



Piano Triennale Dipartimentale Dipartimento di Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo Triennio 2026-2028

Introduzione

Il Dipartimento di Scienze della Formazione, dei Beni Culturali e del Turismo (SFBCT) è una struttura accademica multidisciplinare che sviluppa percorsi di studio e ricerca finalizzati alla formazione di professionisti nei campi dell'educazione, della formazione, del servizio sociale, della tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del turismo. Le laureate e i laureati sono preparati a operare nei servizi per l'infanzia, nella scuola, nei servizi socio-educativi, nei beni culturali e nel settore turistico, in contesti pubblici e privati, sia profit sia non profit.

Il Dipartimento si rivolge anche a chi desidera confrontarsi con le nuove sfide educative contemporanee: dalla formazione iniziale e in servizio degli insegnanti alla formazione degli adulti e continua, dalla promozione del territorio all'analisi delle dinamiche sociali attuali. La proposta formativa si fonda su principi di flessibilità, sostenibilità, responsabilità, inclusione e promozione dello sviluppo comunitario.

Grande attenzione è riservata alla sostenibilità sociale ed educativa, intesa come impegno a garantire condizioni di benessere, sicurezza e accesso equo all'istruzione, senza distinzioni di genere o classe sociale. In questa prospettiva, la didattica si orienta verso modelli equi, concreti e attenti alle differenze, capaci di valorizzare la pluralità culturale e rispondere ai bisogni di studentesse/studenti con disabilità, bisogni educativi speciali e studentesse/studenti lavoratori, anche attraverso servizi aggiuntivi in modalità e-learning e opportunità di apprendimento permanente.

La corresponsabilità tra docenti e studentesse/studenti rappresenta un elemento centrale: le/i docenti assumono la responsabilità di favorire apprendimenti significativi, mentre le studentesse e gli studenti sono chiamati a partecipare attivamente al proprio percorso formativo. Questo impegno condiviso si realizza attraverso la creazione di comunità accademiche orientate all'innovazione e al miglioramento continuo.

L'attività di ricerca, integrata con la didattica, si concentra in particolare sulla formazione degli insegnanti, sulla pedagogia sociale, sulla storia dell'educazione e sulla valorizzazione culturale ed economica del territorio.

1. Contesto e analisi dei punti di forza e di debolezza del Dipartimento

I risultati al termine del **Piano Triennale Dipartimentale 2023-2025** sono complessivamente più che soddisfacenti: quasi tutti i target per didattica, ricerca e terza missione sono stati raggiunti o sfiorati.

Didattica. Pienamente conseguiti il secondo obiettivo (attrattività, orientamento e internazionalizzazione) e il terzo (accertamento delle competenze in ingresso e recupero degli OFA, con un riassetto tecnico già programmato per il 2026/2027). Parzialmente raggiunti il primo obiettivo, per la mancata modifica dell'ordinamento della LM-85 (prevista per il 2026/2027), e il quarto, sulla valorizzazione della didattica tramite aggiornamento metodologico, a causa di imprevisti organizzativi.

Ricerca. Obiettivi quasi pienamente conseguiti. Per la qualità della ricerca, pienamente attuate la prima e la terza azione; lieve scostamento nella produzione scientifica qualificata (articoli WOS/SCOPUS e di fascia A). Per l'internazionalizzazione e l'inter/multidisciplinarietà, prima e terza azione quasi completate; la collaborazione con ricercatori stranieri ha raggiunto il 14% a fronte del target fissato del 15%.

Terza missione. Risultati molto positivi, con target raggiunti o superati. Il Dipartimento conferma una solida capacità di interazione con il territorio. Margine di miglioramento nell'incremento dei brevetti, non pienamente conseguito, anche in considerazione della prevalente vocazione umanistica del Dipartimento.

Il Piano triennale di Dipartimento **2023-2025** e i collegati monitoraggi annuali sono pubblicati nel sito di Dipartimento, nella pagina [Pianificazione strategica](#).



1.1. Analisi della didattica del Dipartimento, punti di forza e di debolezza e principali ambiti di intervento

Offerta didattica

L'offerta didattica erogata dal Dipartimento si articola in Corsi di studio di I (lauree triennali) e II livello (lauree magistrali) e in corsi *post-lauream* (Master, Scuola di Specializzazione, Dottorato di ricerca, Percorsi Formativi per insegnanti). Essa è così definita:

- 3 Lauree triennali in:
 - *Scienze dell'Educazione e della Formazione* (L-19);
 - *Beni Culturali e Turismo* (interclasse L-1&L-15);
 - *Scienze motorie e sportive per l'inclusione* (L-22 di nuova attivazione a partire dall'a.a. 2026/2027);
- 5 Lauree magistrali in:
 - *Scienze della Formazione Primaria* (LM-85bis a ciclo unico con accesso programmato);
 - *Scienze Pedagogiche* (LM-85);
 - *Management dei Beni Culturali* (LM-89);
 - *International Tourism and Destination Management ITourDeM* (LM-49 in lingua inglese, che propone una *Double Degree* con la Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Germania a partire dall'a.a. 2026/2027);
 - *Progettazione, gestione e conservazione di archivi digitali nativi e digitalizzati* (LM-5, CdS di nuova attivazione a partire dall'a.a. 2026/2027, interdipartimentale, con il Dip. di Studi Umanistici);
- 1 Master di I livello in:
 - *Specializzazione in metodi e pratiche di rafforzamento dei percorsi di presa in carico e accompagnamento sociale*;
- 1 Scuola di Specializzazione biennale in:
 - *Beni Storici Artistici*;
- 3 Dottorati di ricerca in:
 - *Formazione, Patrimonio culturale e Territori*;
 - *Educazione e inclusione per il patrimonio culturale e il turismo*;
 - *Teaching & Learning Sciences* (dottorato di ricerca nazionale interateneo di cui è sede amministrativa l'Università di Macerata);
- 2 Percorsi di specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità:
 - *TFA: Corso di specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità nella Scuola dell'Infanzia, nella Scuola Primaria, nella Scuola Secondaria di I grado e nella Scuola Secondaria di II grado*;
 - *Percorsi di specializzazione sul sostegno nella scuola di ogni ordine e grado* ex D.M. n. 75/2025.

Proposte educative, formative e internazionalizzazione

L'attenzione all'inclusione, oltre alle azioni svolte in ottemperanza al Regolamento di Ateneo, si esprime con la "Settimana dell'inclusione" e con altri eventi di formazione e informazione sulla disabilità promossi dal Laboratorio TIncTec.

Si sottolinea, in particolare, la forte valenza, della "Settimana dell'inclusione", anche nell'ambito di tutte le iniziative che riguardano la valorizzazione delle conoscenze e dell'impatto sociale.

Sempre nell'ambito dell'inclusione, il Dipartimento attiva i percorsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità nella Scuola.

Per quanto riguarda l'internazionalizzazione, che si manifesta in modo preponderante nell'attività della LM-49, sono promosse attività didattiche extra-curricolari erogate in lingua inglese con il coinvolgimento di Visiting Professor (che svolgono almeno 15 ore di didattica in lingua inglese), alle quali si affianca l'*International Seminars' Week*, per la quale si prevedono due edizioni per ogni anno accademico, una nel I e una nel II semestre. Quest'ultima, caratterizzante il percorso LM-49, è aperta a studentesse/studenti dei corsi di laurea in Beni culturali e Turismo. Infine, grazie alle reti ERUA e UniAdrión e ad accordi con alcune università straniere (Kenya), il Dipartimento, che accoglie ciclicamente studentesse/studenti e docenti per progetti di ricerca,

diventa un luogo di studio e lavoro dinamico e aperto all'incontro e al confronto culturale, nella consapevolezza che l'uso delle lingue straniere è il principale medium per il dialogo e la conoscenza.






Didattica e Orientamento

Il Dipartimento promuove molteplici iniziative per accompagnare studentesse/studenti durante e al termine del loro percorso di studi: in particolare, i "Percorsi di orientamento e tutorato per promuovere il successo universitario e professionale" (POT) e gli eventi MiCiOriento e MiCiOriento Young.

I docenti del Dipartimento svolgono iniziative promosse dai progetti POT (Verso; C.A.R.E.) e PNRR ("Conoscere e valorizzare il territorio" e "Educatamente", organizzati nell'ambito del progetto PNRR InAcademy@UNIMC; UniMC a Scuola) e gestiscono l'accoglienza dei PCTO delle Scuole secondarie di II grado.






Analisi comparativa dei dati e degli indicatori

Le tabelle che seguono analizzano i dati presenti nelle banche dati ANVUR e MIA degli ultimi 3 anni disponibili.






INDICATORI ANVUR: Set minimo indicatori per la didattica	L-1	L-15	L-19	LM-49	LM-85	LM-85 bis	LM-89
<i>Ic02 - Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso</i>							
<i>Ic13 - Percentuale di CFU conseguiti al I anno su CFU da conseguire</i>							
<i>Ic14 - Percentuale di studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio</i>							
<i>Ic16bis - Percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio avendo acquisito almeno 2/3 dei CFU previsti al I anno</i>							
<i>Ic17 - Percentuale di immatricolati (L; LM; LMCU) che si laureano entro un anno oltre la durata normale del corso nello stesso corso di studio</i>							
<i>Ic19 - Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata</i>							
<i>Ic22 - Percentuale di immatricolati (L; LM; LMCU) che si laureano, nel CdS, entro la durata normale del corso</i>							
<i>Ic27 - Rapporto studenti iscritti/docenti complessivo (pesato per le ore di docenza)</i>							
<i>Ic28 - Rapporto studenti iscritti al primo anno/docenti degli insegnamenti del primo anno (pesato per le ore di docenza)</i>							
 migliore rispetto al valore nazionale con scostamento > 5% (>5 unità per indicatori Ic27 e Ic28)							
 migliore rispetto al valore nazionale con scostamento <= 5% (<=5 unità per indicatori Ic27 e Ic28)							
 scostamento <=5% rispetto al valore nazionale considerando la media degli ultimi 3 anni disponibili (<5 unità per indicatori Ic27 e Ic28)							
 scostamento tra il 5 e il 10% rispetto al valore nazionale considerando la media degli ultimi 3 anni disponibili (scostamento tra 5 e 10 unità per indicatori Ic27 e Ic28)							
 scostamento >10% rispetto al valore nazionale considerando la media degli ultimi 3 anni disponibili (>10 unità per indicatori Ic27 e Ic28)							

INDICATORI ANVUR INTERNAZIONALIZZAZIONE	L-1	L-15	L-19	LM-49	LM-85	LM-85 bis	LM-89
<i>iC10 - Percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso*</i>							
<i>iC10BIS - Percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli iscritti sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti</i>							
<i>iC11 - Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero*</i>							
<i>iC12 - Percentuale di studenti iscritti al primo anno del corso di laurea (L) e laurea magistrale (LM; LMCU) che hanno conseguito il precedente titolo di studio all'estero*</i>							
 migliore rispetto al valore nazionale con scostamento > 5%							
 migliore rispetto al valore nazionale con scostamento <= 5%							
 scostamento <=5% rispetto al valore nazionale considerando la media degli ultimi 3 anni disponibili							
 scostamento tra il 5 e il 10% rispetto al valore nazionale considerando la media degli ultimi 3 anni disponibili							
 scostamento >10% rispetto al valore nazionale considerando la media degli ultimi 3 anni disponibili							

MIA: Gruppo indicatori di performance: didattica	L-1&L-15	L-19	LM-49	LM-85	LM-85bis	LM-89
<i>Studenti immatricolati (solo triennali e magistrali a ciclo unico)</i>			n.d.	n.d.		n.d.
<i>Studenti iscritti</i>						
<i>Attrattività lauree magistrali</i>	n.d.	n.d.			n.d.	
<i>Tasso di reiscrizione tra il I e il II anno</i>						
<i>Studenti regolari attivi (a.a. 2022/23, 2023/24, 2024/25)</i>						
<i>Media CFU acquisiti (a.a. 2022/23, 2023/24, 2024/25)</i>						

	trend con crescita > 5% sulla media degli ultimi 3 anni
	trend con crescita <= 5% sulla media degli ultimi 3 anni
	trend con decrescita <=5% sulla media degli ultimi 3 anni
	trend con decrescita tra il 5 e il 15% sulla media degli ultimi 3 anni
	trend con decrescita maggiore >15% sulla media degli ultimi 3 anni

MIA: Ulteriori indicatori	L-1&L-15	L-19	LM-49	LM-85	LM-85bis	LM-89
<i>Quota studenti fuori corso</i>						
<i>Studenti laureati per anno solare</i>						
<i>Tempo medio di laurea (in mesi)</i>						

	trend con crescita > 5% sulla media degli ultimi 3 anni
	trend con crescita <= 5% sulla media degli ultimi 3 anni
	trend con decrescita <=5% sulla media degli ultimi 3 anni
	trend con decrescita tra il 5 e il 15% sulla media degli ultimi 3 anni
	trend con decrescita maggiore >15% sulla media degli ultimi 3 anni

DOCUMENTAZIONE DEI CDS	L-1&L-15	L-19	LM-49	LM-85	LM-85bis	LM-89
<i>Riesami ciclici</i>						
<i>SMA</i>						
<i>Almalaura</i>	<u>Qualità</u>	<u>Qualità</u>	<u>Qualità</u>	<u>Qualità</u>	<u>Qualità</u>	<u>Qualità</u>
<i>Audit interni</i>	<u>L-1&L-15</u>	<u>L-19</u>	<u>LM-49</u>	<u>LM-85</u>	<u>LM-85bis</u>	<u>LM-89</u>
<i>Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS)</i>	sito Ateneo	sito Ateneo	sito Ateneo	sito Ateneo	sito Ateneo	sito Ateneo

Andamento della didattica: un quadro di sintesi

Per quanto riguarda l'attività didattica, dal monitoraggio di quanto realizzato rispetto al Piano Triennale Dipartimentale 2023-2025 emerge quanto segue. Il primo obiettivo, finalizzato a pianificare un'offerta didattica capace di intercettare i cambiamenti e articolato in 3 azioni, è stato quasi pienamente realizzato con riferimento ai target definiti per le azioni previste. L'unica azione non completamente implementata riguarda la modifica dell'ordinamento del CdS LM-85, che sarà realizzata nell'a.a. 2026/2027. Il secondo obiettivo, concernente il potenziamento dell'attrattività dell'offerta formativa, l'orientamento in ingresso e l'internazionalizzazione, ha visto il pieno raggiungimento del target annuale previsto per le azioni programmate. Il terzo obiettivo, riguardante l'accertamento delle competenze in ingresso e il recupero di eventuali obblighi formativi aggiuntivi, già pienamente raggiunto nel primo anno del PTD, ha richiesto un semplice riassetto tecnico per il prossimo anno accademico 2026/2027, con azioni già programmate. Il quarto obiettivo, relativo alla valorizzazione della didattica attraverso l'aggiornamento delle metodologie didattiche, è stato raggiunto solo in parte a causa di imprevisti organizzativi per gli incontri di formazione programmati.

