

Piano di Programmazione dei Dipartimenti (2023 – 2025)

DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE

.....

Modello PPD coerente con LG dell'AQ dei Dipartimenti approvate il 12 maggio 2023

a cura del PQA di Ateneo

Sommario

Piano di Programmazione dei Dipartimenti (PPD).....	2
Parte 1. Contesto, missione e sistema di AQ del Dipartimento.....	2
Sezione 1.1. Presentazione, contesto, missione e ruolo del Dipartimento	2
Sezione 1.2. Sistema di gestione.....	6
Parte 2. Sintesi delle principali criticità emerse dal riesame precedente.....	7
Parte 3. Programmazione	10
Sezione 3.1. Programmazione delle attività del Personale-Tecnico Amministrativo	10
Sezione 3.2. Definizioni obiettivi strategici del Dipartimento.....	11
Parte 4. Criteri per la distribuzione delle risorse	23
Allegato 1. Sintesi del processo di definizione e approvazione del PPD.....	25

Piano di Programmazione dei Dipartimenti (PPD)

Parte 1. Contesto, missione e sistema di AQ del Dipartimento

Sezione 1.1. Presentazione, contesto, missione e ruolo del Dipartimento

In questa sezione si chiede di introdurre il dipartimento, facendo riferimento alla sua storia e vocazione, il ruolo e la missione nel contesto sociale e territoriale. L'obiettivo è fornire un quadro chiaro delle attività e delle priorità del Dipartimento, tenendo conto del contesto in cui opera e dei portatori d'interesse interni ed esterni all'Ateneo.

Il Dipartimento è chiamato a delineare il suo ruolo e la sua missione nell'Ateneo e nella società, seguendo lo schema proposto e considerando il sistema organizzativo e la politica di assicurazione della qualità relativa alla didattica, ricerca, terza missione, impatto sociale, corsi di dottorato di ricerca e scuole di specializzazione.

Nella compilazione dei quadri successivi si chiede di fare riferimento alla pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

Quadro 1.1.1. Presentazione del Dipartimento

In questo quadro si richiede una breve presentazione del Dipartimento evidenziandone le origini, le caratteristiche e peculiarità, la tradizione, la vocazione e come esso si inserisce nel contesto di Ateneo nonché in quello territoriale, nazionale e internazionale. Un maggior livello di dettaglio è richiesto nei quadri successivi, rispetto agli specifici ambiti di azione del Dipartimento.

Il Dipartimento di Scienze umane (DSU) si è costituito nel luglio 2012, nell'ambito della riorganizzazione delle strutture didattiche e scientifiche dell'Ateneo, dettata dalla Legge 240/2010. Ad esso ha aderito la gran parte dei docenti delle cessate Facoltà di Lettere e Filosofia e di Scienze della formazione e degli afferenti ai soppressi Dipartimenti di Culture comparate e di Storia e metodologie comparate.

Il DSU ha nell'Ateneo il compito di occuparsi delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione in riferimento alle discipline umanistiche. Per quanto riguarda le attività didattiche, propone corsi di laurea triennali e magistrali legati al sapere umanistico sia dal punto teorico, sia da quello applicativo. Per quanto riguarda le attività di ricerca, promuove progetti e iniziative che riguardano un ampio spettro di discipline umanistiche. Per quanto riguarda le attività di terza missione, il DSU organizza eventi di divulgazione e trasferimento della conoscenza e ospita al suo interno laboratori e gruppi di lavoro le cui attività sono costantemente legate al territorio e alle comunità. Il DSU è oggi nel contesto di Ateneo la struttura scientifica e didattica di riferimento per tutte le discipline umanistiche, che hanno avuto un ruolo di primo piano nella storia dell'Ateneo aquilano sin dalle sue origini: il primo nucleo dell'Ateneo fu infatti l'Istituto Universitario di Magistero, che avviò le sue attività nel 1952.

