

Università UniMORE

Settimana di visita istituzionale 7-11 ottobre 2024



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Educazione e scienze umane

E.DIP) Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti

E.DIP.1)

E.DIP.1) Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale

E.DIP.1.1 Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

E.DIP.1.2 Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).

E.DIP.1.3 Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.

E.DIP.1.4 Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili, con i risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, i contenuti della SUA-RD e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.1].

Autovalutazione:

E.DIP.1.1

Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, articolata e pubblica, della qualità della didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. Tale visione, presentata nel Piano quinquennale 2023-2027 ([1], pagg. 4, 6-10) e pubblicata sul sito del Dipartimento (<https://www.des.unimore.it/it/dipartimento>) tiene conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico, come emerge dal Piano quinquennale [1].

E.DIP.1.2

Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportandoli nel Piano quinquennale 2023-2027 [1], che integra, da un lato, gli obiettivi programmati dal Dipartimento nel triennio 2023-2025, in coerenza con il Piano triennale di Ateneo 2023-2025, dall'altro, gli obiettivi programmati dal Dipartimento nel quinquennio 2023-2027, in coerenza con il Progetto del Dipartimento di eccellenza [2].

Gli obiettivi a breve e medio termine ruotano attorno al Progetto del Dipartimento di eccellenza, dedicato ad "Analfabetismi ad alto costo sociale: strumenti di ricerca per la loro riduzione", e mirano a rendere il Dipartimento un polo interdisciplinare di rilevanza internazionale nello studio degli analfabetismi e nell'individuazione di modalità di intervento educativo-didattico per il loro contrasto. Gli obiettivi sono declinati su ricerca, didattica e terza missione ([2], pag. 5).

A partire dagli obiettivi a breve e medio termine, il Dipartimento delinea i propri obiettivi a lungo termine, in particolare il raggiungimento di alti livelli nella ricerca e nell'offerta didattica, anche attraverso la collaborazione nazionale e internazionale con altri dipartimenti e centri di ricerca e una sinergia con la rete di servizi, scuole, istituzioni presenti sul territorio ([1], pag. 4).

Le linee di sviluppo strategico tengono conto di tutte le attività del Dipartimento, incluse quelle dei Dottorati di Ricerca, nei loro vari ambiti (Formazione, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Organizzazione, Assicurazione della Qualità, Sostenibilità) ([1], pagg. 10-13).

La pubblicazione sul sito dei vari documenti, tra cui il Piano quinquennale 2023-2027 (<https://www.desu.unimore.it/it/dipartimento/pianificazione-strategica>) e il Progetto di eccellenza (<https://www.desu.unimore.it/it/dipartimento/progetto-di-eccellenza>), rende le politiche, le strategie e gli obiettivi del Dipartimento facilmente accessibili anche ai portatori di interesse interni ed esterni al Dipartimento e all'Ateneo.

E.DIP.1.3

Per la realizzazione delle proprie politiche di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, il Dipartimento stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del territorio. Tra gli accordi di collaborazione si segnalano numerose convenzioni con scuole e agenzie socio-educative del territorio, percorsi di tirocinio per il CdS in Scienze dell'Educazione co-progettati con gli enti del territorio, il *Tavolo tecnico-scientifico Scuola Università* del CdS in Scienze della Formazione Primaria [3] e varie iniziative di *public engagement* e terza missione/impatto sociale ([4], pagg. 13-14, 25-28). Nella cornice delle attività del Dipartimento di eccellenza, avviate a marzo 2023 con il coinvolgimento della cittadinanza e delle parti sociali (Progetto di eccellenza <https://www.desu.unimore.it/it/dipartimento/progetto-di-eccellenza>), sezione "Conferenza di presentazione (marzo 2023)", sono in

corso di attivazione protocolli di intesa con l’Ufficio Scolastico Regionale e di Reggio Emilia; sono state intensificate le collaborazioni con enti, scuole e associazioni del territorio in campo educativo; sono stati istituiti Osservatori e Laboratori (p.es., Laboratorio sul pensiero critico e Osservatorio su adolescenti e giovani a Reggio Emilia, nella cui cornice è stato redatto un Manifesto per le politiche rivolte agli adolescenti con il Comune di Reggio Emilia [5]); è prevista l’istituzione dell’Osservatorio sugli analfabetismi e del Centro di documentazione educativa.

Il Dipartimento pianifica le attività e ne monitora i risultati – con regolare cadenza temporale – mediante incontri e consultazioni di vario tipo con le parti interessate (p.es. [6]). Nella preparazione del Piano quinquennale 2023-2027 il Dipartimento ha raccolto le opinioni dei propri membri, inclusi i rappresentanti degli studenti, e si è confrontato con diversi gruppi di portatori di interesse esterni al Dipartimento e all’Ateneo ([1], pag. 3 e [7]).

E.DIP.1.4

Il Piano quinquennale 2023-2027 del Dipartimento è declinato principalmente in obiettivi condivisi con l’Ateneo ([1], sezioni 6.1, 7.1, 8.1, 9.1, 10.1, 11.1, 12.1), individuati a partire dal Piano triennale 2023-2025 dell’Ateneo.

Con riferimento alla formazione, il Dipartimento prevede azioni in linea con le tre finalità prioritarie dell’Ateneo: i) migliorare l’offerta formativa in termini di innovazione, qualità e sostenibilità; ii) ridurre la dispersione studentesca nei CdS; iii) rendere più attrattiva e organizzata l’offerta formativa post-laurea. In coerenza con la prima finalità, il Dipartimento ha pianificato l’arricchimento dell’offerta didattica con un nuovo CdS nell’ambito dell’educazione digitale innovativa e con un nuovo curriculum per la Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche. In coerenza con la seconda e la terza finalità, il Piano quinquennale prevede azioni volte a: ottimizzare la didattica dei CdS del Dipartimento e il supporto alla didattica; contribuire alla realizzazione del *Teaching and Learning Center* di Ateneo per la Formazione degli insegnanti; potenziare le iniziative di orientamento per gli studenti delle scuole secondarie ([1], pagg. 13-16).

Con riferimento alla ricerca, il Dipartimento si propone di contribuire al conseguimento delle due finalità prioritarie dell’Ateneo (accrescere la qualità della ricerca; migliorare l’attrattività nei confronti di studenti e ricercatori di altre sedi) sia con il Progetto del Dipartimento di eccellenza, dedicato a potenziare la ricerca sugli analfabetismi ad alto costo sociale ([1], pagg. 20-21), sia con azioni volte a incentivare e supportare la ricerca di base, valorizzare i Dottorati di ricerca e la qualificazione dei dottorandi, migliorare l’attrattività dell’Ateneo per ricercatori di elevata qualificazione scientifica ([1], pagg. 21-26).

Gli obiettivi previsti dal Dipartimento nel Piano quinquennale sono coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo anche riguardo a terza missione, internazionalizzazione, organizzazione, assicurazione della qualità e sostenibilità ([1], pagg. 27-40).

Gli obiettivi proposti dal Dipartimento sono coerenti con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo. Per la loro realizzazione, il Piano quinquennale 2023-2027 e il Progetto di eccellenza prevedono specifici potenziamenti di personale ([2], pag. 6; [1], pag. 42), programmati al momento della stesura del Piano quinquennale e avviati successivamente, nonostante alcuni avvicendamenti imprevisti nel PTA (per dimissioni e richieste di aspettativa) verificatisi tra 2023 e 2024.

Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le professionalità presenti all’interno del Dipartimento e con i risultati della VQR 2015-2019. Come attestato nel Piano quinquennale ([1], pag. 5), tali risultati hanno condotto alla nomina di Dipartimento di eccellenza per il quinquennio 2023-2027. I risultati nella ricerca possono considerarsi pienamente soddisfacenti almeno per tre aspetti:

le pubblicazioni sono state valutate come eccellenti in oltre il 75% dei casi;

vi è stata un’ampia partecipazione alla produzione scientifica (37 su 39 componenti del Dipartimento a novembre 2019 hanno presentato almeno un prodotto);

i risultati della valutazione sono stati superiori alla media nazionale nelle aree più rappresentate nel Dipartimento, in particolare nell’area 10 e nella semiarea 11A.

Questi dati sono confermati anche dagli indicatori di produttività scientifica dell’ASN, rispetto ai quali il 70% dei membri del Dipartimento raggiunge i due terzi delle soglie ASN per la fascia superiore [8].

In sintesi:

Il Dipartimento ha definito una propria visione, articolata e pubblica, della qualità della didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. Nel Piano quinquennale 2023-2027, accessibile pubblicamente attraverso il sito web del Dipartimento, questa visione è stata declinata in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine (alla base anche del Progetto di eccellenza del Dipartimento): i) in coerenza con le politiche e le linee strategiche di Ateneo; ii) tenendo conto delle competenze e delle risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico; iii) in collaborazione con i diversi attori del territorio (Ufficio scolastico regionale e provinciale, assessorati all’istruzione, scuole e altre agenzie socio-educative).

Punti di forza

- Il Piano quinquennale e il Progetto del Dipartimento di eccellenza definiscono organicamente la strategia su didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale del Dipartimento.