Conclusioni

Gli indicatori presi in esame presentano un quadro della didattica dipartimentale generalmente positivo, in particolare per la varietà dell'offerta didattica e delle proposte formative aperte all'inclusione. Si tratta di un ambiente che accoglie studenti e docenti internazionali (International Seminars' Week e Double degree per il CdS LM-49) e che cerca di rispondere alle esigenze educative e lavorative del territorio: il CdS LM-85bis abilita all'insegnamento nella Scuola primaria; il CdS L-1&L-15 rilascia il titolo di Accompagnatore turistico riconosciuto dalla Regione Marche; il CdS L-22, di prossima attivazione, preparerà professionisti nel settore delle scienze motorie e sportive sensibili e capaci di agire nell'ambito dell'inclusione, dei bisogni educativi speciali, delle fragilità e del valore dello sport come pratica educativa, ludica e sociale, in ogni fase della vita; il CdS LM-89 presenta un percorso interdisciplinare, declinato in base alle specifiche esigenze del settore dei beni culturali e del turismo, unico nel panorama nazionale.

Ciononostante emergono alcune criticità, riconducibili a motivazioni comunque chiare e circoscritte.

- *Iscrizioni.* La flessione lievemente negativa degli iscritti al CdS L-19 e soprattutto al CdS LM-85 può essere anche spiegata dalla “concorrenza” del CdS LM-85bis, abilitante, che garantisce un’occupazione più sicura e immediata; inoltre, è possibile che il quadro lavorativo e occupazionale offerto dai suddetti CdS non sia percepito come competitivo. Appare comunque necessario attivare la revisione del CdS LM-85. Il calo di iscritti al CdS L-1&L-15, pure da non ignorare, è comunque in linea con quello dei corsi di laurea simili nel territorio italiano e nell’area geografica di riferimento. La performance lievemente negativa del CdS LM-49 può essere letta come il risultato di un quadro di instabilità geopolitica internazionale, visto che la maggior parte degli iscritti proviene da paesi extra-europei. Quanto al calo degli iscritti al CdS LM-89, una spiegazione può venire dalla presenza di corsi di studio simili attivi in Ateneo oppure dalla scelta di studentesse/studenti di proseguire gli studi in altri Atenei. Inoltre, sul calo potrebbe aver inciso anche la restrizione dei requisiti di accesso prevista a partire dall’a.a. 2025/2026, che il gruppo AQ si riserva di rivedere.
- *Continuità didattica.* Il CdS LM-85bis presenta un numero di studentesse/studenti fuoricorso in crescita ma non preoccupante: su questo incide il fatto che, a partire dal 3° anno (Ordinanza Ministeriale n. 60 del 10/07/2020), è concesso assumere incarichi di supplenza nella Scuola. Nel CdS L-19, dopo il primo anno di studio, si verificano passaggi di carriera al CdS LM-85bis. Quanto al CdS L-1&L-15, è possibile che sul dato impatti la presenza di studenti-lavoratori.
- *Internazionalizzazione.* Per i CdS LM-85 e LM-89 è ancora basso il livello di internazionalizzazione, nonostante le azioni messe in campo. Questo quadro può essere spiegato dal fatto che parte degli studenti di questi CdS sono studenti-lavoratori (spesso non frequentanti) che, quindi, difficilmente riescono a partire per un periodo di studio all’estero. Inoltre, nei dialoghi con gli studenti del CdS LM-89, emerge che essi hanno già fatto quest’esperienza all’estero durante il percorso di laurea di I livello, pertanto preferiscono concludere il percorso di studi nei tempi previsti. Sul fronte dell’internazionalizzazione, gli indicatori ANVUR segnano prevalentemente un trend positivo, ma vi sono alcune eccezioni, come ad esempio per l’indicatore iC11 nella LM-89.

1.2. Analisi della ricerca del Dipartimento, punti di forza e di debolezza e principali ambiti di intervento

Dal monitoraggio triennale emerge una performance positiva della ricerca del Dipartimento, con una forte crescita nella partecipazione a bandi competitivi e nell'ammontare dei finanziamenti ottenuti, oltre a un'elevata percentuale di docenti coinvolti nella produzione di risultati scientifici di eccellenza. L'ultima VQR evidenzia tuttavia una qualità della produzione scientifica complessivamente in linea, o leggermente inferiore alla media nazionale, con risultati eterogenei tra le diverse aree disciplinari.

DOCUMENTAZIONE		
Risultati dell'ultima VQR	<u>Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo — Università di Macerata: VQR dipartimentale 2015-2019</u>	
Risultati della VTR	<u>Si veda il paragrafo n. 4. Criteri per l'assegnazione delle risorse finanziarie e strutturali del presente documento</u>	
Primo, secondo e terzo monitoraggio del Piano Triennale del Dipartimento 2023-2025	<u>Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo — Università di Macerata: Pianificazione strategica</u>	
INDICATORI ANVUR: Set minimo indicatori per la ricerca	TARGET Dipartimento 2023/2025	VALORE raggiunto 2023/2025
(AVA) Proventi da finanziamenti competitivi complessivi del Dipartimento	€ 204.000,00	€ 1.744.462,39

I dati indicano un dipartimento dinamico nella progettazione e nella crescita della ricerca, ma con margini di miglioramento nella qualità media della produzione scientifica. L'analisi dei tre monitoraggi del PTD 2023-2025 evidenzia una performance complessivamente positiva e in crescita della ricerca del Dipartimento. Nel primo anno il Dipartimento ha già raggiunto gran parte dei target previsti, mostrando una buona capacità di progettazione competitiva (17 progetti presentati contro un target di 15) e superando la soglia prevista di finanziamenti ottenuti. Nel secondo monitoraggio, tali risultati risultano ulteriormente rafforzati: i progetti competitivi presentati salgono a 36 e i finanziamenti ottenuti superano 1,26 milioni di euro, evidenziando una forte crescita nella capacità di attrarre risorse per la ricerca. Il terzo monitoraggio conferma questo trend positivo, con 59 progetti presentati e oltre 1,74 milioni di euro di finanziamenti, segno di una struttura molto attiva nella partecipazione ai bandi competitivi. Un altro punto di forza riguarda la produttività scientifica di eccellenza, con una quota molto elevata di docenti che presentano prodotti valutabili per la VQR (77% nel primo anno, oltre l'80% negli anni successivi). Anche sul piano dell'internazionalizzazione della ricerca il Dipartimento mostra risultati rilevanti, con un forte incremento della mobilità dei docenti e numerose partecipazioni a convegni e collaborazioni scientifiche internazionali.

Permangono tuttavia alcune criticità nella qualità della produzione scientifica, in particolare nella quota di articoli indicizzati WoS/Scopus e di pubblicazioni in riviste di fascia A, che in alcuni anni rimane leggermente sotto i target previsti. Un ulteriore punto di debolezza riguarda la percentuale di pubblicazioni con coautori stranieri, che in alcuni monitoraggi si colloca appena sotto i valori programmati.

Nel triennio 2023-2025 si registra un significativo rafforzamento della mobilità internazionale, con un netto incremento sia dei Visiting Professor in uscita (docenti del Dipartimento presso atenei esteri, ampiamente oltre i target) sia di quelli in entrata (studiosi stranieri ospitati), segno di una crescente apertura internazionale. Già dal primo anno e poi con consolidamento nel 2024 e 2025, tutti gli indicatori relativi alla mobilità visiting risultano raggiunti o superati, evidenziando una dinamica positiva e strutturata degli scambi accademici in entrambe le direzioni.

1.3. Analisi delle attività di valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale del Dipartimento, punti di forza e di debolezza e principali ambiti di intervento

Gli esiti del PTD 2023-2025 riguardo alle attività di valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale mostrano nitidamente che i 3 obiettivi posti - (1. aumentare la consapevolezza rispetto all'importanza della TM/maggiore conoscenza delle attività di TM svolte; 2. valorizzare l'impatto culturale, sociale ed economico dei saperi e rafforzare la collaborazione con soggetti pubblici e privati del territorio; 3. sostenere l'occupabilità delle laureate e dei laureati e favorire il loro ingresso nel mondo del lavoro) -, nonché elaborati in linea con i macro-obiettivi del PSA 2023-2025, sono stati pienamente raggiunti, aderendo a quasi tutti i target previsti (ad eccezione di uno, quello relativo al n. di brevetti) e sovente superandoli. Si può pertanto attestare di trovarci innanzi a una performance ottimale, in grado di testimoniare, peraltro, il grado di maturazione progressiva che il Dipartimento

sta conquistando sul piano della coscientizzazione inerente alla rilevanza significativa del co-costruire reti di rapporto sociale, istituzionale e lavorativo a vantaggio di tutti gli attori in gioco e del loro reciproco sviluppo professionale e culturale.

DOCUMENTAZIONE		
Risultati dell'ultima VQR	Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo — Università di Macerata: <u>VQR dipartimentale 2015-2019</u>	
Primo, secondo e terzo monitoraggio del Piano Triennale del Dipartimento 2023-2025	Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo — Università di Macerata: <u>Pianificazione strategica</u>	
INDICATORI ANVUR: Set minimo indicatori per la valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale	TARGET Dipartimento 2023-2025	VALORE raggiunto 2023-2025
(AVA) Numero di attività di terza missione rispetto alle/ai docenti di ruolo del Dipartimento	n. 110 1,60 (TM/docenti)	n. 249 3,90 (TM/docenti)
(AVA) Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento	€ 25.515,00 (valore medio annuo) € 370,00 (media annua proventi/docenti)	€ 47.290,00 (valore medio annuo raggiunto) € 705,00 (valore medio annuo / docente raggiunto)
(AVA) Numero di spin off proposte da docenti del Dipartimento	1	1
(AVA) Numero di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee, rilasciati a docenti del Dip.to, rispetto alle/ai docenti di ruolo del Dipartimento	2	1

Stante il quadro riassuntivo in premessa, un'area di miglioramento percorribile riguarda fondamentalmente l'innalzamento del numero di brevetti. Tuttavia, non è impresa agevole, o per lo meno consona all'identità del Dipartimento, essendo nutrito da ampia vocazione umanistica, perciò difficilmente incline a tradurre in brevetti operativi le proprie idee di ricerca. Piuttosto, in linea con gli obiettivi del PSA 2026-2028, due possibili ambiti di intervento potranno vertere su una focalizzazione specifica sul public engagement (in un primo momento incluso nelle generiche attività di terza missione del personale docente, in quanto sempre più cruciale nell'ottica dell'espansione della TM) e sul coinvolgimento di aziende partecipanti ai percorsi di orientamento al lavoro degli studenti, anche in riferimento alla dimensione del placement.

2. Struttura organizzativa

2.1. Inquadramento

Come previsto dallo Statuto di Ateneo, il Dipartimento si avvale dei seguenti Organi:

- la *Direttrice/il Direttore di Dipartimento*, che è responsabile delle politiche di miglioramento continuo della qualità e nomina i propri delegati dipartimentali. Convoca e presiede il Consiglio di Dipartimento e di Direzione, garantisce il buon andamento della struttura e si adopera per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- il *Consiglio di Dipartimento*, che è il principale organo di indirizzo del Dipartimento ed è incaricato di programmare le attività di ricerca, valutarne i risultati e definire i criteri di distribuzione dei relativi fondi. In questi compiti è coadiuvato dal Consiglio di Direzione e dagli altri organi collegiali dipartimentali;

Il Direttore ha istituito il *Comitato per la pianificazione strategica del Dipartimento*, che oltre al compito principale di redigere il PTD ha anche quello di coadiuvare il Direttore nella programmazione e nel coordinamento della didattica, della ricerca e della terza missione, monitorando e valutando le azioni previste per il raggiungimento degli obiettivi.

Nell'ambito della didattica e dei Corsi di Studio sono previsti i seguenti organi: *Presidente del CdS* o del Consiglio delle *classi unificate*; *Consiglio del CdS* o *delle classi unificate*; *Gruppo di gestione dell'AQ del CdS*; *Commissione paritetica docenti-studenti*. Tali Organi e il loro ruolo all'interno dell'Assicurazione della Qualità sono ulteriormente descritti nel successivo paragrafo 3.