Il DSU comprende attualmente studiosi di 48 settori scientifico-disciplinari, la gran parte dei quali nelle aree disciplinari CUN 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e 11 (Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche), e alcuni nell'area 14 (Scienze politiche e sociali) e 8 (Ingegneria civile e architettura)

Numerose delle discipline di cui il DSU si occupa sono legate al territorio. Questo accade in particolare per le attività dei laboratori (Laboratorio di Archeologia, Laboratorio di Cartografia, Laboratorio di Documenti d'Archivio e Librari), ma anche per le attività di ricerca di molti docenti – quali storici, storici dell'arte, archeologi, geografi, pedagogisti –, che trovano nel territorio sia la fonte per le proprie ricerche, sia le relazioni per attuarle. Il DSU si occupa inoltre, in particolare per quanto concerne le discipline pedagogiche e didattiche, delle questioni inerenti alla formazione degli insegnanti, cooperando a tal fine con l'Ufficio Scolastico Regionale e con le scuole.

Negli anni il DSU ha sviluppato, anche grazie ai cinque anni come Dipartimento di eccellenza, una vocazione all'internazionalizzazione che il presente piano intende valorizzare. Non solo ha rafforzato il settore delle lingue straniere con diversi reclutamenti a sostegno dell'apertura della LM-38 (dove diversi insegnamenti sono offerti in lingua

inglese), ma ha anche accolto diversi studiosi internazionali come visiting professors e ha ospitato convegni organizzati da prestigiose associazioni scientifiche (AISNA, ICLA-CLAM, COMPALIT). La diffusione e divulgazione di questi saperi in sinergia con la comunità, attraverso istituzioni come l'Osservatorio sul Cinema, il Festival di Teatro "Aria" e le diverse attività culturali di ateneo gestite da componenti del Dipartimento resta uno degli obiettivi cruciali del prossimo triennio.

Quadro 1.1.2. Ricerca

Il DSU promuove attività di ricerca in un ampio spettro di discipline umanistiche. Anche grazie alle numerose iniziative nate in seno al dipartimento di eccellenza, il DSU continua a promuovere nuove forme di interazione e ibridazione tra le diverse discipline umanistiche, collaborando anche con istituzioni pubbliche e private su scala nazionale e internazionale.

I principali ambiti disciplinari della ricerca effettuata dal DSU sono i seguenti:

1. Critica letteraria e letterature comparate;
2. Filologia romanza e germanica;
3. Linguistica generale e linguistica italiana;
4. Lingua e letteratura greca e latina;
5. Letteratura italiana, inglese, anglo-americana e tedesca;
6. Lingua e traduzione francese, inglese, spagnola e tedesca;
7. Cinema, teatro, e nuovi media;
8. Musicologia e storia della musica;
9. Discipline storico-artistiche (Storia dell'arte medievale, moderna e contemporanea, Storia della critica d'arte, Museologia e Storia del restauro);
10. Storia dell'architettura, della città e del territorio;
11. Discipline storiche (Storia greca, romana, medievale, moderna e contemporanea; Storia delle religioni);
12. Discipline filosofiche (Storia della filosofia, Storia della filosofia antica e medievale, Filosofia morale, Filosofia teoretica, Logica e filosofia della scienza, Filosofia del linguaggio, Filosofia politica, Estetica);
13. Scienze pedagogiche (Pedagogia generale, sociale, speciale e sperimentale, Didattica generale e speciale, Storia della pedagogia);
14. Antropologia;
15. Geografia;
16. Sociologia;
17. Archeologia.

Questa grande eterogeneità di aree di ricerca ha reso potenzialmente arduo per il DSU adeguarsi al dettato della legge Gelmini, là dove essa prevede (art. 2, comma 2, lettera b) che la riorganizzazione dei dipartimenti assicuri «che a ciascuno di essi afferisca un numero di professori, ricercatori di ruolo e ricercatori [...] afferenti a settori scientifico-disciplinari omogenei». Le aree di sovrapposizione all'interno del DSU sono limitate. Segnatamente, il settore L-LIN/01 ha tre docenti; i seguenti settori hanno due docenti: L-FIL-LET/02; L-FIL-LET/04; L-FIL-LET/10; L-LIN/07; L-LIN/12; L-LIN/14; M-FIL/02; M-GGR/01; M-PED/01; M-PED/02; M-PED/03 e SPS/07; in tutti gli altri casi i docenti sono gli unici del proprio settore.

