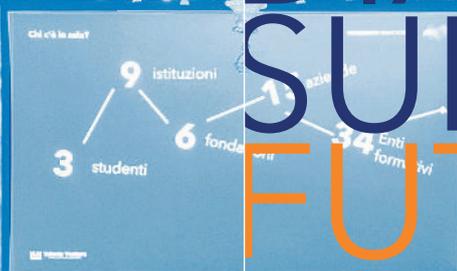




Talents Venture

FUNDING | SUPPORTING | EMPOWERING

DIALOGHI SUL FUTURO



VOCI,

SFIDE

ED IDEE

PER RIPENSARE

L'ISTRUZIONE

E IL LAVORO

DI DOMANI

I CONTRIBUTI PRESENTI IN QUESTA EDIZIONE

ISABELLE ANDRIEU
Co-Founder & Chairwoman
di Translated e CEO di Pi School

SERGIO CAVALIERI
 Rettore dell'Università
degli Studi di Bergamo

CARLA EMILIANI
Preretrice alla Didattica
dell'Università degli Studi di Perugia

MAURO GIUSTOZZI
Direttore Generale di Unitelma
Sapienza Università degli Studi
di Roma

GIANNA MARTINENGO
CEO di DKTS e Fondatrice
e Presidente di Women&Tech

ELIA EMANUELE PIZZATO
Studente dell'Università
Ca' Foscari Venezia

PAOLO TOLLE
Senior Vice President Human
Resources di Costa Crociere

CAMILLA BENAGLI
Studentessa dell'Università
Ca' Foscari Venezia

MICHELANGELO CERESANI
VP of Human Resources
& Organization di Caggemini

MARCELLA GARGANO
Direttrice Generale delle istituzioni
della formazione superiore del MUR

ANDREA LAUDADIO
Head of TIM Academy
& Development in TIM

SARA MONTANARI
Responsabile Risorse Umane di
CINECA

ANDREA PONTREMOLI
Amministratore Delegato
e Direttore Generale Dallara
Automobili

FRANCESCO UBERTINI
Presidente di CINECA e Professore
ordinario di Scienza delle Costruzioni
dell'Alma Mater Studiorum -
Università di Bologna

MARINA MARZIA BRAMBILLA
Preretrice delegata ai Servizi
per la didattica e agli studenti
dell'Università degli Studi di Milano

GIORGIO CHIELLINI
Head of Football Institutional
Relations in Juventus e imprenditore

GIULIO GENTI
Consigliere di Presidenza ITS Italy

TIZIANA LIPPIELLO
Rettrice dell'Università Ca' Foscari
Venezia e Delegata CRUI
all'Internazionalizzazione

BETTY PAGNIN
People & Culture Director e Equity
Partner di Oneday Group

ANDREA ROSSI
Rappresentante delle Università
non statali nel CODAU e AD & DG
dell'Università Campus
Bio-Medico di Roma

STEFANO UBERTINI
 Rettore dell'Università della Tuscia
e Delegato CRUI all'Orientamento

MIRJA CARTIA D'ASERO
Amministratrice Delegata
del Gruppo 24 Ore

PETER DURANTE
Chief Human Resources Officer
di Italgas

MAURO GHILARDI
Chief People & Transformation
Officer di A2A

DANIELE LIVON
Direttore Generale di ANVUR

ALESSANDRA PETRUCCI
Rettrice dell'Università degli Studi
di Firenze e Delegata CRUI
alla Didattica

ALBERTO SCUTTARI
Presidente CODAU e Direttore
Generale dell'Università degli Studi
di Padova

ANDREA ZORZI
Sport Reporter, Storytelling Actor,
Motivational Speaker ed Ex pallavolista

GUARDARE AL FUTURO INSIEME

**IN TALENTS VENTURE
CI PIACE FARE E FARCI DOMANDE.
LE DOMANDE SONO IL NOSTRO
PUNTO DI PARTENZA**

Se stai ricevendo questo regalo, è perché fai parte di un gruppo di persone, per noi, speciali con cui abbiamo avuto il piacere di collaborare e scambiare idee durante l'anno. Ogni conversazione e ogni idea condivisa con voi hanno avuto un valore enorme per noi, ed è per questo che abbiamo voluto creare questo magazine: per rielaborare e condividere gli spunti raccolti nel corso dell'anno attraverso i nostri webinar, newsletter, podcast ed eventi. Ci è sembrato un bel modo per restituire quanto abbiamo imparato grazie a persone come te.

Il titolo "Dialoghi sul futuro. Voci, sfide ed idee per ripensare l'istruzione ed il lavoro del domani" incarna proprio questa visione. Questo magazine non è solo un contenitore, ma un invito a proseguire insieme il dialogo, affrontando sfide complesse e immaginando un futuro in cui istruzione e lavoro si adattino alle esigenze di una società in costante trasformazione.

Cosa troverai in questo magazine?

Nella prima parte troverai un'analisi degli articoli delle principali testate giornalistiche italiane, mentre nella seconda parte abbiamo creato quattro sezioni, ciascuna introdotta da una domanda provocatoria, dove abbiamo raccolto e riclassificato alcuni dei contributi più significativi dell'anno.

L'analisi della rassegna stampa

Ogni mese riceviamo una rassegna stampa che si compone di oltre 600-700 pagine in formato PDF. Per estrarre valore da questa mole di informazioni - grazie agli strumenti di AI generativa - dall'inizio dell'anno abbiamo iniziato ad analizzare i titoli e i riassunti di ogni articolo. L'obiettivo era ottenere una fotografia chiara di chi e di cosa si stesse parlando durante il mese. I risultati di questo esperimento sono stati molto interessanti e abbiamo deciso di condividerli con voi. Sebbene siano necessari ulteriori affinamenti, l'analisi fornisce una panoramica utile di cosa è accaduto durante l'anno (le analisi includono dati fino al mese di ottobre, per motivi di stampa di questo magazine).

Tra le curiosità emerse dai dati, ne segnaliamo almeno due: la prima è che le università e i relativi rettori e rettrici più citati negli articoli sono stati quelli di Torino, Politecnico di Torino, Milano Statale, Federico II e Sapienza. Il motivo risiede nelle proteste ed occupazioni negli atenei legate in gran parte al conflitto israelo-palestinese (e talvolta collegate ai casi di molestie). La seconda curiosità riguarda la Columbia University che è stata, nel mese di aprile, l'unica università non italiana a rientrare tra i primi cinque atenei più citati.

Le quattro provocazioni

Nella seconda parte del magazine troverai quattro sezioni, ciascuna introdotta da una domanda provocatoria e da una breve riflessione. Queste domande nascono dalla nostra volontà di stimolare nuove riflessioni e dialoghi su temi centrali per il futuro, con l'umiltà di voler portare un punto di vista diverso al centro della discussione, contribuendo a stimolare un confronto costruttivo e aperto.

Abbiamo voluto iniziare parlando di "lavoro", un tema centrale per noi e per il nostro evento annuale "Futuro è lavoro". La domanda che ci siamo posti è: **come possono università, aziende e studenti parlare la stessa lingua?** In un contesto tecnologico e sociale caratterizzato da cambiamenti sempre più rapidi, è fondamentale che università, aziende e studenti dialoghino apertamente per allineare le loro aspettative. Un esempio recente riguarda la domanda di competenze: fino all'anno scorso i programmatori erano tra le figure più ricercate, mentre oggi 9 delle 10 competenze più in crescita in Italia appartengono all'ambito sanitario, evidenziando la necessità di un confronto costante.

La seconda provocazione riguarda l'accessibilità agli studi, un tema che ci sta a cuore sin dalla nostra nascita. Ci siamo chiesti: **come mantenere l'istruzione sostenibile per gli studenti e per gli enti che la erogano?** La quota di studenti con esoneri totali è aumentata nel tempo, ma è fondamentale non abbassare la guardia e comprendere come sostenere e ampliare questa crescita, soprattutto in uno scenario in cui il caro-vita e il mercato del lavoro italiano spesso mettono in discussione i ritorni dell'investimento in istruzione.

Nella terza sezione ci siamo chiesti se **"il futuro dell'università è quello di insegnare agli adulti?"**. Il declino demografico segnerà il futuro delle università: nel 2040, infatti, ci saranno il 23% di giovani in meno tra i 18-21 anni rispetto a oggi. Tuttavia, a fronte di una riduzione di circa mezzo milione di persone nella fascia tra i 18 e i 21 anni, saranno circa 17 milioni le persone tra i 30 e i 55 anni potenzialmente interessate a dover sviluppare nuove competenze per rimanere competitive. Questo rappresenta una grande opportunità per il mondo accademico.

Nella quarta ed ultima sezione abbiamo lasciato la domanda più forte: **"è l'università che deve insegnare a stare al mondo?"**. Questa domanda tocca il ruolo dell'università nella preparazione dei giovani a vivere e prosperare in una società in continuo cambiamento. Come abbiamo visto nella seconda sezione, le competenze di lavoratori e lavoratrici diventano obsolete in cicli più brevi. Proprio per questo ci domandiamo se non debba essere ripensata completamente il tipo di conoscenza e competenza che viene trasmessa a chi studia. È un interrogativo che ci chiede di riflettere su come definire e trasmettere concretamente le competenze trasversali, come la capacità di adattarsi, di collaborare, e di comprendere il mondo in tutte le sue sfaccettature.

Guardare al futuro insieme

Siamo felici di accompagnarvi durante queste vacanze di Natale e per tutto l'anno a venire. In un mondo che spesso ci spinge a concentrarci solo sul presente, speriamo che le attività che realizziamo con Talents Venture, sintetizzate in questo magazine, vi aiutino a guardare al futuro.

Un ringraziamento speciale va al team di Talents Venture, senza il quale nessuno di questi contenuti avrebbe visto la luce. Ogni contributo, ogni analisi e ogni provocazione sono il frutto del lavoro condiviso, della passione e dell'impegno di Alberico, Sofia, Carlo, Michela, Alessio e Giorgio.

In Talents Venture ci piace fare e farci domande. Le domande sono il nostro punto di partenza per crescere e migliorare. In tutto il magazine ne abbiamo esplorate quattro, grazie ai dati su cui abbiamo lavorato dall'inizio dell'anno e alle visioni che molte persone ci hanno voluto affidare. Durante il nostro evento annuale di Tomorrow Education abbiamo chiesto anche ai nostri ospiti di condividerne alcune, e ne sono emerse moltissime. In chiusura a questo magazine trovate una sintesi di quelli che - tra oltre 100 domande - sono stati i temi più caldi. Per ogni categoria, abbiamo associato una domanda che ci è sembrata particolarmente rappresentativa.

Speriamo che queste pagine vi ispirino a continuare a porvi domande e a costruire insieme le risposte.

Buona lettura,

Pier Giorgio Bianchi

AMMINISTRATORE DELEGATO E CO-FOUNDER DI TALENTS VENTURE

CHE COSA TROVERAI IN QUESTO MAGAZINE

1 un benvenuto da Talents Venture

GUARDARE AL FUTURO INSIEME
PAGINA 2

2 rassegna stampa a cura di Talents Venture

COSA CI RACCONTA (QUASI) UN ANNO DI STAMPA ITALIANA?
PAGINA 5

3 la prima provocazione

UNIVERSITÀ, AZIENDE E STUDENTI: COME PARLARE LA STESSA LINGUA?
PAGINA 11

4 19 casi pratici per usare l'AI
LA "MAZZETTA COLORI", DAL NOSTRO EVENTO TOMORROW EDUCATION 2024
PAGINA 24

5 la seconda provocazione

L'ISTRUZIONE APRE LE STRADE: COME RENDERLE ACCESSIBILI?
PAGINA 29

6 la terza provocazione

IL FUTURO DELL'UNIVERSITÀ E QUELLO DI INSEGNARE AGLI ADULTI?
PAGINA 37

7 la quarta provocazione

È L'UNIVERSITÀ CHE DEVE INSEGNARE A "STARE AL MONDO"?
PAGINA 50

8 alcune domande aperte

6 DOMANDE (+ 1) PER RIFLETTERE SUL FUTURO
PAGINA 62

COSA CI RACCONTA (QUASI) UN ANNO DI ARTICOLI DELLA STAMPA ITALIANA?

L'ANALISI A CURA DI TALENTS VENTURE SU 1.755 ARTICOLI DI GIORNALE DA GENNAIO 2024 A OTTOBRE 2024 SU ARGOMENTI RIGUARDANTI L'ISTRUZIONE E IL MERCATO DEL LAVORO

Nel corso dell'anno, il panorama delle discussioni legate al mondo accademico e agli studenti è cambiato significativamente mese per mese, seguendo un'evoluzione che ha riflesso le preoccupazioni del momento.

A gennaio, l'argomento principale di discussione è stato il **test di medicina**, fatto slittare in primavera e per cui si parlava di cambiare le modalità del test.

A febbraio, l'attenzione si è poi spostata sui **casi di molestie** all'interno delle università, una problematica che ha scosso profondamente il sistema accademico e ha portato a numerose riflessioni sull'ambiente di studio.

Nel mese di marzo, il **Bosnia Gate**, lo scandalo riguardante università fantasma non accreditate dal ministero, è stato il centro dell'interesse mediatico.

Durante i mesi di aprile e maggio, il dibattito si è intensificato attorno alle **proteste degli studenti riguardo al conflitto israelo-palestinese**. In questo periodo, oltre il 60% degli articoli pubblicati riguardava notizie sugli studenti.

Nei mesi di giugno, luglio e agosto, c'è stato un cambiamento di focus: l'attenzione è stata rivolta **all'occupazione, Intelligenza Artificiale, finanziamenti al sistema universitario, PNRR** e problematiche legate agli alloggi studenteschi. Agosto è stato il mese in cui si è parlato maggiormente di **student housing** (l'11% degli articoli si è concentrato su questo tema).

Durante lo stesso periodo, è emerso anche il dibattito sulla riforma Bernini riguardante i ricercatori, con **"preariato"** che è diventato la parola più utilizzata ad agosto, a sottolineare le difficoltà e l'incertezza che molti giovani ricercatori si trovano a dover affrontare.

