

dalla **teoria**
alla **pratica**



costruire
**strade
comuni**

common
ground

Dialoghi per il futuro delle lauree professionalizzanti.

Focus group 11/09/2025

REPORT ATTIVITÀ

Contesto	1
Attività	2
Temi strutturali	3
Proposte migliorative	4
Prima Orientamento e promozione dei corsi	4
Durante Svolgimento dei corsi e tirocini	6
Dopo Placement e orientamento in uscita	7
Alcune riflessioni del Team di Super a valle del lavoro sviluppato nell'ambito del focus group	8

Contesto

Questa mattinata di lavoro, svolto insieme ai principali interlocutori del sistema eco-territoriale di riferimento delle lauree a orientamento professionale, è nata dal desiderio di un confronto per valutare aspetti positivi e punti critici di questi corsi, analizzare i problemi e suggerire soluzioni.

Per dare corso all'iniziativa è stata scelta la metodologia del focus group, ritenuta particolarmente idonea per affrontare i differenti aspetti in quanto favorisce il confronto diretto tra stakeholder diversi e attività di co-design.

Oggi più che mai il mondo del lavoro richiede figure con una formazione specializzata che non sia però solo teorica, ma sia anche portatrice di quelle competenze più operative utili alle aziende per funzionare al meglio rimanendo al passo con i tempi,

Il modello didattico delle lauree a orientamento professionale (learning by doing e learning by thinking) punta a favorire lo sviluppo della capacità di pensare in modo critico e riflessivo affinché le conoscenze acquisite vengano poi elaborate e applicate dagli studenti con la capacità di combinare due diverse dimensioni: progettualità e operatività.

Le attivazioni delle lauree LP --che risalgono prevalentemente agli anni accademici 2021-22 o 2022-23-- mostrano come un triennio di sperimentazione non risulti essere ancora un tempo sufficiente, alle condizioni attuali, affinché i corsi riescano a emergere come un'alternativa chiara e ben distinta agli occhi dei potenziali studenti; i rapporti con le aziende assumono forme diverse a seconda dei contesti, il ruolo dei ricercatori, pensato come ponte tra accademia e impresa, non è di fatto completamente realizzato

L'obiettivo del focus group era quindi duplice: da un lato analizzare i problemi che oggi caratterizzano l'organizzazione e lo svolgimento dei corsi di laurea professionalizzanti; dall'altro immaginare nuove iniziative che possano renderli più appetibili e riconoscibili, migliorare la comunicazione, rafforzare il legame con le imprese e offrire risposte più solide ai bisogni del mercato del lavoro.

Come cornice metodologica, i lavori sono stati introdotti da un momento di envisioning: l'intervento di Abeje Merasha, Professor of Smart Mechatronics and Robotics alla Saxion University of Applied Sciences, nei Paesi Bassi, che ha presentato il "modello Saxion" come riferimento internazionale per percorsi formativi orientati all'occupabilità

