

HR SPECIALIST – Professionisti per le Risorse Umane

PARTE I - INFORMAZIONI GENERALI

Tipologia di corso

Master

Titolo del corso

HR SPECIALIST – Professionisti per le Risorse Umane

PARTE II - REGOLAMENTO DIDATTICO ORGANIZZATIVO

Indirizzo web del corso

<https://scienzeformazione.uniroma3.it/didattica/post-lauream/master-e-corsi-post-lauream/>

Il Corso di Studio in breve

Il ruolo dello specialista HR ha di recente subito profonde modifiche nella direzione di una maggiore attenzione alla dimensione culturale, interna ed esterna all'azienda, ed in particolare a seguito della situazione "emergenziale pandemica Covid-19" che ha riportato al ripensamento di ruoli e funzioni dal punto di vista gestionale e sociale. Il ruolo si è ridimensionato rispetto agli aspetti tipicamente tecnico-amministrativi per acquisire dimensioni e competenze più ampie e complesse. Lo specialista HR dovrà offrire un valore aggiunto al proprio contributo attraendo, motivando e trattenendo le persone che sono "in grado di fare la differenza"; dovrà in sostanza sempre più "produrre valore". In particolare, una figura e un ruolo che faccia proprio un bagaglio multidisciplinare di conoscenze al fine di: a) garantire generatività verso le persone e verso l'azienda; b) puntare all'empowerment delle persone; c) facilitare il coinvolgimento delle persone; d) facilitare l'interiorizzazione dei valori aziendali; e) l'impegno in un approccio complessivo anche alle politiche attive del lavoro (outplacement). Da qui, la rilevanza e l'esigenza di una formazione universitaria di primo livello. L'impatto tecnologico che l'esperienza del Master "inviterà" ad affrontare come personale esperienza formativa, potrà essere un modo innovativo per sperimentare opportunità che saranno praticate anche nell'attività professionale. Il Corso – giunto alla XII edizione – è svolto nella modalità teledidattica: interamente on line (modalità asincrona e sincrona). Il monte orario complessivo è di 1500 ore, suddivise in ore di lezione e di autoapprendimento, con il riconoscimento di n. 60 CFU. Sul piano del metodo il Master fa ricorso ad una metodologia di formazione – già implementata da oltre quindici anni nella progettazione di corsi didattico-formativi ma continuamente aggiornata – con: • webinar e workshop live in "sessioni week end" (venerdì pomeriggio, 2 volte al mese per complessivi otto mesi); • panel e web conference con testimoni privilegiati ed esperti; • lezioni on line e webinar; • laboratori di gruppo e on-line (case study e case analysis, project work); • partecipazione a gruppi di lavoro nelle aziende convenzionate (stage); • forum on line e webinar; • community on line/app dedicate; • tutoring; • social bookmarking, social computing. Il Master si avvale di sofisticate metodologie di e-learning (erogato in modalità ASP – Application Server Provider) grazie alle quali è consentito agli iscritti di acquisire parte della propria formazione da casa o dal posto di lavoro attraverso una Virtual School certificata ed approvata dal Consiglio del Master. Il Corso prevede lo sviluppo di guidelines e materiali didattici (slides, esercitazioni, bibliografia, sitografie) in formato multimediale, ad uso interno, per i partecipanti. Il percorso didattico prevede, inoltre, attività orientate al sostegno dei percorsi di apprendimento dei partecipanti nelle fasi iniziali e finali del percorso: • coaching personalizzato; • counselling per il placement. La finalità del Corso è di sviluppare un bagaglio di competenze multidisciplinari orientato ad una formazione ad hoc nel campo delle human resources. Il Corso si rivolge ai laureati (triennali, vecchio ordinamento o magistrali) di qualsiasi area e per i professionisti operanti in altri settori che intendono riqualificarsi nell'HR.

Obiettivi formativi specifici del Corso

L'obiettivo del Master è quello di formare professionisti nell'area della gestione e sviluppo delle Risorse Umane. Prevede percorsi professionali assistiti da mentoring su progetti specifici (stage) e con la presenza di attività di tutoring didattico in aziende leader a livello nazionale ed internazionale e P.A. Il Master fornirà al destinatario le competenze sulle principali tematiche indicate, con particolare attenzione agli sviluppi innovativi ed agli strumenti metodologici per preparare professionisti nella specificità dei diversi "mestieri"

chiamati in gioco nella gestione dell'area HR in aziende pubbliche e private. Gli obiettivi formativi sono sviluppati attraverso: a) didattica di qualità; b) metodologie di e-learning certificate; c) percorsi professionali assistiti da mentoring su progetti di stage nelle aziende consorziate con Roma Tre, AIDP Lazio regionale/nazionale e AIF nazionale; d) articolazione dell'iter didattico in moduli centrati su "famiglie professionali"; e) incontri di formazione sincroni (conferenze, workshop, seminari anche a livello internazionale); f) workshop live; g) orientamento al placement. Gli obiettivi formativi specifici: Capacità di apprendimento – Il Master si propone di sviluppare competenze per la gestione dei processi formativi (dall'analisi dei fabbisogni ai modelli di competenze), la conoscenza degli elementi caratterizzanti le relazioni industriali e gli aspetti giuslavoristici correlati ai sistemi di people management, le tecniche ed i processi legati allo smart working (lavoro agile) fino alla dimensione più propria dello sviluppo sostenibile per la formazione e la gestione delle risorse umane. Conoscenza e comprensione – Gli studenti dovranno mostrare capacità di comprensione delle problematizzazioni fondamentali della contemporaneità (le nuove "culture" del lavoro, le forme di flessibilità e precarietà, lo smart working, ecc). Dovranno confrontarsi, inoltre, con ambiti empirici di studio ed applicazione attraverso la metodologia dell'analisi dei casi, dei focus group, dei workshop, ecc., anche facendo riferimento ad occasioni di partecipazione e scambio con testimoni privilegiati esterni, sviluppando capacità autonome di applicazione dei modelli e pratiche studiati in campo professionale. Capacità di applicare conoscenza e comprensione – Gli studenti dovranno mostrare capacità di applicare le loro conoscenze e capacità di comprensione anche in riferimento ad un approccio professionale (con particolare riguardo ad alcune aree metodologiche fondamentali come i "modelli" di competenze, l'approccio alla comunità di pratica, i processi di analisi dei fabbisogni professionali, ecc.). Gli studenti dovranno sviluppare conoscenze e capacità di comprensione rispetto ai modelli teorici ed ai processi empirici di coordinamento in atto nelle organizzazioni (nelle diverse declinazioni rilevabili dalla pubblica amministrazione, alla grande e piccola impresa) rispetto alla selezione del personale, allo sviluppo delle carriere, alla valutazione delle risorse, alla gestione della leadership.

