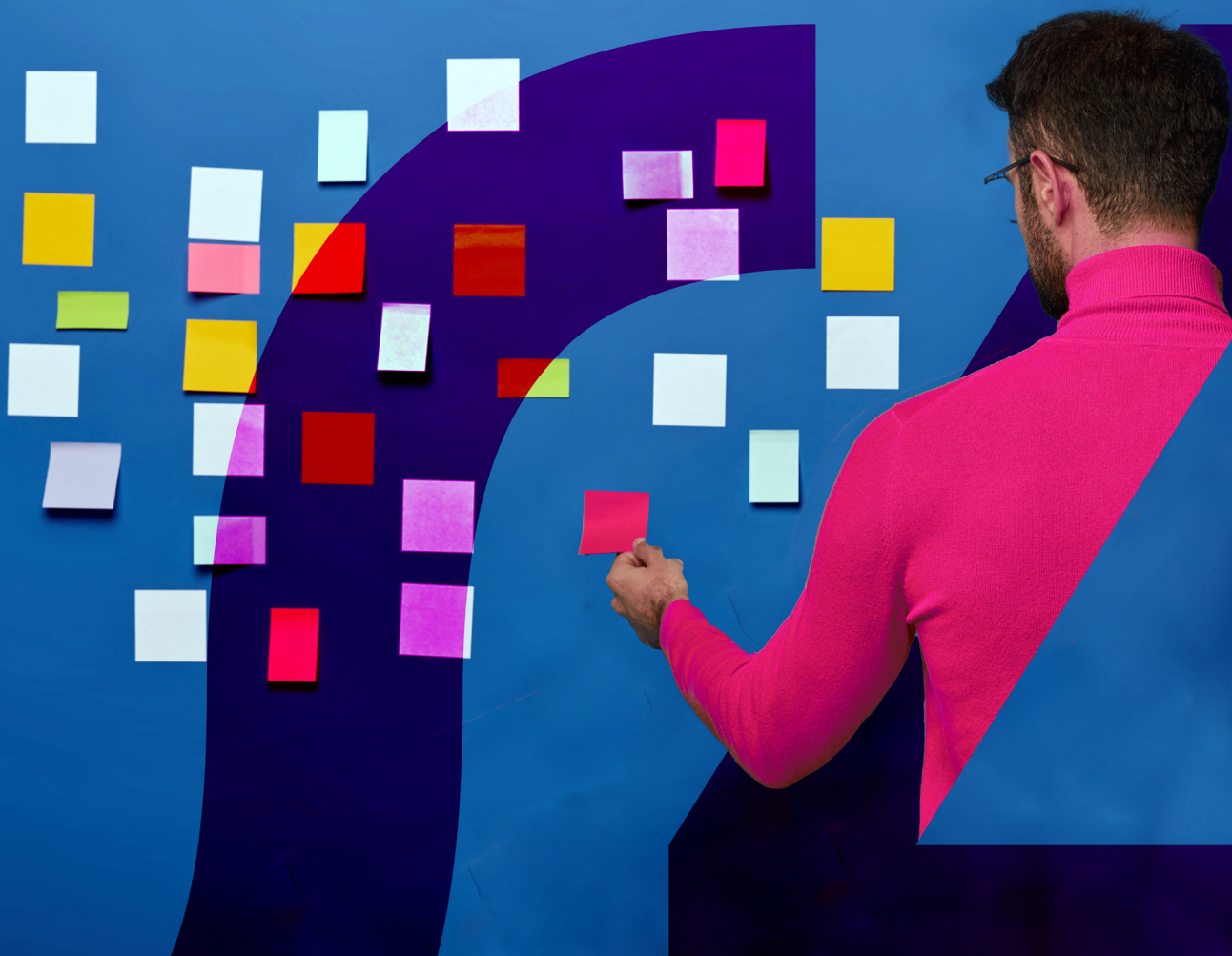
- imparato a raccontare sé stessi, i valori e i progetti attraverso la tecnica dell'ice breaking
- costruito un elevator pitch in modalità live e in modalità video public speaking
- sviluppato e sperimentato concretamente skill quali: problem solving, creatività, teamwork, time management, leadership, comunicazione e flessibilità
- trovato soluzioni strategiche attraverso il design thinking attraverso le esercitazioni effettuate via Mentimeter e Mural

I manager hanno:

- incontrato i futuri manager si sono «seduti» accanto a loro contribuendo in modo attivo durante le varie fasi
- gestito e supportato i ragazzi nella risoluzione di un caso concreto incentrato sull'utilizzo efficace delle soft skill
- ottenuto risposte da un'aula eterogenea di profili di alto livello
- gestito dei tool 100% digitali

Le Università coinvolte hanno:

- avuto la possibilità di sperimentare alleanze strategiche con altri importanti stakeholder
- avuto modo di dare un servizio molto importante ai loro dottorandi, nell'ottica di avvicinarli al mondo del lavoro e facilitare questo delicato passaggio.