Infine, nei mesi di settembre e ottobre, l'attenzione è tornata a concentrarsi sui temi dell'**Intelligenza Artificiale e della ricerca**. L'Intelligenza Artificiale, in particolare, è diventata un tema centrale, non solo per le opportunità che offre, ma anche per le sfide e le questioni etiche che solleva, mentre la ricerca è rimasta al centro del dibattito per la necessità di investire maggiormente in innovazione e sviluppo, anche alla luce dei tagli del Fondo di Finanziamento Ordinario.

Nelle prossime pagine vi riportiamo delle infografiche per ciascun mese di analisi per analizzare il dibattito pubblico legato al mondo accademico. ●

UN INFOGRAFICA DIVISA IN 4 SEZIONI

1. In alto, una nuvola di parole mostra i temi più trattati.
2. Un box indica la percentuale di articoli focalizzati su studenti e/o professori.
3. Due tabelle riportano gli atenei e i rettori e le rettrici più menzionati.
4. Infine, tre grafici mostrano la presenza di articoli legati a borse di studio, housing studentesco e mercato del lavoro. ●

GENNAIO 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Numero chiuso
Transizione energetica
Clima
Carenza di personale
PNRR Test Medicina
Rapporto università-imprese
Diritto allo studio
Intelligenza Artificiale
Sostenibilità

I PROTAGONISTI

45% studenti
29% professori
Il 25% degli articoli parla di studenti e professori in ugual misura

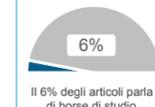
GLI ATENEI

1. Piemonte Orientale (36)
2. Genova (21)
3. Cagliari (11)
4. Milano (10)
5. Bari (5)

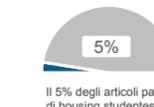
I RETTORI E LE RETTRICI

1. G.C. Avanzi (Piemonte Orientale)
2. S.P. Corgnati (Politecnico Torino)
3. F. Delfino (Genova)
4. E. Franzini (Milano)
5. F. Mola (Cagliari)

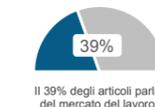
BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



MARZO 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Intelligenza Artificiale
Telematiche
Diritto allo Studio
Israele
Bosniagate
Invalsi
Crescita
Violenze di Genere
Palermo
Numero Chiuso

I PROTAGONISTI

65% studenti
18% professori
Il 17% degli articoli parla di studenti e professori in ugual misura

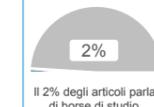
GLI ATENEI

1. Torino (82)
2. Genova (33)
3. Palermo (27)
4. Milano Bocconi (19)
5. Milano (18)

I RETTORI E LE RETTRICI

1. F. Delfino (Genova)
2. M. Lorito (Napoli)
3. A. Polimeni (Sapienza)
4. S. Genua (Torino)
5. G. Canova (IULM)

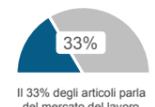
BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



FEBBRAIO 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Riforma
Clima
Torino
Molestie
Università online
Sicurezza
Diritto allo studio
Disagio psicologico
Cancro
Ricerca

I PROTAGONISTI

45% studenti
39% professori
Il 17% degli articoli parla di studenti e professori in ugual misura

GLI ATENEI

1. Torino (54)
2. Genova (15)
3. Palermo (13)
4. Bari (7)
5. Pisa (7)

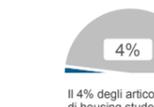
I RETTORI E LE RETTRICI

1. S. Genua (Torino)
2. A. Polimeni (Sapienza)
3. G. Iannantuoni (Bicocca)
4. G. Canova (IULM)
5. A. Petrucci (Firenze)

BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



APRILE 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Autonomia
Telematiche
Accesso a Medicina
Palestina
Riforma
Proteste
Cancel Culture
Residenze universitarie
Antisemitismo
Classifiche internazionali

I PROTAGONISTI

63% studenti
18% professori
Il 19% degli articoli parla di studenti e professori in ugual misura

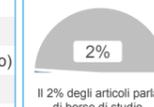
GLI ATENEI

1. Torino (32)
2. Columbia University (19)
3. Milano (12)
4. Roma La Sapienza (11)
5. Bari (8)

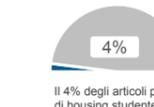
I RETTORI E LE RETTRICI

1. A. Polimeni (Sapienza)
2. M. Lorito (Napoli)
3. S.P. Corgnati (Politecnico Torino)
4. S. Genua (Torino)
5. E. Franzini (Milano)

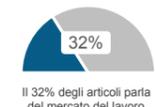
BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



MAGGIO 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Dispersione scolastica
Diritto allo studio **Sicurezza**
Palestina **PNRR**
 Ruolo delle università
 Medicina Sviluppo sostenibile
Intelligenza artificiale

I PROTAGONISTI

66% studenti
19% professori
 Il 15% degli articoli parla di studenti e professori in ugual misura

GLI ATENEI

1. Torino (38)
2. Milano Cattolica (21)
3. Genova (21)
4. Milano (18)
5. Firenze (14)

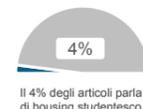
I RETTORI E LE RETTRICI

1. S. Genua (Torino)
2. M. Lorito (Napoli)
3. F. Anelli (Cattolica)
4. E. Franzini (Milano)
5. S.P. Corgnati (Politecnico Torino)

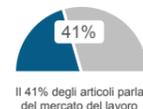
BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



LUGLIO 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Diritto allo Studio **PNRR**
 Fuga dei Cervelli **Finanziamento**
Intelligenza Artificiale
Ricerca **Sviluppo Sostenibile**
 Test di Ingresso **Classifica Università**
Imprese

I PROTAGONISTI

43% studenti
19% professori
 Il 38% degli articoli parla di studenti e professori in ugual misura

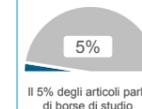
GLI ATENEI

1. Torino (17)
2. Milano (13)
3. Milano Cattolica (12)
4. Bologna (11)
5. Padova (11)

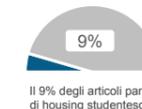
I RETTORI E LE RETTRICI

1. F. Delfino (Genova)
2. F. Visconti (LIUC, uscente)
3. S. Bronzini (Bari)
4. A. Gervasoni (LIUC)
5. G.C. Avanzi (Piemonte Orientale)

BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



GIUGNO 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Elezioni universitarie **Formazione**
 Digitalizzazione **Finanziamenti**
 Lavoro **Occupazione**
Intelligenza artificiale **Ricerca**
 Territorio **Sostenibilità ambientale**

I PROTAGONISTI

48% studenti
29% professori
 Il 23% degli articoli parla di studenti e professori in ugual misura

GLI ATENEI

1. Milano Cattolica (19)
2. Napoli Federico II (9)
3. Pisa (8)
4. Torino (8)
5. Milano Bicocca (8)

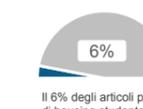
I RETTORI E LE RETTRICI

1. E. Beccalli (Cattolica)
2. M. Lorito (Napoli)
3. M. Midiri (Palermo)
4. S. Cavalieri (Bergamo)
5. G. Iannantuoni (Bicocca)

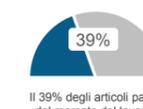
BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



AGOSTO 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Dual Career
Alloggi **Educazione Civica**
 Telematiche **Precariato** **Ricerca**
Istruzione Tecnica **Agenda 2030**
Ius Scholae **Intelligenza Artificiale**

I PROTAGONISTI

54% studenti
18% professori

GLI ATENEI

1. Milano Cattolica (15)
2. Torino (10)
3. Firenze (7)
4. Messina (7)
5. Bologna (6)

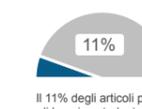
I RETTORI E LE RETTRICI

1. V. Garavaglia (IULM)
2. R. Tottoli (Orientale)
3. E. Beccalli (Cattolica)
4. F. Delfino (Genova)
5. G. Molari (Bologna)

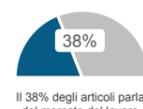
BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



SETTEMBRE 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Pari Opportunità
Sostenibilità Innovazione
PNRR Carenza di infermieri
Intelligenza Artificiale
Ricerca Diritto allo Studio
Master Telematiche

I PROTAGONISTI

47% studenti
22% professori
Il 32% degli articoli parla di studenti e professori in ugual misura

GLI ATENEI

1. Genova (20)
2. Milano Cattolica (17)
3. Bologna (16)
4. Milano (15)
5. Torino (10)

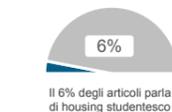
I RETTORI E LE RETTRICI

1. A. Petrucci (Firenze)
2. F. Billari (Bocconi)
3. G. Iannantuoni (Bicocca)
4. E. Franzini (Milano)
5. F. Delfino (Genova)

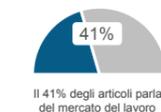
BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



OTTOBRE 2024

I TEMI MAGGIORMENTE TRATTATI

Sostenibilità
Studentati Investimenti
Numero chiuso Innovazione
Ricerca Transizione Ecologica
Intelligenza Artificiale
Riforme Competenze

I PROTAGONISTI

45% studenti
19% professori
Il 36% degli articoli parla di studenti e professori in ugual misura

GLI ATENEI

1. Padova (22)
2. Milano Bocconi (19)
3. Piemonte Orientale (18)
4. Torino (12)
5. Milano (12)

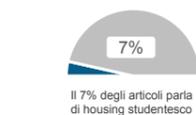
I RETTORI E LE RETTRICI

1. G.C. Avanzi (Piemonte Orientale)
2. G. Molari (Bologna)
3. D. Sciuto (Politecnico Milano)
4. G. Canova (IULM)
5. F. Billari (Bocconi)

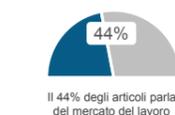
BORSE DI STUDIO



HOUSING STUDENTESCO



MERCATO DEL LAVORO



UNIVERSITÀ,
AZIENDE
E STUDENTI:
COME
PARLARE
LA STESSA
LINGUA?

UN NEO-LAUREATO CHE ARRIVA IN AZIENDA HA DIFFICOLTÀ A COMPRENDERE COSA SIA UN ORGANIGRAMMA E LE DIFFERENZE TRA I RUOLI AZIENDALI

Abbiamo iniziato con il tema del lavoro, centrale nel nostro evento di Venezia del 10 ottobre intitolato "Futuro è lavoro". In questo contesto, ci siamo chiesti **come università, aziende e studenti possano parlare la stessa lingua**.

Questa provocazione è stata inizialmente stimolata da **Francesco Ubertini**, Presidente di CINECA, durante la prima puntata dell'anno del nostro podcast. "Università e aziende devono mettersi nei panni l'una dell'altra, comprendendo le rispettive esigenze e differenze: le aziende devono adottare una visione di medio-lungo termine, mentre le università devono creare strutture organizzative che facilitino la collaborazione, senza esporre la loro complessità interna all'esterno".

Il tema della comprensione non è banale e rimane molto sentito. Due esempi su tutti emersi nei nostri confronti. Da un lato la Rettrice dell'Università Ca' Foscari Venezia e Delegata CRUI all'Internazionalizzazione, **Tiziana Lippiello** chiede alle imprese di cambiare la loro percezione degli atenei: "le imprese tendono a vedere il mondo accademico come un serbatoio di competenze, senza comprendere che il punto di forza delle università è piuttosto la formazione di base. Le competenze, invece, possono essere formate in molti altri modi, anche attraverso esperienze extra-curricolari e professionali".

È importante un patto tra università e aziende così che quest'ultime capiscano veramente che tipo di formazione fanno le università".

Dall'altro, nel nostro podcast, emerge spesso una mancanza quando si parla con chi si occupa di risorse umane in azienda: le università dovrebbero spiegare meglio agli studenti la struttura aziendale per una maggiore consapevolezza sul mondo del lavoro. Secondo chi lavora nelle imprese infatti, quando un neo-laureato arriva in azienda ha difficoltà a comprendere cosa sia un organigramma e le differenze tra i ruoli aziendali.

Quello che è certo è che, come ha detto **Daniele Livon**, Direttore Generale dell'ANVUR durante l'evento di Venezia: "chi valuta la qualità dei corsi di studio alla fine, piaccia o no, è il mercato del lavoro".

La difficoltà rimane quella del ritardo temporale tra l'identificazione della necessità di una competenza, la progettazione del corso e l'effettivo insegnamento. **Sergio Cavalieri**, Rettore dell'Università di Bergamo, ospite di un nostro webinar ha esemplificato chiaramente questo concetto "i nostri figli faranno lavori che non ci sono oggi, ma per progettare corso di laurea bisogna farlo in anticipo di 2 anni rispetto alle esigenze".

NON BISOGNA
ESPORRE
VERSO L'ESTERNO
LA COMPLESSITÀ
DEL MONDO
UNIVERSITARIO
MA ESPORRE
VERSO
L'ESTERNO
LA SINTESI

SMONTARE GIOCATTOLI



FRANCESCO UBERTINI
PRESIDENTE DI CINECA E PROFESSORE ORDINARIO
DI SCIENZA DELLE COSTRUZIONI DELL'ALMA MATER
STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

UNA DOMANDA
PER LE AZIENDE
E LE ISTITUZIONI

"COME
FACCIAMO
A PARLARE
LA STESSA LINGUA
[TRA STUDENTI,
UNIVERSITÀ,
IMPRESE
E ISTITUZIONI]"

?

"**M**ia madre racconta che da piccolo, quando mi regalavano dei nuovi giocattoli, la prima cosa che facevo era smontarli per capirne il funzionamento".

Questa metafora - che apre la puntata con Francesco Ubertini del nostro podcast Istruzione Italia - rappresenta bene uno dei concetti che lui stesso ci spiega durante la nostra conversazione: **l'importanza di mettersi nei panni dell'altro**.

Riuscire a comprendere "il funzionamento" del proprio interlocutore è alla base di un rapporto efficace e costruttivo. E questo vale anche per le aziende e le università: due organizzazioni che "camminano" su due scale temporali differenti. L'obiettivo però non è quello di imporre l'una all'altra modalità. Da una parte, le aziende devono costruire **un rapporto strategico con le università sul medio e lungo termine**. Dall'altra parte le università si devono dotare di strumenti organizzativi che permettano di avere un rapporto più fluido con le aziende "senza esporre la complessità verso l'esterno".



