

## F5701R FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - LM-57

Il Nucleo di Valutazione ha predisposto nell'anno 2015 un piano di audizioni dirette distribuito su tre anni, prevedendo 22 Corsi per ciascun anno, al fine di completare nel triennio l'audizione diretta di tutti i Corsi di Studio; contestualmente, i restanti Corsi venivano auditati in via documentale.

L'attività di audit diretto è iniziata (verbale della riunione del Nucleo del 18/06/2015 punto 2) con i 22 Corsi riportati nella Relazione Annuale 2016, in incontri effettuati contestualmente con il PQA, è proseguita in incontri specifici del NdV con i 22 Corsi riportati nella Relazione Annuale 2017, e si è conclusa nel corrente anno con le audizioni dirette di 26 Corsi, pari ai 22 Corsi restanti più i 4 Corsi attivati nel frattempo.

Il NdV procede all'analisi documentale del 22 corsi auditati direttamente due anni fa come riportato nella Relazione Annuale 2016 ed auditati in modo documentale lo scorso anno come riportato nella Relazione Annuale 2017; a monte di ciascuna audizione il Nucleo ha riesaminato la Relazione Annuale 2017 ai fini della verifica attuale degli aspetti inerenti al singolo CdS oggetto della specifica audizione, riacquisendone gli elementi utilizzati ed ha esaminato le recenti Relazioni annuali delle Commissioni paritetiche prodotte nel novembre 2017 e i report degli Indicatori ANVUR pubblicati a luglio 2017 ed al 30 settembre 2017.

L'analisi delle Schede di monitoraggio annuale è stata effettuata evidenziando gli indicatori al 30/9/2017 i cui parametri si discostano negativamente dalla media di area geografica e nazionale per un valore > al 10%; i parametri critici sono riportati nella tabella inserita nel documento allegato "Illustrazione iniziale alle audizioni e documentazione esaminata" e riportata nella Relazione Annuale del NdV 2017 <https://www.unimib.it/ateneo/organi/nucleo-valutazione/documenti/documenti-e-relazioni>.

IL NDV raccomanda al gruppo AQ del CdS e alla CPDS di discutere le criticità relative alla SMA e di proporre delle azioni puntuali per affrontarle. Si osserva che tale discussione, inclusiva delle azioni che il CdS intende intraprendere, deve essere opportunamente verbalizzata; si raccomanda di fare la disamina delle criticità rispetto alle ultime SMA trimestralmente disponibili (i cui dati quindi potrebbero essere differenti da quelli riportati nella tabella sopracitata relativa al 30/9/2017).

Si riportano in corsivo le risultanze dell'audit documentale (Relazione Annuale 2017) e si procede quindi all'analisi documentale attuale.

<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>
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?
Il Corso di Laurea Magistrale in Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane è un percorso formativo avanzato a forte caratterizzazione professionalizzante.  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.  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.
A2) gli obiettivi formativi sono formulati secondo le Linee guida europee?
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.

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?

Il Corso di Laurea Magistrale in Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane è un percorso formativo avanzato a forte caratterizzazione professionalizzante.

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: [www.aidp.it](http://www.aidp.it)) e Gidp (Gruppo Intersectoriale Direttori del Personale: [www.gidp.it](http://www.gidp.it)). Costante è il rapporto con il settore Formazione di Assolombarda ([www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it)).

I programmi di ricerca del gruppo docente coinvolgono l'ambito internazionale, ad esempio con Cranet ([www.cranet.org](http://www.cranet.org)) in collaborazione con Aidp e presentata a dicembre 2015 presso l'Ateneo.

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.

- funzione in un contesto di lavoro:

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.

- competenze associate alla funzione:

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.

- sbocchi professionali:

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.

In particolare il corso prepara alla professione di (codifiche ISTAT):

Specialisti in risorse umane - (2.5.1.3.1)

Specialisti dell'organizzazione del lavoro - (2.5.1.3.2)

Docenti della formazione e dell'aggiornamento professionale - (2.6.5.3.1)

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.