Il Dipartimento è articolato in quattro *Sezioni scientifiche*, con lo scopo prioritario di favorire una migliore conduzione delle attività di ricerca scientifica. Tale suddivisione risponde a specifiche esigenze di carattere scientifico e ai principi di adeguata dimensione ed efficacia. Le Sezioni sono coerenti con l'insieme degli

ambiti disciplinari di riferimento del Dipartimento e si avvalgono di una/un *Responsabile* e di un *Consiglio degli aderenti*; svolgono attività di programmazione e coordinamento delle azioni finalizzate allo sviluppo della propria ricerca scientifica ed avanzano proposte al Consiglio, in coerenza con gli obiettivi fissati.

Dettagli sulle singole Sezioni: <https://sfbct.unimc.it/it/ricerca/sezioni-e-temi-di-ricerca>

Sempre nell'esercizio della propria autonomia regolamentare, come stabilito dallo Statuto, il Dipartimento è organizzato anche in *Centri di Ricerca* (dipartimentali, interdipartimentali e interuniversitari) per lo svolgimento di attività di rilevante impegno scientifico e finanziario, sulla base di progetti di durata pluriennale. Ogni Centro di Ricerca si avvale di un *Coordinatore* e di un *Consiglio degli aderenti* ed è normato da un proprio Regolamento o Statuto interno. Dettagli sui singoli Centri di Ricerca sono disponibili online:

<https://sfbct.unimc.it/it/ricerca/laboratori-e-centri-di-ricerca-1>

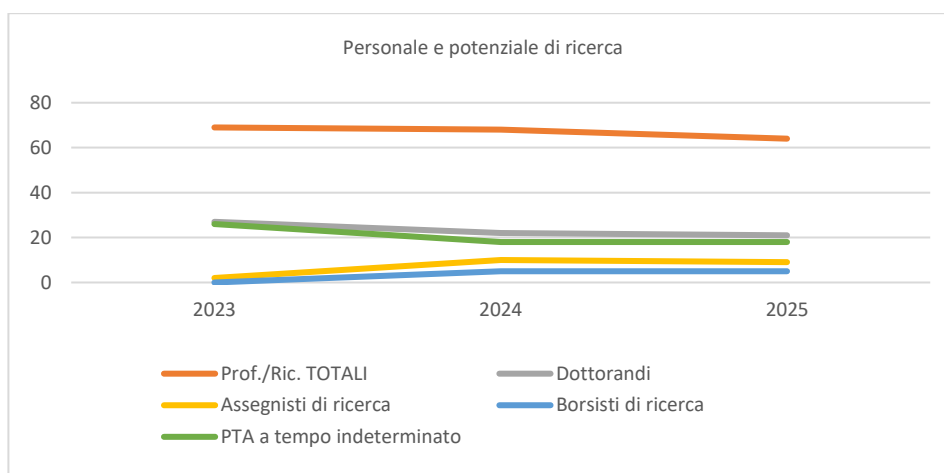
In seguito alla recente riorganizzazione il Dipartimento ha perso la sua struttura amministrativa autonoma; di conseguenza è venuta meno la figura del Responsabile amministrativo, alcune unità del personale tecnico amministrativo sono state assegnate ad altre strutture e gli uffici sono stati riassegnati alle strutture centrali. Le attività amministrative dipartimentali sono svolte dai seguenti uffici e da un'unità operativa semplice, tutti afferenti a strutture centrali: *Ufficio Servizi Amministrativi e Contabili – Dip.to SFBCT*; *Ufficio Servizi Didattici – Dip.to SFBCT*; *Ufficio Servizi per la Ricerca e la Valorizzazione delle conoscenze – Dip.to SFBCT*; *Unità Operativa Semplice Staff del Direttore e Supporto Organi – Dip.to SFBCT*. Tali partizioni organizzative svolgono funzioni interconnesse al fine di garantire il miglior funzionamento dell'apparato, a vantaggio delle principali attività e dei servizi offerti in relazione alla didattica e alla ricerca, nonché alla terza missione e alla valutazione delle politiche di qualità dipartimentali.

Per una migliore valutazione delle attività, il Dipartimento prevede un sistema interno di analisi dei dati per monitorare le evoluzioni di budget, di entrate e di uscite, estrapolando, rielaborando ed analizzando gli stessi, con i risultati che sono riportati nelle tabelle e nei grafici allegati. Le basi di dati e gli approfondimenti sono stati messi a disposizione della governance interna per effettuare le proprie valutazioni su future strategie di sviluppo dipartimentale.

2.2. Risorse umane

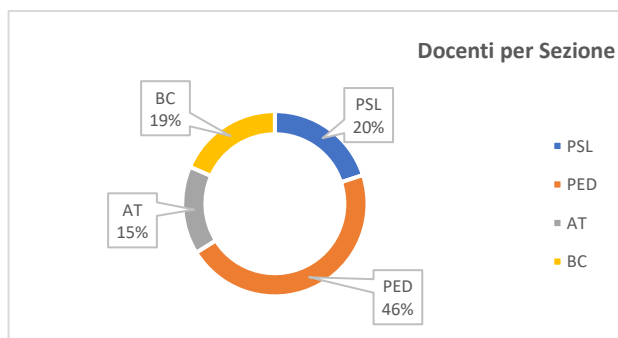
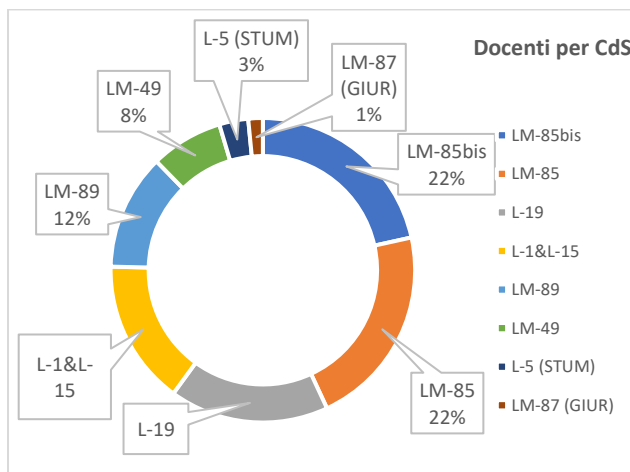
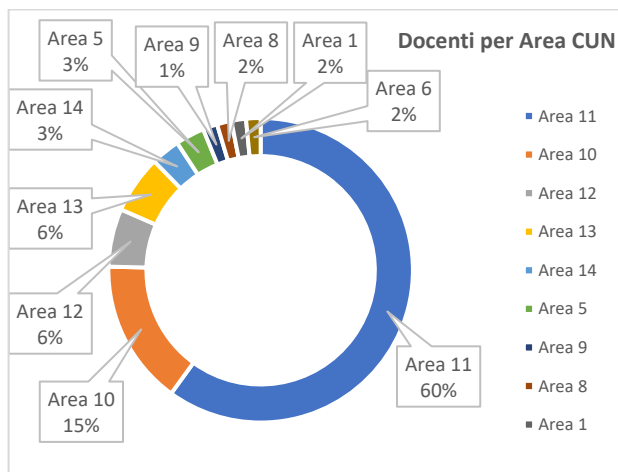
Personale in servizio presso il Dipartimento al 31/12 dell'ultimo triennio

Anno	Prof. I fascia	Prof. II fascia	RU	RTD A	RTD B	RTT	Prof./Ric. TOTALI	Dottorandi	Assegnisti di ricerca	Borsisti di ricerca	PTA a tempo indeterminato
2025	18	33	7	3	2	1	64	21	9	5	18
2024	18	31	7	5	6	1	68	22	10	5	18
2023	16	32	7	4	9	1	69	27	2	0	26



2.2.1. Personale Docente

Il personale docente del Dipartimento, con le qualifiche, l'area CUN, il GSD, il SSD di afferenza e le deleghe rettorali/dipartimentali ricoperte, è riportato nella [tabella allegata](#). La sua distribuzione per Aree, Corsi di Studio e Sezioni scientifiche è illustrata nei grafici sotto riportati.



Corsi di Studio:

- L-1&L-15 "Beni culturali e turismo"
- L-19 "Scienze dell'educazione e della formazione"
- LM-49 "International tourism and destination management"
- LM-85 "Scienze pedagogiche"
- LM85-bis "Scienze della formazione primaria"
- LM89 "Management dei beni culturali"

Sezioni scientifiche:

- AT "Ambiente e Territorio"
- BC "Beni Culturali"
- PED "Scienze pedagogiche"
- PSL "Persona, Società, Linguaggi"

2.2.2. Personale Tecnico Amministrativo

L'organigramma degli uffici e dell'unità operativa semplice che supportano le attività amministrative del Dipartimento, con le relative Strutture di afferenza, è il seguente:

Ufficio / Unità Operativa Semplice (UOS)	Contingente effettivo	Struttura amministrativa di afferenza
Ufficio Servizi didattici SFBCT	10 collaboratori (di cui 1 al 60%) + responsabile ad interim	DIREZIONE GENERALE: Area "Offerta formativa"
Ufficio Servizi per la ricerca e la valorizzazione delle conoscenze SFBCT	5 collaboratori + 1 funzionario responsabile	DIVISIONE "RICERCA, INTERNAZIONALIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE CONOSCENZE": - Area "Ricerca e innovazione" - Area "Internazionalizzazione e ERUA" - Area "Valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale"
Ufficio Servizi amministrativi e contabili SFBCT	3 collaboratori (di cui 1 a t.d. e 1 al 60%) + 1 funzionario responsabile condiviso con altri due Dipartimenti	DIVISIONE "BILANCIO, QUALITA' E PROGRAMMAZIONE": Area "Risorse Finanziarie"
UOS Staff Direttore e supporto Organi SFBCT	2 collaboratori (entrambi al 40%)	DIREZIONE GENERALE: Area "Politiche rettorali e promozione dell'Ateneo"

Ulteriori uffici e unità operative semplici che erogano servizi a favore del Dipartimento sono i seguenti:

Ufficio / Unità Operativa Semplice (UOS)	Contingente effettivo	Struttura amministrativa di afferenza
Ufficio Sistemi per la didattica e la ricerca	2 collaboratori (di cui 1 a t.d. e al 40%)	DIVISIONE "ACQUISIZIONI, EDILIZIA E SERVIZI IT": Area "Servizi IT"
Ufficio Segreterie studenti e infopoint (presidio SFBCT)	2 collaboratori	DIREZIONE GENERALE: Area "Servizi per la comunità studentesca"

Ufficio Segreteria percorsi formativi per l'istruzione (presidio SFBCT)	3 collaboratori + 1 funzionario	DIREZIONE GENERALE: Area "Servizi per la comunità studentesca"
UOS Comunicazione SFBCT	1 collaboratore (a t.d. e al 60%)	DIREZIONE GENERALE: Area "Politiche rettorali e promozione dell'Ateneo"
UOS Servizi accoglienza	1 operatore + 1 collaboratore	DIREZIONE GENERALE: Area "Benessere e Welfare"
UOS Poli bibliotecari dipartimentali SFBCT	2 collaboratori + 1 funzionario	DIREZIONE GENERALE: Area "Servizi bibliotecari e editoriali"

Altri servizi funzionali al Dipartimento svolti da personale esterno, personale a contratto e studenti part-time sono:

- Servizi di accoglienza e portineria;
- Servizi di sicurezza e sorveglianza;
- Servizi di tutoraggio (senior tutor, tutor d'aula, tutor didattici dei laboratori, tutor d'area per il supporto ai servizi e-learning, tutor della Scuola di specializzazione in Beni storici e artistici, tutor organizzatori e coordinatori dei tirocini di Scienze della formazione primaria, tutor del Corso di specializzazione per insegnanti di sostegno).

La dotazione di personale tecnico-amministrativo del Dipartimento ha subito negli ultimi anni cambiamenti significativi, in particolare a seguito della riorganizzazione amministrativa dell'Ateneo avviata nel 2024. Nel nuovo assetto organizzativo non è più prevista presso il Dipartimento la figura apicale del Responsabile amministrativo, che in precedenza coordinava le attività amministrative e gestiva il personale assegnato alla struttura. Parallelamente, sono stati ridefiniti gli assetti organizzativi e le responsabilità amministrative e il personale tecnico-amministrativo è stato ricondotto alle rispettive aree dell'amministrazione centrale, in alcuni casi con modalità di assegnazione condivisa tra più uffici o Dipartimenti e con percentuali di utilizzo differenziate. Il nuovo assetto organizzativo è stato inoltre accompagnato da una parziale centralizzazione di alcune attività precedentemente svolte a livello dipartimentale, che continuano tuttavia a richiedere un significativo coinvolgimento del Dipartimento nelle attività operative e nel raccordo con le strutture centrali.

Nel contempo, le attività istituzionali e progettuali del Dipartimento hanno registrato negli ultimi anni un significativo incremento. Tra queste si segnalano la gestione dell'offerta formativa dei corsi di laurea e dei percorsi post-laurea, il Corso di specializzazione per il sostegno, l'attivazione di nuovi percorsi di formazione avanzata, il supporto alla realizzazione dei progetti PNRR dell'Ateneo e di altri enti pubblici e locali, nonché la partecipazione a numerosi progetti di ricerca e sviluppo finanziati a livello nazionale ed europeo, che richiedono attività amministrative e gestionali sempre più articolate. A tali attività si affiancano numerose iniziative di terza missione (scavi archeologici, Museo della Scuola, iniziative di public engagement), nonché il supporto amministrativo ai processi di assicurazione della qualità, programmazione strategica, monitoraggio e rendicontazione delle attività dipartimentali. Tali attività si inseriscono nel quadro delle tre missioni istituzionali del Dipartimento – didattica, ricerca e terza missione – e richiedono un supporto amministrativo sempre più qualificato e strutturato.