92 BACINI DA ESPLORARE

UNA FOTOGRAFIA DALL'ALTO DELLA NUMEROSITÀ E DELLA DISTRIBUZIONE DEGLI ATENEI ITALIANI

Alla ricerca del tesoro nascosto. Come moderni esploratori, le aziende si avventurano in un mare di quasi 6.000 corsi di laurea (contando anche i corsi inter-classe) offerti da 92 atenei italiani, alla ricerca dei tesori nascosti: i laureati e le laureate con le competenze adeguate.

"Fuggire, sì ma dove?" cantava Lu Colombo e il concetto potrebbe applicarsi anche alla ricerca di laureati in economia, tra i più ricercati dalle aziende.

Ad esempio, la laurea in economia è un titolo che va bene per tutte le stagioni perché facilmente si può adattare alle esigenze eterogenee e mutevoli del mercato del lavoro. Tuttavia, per le imprese non è facile orientarsi nell'ampia offerta formativa di questi percorsi. Considerando solo le lauree magistrali in Scienze Economico-Aziendali e Scienze dell'Economia, ci sono 275 corsi di laurea.

FONTE: RIELABORAZIONI OSSERVATORIO TALENTS VENTURE SU DATI MUR



PER APPROFONDIRE, LEGGI L'ANALISI "TALENTI CERCASI". UNA GUIDA PRATICA PER SUPPORTARE LA RICERCA DI TALENTI ALL'INTERNO DELLE UNIVERSITÀ

QUALI COMPETENZE PER IL FUTURO

Il futuro è incerto e non sempre roseo. Ma vale la pena concentrarsi sulle opportunità. Il mercato del lavoro sta cambiando in maniera repentina, ma per costruire il futuro che verrà serve domandarsi quali saranno le competenze sulle quali investire gli sforzi di formazione.

Uno sguardo alle competenze in crescita. 9 delle 10 competenze la cui richiesta, in Italia, è cresciuta maggiormente nell'ultimo anno appartengono all'ambito sanitario. Solo una competenza spicca tra le altre, appartenendo al settore manifatturiero. Non compaiono tuttavia competenze tech, di programmazione o di coding. ●

LE COMPETENZE LA CUI RICHIESTA È CRESCIUTA MAGGIORMENTE NEL 2024 RISPETTO AL 2023

ESTRATTO DEI DATI PRESENTATI PER IL PANEL "COMPETENZE PER IL FUTURO: COSA OFFRE IL SISTEMA UNIVERSITARIO?" DURANTE LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA



FONTE: RIELABORAZIONI TALENTS VENTURE SU DATI REVELIO LABS. È INDICATA LA DIFFERENZA IN PUNTI PERCENTUALI DELLA RICHIESTA DI CIASCUNA COMPETENZA NELL'ESTATE 2024 RISPETTO ALL'ESTATE 2023

Come le persone vogliono i leader?

Le recensioni dei dipendenti parlano chiaro: servono più leader che si contraddistinguono per il proprio assetto valoriale e le capacità di comunicare, ascoltare e creare un ambiente lavorativo sano e inclusivo.

Come trattenere talenti? L'analisi delle recensioni offre una nuova conferma del fatto che i fattori determinanti per la retention del dipendente nelle grandi aziende non hanno a che fare con l'aspetto retributivo, ma attengono molto più marcatamente alla cultura aziendale e allo stile di leadership. Una consapevolezza che, in un'epoca di elevatissimi turnover, appare tutt'altro che scontata. ●

I SOLDI NON FANNO LA FELICITÀ, I VERI LEADER SÌ

CHE COSA RENDE I DIPENDENTI INSODDISFATTI?

FONTE: ELABORAZIONE OSSERVATORIO TALENTS VENTURE SU DATI REVELIO LABS. PAROLE RICORRENTI EMERSE DALL'ANALISI TESTUALE DELLE RECENSIONI POSITIVE LASCIATE DAI DIPENDENTI DELLE 10 PIÙ GRANDI AZIENDE ITALIANE CHE HANNO DATO UNA VALUTAZIONE COMPLESSIVA AL POSTO DI LAVORO DI 5/5 - 2018-2023.

**I FATTORI
DETERMINANTI
PER LA RETENTION
DEL DIPENDENTE
NELLE GRANDI
AZIENDE
NON HANNO
A CHE FARE
CON L'ASPETTO
RETRIBUTIVO**



PER APPROFONDIRE LEGGI L'ANALISI DIPENDENTI IN ENTRATA E IN USCITA DALLE GRANDI AZIENDE. ANALISI DEI DATI (E DELLE MOTIVAZIONI) IN UN CAMPIONE DI ORGANIZZAZIONI TECH



"LE GENERAZIONI PIÙ GIOVANI PORTANO CON SÉ IL CONCETTO CONTRARIO DEL POSTO FISSO DI CHECCO ZALONE!"



SARA MONTANARI
RESPONSABILE RISORSE UMANE DI CINECA

Cosa rende insoddisfatte le persone che decidono di dimettersi dalla propria azienda?

"Non basta il salario. Se la generazione dei cosiddetti Baby Boomers considerava le promozioni e il prestigio del titolo lavorativo come le motivazioni principali per cambiare carriera, oggi le generazioni più giovani sono alla ricerca di un appagamento diverso che passa attraverso la mentorship, il continuo feedback e ai temi alti e valoriali come l'inclusione". ●

GUARDA L'INTERVENTO DI SARA MONTANARI DURANTE IL WEBINAR DIPENDENTI IN ENTRATA E IN USCITA DALLE GRANDI AZIENDE. ANALISI DEI DATI (E DELLE MOTIVAZIONI) IN UN CAMPIONE DI ORGANIZZAZIONI TECH



"LE AZIENDE TENDONO A VEDERE IL MONDO ACCADEMICO COME UN SERBATOIO DI COMPETENZE, SENZA COMPRENDERE CHE IL PUNTO DI FORZA DELLE UNIVERSITÀ È PIUTTOSTO LA FORMAZIONE DI BASE"



TIZIANA LIPPIELLO
RETTRICE DELL'UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA E DELEGATA CRUI ALL'INTERNAZIONALIZZAZIONE

Il 10 ottobre, durante la II edizione del nostro evento Tomorrow Education, abbiamo immaginato **non di essere nel 2024, ma di catapultarci 30 anni avanti: nel 2054.**

A partire da questa provocazione, diversi ospiti hanno offerto il loro punto di vista per innovare l'istruzione e il mondo del lavoro in vista del futuro.

Ad oggi - ci condivide Tiziana Lippiello - "l'università viene percepita come un mon-

do chiuso che non dialoga con le aziende anziché come un motore di innovazione. La responsabilità è sia delle università che delle aziende, le quali non si avvicinano abbastanza a causa di molti pregiudizi.

Le aziende tendono a vedere il mondo accademico come un serbatoio di competenze, senza comprendere che il punto di forza delle università è piuttosto la formazione di base".

Le competenze, invece, possono essere formate in molti altri modi, anche attraverso esperienze extra-curricolari e professionali. ●

INTERVENTO DURANTE IL PANEL **COMPETENZE PER IL FUTURO: COSA OFFRE IL SISTEMA UNIVERSITARIO?** DURANTE LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA



ASCOLTA L'INTERVISTA DI FINE EVENTO A TIZIANA LIPPIELLO

SE L'OBIETTIVO È IL VOTO E NON L'APPREN- DIMENTO

**IL PENSIERO
CRITICO,
LA CREATIVITÀ,
LA COMUNICAZIONE
EFFICACE,
LA CAPACITÀ
DI LAVORARE IN
TEAM E L'EMPATIA
STANNO
DIVENTANDO
SEMPRE
PIÙ RILEVANTI**

Oltre che poco segnaletico, il voto di laurea sottovaluta la persona?

Viviamo in un'epoca in cui il contesto lavorativo e sociale è in rapida evoluzione, e le abilità richieste si estendono ben oltre la mera competenza tecnica.

Capacità come il pensiero critico, la creatività, la comunicazione efficace, la capacità di lavorare in team e l'empatia stanno diventando sempre più rilevanti. Queste competenze soft, che permettono di navigare con successo nella complessità delle relazioni umane e professionali, rimangono invisibili nel tradizionale sistema di valutazione accademica basato sui voti.

Ciò non è per forza un problema, tuttavia se il voto di laurea viene utilizzato come criterio per "scegliere le persone più preparate" può diventarlo. Sempre di più infatti la preparazione non è solamente tecnica ma anche sociale e relazionale.

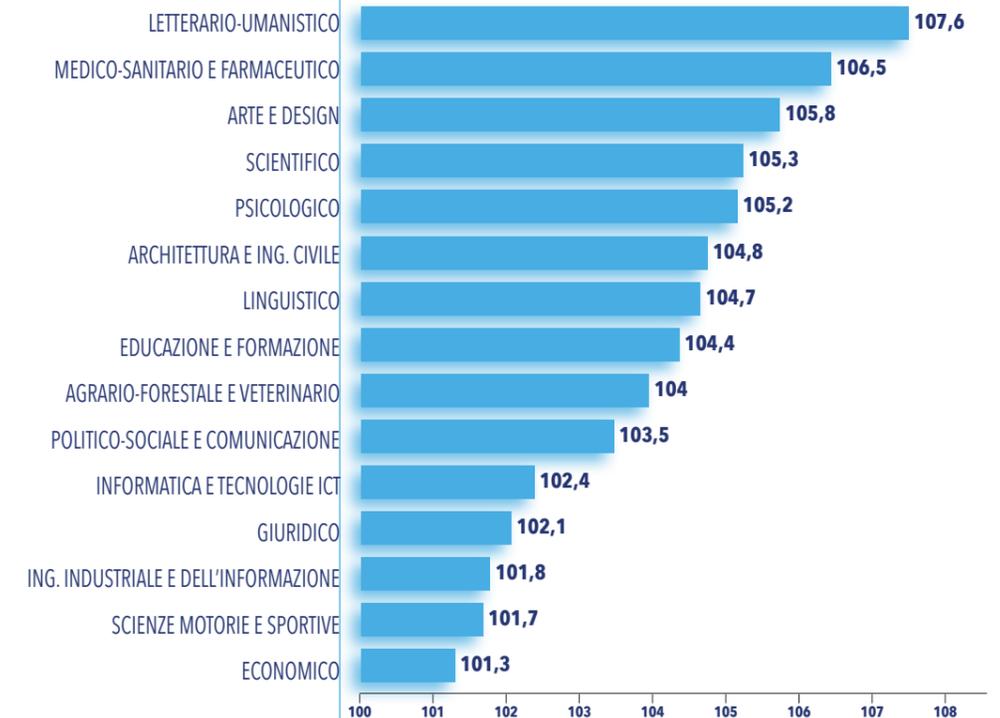
Questo sistema di valutazione unidimensionale non solo fallisce nell'identificare e valorizzare le competenze soft, ma rischia anche di promuovere un approccio all'istruzione eccessivamente focalizzato sul conseguimento di voti elevati, a discapito dell'apprendimento profondo e dell'acquisizione di competenze più complesse e umane.

E quindi: cosa fare e come farlo? Probabilmente, l'adozione di un approccio più olistico alla valutazione dei laureati non solo permetterebbe di identificare con maggiore precisione i talenti presenti in ogni persona, ma incentiverebbe anche gli studenti a sviluppare un set di competenze più ampio e diversificato, preparandoli meglio per le sfide del futuro.

In questo modo potremmo formare cittadini e professionisti capaci non solo di eccellere nel proprio campo di studio, ma anche di contribuire in modo significativo alla società con empatia, criticità e creatività.

VOTO MEDIO DI LAUREA E GRUPPI DISCIPLINARI

VOTO MEDIO DEI LAUREATI NELL'ANNO 2022
IN CIASCUN GRUPPO DISCIPLINARE



FONTE: RIELABORAZIONI OSSERVATORIO TALENTS VENTURE SU DATI ALMALAUREA

**PER APPROFONDIRE LEGGI LA NOTA
DELL'OSSERVATORIO DI TALENTS VENTURE IL 110 E LODE:
ATTESTATO DI ECCELLENZA O PRASSI?**



"INTERCETTARE
LE GIUSTE
ESIGENZE
È FONDAMENTALE
AL FINE
DI NON RISCHIARE
L'ISTITUZIONE
DI PERCORSI
IRRILEVANTI"



DANIELE LIVON
DIRETTORE GENERALE DI ANVUR

La qualità dei nostri corsi di studio viene valutata sulla base del successo lavorativo che i nostri studenti hanno dopo la laurea, afferma Daniele Livon durante il primo panel del nostro evento Tomorrow Education. "Chi valuta la qualità dei corsi di studio alla fine, piaccia o no, è il mercato del lavoro".

Continua spiegando che "questo elemento, tuttavia, non deve farci trascurare le esigenze che gli studenti dimostrano di avere: essi cercano un'esperienza di studio che va molto al di là di una semplice formazione".

Intercettare queste esigenze è di fondamentale importanza al fine di non rischiare l'istituzione di percorsi irrilevanti non solo per il mondo del lavoro ma, soprattutto, per gli studenti".

INTERVENTO PER IL PANEL **COMPETENZE PER IL FUTURO: COSA OFFRE IL SISTEMA UNIVERSITARIO?** DURANTE LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA



ASCOLTA L'INTERVISTA DI FINE EVENTO A DANIELE LIVON

"LA POTENZIALITÀ
DELLA TECNOLOGIA
STA NELLA CAPACITÀ
DI TRASFORMARE
GLI AMBIENTI
E DI EMANCIPARE
GLI INDIVIDUI.
IL POTERE DELLA
TECNOLOGIA
È AL SERVIZIO
DELLE PERSONE,
NON LE SOSTITUISCE"

L'AI È UN PAPPAGALLO?