Sbocchi occupazionali e professionali previsti per i laureati

L'inserimento occupazionale previsto a completamento del Master universitario "HR SPECIALIST – Professionisti per le risorse umane" è nell'area della Funzione del Personale, Risorse Umane, Formazione e Sviluppo Organizzativo nelle imprese e nelle organizzazioni, nella P.A. nazionale, nei Ministeri e negli enti locali, nella ricerca e consulenza, nelle associazioni professionali, datoriali e sindacali e nelle agenzie per il lavoro in somministrazione. Consente altresì opportunità di riqualificazione professionale di personale già attivo nell'ambito specifico delle risorse umane e della formazione.

Capacità di apprendimento

Il Master si propone di sviluppare competenze per la gestione dei processi formativi (dall'analisi dei fabbisogni ai modelli di competenze), la conoscenza degli elementi caratterizzanti le relazioni industriali e gli aspetti giuslavoristici correlati ai sistemi di people management.

Conoscenza e capacità di comprensione

Gli studenti dovranno mostrare capacità di comprensione delle problematizzazioni fondamentali della contemporaneità (le nuove "culture" del lavoro, le forme di flessibilità e precarietà, ecc). Dovranno confrontarsi, inoltre, con ambiti empirici di studio ed applicazione attraverso la metodologia dell'analisi dei casi, dei focus group, dei workshop, ecc., anche facendo riferimento ad occasioni di partecipazione e scambio con testimoni privilegiati esterni, sviluppando capacità autonome di applicazione dei modelli e pratiche studiati in campo professionale.

Capacità di applicare conoscenza e comprensione

Gli studenti dovranno mostrare capacità di applicare le loro conoscenze e capacità di comprensione anche in riferimento ad un approccio professionale (con particolare riguardo ad alcune aree metodologiche fondamentali come i "modelli" di competenze, l'approccio alla comunità di pratica, i processi di analisi dei fabbisogni professionali, ecc.). Gli studenti dovranno sviluppare conoscenze e capacità di comprensione rispetto ai modelli teorici ed ai processi empirici di coordinamento in atto nelle organizzazioni (nelle diverse declinazioni rilevabili dalla pubblica amministrazione, alla grande e piccola impresa) rispetto alla selezione del personale, allo sviluppo delle carriere, alla valutazione delle risorse, alla gestione della leadership.

Prova finale

Prove intermedie La valutazione sarà effettuata attraverso verifiche in itinere dell'apprendimento dei contenuti, test di verifica per ogni modulo ed esercitazioni applicative. Prova finale La prova finale consiste in una valutazione di processo sugli apprendimenti raggiunti con il ricorso a prove strutturate e attraverso

l'elaborazione e la presentazione di project work valutati dagli organi di governo del Master. Per essere ammesso alla prova finale lo studente deve avere frequentato almeno due terzi delle attività formative. Se sussiste un legittimo impedimento a frequentare una parte del Corso in un determinato anno accademico, le lezioni che mancano possono essere recuperate, al fine di conseguire il titolo, nell'anno successivo, ove il Corso sia attivato, senza aggravii di tasse per la didattica. Potranno essere valutati caso per caso situazioni di riconoscimento dei crediti. La valutazione verrà espressa in idoneità.