Attività

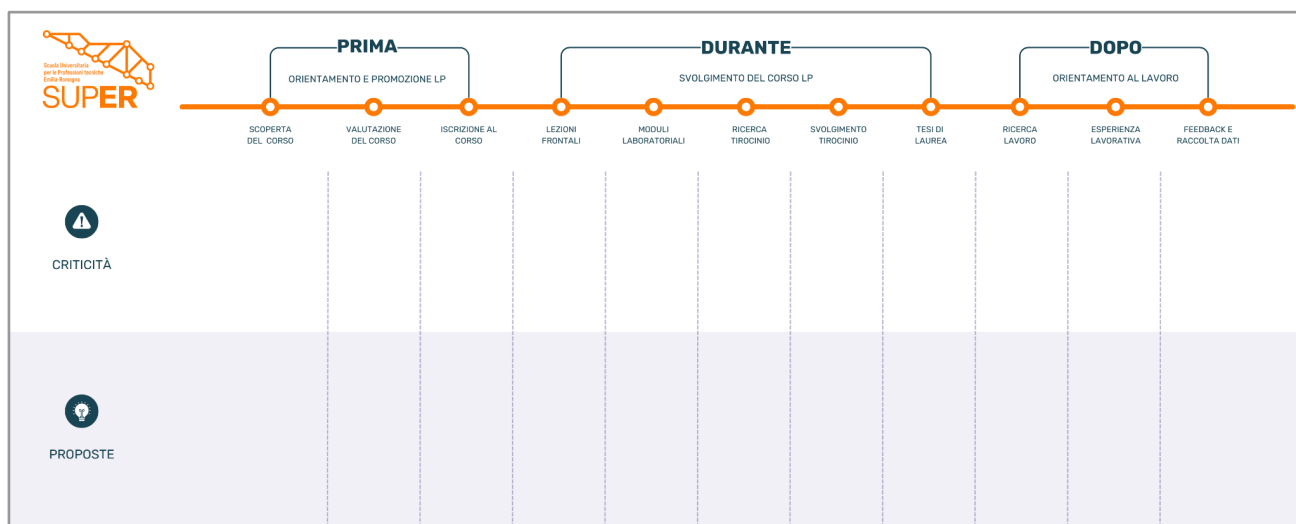
Le attività si sono articolate in due momenti: una prima fase dedicata alla mappatura e alla scomposizione dei problemi, e una seconda centrata sull'individuazione di possibili soluzioni.

Ogni tavolo di lavoro aveva a disposizione una journey map che ripercorreva l'esperienza dello studente lungo l'intero corso di laurea: dal momento in cui viene conosciuto, valutato e scelto, alla frequenza delle lezioni e al tirocinio, fino alla tesi e alla fase post-laurea legata alla ricerca di occupazione.

La discussione è stata avviata attraverso 12 card di criticità, che sintetizzavano i principali nodi emersi durante la ricerca preliminare e le interviste individuali. Le card avevano lo scopo di stimolare il confronto, raccogliere punti di vista diversi e aprire conversazioni parallele su temi affini.

Nella seconda parte del focus group, i partecipanti hanno selezionato le criticità considerate più rilevanti e hanno elaborato una serie di proposte di miglioramento.

CRITICITÀ #1  La promozione dei corsi non raggiunge davvero i potenziali interessati, che non hanno quindi tutte le informazioni per fare scelte consapevoli.	CRITICITÀ #2  Le Lauree Professionalizzanti si presentano come un'alternativa di pari valore, ma sono percepite come di "serie B" e limitanti per il proseguimento degli studi.	CRITICITÀ #9  Le aziende faticano a sostenere i corsi con didattica gratuita.	CRITICITÀ #10  L'orientamento alla professione e alle regole del mondo del lavoro rimane un aspetto marginale e poco valorizzato.
CRITICITÀ #3  I docenti potrebbero essere meno motivati dal programma depotenziato rispetto alle lauree tradizionali, dando meno rilevanza all'esperienza pratica.	CRITICITÀ #4  Il ruolo di raccordo tra università e impresa per l'accompagnamento degli studenti, attualmente pensato in capo ai RTDa corre il rischio di naufragare al termine del triennio.	CRITICITÀ #11  Risulta complicato comunicare il valore dei percorsi formativi avendo dati limitati: corsi che non saturano i posti disponibili o che non hanno una buona riuscita.	CRITICITÀ #12  Le organizzazioni che accolgono gli studenti per i tirocini e per le posizioni lavorative sono diverse, hanno esigenze e aspettative differenti.
CRITICITÀ #5  Gli studenti tirocinanti sono un numero esiguo rispetto alle richieste delle aziende.	CRITICITÀ #6  In alcuni casi le aziende accolgono gli studenti senza offrire un tirocinio strutturato, con tutor dedicati e un progetto chiaro, riducendone l'impatto formativo.	CRITICITÀ #7  Gli studenti lavoratori che hanno già sostenuto un tirocinio in passato avranno riconosciuti i relativi crediti, e quindi non andranno in azienda.	CRITICITÀ #8  La promessa implicita dei corsi è un accesso più diretto al mondo del lavoro, ma non sempre si traduce in occupazioni reali.