GIANNA MARTINENGO
CEO DI DKTS E FONDATRICE E PRESIDENTE
DI WOMEN & TECH

UNA DOMANDA
PER L'UNIVERSITÀ
E IL MINISTERO

"COME POSSIAMO
FAR COLLABORARE
MENTI UMANE E
ARTIFICIALI IN UNA
VISIONE CIRCOLARE
IN CUI COMPRENDERE
CHE L'UNA AIUTA A FAR
CRESCERE L'ALTRA?"

?



ASCOLTA LA PUNTATA 9 DEL PODCAST ISTRUZIONE ITALIA - STAGIONE 4

23

Durante la chiacchierata con Gianna Martinengo in una puntata del nostro podcast, ci è rimasto in memoria un concetto semplice e fondamentale: **l'intelligenza artificiale deve essere uno strumento utile a chi lo usa**. Serve ad amplificare le proprie conoscenze e competenze.

Ma se viene considerato come solo uno strumento (ad es. tool come ChatGPT o Claude) e non invece una disciplina complessa, allora avremo tra le mani un "pappagallo!" che ripete informazioni.

Il potenziale dell'AI si nasconde dietro la capacità degli individui di usarlo con capacità critica. "Solo comprendendo la disciplina possiamo usare con efficacia gli strumenti da essa derivati, altrimenti, dobbiamo preoccuparci di cosa può fare la tecnologia con noi e non il contrario".

E SE
ESISTESSE
UN
ASSISTENTE
CON LA
CONOSCENZA
DI TUTTI
I TUOI
PROGETTI
E RISPONDESSE
ALLE TUE
DOMANDE
O A QUELLE
DEL TUO
TEAM?



LA "MAZZETTA COLORI" DIRETTAMENTE DAL NOSTRO EVENTO TOMORROW EDUCATION 2024

TROVERAI
ALCUNI
CONSIGLI
(DAL FUTURO!)
PER RENDERE
SEMPLICE
E IMMEDIATO
L'USO DEI PROMPT
PER GLI STRUMENTI
DI INTELLIGENZA
ARTIFICIALE.
ABBIAMO PER TE
UNA VERSIONE
DIGITALE:
SCRIVICI A
INFO@TALENTSVENTURE.COM
E TE LA
MANDIAMO
SUBITO!

ECCO COSA TROVERAI:

LA CATEGORIA
DI UTILIZZO
DEL PROMPT

IL PROMPT
E LO STRUMENTO
DI AI

CATEGORIA

SPIEGAZIONE

COME FUNZIONA?

PROMPT

LA FRONTIERA TECNOLOGICA DELLE LAUREE UMANISTICHE

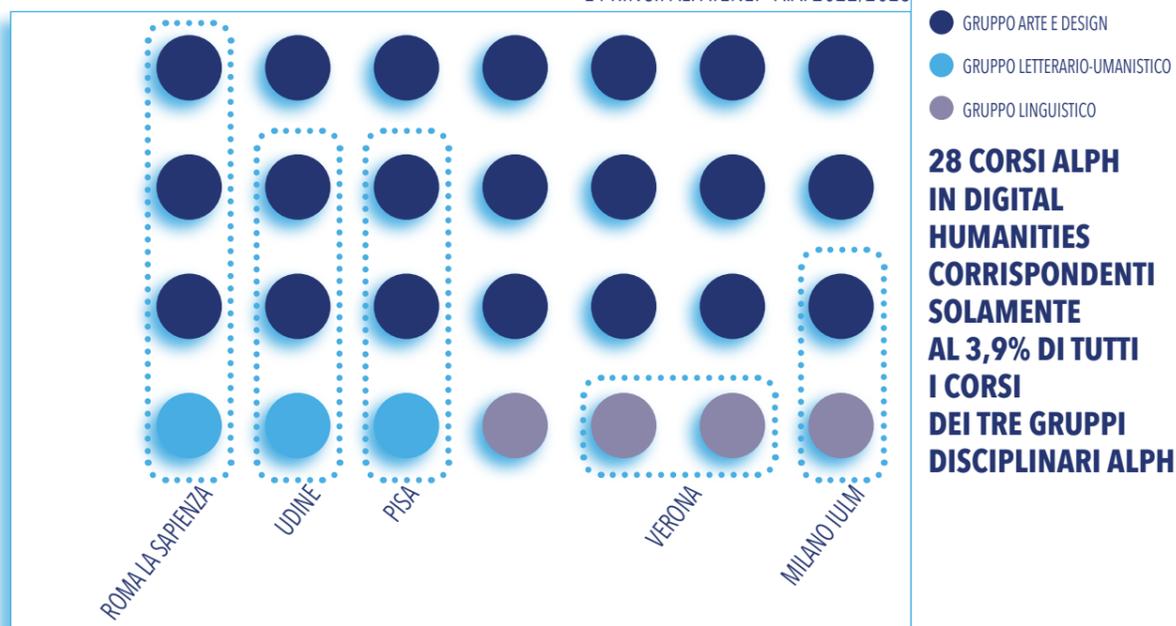
Lauree tech e umanistiche non sono più due mondi lontani. Tra i corsi di laurea ALPH (acronimo coniato da Talents Venture per indicare i corsi di laurea in Arte, Letteratura e Lingue, Filosofia e Storia) quali sono quelli in grado di fornire un equilibrato mix di competenze digitale e umanistiche?

Considerando l'a.a. 2022/23, sono 28 i corsi che possiamo definire "Digital Humanities" e che rappresentano solo il 3,9% dei corsi che abbiamo definito ALPH.

In questo gruppo troviamo quelle classi di laurea (LM-65 e L-03) che tra le prime lauree umanistiche si sono avvicinate al mondo digitale.

OGGI 28 CORSI ALPH SONO CLASSIFICABILI COME DIGITAL HUMANITIES

DISTRIBUZIONE DEI 28 CORSI IN DIGITAL HUMANITIES PER GRUPPI DISCIPLINARI E PRINCIPALI ATENEI - A.A. 2022/2023



FONTE: ELABORAZIONE OSSERVATORIO TALENTS VENTURE SU DATI MUR

PER APPROFONDIRE LEGGI L'ANALISI DIGITAL HUMANITIES.
IL VESTITO DIGITALE DELLE LAUREE UMANISTICHE



SERGIO CAVALIERI
RETTORE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

"I NOSTRI FIGLI
FARANNO LAVORI
CHE NON CI SONO
OGGI, MA PER
PROGETTARE CORSI
DI LAUREA BISOGNA
FARLO IN ANTICIPO
DI 2 ANNI RISPETTO
ALLE ESIGENZE"

Quali saranno i cambiamenti che le innovazioni, come l'AI, porteranno nel mondo del modo di fare istruzione?

"Il mio auspicio è la contaminazione delle due aree: umanistica e tecnologica. Ad esempio la figura del prompt engineer prevede una formazione umanistica".

La contaminazione tra i docenti in primis è fondamentale per poi offrire a studenti e studentesse il medesimo approccio alle discipline.

"L'università ha il ruolo di presidiare e gestire - attraverso tavoli interdisciplinari - i fenomeni che derivano dall'uso dell'AI. Inoltre devono essere favorite nuove opportunità con il mondo delle imprese ad esempio con la creazione di spazi di sviluppo per l'imprenditorialità all'interno delle università. I nostri figli faranno lavori che non ci sono oggi, ma per progettare corso di laurea bisogna farlo in anticipo di 2 anni rispetto alle esigenze".



GUARDA L'INTERVENTO DI SERGIO CAVALIERI DURANTE IL WEBINAR DIGITAL HUMANITIES.
IL VESTITO DIGITALE DELLE LAUREE UMANISTICHE

"NEL MIO
PROSSIMO
FUTURO,
NON
CREDO
SARÒ PIÙ
IN ITALIA"



ELIA EMANUELE PIZZATO
STUDENTE DELL'UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA

Parlamo di quali possono essere gli ostacoli nel mondo dell'istruzione visti dall'interno ovvero dal punto di vista di uno studente universitario.

Elia Emanuele Pizzato dice che "i tre ingredienti principali che permettono alle università di rimanere competitive sono: visione di sistema, fondi e interdisciplinarietà. Tuttavia, la carenza cronica di fondi in Europa e le difficoltà del tessuto produttivo e sociale di recepire le persone dopo che si sono formate all'Università, rendono i giovani poco ottimisti quando si parla di scenari futuri. Nel mio prossimo futuro, non credo sarò più in Italia". •

INTERVENTO PER IL PANEL **COMPETENZE PER IL FUTURO: COSA OFFRE IL SISTEMA UNIVERSITARIO?** DURANTE LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA



ASCOLTA L'INTERVISTA DI FINE EVENTO A ELIA EMANUELE PIZZATO

L'ISTRUZIONE
APRE
LE STRADE:
COME
POSSIAMO
RENDERLE
ACCESSIBILI
PER I SUOI
FRUITORI ED
EROGATORI?

"CREDO SIA IMPORTANTE LAVORARE A MISURE AGGIUNTIVE DESTINATE ALLA FASCIA MEDIA E CHE IL REDDITO DI FORMAZIONE COSTITUISCA UNA PROPOSTA DI GRANDE INTERESSE"

La seconda provocazione riguarda l'accessibilità agli studi, un tema che ci sta a cuore sin dalla nostra fondazione. Ci siamo chiesti: **"come mantenere l'istruzione sostenibile per gli studenti e per gli enti che la erogano?"**. La quota di studenti con esoneri totali è aumentata nel tempo, ma è fondamentale non abbassare la guardia e comprendere come sostenere e ampliare questa crescita, soprattutto in uno scenario in cui il caro-vita e il mercato del lavoro italiano spesso mettono in discussione i ritorni dell'investimento in istruzione. In questo contesto, ci sono tre stakeholder principali.

Le istituzioni, che devono continuare a sostenere l'investimento, proponendo anche strumenti innovativi come, ad esempio, il "Reddito di Istruzione", una misura che abbiamo proposto in un libro scritto nel 2021. Come ha affermato **Marina Brambilla**, Prorettrice delegata ai Servizi per la didattica e agli studenti (e neo-eletta Rettrice) dell'Università degli Studi di Milano, a commento di un nostro studio: *"credo sia importante lavorare a misure aggiuntive destinate alla fascia media e che il reddito di formazione costituisca una proposta di grande interesse"*.

Il secondo stakeholder sono gli enti di istruzione, che vedendo crescere la diversità e il numero degli studenti, devono garantire la sostenibilità all'erogazione del servizio. A questo proposito, **Andrea Rossi**, Rappresentante delle Università non statali nel CODAU, Amministratore Delegato & Direttore Generale dell'Università Campus Bio-Medico di

Roma, in un webinar che abbiamo realizzato sul tema ha sottolineato che: *"all'aumento delle esenzioni non è corrisposto un piano di risorse altrettanto esteso, mettendo gli atenei - soprattutto quelli non statali - in una condizione di fragilità strutturale"*.

Infine, il ruolo delle famiglie è fondamentale per comprendere l'importanza dell'investimento in istruzione. **Andrea Pontremoli**, Amministratore Delegato e Direttore Generale Dallara Automobili, nel nostro podcast ha raccontato di suo padre: da ragazzo, Andrea disse al padre che avrebbe voluto studiare elettronica, ma che, se fosse stato un problema economico, avrebbe lasciato gli studi per lavorare con lui, studiando nel tempo libero. Il padre lo fermò e gli disse: *"essere indebitati per 100 o per 101 non cambia nulla. Vai, fai la scuola che ti piace e ricordati che ho fiducia in te"*. Questo gesto di sostegno e fiducia ci ha ispirati a lanciare Talents Venture, grazie al supporto dei nostri genitori, e vorremmo che l'importanza di investire in istruzione sia compresa sempre di più in un Paese che destina ai consumi per alcool e tabacchi una quota del proprio budget cinque volte superiore a quella dedicata all'investimento in istruzione universitaria. Come ci ha ricordato **Camilla Benagli**, Studentessa dell'Università Ca' Foscari Venezia che abbiamo invitato ad aprire il nostro evento di Venezia: *"l'università apre le strade"*.

"FAI LA SCUOLA CHE TI PIACE E RICORDATI DI UNA COSA: IO HO FIDUCIA IN TE"

PASSIONI E CARRIERA: ELETTRONICA, VELOCITÀ E MUSICA



ANDREA PONTREMOLI
AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE DALLARA AUTOMOBILI

UNA DOMANDA PER LE AZIENDE E LE ISTITUZIONI

"ASSUMI CHE LA TECNOLOGIA, I SOLDI E IL TEMPO PER FARE QUELLO CHE VUOI FARE ESISTANO, COSA VORRESTI FARE?"

?

ASCOLTA LA PUNTATA 3 DEL PODCAST ISTRUZIONE ITALIA - STAGIONE 4

Partiamo da un ricordo di infanzia di **Andrea Pontremoli**: il padre che lo sostiene nel suo percorso di studi, al di là della situazione economica familiare.

Nella collaborazione con le scuole per percorsi di orientamento ai giovanissimi, Andrea Pontremoli parte da un assunto: *"se pensiamo che il problema siano i ragazzi, allora abbiamo già perso"*.

Per non perdere questa partita, durante il suo racconto nella puntata del podcast, ci ha spinto ad immaginare uno scenario collaborativo in cui aziende e imprese facciano un passo verso un bene comune.

"Le università rappresentano il sapere. Ma come si può aggregare questo sapere per farlo diventare nuovi lavori, sono le imprese che lo fanno".



LE ARMI PER EVITARE LE GUERRE IMMINENTI, L'ISTRUZIONE PER UNA PACE DURATURA DEL FUTURO

Armi e istruzione: cosa ci aspetta?

Per evitare di essere brevmiranti (termine preso in prestito dall'ultimo libro di Piero Angela - "Dieci cose che ho imparato") e guardare solo al tornaconto immediato, dovremmo alzare lo sguardo per vedere cosa ci aspetta.

Non è sicuramente da sottovalutare la necessità - come richiesto dalla NATO - di destinare una parte del proprio PIL in difesa (al momento siamo all'1,7%¹). Tuttavia, un maggior investimento in istruzione universitaria (siamo all'0,7%²) garantisce, tra gli altri benefici, la comprensione interculturale affinché possa essere coltivata una generazione di leader capaci di gestire le

differenze attraverso il dialogo e la cooperazione, anziché il conflitto.