Obiettivi formativi specifici

L'obiettivo del Master è quello di formare professionisti nell'area della gestione e sviluppo delle Risorse Umane. Prevede percorsi professionali assistiti da mentoring su progetti specifici (stage) e con la presenza di attività di tutoring didattico in aziende leader a livello nazionale ed internazionale e P.A. Il Master fornirà al destinatario lo sviluppo delle principali tematiche indicate, con particolare attenzione agli sviluppi innovativi ed agli strumenti metodologici per preparare professionisti nella specificità dei diversi "mestieri" chiamati in gioco nella gestione dell'area HR in aziende pubbliche e private. Gli obiettivi formativi sono conseguiti attraverso: a) didattica di qualità; b) metodologie di e-learning certificate; c) percorsi professionali assistiti da mentoring su progetti di stage nelle aziende consorziate con Roma Tre, AIDP Lazio regionale/nazionale e AIF nazionale; d) articolazione dell'iter didattico in moduli centrati su "famiglie professionali"; e) incontri di formazione sincroni (conferenze, workshop, seminari anche a livello internazionale); f) workshop live; g) orientamento al placement. Gli obiettivi formativi specifici riguardano: Capacità di apprendimento – Il Master si propone di sviluppare competenze per la gestione dei processi formativi (dall'analisi dei fabbisogni ai modelli di competenze), la conoscenza degli elementi caratterizzanti le relazioni industriali e gli aspetti giuslavoristici correlati ai sistemi di people management, le tecniche ed i processi legati allo smart working (lavoro agile) fino alla dimensione più propria dello sviluppo sostenibile per la formazione e la gestione delle risorse umane. Conoscenza e comprensione – Gli studenti dovranno mostrare capacità di comprensione delle problematizzazioni fondamentali della contemporaneità (le nuove "culture" del lavoro, le forme di flessibilità e precarietà, lo smart working, ecc). Dovranno confrontarsi, inoltre, con ambiti empirici di studio ed applicazione attraverso la metodologia dell'analisi dei casi, dei focus group, dei workshop, ecc., anche facendo riferimento ad occasioni di partecipazione e scambio con testimoni privilegiati esterni, sviluppando capacità autonome di applicazione dei modelli e pratiche studiati in campo professionale. Capacità di applicare conoscenza e comprensione – Gli studenti dovranno mostrare capacità di applicare le loro conoscenze e capacità di comprensione anche in riferimento ad un approccio professionale (con particolare riguardo ad alcune aree metodologiche fondamentali come i "modelli" di competenze, l'approccio alla comunità di pratica, i processi di analisi dei fabbisogni professionali, ecc.). Gli studenti dovranno sviluppare conoscenze e capacità di comprensione rispetto ai modelli teorici ed ai processi empirici di coordinamento in atto nelle organizzazioni (nelle diverse declinazioni rilevabili dalla pubblica amministrazione, alla grande e piccola impresa) rispetto alla selezione del personale, allo sviluppo delle carriere, alla valutazione delle risorse, alla gestione della leadership.

Informazioni utili agli studenti

Frequenza uditori e l'iscrizione a singoli moduli didattici Il Corso prevede l'articolazione dell'iter didattico in moduli disciplinari, l'organizzazione di incontri di formazione sincroni (conferenze, workshop, seminari) con il coinvolgimento delle risorse docenziali dell'Università degli Studi Roma TRE, ed autorevoli esterni provenienti dal settore pubblico/privato (con la collaborazione di AIDP Gruppo Regionale Lazio e di AIF nazionale). Nell'ambito del piano didattico del Master è possibile l'iscrizione a singoli moduli didattici (riportati nella sezione successiva). Allo studente che avrà seguito con profitto uno o più moduli didattici verrà rilasciato un attestato di frequenza. Informazioni relativa a strutture di riferimento Sede del Corso: Dipartimento di Scienze della Formazione, Via del Castro Pretorio, 20 – 00185 Roma. Segreteria del Corso: Segreteria del Master HR SPECIALIST, Università degli Studi Roma Tre – Dipartimento di Scienze della Formazione, Via del Castro Pretorio, 20 – 00185 Roma. Tel.: -; Mail: master.hrspecialist@uniroma3.it; Sito web: www.master-hrspecialist.com Ricevimento Segreteria: martedì dalle ore 16:00 alle ore 18:00 & mercoledì dalle ore 16:00 alle ore 18:00 (previo appuntamento per mezzo mail).

Descrizione modalità di svolgimento

HR ha di recente subito profonde modifiche nella direzione di una maggiore attenzione alla dimensione culturale, interna ed esterna all'azienda, ed in particolare a seguito della situazione "emergenziale pandemica Covid-19" che ha riportato al ripensamento di ruoli e funzioni dal punto di vista gestionale e sociale. Il ruolo si è ridimensionato rispetto agli aspetti tipicamente tecnico-amministrativi per acquisire dimensioni e competenze più ampie e complesse. Lo specialista HR dovrà offrire un valore aggiunto al proprio contributo attraendo, motivando e trattenendo le persone che sono "in grado di fare la differenza"; dovrà in sostanza sempre più "produrre valore". In particolare, una figura e un ruolo che faccia proprio un bagaglio multidisciplinare di conoscenze al fine di garantire: a) generatività verso le persone e verso

l'azienda; b) puntare all'empowerment delle persone; c) facilitare il coinvolgimento delle persone; d) facilitare l'interiorizzazione dei valori aziendali; e) l'impegno in un approccio complessivo anche alle politiche attive del lavoro (outplacement). Da qui, la rilevanza e l'esigenza di una formazione universitaria di primo livello. L'impatto tecnologico che l'esperienza del Master "inviterà" ad affrontare come personale esperienza formativa potrà essere un modo innovativo per sperimentare opportunità che saranno praticate anche nell'attività professionale. Il Corso – giunto alla XIII edizione – è svolto nella modalità teledidattica: interamente on line (modalità asincrona e sincrona). Il monte orario complessivo è di 1500 ore, suddivise in ore di lezione e di autoapprendimento, con il riconoscimento di n. 60 CFU. Sul piano del metodo il Master fa ricorso ad una metodologia di formazione – già implementata da oltre quindici anni nella progettazione di corsi didattico-formativi ma continuamente aggiornata – con:

- webinar e workshop live in "sessioni week end" (venerdì pomeriggio, 2 volte al mese per complessivi otto mesi);
- panel e web conference con testimoni privilegiati ed esperti;
- lezioni on line e webinar;
- laboratori di gruppo e on-line (case study e case analysis, project work);
- partecipazione a gruppi di lavoro nelle aziende convenzionate (stage);
- forum online e webseminar;
- community online/app dedicate.
- tutoring.
- social bookmarking, social computing.