- La pianificazione dipartimentale è coerentemente inserita nell'approccio per processi di tipo *Plan-Do-Check-Act*.
- Il Dipartimento ha un alto livello di qualità della ricerca, come attestato dalla VQR 2015-2019 e dalla qualifica di Dipartimento di eccellenza.
- Il Dipartimento collabora con numerosi enti, scuole e associazioni del territorio per la pianificazione e il monitoraggio dei CdS e dei Corsi di Dottorato e per la realizzazione congiunta di Corsi di Formazione, consulenze, progetti di ricerca, sperimentazione educativa, diffusione della cultura.

Arene di miglioramento

- Una compiuta attuazione del piano di potenziamento del personale tecnico-amministrativo, parzialmente ritardato a causa di alcuni avvendimenti imprevisti.

Punti di Forza:

Il Piano quinquennale 2023-2027 del Dipartimento di Educazione e Scienze Umane esplicita efficacemente la *mission* e la *vision* in ambito di didattica, ricerca e terza missione, fornendo una struttura coesa per lo sviluppo del Dipartimento. Viene enfatizzata l'importanza della sinergia tra questi ambiti per migliorare la qualità complessiva delle attività, considerando anche l'impatto sociale. Inoltre, il Progetto del Dipartimento di eccellenza è strettamente collegato a questa strategia.

La pianificazione del Dipartimento si inserisce in un quadro di gestione per processi che segue il ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA), ben descritto nel contesto delle attività di monitoraggio e revisione. Questo approccio consente un costante miglioramento e aggiustamento delle attività, assicurando che la *mission* e la *vision* siano raggiunti in modo progressivo e strutturato. Gli incontri periodici e le consultazioni con le parti interessate rappresentano una parte fondamentale di questo ciclo.

Il Dipartimento stabilisce e intensifica collaborazioni con un'ampia varietà di attori economici, sociali, culturali e istituzionali, sia pubblici che privati; in particolare, l'attivazione di convenzioni con scuole e agenzie socio-educative, la co-progettazione di percorsi di tirocinio e l'istituzione di Osservatori e Laboratori dimostrano un impegno concreto e continuo verso l'innovazione educativa e il miglioramento delle politiche sociali.

Il Dipartimento ha ottenuto eccellenti risultati nella VQR 2015-2019, che hanno contribuito alla nomina come Dipartimento di eccellenza per il periodo 2023-2027. Questo riconoscimento è legato alla qualità e alla quantità di pubblicazioni scientifiche, con oltre il 75% delle pubblicazioni valutate come eccellenti e una partecipazione significativa del personale docente alla produzione scientifica. Questi risultati sono stati ulteriormente valorizzati nel Piano quinquennale, che prevede azioni per migliorare ulteriormente la qualità della ricerca.

Per garantire la coerenza tra le attività di ricerca e le risorse disponibili, il Dipartimento ha istituito la Commissione Ricerca che elabora proposte condivise per il Consiglio di Dipartimento riguardo alla gestione dei fondi di ricerca, distinguendo le fonti finanziarie per sostenere diverse proposte e definendo criteri di selezione per i progetti e le iniziative da supportare.

Arene di miglioramento:

/

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Pienamente soddisfacente

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] "Piano quinquennale 2023-27 DESU"

Descrizione: Documento nel quale vengono definiti gli obiettivi strategici per il miglioramento della qualità della formazione, della ricerca, della terza missione e delle dimensioni trasversali (il Piano è quinquennale e non triennale perché per il quinquennio 2023-2027 il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane è "Dipartimento di eccellenza")

Dettagli: Per E.DIP.1.1: tutto il documento e pagg. 4 e 6-10; per E.DIP.1.2: tutto il documento e pagg. 4 e 10-13; per E.DIP.1.3: pag. 3; per E.DIP.1.4: tutto il documento

File:[1] Piano quinquennale 2023-27 DESU.pdf

- **Titolo:**[2] "Educazione e Scienze Umane – Scheda candidatura"

Descrizione: Scheda finale della candidatura con la quale il Dipartimento è diventato "Dipartimento di eccellenza" per il quinquennio 2023-2027. Titolo del Progetto: "Analfabetismi ad alto costo sociale: strumenti di ricerca per la loro riduzione". Una

presentazione dettagliata del progetto, articolata per voci, è disponibile sul sito del Dipartimento in <https://des.unimore.it/it/dipartimento/progetto-di-eccellenza>

Dettagli:Tutto il documento in generale; in particolare: per E.DIP.1.2: pag. 5; per E.DIP.1.4: pag. 6

File:[2] Educazione e Scienze Umane – Scheda candidatura.pdf

-
- **Titolo:**[3] “Verbale Tavolo tecnico-scientifico Scuola Università SFP n.1 10.01.23”

Descrizione:Primo verbale delle riunioni del *Tavolo tecnico-scientifico Scuola Università* del CdS in Scienze della Formazione Primaria (informalmente denominato “Tavolo Scuola-Università”) contenente il Regolamento di istituzione e funzionamento (scaricato dalla cartella in area riservata: AQ del CdS in Scienze della Formazione Primaria)

Dettagli: tutto il verbale per fornire un esempio del tipo di collaborazione e l'allegato per mostrare il Regolamento di istituzione e funzionamento

File:[3] Verbale Tavolo tecnico-scientifico Scuola Università SFP n.1 10.01.23.pdf

-
- **Titolo:**[4] “Rapporto Annuale di Monitoraggio e Riesame Piano quinquennale 2023”

Descrizione:Documento dedicato al monitoraggio e riesame del Piano quinquennale 2023-27 al termine del primo anno di attività. Condiviso e approvato dal Consiglio di Dipartimento, il documento è stato predisposto dalla Responsabile della Qualità (RQD) in stretta collaborazione con la Diretrice del Dipartimento, la Commissione Qualità, i Delegati dipartimentali per Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione e Sostenibilità, e i Presidenti dei CdS del Dipartimento. All'interno del Documento, la sezione qui di interesse riguarda la presentazione dei rapporti tra il Dipartimento e gli enti, le scuole e le associazioni del territorio

Dettagli:pagg.13-14, 25-28

File:[4] Rapporto Annuale di Monitoraggio e Riesame Piano quinquennale 2023.pdf

-
- **Titolo:**[5] “Verbale del Consiglio di Dipartimento n. 19 06.12.23”

Descrizione:Verbale del Consiglio di Dipartimento del 6/12/2023. La sezione qui di interesse riguarda il punto 9.5, *Approvazione CONTRATTO TRA L'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MODENA E DI REGGIO EMILIA - DIPARTIMENTO DI EDUCAZIONE E SCIENZE UMANE E IL COMUNE DI REGGIO EMILIA SERVIZIO OFFICINA EDUCATIVA PER LA PROGETTAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DELL'“OSSERVATORIO SU ADOLESCENTI E GIOVANI A REGGIO EMILIA”*, che contiene la presentazione dell'istituzione dell'Osservatorio su adolescenti e giovani a Reggio Emilia (accordo tra Dipartimento e Comune di Reggio Emilia) (file scaricato dalla cartella in area riservata nella quale sono archiviati i verbali del Consiglio di Dipartimento)

Dettagli:pag. 26 del verbale e allegato 28 (pagg.34-40)

File:[5] Verbale del Consiglio di Dipartimento n. 19 06.12.23.pdf

-
- **Titolo:**[6] “Verbale del Comitato di Indirizzo SPEDA e SENPS 08.01.24”

Descrizione:Verbale dell'incontro dell'8/1/2024 del Comitato di Indirizzo del CdS in Scienze Pedagogiche interclasse con il CdS in Scienze dell'educazione per il nido e le professioni socio-pedagogiche nel quale è stato discusso il nuovo curriculum del CdS in Scienze pedagogiche (file scaricato dalla cartella in area riservata nella cartella AQ del Cds in Scienze dell'educazione per il nido e le professioni socio-pedagogiche)

Dettagli:tutto il documento

File:[6] Verbale del Comitato di Indirizzo SPEDA e SENPS 08.01.24.pdf

-
- **Titolo:**[7] “Verbale del Comitato di Indirizzo SPEDA e SENPS 08.03.23”

Descrizione:Verbale dell'incontro dell'8/3/2023 del Comitato di Indirizzo del CdS in Scienze Pedagogiche interclasse con il CdS in Scienze dell'educazione per il nido e le professioni socio-pedagogiche nel quale è stata discussa la bozza del Piano quinquennale del Dipartimento (file scaricato dalla cartella in area riservata nella cartella AQ del Cds in Scienze dell'educazione per il nido e le professioni socio-pedagogiche)

Dettagli:tutto il documento

File:[7] Verbale del Comitato di Indirizzo SPEDA e SENPS 08.03.23.pdf

- **Titolo:**[8] “Documento di Ateneo con l’attribuzione dei FAR 2024 e dati superamento soglie ASN”

Descrizione:Documento di Ateneo con l’attribuzione del FAR 2024 nel quale sono riportati i dati sul superamento delle soglie ASN per la fascia superiore (tratto dall’allegato n. 23, composto da una pagina, del Verbale della seduta del Senato Accademico del 9/4/2024 e modificato per oscurare i nomi degli altri Dipartimenti)

Dettagli:Intero documento (1 pagina)

File:[8]Documento di Ateneo con l’attribuzione dei FAR 2024 e dati superamento soglie ASN.pdf

E.DIP.2)

E.DIP.2) Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale

E.DIP.2.1 Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.

