

**Denominazione del Corso di Studio : F5701R FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE  
RISORSE UMANE - LM-57**

<b>A. Coerenza tra la domanda di formazione espressa dal sistema professionale di riferimento, obiettivi formativi dichiarati dai CdS e risultati di apprendimento previsti</b>
<p><b>A1) la metodologia usata per accertare la coerenza tra la domanda di formazione espressa dal sistema professionale di riferimento, obiettivi formativi dichiarati dai CdS e risultati di apprendimento previsti, è ritenuta pienamente adeguata?</b></p> <p>Il Corso di Laurea Magistrale in Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane è un percorso formativo avanzato a forte caratterizzazione professionalizzante.</p> <p>I riscontri avvengono tramite stage e tirocini che spesso portano direttamente al proseguimento come rapporto di lavoro già durante il proseguimento degli studi. Attivi sono i contatti con studenti lavoratori e con i laureati, seguendo il loro inserimento e la loro evoluzione lavorativa.</p> <p>Tale approccio, sia pur efficace, non trova riscontro documentale delle singole fasi per cui non appare esplicitata una metodologia consolidata ma un insieme di segnali collezionati da emittenti diverse pur in linea con gli obiettivi formativi.</p>
<p><b>A2) gli obiettivi formativi sono formulati secondo le Linee guida europee?</b></p> <p>Alla luce dei descrittori di Dublino, gli obiettivi formativi e i risultati di apprendimento attesi risultano dettagliati, ben specificati ed adeguatamente presentati, come riportato nella scheda SUA. 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><b>A3) il sistema professionale di riferimento e gli altri stakeholder sono stati identificati con precisione, facendo riferimento al quadro normativo aggiornato e garantendo la rappresentatività a livello regionale, nazionale e/o internazionale?</b></p> <p>Il Corso di Laurea Magistrale in Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane è un percorso formativo avanzato a forte caratterizzazione professionalizzante.</p> <p>Diverse occasioni di contatto dovute ad iniziative di ricerca congiunte e/o presentazioni pubbliche con le due principali associazioni dei Direttori del Personale: Aidp (Associazione Italiana dei Direttori del Personale: <a href="http://www.aidp.it">www.aidp.it</a>) e Gidp (Gruppo Intersectoriale Direttori del Personale: <a href="http://www.gidp.it">www.gidp.it</a>). Costante è il rapporto con il settore Formazione di Assolombarda (<a href="http://www.assolombarda.it">www.assolombarda.it</a>).</p> <p>I programmi di ricerca del gruppo docente coinvolgono l'ambito internazionale, ad esempio con Cranet (<a href="http://www.cranet.org">www.cranet.org</a>) in collaborazione con Aidp e presentata a dicembre 2015 presso l'Ateneo.</p> <p>Le attività di tirocinio previste nel curriculum vengono orientate e finalizzate alla conoscenza del mondo aziendale o delle imprese dei servizi professionali che operano nel campo della formazione e della gestione delle risorse umane.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- funzione in un contesto di lavoro:</li> </ul> <p>Formatori, in grado di intervenire in prima persona nell'erogazione di attività formative; Progettisti e coordinatori di progetti formativi, in grado di curare l'analisi dei fabbisogni, la definizione dei programmi e di presidiare il rapporto con i fornitori di servizi; Esperti di risorse umane, in grado di integrare la leva formativa con gli altri sistemi di sviluppo organizzativo del personale; Esperti della comunicazione mediata dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), in grado di curare la messa a punto di progetti di e-learning e di portali della formazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- competenze associate alla funzione:</li> </ul> <p>Modelli teorici, strumenti e metodi didattici della formazione; Tecnologie informatiche applicate alla formazione (e-learning); Tecniche di coaching e più in generale di costruzione delle relazioni formative nelle organizzazioni; Analisi organizzativa; Sistemi di gestione delle risorse umane; Tecniche di gestione del cambiamento organizzativo; Intercultura e comportamento organizzativo in contesti internazionali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sbocchi professionali:</li> </ul> <p>Funzioni del personale e della formazione in organizzazioni di impresa (manifatturiero e servizi) e pubbliche amministrazioni; Aziende, istituzioni ed enti sia pubblici sia privati che erogano azioni, interventi e servizi di formazione continua (formazione professionale, educazione degli adulti ecc); Società private, agenzie ed enti di formazione professionale che offrono servizi di gestione delle risorse umane alle imprese.</p> <p>In particolare il corso prepara alla professione di (codifiche ISTAT):</p> <p>Specialisti in risorse umane - (2.5.1.3.1)</p> <p>Specialisti dell'organizzazione del lavoro - (2.5.1.3.2)</p> <p>Docenti della formazione e dell'aggiornamento professionale - (2.6.5.3.1)</p> <p>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, condivise dalla Commissione.</p>
<p><b>A4) esistono dati quantitativi sugli sbocchi occupazionali dei laureati del CdS aggiornati agli ultimi 3 anni ?</b></p>