Il Master si avvale di sofisticate metodologie di e-learning (erogato in modalità ASP – Application Server Provider) grazie alle quali è consentito agli iscritti di acquisire parte della propria formazione da casa o dal posto di lavoro attraverso una Virtual School certificata ed approvata dal Consiglio del Master. Il Corso prevede lo sviluppo di guidelines e materiali didattici (slides, esercitazioni, bibliografia, sitografie) in formato multimediale, ad uso interno, per i partecipanti. Il percorso didattico prevede, inoltre, attività orientate al sostegno dei percorsi di apprendimento dei partecipanti nelle fasi iniziali e finali del percorso:

- coaching personalizzato;
- counselling per il placement.

La finalità del Corso è di trasferire un bagaglio di competenze multidisciplinari orientato ad una formazione ad hoc nel campo delle human resources. Il Corso si rivolge ai laureati (triennali, vecchio ordinamento o magistrali) di qualsiasi area e per i professionisti operanti in altri settori che intendono riqualificarsi nell'HR.

Requisiti di ammissione

Scadenza delle domande di ammissione La domanda di ammissione – corredata dalla documentazione richiesta – dovrà essere inviata entro il 15 gennaio 2026. Il procedimento di iscrizione dovrà essere concluso entro e non oltre il 31 gennaio 2026. Classi di laurea dei titoli di accesso e ogni altro requisito specifico Il Master è riservato sia a laureati (lauree triennali e quadriennali, lauree magistrali) di discipline di area socioeconomica-giuridico-letterario ed ai laureandi che abbiano completato gli esami e siano in attesa di discussione della tesi di laurea con riserva sia a professional (specializzati e non) nel settore della formazione e delle risorse umane. Nello specifico, le classi di laurea coinvolte (e relativi indirizzi di studio) sono: Scienze dell'educazione e della formazione (18); Lettere (5); Scienze del servizio sociale (6); Lingue e culture moderne (11); Scienze dei beni culturali (13); Scienze della comunicazione (14); Filosofia (29); Scienze e tecniche psicologiche (34); Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace (35); Scienze sociologiche (36); Scienze storiche (38). Sono considerate ammissibili anche le seguenti Classi delle lauree (e relativi indirizzi di studio): Scienze dei servizi giuridici (2); Scienze politiche e delle relazioni internazionali (15); Scienze dell'economia e della gestione aziendale (17); Scienze dell'amministrazione (19); Scienze economiche (28), Scienze giuridiche (31); Scienze delle attività motorie e sportive (33); Scienze statistiche (37); Scienze del turismo (39) e Tecnologie per la conservazione e il restauro dei beni culturali (41). Criteri di selezione nel caso in cui le domande di ammissione superino il numero massimo di ammessi Nel caso in cui le domande di ammissione superino il numero massimo di ammessi, il Collegio del Corso provvederà all'attribuzione di un punteggio del CV e, eventualmente, a un punteggio per la prova di colloquio. Procedure e criteri per il riconoscimento di crediti maturati dagli studenti nel corso degli studi universitari precedenti ai fini di una eventuale riduzione del percorso formativo e delle tasse d'iscrizione Il Master prevede – dietro presentazione e approvazione di documentazione certificata da parte del Consiglio del Corso – la possibilità di riconoscere le competenze pregresse dello studente qualora corrispondano ad uno dei settori disciplinari previsti. È prevista altresì la possibilità di richiedere l'esonero dallo stage e il riconoscimento dei relativi CFU, attraverso motivata richiesta certificata (anche in forma di autocertificazione) da parte dello studente che svolga o abbia svolto un'attività professionale coerente con gli obiettivi del Master. Non è prevista invece la riduzione della tassa di iscrizione. Il Collegio dei docenti verificherà l'esatta veridicità della documentazione del corsista e provvederà con la ridefinizione del piano didattico-formativo.

Numero di posti

80

Durata prevista

1 Anno

Crediti previsti

60

Lingua di insegnamento

ITA

Modalità didattica

Teledidattica

Tasse di iscrizione ed eventuali esoneri

Tasse di iscrizione

Importo prima rata: 1.750,00 € (scadenza 31/01/2026)

Importo seconda rata: 1.750,00 € scadenza 31 maggio di ogni anno (scadenza unica per tutti i corsi a meno di specifiche esigenze da concordare con l'Area Studenti)

All'importo della prima rata sono aggiunti l'imposta fissa di bollo e il contributo per il rilascio del diploma o dell'attestato.

Le quote di iscrizione non sono rimborsate in caso di volontaria rinuncia, ovvero in caso di non perfezionamento della documentazione prevista per l'iscrizione al Corso.

Per i dipendenti pubblici che operano professionalmente nell'ambito dei servizi formativi e di orientamento e che si iscrivono nell'ambito dell'iniziativa "PA 110 e Lode" è prevista una tassa di iscrizione pari ad un totale di 2.500,00 euro.

Indicazioni esonero Tasse di iscrizione

È previsto l'esonero totale delle tasse e dei contributi per gli studenti in condizioni di handicap ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o con disabilità documentata pari o superiore al 66% qualora il numero totale di studenti con disabilità non sia superiore a 1. Nel caso di un numero di domande superiore a 2, tutti gli studenti con disabilità saranno tenuti al pagamento della prima rata e saranno esonerati dalla seconda. Per usufruire dell'esonero è necessario allegare alla domanda di ammissione un certificato di invalidità rilasciato dalla struttura sanitaria competente indicante la percentuale riconosciuta.