E.DIP.2.2 Il Dipartimento definisce una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, coerente con la pianificazione strategica e ne verifica periodicamente l'efficacia.

E.DIP.2.3 Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo.

E.DIP.2.4 Il Dipartimento procede sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizza i problemi rilevati e le loro cause ed elabora adeguate azioni di miglioramento, di cui viene a sua volta verificata l'efficacia.

E.DIP.2.5 Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.2].

Autovalutazione:

E.DIP.2.1.

Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale (TM). Il sistema di governo del Dipartimento, sintetizzato in [1] e descritto sul sito ([Organi e referenti](https://www.desu.unimore.it/it/dipartimento/organi-e-referenti-del-dipartimento) <https://www.desu.unimore.it/it/dipartimento/organi-e-referenti-del-dipartimento> e [Personale](https://www.desu.unimore.it/it/dipartimento/personale-del-dipartimento) <https://www.desu.unimore.it/it/dipartimento/personale-del-dipartimento>), permette al Dipartimento di realizzare un piano organizzativo e delle responsabilità che include l'aggiornamento dei documenti prodotti nell'ambito della politica della qualità della didattica, ricerca e TM, in un processo che è per definizione dinamico.

E.DIP.2.2

Il Dipartimento definisce annualmente gli obiettivi di performance per il lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo (PTA), in coerenza con la pianificazione strategica. Per ciascun obiettivo vengono individuati indicatori e target per il monitoraggio e riesame [2]. Su questa base, il Direttore del Dipartimento valuta annualmente il lavoro svolto dal PTA, riportando gli esiti nell'area riservata predisposta dall'Ateneo.

Per rendere più efficiente il funzionamento delle attività dipartimentali, nel Consiglio di Dipartimento del 18/1/23 è stato definito il quadro organizzativo per il lavoro del PTA, corredata da responsabilità e obiettivi [3], anche tenendo conto del progressivo potenziamento della struttura tecnico-amministrativa programmato in accordo con l'Ateneo. Tuttavia, dalla primavera del 2023 ad oggi si sono verificati fatti contingenti e imprevisti (richieste di aspettativa, dimissioni ecc.) che hanno rallentato la realizzazione di tale quadro, imponendo nuove modifiche ancora in via di attuazione.

E.DIP.2.3

Il Dipartimento dispone di un Sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) ([4], pag. 42 e [Assicurazione della Qualità DESU](https://www.des.unimore.it/it/assicurazione-qualita), <https://www.des.unimore.it/it/assicurazione-qualita>).

Il Dipartimento e i suoi CdS redigono periodicamente i documenti volti a rappresentare i processi interni relativi alla progettazione, gestione e autovalutazione delle attività formative e scientifiche nell'ottica del miglioramento della qualità delle attività dipartimentali, incluse quelle di TM.

Queste attività si collocano all'interno del più generale Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo, sono anch'esse basate sul modello *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) e vengono attuate con un supporto, ex-ante e in itinere, del PQA, e con un controllo ex-post del Nucleo di Valutazione.

La Commissione Qualità dipartimentale, coordinata dal Responsabile Qualità di Dipartimento (RQD), fornisce supporto e consulenza, assicurando il collegamento tra il PQA e le strutture periferiche (Dipartimento, Corsi di Studio, Commissione Paritetica Docenti-Studenti, Corsi di Dottorato).

E.DIP.2.4

Il Dipartimento persegue l'obiettivo del miglioramento continuo della qualità dei suoi Corsi di Studio, dei Corsi di Dottorato e, più in generale, di formazione, ricerca e TM, procedendo sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizzando i problemi rilevati e le loro cause, elaborando azioni di miglioramento.

Queste attività sono documentate anzitutto nel Rapporto annuale di monitoraggio e riesame del Piano [5]. Il monitoraggio e riesame condotti in chiusura di Piano costituiscono, insieme all'analisi di contesto, la base per la definizione degli obiettivi strategici nel Piano successivo (p. es. [4], pagg. 4-8).

Il Sistema di AQ della didattica dipartimentale beneficia delle attività di monitoraggio e valutazione dei processi formativi condotte dalla Commissione Paritetica Docenti Studenti (CPDS), la cui Relazione annuale analizza processi e attività di AQ al livello sia di Dipartimento che di CdS.

La Relazione della CPDS viene attentamente considerata e discussa dal Consiglio di Dipartimento e dai Corsi di Studio, che prendono in carico osservazioni e rilievi e documentano l'analisi condotta e le eventuali azioni correttive adottate in una sezione specifica della Relazione Annuale di Monitoraggio AQ del Corso di Studio (RAMAQ-CdS) prevista dal Sistema di AQ di Unimore.

I Corsi di Dottorato afferenti al Dipartimento adottano il Sistema di AQ dei Corsi di Dottorato dell'Ateneo, che, nella recente revisione delle Linee Guida elaborata dal PQA, prevede: Scheda Annuale del Progetto Formativo e Scientifico, Relazione Annuale di Monitoraggio e Riesame (richiesta a partire da novembre 2024), Rapporto di Riesame Ciclico a cadenza triennale. Negli ultimi mesi del 2023 il sistema di AQ dei Corsi di Dottorato del DESU è stato rafforzato attraverso: a) redazione del RRC; b) nomina dei Comitati Consultivi; c) costituzione dei Gruppi di Riesame ([5], pagg. 36-37). Inoltre, è stata nominata una Commissione dipartimentale per coordinare le attività comuni ai Corsi di Dottorato afferenti al Dipartimento.

Le Opinioni degli Studenti (OPIS) e, dal 2023, dei Dottorandi (OPID) sugli insegnamenti e sulla qualità dell'organizzazione sono pubblicizzate sul sito ([OPIS](#) e [OPID](#)) analizzate da CdS e Corsi di Dottorato e discusse nei rispettivi Consigli, nonché in riunioni dedicate del Consiglio di Dipartimento [6]. Con riferimento a ricerca e TM, le attività regolari e sistematiche di pianificazione, monitoraggio e riesame sono documentate nel Piano triennale/quinquennale di Dipartimento (che ingloba la Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale), nel Rapporto Annuale di Monitoraggio e Riesame.

I Sistemi di Gestione AQ di Ricerca e TM dipartimentali, recentemente aggiornati in coerenza con le indicazioni e gli Schemi predisposti dal PQA, identificano i diversi processi e le attività che consentono una gestione in qualità delle missioni fondamentali, in coerenza con l'approccio PDCA [4], [5], [7].

Per TM/impatto sociale, oltre che attraverso i dati forniti dall'Ateneo, il Dipartimento monitora le attività svolte, sia generali sia specifiche del Dipartimento di eccellenza, attraverso un documento condiviso coordinato dal Delegato alla TM ([8] e sito, sezione "Terza Missione" in [Progetto di eccellenza](#)). Come emerge anche dall'indicatore del cruscotto ANVUR "Attività di terza missione", le attività sono in crescita. L'ulteriore crescita registrata nel 2023 è legata all'avvio di vari progetti che includono attività di TM, ma anche al lavoro svolto per aumentare la sensibilità dei docenti per il censimento delle attività sulla piattaforma IRIS, che, tuttavia, può essere ancora migliorata.

I risultati conseguiti nelle tre principali missioni dipartimentali vengono monitorati anche attraverso gli indicatori forniti dal PQA annualmente, a settembre, che sono analizzati nella RAMAQ dei CdS e nel riesame annuale del Piano di Dipartimento.

Tutti i documenti menzionati sono disponibili sul sito del Dipartimento ([Assicurazione Qualità DESU](#)).

Il miglioramento della qualità è perseguito dal Dipartimento anche grazie alle audizioni periodiche del Nucleo di Valutazione. Ad esempio, l'audizione del giugno 2023 ha portato alla definizione di un documento su criteri di distribuzione delle risorse (v. E.DIP.3), a miglioramenti nell'organizzazione (ad es. commissioni ricerca e didattica) e, in generale, a una maggiore attenzione a dare evidenza documentale delle attività svolte.

E.DIP.2.5

Il Piano triennale/quinquennale contiene obiettivi e azioni trasversali di AQ ([4], pagg. 37-38), individuati anche sulla base del riesame condotto annualmente in Ateneo (per gli obiettivi condivisi) e in Dipartimento (per gli obiettivi specifici selezionati). Nel Rapporto di monitoraggio e riesame del Piano viene monitorato il grado di conseguimento di tali obiettivi ([5], pag. 4 e pagg. 36-37) e vengono valutate l'adeguatezza del sistema di governo e l'eventuale necessità di modificare l'organizzazione, ad esempio nominando ulteriori commissioni.

In sostanza, il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di AQ del Dipartimento viene monitorato e riesaminato annualmente. Questo monitoraggio e riesame annuale prevede la predisposizione di azioni correttive, mentre in fase di chiusura del Piano dipartimentale il riesame dell'AQ costituisce l'input per la definizione di obiettivi di breve e medio periodo, parte integrante della pianificazione successiva.