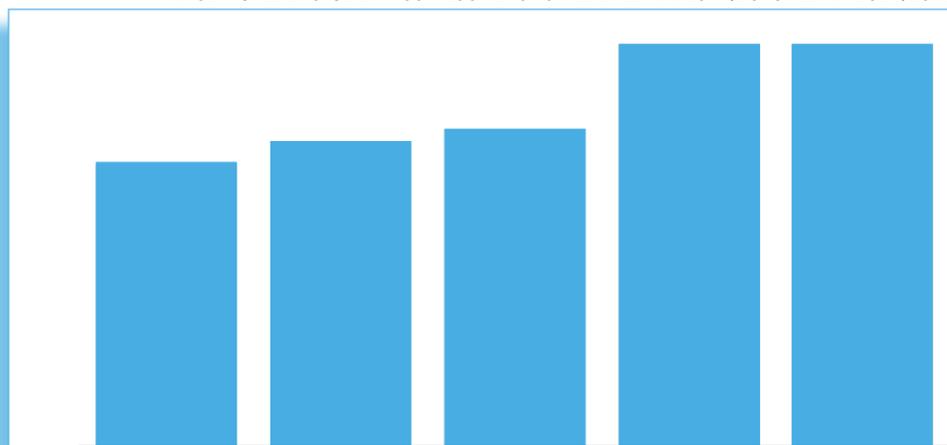
Educare le persone ad investire in istruzione. Secondo l'indagine sulle spese delle famiglie, svolta annualmente dall'ISTAT³, escludendo le spese destinate ai beni e servizi primari⁴, nel 2022 ciò che le famiglie hanno destinato all'istruzione valeva solamente l'1,82%. Per fare un confronto, la spesa per bevande alcoliche e tabacchi è stata pari al 5,38% di tutta la spesa destinata a beni e servizi non essenziali (2,95 volte in più rispetto alla spesa in istruzione).

Iscriversi all'università a fronte di una piccola o di nessuna spesa in Italia è possibile. Lo dimostrano i dati sugli esoneri dalle tasse universitarie. ●

FONTI: ¹ WORLD BANK, MILITARY EXPENDITURE (% OF GDP); ² OECD, EDUCATION AT A GLANCE 2023; ³ ISTAT, VOCI DI SPESA 2022; ⁴ CIBO, BEVANDE ANALCOLICHE, ABBIGLIAMENTO, UTENZE, CASA, SALUTE.

GLI STUDENTI CON ESONERO TOTALE

PERCENTUALE DI STUDENTI CON ESONERO TOTALE DALL'A.A. 2017/2018 ALL'A.A. 2021/2022



FONTE: ELABORAZIONE OSSERVATORIO TALENTS VENTURE SU DATI MUR. PER GLI ANNI PRIMA DELL'A.A. 21/22, I DATI DESCRITTIVI DELLE SERIE STORICHE NON INCLUDONO I VALORI DI IUL, PEGASO, MERCATORUM E UNICUSANO, POICHE INCOMPLETI

APPROFONDISCI NELLA NEWSLETTER THE HIGHER EDUCATION DI MAGGIO 2024



"CREDO DUNQUE CHE SIA IMPORTANTE LAVORARE A MISURE AGGIUNTIVE DESTINATE ALLA FASCIA MEDIA E CHE IL REDDITO DI FORMAZIONE COSTITUISCA UNA PROPOSTA DI GRANDE INTERESSE"



MARINA MARZIA BRAMBILLA

PRORETTICE DELEGATA AI SERVIZI PER LA DIDATTICA E AGLI STUDENTI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Il tema dell'accessibilità alla formazione universitaria è prioritario in un paese come il nostro, in cui il numero dei laureati è ancora troppo basso. È dunque necessario mettere in campo tutte le leve offerte dal diritto allo studio, ma è altrettanto importante attivare misure che possano venire incontro alle esigenze di chi non rientra nei limiti di reddito previsti dai bandi

per il diritto allo studio, ma al contempo non è in grado di far fronte ai costi che lo studio universitario comporta, anche in relazione alla residenzialità per chi studia fuori sede".

"Credo dunque che sia importante lavorare a misure aggiuntive destinate alla fascia media e che il reddito di formazione costituisca una proposta di grande interesse". ●

CONTRIBUTO ALL'INTERNO DELLA NOTA DELL'OSSERVATORIO L'INSOSTENIBILE LEGGEREZZA DELL'ESSERE UNIVERSITARI

PER APPROFONDIRE LEGGI LA NOTA DELL'OSSERVATORIO L'INSOSTENIBILE LEGGEREZZA DELL'ESSERE UNIVERSITARI



UNIVERSITÀ A CONFRONTO SUL TEMA DELLA FINANZA PER L'ISTRUZIONE

La sostenibilità diventa una sfida a volte quasi impossibile.

«Le università non statali affrontano un paradosso: per aumentare il numero di iscritti (e potenzialmente anche il numero di esoneri), devono assumere più docenti. Tuttavia, se consideriamo che la spesa per la docenza rappresenta il 60% delle spese totali, aumentare il personale incrementa i costi. In questo scenario, l'aumento degli esoneri riducono il gettito e questo rende la sostenibilità un obiettivo difficile da raggiungere». ●



ANDREA ROSSI
RAPPRESENTANTE DELLE UNIVERSITÀ
NON STATALI NEL CODAU E AD & DG DELL'UNIVERSITÀ
CAMPUS BIO-MEDICO DI ROMA

La competitività dei territori può provocare un circolo vizioso.

"La competitività dei territori può provocare un circolo vizioso. Per attrarre più studenti, le università aumentano la loro competitività territoriale, ma questo può causare una diminuzione del gettito complessivo, mettendo a rischio la sostenibilità del sistema universitario". ●



MAURO GIUSTOZZI
DIRETTORE GENERALE DI UNITELMA SAPIENZA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

Le università offrono "prodotti diversi".

"Nel sistema universitario troviamo diverse tipologia di strutture, di corsi e mercati che hanno obiettivi formativi differenti. Queste diversità richiedono politiche mirate che riconoscano e rispettino tali differenze al fine di soddisfare le varie esigenze di ogni tipo di università". ●



ALBERTO SCUTTARI
PRESIDENTE CODAU E DIRETTORE GENERALE
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

PER APPROFONDIRE LEGGI L'ANALISI FINANZA PER L'ISTRUZIONE.
IL PREZZO DELL'ACCESSIBILITÀ DEL SISTEMA UNIVERSITARIO.

GUARDA L'INTERVENTO DI ANDREA ROSSI, MAURO GIUSTOZZI
E ALBERTO SCUTTARI DURANTE IL WEBINAR FINANZA PER L'ISTRUZIONE.
IL PREZZO DELL'ACCESSIBILITÀ DEL SISTEMA UNIVERSITARIO.



L'INFLAZIONE MINACCIA L'INVESTIMENTO IN ISTRUZIONE

L'affitto diventa sempre meno sostenibile.

Gli elevati livelli inflattivi del 2023 hanno portato ad una significativa riduzione nel potere d'acquisto dei neolaureati, soprattutto per quanto riguarda l'accesso all'alloggio. Nell'ultimo anno il prezzo medio per un immobile in affitto in Italia ha registrato un aumento dell'8%.



DICEMBRE 2022: 92 M²

L'istruzione passa in secondo piano.

Se i salari continueranno a non registrare una crescita e i canoni di affitto rimarranno su livelli pari a quelli odierni, la perdita di potere di acquisto registrata in questi anni potrebbe perdurare nel medio e lungo periodo, con una contrazione strutturale del potere di acquisto dei giovani. Tale conseguenza minaccia gli investimenti nell'istruzione da parte delle loro famiglie, riducendo la sostenibilità del modello economico-educativo.

DIMINUISCONO
LE POSSIBILITÀ
ABITATIVE
DELLE GIOVANI
COPPIE
SU IMMOBILI
AFFITTABILI
CON UN BUDGET
DI €1.096



DICEMBRE 2023: 85 M²

PERCENTUALE DELLA RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE NETTA CHE I NEOLAUREATI DEVONO DESTINARE PER L'AFFITTO DI UN BILOCALE NELLE 8 PROVINCE CON PIÙ FUORISEDE INTERREGIONALI (2022)



FONTE: ELABORAZIONE OSSERVATORIO TALENTS VENTURE SU DATI ALMALAUREA E SU DATI IMMOBILIARE.IT

APPROFONDISCI NELLA NEWSLETTER THE HIGHER EDUCATION DI GENNAIO 2024





CAMILLA BENAGLI
STUDENTESSA DELL'UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA

"L'ISTRUZIONE
MI HA APERTO
UN SACCO
DI STRADE,
È STATA
FONDAMENTALE
NEL MIO
PROCESSO
DI CRESCITA"

La voce di Camilla ha aperto il nostro evento *Futuro è lavoro* perché **crediamo che le sue idee - e tutte quelle delle sue colleghe e colleghi - debbano stare al centro del dialogo sull'istruzione e mondo del lavoro.**

Da una parte, Camilla Benagli ci condivide il desiderio di avere in futuro un'università con un "modello didattico interattivo e sempre più attento ad un dialogo costruttivo tra studenti e docenti, che sia privo di gerarchie e con una forte enfasi sul benessere mentale degli studenti".

E dall'altra, parlando di AI ci racconta come possa essere di supporto alla ricerca di materiale accademico o possano diventare degli "ottimizzatori" nello screening di candidati nei colloqui di lavoro. Ma non possono mancare regolamentazioni di queste tecnologie per evitare, uno fra tutti, bias discriminatori.

"L'istruzione mi ha aperto un sacco di strade, è stata fondamentale nel mio processo di crescita. Nel futuro spero di poter contribuire a rendere questo mondo più accogliente, equo e uguagliario".

INTERVENTO DI APERTURA PER LA SECONDA EDIZIONE DI *TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA*



ASCOLTA L'INTERVISTA DI FINE EVENTO A CAMILLA BENAGLI

IL FUTURO DELL'UNI- VERSITA E QUELLO DI INSE- GNARE AGLI ADULTI?

Nella terza sezione ci siamo voluti chiedere se "il futuro dell'università è quello di insegnare agli adulti". Il declino demografico segnerà il futuro delle università: nel 2040, infatti, ci saranno il 23% di giovani in meno tra i 18-21 anni rispetto a oggi. Tuttavia, a fronte di una riduzione di circa mezzo milione di persone nella fascia tra i 18 e i 21 anni, saranno circa 17 milioni le persone tra i 30 e i 55 anni potenzialmente interessate alla formazione continua.

Come ci ha ricordato **Mirja Cartia d'Asero**, Amministratrice Delegata del Gruppo 24 Ore, "il continuous learning non è più una scelta, ma una necessità per riuscire a rimanere al passo con l'evoluzione e la vastità di informazioni in cui siamo immersi".

Sempre ascoltando il mondo delle imprese, ci sono arrivati due contributi interessanti.

Da un lato **Mauro Ghilardi**, Chief People & Transformation Office di A2A, ha sottolineato come le imprese debbano investire di più nella formazione di qualità e monitorare l'impatto concreto che queste iniziative hanno sulle organizzazioni: "la formazione non è un benefit per il dipendente ma un investimento per l'azienda. Io investo dove credo ci sia un vantaggio per la mia azienda".

Dall'altro, **Andrea Laudadio**, Head of Tim Academy & Development in TIM, ha ribadito la necessità del segmento della formazione di adattarsi alle esigenze dei consumatori: "diversi soggetti sul mercato, segmentando, stanno offrendo delle soluzioni formative che sono più prossime rispetto a quanto lo siano state nel passato, alle esigenze dei consumatori".

L'ISTRUZIONE PER GLI OVER 30 RAPPRESENTA NON SOLO UN'OPPORTUNITÀ PER IL MONDO ACCADEMICO, MA ANCHE UNA LEVA FONDAMENTALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO DEL PAESE

Alessandra Petrucci, Rettrice dell'Università degli Studi di Firenze e Delegata CRUI alla Didattica, in linea con questo pensiero ha ribadito che: "le università devono dotarsi di risorse e organizzazione, per offrire percorsi formativi più flessibili dei tradizionali master per strutturare percorsi formativi in grado di trasmettere efficacemente la conoscenza e competenza disciplinare".

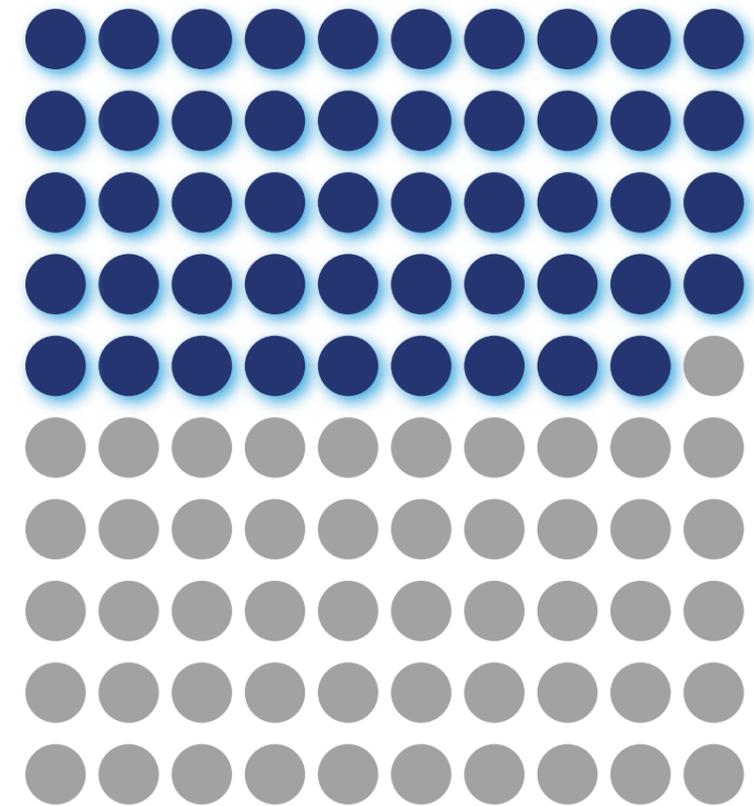
L'istruzione per gli over 30 rappresenta non solo un'opportunità per il mondo accademico, ma anche una leva fondamentale per lo sviluppo economico del Paese. Le università devono offrire percorsi formativi flessibili, capaci di integrarsi con la vita professionale e personale degli studenti. Le modifiche richieste sono radicali e non riguardano solo i canali di erogazione dell'istruzione (intesi come tempo e spazio), ma anche i contenuti, le metodologie didattiche e i servizi accessori offerti. La formazione – quella utile, per cui si è in grado di misurare un effettivo ritorno sull'investimento sia per l'azienda sia per il singolo individuo – rappresenta uno strumento fondamentale per mantenere la competitività e affrontare nuove sfide.