Non è prevista l'attribuzione di borse di studio per l'esonero totale. Le borse di studio, anche quelle finanziate da enti esterni, non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle tasse e dei contributi. È prevista l'ammissione in soprannumero di un numero massimo di 1 studenti provenienti dalle aree disagiate o da Paesi in via di sviluppo. L'iscrizione di tale tipologia di studenti è a titolo gratuito. I corsisti devono il contributo fisso per il rilascio dell'attestato finale e l'imposta fissa di bollo. Per l'iscrizione dei su citati studenti si applica quanto disposto dalla normativa prevista in merito di ammissione di studenti con titolo estero.

Tassa di iscrizione singoli moduli

La tassa di iscrizione ai singoli moduli è stabilita come di seguito specificato:

- a) Mod. 1 – RECRUITING AND EMPLOYER BRANDING (€ 700,00)*
- b) Mod. 2 – EDUCATION AND KNOWLEDGE MANAGEMENT (€ 700,00)*
- c) Mod. 3 – PEOPLE MANAGEMENT, LEADERSHIP IMPROVEMENT, SMART WORKING (€ 700,00)*
- d) Mod. 4 – TRAINING (€ 700,00)*
- e) Mod. 5 – DEVELOPMENT, PERFORMANCE & POTENTIAL, REWARD (€ 700,00)*
- f) Mod. 6 – HR MANAGEMENT E INDUSTRIAL RELATIONS (€ 700,00)*

È considerata ammissibile l'iscrizione ad un massimo di 3 moduli facenti parte dell'offerta didattico-formativa prevista dal Corso. A tali importi è aggiunta l'imposta fissa di bollo. Le quote di iscrizione non sono rimborsate in caso di volontaria rinuncia, ovvero in caso di non perfezionamento della documentazione prevista per l'iscrizione al Corso.

La tassa di iscrizione ai Corsi in qualità di uditori è fissata in euro € 100,00 per 1 Seminario e di € 180,00 per la formula Seminario/Workshop (per complessivi 2 Incontri di Studio).

Rilascio titolo congiunto

Titolo normale

Direttore del Corso

Di Rienzo Paolo

PIANO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

(Insegnamenti, Seminari di studio e di ricerca, Stage, Prova finale)

Anno	Denominazione	SSD	CFU	Ore	Tipo Att.	Lingua
1	22910532 - M1 RECRUITING AND EMPLOYER BRANDING Strategie e pratiche di selezione del personale, e di job description	PSIC-03/B GSPS-08/A	6	-	AP	ITA
1	22910533 - M2 EDUCATION AND KNOWLEDGE MANAGEMENT Formazione e Gestione della Conoscenza, Comunità di Pratica, Apprendimento Organizzativo	PAED-02/A GSPS-06/A	6	-	AP	ITA
1	22910534 - M3 PEOPLE MANAGEMENT, LEADERSHIP IMPROVEMENT, SMART WORKING Sistemi di gestione delle carriere e strumenti per la leadership diffusa; il lavoro agile	PAED-02/A PSIC-01/A PSIC-02/A	6	-	AP	ITA
1	22910535 - M4 TRAINING La funzione formativa: analisi dei fabbisogni, progettazione d'aula outdoor, valutazione della formazione	PAED-01/A ANGL-01/C	6	-	AP	ITA
1	22910536 - M5 DEVELOPMENT, PERFORMANCE & POTENTIAL, REWARD Sviluppo dei talenti, EQF, ECVET (Talent development, EQF, ECVET) Sviluppo dei talenti, EQF, ECVET	M-PSI/05 SECS-P/10	6	-	AP	ITA
1	22910537 - M6 HR MANAGEMENT E INDUSTRIAL RELATIONS Relazioni industriali, Contrattualistica, Associazioni di Categoria	GIUR-04/A ECON-01/A GSPS-08/A	6	-	AP	ITA
1	22910540 - Progetto formativo		7	-	AP	ITA
1	22910538 - Seminari/Workshop/Laboratori		6	-	AP	ITA
1	22910541 - Stage di sperimentazione operativa		8	-	AP	ITA
1	22910539 - Valutazioni intermedie e finali		3	-	AP	ITA

OBIETTIVI FORMATIVI

22910532 - M1 RECRUITING AND EMPLOYER BRANDING Strategie e pratiche di selezione del personale, e di job description

Italiano

Il modulo vuole introdurre i partecipanti alle tematiche relative al Corso con un'overview sulle specifiche tematiche dell'area unitamente ad un orientamento didattico sulla gestione e sviluppo delle risorse umane. Analizza, inoltre, l'importanza della gestione delle competenze come fattore chiave nella valorizzazione degli asset intangibili dell'organizzazione, nella prospettiva della leadership e dell'empowerment per gestire lo sviluppo professionale delle Risorse Umane e l'intervento mirato sui gap di competenze emergenti in contesti in cambiamento. Programma del modulo didattico-formativo: a) Recruiting 4.0 - Le evoluzioni delle strategie di reclutamento; b) Entrepreneurship Education. Traits and Views to manage to entrepreneurial organization; c) Efficacious Self-presentation (L'autopresentazione efficace); d) Il colloquio di selezione visto dal punto di vista dei calcoli; e) Le job description tra gestione e diritto del lavoro; f) Modelli innovativi di Recruitment per le imprese nella trasformazione digitale; g) Le donne e le 10 sfide delle nuove geografie del lavoro; h) Professioni ad alta qualificazione ed innovazione nella "seconda età delle macchine": apprendimento long life e centralità della relazione; i) Buone pratiche di valutazione del personale: le sfide del futuro; l) I direttori delle R.U. di fronte ai Millennials: quali problemi, quali stili di lavoro attesi, quali opportunità; m) Lezioni di gestione e sviluppo delle risorse umane. Pillole di apprendimento; n) Come scrivere un CV: errori da evitare e nuove forme di "spendibilità". Focus del modulo didattico-formativo: a) La selezione nell'era 4.0; b) La formazione efficace con la learning agility. Laboratorio Recruiting Human Resources. Il modulo è articolato in videolezioni, seminari/workshop sia in modalità presenziale sia in modalità virtuale e corredato da materiale di approfondimento reperibile nella Mediateca e da spazi-forum di discussione.