In sintesi:

Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. Programma il lavoro del personale tecnico-amministrativo in modo coerente con la pianificazione strategica, verificandone periodicamente l'efficacia, anche se la definizione di un quadro organizzativo dettagliato, corredata da responsabilità e obiettivi, non è ancora completa. Il sistema di AQ dipartimentale, basato sul modello *Plan-Do-Check-Act*, è coerente con le indicazioni e le linee guida del PQA e prevede il monitoraggio sistematico della pianificazione, dei processi e dei risultati delle missioni, l'analisi dei problemi rilevati e delle loro cause, l'elaborazione e la verifica di azioni di miglioramento. Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di AQ dipartimentale è periodicamente sottoposto a riesame interno.

Punti di forza

- Il Dipartimento dispone di una buona organizzazione, che permette la realizzazione della strategia dipartimentale sulla qualità

della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale e l'effettiva attuazione del modello *Plan-Do-Check-Act*.
Arene di miglioramento

- Completare la definizione del quadro organizzativo per il lavoro del personale tecnico-amministrativo, ritardata e rallentata a causa di una serie di eventi imprevisti.
- Aumentare ulteriormente la sensibilità dei docenti per il censimento sulla piattaforma IRIS delle attività di terza missione/impatto sociale.

Punti di Forza:

Il Dipartimento ha sviluppato un sistema di gestione della qualità articolato che include una chiara divisione di responsabilità tra le varie figure coinvolte. Questo sistema dinamico è aggiornato regolarmente, come confermato dal Rapporto di Monitoraggio e Riesame del Piano Quinquennale e dai Sistemi di Gestione dell'Assicurazione della Qualità (AQ) della Ricerca e Terza Missione. La struttura organizzativa è funzionale e orientata al monitoraggio continuo, assicurando un'adeguata supervisione dell'avanzamento delle attività del Dipartimento.

L'adozione del ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA) è ben implementata nel sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento. Questo approccio permette una revisione e un riesame sistematico delle attività e dei processi dipartimentali, come confermato nei Sistemi di Gestione AQ e nel Piano quinquennale 2023-2027.

Disponibilità di piattaforme, come IRIS-TM per la raccolta dei dati relativi alla ricerca e alla terza missione, funzionali al monitoraggio delle attività dipartimentali.

Implementazione di un sistema di monitoraggio e riesame annuale strutturato e continuo, che garantisce la revisione e l'aggiornamento costante degli obiettivi e delle azioni del Piano triennale/quinquennale. Questo approccio permette al Dipartimento di mantenere un alto livello di qualità e adattabilità, grazie alla capacità di identificare tempestivamente eventuali criticità e predisporre azioni correttive.

Arene di miglioramento:

Nonostante gli sforzi per rafforzare la struttura amministrativa, i documenti confermano che imprevisti come dimissioni e aspettative hanno ritardato il completamento del piano di potenziamento del Personale Tecnico-Amministrativo (PTA). Questo ritardo è evidenziato nel Rapporto Annuale di Monitoraggio e Riesame del Piano Quinquennale e nel Verbale n.1 del Consiglio di Dipartimento.

Aggiornamento tempestivo del sistema di raccolta dei dati, soprattutto relativo alla terza missione da parte del personale docente e tecnico-amministrativo, che limita la capacità del Dipartimento di intervenire rapidamente su problematiche emergenti e di assicurare un monitoraggio efficace.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

Si raccomanda di proseguire con il potenziamento della struttura amministrativa, adottando strategie per ridurre al minimo gli effetti di eventuali imprevisti, come dimissioni o periodi di attesa.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] "Organigramma DESU"

Descrizione: Documento che sintetizza l'organigramma del Dipartimento, scaricato dalla pagina <https://www.des.unimore.it/it/dipartimento/organi-e-referenti-del-dipartimento> del sito di Dipartimento (in "Struttura organizzativa")

Dettagli: intero documento (1 pagina)

File:[1] Organigramma DESU.pdf

- **Titolo:**[2] "Obiettivi di performance organizzativa (di struttura) per l'anno 2024_DESU"

Descrizione: Documento che riporta gli obiettivi di performance per il lavoro del personale tecnico-amministrativo (PTA), in coerenza con la pianificazione strategica. Per ciascun obiettivo vengono individuati indicatori e target per il monitoraggio e riesame del documento

Dettagli:intero documento

File:[2] Obiettivi di performance organizzativa (di struttura) per l'anno 2024_DESU.pdf

- **Titolo:**[3] "Verbale del Consiglio di Dipartimento n. 1 18.01.23 con all.5"

Descrizione:Verbale della riunione del Consiglio di Dipartimento del 18/1/2023. La sezione qui di interesse riguarda il punto 5.2, *Approvazione mansionario personale T.A.*, nel quale è stata definita e approvata l'organizzazione del lavoro del personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi (file scaricato dalla cartella in area riservata nella quale sono archiviati i verbali del Consiglio di Dipartimento)

Dettagli:punto 5.2 (pag. 9) + allegato 5 (pagg.19-22)

File:[3] Verbale del Consiglio di Dipartimento n.1 18.01.23 con all.5.pdf

- **Titolo:**[4] "Piano quinquennale 2023-27 DESU"

Descrizione:Documento nel quale vengono definiti gli obiettivi strategici per il miglioramento della qualità della formazione, della ricerca, della terza missione e delle dimensioni trasversali (il Piano è quinquennale e non triennale perché per il quinquennio 2023-2027 il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane è "Dipartimento di eccellenza")

Dettagli:per E.DIP.2.3: pag. 42; per E.DIP.2.4: intero documento e pagg 4-6; per E.DIP.2.5: pagg. 37-38

File:[4] Piano quinquennale 2023-27 DESU.pdf

- **Titolo:**[5] "Rapporto Annuale di Monitoraggio e Riesame Piano quinquennale 2023"

Descrizione:Documento dedicato al monitoraggio e riesame del Piano quinquennale 2023-27 al termine del primo anno di attività. Condiviso e approvato dal Consiglio di Dipartimento, il documento è stato predisposto dalla Responsabile della Qualità (RQD) in stretta collaborazione con la Diretrice del Dipartimento, la Commissione Qualità, i Delegati dipartimentali per Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione e Sostenibilità, e i Presidenti dei CdS del Dipartimento

Dettagli:per E.DIP.2.4: intero documento; per E.DIP.2.5: pag. 4 e pagg. 36-37

File:[5] Rapporto Annuale di Monitoraggio e Riesame Piano quinquennale 2023.pdf

- **Titolo:**[6] "Verbale del Consiglio di Dipartimento n. 5 27.03.24"

Descrizione:Verbale della riunione del Consiglio di Dipartimento dell'inizio 2024 nella quale sono state discusse le OPIS 2023 e la Relazione Annuale della CP-DS 2023 con l'obiettivo di prevedere azioni migliorative (file scaricato dalla cartella in area riservata nella quale sono archiviati i verbali del Consiglio di Dipartimento)

Dettagli:tutto il documento e l'allegato

File:[6] Verbale del Consiglio di Dipartimento n.5 27.03.24 con allegato.pdf

- **Titolo:**[7] "Sistemi di Gestione AQ della Ricerca e della TM dipartimentali"

Descrizione:Documento che presenta i due Sistemi di Gestione AQ della Ricerca e Terza Missione del Dipartimento, nella versione più recente, aggiornata in base alle indicazioni e alle linee guida fornite dal PQA.

Dettagli:intero documento (Sistema di Gestione AQ della Ricerca: pagg. 1-13, Sistema di Gestione AQ della TM: pagg. 14-25)

File:[7] Sistemi di Gestione AQ della Ricerca e della TM dipartimentali.pdf

- **Titolo:**[8] "Monitoraggio attività TM e PE 2023"

Descrizione:Documento di monitoraggio che tiene conto dei convegni, delle attività di public engagement e della partecipazione a bandi competitivi dei membri del DESU (scaricato e salvato in formato pdf dal file condiviso nell'area riservata).

Dettagli:il intero documento

File:[8] Monitoraggio attività TM e PE 2023.pdf

E.DIP.3)

E.DIP.3) Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

E.DIP.3.1 Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.2 Il Dipartimento definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.3 Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi e con la regolamentazione di Ateneo (tenendo conto anche degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso).

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.3.4 Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

Autovalutazione:

E.DIP.3.1

Come previsto dal Sistema di Gestione di Assicurazione della Qualità (AQ) Ricerca e Terza Missione/impatto sociale (TM) dipartimentali ([1], Attività 01.03 del processo 1, pag. 8 nella parte sulla ricerca, e Attività 01.01 del processo 1, pagg. 6-7 nella parte sulla TM), la distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività di ricerca e TM viene definita annualmente, in coerenza con la pianificazione strategica dipartimentale, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

La voce fondamentale per la ricerca dipartimentale è rappresentata dal Fondo di Ateneo per la Ricerca (FAR). Come previsto dal Piano quinquennale 2023-2027 ([2], pag. 22) il Dipartimento ha approvato nel Consiglio del 6/9/23 una griglia di criteri per la ripartizione della quota riservata al finanziamento della ricerca diffusa. Tali criteri sono stati proposti dalla Commissione ricerca, costituita nel Consiglio del 5/6/23, e recepiti nel documento sui criteri di distribuzione delle risorse dipartimentali [3]. I criteri dettagliati sulla distribuzione interna delle risorse derivanti dal FAR 2024, elaborati in coerenza con il Piano quinquennale 2023-2027 ([2], sez.13, pag. 41), sono stati approvati nel Consiglio di Dipartimento del 13/6/24 [4].