Nel triennio di riferimento è inoltre previsto un ulteriore ampliamento delle attività dipartimentali, anche in relazione all'attivazione del nuovo corso di laurea della classe L-22 a partire dall'anno accademico 2026/2027, per il quale sono già state avviate le attività di progettazione e accreditamento, e all'avvio di nuove iniziative di formazione post-lauream finanziate a livello ministeriale e articolate su più edizioni nel corso di diversi anni accademici.

Permangono tuttavia alcune criticità nella composizione del personale tecnico-amministrativo. In relazione alla crescente complessità gestionale e organizzativa del Dipartimento, si rende pertanto necessaria un'attenta valutazione del fabbisogno di personale, che dovrà tener conto dell'esigenza di rafforzare la dotazione di risorse e di consolidare competenze ed esperienze specialistiche, in particolare nei profili di responsabilità degli uffici dipartimentali. In tale prospettiva appare inoltre opportuno sviluppare e consolidare un piano di formazione mirato alle nuove competenze richieste ai Dipartimenti nell'ambito dei procedimenti amministrativi e dei principali strumenti di pianificazione dell'Ateneo. Tali interventi risultano coerenti con gli indirizzi di sviluppo organizzativo e di rafforzamento delle competenze amministrative previsti dalla programmazione strategica di Ateneo. Si ritiene infine auspicabile promuovere politiche di valorizzazione del



personale tecnico-amministrativo, anche attraverso l'ampliamento dei sistemi di premialità e il rafforzamento delle risorse destinate al miglioramento dei servizi.

Nel triennio 2026–2028 il rafforzamento e la qualificazione della dotazione di personale tecnico-amministrativo rappresentano, pertanto, un elemento strategico per garantire il pieno sviluppo delle attività del Dipartimento e il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla programmazione triennale.

2.3. Infrastrutture

Il Dipartimento è dotato principalmente dei seguenti laboratori e infrastrutture di ricerca:

- Laboratorio di Protistologia e Didattica della Biologia afferente al SSD BIOS-05/A (Zoologia);
- Laboratorio TIncTec all'interno del Centro di Ricerca in Didattica, disabilità e inclusione, tecnologie educative;
- Museo della Scuola "Paolo e Ornella Ricca" all'interno del Centro di documentazione e ricerca sulla storia del libro scolastico e della letteratura per l'infanzia;
- Biblioteca di Scienze della Formazione, dei Beni Culturali e del Turismo.

Le suddette infrastrutture sono descritte nel [prospetto allegato](#).

3. Sistema di AQ del Dipartimento

3.1. Dipartimento

Il Dipartimento, come previsto dalle *Linee guida su attori e responsabilità nei processi di AQ* e dalle *Linee guida per la pianificazione strategica dei Dipartimenti* dell'Università di Macerata, [pubblicate nel sito di Ateneo](#), predispone e aggiorna i seguenti documenti:

- Piano Triennale Dipartimentale, in cui sono esplicitati linee strategiche e obiettivi di didattica, ricerca, terza missione e impatto sociale, coerentemente con gli obiettivi del PSA e includendo indicatori monitorati annualmente;
- Il documento di autovalutazione per l'Accreditamento Periodico;
- Il documento di analisi dei risultati relativi al monitoraggio annuale di ricerca, terza missione e impatto sociale, all'ASN, al reclutamento e agli indicatori ANVUR.

Gli attori dei processi AQ del Dipartimento sono indicati di seguito.

Direttrice/Direttore del Dipartimento

È responsabile delle politiche di miglioramento continuo della qualità delle attività dipartimentali di didattica, ricerca, terza missione e impatto sociale. Nomina le/i Delegate/i e il Comitato per la pianificazione strategica dipartimentale, a governo del sistema qualità del Dipartimento. Garantisce un'organizzazione funzionale a realizzare strategie di didattica, ricerca, terza missione e impatto sociale, includendo la programmazione del lavoro del PTA e articolando responsabilità e obiettivi coerentemente con la pianificazione strategica di cui verifica periodicamente l'efficacia.

In carica: <https://sfbct.unimc.it/it/dipartimento/organi-e-regolamenti/direttore>

Consiglio del Dipartimento

Si occupa di:

- formulare proposte d'istituzione, attivazione, modifica o disattivazione dei Corsi di Studio;
- proporre l'attivazione di Dottorati di Ricerca;
- definire, in modo chiaro e pubblico, i criteri di distribuzione delle risorse;
- approvare documento di programmazione dipartimentale e SUA-RD;
- garantire che strutture, attrezzature e risorse siano adeguate a didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale e Dottorati di Ricerca;
- approvare Schede di Monitoraggio Annuali (SMA) e Rapporti di Riesame Ciclico dei Corsi di Studio;
- assicurare rispetto dei requisiti di docenza dei Corsi di Studio;
- approvare i Regolamenti didattici dei Corsi di Studio;
- approvare criteri, modalità e tempistica di suddivisione dei fondi per la ricerca dipartimentale;
- promuovere il riconoscimento di merito e qualità mediante forme di valutazione e incentivazione.

Componenti: <https://sfbct.unimc.it/it/dipartimento/organi-e-regolamenti/consiglio-di-dipartimento-1>

Delegate/i AQ del Dipartimento

Delegata/o per la ricerca, Delegata/o alla Terza Missione e Welfare, Delegata/o per la didattica e Delegata all'Internazionalizzazione sono referenti dell'AQ delle aree di loro competenza, con compiti di:

- diffondere la cultura della qualità nel Dipartimento;
- promuovere le attività di riesame e monitoraggio;
- supportare Direttrice/Direttore e organi competenti nelle attività di AQ;
- collegare Dipartimento e PQA;
- partecipare alla discussione dei temi di delega nell'eventuale Consiglio di Direzione;
- partecipare ai lavori del Comitato per la pianificazione strategica dipartimentale.

In carica: <https://sfbct.unimc.it/it/dipartimento/organi-e-regolamenti/deleghe-di-dipartimento>

Comitato per la pianificazione strategica del Dipartimento

Si occupa di:

- supportare la Direttrice/il Direttore nella stesura dei documenti di AQ;
- redigere il documento di pianificazione strategica triennale del Dipartimento, e annualmente procedere con monitoraggio, riesame e aggiornamento;
- formulare proposte al Consiglio di Dipartimento su criteri per distribuire risorse dipartimentali alle aree strategiche;
- svolgere attività di monitoraggio e autovalutazione delle azioni previste per il raggiungimento degli obiettivi di didattica, ricerca, terza missione e impatto sociale.

Componenti: <https://sfbct.unimc.it/it/dipartimento/organi-e-regolamenti/comitato-per-la-pianificazione-strategica>

3.2. Corsi di Studio del DSFBCT

Gli attori dei processi AQ dei CdS hanno la responsabilità di predisporre e aggiornare:

- il documento di Progettazione iniziale del Corso di Studio (CdS) e prima stesura della SUA-CdS;
- la SUA-CdS (cadenza annuale);
- il documento di analisi dei risultati dei questionari sulle opinioni di studentesse/studenti;
- il documento di autovalutazione per l'Accreditamento Periodico;
- la SMA con un sintetico commento dei relativi indicatori ANVUR;
- il Rapporto del Riesame Ciclico con un'autovalutazione approfondita dell'andamento complessivo del CdS e la proposta di soluzioni da realizzare nel ciclo successivo.

Come previsto da AVA, a livello di CdS si sviluppa prioritariamente il sistema di AQ della didattica. Sono indicati a seguire gli attori dei processi AQ dei CdS.

Presidente del CdS o delle classi unificate

È responsabile dell'implementazione di politiche di miglioramento continuo della qualità, relativamente alla didattica svolta nel(i) CdS, e della SUA-CdS. Monitora il corretto svolgimento delle attività didattiche in collaborazione con il Gruppo di AQ. Redige, con il supporto di tale Gruppo, il documento d'autovalutazione per l'Accreditamento Periodico.

Presidenti, in SUA-CdS: <https://www.unimc.it/it/qualita/qualita-didattica/aq-cds>

Consiglio del CdS o delle classi unificate

Nomina il Gruppo di AQ del CdS su proposta del Presidente. Approva la SUA-CdS. Approva il Rapporto di Riesame Ciclico e monitora, con il supporto del Gruppo di AQ, l'avanzamento delle azioni e il raggiungimento degli obiettivi. Analizza le criticità individuate nella SMA e ne pianifica le azioni correttive. Propone al Consiglio del Dipartimento la progettazione, la programmazione didattica e il Regolamento didattico del CdS. Approva il documento d'autovalutazione per l'Accreditamento Periodico.

Composizione dei Consigli:

- Classe LM-85bis (<https://corsi.unimc.it/it/formazione-primaria/il-corso/organizzazione>)
- Classi L-19, LM-85 (<https://corsi.unimc.it/it/scienze-pedagogiche/corso/organizzazione>)
- Classi L-1&L-15, LM-49, LM-89 (<https://corsi.unimc.it/it/beni-culturali-turismo/corso/organizzazione>)
- Classe L-22 (si consideri che il Corso di Studio in Scienze motorie e sportive per l'inclusione è in fase di attivazione e accreditamento e che la costituzione del Consiglio di Classe sarà successiva al rilascio dell'accREDITAMENTO).



Per ogni Corso di Studio è presente un CIP – Comitato di Indirizzo Permanente nominato dal Consiglio del CdS – che ha il principale obiettivo di promuovere i legami con il mondo del lavoro mediante:

- la loro periodica consultazione, specie nelle fasi di progettazione e revisione dei Corsi di Studio;
- il loro coinvolgimento in attività di formazione, a carattere perlopiù seminariale;
- il loro coinvolgimento nelle attività di stage e tirocinio.

Il continuo rapporto con gli stakeholders è volto a raccogliere l'opinione in merito ai seguenti aspetti:

- profili professionali che possono meglio rispondere alle esigenze del mercato del lavoro;
- competenze e abilità necessarie a tali profili professionali;
- attività formative da prevedere nel Corso di Studio;
- metodologie didattiche e strumenti da adottare per favorire l'apprendimento.

Gruppo di gestione dell'AQ del CdS

Si occupa della compilazione della SUA-CdS e della SMA, evidenziando al CdS le problematiche rilevate a seguito dell'analisi dei dati. Redige il Rapporto di Riesame Ciclico del CdS, monitora lo stato di avanzamento delle azioni e il raggiungimento degli obiettivi. Coadiuvata il Presidente di CdS nella redazione del documento d'autovalutazione per l'Accreditamento Periodico.

Composizione dei Gruppi in SUA-CdS: <https://www.unimc.it/it/qualita/qualita-didattica/aq-cds>

3.3. Studentesse/Studenti e Commissione paritetica del DSFBCT

Studentesse/Studenti

Gli studenti si esprimono attraverso i loro rappresentanti in Consiglio di Dipartimento, Commissione Paritetica Docenti Studenti (CPDS), Consiglio di Classe e nel Gruppo AQ, e vengono periodicamente invitati ad esprimere le loro opinioni, i suggerimenti e le critiche. Svolgono un ruolo centrale nell'AQ del Dipartimento garantendo un dibattito trasparente, partecipativo e democratico fra docenti e studentesse/studenti per un miglioramento continuo. In mancanza di rappresentanti eletti, vengono cooptati studentesse e studenti in ogni CdS, in accordo con il Consiglio degli Studenti.

Rappresentanze:

<https://sfbct.unimc.it/it/dipartimento/organi-e-regolamenti/rappresentanti-degli-studenti1920>

Commissione paritetica docenti-studenti

Redige una relazione annuale che contiene proposte al NdV per il miglioramento di qualità ed efficacia delle strutture didattiche, anche relativamente ai risultati ottenuti nell'apprendimento, in rapporto alle prospettive occupazionali e di sviluppo personale e professionale, e alle esigenze del sistema economico e produttivo. Formula pareri sulle disposizioni dei Regolamenti didattici dei CdS concernenti la coerenza tra crediti assegnati alle attività formative e specifici obiettivi formativi programmati. Formula pareri su attivazione e soppressione di CdS.

Componenti e relazioni annuali:

<https://sfbct.unimc.it/it/dipartimento/organi-e-regolamenti/commissione-paritetica-docenti-studenti>

La struttura dell'AQ del Dipartimento appare coerente con il sistema di AQ di Ateneo. Sono eliminate le sovrapposizioni tra membri dei processi di AQ e membri degli organi di controllo e di verifica (es.: CPDS). Il Dipartimento aggiorna almeno annualmente il prospetto delle deleghe e degli incarichi, anche per verificare il carico istituzionale dei compiti delle/i docenti.

Il ciclo di Assicurazione della Qualità nella didattica e il ciclo di Assicurazione della Qualità nella ricerca e terza missione/impatto sociale sono pienamente in linea con le politiche e il sistema di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo.

3.4. Personale Tecnico Amministrativo

Il personale tecnico amministrativo collabora attivamente al processo di Assicurazione della Qualità così come indicato dalle *Linee guida per i processi di assicurazione della qualità di Ateneo*

(<https://www.unimc.it/it/qualita/sistemaAQ/linee-guida-processi-assicurazione-qualita-ateneo>).