Temi strutturali

Dalle conversazioni emerge con chiarezza che le criticità individuate rimandano ad alcune questioni strutturali, che fanno da cornice a tutti gli altri problemi. In particolare, ci sono tre aree in cui le cose sono poco definite e ancora sperimentali

- L'identità dei corsi di LP
- L'assetto organizzativo e burocratico
- Le relazioni tra stakeholder

Identità dei Corsi

Le Lauree Professionalizzanti restano percorsi poco riconoscibili, spesso confusi con gli ITS e giudicati più per ciò che non hanno rispetto alle lauree tradizionali che per i loro punti di forza. Questo alimenta la percezione di minor valore e maggior rischio, nonostante la crescente domanda di competenze tecniche avanzate.

A livello socio-culturale inoltre sono poco conosciute e scarsamente valorizzate, con effetti a catena: bassa attrattività per gli studenti, pochi iscritti, ridotta disponibilità di tirocinanti, difficoltà di comprensione delle aziende e scarso coinvolgimento di ricercatori e docenti.

Assetto organizzativo

In Emilia-Romagna le Lauree Professionalizzanti sono di recente avvio: alcuni corsi non hanno ancora laureati e il modello organizzativo resta sperimentale. Molti elementi sono stati mutuati dalle lauree tradizionali, con procedure burocratiche poco adatte; altri, come i tirocini annuali, sono lasciati all'autonomia dei singoli atenei.

Ne derivano due conseguenze principali: forti differenze nella qualità di didattica e tirocini e mancanza di coerenza a livello territoriale, con effetti negativi sia sulle garanzie per gli studenti sia sulla possibilità di promuovere le LP come offerta unitaria e riconoscibile.

Relazioni tra stakeholder

Il coinvolgimento di aziende e ordini professionali varia molto: in alcuni casi è strutturato, in altri episodico, e dipende dall'impostazione del singolo ateneo o corso.

La figura del ricercatore RTDA inoltre non è ancora riconosciuta come vero catalyst, ponte tra ricerca e applicazione tecnica: questo genera situazioni diversificate e disomogenee. In alcuni contesti gli RTDA divengono veri e propri tutor didattici senza però avere chiare linee guida, in altri casi vengono assorbiti dall'attività di ricerca tradizionale, non sviluppando il potenziale del collegamento con il mercato del lavoro, elemento qualificante del ruolo.

In ultimo, ma non meno importante, è la necessità di coinvolgere meglio gli studenti nei processi di verifica e rimodulazione della didattica, per avviare un circolo virtuoso nella progettazione dei percorsi formativi.

Proposte migliorative

Di seguito riassumiamo le proposte emerse dai tavoli di lavoro, organizzate seguendo le macrofasi utilizzate nella Journey Map.

Prima | Orientamento e promozione dei corsi

Come possiamo migliorare l'orientamento in ingresso, e in generale la fase di promozione dei corsi di Laurea professionalizzanti?

Chiarezza di identità e posizionamento

- Definire cosa sono le LP, a chi si rivolgono e in cosa si distinguono da ITS e lauree triennali;
- elaborare una narrazione condivisa che chiarisca obiettivi, limiti e differenze;
- agli OpenDay avere la pre-adesione degli studenti (con famiglie, magari) con anche le aziende e gli studi professionali (ad esempio ingegneri e geometri).

Valorizzazione dei tratti distintivi

- Definire l'identikit del target ideale, da utilizzare nella comunicazione e promozione, per permettere agli studenti di riconoscere ciò che combacia con attitudini e aspirazioni;
- trasformare le debolezze percepite in valori differenzianti, individuando una nicchia di riferimento che cerca questo tipo di formazione;
- far leva sul legame con il mondo del lavoro e sulla possibilità di maggiore personalizzazione rispetto a un corso di laurea tradizionale (meno studenti, più possibilità di sperimentare davvero la vita lavorativa).