Per ciascun CdS sono reperibili al link <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione> i dati occupazionali dei laureati. Tali dati, nel dettaglio specifico, sono stati riportati e valutati nella relazione della Commissione Paritetica. Non disponendo di informazioni aggiornate sui percorsi professionali di medio termine si è effettuato uno studio sistematico sulle occupazioni degli studenti laureati nell'ultimo triennio. È emersa da ciò l'opportunità di perseguire ulteriori sviluppi. Il CdS manifesta la pertanto necessità che l'azione venga ripetuta con alcune integrazioni e modifiche.

**A5)** esistono relazioni analitiche sui profili professionali in uscita provenienti da esperti o da organizzazioni esterne all'ateneo ?

Unico riferimento esterno all'Ateneo, il tasso di occupati, secondo la definizione Istat, fornito da AlmaLaurea. In considerazione dei molteplici rapporti sia continuativi che periodici, il CdS potrebbe produrre una sintesi qualitativa su dati non strutturati provenienti da incontri e condivisioni con le parti sociali e con gli studenti lavoratori ed laureati.

**A6)** sono state svolte negli ultimi tre anni attività di consultazione con soggetti del sistema professionale di riferimento e altri stakeholder, sia ai fini di ricognizione della domanda di formazione che di monitoraggio dell'efficacia dei percorsi formativi?

La Commissione Paritetica esprime il proprio convincimento per le azioni pianificate ed intraprese dal CdS, invitandone la prosecuzione. Nei Riesami precedenti non risultano a livello documentale specifici contatti diretti istituzionali con rappresentanti del sistema professionale di riferimento e altri stakeholder, che tuttavia appaiono necessariamente essere svolti in considerazione sia degli stage e tirocini pratici sia dei feedback a livello regionale e nazionale da parte degli studenti che iniziano il lavoro già durante gli studi, oltre alle ricerche congiunte e/o presentazioni pubbliche con le due principali associazioni dei Direttori del Personale e a Cranet ([www.cranet.org](http://www.cranet.org)) in collaborazione con Aidp e presentata a dicembre 2015 presso l'Ateneo.

#### **B. Miglioramento continuo nei CdS**

**B1)** i riesami dei CdS individuano i problemi più rilevanti, ne analizzano le cause, propongono le soluzioni e, una volta che queste vengono adottate, ne valutano l'efficacia?

I Riesami annuali e ciclici analizzano la situazione, esaminano le indicazioni delle Relazioni Paritetiche, e propongono le soluzioni ritenute opportune e praticabili ai problemi evidenziati; verificano l'efficacia delle azioni intraprese nel passato e eventualmente ripropongono le azioni se efficaci o ne propongono di nuove qualora il problema non risulti efficacemente ridotto o risolto, definendone modalità, risorse, scadenze previste, responsabilità. La metodologia di verifica si è basata sui risultati raccolti nei contatti diretti anche in convegni e seminari, e tramite questionari con gli studenti. Da segnalare la volontà di erogare il corso in lingua inglese. Prevalenti per il CdS sono risultate le analisi sulle basi di dati statistici forniti dall'Ateneo e da AlmaLaurea.