NOTA: LE CARICHE DELLE PERSONE CHE TROVATE IN QUESTA SEZIONE SI RIFERISCONO AL MOMENTO IN CUI HANNO CONDIVISO IL LORO CONTRIBUTO. NEL FRATTEMPO, PERÒ, POTREBBERO AVER CAMBIATO LAVORO O RUOLO.

IL LIFELONG LEARNING: «ASSET STRATEGICO» IN UN MONDO CHE CAMBIA

L'OBSOLESCENZA DELLE COMPETENZE SEMPRE PIÙ RAPIDA

49%
DELLE
COMPETENZE
POSSEDUTE
DA LAVORATORI
E LAVORATRICI
SARANNO
OBSOLETE
NEL 2025



FONTE: RIELABORAZIONE OSSERVATORIO TALENTS VENTURE SU DATI EUROPEAN CENTER FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING



PER APPROFONDIRE LEGGI L'ANALISI DI NECESSITÀ, VIRTÙ. IL LIFELONG LEARNING È L'ANTIDOTO AL DECLINO DEMOGRAFICO?

"STRUTTURARE
PERCORSI
FORMATIVI CAPACI
DI MIXARE OT TIME
MODALITÀ
DI PARTECIPAZIONE
PER TRASMETTERE
EFFICACEMENTE
LA CONOSCENZA
E COMPETENZA
DISCIPLINARE"



ALESSANDRA PETRUCCI
RETRICE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE
E DELEGATA CRUI ALLA DIDATTICA

Come possiamo **creare percorsi formativi di qualità** che sappiano adattarsi alle numerose esigenze delle persone?

"Ed è proprio in questa pluralità, che si inserisce l'offerta formativa dei Master, corsi post-lauream e offerta di micro-credenziali da parte degli atenei".

"I consorzi fra gli atenei si occupano di formazione digitale sfruttando le teorie pedagogiche e quelle disciplinari con la finalità di strutturare percorsi formativi capaci di mixare on time modalità di partecipazione per trasmettere efficacemente la conoscenza e competenza disciplinare".



GUARDA L'INTERVENTO DI ALESSANDRA PETRUCCI DURANTE IL WEBINAR
"DI NECESSITÀ, VIRTÙ. IL LIFELONG LEARNING È L'ANTIDOTO AL DECLINO DEMOGRAFICO?"

"LA FORMAZIONE
NON È
UN BENEFIT:
È UN INVESTIMENTO.
IO INVESTO
DOVE CREDO
CI SIA
UN VANTAGGIO
PER LA MIA
AZIENDA"



MAURO GHILARDI
CHIEF PEOPLE & TRANSFORMATION OFFICER DI A2A

UNA DOMANDA
PER I DECISION
MAKER

"PERCHÉ NON SI FA
QUALCOSA PER I NEET,
COINVOLGENDO
ANCHE LE AZIENDE
MA SOPRATTUTTO
LE FAMIGLIE CHE
SONO SPESSO
SOTTOVALUTATE?"

?

ASCOLTA LA PUNTATA 8 DEL PODCAST ISTRUZIONE ITALIA - STAGIONE 4



Con l'ottavo ospite del nostro podcast - Mauro Ghilardi - abbiamo dialogato molto di **quanto sia importante concentrarci sul fare formazione di qualità nelle aziende**. Ma non solo: è fondamentale monitorare l'impatto di queste iniziative hanno sulla propria organizzazione.

"Cambierà il modo di accompagnare le persone dopo aver fatto la formazione. Si deve avere un professionista della formazione che poi ti segue nel verificare che quello che hai imparato lo utilizzi".

In questo la tecnologia ci viene in aiuto: può offrire modalità di insegnamento seguendo le diverse tipologie di pattern di apprendimento. *"Dovremmo fare nell'education quel che il marketing fa da anni: segmentare".*

Ma non sempre è facile comprendere quali sono le discipline su cui è necessario formarsi. Uno degli insegnamenti più forti con cui ci ha lasciato Mauro Ghilardi è che *"è quasi più importante sapere cosa non vuoi fare rispetto a quello che vuoi fare".*

UNLOCK COMPLEXITY: UNA SFIDA PER IL FUTURO

"AI MIEI TEMPI SI STUDIAVA, SI PRENDEVA IL TITOLO DI STUDIO, SI METTEVA NEL CASSETTO E SI PASSAVA AL LAVORO. ADESSO NON È PIÙ COSÌ"



MIRJA CARTIA D'ASERO
AMMINISTRATRICE DELEGATA DEL GRUPPO 24 ORE

" **A** i miei tempi si studiava, si prendeva il titolo di studio, si metteva nel cassetto e si passava al lavoro. Adesso non è più così. Oggi abbiamo bisogno di imparare tutti i giorni, di affinare le nostre competenze".

La via più diffusa al momento, ci racconta Mirja Cartia d'Asero durante la puntata, vede le imprese creare dei percorsi accademici interni o commissionandoli a chi fa questo di lavoro, sia nel processo di onboarding che durante la propria carriera.

"Credo sia un boomerang positivo perché la persona comprende che l'azienda tiene a te e sente di poter contribuire con il suo valore all'interno della sua organizzazione".

Le soft skills svolgono un ruolo basilare. Allora come è possibile ingegnerizzare l'insegnamento di tali competenze?

Per Mirja Cartia d'Asero i corsi di formazione svolgono anche il ruolo di ri-abilitare l'incontro tra esseri umani come valore aggiunto per lo sviluppo delle smart skills.

UNA DOMANDA PER LE AZIENDE

"COME MOTIVARE, VALORIZZARE E TRATTENERE I TALENTI PER CONTRASTARE IL QUITTING O IL POCO ATTACCAMENTO AI RUOLI SVOLTI?"



ASCOLTA LA PUNTATA 4 DEL PODCAST ISTRUZIONE ITALIA - STAGIONE 4



LIFELONG LEARNING COME ANTIDOTO AL CALO DEMOGRAFICO

AD OGGI IN ITALIA, IL MERCATO DEL LIFELONG LEARNING RAPPRESENTA UN'ENORME OPPORTUNITÀ PER GLI ATENEI

Le aule si svuoteranno.

Nel 2040, infatti, ci saranno il 23% di giovani in meno tra i 18-21 anni rispetto a oggi. Se non dovessimo essere in grado di attrarre nelle università una maggior quota di diplomati rispetto a oggi o un maggior numero di studenti di età avanzata, le aule universitarie si svuoteranno.

Il calo demografico è un problema, ed è irreversibile.

Se c'è consapevolezza dell'irreversibilità di questa previsione, il Lifelong learning diventa un'urgenza su cui investire per assicurare alle università un antidoto efficace al declino.

L'antidoto Lifelong learning.

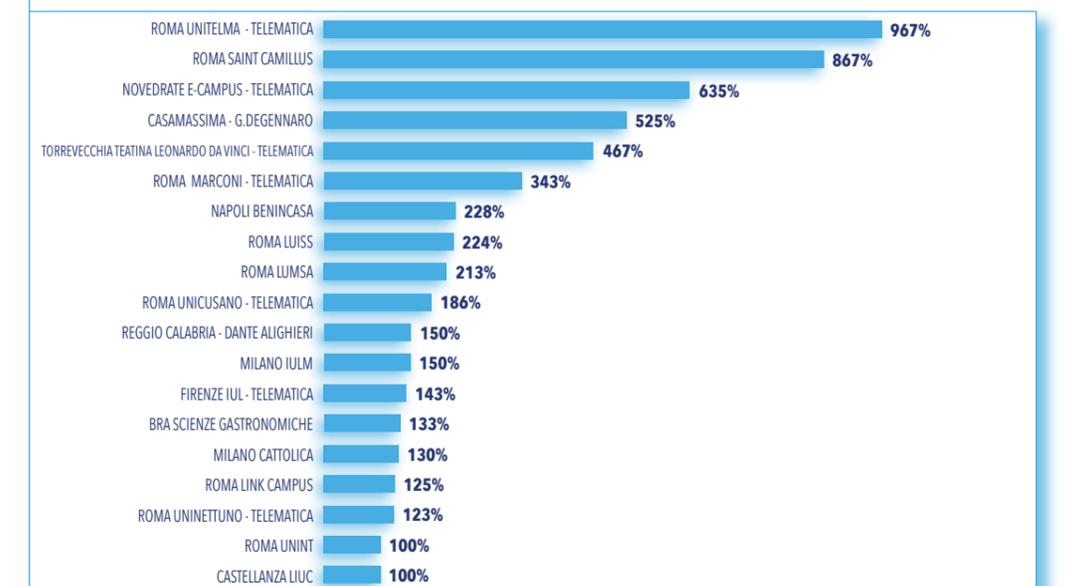
La tesi, sulla carta, sembra funzionare: formare - tramite percorsi post-lauream - chi una formazione in passato l'ha già ottenuta e non lasciare indietro intere categorie di lavoratori che invece non si sono potute istruire adeguatamente in passato.

Assistiamo alla nascita di nuovo mercato per gli atenei?

Ad oggi in Italia, il mercato del Lifelong learning rappresenta un'enorme opportunità per gli atenei, per il momento inespressa. Ad oggi, nel panorama universitario i 19 atenei su 92 che hanno nella propria offerta formativa almeno tanti master quanti corsi di laurea sono o telematici (7), o non statali (12). Non vi è tra questi neppure un ateneo statale.

GLI ATENEI ITALIANI CHE SCOMMETTONO DI PIÙ SUI MASTER

ATENEI ITALIANI (19 IN TOTALE) NELLA CUI OFFERTA FORMATIVA IL NUMERO DI MASTER È SUPERIORE AL NUMERO DI CORSI DI LAUREA - A.A 2022/2023



FONTE: ELABORAZIONE OSSERVATORIO TALENTS VENTURE SU DATI MUR
L'ANALISI CONSIDERA I SOLI MASTER UNIVERSITARI EROGATI DIRETTAMENTE DA ATENEI. NON SONO CONSIDERATI, QUINDI, MASTER OFFERTI DA ENTI TERZI, ANCHE QUANDO RICONDUCIBILI AD ATENEI

APPROFONDISCI NELLA NEWSLETTER THE HIGHER EDUCATION DI APRILE 2024



LIFELONG LEARNING: QUATTRO INGREDIENTI PER UNA FORMULA VINCENTE



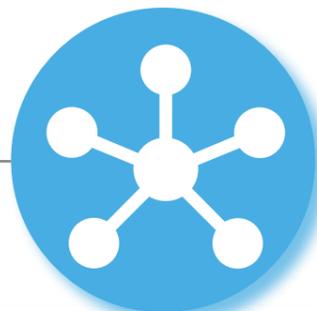
AGGIORNATI

INTERCETTARE VELOCEMENTE
LE **ESIGENZE DEL MERCATO**
DEL LAVORO



IBRIDI

STRUTTURARE PERCORSI ADATTI
A UNA DOMANDA
CHE PROVIENE DA **DIVERSI TERRITORI**



INTEGRATI

RELAZIONE TRA **ATENEI E AZIENDE**
PER ASSICURARE
RICADUTE PROFESSIONALI
DELLA FORMAZIONE



ETEROGENEI

AFFIANCARE A PERCORSI
BREVI E PRATICI
ANCHE PERCORSI
SOLIDI E DURATURI

PER APPROFONDIRE LEGGI L'ANALISI

"DI NECESSITÀ, VIRTÙ. IL LIFELONG LEARNING È L'ANTIDOTO AL DECLINO DEMOGRAFICO?"



"SI STA
DIVERSIFICANDO
L'OFFERTA
FORMATIVA NEI
PREZZI, MA ANCHE
NEI CONTENUTI
E NELLE MODALITÀ
DI EROGAZIONE"



ANDREA LAUDADIO
HEAD OF TIM ACADEMY & DEVELOPMENT IN TIM

Come possiamo creare percorsi formativi di qualità che sappiano adattarsi alle numerose esigenze delle persone?

"Ad esempio, non tutti si possono permettere a livello economico alcuni percorsi.

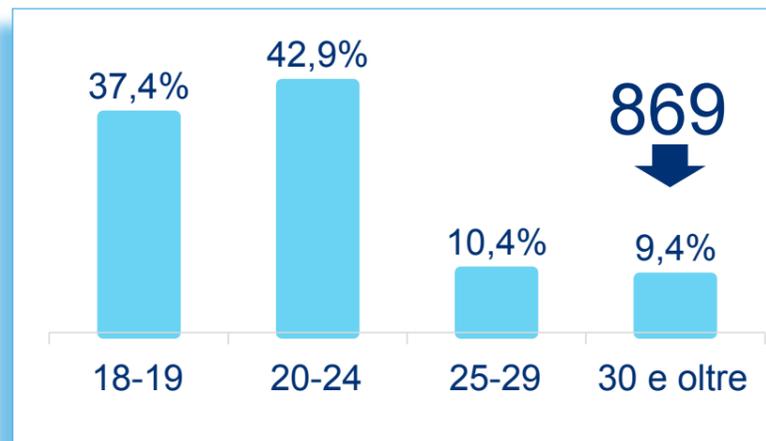
Per questo diversi soggetti sul mercato, segmentando, stanno offrendo delle soluzioni formative che sono più prossime rispetto a quanto lo siano state nel passato, alle esigenze dei consumatori".