Chiarezza preventiva sui timori

- Affrontare esplicitamente i dubbi più frequenti (proseguimento degli studi, concorsi pubblici, compatibilità con il lavoro) per prevenire disorientamento;
- chiarire che il tirocinio non garantisce automaticamente un lavoro, sottolineando al contempo come sia un'opportunità da sfruttare al meglio.

Regole e strutture dedicate

- Colmare le zone grigie con linee guida nazionali. Ad esempio, chiarire i casi in cui il tirocinio possa svolgersi nell'azienda in cui lo studente già lavora;
- creare all'interno degli Atenei un ramo autonomo con segreterie, regolamenti e linee guida specifiche;
- definire i programmi considerando il sistema circostante, per evitare incongruenze, ad esempio il numero di CFU minori attribuiti a certi esami nei corsi LP, rispetto ai medesimi corsi se svolti in un corso di laurea tradizionale.

Promozione mirata e capillare

- Rafforzare la presenza nelle scuole secondarie con format dedicati e attività esperienziali (visite in aziende, cantieri, laboratori);
- integrare la comunicazione con testimoni credibili: ex studenti, tutor e imprese;
- fare divulgazione nelle scuole medie inferiori, sugli insegnamenti STEM per appassionare i ragazzi e le ragazze a queste discipline.

Strategia di attrazione più ampia

- Sviluppare promozione nazionale e internazionale per attrarre candidature anche dall'estero;
- puntare sul ri-orientamento di studenti che non si riconoscono nei percorsi universitari tradizionali.

Legittimazione accademica

- Valorizzare la dimensione di ricerca connessa alle LP per rafforzarne lo status e superare la percezione di percorsi accademicamente "poveri".

Durante | Svolgimento dei corsi e tirocini

Come possiamo migliorare l'attività didattica all'interno dei corsi LP, la ricerca e lo svolgimento dei Tirocini?

Migliorare regole e procedure

- Adattare procedure e adempimenti alla specificità delle LP, introducendo linee guida nazionali minime per tirocini, convenzioni e rapporti con le aziende.

Evitare disomogeneità tra atenei

- Coordinare criteri di valutazione e requisiti, garantendo standard comuni senza togliere flessibilità;
- prevedere un approfondimento sulla possibilità di definire un piano formativo minimo condiviso a livello nazionale.

Mobilità flessibile

- Consentire passaggi più semplici tra LP e lauree triennali, così da ridurre la percezione di una scelta irreversibile.

Relazione strutturata con le imprese

- Creare tavoli permanenti di ascolto e co-progettazione università-aziende, includendo anche studenti e famiglie nel loop del feedback;
- individuare negli RTDA gli artefici della costruzione di network aziendali utili per didattica e tirocini e capire come esercitare un coordinamento a supporto;
- individuare risorse di coordinamento che possano fare anche da Accountability Checker per quanto deciso sui tavoli dai vari stakeholder.

Tirocini più efficaci

- Migliorare il contatto con le aziende in fase di ricerca, spostando il criterio di scelta da esigenze logistiche a obiettivi formativi chiari;
- affrontare il tema della gratuità dei tirocini ipotizzando forme di sostegno economico;
- valutare la possibilità di far fare esperienze diverse all'interno dello stesso tirocinio, utilissimo per alcuni corsi ma difficile da realizzare per impedimenti di gestione.

Monitoraggio e miglioramento continuo

- Raccogliere feedback strutturati da studenti e aziende per valutare la qualità dei tirocini e rafforzarne l'efficacia.

Dopo | Placement e orientamento in uscita

Come possiamo consolidare il legame tra LP e mondo del lavoro, garantendo ai laureati un rapido inserimento occupazionale e al tempo stesso rafforzando l'attrattività dei corsi per i futuri studenti?

Placement dedicato

- Istituire un servizio di placement specifico per le LP, distinto da quello generico dell'ateneo, che evidenzi il legame privilegiato con le imprese e con le professioni.

Tutoraggio post-laurea

- Prevedere forme di accompagnamento più lungo nella ricerca del lavoro (es. mentoring, affiancamento nei primi mesi), da proporre anche come leva attrattiva per i nuovi iscritti.