A4) esistono dati quantitativi sugli sbocchi occupazionali dei laureati del CdS aggiornati agli ultimi 3 anni ?

<p>Per ciascun CdS sono reperibili al link <a href="http://www.almalaurea.it/universita/occupazione">http://www.almalaurea.it/universita/occupazione</a> i dati occupazionali dei laureati Tali dati, nel dettaglio specifico, sono stati riportati e valutati nella relazione della Commissione Paritetica.</p> <p>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. E' 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.</p>
<p>A5) esistono relazioni analitiche sui profili professionali in uscita provenienti da esperti o da organizzazioni esterne all'ateneo ?</p>
<p>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.</p>
<p>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?</p>
<p>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 (<a href="http://www.cranet.org">www.cranet.org</a>) in collaborazione con Aidp e presentata a dicembre 2015 presso l'Ateneo.</p>
<p><b>B. Miglioramento continuo nei CdS</b></p>
<p>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?</p>
<p>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.</p>

*Il corso, sulla base della documentazione esaminata, ha ricevuto la valutazione complessiva, relativa ai punti A1, A2, A3, A4, A5, A6, B1 :  
"B (approvato)".*

Il NdV esprime apprezzamento per la cadenza periodica nell'anno delle riunioni della CPDS, tutte opportunamente verbalizzate.

I Rappresentanti degli studenti in CPDS hanno ricordato come in sede di CCD vengano esaminati i risultati dei questionari per approntare eventuali correttivi e consentire al presidente del corso di

contattare i pochi docenti o conduttori di laboratorio con punteggi bassi, al fine di concordare gli interventi per il miglioramento dell'efficacia didattica.

La CPDS rileva come sia complessivamente buona la valutazione del corso. 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; il progetto, presentato sul sito del Dipartimento, si declina nei singoli CdS rispettando le specificità di ciascuno. La CPDS valuta in maniera estremamente positiva tale progetto.

Relativamente alle aule, laboratori, materiali ed ausili didattici si rileva come a fronte di una generale soddisfazione da parte degli studenti nei questionari, su Almalaurea si esprime criticità sulle aule per la loro inadeguatezza e sulle postazioni informatiche che giudicano numericamente insufficienti.

Per l'accertamento delle competenze la CPDS rileva un notevole grado di soddisfazione tranne che per tre insegnamenti che impattano negativamente sul valor medio complessivo.

Buona è la progressione di carriera e la percentuale di studenti attivi, con un alto numero di studenti lavoratori; questo dato influisce negativamente sui tempi di conseguimento della laurea. Rari problemi sui programmi e sulle modalità di esame sono stati presi in carico dal Presidente del CdS e rapidamente sanati.

Dall'esame del Monitoraggio annuale e del Riesame ciclico la CPDS rileva la necessità di ragionare sulle possibili modalità di contenimento delle immatricolazioni, da tenere inferiore a quanto definito per lo sdoppiamento del corso, oltre all'opportunità di non aprire la finestra di immatricolazione tradizionalmente prevista a gennaio. Molto positivo è il trend di diminuzione degli abbandoni e la crescita dei laureati in corso. Un elemento di miglioramento sarebbe l'inserimento di più insegnamenti opzionali, e va valutare inoltre l'adeguamento del numero di docenti all'accresciuto numero di iscritti.

Sono state svolte regolarmente indagini e consultazioni con le parti sociali anche tramite l'istituzione di un tavolo di lavoro.

Gli studenti hanno sottolineato i punti di forza del corso quali l'informazione completa, la consultabilità anche in lingua inglese ed il superamento delle iniziali difficoltà dovute al passaggio alla piattaforma Moodle.

La CPDS ritiene i CFU ben distribuiti ed il carico didattico congruo.

Si procede alla valutazione sulla base dei documenti esaminati.

**La valutazione complessiva del Corso di studi è "B (approvato)".**

Le valutazioni sono rappresentate sinteticamente dai valori A,B,C,D comportanti le seguenti descrizioni: A (segnalato come prassi eccellente), B (approvato), C (accettato), D (non approvato).

R3.A	R3.B	R3.C	R3.D
B	B	B	B