Inoltre, a dicembre 2023 è stata approvata la costituzione di un fondo di riserva dipartimentale per fronteggiare eventuali imprevisti, in assenza dei quali le risorse potranno essere destinate a supportare varie attività di ricerca [5].

Per quanto riguarda le risorse derivanti dal Progetto di eccellenza, descritte nella sezione E del Progetto ([6], pag. 9), la loro distribuzione viene coordinata da una commissione interna al Dipartimento (Comitato di Progetto), sulla base degli obiettivi del piano di sviluppo del Progetto stesso, e approvata dal Consiglio di Dipartimento. I criteri dettagliati di accesso ai fondi di sostegno delle attività di ricerca legate al Progetto di eccellenza sono stati elaborati dal Comitato di Progetto il 4/3/24, approvati dal Consiglio di Dipartimento, e acquisiti nel documento generale sui criteri di distribuzione delle risorse [3].

Per quanto riguarda la TM, nel Consiglio di Dipartimento del 9/5/24 sono stati presentati criteri e modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività di TM previste per gli anni 2024 e 2025 [7]. A tali criteri e modalità è data adeguata visibilità tramite il sito, nella sezione della TM della pagina dedicata al [Progetto di eccellenza](https://www.desu.unimore.it/it/dipartimento/progetto-di-eccellenza) (<https://www.desu.unimore.it/it/dipartimento/progetto-di-eccellenza>).

Per il finanziamento delle attività didattiche (necessario per coprire contratti di docenza ufficiale e integrativa per gli insegnamenti non coperti dal personale interno all'Ateneo) vengono utilizzate le risorse messe a disposizione dall'Ateneo attraverso il budget per incarichi di docenza con un'eventuale piccola integrazione con il fondo di funzionamento ordinario. Le integrazioni vengono deliberate nei Consigli di Dipartimento.

I criteri distributivi definiti dal Dipartimento sono allineati a quelli di Ateneo, in termini sia di coerenza di linee di indirizzo sia di chiarezza e trasparenza.

Criteri e modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento di tutte le attività sono resi pubblici attraverso la pubblicazione sul sito del Piano quinquennale 2023-2027, del Progetto di eccellenza e del documento di criteri per la distribuzione delle risorse. Il finanziamento delle attività didattiche è pubblicizzato anche nei bandi per la loro assegnazione, pubblicati nell'albo di Ateneo.

E.DIP.3.2

Il Dipartimento definisce criteri e modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria

pianificazione strategica e col Piano quinquennale 2023-2027, anche alla luce del proprio Progetto di eccellenza ([6], pag. 6 e [2], sez.13, pag. 40), del Piano Triennale di Ateneo 2023-2025 e della pianificazione strategica di Ateneo. Il Piano quinquennale è orientato alla soddisfazione delle necessità emerse per conseguire gli obiettivi di Dipartimento di eccellenza che, sul piano del reclutamento, prevedono che nel mantenimento dell'equilibrio e dell'integrazione interdisciplinare delle aree si potenzino soprattutto quelle ritenute fondamentali per l'ambito di ricerca strategico del Progetto di eccellenza, ovvero lo studio e il trattamento degli analfabetismi ad alto costo sociale. Oltre a ciò, è prevista la partecipazione all'obiettivo di attrazione internazionale di personale docente, con l'assunzione di almeno un docente esterno all'Ateneo e con il potenziamento degli scambi di visiting professors, anche nella prospettiva di successivo reclutamento: il Dipartimento aderisce così all'obiettivo di Ateneo sul reclutamento di personale esterno e/o internazionale ([2] RI.4, pagg. 24-25), riservando parte della sua dotazione di punti organico per conseguire quell'obiettivo. Accanto alla necessità di assicurare l'ampliamento dell'organico e una copertura dei SSD non presenti in Dipartimento, è previsto che la programmazione dei ruoli garantisca anche il mantenimento e rafforzamento dei SSD esistenti.

La programmazione dei ruoli viene deliberata dal Consiglio di Dipartimento ([3], pagg. 2-4). La Giunta, sulla base delle proposte avanzate dal Consiglio ristretto ai Professori di I fascia e di eventuali modifiche/integrazioni proposte dalle Aree, prepara il documento istruttorio a partire dal quale si svolge la discussione nel Consiglio di Dipartimento. La delibera del Consiglio di Dipartimento illustra i criteri utilizzati nella decisione e si fonda su un'adeguata motivazione.

Il Dipartimento aggiorna e approva periodicamente la propria programmazione dei ruoli di professore e ricercatore in modo trasparente e condiviso, privilegiando SSD ritenuti strategici e/o tenendo conto di parametri coerenti con quelli utilizzati dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo per l'assegnazione dei punti organico ai dipartimenti (qualità della ricerca, superamento soglie ASN, finanziamenti competitivi, carichi didattici), oltreché di parametri interni come i carichi organizzativi e didattici.

E.DIP.3.3

Il Dipartimento non dispone di elevate risorse per incentivi e premialità. Ciononostante, nel Piano quinquennale 2023-2027 sono previste premialità per il personale docente coinvolto, erogabili a scelta del docente come emolumenti o fondi di ricerca, per valorizzare l'impegno progettuale e l'implementazione nelle iniziative di didattica di elevata qualificazione previste dal ruolo di Dipartimento di eccellenza, quali l'erogazione di nuovi Corsi per le lauree magistrali e dottorali, l'organizzazione di *Summer Schools*, seminari e *workshop* ([2], sez.13, pag. 40). I criteri specifici per la distribuzione delle premialità sono stati approvati dal Consiglio di Dipartimento il 6/12/23, secondo uno schema elaborato dal Comitato di progetto [8].

Per incentivare la ricerca di base e la partecipazione ai progetti FAR interdisciplinari, vengono assegnati annualmente €5.000 in fondi di ricerca al PI del progetto che ha ottenuto la valutazione migliore tra quelli del DESU che non sono stati finanziati ([3], pag. 4]).

A questi si aggiungono, per l'anno accademico 2024-25, incentivi di €400 in fondi di ricerca stanziati sul FAR dipartimentale 2024 per i docenti che offrono insegnamenti in lingua inglese tra le attività a scelta degli studenti nei corsi di studi ([3] pag. 6, [4] pag. 11).

E.DIP.3.4

Anche se, come già rilevato, il Dipartimento non dispone di elevate risorse per incentivi e premialità, nel Piano quinquennale 2023-2027 è prevista una quota da dedicare a incrementi stipendiali a premio del lavoro del personale tecnico-amministrativo (PTA), anche in riferimento alle attività del Dipartimento di eccellenza ([2], sez.13, pag. 40). A ciò si aggiunge la costituzione di due fondi dipartimentali premiali per il contributo diretto o indiretto del PTA nelle attività per conto terzi, in ottemperanza alla linea seguita in merito dall'Ateneo ([3], pag. 5 e [5], pag. 30]).

I criteri specifici per la distribuzione delle premialità legate al Dipartimento di eccellenza [2] sono stati approvati dal Consiglio di Dipartimento il 6/12/2023, sulla base di uno schema laborato dal Comitato di progetto previa consultazione del PTA coinvolto (dipartimentale e degli uffici centrali di Ateneo) [8].

In sintesi:

Il Dipartimento ha definito in modo trasparente e coerente con gli obiettivi del proprio Piano quinquennale e del Progetto di Dipartimento di eccellenza gestione e distribuzione delle risorse per didattica, ricerca e TM. Le procedure di definizione della distribuzione delle risorse prevedono il coinvolgimento del personale interessato e sono improntate tanto al sostegno di progetti di ampio respiro quanto alle attività di ricerca diffusa e di coinvolgimento del territorio.

Il reclutamento del personale docente è programmato secondo criteri pubblici e trasparenti, elaborati dagli Organi di Dipartimento in sintonia con i criteri generali di Ateneo.

L'erogazione di incentivi e premialità a personale docente e PTA, pur contenuta sul piano delle risorse disponibili, avviene sulla base di criteri condivisi, frutto di ampio confronto tra le parti interessate.

Punti di forza

- Pubblicità e trasparenza nei criteri di gestione delle risorse e di incentivi e premialità.
- Attenzione, nella distribuzione delle risorse, sia a progetti di ampio respiro che ad attività di ricerca diffusa, e coinvolgimento nelle attività del maggior numero possibile di componenti del Dipartimento.

Aree di miglioramento

- Le risorse per incentivi e premialità sono ancora limitate, soprattutto per il PTA, e occorre trovare soluzioni di budget per accrescerle.

Punti di Forza:

La gestione delle risorse è strutturata secondo criteri di trasparenza e coerenza con le linee strategiche dell'Ateneo. Questo assicura una governance efficace e una pianificazione che riflette gli obiettivi di eccellenza condivisi tra Dipartimento e Università, garantendo una distribuzione equa delle risorse.