4. Criteri per l'assegnazione delle risorse finanziarie e strutturali

L'assegnazione del fondo di Ateneo per la ricerca viene effettuata sulla base della valutazione della ricerca scientifica condotta in Ateneo. Gli organi competenti stanziavano l'ammontare di risorse finanziarie da distribuire alle/i docenti (QV1) e quello da destinare ai Dipartimenti (QV2). La quota QV1 è ripartita sulla base della valutazione, attuata per Area CUN, e basata sui dati inseriti nel catalogo IRIS. La quota QV2 è distribuita ai Dipartimenti per il 70% tenendo conto degli esiti della valutazione della produzione scientifica delle/i docenti afferenti (totale della QV1 del Dipartimento) e per il 30% tenendo conto dell'applicazione dell'indicatore IRFD risultato nell'ultima VQR disponibile. Nell'anno in corso e nell'ultimo triennio le risorse economiche assegnate al Dipartimento per la ricerca sono riassunte nella seguente tabella:

Anno	QV1	QV2	Totale
2026	Euro 69.448,20	Euro 50.066,85	Euro 119.515,05
2025	Euro 73.998,08	Euro 52.341,79	Euro 126.339,87
2024	Euro 88.827,28	Euro 61.461,14	Euro 150.288,42
2023	Euro 90.380,97	Euro 62.465,39	Euro 152.846,36

Il Dipartimento può contare anche su risorse economiche provenienti da fonti esterne, tipicamente tramite progetti finanziati attraverso bandi competitivi nazionali ed internazionali, o dal conto terzi. L'andamento del Dipartimento nella Valutazione interna Triennale della Ricerca (VTR) condotta annualmente dall'Ateneo è sintetizzato nella tabella che segue.

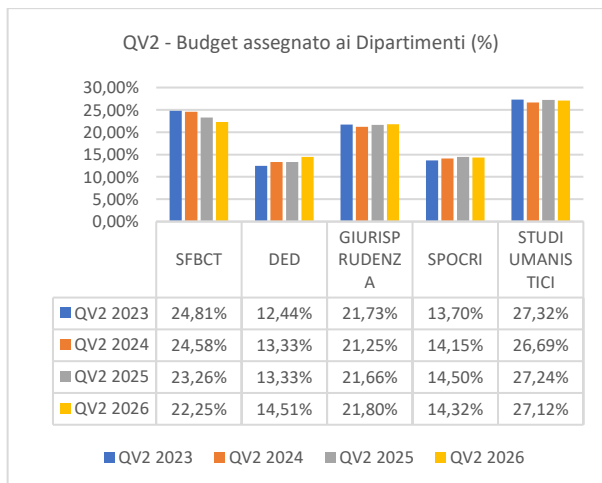
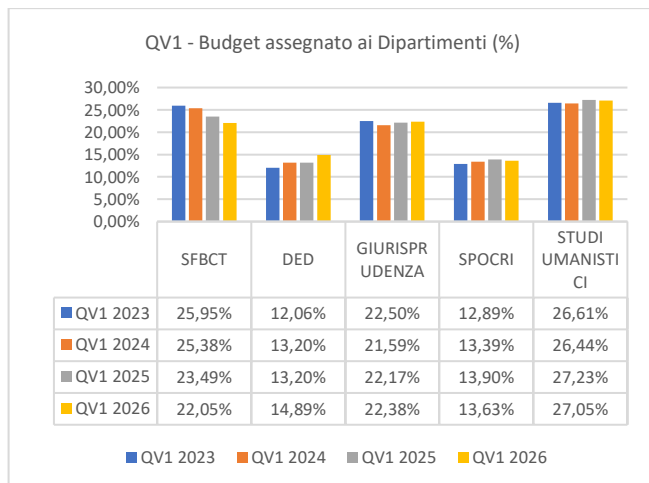
Descrizione	VTR 2026 (anni 2022-2024)		VTR 2025 (anni 2021-2023)		VTR 2024 (anni 2020-2022)		VTR 2023 (anni 2019-2021)	
	Punti	Pro-capite	Punti	Pro-capite	Punti	Pro-capite	Punti	Pro-capite
Area A*	17.663	276	20.413	300	20.845	302	18.991	271
Area B**	589	9	688	10	892	13	522	7
Punti Totali	18.252	285	21.101	310	21.737	315	19.513	279
Docenti	64		68		69		70	

Area A*: pubblicazioni scientifiche

Area B**: progetti e ruoli, terza missione, comitati, mobilità, premi e riconoscimenti

Nell'anno 2024, per quanto riguarda la VTR, esercizio condotto ogni anno in Ateneo, il Dipartimento ha registrato il valore massimo sia per quanto riguarda il punteggio relativo alle pubblicazioni scientifiche sia per quanto riguarda quello relativo agli altri prodotti della ricerca (progetti, mobilità, premi e riconoscimenti, comitati, terza missione). Nell'anno 2025 si registra una lieve flessione sia per le pubblicazioni che per gli altri prodotti della ricerca; tale flessione si registra in maniera più evidente nella valutazione riferita all'anno in corso. Costante appare anche la diminuzione del numero di docenti afferenti al Dipartimento.

Nel triennio 2023-2025 il Dipartimento, sia in termini assoluti che percentuali, si è posizionato sempre al secondo posto relativamente alla distribuzione delle risorse da parte dell'Ateneo, anche in considerazione della flessione dei risultati rilevata nel 2025. Nel 2026, tuttavia, per quanto riguarda la QV1 è stato lievemente superato dal Dipartimento di Giurisprudenza.

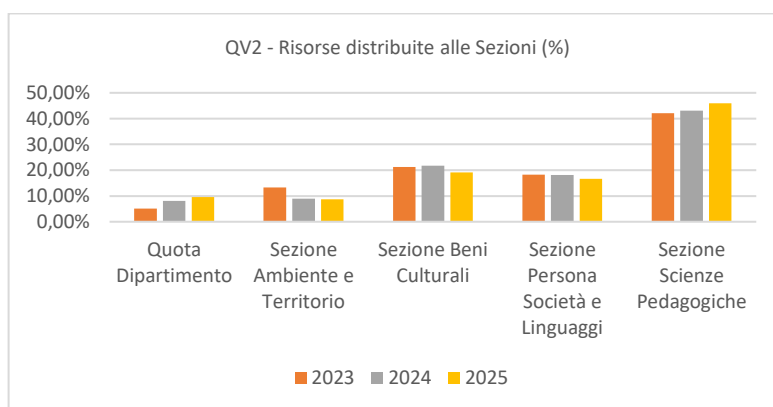


Le risorse economiche derivanti dalla QV1 vengono direttamente intestate, secondo gli importi determinati dall'Ateneo, alle/ai singole/i ricercatrici/ori e docenti, che possono spenderle in autonomia per le attività di supporto alla loro ricerca individuale (es. missioni, attrezzature scientifiche, spese editoriali per stampa di volumi e/o acquisto copie, spese per pubblicazioni Open Access ecc.), per il tramite degli uffici competenti e nel rispetto delle normative vigenti in materia.

Le risorse economiche derivanti dalla QV2 vengono utilizzate per il finanziamento delle quattro Sezioni scientifiche in cui il Dipartimento è suddiviso e per l'eventuale finanziamento di spese derivanti da esigenze comuni quali, ad esempio: acquisti di materiale bibliografico da parte delle/i docenti afferenti al polo bibliotecario dipartimentale ma non afferenti al Dipartimento; organizzazione di seminari internazionali; attrezzature per spazi dipartimentali comuni; funzionamento generale del Dipartimento.

La ripartizione dei fondi tra le singole Sezioni è tesa a favorire la realizzazione dei seguenti obiettivi: maggiore autonomia delle stesse, maggiore responsabilità dei gruppi di ricerca, maggiore specificità delle ricerche scientifiche e della destinazione degli investimenti, maggiore collaborazione interdisciplinare nel rispetto dell'eterogeneità delle aree dipartimentali. Contestualmente all'assegnazione, da parte del Consiglio di Dipartimento, si chiede ad ogni Responsabile di Sezione di predisporre una programmazione dei fondi e delle attività sulla base di "intestatari", cioè singole/i docenti, e/o di "voci di spesa" quali: cofinanziamento di progetti di ricerca finanziati e non; missioni; pubblicazioni; acquisto di materiale bibliografico; abbonamenti a riviste e a banche dati; organizzazione di eventi quali seminari, convegni, congressi, mostre ecc.; collaborazioni esterne (co.co.co. per supporto ricerca, borse di studio e/o ricerca, assegni di ricerca ecc.); acquisto di beni e servizi per la ricerca (beni mobili, attrezzature, traduzioni, revisioni ecc.). Nell'ultimo triennio, le risorse economiche derivanti dalla QV2 sono state suddivise dal Consiglio di Dipartimento come indicato nella tabella seguente.

Annualità (Delibera CdD)	Quota per materiale bibliografico docenti non afferenti	Quota Scienze Pedagogiche	Quota Beni Culturali	Quota Persona Società e Linguaggi	Quota Ambiente e Territorio
2025	5.000,00	24.036,75	10.033,40	8.742,48	4.529,16
2024	5.000,00	26.488,68	13.365,21	11.132,31	5.474,94
2023	3.169,81	26.319,74	13.253,27	11.419,24	8.303,33



L'individuazione delle quote da destinare alle singole Sezioni scientifiche avviene in proporzione al peso percentuale annuale di ciascuna. Tale peso percentuale deriva dalla somma dei singoli pesi percentuali delle/i docenti afferenti, ottenuti ponderando le risorse individuali assegnate rispetto al totale QV1 assegnato alle/i docenti del Dipartimento secondo la VTR condotta dall'Ateneo. Quindi, per la suddivisione delle risorse QV2 alle Sezioni si utilizzano gli stessi criteri di valutazione scientifica che vengono applicati dall'Ateneo per la Valutazione Triennale della Ricerca, ovvero criteri quali-quantitativi applicati dal Senato Accademico alle seguenti voci: pubblicazioni, progetti di ricerca, terza missione ed altre attività scientifiche delle/i docenti.

L'individuazione delle eventuali quote da destinare a spese derivanti da esigenze comuni avviene su proposta di Direttrice/Direttore e/o Consiglio. Le risorse economiche provenienti da fonti esterne vengono intestate ai responsabili scientifici dei singoli progetti finanziati. Tali risorse vengono spese per mezzo degli uffici dipartimentali competenti, secondo gli obiettivi e le attività definite dai singoli progetti e nel rispetto delle regole stabilite dagli enti finanziatori, dall'Ateneo e dalla normativa nazionale vigente.



Nell'adozione delle deliberazioni relative all'individuazione dei settori concorsuali da mettere a bando, il Consiglio di Dipartimento si è attenuto ai seguenti indirizzi più volte richiamati dal Senato Accademico in sede di programmazione del personale docente:

- conformità alle linee guida approvate dal Senato accademico nella seduta del 26 settembre 2023, visione strategica del Dipartimento e coerenza con le effettive e prioritarie necessità didattiche. Le deliberazioni sono state sempre trasmesse agli uffici dell'Amministrazione e al Nucleo di valutazione corredate da un apparato motivazionale, analiticamente esposto nella parte narrativa del provvedimento, da cui risulta evidente la puntuale applicazione delle citate linee guida, in particolare per quanto attiene la comparazione con i settori scientifico-disciplinari presenti in Dipartimento e l'indicazione degli insegnamenti da attribuire ai vincitori delle procedure concorsuali nell'ambito del carico didattico obbligatorio;
- adozione di un percorso di condivisione e verifica tra Dipartimenti interessati e Rettorato, al fine di armonizzare il quadro dei reclutamenti e garantire coerenza e sostenibilità del piano, evitando sovrapposizioni in merito ai settori scientifico-disciplinari da mettere a bando, realizzato anche attraverso la presentazione delle programmazioni e delle proposte di chiamata sia in Senato Accademico che in Consiglio di Amministrazione;
- proposta di una deliberazione che contenga, oltre al settore concorsuale, l'indicazione di un profilo espresso esclusivamente mediante individuazione del settore scientifico-disciplinare, l'impegno didattico e scientifico richiesto, l'attività di insegnamento e di ricerca che il vincitore sarà chiamato a svolgere, senza ulteriori specifiche in merito a precedenti esperienze o preparazione in particolari branche scientifiche.

In ottica di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, al fine di consentire la predisposizione e l'istituzione dei posti e l'avvio delle procedure concorsuali, le deliberazioni sono state previamente sottoposte all'esame da parte del Nucleo di Valutazione.

5. Missione e obiettivi strategici del Dipartimento

5.1. Missione

La missione del Dipartimento di SFBCT, in coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo 2026-2028, può essere sintetizzata come l'impegno a promuovere una formazione e una ricerca integrate, anche a livello internazionale, orientate allo sviluppo di competenze professionali qualificate e responsabili, capaci di rispondere alle sfide educative, sociali e culturali contemporanee. In particolare, il Dipartimento mira a:

- formare professionisti nei settori della formazione, dell'educazione, del servizio sociale, della scuola, del terzo settore e dell'impresa, nonché nella tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del turismo;
- rispondere alle nuove sfide educative, favorendo percorsi che spaziano dalla formazione degli insegnanti alla formazione continua e all'educazione degli adulti;
- promuovere un'offerta formativa flessibile, inclusiva e sostenibile, orientata alla facilitazione dell'accesso allo studio e al benessere sociale;
- valorizzare la diversità e l'inclusione, attraverso strategie didattiche innovative che tengano conto dei bisogni educativi speciali, degli studenti lavoratori e delle diverse provenienze culturali;
- sviluppare responsabilità condivisa tra docenti, studenti e personale, favorendo comunità accademiche collaborative e orientate all'innovazione;
- integrare didattica e ricerca, con particolare attenzione ai processi formativi, alla formazione degli insegnanti e alla valorizzazione del territorio sotto il profilo culturale ed economico.

Il Dipartimento si propone pertanto come un ambiente dinamico e inclusivo che coniuga educazione, ricerca e impegno sociale, contribuendo allo sviluppo sostenibile della comunità e del territorio.