Inglese

Testi da definire

22910533 - M2 EDUCATION AND KNOWLEDGE MANAGEMENT Formazione e Gestione della Conoscenza, Comunità di Pratica, Apprendimento Organizzativo

Italiano

Il modulo intende analizzare i più significativi aspetti semantici della formazione e sue tipologie, nonché cogliere il nesso con lo sviluppo del capitale umano ed il significato dei processi di apprendimento organizzativo. Programma del modulo didattico-formativo: a) La sfida delle competenze: il monito dell'OCSE e nuovi approcci all'aula formativa; b) Strategie aziendali e formazione finanziata; c) Società multiculturale e nuove figure professionali: la mediazione interculturale e i suoi interpreti; d) Le comunità di pratica come contesto sociale di apprendimento; e) Lo scenario della Strategy Skill Agenda; f) The Potential of People: Lifelong Learning for Sustainable Growth; g) Scenari della trasformazione del lavoro e nuovi fabbisogni di education; h) La ricerca internazionale sulla VET nel contesto dell'Agenda 2030; i) La funzione HR negli scenari 4.0 come palestra di agency; l) Apprendimento degli Adulti e Personalizzazione; m) Il lavoro decente alla prova del Coronavirus. Un'Agenda da rifare o da rinforzare? n) Ripensare la formazione: la formazione come convivenza sostenibile; o) Lavorare nelle risorse umane nell'impresa sostenibile; p) Orizzonti e percorsi di innovazione per la sostenibilità delle imprese; q) Verso una cultura della sostenibilità nella scuola; r) Il ruolo del formatore nell'impresa, il sistema delle conoscenze e delle competenze; s) Due paradigmi: apprendimento organizzativo e comunità di pratica. Focus del modulo didattico-formativo: a) Il welfare una nuova frontiera nella cultura delle risorse umane tra contratto giuridico e contratto psicologico; b) Comunicazione e Risorse Umane. Il modulo è articolato in videolezioni, seminari/workshop sia in modalità presenziale sia in modalità virtuale e corredato da materiale di approfondimento reperibile nella Mediateca e da spazi-forum di discussione.

Inglese

Testi da definire

22910534 - M3 PEOPLE MANAGEMENT, LEADERSHIP IMPROVEMENT, SMART WORKING Sistemi di gestione delle carriere e strumenti per la leadership diffusa; il lavoro agile

Italiano

MODULO 3 PEOPLE MANAGEMENT, LEADERSHIP IMPROVEMENT, SMART WORKING Il modulo analizza l'importanza della gestione delle competenze come fattore chiave nella valorizzazione degli asset intangibili dell'organizzazione, nella prospettiva della leadership e dell'empowerment per gestire lo sviluppo professionale delle Risorse Umane e l'intervento mirato sui gap di competenze emergenti in contesti in cambiamento. Programma del modulo didattico-formativo: a) Leadership e gestione del cambiamento; b) Leadership e Knowledge Management; c) Leadership e influenza sociale nei gruppi; d) Diversity Management. Modelli e rappresentazioni nei contesti di lavoro con particolare riguardo al gender diversity; e) La parità di genere e l'equilibrio vita-lavoro nei contesti organizzativi; f) Intervista Smart Working "GIG, Digitale e Dintorni"; g) Diritti e giustizia nel mondo, crescita delle disuguaglianze; h) Genere e generazioni per una sostenibilità resiliente; i) Giovani, Donne, Digitale, STEM e Nuove Professioni; l) L'Approccio alle Capacitazioni e Sfide Educative; m) Human development & capabilities discussion from around the

world; n) Orizzonti e percorsi di innovazione per la sostenibilità delle imprese; o) Diversity, Equity and Inclusion: focus su alcune pratiche per le pari opportunità di genere; p) Approccio alle capacità e Sfide educative. Focus del modulo didattico-formativo: a) Il Terzo Settore italiano e le competenze strategiche dei suoi dirigenti; b) L'e-leadership nella trasformazione digitale nell'area delle risorse umane. Il modulo è articolato in videolezioni, seminari/workshop sia in modalità presenziale sia in modalità virtuale e corredato da materiale di approfondimento reperibile nella Mediateca e da spazi-forum di discussione.