Il Dipartimento adotta un approccio partecipativo e condiviso nel processo di pianificazione e distribuzione delle risorse, come evidenziato nel documento relativo alla distribuzione delle risorse per la Ricerca e Terza Missione, Sistema di Gestione dell'Assicurazione della Qualità (AQ) della Ricerca e Terza Missione (TM) dipartimentale. Questo coinvolgimento facilita una maggiore accettazione delle decisioni e garantisce che le strategie siano allineate alle necessità operative e scientifiche del Dipartimento, assicurando una partecipazione attiva del personale.

L'inclusione di una quota dedicata agli incrementi stipendiali e la costituzione di fondi premiali per il contributo del PTA dimostrano un impegno concreto a riconoscere e premiare il lavoro di questo personale, anche nell'ambito delle attività legate al Dipartimento di eccellenza.

Aree di miglioramento:

Nonostante siano previsti premi per il personale docente, il Dipartimento ha ancora risorse limitate per sostenere un sistema di incentivi adeguato, come descritto nel Piano quinquennale, Sistema di Gestione AQ della Ricerca e TM dipartimentale.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] "Sistemi di Gestione AQ della Ricerca e della TM dipartimentali"

Descrizione: Documento che presenta i due Sistemi di Gestione AQ della Ricerca e della Terza Missione dipartimentali. Entrambi i sistemi includono indicazioni anche sulla definizione della distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività di ricerca e terza missione.

Dettagli: per E.DIP.3.1: Attività 01.03 del processo 1; pag.7 per la parte sulla ricerca e Attività 01.01 del processo 1; pagg.17-18 per la parte relativa alla terza missione

File:[1] Sistemi di Gestione AQ della Ricerca e della TM dipartimentali.pdf

- **Titolo:**[2] "Piano quinquennale 2023-27 DESU"

Descrizione: Documento nel quale vengono definiti gli obiettivi strategici per il miglioramento della qualità della formazione, della ricerca, della terza missione e delle dimensioni trasversali (il Piano è quinquennale e non triennale perché per il quinquennio 2023-2027 il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane è Dipartimento di eccellenza).

Dettagli: per E.DIP.3.1: Sez. 7. *Ricerca*, RI.2 (pag. 22); Sez. 13. *Gestione e distribuzione delle risorse* (pag. 41); per E.DIP.3.2: Sez. 13. *Gestione e distribuzione delle risorse* (pag. 40); Sez. 7. *Ricerca*, RI.4 (pagg. 24-25); per E.DIP.3.3: Sez. 13. *Gestione e distribuzione delle risorse* (pag. 40); per E.DIP.3.4: Sez. 13. *Gestione e distribuzione delle risorse* (pag. 40)."

File:[2] Piano quinquennale 2023-27 DESU.pdf

- **Titolo:**[3] "Criteri distribuzione risorse del Dipartimento 2023-2025"

Descrizione: Documento di sintesi su criteri e modalità generali di utilizzo delle risorse economiche, umane e infrastrutturali assegnate al DESU, approvato dal Consiglio di Dipartimento del 9/4/24, in coerenza con il Piano quinquennale 2023-2027 e secondo le indicazioni del Presidio Qualità di Ateneo.

Dettagli: Per E.DIP.3.1: tutto il documento in generale e, in particolare, §2. Criteri per la ripartizione del Fondo di Ateneo per la Ricerca (FAR), pag. 4; per E.DIP.3.2: §1. Reclutamento di personale docente, pagg. 2-4; per E.DIP.3.2: pag. 6; per E.DIP.3.3: §2. Criteri per la ripartizione del Fondo di Ateneo per la Ricerca (FAR), pag. 4 (seconda linea di azione); § 5. Distribuzione di altre premialità per il personale docente, pag. 6; per E.DIP.3.4: §3. Programmazione di richieste e distribuzione di premialità per

il personale tecnico-amministrativo, pag. 5.

File:[3] Criteri distribuzione risorse del Dipartimento 2023-2025.pdf

- **Titolo:**[4] “Allegato 31 al verbale del Consiglio di Dipartimento n. 10 13.06.24”

Descrizione:Documento che presenta i dettagli della distribuzione interna delle risorse derivanti dal FAR, elaborata in coerenza con il Piano quinquennale 2023-2027 (documento [2]) e con i criteri generali di utilizzo delle risorse (documento [3]) e approvata nel Consiglio di Dipartimento del 13/6/2024 (file scaricato dalla cartella in area riservata nella quale sono archiviati i verbali del Consiglio di Dipartimento).

Dettagli:Per E.DIP.3.1: tutto il documento; per E.DIP.3.3: pag. 11

File:[4] Allegato 31 al verbale del Consiglio di Dipartimento n. 10 13.06.24.pdf

- **Titolo:**[5] “Verbale del Consiglio di Dipartimento n. 19 06.12.23”

Descrizione:Verbale del Consiglio di Dipartimento del 6/12/2023. La sezione qui di interesse riguarda il punto 9.12, Approvazione costituzione fondi dipartimentali (file scaricato dalla cartella in area riservata nella quale sono archiviati i verbali del Consiglio di Dipartimento).

Dettagli:Per E.DIP.3.1: punto 9.12, pp.29-31; per E.DIP.3.4: punto 9.12, p.30

File:[5] Verbale del Consiglio di Dipartimento n. 19 06.12.23.pdf

- **Titolo:**[6] “Educazione e Scienze Umane – Scheda candidatura”

Descrizione:Scheda della candidatura con la quale il Dipartimento è diventato “Dipartimento di eccellenza” per il quinquennio 2023-2027. Titolo del Progetto: “Analfabetismi ad alto costo sociale: strumenti di ricerca per la loro riduzione”. Una presentazione dettagliata del progetto, articolata per voci, è disponibile sul sito del Dipartimento in <https://des.unimore.it/it/dipartimento/progetto-di-eccellenza>

Dettagli:Per E.DIP.3.1: Sezione E. Budget per la realizzazione del progetto (pag. 9); per E.DIP.3.2: Quadro D.3. Strategie complessive di sviluppo del progetto – Reclutamento (pag. 6)

File:[6] Educazione e Scienze Umane – Scheda candidatura.pdf

- **Titolo:**[7] “Verbale del Consiglio di Dipartimento n. 8 09.05.24”

Descrizione:Verbale del Consiglio di Dipartimento del 9/5/2024. La sezione qui di interesse riguarda il punto 7, Deliberazioni relative all’attività di terza missione, nel quale sono approvati i criteri di distribuzione interna delle risorse per la Terza Missione/impatto sociale per il 2024 e il 2025 (file scaricato dalla cartella in area riservata nella quale sono archiviati i verbali del Consiglio di Dipartimento).

Dettagli:Per E.DIP.3.1: punto 7 del verbale, pagg. 21-22

File:[7] Verbale del Consiglio di Dipartimento n. 8 09.05.24.pdf

- **Titolo:**[8] “Allegato 19 al verbale del Consiglio di Dipartimento n. 19 06.12.23”

Descrizione:Documento che presenta la proposta di distribuzione delle risorse dedicate alla premialità per il personale docente e il PTA nell’ambito delle attività e del budget del progetto di Dipartimento di eccellenza 2023-2027, elaborata dal Comitato di progetto e approvata dal Consiglio di Dipartimento il 6/12/2023 (file scaricato dalla cartella in area riservata nella quale sono archiviati i verbali del Consiglio di Dipartimento).

Dettagli:Per E.DIP.3.3 e per E.DIP.3.4: tutto il documento

File:[8] Allegato 19 al verbale del Consiglio di Dipartimento n. 19 06.12.23.pdf

E.DIP.4)

E.DIP.4) Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale

E.DIP.4.1 Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

E.DIP.4.2 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.4.3 Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

E.DIP.4.4 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

E.DIP.4.5 Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).

[La valutazione di questo aspetto da considerare si basa anche sulla valutazione dei corrispondenti aspetti da considerare dei punti di attenzione D.CDS.3.2 e D.PHD.2 dei CdS e dei Dottorati di Ricerca afferenti al Dipartimento e oggetto di visita].

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione dei requisiti di sede B.3.2, B.4.1 e B.4.2].

E.DIP.4.6 Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, verificato dall'Ateneo attraverso modalità strutturate di rilevazione di cui all'aspetto da considerare B.1.3.3.

[Questo aspetto da considerare serve da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

Autovalutazione:

E.DIP.4.1

Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore che consentono l'attuazione delle attività istituzionali e gestionali ([1], pag. 8), ma è auspicabile un ulteriore potenziamento. Questo aspetto è stato ed è tuttora oggetto di particolare attenzione da parte del Dipartimento, come riportato (tra gli altri documenti) nella sezione dedicata all'analisi di contesto del Piano quinquennale 2023-2027 ([1], pagg. 6-8).

L'indicatore del cruscotto ANVUR "Proventi per docente" evidenzia una crescita, nel 2023, grazie ai vari progetti competitivi vinti (Dipartimento di eccellenza, PNRR ITSERR, vari PRIN). Anche grazie a questa disponibilità, nel dicembre 2023 è stata deliberata la costituzione di un fondo di riserva dipartimentale che include un 5% da fondi di ricerca incassati da bandi competitivi [v. E.DIP.3.1].