Formazione professionale trasversale

- Integrare moduli specifici sugli aspetti legali, deontologici e professionali, utili soprattutto per i corsi con sbocchi lavorativi diversificati.

Percorsi personalizzati

- Valorizzare i talenti individuali e ridurre la dispersione, utilizzando la personalizzazione anche come strumento di promozione verso nuovi studenti ("in un corso LP sei più seguito e hai più occasioni di sperimentare").

Success story come strumento di comunicazione

- Dare maggiore visibilità a storie di studenti assunti, imprenditori formati nelle LP o carriere avviate anche all'estero, così da rafforzare la reputazione del percorso.

Alcune riflessioni del Team di Super a valle del lavoro sviluppato nell'ambito del focus group

L'attività del focus group del 11 settembre è stato un momento fondamentale per riunire insieme i diversi portatori d'interesse dei corsi LP e farli dialogare su criticità e opportunità del contesto attuale. Rispetto a quanto emerso dai lavori si possono desumere alcuni vettori di azioni su cui Fondazione Super si concentrerà nei prossimi mesi:

- **orientamento e comunicazione:** il tema della “mancata percezione” del valore di questi percorsi è tornato costantemente e con forza: occorre continuare a lavorare su nuove strategie sia di comunicazione che di cambiamento culturale, che aiutino a vedere nella formazione professionalizzante non un percorso di serie B ma semplicemente una strada differente, valorizzandone aspetti che possano essere attrattivi;
- **azione sinergica tra atenei:** dai tavoli è emerso il rischio di troppo “scollamento” tra i diversi atenei della nostra regione rispetto alla gestione dei corsi, unitamente alla presenza di un eccessivo carico burocratico che rallenta la flessibilità necessaria a questi tipi di corsi. Super può giocare un ruolo importante nel supportare gli atenei della nostra regione a fare squadra sulle sfide comuni, mettendo in condivisione e a sistema buone pratiche e punti di forza, come peraltro ha cercato di fare in questi anni. L'esperienza ha dimostrato che condivisione e coordinamento funzionano solo nella misura in cui gli atenei (ai vari livelli: dalla governance agli uffici) ne riconoscano la necessità e siano disponibili in tal senso;
- **relazione con tutta la filiera formativa:** dai tavoli di lavoro è tornato più volte il paragone con i corsi ITS, in termini sia di confronto che di differenziamento. Su questo punto è importante evitare la contrapposizione che sarebbe una perdita per tutti: le università sono beni comuni del nostro territorio e come tali sono moltiplicatori di possibilità. Fondazione Super sta già compiendo un'operazione

di tessitura di relazioni virtuose (vedi il supporto per i casi di passerelle CFU già operanti tra ITS e LP) che può essere allargata rispetto al solo scenario ITS, toccando anche il tema dell'internazionalizzazione;

- **Investire in strutture e persone:** altro tema fondamentale è l'esigenza di strutture adeguate e personale che garantisca la continuità di lavoro e mindset in corsi di laurea di questo tipo. Per quanto riguarda le strutture sarebbe utile esplorare la possibilità di utilizzo di laboratori esistenti, ad esempio, presso gli ITS o gli istituti scolastici, attraverso forme di convenzionamento. Per quanto riguarda le persone, a oggi mancano certamente prospettive di inquadramento per figure specialistiche che favoriscano un legame solido fra i corsi e il contesto aziendale e territoriale, capaci di dedicarsi sia allo sviluppo di un sistema organizzato dei tirocini, sia di dedicarsi ad attività di ricerca di base applicata. Manca inoltre nel percorso formativo una più consistente presenza di docenza aziendale che sappia trasmettere non solo competenze tecniche ma anche appassionare gli studenti al mondo delle imprese per il quale si stanno preparando. Questo ultimo punto si connette idealmente al primo, la sfida è prima di tutto culturale e di percezione rispetto alla realtà dei corsi di laurea triennali professionalizzanti, che sono gestiti all'interno di università con impianti didattici e metodologici tradizionali ma rispetto ai quali devono essere rappresentati come una opportunità di valore dirompente.