GUARDA L'INTERVENTO DI ANDREA LAUDADIO DURANTE IL WEBINAR "DI NECESSITÀ, VIRTÙ. IL LIFELONG LEARNING È L'ANTIDOTO AL DECLINO DEMOGRAFICO?"

IL FUTURO È LIFELONG LEARNING

NEGLI ITS IL 10% DEGLI ISCRITTI HA OLTRE 30 ANNI



FONTE: INDIRE, RAPPORTO MONITORAGGIO NAZIONALE ITS ACADEMY 2024

ESTRATTO DEI DATI PRESENTATI PER IL PANEL IL FUTURO È LIFE LONG LEARNING: QUALE RUOLO PER GLI ENTI FORMATIVI E LE IMPRESE? DURANTE LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA

Vedere le opportunità in uno scenario buio. La preoccupazione dataci dal declino demografico nella fascia 18-21 anni non deve distogliere la nostra attenzione dal bacino di 30-55enni che, pure nel 2040, sarà composto di 17 milioni di persone con bisogni formativi che potrebbero essere soddisfatti dalle università.

Nuove opportunità all'orizzonte. Oltre all'offerta formativa universitaria, la sfida del Lifelong learning può essere accolta dagli ITS, la cui struttura flessibile e orientata alla pratica, potrebbe soddisfare le esigenze formative dei lavoratori over 30. La difficoltà per questo erogatore di formazione è che sono popolati solo in minima parte dall'utenza over 30.

"LA REALE INTEGRAZIONE TRA ITS E UNIVERSITÀ È AD OGGI UNO DEI GRANDI INCOMPIUTI"



GIULIO GENTI
CONSIGLIERE DI PRESIDENZA ITS ITALY

All'interno del secondo panel del nostro evento di Tomorrow Education abbiamo ascoltato **la prospettiva di un ulteriore ente formativo.**

"Gli ITS" spiega Giulio Genti "per come sono strutturati oggi non sono ancora adatti ad erogare percorsi di Lifelong learning. Tuttavia, sono da considerarsi come una strada di istruzione terziaria a tutti gli effetti, non solo come un acceleratore dell'entrata nel mondo del lavoro. Il problema più sostanziale che si ritrova ad affrontare resta quello dell'orientamento e, quindi, della comunicazione".

INTERVENTO DURANTE IL PANEL **IL FUTURO È LIFE LONG LEARNING: QUALE RUOLO PER GLI ENTI FORMATIVI E LE IMPRESE?** PER LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA



ASCOLTA L'INTERVISTA DI FINE EVENTO A GIULIO GENTI



CARLA EMILIANI
PRORETTRICE ALLA DIDATTICA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA

"CONSIDERIAMO LA FORMAZIONE COME UN MODO PER DARE A LAUREATI E LAVORATORI UN GRADO IN PIÙ DI LIBERTÀ: CAMBIARE LAVORO TUTTE LE VOLTE CHE VOGLIONO"

Le università possono e devono rimanere centrali anche nel Lifelong learning ma per farlo **va cambiato il modello**" afferma Carla Emiliani durante il secondo tavolo di confronto della giornata dell'evento di Tomorrow Education.

Il sistema accademico deve quindi dotarsi di modelli che rispondano rapidamente alle esigenze della società.

"Per farlo servono quattro elementi fondamentali: soldi, strutture, regole diverse e reti, tra atenei e tra atenei e imprese. Questo è indispensabile per offrire supporto alle università che non possono fare tutto da sole. Consideriamo la formazione come un modo per dare a laureati e lavoratori un un grado in più di libertà: quella di cambiare lavoro tutte le volte che vogliono".

INTERVENTO DURANTE IL PANEL **IL FUTURO È LIFE LONG LEARNING: QUALE RUOLO PER GLI ENTI FORMATIVI E LE IMPRESE?** PER LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA

"È IMPORTANTE SUPPORTARE LE PERSONE IN AZIENDA NEL LORO PROGETTO FORMATIVO"

SEGUIRE IL PROPRIO CUORE



ISABELLE ANDRIEU
CO-FOUNDER & CHAIRWOMAN DI TRANSLATED E CEO DI PI SCHOOL

Nel raccontarci come è nata Translated, Isabelle Andrieu ci ha condiviso come ha "seguito il cuore sulla base di una intuizione". E di come oggi Translated sia un team di persone appassionate.

È proprio questa passione che serve mettere nel proprio lavoro per costruire la propria cultura aziendale, ci racconta Isabelle Andrieu. Si tratta di un processo dinamico: *"devi sentire il termometro delle persone che stanno con te e non è sempre facile. Ci sono congiunture economiche o altri eventi esterni che giocano a tuo sfavore, e per questo bisogna dare alle persone quello che le fa stare bene, dare la visione"*.

E per farlo, un modo è anche quello di supportare le persone in azienda nel loro progetto formativo, tenendo sempre l'attenzione alta sui rischi: *"se ai lavoratori dai una formazione specifica poi potrebbe limitare un po' la loro mobilità professionale"*.

UNA DOMANDA PER LE AZIENDE

"COME TI STAI PREPARANDO PER ADATTARTI EFFICACEMENTE ALLA TRASFORMAZIONE DIGITALE CHE STA AVVENENDO?"

?



ASCOLTA LA PUNTATA 6 DEL PODCAST ISTRUZIONE ITALIA - STAGIONE 4

È L'UNIVERSITÀ CHE DEVE INSEGNARE A "STARE AL MONDO"?

Nella quarta ed ultima sezione abbiamo lasciato la domanda più forte: **"è l'università che deve insegnare a stare al mondo?"**.

A mettere d'accordo imprese ed università, c'è la convinzione che, per dirla con le parole di **Stefano Ubertini**, Rettore dell'Università degli Studi della Tuscia e Delegato CRUI all'Orientamento ed ospite del nostro podcast: *"l'università non è solo un corso di laurea, ma un'esperienza di vita che apre la mente. Da quando è nata, l'università è voluta essere un luogo tranquillo per dedicarsi allo studio"*.

Spesso, quando si parla di questi temi si fa riferimento alle competenze trasversali. Il rischio però è che rimanga una vaghezza di fondo per definire genericamente qualcosa che non riusciamo ad identificare. **Marcella Gargano**, Direttrice Generale delle istituzioni della formazione superiore del MUR, si è soffermata su questo problema durante il nostro evento: *"la questione delle competenze trasversali è per me molto affascinante. Bisogna riuscire a far capire bene che cosa sono e perché sono utili, non solo agli studenti, ma anche alle aziende"*. Non bisogna solo definirle, ma poi c'è la necessità di impartirle.

Secondo **Alberto Scuttari**, Presidente CODAU e Direttore Generale dell'Università degli Studi di Padova, *"le competenze trasversali si apprendono attraverso l'esperienza pratica, non davanti a un video o ad un docente che fa una lezione cattedratica"*.

"LA QUESTIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI È PER ME MOLTO AFFASCINANTE. BISOGNA RIUSCIRE A FAR CAPIRE BENE CHE COSA SONO E PERCHÉ SONO UTILI, NON SOLO AGLI STUDENTI, MA ANCHE ALLE AZIENDE"

Per questo motivo, una delle domande del nostro podcast è come sia possibile ingegnerizzare l'insegnamento delle competenze sociali e relazionali, sempre più importanti in un mondo connesso digitalmente e nell'epoca dell'AI generativa.

La risposta non è facile, ma a venire citate – come nel caso di **Michelangelo Ceresani**, Vice President of Human Resources & Organization di Capgemini – sono quasi sempre lo sport e la famiglia: *"le relazioni sono il carburante necessario per crescere. Le migliori competenze relazionali si apprendono nel frequentare la propria famiglia, i propri amici e lo sport per chi lo pratica e anche coltivando delle passioni e degli interessi"*.

Peter Durante Chief People, Innovation & Transformation Officer del gruppo Italgas nell'ultima puntata dell'anno del nostro podcast ha parlato di intelligenza situazionale: *"quello che è rimasto dopo tutte le rivoluzioni industriali, è l'intelligenza situazionale. Ovvero, la capacità di capire come si sta al mondo e ci si relaziona con gli altri. Questa abilità è spesso appresa nella vita, in contesti come famiglia, amicizie e attività sociali, ad esempio nello sport"*.

NOTA: LE CARICHE DELLE PERSONE CHE TROVATE IN QUESTA SEZIONE SI RIFERISCONO AL MOMENTO IN CUI HANNO CONDIVISO IL LORO CONTRIBUTO. NEL FRATTEMPO, PERÒ, POTREBBERO AVER CAMBIATO LAVORO O RUOLO.

NON PUOI IMPARARE A NUOTARE STANDO FUORI DALL'ACQUA



MICHELANGELO CERESANI
VP OF HUMAN RESOURCES & ORGANIZATION
DI CAPGEMINI

Le relazioni sono il carburante necessario per crescere è il messaggio principale ci ha lasciato Michelangelo Ceresani nel suo intervento podcast.

Queste competenze possono essere sviluppate anche nei contesti formativi aziendali: "sviluppare dei moduli educativi basati sui lavori di gruppo, sulle interazioni tra persone, è una modalità per sviluppare queste competenze".

"Inoltre frequentarsi fisicamente, essere insieme è molto importante". Michelangelo Ceresani ci ricorda di come l'interazione digitale incrementi la produttività individuale, ma depotenzia l'aspetto della relazione. Un'alternanza può rendere migliore sia il lavoro che la formazione ma più in generale il benessere delle persone. ●

UNA DOMANDA
PER I LEADER
AZIENDALI

"COME POSSONO I PROFESSIONISTI DELL'HR CONDURRE ORGANIZZAZIONI E PERSONE NEL PERIODO TRASFORMATIVO CHE STIAMO VIVENDO?"



ASCOLTA LA PUNTATA 2 DEL PODCAST ISTRUZIONE ITALIA - STAGIONE 4

"LE COMPETENZE TRASVERSALI SI APPRENDONO ATTRAVERSO L'ESPERIENZA PRATICA, NON DAVANTI A UN VIDEO O AD UN DOCENTE CHE FA UNA LEZIONE CATTEDRATICA"



ALBERTO SCUTTARI
PRESIDENTE CODAU E DIRETTORE GENERALE
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Alberto Scuttari, condivide un punto di vista su come la ricerca per conto terzi sia lo strumento più adatto della didattica per favorire l'incontro tra mondo accademico e aziendale.

"Tuttavia, ad oggi, le università si fanno trascinare dalle richieste delle aziende anziché essere esse stesse il traino".

"È importante puntare ad efficientare maggiormente questo punto di contatto tra due mondi con dinamiche così diverse in quanto può garantire numerose esperienze pratiche agli studenti, che sono poi il vero ambito di sviluppo delle competenze trasversali".

"Le competenze trasversali si apprendono attraverso l'esperienza pratica, non davanti a un video o ad un docente che fa una lezione cattedratica". ●

INTERVENTO PER IL PANEL **COMPETENZE PER IL FUTURO: COSA OFFRE IL SISTEMA UNIVERSITARIO?** DURANTE LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA

"LE MIGLIORI COMPETENZE RELAZIONALI SI APPRENDONO NEL FREQUENTARE LA PROPRIA FAMIGLIA, I PROPRI AMICI E LO SPORT PER CHI LO PRATICA"



"LA QUESTIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI È PER ME MOLTO AFFASCINANTE. BISOGNA RIUSCIRE A FAR CAPIRE BENE CHE COSA SONO E PERCHÉ SONO UTILI, NON SOLO AGLI STUDENTI, MA ANCHE ALLE AZIENDE"



MARCELLA GARGANO
DIRETTRICE GENERALE DELLE ISTITUZIONI DELLA FORMAZIONE SUPERIORE DEL MUR

Quando parliamo di competenze trasversali, "gli atenei hanno oggi una maggiore flessibilità che permette effettivamente la formazione di competenze trasversali all'interno dei diversi percorsi di studio" ci dice Marcella Gargano.

Tuttavia, **resta ancora da accogliere la sfida di avere una strategia**: "le università sostengono costi molto alti per l'apertura di un nuovo corso di laurea. È allora essenziale che alla base ci siano delle scelte oculate, con l'obiettivo di mantenere un'offerta formativa di qualità ed evitare di avere troppi corsi con troppi pochi iscritti".

"La questione delle competenze trasversali è per me molto affascinante. Bisogna riuscire a far capire bene che cosa sono e perché sono utili, non solo agli studenti, ma anche alle aziende".

INTERVENTO PER IL PANEL **COMPETENZE PER IL FUTURO: COSA OFFRE IL SISTEMA UNIVERSITARIO?** DURANTE LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA

ASCOLTA L'INTERVISTA DI FINE EVENTO A MARCELLA GARGANO



"LE IMPRESE ABILITANO LE PERFORMANCE E LE UNIVERSITÀ LAVORANO SUL POTENZIALE"

PRENDERSI IL TEMPO PER ESPRIMERE IL PROPRIO POTENZIALE



BETTY PAGNIN
PEOPLE & CULTURE DIRECTOR & EQUITY PARTNER DI ONEDAY GROUP

Se le competenze trasversali sono così importanti, chi deve occuparsi di impartirle e come?

Nel nostro podcast, Betty Pagnin, seppur menzionando il ruolo di imprese e università, **ha sottolineato la fondamentale importanza delle scuole.**

Le competenze sociali e relazionali si insegnano da piccoli. Un ruolo importante ce l'hanno gli insegnanti: "durante l'infanzia, quando gli studenti sono meno distratti da altri compiti, è il momento ideale per imparare e interiorizzare abilità sociali che li accompagneranno per tutta la vita".

Queste competenze permettono di crescere anche professionalmente insieme alle persone che lavorano con te.

Betty Pagnin suggerisce che potrebbe essere necessario formare figure professionali specializzate nell'insegnamento e nella gestione delle relazioni umane, per affrontare le sfide interpersonali contemporanee dovute all'avvento delle nuove tecnologie.

