

F5701R FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
CLASSE: LM-57
Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa"

	Relazione 2015	Relazione 2016	Relazione 2017	Relazione 2018
<p>Ind.R.3.A Definizione degli obiettivi, progettazione e architettura del CdS – Obiettivo: Accertare che siano chiaramente definiti i profili culturali e professionali della figura che il CdS intende formare e che siano proposte attività formative con essi coerenti</p>	<p>Gli obiettivi formativi sono formulati nel rispetto delle linee guida europee. Secondo le indagini 2014 di Almalaurea il 60,6% dei laureati sta partecipando o ha partecipato ad una attività di formazione post laurea, il 75,8% lavora. Le Parti Sociali hanno valutato positivamente la proposta formativa del CdS e ribadito la necessità di rafforzare il legame tra mondo del lavoro ed università.</p>	<p>Alla luce dei descrittori di Dublino, gli obiettivi formativi ed i risultati di apprendimento attesi risultano dettagliati, ben specificati ed adeguatamente presentati. Si precisa che il profilo italiano non è vicino a quello europeo.</p>	<p>Viene confermato che il profilo formativo è rispondente alle aspettative ed esigenze italiane, quindi abbastanza distante da quelle europee. Gli incontri con le parti sociali e stakeholder confermano la rispondenza alle esigenze nazionali.</p>	<p>Non sono segnalate indicazioni.</p>
<p>Ind.R.3.B Strategie di gestione della didattica - Obiettivo: Accertare che il CdS promuova una didattica centrata sullo studente, incoraggi l'utilizzo di metodologie aggiornate e flessibili e accerti correttamente le competenze acquisite</p>	<p>Il CdS prevede un laboratorio di formazione linguistica, attività di tirocinio e stage di carattere territoriale o residenziale, pedagogicamente monitorati presso organizzazioni la cui finalità preponderante è la formazione dell'adulto. I riscontri delle organizzazioni ospitanti i tirocini</p>	<p>I riscontri sulla competenze acquisite dagli studenti continuano ad avvenire tramite gli stage ed i tirocini che spesso costituiscono un canale diretto di ingresso nel mondo del lavoro. Vengono seguiti l'inserimento e l'evoluzione lavorativa degli studenti lavoratori e dei laureati.</p>	<p>Non vengono rilevate variazioni significative rispetto all'anno precedente.</p>	<p>L'accertamento delle conoscenze è soddisfacente tranne per poche eccezioni. Buona la progressione di carriera. La Commissione Paritetica invita a considerare possibili modalità per contenere le immatricolazioni ed evitare lo sdoppiamento del corso. Il tasso degli abbandoni è in diminuzione mentre è in</p>

	sono in generale molto positivi.	Si vuole erogare il corso in lingua inglese.		crescita quello dei laureati in corso.
<p>Ind.R.3.C Risorse umane, servizi e strutture di supporto - Obiettivo: Accertare che il CdS disponga di un'adeguata dotazione di personale docente e tecnico-amministrativo, usufruisca di strutture adatte alle esigenze didattiche e offra servizi funzionali e accessibili agli studenti</p>	Non si segnalano particolari indicazioni poiché l'Ateneo ha effettuato nel periodo un processo di riallocazione delle risorse.	Non si segnalano criticità.	Non vengono rilevate variazioni significative rispetto all'anno precedente.	Su Almalaurea vengono segnalate le seguenti criticità: aule inadeguate e postazioni informatiche insufficienti. Da valutare l'adeguamento del numero dei docenti all'accresciuto numero di iscritti.
<p>Ind.R.3.D Monitoraggio, revisione delle strategie, azioni di miglioramento - Obiettivo: Accertare la capacità del CdS di riconoscere gli aspetti critici e i margini di miglioramento della propria organizzazione didattica e di definire interventi conseguenti</p>	Dall'incontro con le Parti Sociali è emersa la necessità di inserire nella didattica esercitazioni individuali e di gruppo quali forma di applicazione pratica delle metodologie e tecniche proposte e di orientare i tirocini alla piena conoscenza delle realtà aziendali che operano nel campo della formazione e della gestione delle risorse umane.	I rapporti con le Parti Sociali testimoniati dagli stage, dai tirocini e dai feedback a livello regionale e nazionale non sono documentati. Sono state effettuate ricerche congiunte e/o presentazioni pubbliche con le due principali associazioni dei Direttori del Personale e a Cranet in collaborazione con Aidp e presentate a dicembre 2015 presso l'Ateneo.	Il Riesame Ciclico aveva determinato l'istituzione di una apposita commissione avente anche come scopo la pianificazione di incontri formali con le parti sociali e la conseguente realizzazione di azioni congiunte. La Commissione Paritetica indica l'opportunità di proseguire nelle azioni intraprese e pianificate dal CdS, condivise dalla Commissione.	La Commissione Paritetica si è riunita con cadenza periodica verbalizzando le sedute. Il CdS, di concerto con il Dipartimento, ha iniziato la realizzazione di un progetto di Politiche Attive con un gruppo di lavoro che prevede la partecipazione di un referente per ciascun corso e svolge regolarmente indagini e consultazioni con le Parti Sociali anche tramite l'istituzione di un tavolo di lavoro.