Indicazioni sulla replicabilità e sul futuro

Fasi iniziali, coinvolgimento dei manager e delle Università

Coinvolgere tutti gli attori protagonisti “sin dalle fasi iniziali” è fondamentale per la riuscita dell’iniziativa.

Consente di:

- rendere le azioni più esplicite e comunicare meglio fin dall’inizio il processo a tutti i soggetti coinvolti;
- esplorare numerosi “desing concept” prima della validazione del modello, in particolare in riferimento alle modalità di intervento dei manager;
- incorporare nel progetto i feedback dei partecipanti coinvolti fin dalle prime fasi del percorso;
- migliorare la qualità e la completezza delle azioni proposte.

Iscrizione e selezione dei partecipanti

- L’iscrizione all’iniziativa avvenire in maniera semplice e on line.
- La selezione dei dottorandi è effettuata anch’essa attraverso un form on line. La scelta del criterio di selezione “motivazionale” è indispensabile affinché il partecipante sia coinvolto e responsabilizzato.
- Non più di 20 partecipanti per ogni laboratorio per consentire la massima interazione e partecipazione.

Scambio e interazione e gioco

I dottorandi sono abituati a una formazione frontale e tradizionale. Sperimentare modalità di trasferimento delle competenze innovative li aiuta ad entrare in sintonia con le modalità di trasferimento delle conoscenze in azienda e con le modalità di interazione sempre in ambito aziendale.

L’apprendimento implica un cambiamento più o meno profondo, un’acquisizione di conoscenze. Per affrontare questo cambiamento occorre sempre lavorare su sé stessi e uscire dalla propria “comfort zone”.

Innovazione e formazione

Employ-ability propone e innova:

- il contenuto della formazione per cogliere le tendenze emergenti e fondamentali in ambito aziendale (soft skill maggiormente richieste in azienda);
- il programma di formazione per consentire ai partecipanti di acquisire un contenuto sperimentandolo su casi concreti proposti dai manager (casi concreti, esercitazioni, challenge);
- il metodo di apprendimento per creare interazioni più ricche possibili tra i dottorandi e i manager che hanno la possibilità di confrontarsi “alla pari” (attraverso strumenti interattivi: mural, mentimeter).

Classi virtuali

L’aula virtuale è lo strumento più efficace per realizzare l’incontro tra dottorandi, manager, Università di territori diversi e aziende dislocate su tutto il territorio italiano.

La modalità “virtual” ha consentito di superare i limiti territoriali e realizzare laboratori “inter-ateneo” facendo incontrare in aula virtuale dottorandi proveniente da diversi Atenei altrimenti poco collegabili tra loro per la dislocazione territoriale (Bari, Roma, Salerno, Reggio Calabria, Catania).

Strumenti digitali collaborativi

- Mural: lavagna interattiva per migliorare le sessioni di brainstorming. La lavagna on line ha aiutato a annotare e organizzare le idee più velocemente. Con modelli, disegno a mano libera, post-it e altre funzioni intuitive, i partecipanti e i manager hanno partecipato a varie attività creative di brainstorming.
- Mentimeter: è una piattaforma che permette di creare presentazioni interattive e di ottenere feedback con elementi interattivi come domande, sondaggi, word cloud, reazioni ed altro. I dottorandi e i manager hanno i loro smartphone per visualizzare le presentazioni ed interagire rispondendo alle domande o ai sondaggi.

Le skill del futuro

Conoscere le soft skills più richieste in ambito aziendale avvantaggia chi è alla ricerca di un lavoro o desidera fare carriera nel settore desiderato. Sperimentarle e acquisire consapevolezza di quelle possedute offre una possibilità in più. Le soft skill sono le competenze più difficili da definire e misurare, a differenza delle loro opposte hard skill. Acquisire consapevolezza delle proprie soft skill diviene fondamentale non solo per accedere al mondo del lavoro ma anche per rimanervi.

Storytelling



Dottoranda Lucrezia

Frequento il corso di EA.
Volevo dirvi che ho trovato sinceramente davvero interessante e soprattutto “spronante” questo primo incontro. Nonostante la paura di “perdere tempo” trascurando le scadenze.
Mi ha fatto piacere farlo. Ho trovato produttivi per me questi primi incontri e che hai organizzato.



Carla Trotta

Orientamento professionale, bilancio delle competenze, politiche attive

Sono veramente contenta che le iniziative proposte vengano accolte positivamente.... Avanti così!!! [Stefano Riemma](#) [Cristina Pastore](#)



1

Daniela Petrillo

Senior Service Designer @ Humanitas Research Hospital Vicepresident @ Architecta - Società italiana di Architettura ...

È fantastico! Finalmente si conferisce la giusta attenzione ai dottori di ricerca e li si porta oltre le classiche dinamiche. Da dottore di ricerca (non più freschissima) mi sento di dire che niente è più indispensabile di questo! Complimenti a tutti!

Carlo Terzaroli

HR Talent Management Sr. Associate presso Eli Lilly and Company

Grazie a voi, Alessandra.

Occasione super stimolante anche per noi!



1



Contatti:

Segreteria School for Innovation

s4i@starthubconsulting.com

www.school4innovation.it