5.2. Descrizione delle strategie di Dipartimento per ciascuna linea strategica

5.2.1 Strategia per la didattica

Piano Strategico di Ateneo (PSA)		Piano Triennale Dipartimentale (PTD)
Linea Strategica	Obiettivi del PSA	Obiettivi del Piano Strategico Dipartimentale
1. Didattica	1. Un'offerta formativa attrattiva e internazionale	D1. Promuovere un'offerta formativa competitiva e con respiro internazionale
	2. Una didattica inclusiva e innovativa	D2. Promuovere una didattica inclusiva e innovativa
	3. Promuovere la formazione continua	D3. Promuovere la formazione continua del corpo docente

Il primo obiettivo punta a incentivare e incrementare l'esperienza di mobilità internazionale di studenti e studentesse e, nello stesso tempo, a integrare/modificare alcuni percorsi di studio in modo da renderli innovativi, competitivi e attrattivi sia nel territorio regionale, sia nel più ampio quadro internazionale. Il secondo obiettivo deriva dalla consapevolezza che è sempre più necessario sostenere studentesse e studenti nel loro percorso di studi, attraverso piani di tutoraggio e azioni mirate allo sviluppo di competenze tecnologiche, in modo da evitare abbandoni immotivati e/o rallentamenti di carriera. Il terzo obiettivo riguarda, infine, la formazione continua del corpo docente, chiamato ad un costante aggiornamento delle proprie metodologie didattiche in chiave inclusiva e innovativa.

5.2.2 Strategia per la ricerca

Piano Strategico di Ateneo (PSA)		Piano Triennale Dipartimentale (PTD)
Linea Strategica	Obiettivi del PSA	Obiettivi del Piano Strategico Dipartimentale
2. Ricerca	4. Una ricerca interdisciplinare, collaborativa e internazionale	R1. Creare nuove comunità di ricerca interdisciplinari e internazionali, rafforzando quelle esistenti e focalizzando l'attenzione sui processi che portano ad una ricerca di qualità
	5. Sviluppo di competenze per la progettazione europea	R2. Diffondere in Dipartimento la conoscenza di progetti di ricerca finanziati, condividerne le buone pratiche e promuovere la conoscenza di bandi europei aperti

Il primo obiettivo risponde all'esigenza di rafforzare i processi che favoriscono una ricerca di qualità. Si intende incrementare la quota di articoli indicizzati WoS/Scopus, le pubblicazioni in riviste di fascia A e i prodotti open access. Parallelamente, si mira a consolidare l'internazionalizzazione della ricerca, aumentando le pubblicazioni con coautori stranieri e la partecipazione a convegni e reti scientifiche internazionali. Il secondo obiettivo risponde all'individuazione di spazi di migliorabilità relativamente alla condivisione in Dipartimento delle buone pratiche progettuali e la diffusione sistematica delle informazioni sui bandi europei. Si intende in particolare ampliare la partecipazione del personale alle opportunità di finanziamento e valorizzare le competenze già presenti nel Dipartimento.

5.2.3 Strategia per la valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale

Piano Strategico di Ateneo (PSA)		Piano Triennale Dipartimentale (PTD)
Linea Strategica	Obiettivi del PSA	Obiettivi del Piano Strategico Dipartimentale
3. Valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale	7. Idee che generano impresa	TM1. Promuovere l'innovazione accademica e la cultura imprenditoriale, valorizzare l'impatto culturale, sociale ed economico dei saperi e rafforzare la collaborazione con soggetti pubblici e privati del territorio
	8. Saperi e reti che contribuiscono all'inclusione e alla coesione sociale	TM2. Consolidare la consapevolezza della rilevanza della terza missione e del suo impatto sul territorio TM3. Promuovere la disseminazione della ricerca e incentivare il dialogo con gli stakeholder
	9. Apprendimento permanente e traiettorie professionali innovative	TM4. Promuovere iniziative di orientamento professionale con il coinvolgimento degli stakeholder

Si ritiene che sussistano dei margini di miglioramento rispetto alla collaborazione progettuale con gli stakeholder sul piano della ricerca, attenendosi in particolare i proventi derivabili da ricerche commissionate, così come si auspica che possano registrarsi nuovi spin-off e brevetti, pure consapevoli che la vocazione ampiamente umanistica del Dipartimento ha difficoltà a tradursi in questi versanti. Vi è poi l'esigenza di affinare la comunicazione/condivisione relativa alle attività di terza missione in generale, al fine di sostenere una diffusa e ancor più marcata consapevolizzazione circa la sua rilevanza e il suo impatto. Unitamente a ciò, in linea con il PSA, un focus specifico viene riservato alla premura di incrementare l'esposizione pubblica e la disseminazione della ricerca dipartimentale in termini di public engagement. Infine, si intende valorizzare la presenza di tavoli permanenti di dialogo con gli stakeholder, intendendoli come "spazi terzi" di incontro/confronto tra sistemi di attività diversi, e coinvolgere maggiormente gli stakeholder medesimi in percorsi di orientamento alla professione/placement implementati ad hoc e destinati agli studenti e alle studentesse.

5.2.4. Strategia per l'internazionalizzazione

Piano Strategico di Ateneo (PSA)		Piano Triennale Dipartimentale (PTD)
Linea Strategica	Obiettivi del PSA	Obiettivi del Piano Strategico Dipartimentale
4. Internazionalizzazione	10. Consolidamento della dimensione internazionale della comunità studentesca e incremento dell'attrattività globale dell'Ateneo	11. Promuovere la mobilità studentesca in entrata e in uscita, migliorando l'attrattività del Dipartimento e incrementando le relazioni internazionali finalizzate allo scambio studenti.
	11. Rafforzamento della partecipazione alla mobilità internazionale e ampliamento delle opportunità di scambio	12. Promuovere la dimensione internazionale della ricerca e della didattica, favorendo la mobilità dei docenti e la valorizzazione del Dipartimento nel contesto internazionale.

Si ritiene che la mobilità studentesca in entrata e in uscita sia migliorabile sia numericamente che in rapporto a una equa distribuzione fra i vari CdS. Tuttavia, occorre considerare una tendenza alla flessione percepita a livello nazionale ed europeo e circostanze internazionali che potrebbero non costituire un contesto favorevole alla mobilità globale degli studenti; pertanto, anche un mantenimento dell'attuale situazione della mobilità studentesca nel Dipartimento potrà essere considerato positivamente. Per quanto riguarda la mobilità internazionale dei docenti in entrata e in uscita – considerate l'importanza strategica e le ricadute della stessa sul piano della didattica e della ricerca – si ritiene di puntare al mantenimento e al possibile incremento dei livelli del triennio 2023-2025. Occorre in ogni caso considerare che i risultati sono suscettibili di variazione in base ai diversi progetti e alle partnership che di anno in anno potranno essere implementati.

5.2.5 Strategia per il welfare

Piano Strategico di Ateneo (PSA)		Piano Triennale Dipartimentale (PTD)
Linea Strategica	Obiettivi del PSA	Obiettivi del Piano Strategico Dipartimentale
5. Welfare per la sostenibilità sociale	12. Salute e socializzazione della comunità universitaria	W1. Promuovere il benessere personale e organizzativo
	15. Gender equality e antidiscriminazione	W2. Promuovere, radicare e diffondere la parità di genere

Si ritiene che l'allestimento di eventi ricreativi e culturali appannaggio del personale dipartimentale possa influire sensibilmente sul miglioramento delle dinamiche interne di socializzazione, alimentando ad un tempo il benessere percepito e vissuto, riverberandosi su un positivo clima organizzativo. Altresì, le lacune tuttora esistenti in materia di gender equality sollecitano interventi adeguati in questo senso, arricchendo e integrando l'offerta formativa in vista della co-costruzione di una matura cultura della parità di genere.

5.3. Definizione degli obiettivi strategici

5.3.1. Obiettivi di didattica

Obiettivo D1	Promuovere un'offerta formativa competitiva e con respiro internazionale
Problema da risolvere Area di miglioramento	Esigenza di contrastare, in alcuni CdS, calo delle iscrizioni e basso livello di internazionalizzazione
Azioni da intraprendere	Azione 1.1: Revisionare i CdS LM-85 e LM-89 per aggiornare i profili professionali in uscita, in linea con i cambiamenti e le esigenze provenienti dal mondo economico e sociale Azione 1.2: Definire nuovi accordi/mantenere gli accordi esistenti con Atenei internazionali per ampliare la rete delle mobilità di studenti/studentesse Azione 1.3: Promuovere il CdS L-22 in fase di accreditamento
Risorse necessarie	Personale docente, personale tecnico-amministrativo
Indicatore/i di riferimento	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: numero di studenti iscritti al CdS LM-85 Indicatore 1.1.b: numero di studenti iscritti al CdS LM-89 Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: quota percentuale dei CFU acquisiti all'estero rispetto al totale dei CFU acquisiti dagli studenti del CdS LM-85 Indicatore 1.2.b: quota percentuale dei CFU acquisiti all'estero rispetto al totale dei CFU acquisiti dagli studenti del CdS LM-89 Azione 1.3 Indicatore 1.3.a: Attivazione di iniziative di promozione
Baseline	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: 378 iscritti al CdS LM-85, 2025/26 (dato MIA, 16.03.2026)] Indicatore 1.1.b: 85 iscritti al CdS LM-89, 2025/26 (MIA, 16.03.2026) Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: 0,07% per il CdS LM-85, quota percentuale 2024/25 dei CFU acquisiti all'estero rispetto al totale dei CFU acquisiti dagli studenti (MIA, 16.03.2026) Indicatore 1.2.b: 1,29% per il CdS LM-89, quota percentuale 2024/25 dei CFU acquisiti all'estero rispetto al totale dei CFU acquisiti dagli studenti (MIA 16.03.2026) Azione 1.3 Indicatore 1.3.a: n.a.



Obiettivo D1	Promuovere un'offerta formativa competitiva e con respiro internazionale
Target	<p>Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: incremento di almeno il 5%, rispetto al 2025/26, del numero degli iscritti al CdS LM-85 Indicatore 1.1.b: incremento di almeno il 5%, rispetto al 2025/26, del numero degli iscritti al CdS LM-89</p> <p>Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: incremento di almeno il 2% rispetto al 2024/2025 nella quota percentuale dei CFU acquisiti all'estero rispetto al totale dei CFU acquisiti dagli studenti del CdS LM-85 Indicatore 1.2.b: incremento di almeno il 2% rispetto al 2024/25 nella quota percentuale dei CFU acquisiti all'estero rispetto al totale dei CFU acquisiti dagli studenti del CdS LM-89</p> <p>Azione 1.3 Indicatore 1.3.a: on</p>
Tempi di esecuzione e scadenze	Monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	<p>Azione 1.1 Consiglio CdS LM-85; Consiglio CdS LM-89; Ufficio Didattica Dipartimento; Rappresentanti studenti; Consiglio di Dipartimento</p> <p>Azione 1.2 Delega all'internazionalizzazione; Ufficio internazionalizzazione; Consigli Cds; Consiglio di Dipartimento</p> <p>Azione 1.3 Consiglio di Dipartimento; Consiglio CdS L-22</p>
Obiettivo D2	Promuovere una didattica inclusiva e innovativa
Problema da risolvere Area di miglioramento	Esigenza di favorire un ambiente inclusivo, stimolante e innovativo per ridurre la quota di studenti fuoricorso o inattivi
Azioni da intraprendere	<p>Azione 2.1: Intensificare le azioni di tutoraggio in itinere e potenziare i servizi aggiuntivi e-learning</p> <p>Azione 2.2: Promuovere l'implementazione di metodologie innovative, anche all'interno delle reti di accordi internazionali</p>
Risorse necessarie	Personale docente, personale tecnico/amministrativo
Indicatore/i di riferimento	<p>Azione 2.1 Indicatori 2.1.a – Indicatori ANVUR per il monitoraggio dell'avanzamento delle carriere degli studenti: iC02, iC13, iC14, iC16bis</p> <p>Azione 2.2 Indicatore 2.2.a: attività didattiche che si basano su metodologie innovative promosse da TIncTech e/o ERUA</p>



Obiettivo D2	Promuovere una didattica inclusiva e innovativa
<p>Baseline</p>	<p>Azione 2.1 Indicatori 2.1.a – Indicatori ANVUR per il monitoraggio dell’avanzamento delle carriere degli studenti: iC02, iC13, iC14, iC16bis (SMA 2024)</p> <p><u>L-1:</u> iC02, ultimo anno disponibile 2024: 55,6% iC13, ultimo anno disponibile 2023: 47,4% iC14, ultimo anno disponibile 2023: 62,2% iC16bis, ultimo anno disponibile 2023: 37,8%</p> <p><u>L-15:</u> iC02, ultimo anno disponibile 2024: 50,0% iC13, ultimo anno disponibile 2023: 39,4% iC14, ultimo anno disponibile 2023: 63,6% iC16bis, ultimo anno disponibile 2023: 18,2%</p> <p><u>L-19:</u> iC02, ultimo anno disponibile 2024: 74,0% iC13, ultimo anno disponibile 2023: 68,5% iC14, ultimo anno disponibile 2023: 70,2% iC16bis, ultimo anno disponibile 2023: 59,2%</p> <p><u>LM-49:</u> iC02, ultimo anno disponibile 2024: 60,0% iC13, ultimo anno disponibile 2023: 63,4% iC14, ultimo anno disponibile 2023: 75,0% iC16bis, ultimo anno disponibile 2023: 50,0%</p> <p><u>LM-85:</u> iC02, ultimo anno disponibile 2024: 61,8% iC13, ultimo anno disponibile 2023: 84,5% iC14, ultimo anno disponibile 2023: 87,4% iC16bis, ultimo anno disponibile 2023: 68,6%</p> <p><u>LM-85bis:</u> iC02, ultimo anno disponibile 2024: 69,4% iC13, ultimo anno disponibile 2023: 99,6% iC14, ultimo anno disponibile 2023: 94,0% iC16bis, ultimo anno disponibile 2023: 90,6%</p> <p><u>LM-89:</u> iC02, ultimo anno disponibile 2024: 35,5% iC13, ultimo anno disponibile 2023: 60,1% iC14, ultimo anno disponibile 2023: 100,0% iC16bis, ultimo anno disponibile 2023: 48,1%</p> <p>Azione 2.2 Indicatore 2.2.a: 2</p>