Il potenziamento, previsto dal Piano [1] e dal Progetto d'eccellenza [2], ha già consentito di reclutare dal 2023 8 nuove risorse di personale docente a tempo indeterminato (con fondi Progetto d'eccellenza, Punti Organico FFO Quota Dipartimenti 2023 e Punti Organico DM 795 2023, Quota Dipartimenti 2023 ricevuti dall'Ateneo). Inoltre: è stata bandita (scadenza 10/06/24) una posizione di RTT nel SSD SPS/08; è stata approvata la chiamata diretta dall'estero di un PA nel SSD M-PED/01 (presa di servizio settembre/ottobre 2024); è in corso di pubblicazione un bando per PA nel SSD M-PED/03.

Questo potenziamento ha permesso dal 2024/25 di evitare il ricorso a docenti a contratto come docenti di riferimento, in coerenza con le raccomandazioni della Relazione annuale 2023 del Nucleo di Valutazione per il miglioramento della sostenibilità della didattica.

E.DIP.4.2

Il Dipartimento promuove e supporta la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione e aggiornamento nelle diverse discipline, incluse quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative e all'erogazione di materiali didattici multimediali.

Di tali iniziative si dà comunicazione nei Consigli di Dipartimento e/o di Corso di Studio (CdS) (p.es., [3], pagg. 1, 6, 10) o, se non sono previsti Consigli in tempi utili, attraverso canali più informali, come comunicazioni e-mail (p.es. per i recenti corsi del Centro Linguistico di Ateneo per facilitare i docenti degli insegnamenti in inglese).

La partecipazione del personale docente alle iniziative di formazione è monitorata dal Direttore di Dipartimento attraverso un file conservato in un'area riservata ([4], pagg. 2-10). Nel 2024 i docenti hanno partecipato complessivamente a oltre 100 corsi di formazione, soprattutto nell'ambito del *Syllabus* per le competenze digitali.

Si segnala, peraltro, che le attività di formazione e aggiornamento dei docenti rientrano fra le aree di interesse del Dipartimento e che ben tre docenti del DESU fanno parte del Gruppo di lavoro *Faculty Development* di Ateneo.

E.DIP.4.3

Nel 2023 e nel primo semestre del 2024 sono state potenziate le risorse di personale tecnico-amministrativo (PTA), come previsto nel Piano quinquennale 2023-2027 e nel Progetto d'eccellenza ([1], pagg. 6-8); [2], pag. 7): da 5 unità di personale a tempo indeterminato

e 4 a tempo determinato, il Dipartimento è passato a 8 unità di personale a tempo indeterminato (tra cui una di tipo D che potrebbe assumere l'incarico di coordinatore didattico), 1 a tempo determinato e 2 con contratto di somministrazione. È, inoltre, previsto entro la fine del 2024 il reclutamento di 1 unità di tipo C (con fondi del Progetto di eccellenza, per supporto amministrativo specificamente dedicato alle attività di ricerca) e 2 di tipo D (una assumerà l'incarico di responsabile amministrativo-gestionale). Infine, il Progetto di eccellenza prevede un contratto triennale per uno specialista informatico (di tipo C) per le piattaforme digitali ([2], pag. 6).

Gli eventi imprevisti che hanno interessato nell'ultimo anno i ruoli di responsabile amministrativo e di coordinatore didattico [5] hanno rallentato la riorganizzazione (prevista per il 2024 dal Piano quinquennale, [1], pag. 42) degli uffici amministrativi nelle tre aree funzionali: 1) Servizi amministrativi generali, per gestione generale, supporto agli Organi di Dipartimento, approvvigionamento e gestione di beni e servizi; 2) Sezione Didattica, per supporto alla didattica e all'internazionalizzazione; 3) Sezione Bilancio e Ricerca, per supporto alla ricerca nazionale e internazionale e alle attività di terza missione.

Grazie al potenziamento in atto, si prevede di conseguire l'obiettivo all'inizio del 2025.

E.DIP.4.4

Il Dipartimento promuove e supporta la partecipazione del personale tecnico-amministrativo (PTA) a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.

Tale partecipazione è monitorata dall'Ateneo [4], pagg. 21-40) e dal Direttore di Dipartimento, attraverso un file conservato in un'area riservata ([4], pagg. 11-20).

Nel 2023, ad esempio, quattro membri del PTA hanno partecipato ai Corsi di formazione sul sistema AVA3, progettati dal Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) e organizzati dall'Ufficio Formazione di Ateneo, in collaborazione con le Fondazioni CRUI e Marco Biagi ([4] pag. 38). Recentemente un membro del PTA ha partecipato al corso "Progettazione e gestione dei corsi di studio con i requisiti AVA3" ([4], pag.13, r.15) per acquisire competenze al momento mancanti nel Dipartimento a causa dei problemi descritti in [5].

E.DIP.4.5

Dall'a.a. 2021/22, il Dipartimento si è trasferito in una nuova sede e dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca. Oltre a quanto riportato in [1], pag. 8, la sede offre spazi attrezzati per lo studio. I dottorandi del Dottorato industriale *Reggio Childhood Studies* hanno spazi dedicati anche nella sede della Fondazione *Reggio Children* (partner industriale).

Come evidenziato nel Piano quinquennale 2023-2027 ([1], pagg. 6-8), una leggera criticità è costituita dalla mancanza di una biblioteca nella sede (la biblioteca interdipartimentale si trova in un'altra sede reggiana dell'Ateneo).

Il Progetto di eccellenza prevede un investimento nelle infrastrutture fisiche e digitali volto a potenziare ricerca, formazione e disseminazione, mediante l'allestimento di un ambiente multimediale per la didattica innovativa e trasformativa (Multilab) e un Centro di documentazione educativa per la conservazione di fondi archivistici e documentari, oltre a un Osservatorio nazionale sugli analfabetismi e un Laboratorio sul pensiero critico ([6], pag. 22 e il sito <https://www.laboratorio-pensiero-critico.unimore.it>). Per il Multilab e il Centro di documentazione erano stati previsti spazi che, per ragioni indipendenti dal Dipartimento e dall'Ateneo, sono risultati indisponibili. Le nuove soluzioni individuate richiedono tempi più lunghi del previsto (per i dettagli: [7]).

E.DIP.4.6

Come emerge da quanto descritto, nonostante le difficoltà contingenti già menzionate, il Dipartimento fornisce un supporto adeguato a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività. Per la verifica dell'adeguatezza di tale supporto, dal 2021/22 l'Ateneo aderisce al progetto *Good Practice*, coordinato dal Politecnico di Milano, per raccogliere dati sulla soddisfazione percepita da personale docente (docenti, dottorandi e assegnisti), personale tecnico-amministrativo, e componente studentesca rispetto ai servizi offerti dall'Ateneo. La Relazione di sintesi 2023 del PQA sui dati raccolti in tutto l'Ateneo evidenzia risultati sostanzialmente positivi per tutte le componenti analizzate: il Dipartimento si colloca sopra la media di Ateneo per la soddisfazione generale sul supporto ricevuto dall'amministrazione centrale e dalle strutture decentrate ([8] e in particolare sezione *Key insights*, pag. 20 e pag. 11). I microdati relativi al DESU segnalano la necessità di sensibilizzare maggiormente le tre componenti all'importanza della compilazione del questionario.

In sintesi:

Il Dipartimento ha incrementato e sta continuando ad incrementare le risorse di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, così da migliorarne ulteriormente l'adeguatezza per l'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali. Promuove, supporta e monitora la partecipazione di tutto il personale, docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, a iniziative di formazione/aggiornamento. Sono adeguate anche le strutture, le attrezzature e le risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca. Inoltre, grazie al Progetto del Dipartimento di eccellenza, il Dipartimento sta lavorando per potenziarle ulteriormente. Tutto ciò permette di fornire un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle varie attività, tanto che emerge una generale soddisfazione.

Punti di forza

Anche grazie alle risorse del Progetto di eccellenza, il DESU sta procedendo nell'ampliamento delle risorse di personale docente e PTA, promuovendo le aree più strategiche, ma rafforzando, al contempo, tutte le aree presenti, così da preservare il carattere interdisciplinare del Dipartimento.

Aree di miglioramento

La riorganizzazione degli uffici amministrativi prevista per il 2024 è ancora in fase di attuazione.

Alcune attività volte all'adeguamento delle infrastrutture al ruolo di Dipartimento di eccellenza hanno subito un rallentamento rispetto ai tempi inizialmente previsti.

Punti di Forza:

Il Dipartimento ha attuato un incremento significativo del personale docente, superando il ricorso a docenti a contratto per il periodo 2024/25. Questo ha rafforzato la sostenibilità didattica e ridotto la dipendenza da personale esterno.

Impegno del Dipartimento nel promuovere attivamente la formazione continua e l'aggiornamento dei docenti e tutor didattici, con un'attenzione particolare all'adozione di metodologie innovative e all'uso di materiali didattici multimediali. La partecipazione a oltre 100 corsi di formazione nel 2024, specialmente nel contesto del Syllabus per le competenze digitali, evidenzia un investimento significativo nello sviluppo professionale del corpo docente.