Inglese

Testi da definire

22910535 - M4 TRAINING La funzione formativa: analisi dei fabbisogni, progettazione d'aula outdoor, valutazione della formazione

Italiano

Il focus del modulo è l'approccio alla progettazione come area fortemente correlata a qualsiasi intervento di formazione. Si sottolinea in particolare come negli scenari contemporanei le dinamiche di apprendimento sono sostanzialmente connesse ai processi formativi e di inserimento lavorativo. Programma del modulo didattico-formativo: a) Il processo formativo e l'analisi dei fabbisogni formativi; b) Didattica d'aula (tipologie e ambienti); c) La valutazione dell'efficacia della formazione: videolezione in cinque step; d) La progettazione formativa: dall'analisi dei fabbisogni alla valutazione; e) Humanitas ed Educazione al Lavoro come contrasto alla "tirannia dell'incompetenza" nella seconda età delle macchine; f) Modelli e pratiche di formazione per la "ripartenza": quale ruolo per i professionisti delle risorse umane; g) Orizzonti e percorsi di innovazione per la sostenibilità delle imprese; h) La formazione come pratica educativa per la gestione delle risorse umane; i) Analisi dei fabbisogni di formazione nei contesti organizzativi: variabili e dimensioni di intervento; l) Coaching: what, when, where, who ...; m) Intelligenza artificiale e formazione: applicazioni, opportunità e rischi; n) La formazione efficace con la learning agility; o) Lezioni in "sintesi" sulle metodologie formative a scuola e in azienda; p) Gli attori: il ruolo del formatore nell'impresa, il sistema delle conoscenze e competenze; q) Il Role playing. Progettazione e gestione; r) Percorsi di Pedagogia del Lavoro: Industry 4.0, capacitazioni & co-working. Focus del modulo didattico-formativo: a) Presentation Design per la formazione; b) HR Training: Strategie Avanzate di Storytelling Aziendale per la formazione HR. Il modulo è articolato in videolezioni, seminari/workshop sia in modalità presenziale sia in modalità virtuale e corredato da materiale di approfondimento reperibile nella Mediateca e da spazi-forum di discussione.

Inglese

Testi da definire

22910536 - M5 DEVELOPMENT, PERFORMANCE & POTENTIAL, REWARD Sviluppo dei talenti, EQF, ECVET (Talent development, EQF, ECVET) Sviluppo dei talenti, EQF, ECVET

Italiano

Il modulo approfondisce il tema chiave delle competenze e dello sviluppo dei talenti alla luce dei recenti dispositivi europei nonché dei principali metodi e strumenti di lavoro, con un'accurata attenzione all'area dell'open innovation. Programma del modulo didattico-formativo: a) Innovazione e Sviluppo Formativo; b) Evoluzione del concetto di competenze: il framework europeo; c) L'approccio alle competenze nell'ambito della ricerca internazionale. Tendenze e sviluppo nel campo delle risorse umane; d) Il mentoring: dalla metodologia all'analisi dei risultati; e) Competence-based Vocational and Professional Education. Bridging the Worlds of Work and Education; f) Skill Mismatch in Labour Market; g) English for Human Resources; h) Oltre il mito delle competenze: dalle definizioni standard alle socio-emotional skills. Un viaggio verso il futuro; i) Formazione e sviluppo delle competenze nell'approccio narrativo: il riconoscimento e la validazione degli apprendimenti; l) Assessment center: quando usarlo e aree di valutazione; m) Shaping the Future of Adult Learning in Europe; n) Le competenze e la loro valutazione; o) La motivazione al lavoro: teorie e modelli; p) Lezioni in "sintesi" sulle competenze e quadro europeo; q) Case analysis: il progetto CREA.M. "Creative blended mentoring for the cultural manager"; r) Progettare per competenze; s) Validazione degli apprendimenti formali e non formali e modello delle competenze; t) Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13. Focus del modulo didattico-formativo: a) Valorizzare le competenze attraverso l'approccio biografico; b) Diversity, Equity and Inclusion: focus su alcune pratiche per le pari opportunità di genere. Il modulo è articolato in videolezioni, seminari/workshop sia in modalità presenziale sia in modalità virtuale e corredato da materiale di approfondimento reperibile nella Mediateca e da spazi-forum di discussione.

Inglese

Testi da definire

22910537 - M6 HR MANAGEMENT E INDUSTRIAL RELATIONS Relazioni industriali, Contrattualistica, Associazioni di Categoria

Italiano

Il modulo dedica ampio spazio alle tematiche del lavoro e delle relazioni industriali alla luce delle recenti disposizioni

legislative. Programma del modulo didattico-formativo: a) La contrattazione collettiva aziendale di prossimità; b) Politiche per il lavoro e la formazione dei giovani: l'apprendistato; c) Politiche per l'Educazione degli Adulti in Italia e in Europa; d) Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro; e) Il diritto del lavoro. Un approfondimento del focus con particolare attenzione al mondo delle risorse umane; f) La qualità della formazione; g) La proposta europea di salario minimo: quale impatto su contrattazione e rappresentanza? h) Smart working: una analisi di 200 contratti e accordi collettivi; i) Lezioni in "pillole" di diritto del lavoro con particolare attenzione alle Risorse Umane; l) Lezioni ADAPT sul diritto del lavoro e relazioni industriali: uno "sguardo sull'attualità". Focus del modulo didattico-formativo: a) Salute e sicurezza sul lavoro nei processi di digitalizzazione delle organizzazioni; b) Capire il costo del lavoro alla luce della contrattazione collettiva. Il modulo è articolato in videolezioni, seminari/workshop sia in modalità presenziale sia in modalità virtuale e corredato da materiale di approfondimento reperibile nella Mediateca e da spazi-forum di discussione.

Inglese

Testi da definire

22910540 - Progetto formativo

Italiano

Conosciuto come "progetto formativo", consiste nella produzione di un elaborato scritto sui temi trattati nei moduli didattico-formativi. L'attività si conclude con la discussione e la valutazione del progetto ai fini del conseguimento del titolo.

Inglese

Testi da definire

22910540 - Progetto formativo

Italiano

Conosciuto come "progetto formativo", consiste nella produzione di un elaborato scritto sui temi trattati nei moduli didattico-formativi. L'attività si conclude con la discussione e la valutazione del progetto ai fini del conseguimento del titolo.