Obiettivo D2	Promuovere una didattica inclusiva e innovativa
Target	<p>Azione 2.1 Indicatori 2.1.a – Indicatori ANVUR per il monitoraggio dell’avanzamento delle carriere degli studenti: iC02, iC13, iC14, iC16bis</p> <p><u>L-1:</u> iC02: ≥ 56,0% iC13: ≥ 48,0% iC14: ≥ 63,0% iC16bis: ≥ 38,0%</p> <p><u>L-15:</u> iC02: ≥ 51,0% iC13: ≥ 40,0% iC14: ≥ 64,5% iC16bis: ≥ 18,5%</p> <p><u>L-19:</u> iC02: ≥ 74,5% iC13: ≥ 69,0% iC14: ≥ 70,5% iC16bis: ≥ 59,5%</p> <p><u>LM-49:</u> iC02: ≥ 61,0% iC13: ≥ 64,0% iC14: ≥ 75,5% iC16bis: ≥ 50,5%</p> <p><u>LM-85:</u> iC02: ≥ 62,0% iC13: ≥ 85,0% iC14: ≥ 88,0% iC16bis: ≥ 69,0%</p> <p><u>LM-85bis:</u> iC02: ≥ 70,0% iC13: ≥ 99,6% iC14: ≥ 94,0% iC16bis: ≥ 91,0%</p> <p><u>LM-89:</u> iC02: ≥ 36,0% iC13: ≥ 60,5% iC14: ≥ 99,5% iC16bis: ≥ 48,5%</p> <p>Azione 2.2 Indicatore 2.2.a: incrementare di almeno 1 unità le attività didattiche basate su metodologie innovative promosse da TIIncTech e/o ERUA</p>
Tempi di esecuzione e scadenze	Monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	<p>Azione 2.1 Indicatori 2.1.a: Delega Orientamento; Presidenti dei CdS; Consigli CdS; Docenti; Referenti per l’orientamento dei CdS; Referente Area Inclusione e Disabilità e Diritto allo Studio del Dipartimento; Referente Area E-learning del Dipartimento</p> <p>Azione 2.2 Indicatore 2.2.a: Centro di Ricerca TIIncTech; Consigli Cds; Docenti</p>

Obiettivo D3	Promuovere la formazione continua del corpo docente
Problema da risolvere Area di miglioramento	Necessità che i docenti aggiornino strumenti e metodologie professionali
Azioni da intraprendere	Azione 3.1: Organizzazione di corsi TLL che siano fruibili dai docenti anche in modalità asincrona (registrati e lasciati in condivisione) Azione 3.2: Erogazione di specifici percorsi di formazione dedicati all'innovazione didattica
Risorse necessarie	Teaching & Learning Lab (TLL)
Indicatore/i di riferimento	Azione 3.1 Indicatore 3.1.a: attivazione di corsi TLL anche in modalità asincrona Azione 3.2 Indicatore 3.2.a: numero di corsi TLL erogati anche in modalità asincrona per ogni a.a. che riguardino l'innovazione didattica
Baseline	Azione 3.1 Indicatore 3.1.a: off Azione 3.2 Indicatore 3.2.a: 5
Target	Azione 3.1 Indicatore 3.1.a: on Azione 3.2 Indicatore 3.2.a: almeno 3 corsi TLL erogati anche in modalità asincrona per ogni a.a.
Tempi di esecuzione e scadenze	Monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	Azione 3.1 Indicatore 3.1.a: Docenti del Dipartimento; TLL Azione 3.2 Indicatore 3.2.a: Docenti del Dipartimento; TLL; Referente Area E-learning del Dipartimento

5.3.2. Obiettivi di ricerca

Obiettivo R1	Creare nuove comunità di ricerca interdisciplinari e internazionali, rafforzando quelle esistenti e focalizzando l'attenzione sui processi che portano ad una ricerca di qualità
Problema da risolvere Area di miglioramento	Alla luce dei risultati del monitoraggio del Piano Triennale Dipartimentale e della VQR, emerge l'esigenza di rafforzare i processi che favoriscono una ricerca di qualità. In particolare, l'area di miglioramento riguarda la qualità e la visibilità internazionale della produzione scientifica.
Azioni da intraprendere	Azione 1.1: aumentare la quota di articoli indicizzati WoS/Scopus, di pubblicazioni in riviste di fascia A e di prodotti open acces Azione 1.2: aumentare le pubblicazioni con coautore straniero Azione 1.3: consolidare la conoscenza di buone pratiche di ricerca già in essere nel dipartimento (mentoring interno)
Risorse necessarie	Azione 1.1: QV1 e QV2 Azione 1.2: QV1 e QV2 Azione 1.3: Delegata/o alla ricerca, Referente Area Biblioteche, Servizi bibliotecari del Dipartimento

Obiettivo R1	Creare nuove comunità di ricerca interdisciplinari e internazionali, rafforzando quelle esistenti e focalizzando l'attenzione sui processi che portano ad una ricerca di qualità
Indicatore/i di riferimento	<p>Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: % di articoli indicizzati WoS e/o SCOPUS sul totale degli articoli (codici IRIS 01.01 e 02.01) del Dipartimento Indicatore 1.1.b: % di articoli in riviste fascia A sul totale degli articoli (codici IRIS 01.01) SSD non bibliometrici Indicatore 1.1.c % di pubblicazioni open acces</p> <p>Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: % pubblicazioni con coautore in Università estere sul totale delle pubblicazioni</p> <p>Azione 1.3 Indicatore 1.3.a: numero di incontri dal direttore Indicatore 1.3.b: numero Atlanti della ricerca</p>
Baseline	<p>Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: n.d. Indicatore 1.1.b: 68% Indicatore 1.1.c: n.d.</p> <p>Azione 1.2: Indicatore 1.2.a: 14%</p> <p>Azione 1.3 Indicatore 1.3.a: n.d. (10 nel 2025) Indicatore 1.3.b: n.d. (4 nel 2025)</p>
Target	<p>Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: >17% Indicatore 1.1.b: >68% Indicatore 1.1.c: >40%</p> <p>Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: >=15%</p> <p>Azione 1.3 Indicatore 1.3.a: 30 Indicatore 1.3.b: 6</p>
Tempi di esecuzione e scadenze	<p>Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: Monitoraggio annuale e target triennale Indicatore 1.1.b: Monitoraggio annuale e target triennale Indicatore 1.1.c: Monitoraggio annuale e target triennale</p> <p>Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: Monitoraggio annuale e target triennale</p> <p>Azione 1.3 Indicatore 1.3.a: 10 incontri ogni anno Indicatore 1.3.b: 2 Atlanti ogni anno</p>
Responsabilità	<p>Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: Delegata/o alla ricerca, Responsabili di Sezione Indicatore 1.1.b: Delegata/o alla ricerca, Responsabili di Sezione Indicatore 1.1.c: Delegata/o alla ricerca, Responsabili di Sezione</p> <p>Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: Delegata/o alla ricerca, Responsabili di Sezione</p> <p>Azione 1.3 Indicatore 1.3.a: Delegata/o alla ricerca, Responsabili di Sezione Indicatore 1.3.b: Delegata/o alla ricerca, Responsabili di Sezione</p>

Obiettivo R2	Diffondere in Dipartimento la conoscenza di progetti di ricerca finanziati, condividerne le buone pratiche e promuovere la conoscenza di bandi europei aperti
Problema da risolvere Area di miglioramento	Il Dipartimento mostra una buona capacità di partecipazione a bandi competitivi e di attrazione di finanziamenti per la ricerca. Tuttavia, emerge l'esigenza di rafforzare la circolazione interna delle informazioni e delle competenze relative alla progettazione della ricerca, in particolare con riferimento ai progetti finanziati e alle opportunità offerte dai bandi europei. Attualmente le esperienze maturate nei diversi gruppi di ricerca non sempre risultano pienamente condivise a livello dipartimentale.
Azioni da intraprendere	Azione 2.1: Consolidare la presentazione e la partecipazione a progetti di ricerca su bando competitivo Azione 2.2: Creazione e invio di una newsletter di dipartimento al fine di informare i ricercatori di ateneo su bandi europei (e anche nazionali e regionali) aperti Azione 2.3: Consolidare la conoscenza di buone pratiche di progettazione europea organizzando incontri-dialogo su un progetto europeo finanziato
Risorse necessarie	Azione 2.1: QV1 e QV2 Azione 2.2: Delegata/o alla ricerca e USRVC Azione 2.3: Delegata/o alla ricerca, Referente Area progettazione europea
Indicatore/i di riferimento	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: n. di progetti da bando competitivo presentati dal Dipartimento. Indicatore 2.1.b: (AVA) Proventi da finanziamenti competitivi complessivi del Dipartimento. Azione 2.2 Indicatore 2.2.a: numero di newsletter inviate Azione 2.3 Indicatore 2.3.a: n. di incontri-dialogo sulla progettazione europea organizzati
Baseline	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: 50 Indicatore 2.1.b: € 210.000,00 Azione 2.2 Indicatore 2.2.a: n.d. (3 nel 2025) Azione 2.3 Indicatore 2.3.a: n.d.
Target	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: ≥ 50 Indicatore 2.1.b: $> = € 210.000,00$ Azione 2.2 Indicatore 2.2.a: 9 Azione 2.3 Indicatore 2.3.a: 6
Tempi di esecuzione e scadenze	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: conteggio annuale e target triennale Indicatore 2.1.b: conteggio annuale e target triennale Azione 2.2 Indicatore 2.2.a: 3 newsletter ogni anno Azione 2.3 Indicatore 2.3.a: 1 incontro ogni semestre
Responsabilità	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: Delegata/o alla ricerca, Referente Area progettazione europea, USRVC Dipartimento Indicatore 2.1.b: Delegata/o alla ricerca, Referente Area progettazione europea, USRVC Dipartimento Azione 2.2 Indicatore 2.2.a: USRVC Dipartimento Azione 2.3 Indicatore 2.3.a: Delegata/o alla ricerca, Referente Area progettazione europea

5.3.3. Obiettivi di valorizzazione delle conoscenze e di impatto sociale

Obiettivo TM1	Promuovere l'innovazione accademica e la cultura imprenditoriale, valorizzare l'impatto culturale, sociale ed economico dei saperi e rafforzare la collaborazione con soggetti pubblici e privati del territorio
Problema da risolvere Area di miglioramento	Esigenza di sostenere il raccordo tra innovazione accademica e cultura d'impresa e favorire la collaborazione con il territorio sul piano della ricerca
Azioni da intraprendere	Azione 1.1 Incentivare la collaborazione progettuale con gli attori del territorio e le iniziative di valorizzazione della proprietà intellettuale, dell'imprenditoria e del trasferimento tecnologico
Risorse necessarie	Azione 1.1: QV1 e QV2
Indicatore/i di riferimento	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: (AVA) Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento Indicatore 1.1.b: (AVA) Numero di spin-off proposti da docenti del Dipartimento Indicatore 1.1.c: (AVA) Numero di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee, rilasciati a docenti del Dipartimento
Baseline	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: €398,00 (€25.500,00/64) Indicatore 1.1.b: 1 Indicatore 1.1.c: 1
Target	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: > €398,00 (€25.500,00/64) Indicatore 1.1.b: ≥ 1 Indicatore 1.1.c: ≥ 1
Tempi di esecuzione e scadenze	Monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	Delegato alla Terza Missione e Welfare e USRVC

Obiettivo TM2	Consolidare la consapevolezza della rilevanza della terza missione e del suo impatto sul territorio
Problema da risolvere Area di miglioramento	Esigenza di rafforzare la comunicazione e la valorizzazione relative alle attività di terza missione
Azioni da intraprendere	Azione 2.1: Comunicare, monitorare e analizzare le attività di terza missione del dipartimento
Risorse necessarie	Azione 2.1: QV1, QV2 e IRIS TM
Indicatore/i di riferimento	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a - (AVA) Numero di attività di terza missione rispetto alle/ai docenti di ruolo del Dipartimento
Baseline	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: 3,89 (249/64)
Target	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: > 3,89 (249/64)
Tempi di esecuzione e scadenze	Monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	Delegato alla Terza Missione e Welfare e USRVC

Obiettivo TM3	Promuovere la disseminazione della ricerca e incentivare il dialogo situato con gli stakeholder
Problema da risolvere Area di miglioramento	Esigenza di migliorare l'esposizione pubblica della ricerca dipartimentale e consolidare/incrementare le reti di rapporto con gli stakeholder
Azioni da intraprendere	Azione 3.1: Incentivare attività di public engagement Azione 3.2: Attivare tavoli permanenti di dialogo territoriale con gli stakeholder
Risorse necessarie	Azione 3.1: QV1, QV2, IRIS TM e SocialL@b Azione 3.2: Referenti C.I.P. /Comitati di Indirizzo Permanente