L'impegno costante nel promuovere la partecipazione del personale amministrativo a corsi di formazione, con un monitoraggio regolare, dimostra un forte orientamento verso lo sviluppo professionale e l'aggiornamento delle competenze, soprattutto in ambito digitale.

Adesione del Dipartimento al progetto *Good Practice*, coordinato dal Politecnico di Milano, per monitorare e migliorare costantemente la soddisfazione del personale docente, tecnico-amministrativo e degli studenti riguardo ai servizi offerti. Ciò influisce positivamente sulla qualità del supporto del Dipartimento a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale.

Aree di miglioramento:

Sebbene sia stato potenziato il personale tecnico-amministrativo, il rallentamento nella riorganizzazione delle strutture amministrative a causa di eventi imprevisti ha impedito una rapida attuazione delle tre aree funzionali delineate nel Piano dipartimentale.

La mancata disponibilità degli spazi previsti per il Multilab e il Centro di Documentazione per la realizzazione delle previste attività di sperimentazione didattica e di ricerca.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] "Piano quinquennale 2023-27 DESU"

Descrizione: Documento nel quale vengono definiti gli obiettivi strategici per il miglioramento della qualità della formazione, della ricerca, della terza missione e delle dimensioni trasversali (il Piano è quinquennale e non triennale perché per il quinquennio 2023-2027 il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane è Dipartimento di eccellenza)

Dettagli: per E.DIP.4.1: pagg. 6-8; RI.1, p.21; RI.4, pag. 25; sezione 13 pag. 40; per E.DIP.4.3: pagg. 6-8 e 42; per E.DIP.4.3: pagg. 6-8

File:[1] Piano quinquennale 2023-27 DESU.pdf

-
- **Titolo:**[2] "Educazione e Scienze Umane – Scheda candidatura"

Descrizione: Scheda della candidatura con la quale il Dipartimento è diventato "Dipartimento di eccellenza" per il quinquennio 2023-2027. Titolo del Progetto: "Analfabetismi ad alto costo sociale: strumenti di ricerca per la loro riduzione". Una presentazione dettagliata del progetto, articolata per voci, è disponibile sul sito del Dipartimento in <https://des.unimore.it/it/dipartimento/progetto-di-eccellenza>

Dettagli: per E.DIP.4.1: Quadro D.3, pag. 6; per E.DIP.4.3: Quadro D.4, pag. 7

File:[2] Educazione e Scienze Umane – Scheda candidatura.pdf

-
- **Titolo:**[3] "Documento con esempi di comunicazioni date nei Consigli per promuovere attività di formazione/aggiornamento"

Descrizione: Documento che raccoglie estratti delle comunicazioni di un Consiglio di Corso di Studio (3/3/2023) e di due

Consigli di Dipartimento (7/3/24 e 15/1/24) per fornire esempi della promozione delle attività di formazione/aggiornamento rivolte a docenti e ricercatori (iniziativa del *Faculty Development* del 2023, per Corsi di formazione sulla didattica, e per il corso online di formazione sulle competenze digitali *Syllabus*)

Dettagli:pagg. 1, 6 e 10

File:[3] Documento con esempi di comunicazioni date nei Consigli per promuovere attività di formazione e aggiornamento.pdf

- **Titolo:**[4] "Monitoraggio partecipazione del personale docente e tecnico-amministrativo a corsi di formazione"

Descrizione:Documento che riunisce i vari tipi di dati raccolti dal DESU e dall'Ateneo per il monitoraggio della partecipazione del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo a corsi di formazione (i dati del monitoraggio DESU sono raccolti dai due file in area riservata nella cartella "Monitoraggi vari DESU", quelli dell'Ateneo sono stati inviati dagli Uffici di Ateneo)

Dettagli:per E.DIP.4.2: Monitoraggio DESU partecipazione del personale docente (e ricercatore) a corsi di formazione (pagg. 2-10); per E.DIP.4.4: Monitoraggio DESU partecipazione del personale tecnico-amministrativo a corsi di formazione (pagg. 11-20) e Monitoraggio Ateneo partecipazione del personale tecnico-amministrativo a corsi di formazione (dati su singoli pagg. 21-30, dati generali 31-40); per gli esempi forniti nell'ultimo capoverso: pag. 38 per il dato sulla partecipazione ai Corsi di formazione sul sistema AVA3 progettati dal Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) e organizzati dall'Ufficio Formazione di Ateneo, in collaborazione con le Fondazioni CRUI e Marco Biagi; pag. 13, riga 15 per il dato sulla recente partecipazione di un membro del PTA al corso "Progettazione e gestione dei corsi di studio con i requisiti AVA3"

File:[4] Monitoraggio partecipazione del personale docente e tecnico-amministrativo a corsi di formazione.pdf

- **Titolo:**[5] "Estratto verbale del Consiglio di Dipartimento n. 10 13.06.24 con comunicazione 2.9"

Descrizione:Estratto che riporta una comunicazione nella quale la Diretrice fornisce un aggiornamento sulla situazione del personale tecnico-amministrativo del DESU e riassume, a beneficio dei Colleghi e delle Colleghe che hanno preso servizio al DESU di recente, gli avvocamenti che hanno interessato nell'ultimo anno le funzioni di responsabile amministrativo-gestionale e di coordinatore didattico e che hanno rallentato il completamento della riorganizzazione degli uffici amministrativi (file ricavato dalla cartella in area riservata nella quale sono archiviati i verbali del Consiglio di Dipartimento)

Dettagli:punto 2.9, pagg. 5-6

File:[5] Estratto verbale del Consiglio di Dipartimento n. 10 13.06.24 con comunicazione 2.9.pdf

- **Titolo:**[6] "Rapporto Annuale di Monitoraggio e Riesame Piano quinquennale 2023"

Descrizione:Documento dedicato al monitoraggio e riesame del Piano quinquennale 2023-27 al termine del primo anno di attività. Condiviso e approvato dal Consiglio di Dipartimento, il documento è stato predisposto dalla Responsabile della Qualità (RQD) in stretta collaborazione con la Diretrice del Dipartimento, la Commissione Qualità, i Delegati dipartimentali per Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione e Sostenibilità, e i Presidenti dei CdS del Dipartimento

Dettagli:pag. 22

File:[6] Rapporto Annuale di Monitoraggio e Riesame Piano quinquennale 2023.pdf

- **Titolo:**[7] "Verbale riunione Comitato di Progetto del 04.03.24"

Descrizione:Verbale della riunione del Comitato di Progetto (gruppo di gestione del progetto del Dipartimento di eccellenza) del 4/3/2024. La sezione qui di interesse è la 2, Stato avanzamento infrastrutture previste dal Progetto, nella quale è stato fatto il punto sui problemi relativi al potenziamento delle infrastrutture previsti per il Progetto del Dipartimento di eccellenza e sulle soluzioni individuate (file scaricato dalla cartella in area riservata nella quale sono archiviati i verbali del Comitato di Progetto)

Dettagli:punto 2, pagg.1-7

File:[7] Verbale riunione Comitato di Progetto del 04.03.24.pdf

- **Titolo:**[8] "Relazione sul Progetto Good Practice 2022-2023"

Descrizione:Relazione di sintesi prodotta dal Presidio della Qualità di Ateneo sui risultati per l'anno accademico 2022-2023 del progetto *Good Practice*, volto a raccogliere dati sulla soddisfazione percepita dal personale docente, dal personale tecnico-amministrativo e dalla componente studentesca rispetto ai servizi offerti dall'Ateneo

Dettagli:pagg. 11 e 20



Andamento KPI Dipartimento

Riferimento

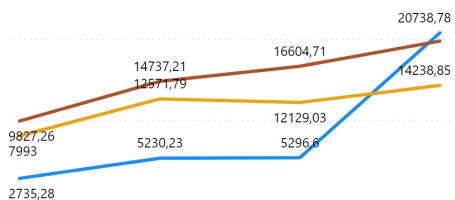
AVA3



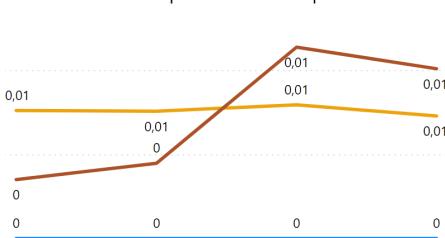
Edizione 10/2024

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

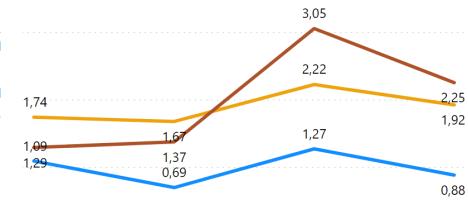
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



AVA3 - I.0.0.B - N° spin off e brevetti per docente



AVA3 - I.0.0.C - N° attività terza missione sui docenti



2020 2021 2022 2023 2020 2021 2022 2023 2020 2021 2022 2023

● Dipartimento ● Nazionale Tradizionali ● Macroregionale ● Nazionale Telematiche

Dettaglio

Fascia di valutazione Indicatore/Indicatori Dipartimento (ANVUR): Parzialmente soddisfacente Indicatori (eventuale commento):

Si registrano confronti negativi e andamenti altalenanti.