Inglese

Testi da definire

22910538 - Seminari/Workshop/Laboratori

Italiano

Per ogni modulo didattico-formativo, è previsto un momento seminariale e un workshop di approfondimento delle tematiche di lavoro con la partecipazione dei docenti coinvolti ed esperti nel settore HR e della formazione nella piattaforma dedicata (modalità sincrona).

Inglese

Testi da definire

22910538 - Seminari/Workshop/Laboratori

Italiano

Per ogni modulo didattico-formativo, è previsto un momento seminariale e un workshop di approfondimento delle tematiche di lavoro con la partecipazione dei docenti coinvolti ed esperti nel settore HR e della formazione nella piattaforma dedicata (modalità sincrona).

Inglese

Testi da definire

22910541 - Stage di sperimentazione operativa

Italiano

Strutturazione di un progetto di lavoro riguardante le tematiche previste dal piano dell'offerta didattico-formativa ed esperienze di sperimentazione operativa presso Enti, Imprese e strutture convenzionate con Roma TRE. La finalità dello stage è quello di indirizzare il corsista ad una conoscenza teorico-applicativa e metodologica delle numerose funzioni che competono lo Specialista in Risorse Umane nei contesti pubblici, privati ed organizzativi: dalla formazione, alla selezione del personale fino alla gestione contabile e tecnico-informativa. Lo stage – pari a 280 ore a cui corrispondono

8 CFU – prevede la strutturazione di un progetto di lavoro riguardante le tematiche previste dal piano dell'offerta didattico-formativa. È prevista altresì la possibilità di richiedere l'esonero dallo stage e il riconoscimento dei relativi CFU, attraverso motivata richiesta certificata (anche in forma di autocertificazione) da parte dello studente che svolga o abbia svolto un'attività professionale coerente con gli obiettivi del Master. Tra gli organismi già coinvolti: Mercedes, Uil, Ciofs/Fp – Centro Italiano Opere Femminili Salesiane Formazione Professionale, Città della Scienza di Napoli, Inail, Centro per l'Impiego Cinecittà, Project Life Cycle Management, Confindustria, Teleskill, CONSEL Consorzio ELIS, per la formazione professionale superiore, RAI, Intesa San Paolo, Adecco, Manpower, Randstad, Ernst &Young, Forum Nazionale Terzo Settore, Teatro dell'Opera di Roma, ecc. Il corsista potrà usufruire anche del servizio JobSoul dell'Ateneo Roma TRE per la trasmissione della propria candidatura alle aziende/società in regime di convenzione (<https://www.jobsoul.it/SoulWeb/ricercaTirocini.action>).

Inglese

Testi da definire

22910541 - Stage di sperimentazione operativa

Italiano

Strutturazione di un progetto di lavoro riguardante le tematiche previste dal piano dell'offerta didattico-formativa ed esperienze di sperimentazione operativa presso Enti, Imprese e strutture convenzionate con Roma TRE. La finalità dello stage è quello di indirizzare il corsista ad una conoscenza teorico-applicativa e metodologica delle numerose funzioni che competono lo Specialista in Risorse Umane nei contesti pubblici, privati ed organizzativi: dalla formazione, alla selezione del personale fino alla gestione contabile e tecnico-informativa. Lo stage – pari a 280 ore a cui corrispondono 8 CFU – prevede la strutturazione di un progetto di lavoro riguardante le tematiche previste dal piano dell'offerta didattico-formativa. È prevista altresì la possibilità di richiedere l'esonero dallo stage e il riconoscimento dei relativi CFU, attraverso motivata richiesta certificata (anche in forma di autocertificazione) da parte dello studente che svolga o abbia svolto un'attività professionale coerente con gli obiettivi del Master. Tra gli organismi già coinvolti: Mercedes, Uil, Ciofs/Fp – Centro Italiano Opere Femminili Salesiane Formazione Professionale, Città della Scienza di Napoli, Inail, Centro per l'Impiego Cinecittà, Project Life Cycle Management, Confindustria, Teleskill, CONSEL Consorzio ELIS, per la formazione professionale superiore, RAI, Intesa San Paolo, Adecco, Manpower, Randstad, Ernst &Young, Forum Nazionale Terzo Settore, Teatro dell'Opera di Roma, ecc. Il corsista potrà usufruire anche del servizio JobSoul dell'Ateneo Roma TRE per la trasmissione della propria candidatura alle aziende/società in regime di convenzione (<https://www.jobsoul.it/SoulWeb/ricercaTirocini.action>).

Inglese

Testi da definire

22910539 - Valutazioni intermedie e finali

Italiano

La valutazione sarà effettuata attraverso verifiche in itinere dell'apprendimento dei contenuti, test di verifica per ogni modulo ed esercitazioni applicative. La prova finale consiste in una valutazione di processo sugli apprendimenti raggiunti con il ricorso a prove strutturate e attraverso l'elaborazione e la presentazione di project work valutati dagli organi di governo del Master. Per essere ammesso alla prova finale lo studente deve avere frequentato almeno due terzi delle attività formative

Inglese

Testi da definire

22910539 - Valutazioni intermedie e finali

Italiano

La valutazione sarà effettuata attraverso verifiche in itinere dell'apprendimento dei contenuti, test di verifica per ogni modulo ed esercitazioni applicative. La prova finale consiste in una valutazione di processo sugli apprendimenti raggiunti con il ricorso a prove strutturate e attraverso l'elaborazione e la presentazione di project work valutati dagli organi di governo del Master. Per essere ammesso alla prova finale lo studente deve avere frequentato almeno due terzi delle attività formative

Inglese

Testi da definire