UNA DOMANDA PER CHI LAVORA IN AZIENDA

"QUANTO TEMPO DEDICHI AD ASCOLTARE LE NUOVE GENERAZIONI FUORI DAL CONTESTO FAMILIARE, RELAZIONALE E AMICHEVOLE?"



ASCOLTA LA PUNTATA 5 DEL PODCAST ISTRUZIONE ITALIA - STAGIONE 4



"A VOLTE HO IL TIMORE CHE LO SPORT POSSA DIVENTARE UN AMPLIFICATORE DI PERFORMANCE E CHE, AL SUO INTERNO, SI CONSOLIDI UNA DERIVA INDIVIDUALISTA DEGLI SPORT DI SQUADRA"



ANDREA ZORZI
SPORT REPORTER, STORYTELLING ACTOR,
MOTIVATIONAL SPEAKER ED EX PALLAVOLISTA

Andrea Zorzi, durante il suo intervento ci restituisce un'immagine potente: **lo sport visto come una stanza di una casa.**

Guardare il mondo attraverso lo sport ci permette di comprendere meglio le diverse dinamiche che dominano il mondo dell'istruzione e del lavoro. E ci aiuta anche a cambiarle.

"Nella mia visione, la mia vita è come una casa: io amo moltissimo quella stanza in cui si fa sport, mi piace che siano regole precise, che sia un mondo tutto "bianco/nero" dove si vince o si perde. E non voglio che nessuno diluisca questo sentimento dicotomico. Ma quando esco da quella stanza e ceno con la mia famiglia, non mi trovo più in una partita da vincere. Il mondo non è dicotomico: è complesso e sfaccettato".

"A volte ho il timore che lo sport possa diventare un amplificatore di performance e che, al suo interno, si consolidi una deriva individualista degli sport di squadra".

INTERVENTO DURANTE LA SECONDA EDIZIONE
DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA

ASCOLTA L'INTERVISTA DI FINE EVENTO A ANDREA ZORZI



IL SISTEMA UNIVERSITARIO: DOVE IL PAESE INIZIA A DIVIDERSI

UNA PRIMA VERSIONE DI UN INDICATORE IN GRADO DI IDENTIFICARE LE REGIONI CON IL MIGLIOR TESSUTO EDUCATIVO, PRODUTTIVO E SOCIALE

Come si può rappresentare la salute di un territorio? Da questa domanda ha preso forma una prima versione di un indicatore che sia in grado di identificare le regioni con il miglior tessuto educativo, produttivo e sociale.

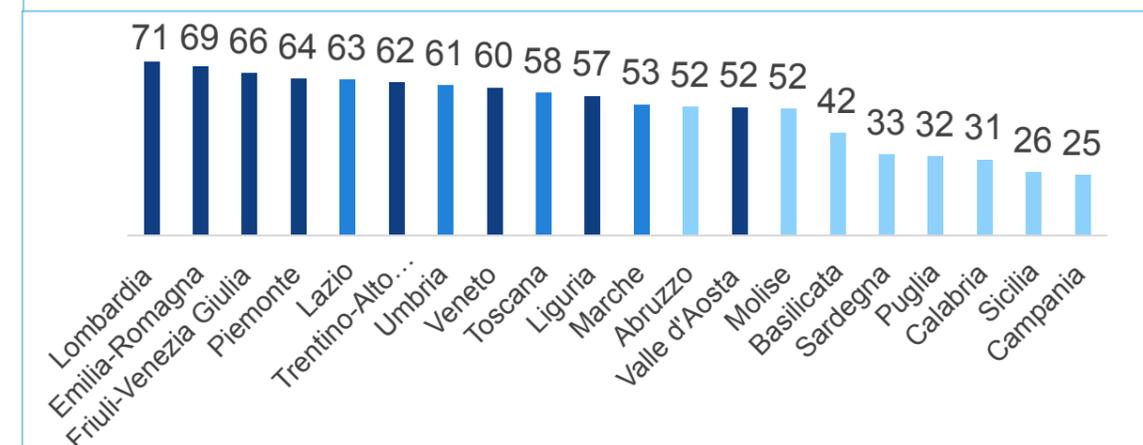
Quali risultati propone l'indicatore unico? Abbiamo analizzato 30 indicatori equamente ripartiti in 3 diversi ambiti di indagine: scuola, università e tessuto economico sociale e produttivo. Ai primi posti troviamo la Lombardia e l'Emilia Romagna. Il Mezzogiorno invece fatica a tenere il passo: la Campania chiude all'ultimo posto.



LE TRE AREE DI INDAGINE PER L'ANALISI DEL TESSUTO EDUCATIVO, PRODUTTIVO E SOCIALE DELLE REGIONI ITALIANE

LA CLASSIFICA FINALE

■ Nord ■ Centro ■ Sud e Isole



FONTE: ELABORAZIONE OSSERVATORIO TALENTS VENTURE SU DATI ISTAT, MIMIT, MIMS, MUR

PER APPROFONDIRE LEGGI L'ANALISI ISTRUZIONE, PRODUTTIVITÀ E TERRITORI. UN'ANALISI DEL TESSUTO EDUCATIVO, PRODUTTIVO E SOCIALE DELLE REGIONI ITALIANE.



"DA QUANDO È NATA, L'UNIVERSITÀ È VOLUTA ESSERE UN LUOGO TRANQUILLO PER DEDICARSI ALLO STUDIO. L'UNIVERSITÀ NON È SOLO UN CORSO DI LAUREA, MA UN'ESPERIENZA DI VITA CHE APRE LA MENTE"



STEFANO UBERTINI
RETTORE DELL'UNIVERSITÀ DELLA TUSCIA
E DELEGATO CRUI ALL'ORIENTAMENTO

Quali sono le caratteristiche che fanno sì che le università diventino un volano per i territori e che i territori siano accoglienti per il sistema dell'istruzione, quello produttivo e sociale?

"L'università è un insieme di possibilità: è un luogo dove le persone possono dedicarsi allo studio, hanno la possibilità di un confronto con docenti."

In un paese disomogeneo come il nostro, in cui il numero di persone laureate è

basso, è necessario puntare su un tipo di università che non è solo uno spazio per apprendere informazioni ma un luogo per supportare la crescita delle persone. E magari fungere anche da volano per l'imprenditorialità.

Allo stesso tempo devono crearsi possibilità di collaborazione a lungo termine (30/40 anni) tra ricerca e tessuto imprenditoriale per creare un tessuto produttivo e sociale migliore".

"LA SFIDA DELLE AZIENDE È AUMENTARE IL RITMO DI APPRENDIMENTO PERCHÉ LE COMPETENZE DIVENTANO OBSOLETE IN CICLI PIÙ BREVI"

DOBBIAMO INSEGNARE UNA COMPETENZA CHIAVE: LA DUTTILITÀ



PAOLO TOLLE
SENIOR VICE PRESIDENT HUMAN RESOURCES
DI COSTA CROCIERE

"Il mio mestiere è quello di trovare la perfetta combinazione tra la dote che ogni persona possiede e l'esigenza dell'organizzazione".

Ogni persona ha un valore: è compito anche dell'azienda scovarla.

Paolo Tolle ci ha sottolineato come manchi il lavoro in rete tra le aziende: serve "far collaborare insieme le persone dell'una con quelle dell'altra ed esporle a diversi stili di leadership".

In questa rete non manca di sottolineare come siano importanti le università.

Le università – secondo Paolo Tolle – hanno il compito di **formare le persone al futuro, di equipaggiarle per il domani** non tanto con competenze specifiche ma "allenarle alla duttilità, ovvero la capacità di passare da un problema all'altro, da un verticale all'altro".

UNA DOMANDA PER I GIOVANI

"QUALE MONDO DEL LAVORO SI IMMAGINANO NEL FUTURO? PERCHÉ L'IMMAGINAZIONE È IL PRIMO PASSO PER LA CREAZIONE"

?



GUARDA L'INTERVENTO DI STEFANO UBERTINI DURANTE IL WEBINAR **ISTRUZIONE, PRODUTTIVITÀ E TERRITORI. UN'ANALISI DEL TESSUTO EDUCATIVO, PRODUTTIVO E SOCIALE DELLE REGIONI ITALIANE**



ASCOLTA LA PUNTATA 7 DEL PODCAST ISTRUZIONE ITALIA - STAGIONE 4

INTELLIGENZA SITUAZIONALE OVVERO LA CAPACITÀ DI SAPERE "STARE AL MONDO"



PETER DURANTE
CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER DI ITALGAS

Nell'ultima puntata dell'anno, Peter Durante ci introduce al tema dell'intelligenza situazionale "ovvero la capacità di leggere tra le righe, di interpretare il contesto intorno, qualunque esso sia".

È proprio la capacità di leggere il contesto, capacità che rimane costante nonostante il susseguirsi delle rivoluzioni industriali. Questa abilità si riferisce a "come si sta al mondo e ci si relaziona con gli altri".

Si tratta di una competenza che, più che appresa formalmente, si sviluppa attraverso l'esperienza e le relazioni quotidiane, nei contesti familiari, di amicizia e nelle attività sociali come lo sport.

I percorsi delle persone non sono lineari e allora "non bisogna andare dietro le mode, ma alle passioni perché poi quando fai qualcosa che davvero ti appassiona, riesci a trasmetterlo agli altri".

UNA DOMANDA PER LA POLITICA

"PERCHÉ NON
CREARE UN TAVOLO
PERMANENTE CON CHI
"SGUAZZA" SU QUESTI
TEMI TUTTI I GIORNI,
CHE SI OCCUPI
DI INDIRIZZARE AI
PERCORSI SCOLASTICI
FIN DALLE SCUOLE
SUPERIORI?"



ASCOLTA LA PUNTATA 10 DEL PODCAST ISTRUZIONE ITALIA - STAGIONE 4



"L'UNIVERSITÀ
MI HA
PERMESSO
DI RIMANERE
ANCORATO
ALLA
REALTÀ"



GIORGIO CHIELLINI
HEAD OF FOOTBALL INSTITUTIONAL RELATIONS IN JUVENTUS ED IMPRENDITORE

Per questa seconda edizione del nostro evento annuale Tomorrow Education siamo partiti da una convinzione: **i percorsi formativi e professionali non sono spesso lineari**. Per questo abbiamo voluto una voce "fuori campo" come quella di Giorgio Chiellini per restituirci una visione non convenzionale sul mondo del lavoro e dell'istruzione.

Nel suo intervento, Giorgio Chiellini ha condiviso tre messaggi molto interessanti:

1. Le università devono prendersi cura dei ragazzi nel loro percorso di scoperta dei propri talenti;
2. Lo studio gli ha permesso di rimanere attaccato alla realtà e comprenderla nel profondo;
3. I ragazzi e le ragazze dovrebbe fare quello che più piace loro, senza pensare solo a quale lavoro fare o ad accontentare gli altri.

INTERVENTO DURANTE LA SECONDA EDIZIONE DI TOMORROW EDUCATION 2024 A VENEZIA

GUARDA L'INTERVENTO DI GIORGIO CHIELLINI



6 DOMANDE (+1) PER RIFLETTERE SUL FUTURO

In Talents Venture ci piace fare domande.

Per noi, le domande sono un punto di partenza fondamentale per crescere e migliorare.

In questo magazine ne abbiamo esplorate quattro, ma durante il nostro evento abbiamo chiesto a chi ha partecipato di condividere con noi su cosa si stesse interrogando. Questo scambio di idee ci ha permesso di riflettere insieme su temi centrali per il futuro.

Di seguito trovate una sintesi dei temi più rilevanti tra oltre 100 domande e, per ogni categoria, una domanda che ci è sembrata particolarmente rappresentativa.

1 DISUGUAGLIANZE

Si andrà verso minori o maggiori disuguaglianze nelle opportunità educative e quindi lavorative?

2 SENSO DEL LAVORO

Come possiamo continuare a motivare le persone e aiutarle a trovare il proprio "scopo" in un mondo del lavoro in cui l'Al avrà un impatto profondamente trasformativo?

3 COMPETENZE SOFT

Come stimolare curiosità e creatività come asset fondamentali del capitale umano dei prossimi decenni?

4 IMPATTO

Le nostre azioni avranno un impatto positivo o negativo sui giovani che verranno dopo di noi?

5 INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Come possiamo sfruttare l'intelligenza artificiale in quanto risorsa, senza demonizzarla né idealizzarla, ma utilizzandola come strumento nelle mani di menti pensanti?

6 RUOLO DELL'UNIVERSITÀ

Riuscirà l'università italiana ad avanzare di pari passo con la tecnologia e non a rincorrerla attuando cambiamenti sempre "in ritardo"?

7 UNA SANA PREOCCUPAZIONE PERSONALE

Riuscirò a stare dietro al ritmo dei cambiamenti?

IL TEAM DI TALENTS VENTURE



In un'epoca in cui scriviamo tutto molto di fretta e lasciamo che sia una Intelligenza Artificiale a generare del testo per noi in pochi secondi, abbiamo scelto di riunire alcuni degli spunti che diverse persone ci hanno condiviso. Con la speranza che le parole che hai trovato in questo magazine ti possano accompagnare in nuovi mondi (presenti e futuri).

Ti auguriamo delle serene festività.



TALENTS VENTURE È UNA SOCIETÀ CHE SOSTIENE PERSONE E ORGANIZZAZIONI NEI LORO PERCORSI DI CRESCITA ATTRAVERSO DATI E TECNOLOGIA APPLICATI AL MONDO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERCATO DEL LAVORO.

ACCENDIAMO IL POTERE DELL'ISTRUZIONE





CI PIACE COINVOLGERE PERSONE
ACCOMUNATE DALLA PASSIONE PER
I TEMI CHE RUOTANO ATTORNO AL MONDO
DELL'ISTRUZIONE E DEL LAVORO.
AMIAMO DISCUTERE CON LORO DEL
DOMANI CHE POSSIAMO CREARE INSIEME.

IN COPERTINA: L'AULA MAGNA
SILVIO TRENTIN, UNIVERSITÀ
CA' FOSCARI DI VENEZIA,
IL 10 OTTOBRE 2024,
DURANTE IL NOSTRO EVENTO
"TOMORROW EDUCATION".