Obiettivo TM3	Promuovere la disseminazione della ricerca e incentivare il dialogo situato con gli stakeholder
Indicatore/i di riferimento	Azione 3.1 Indicatore 3.1.a: numero di iniziative di public engagement Azione 3.2 Indicatore 3.2.a: numero di tavoli permanenti di dialogo territoriale con gli stakeholder
Baseline	Azione 3.1 Indicatore 3.1.a: 176 Azione 3.2 Indicatore 3.2.a: 18
Target	Azione 3.1 Indicatore 3.1.a: > 176 Azione 3.2 Indicatore 3.2.a: ≥ 18
Tempi di esecuzione e scadenze	Monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	Azione 3.1 - Delegato alla Terza Missione e Welfare e USRVC Azione 3.2 - Delegato alla Terza Missione e Welfare

Obiettivo TM4	Promuovere iniziative di orientamento professionale con il coinvolgimento degli stakeholder
Problema da risolvere	Esigenza di incrementare il numero di aziende e altri interlocutori professionali che partecipano agli incontri di orientamento
Area di miglioramento	
Azioni da intraprendere	Azione 4.1: Rafforzare i percorsi di orientamento alla carriera/placement
Risorse necessarie	Azione 4.1: Evento annuale MiCiORIENTO
Indicatore/i di riferimento	Azione 4.1 Indicatore 4.1.a: numero di aziende ed altri interlocutori professionali che partecipano agli incontri di orientamento
Baseline	Azione 4.1 Indicatore 4.1.a: 12
Target	Azione 4.1 Indicatore 4.1.a: 30
Tempi di esecuzione e scadenze	Monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	Delegato alla Terza Missione e Welfare, Delegato alla Didattica

5.3.4. Obiettivi d'internazionalizzazione

Obiettivo II	Promuovere la mobilità studentesca in entrata e in uscita, migliorando l'attrattività del Dipartimento e incrementando le relazioni internazionali finalizzate allo scambio studenti.
Problema da risolvere Area di miglioramento	Nell'ultimo triennio (dati stabili disponibili fino al 2024/2025) si nota una certa stabilizzazione del flusso degli studenti incoming nell'ambito Erasmus + (2022/2023: 23 unità, 2023/2024: 18 unità, 2024/2025: 22 unità). Parimenti, si nota una progressiva e sensibile flessione degli studenti outgoing (2022/2023: 43 unità, 2023/2024: 38 unità, 2024/2025: 30 unità). Per il bando Traineeship nel 2024/2025, in linea con i due anni precedenti, sono risultati vincitori 8 studenti del Dipartimento, equamente distribuiti fra i diversi CdS. Nell'ambito degli accordi bilaterali extra UE, il Dipartimento non ha avuto fino all'anno corrente degli specifici programmi di scambio studenti. Nel 2025/2026 sono stati firmati 3 MoU e altri sono in fase di implementazione, pertanto è lecito attendere le relative mobilità per i prossimi anni. Nel complesso si ritiene che la mobilità studentesca in entrata e in uscita possa essere migliorabile sia numericamente che in rapporto a un'equa distribuzione fra i vari CdS, benché una tendenza alla flessione sia percepita a livello nazionale e finanche europeo. Inoltre, le critiche circostanze internazionali potrebbero non costituire un contesto favorevole alla mobilità globale degli studenti: dunque, anche un mantenimento dell'attuale situazione della mobilità studentesca nel Dipartimento potrà essere considerato positivamente.
Azioni da intraprendere	Azione 1.1 Sostenere la mobilità studentesca in uscita continuando ad arricchire gli accordi internazionali e l'offerta didattica in lingua straniera e migliorando l'informazione e la comunicazione sulle opportunità di mobilità. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> - continuare ad arricchire gli accordi Erasmus + e i MoU con mobilità studentesca; - migliorare l'informazione relativa all'offerta didattica Erasmus friendly; - migliorare l'informazione sul web, la comunicazione e la sensibilizzazione degli studenti relativa ai bandi Erasmus e Magellano; - continuare ad arricchire l'offerta didattica in lingua straniera; - valorizzare ulteriormente l'International Seminars' Week. Azione 1.2 Sostenere la mobilità studentesca in entrata continuando a mettere in campo buone pratiche per l'accoglienza degli studenti internazionali.
Risorse necessarie	Sinergia con l'area IRO dell'Ateneo (promozione e gestione mobilità Erasmus+) e Global Engagement (promozione e gestione dei MoU). Dialogo costante con i delegati di Ateneo all'Internazionalizzazione e alla Didattica per la necessaria condivisione delle linee guida sulla didattica rivolta agli studenti internazionali. Al personale di Dipartimento preposto alla manutenzione del sito web sarà richiesta la collaborazione per migliorare l'informazione e la presentazione del Dipartimento in lingua inglese e la promozione dei bandi. L'Ufficio Servizi didattici dovrà disporre l'offerta in lingua inglese in tempi utili e darne debito risalto, nonché collaborare alla pubblicazione dei bandi relativi agli accordi Magellano. Al Dipartimento occorre la necessaria dotazione finanziaria per l'Internazionalizzazione e la prosecuzione delle azioni già sperimentate e consolidate (Welcome Day, Degree Award, International Seminars' Week).
Indicatore/i di riferimento	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: numero annuo studenti outgoing Indicatori 1.1.b - Indicatori ANVUR internazionalizzazione: <ul style="list-style-type: none"> - iC10 - percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso; - iC10bis - percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli iscritti sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti; - iC11 - percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: numero annuo studenti incoming

Obiettivo I1	Promuovere la mobilità studentesca in entrata e in uscita, migliorando l'attrattività del Dipartimento e incrementando le relazioni internazionali finalizzate allo scambio studenti.
Baseline	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: 30 studenti outgoing 8 studenti outgoing per Traineeship 1 studente outgoing per Tirocinio Extra UE Indicatori 1.1.b - Indicatori ANVUR (dalla SMA 2024/25 di ciascun CdS): L-1 → iC10 : 19,2‰; iC10bis : 18,2‰; iC11 : 150‰; L-15 → iC10 : 16,65‰; iC10bis : 14,9‰; iC11 : 400‰; L-19 → iC10 : 7,5‰; iC10bis : 7,6‰; iC11 : 20,6‰; LM-49 → iC10 : 35,6‰; iC10bis : 47,6‰; iC11 : 111,1‰; LM-85 → iC10 : 2‰; iC10bis : 1,9‰; iC11 : 10,3‰; LM-85bis → iC10 : 9,5‰; iC10bis : 9,6‰; iC11 : 82‰; LM-89 → iC10 : 20,2‰; iC10bis : 17,1‰; iC11 : 0,0‰; Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: 22 studenti incoming Erasmus + 0 studenti incoming da MoU
Target	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: studenti outgoing: => 30 studenti outgoing per Traineeship: => 8 studenti outgoing per Tirocinio Extra UE: => 1 Indicatori 1.1.b – Indicatori ANVUR iC10, iC10bis, iC11: miglioramento dei valori per i CdS LM-85 e LM-89; almeno mantenimento dei valori per tutti gli altri CdS Azione 1.2 Indicatore 1.2.a: studenti incoming Erasmus + : => 22 studenti incoming da MoU: => 0
Tempi di esecuzione e scadenze	Monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	Delegata di Dipartimento per l'Erasmus + e referenti Erasmus dei CdS Delegata di Dipartimento all'Internazionalizzazione Delegato di Dipartimento alla didattica

Obiettivo I2	Promuovere la dimensione internazionale della ricerca e della didattica, favorendo la mobilità dei/delle docenti e studiosi/e e la valorizzazione del Dipartimento nel contesto internazionale.
Problema da risolvere Area di miglioramento	La mobilità internazionale dei docenti in entrata e in uscita ha mostrato un ottimo andamento nell'ultimo triennio. Bisogna però segnalare che i risultati raggiunti sono dipesi in gran parte dagli investimenti straordinari PNNR di cui si è beneficiato e dalla gestione di progetti particolarmente corposi (TPAAE e KA171), e sono suscettibili di variazione in base alle nuove progettualità e partnership implementate. La futura progettualità potrebbe risentire delle mutate contingenze generali in quanto alla disponibilità finanziaria europea e nazionale e alle critiche circostanze internazionali. Data l'importanza strategica della mobilità internazionale e le sue ricadute sul piano della didattica e della ricerca, si ritiene di puntare al mantenimento e al possibile incremento dei target indicati nello scorso PSD.
Azioni da intraprendere	Azione 2.1 Continuare ad esprimere una progettualità europea ed extraeuropea capace di sostenere gli scambi e le mobilità fra docenti e studiosi/e.
Risorse necessarie	Unità ricerca e internazionalizzazione del Dipartimento Ufficio Global Engagement Budget di Ateneo per bando Visiting Professor

Obiettivo I2	Promuovere la dimensione internazionale della ricerca e della didattica, favorendo la mobilità dei/delle docenti e studiosi/e e la valorizzazione del Dipartimento nel contesto internazionale.
Indicatore/i di riferimento	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: numero mobilità docenti in uscita fino a 29 gg. Indicatore 2.1.b: numero mobilità docenti in uscita uguali o superiori a 30 gg. Indicatore 2.1.c: numero mobilità docenti e studiosi/e in entrata fino a 29 gg. Indicatore 2.1.d: numero mobilità docenti e studiosi/e in entrata uguali o superiori a 30 gg.
Baseline	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: numero mobilità docenti in uscita fino a 29 gg.: 65 Indicatore 2.1.b: numero mobilità docenti in uscita uguali o superiori a 30 gg.: 6 Indicatore 2.1.c: numero mobilità docenti e studiosi/e in entrata fino a 29 gg.: 30 Indicatore 2.1.d: numero mobilità docenti e studiosi/e in entrata uguali o superiori a 30 gg.: 10
Target	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: numero mobilità docenti in uscita fino a 29 gg. => 70 Indicatore 2.1.b: numero mobilità docenti in uscita uguali o superiori a 30 gg. => 10 Indicatore 2.1.c: numero mobilità docenti e studiosi/e in entrata fino a 29 gg. => 31 Indicatore 2.1.d: numero mobilità docenti e studiosi/e in entrata uguali o superiori a 30 gg. => 14
Tempi di esecuzione e scadenze	Monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	Delegata per l'Erasmus + Delegata all'Internazionalizzazione Delegato alla ricerca

5.3.5. Obiettivi di welfare

Obiettivo W1	Promuovere il benessere personale e organizzativo
Problema da risolvere Area di miglioramento	Migliorare le dinamiche di socializzazione per favorire il benessere relazionale
Azioni da intraprendere	Azione 1.1 Favorire la socializzazione e il benessere, promuovendo eventi ricreativi e culturali per la comunità dipartimentale
Risorse necessarie	Azione 1.1: Docente Referente Area Promozione del Benessere e Welfare
Indicatore/i di riferimento	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: numero di eventi ricreativi e culturali per la comunità dipartimentale
Baseline	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: 3
Target	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: ≥ 3
Tempi di esecuzione e scadenze	Azione 1.1 Indicatore 1.1.a: monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	Azione 1.1 Delegato alla Terza Missione e Welfare e Docente Referente Area Promozione del Benessere e Welfare

Obiettivo W2	Promuovere, radicare e diffondere la parità di genere
Problema da risolvere Area di miglioramento	Colmare i gap esistenti in materia di gender equality
Azioni da intraprendere	Azione 2.1 Promuovere una cultura in materia di gender equality con corsi di formazione e/o attività seminariali
Risorse necessarie	Azione 2.1: Docente Referente Area Pari opportunità del Dipartimento



Indicatore/i di riferimento	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: numero di corsi di formazione e attività seminari in materia di gender equality
Baseline	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: 2
Target	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: ≥ 3
Tempi di esecuzione e scadenze	Azione 2.1 Indicatore 2.1.a: monitoraggio annuale e target triennale
Responsabilità	Azione 2.1 Delegato alla Terza Missione e Welfare e Docente referente Area Pari opportunità del Dipartimento

Indice

<i>Introduzione</i>	1
1. Contesto e analisi dei punti di forza e di debolezza del Dipartimento	1
1.1. Analisi della didattica del Dipartimento, punti di forza e di debolezza e principali ambiti di intervento	2
1.2. Analisi della ricerca del Dipartimento, punti di forza e di debolezza e principali ambiti di intervento	6
1.3. Analisi delle attività di valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale del Dipartimento, punti di forza e di debolezza e principali ambiti di intervento	6
2. Struttura organizzativa	7
2.1. Inquadramento.....	7
2.2. Risorse umane	8
2.2.1. Personale Docente.....	9
2.2.2. Personale Tecnico Amministrativo	9
2.3. Infrastrutture.....	11
3. Sistema di AQ del Dipartimento	11
3.1. Dipartimento	11
3.2. Corsi di Studio del DSFBCT.....	12
3.3. Studentesse/Studenti e Commissione paritetica del DSFBCT	13
3.4. Personale Tecnico Amministrativo	13
4. Criteri per l'assegnazione delle risorse finanziarie e strutturali	14
5. Missione e obiettivi strategici del Dipartimento	16
5.1. Missione	16
5.2. Descrizione delle strategie di Dipartimento per ciascuna linea strategica	17
5.2.1 Strategia per la didattica.....	17
5.2.2 Strategia per la ricerca.....	17
5.2.3 Strategia per la valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale.....	18
5.2.4. Strategia per l'internazionalizzazione	18
5.2.5 Strategia per il welfare	19
5.3. Definizione degli obiettivi strategici	19
5.3.1. Obiettivi di didattica.....	19
5.3.2. Obiettivi di ricerca	23
5.3.3. Obiettivi di valorizzazione delle conoscenze e di impatto sociale.....	26
5.3.4. Obiettivi d'internazionalizzazione	28
5.3.5. Obiettivi di welfare	30