Nondimeno, il DSU organizza sovente convegni e seminari nei quali collaborano diversi docenti, di settori sia affini, sia non affini. A partire dal 2018, grazie alla spinta propulsiva del sopracitato progetto del Dipartimento di Eccellenza c'è stato un incremento delle iniziative di ricerca di carattere interdisciplinare. Inoltre, su impulso dell'Ateneo, dal 2020 il

DSU ha chiesto ai docenti di presentare dei progetti condivisi volti a favorire attività di ricerca che coinvolgano e facciano interagire tra loro i diversi settori scientifico-disciplinari rappresentati; dal 2022 selezione e finanziamento di tali progetti è affidato al Centro Studi sulla Transcodificazione, che ha il compito di proseguire l'opera di supporto a progetti aggregativi iniziato dal progetto relativo al Dipartimento di Eccellenza.

Quadro 1.1.3. Terza Missione e Impatto Sociale

Il DSU organizza eventi di divulgazione e trasferimento della conoscenza e ospita al suo interno Laboratori (Archeologia, Cartografia, Digital Humanities, Documenti d'archivio e Librari) nonché il Centro studi sulla Transcodificazione, nato a seguito del contributo del Dipartimento di Eccellenza, che pure svolge questo ruolo. Inoltre, va segnalato che gruppi di ricerca costituiti da docenti afferenti al dipartimento (storici, storici dell'arte, storici della letteratura, archeologi, geografi, filologi, pedagogisti) trovano nel territorio sia la fonte per le proprie ricerche, sia le relazioni per attuarle; in questo senso la ricerca svolta presso il DSU ha effetti sul contesto sociale ben marcati.

Il DSU dà inoltre un contributo rilevante all'organizzazione di attività nell'ambito di eventi quali le diverse edizioni della Notte dei Ricercatori/Street Science, o ancora partecipa a numerose iniziative organizzate in favore delle scuole. Il neonato Osservatorio sul Cinema ha consolidato la collaborazione con L'Aquila Film Festival, le cui iniziative coinvolgono regolarmente docenti del DSU; il Festival di Teatro "Aria", attivo dal 2018, ha portato all'Aquila artisti di calibro nazionale e internazionale; e diversi convegni e iniziative di ricerca del Dipartimento prevedono l'organizzazione di eventi aperti alla cittadinanza – presentazioni di libri, proiezioni di film, o spettacoli teatrali – che sottolineano la sinergia tra attività di ricerca e impatto sociale.

Diversi docenti (storici, storici dell'arte, musicologi, geografi ecc.) hanno poi stabilito convenzioni con comuni delle aree contermini al fine di portare avanti progetti culturali legati al territorio, quali pubblicazioni, concerti, mostre e incontri tematici.

Una parte dei docenti sono anche impegnati nella formazione continua e specialistica relativa alla didattica inclusiva e sostenibile rivolta a docenti in servizio nelle scuole di ogni ordine e grado, nell'ambito dei protocolli sottoscritti dall'Ateneo con l'USR regionale.

Quadro 1.1.4. Didattica

Il DSU propone corsi di laurea triennali e magistrali relativi al sapere umanistico inteso in senso più tradizionale (lettere, filosofia, beni culturali, lingue, pedagogia), ma al contempo garantisce alcuni corsi di laurea di natura più applicativa, volti in particolare alla formazione di insegnanti per la scuola primaria e di operatori dei servizi educativi e sociali.

NUMERO DOCENTI

Al 2 novembre 2023 i docenti in servizio presso il DSU risultano 64, di cui 13 professori ordinari, 32 professori associati, 2 ricercatori a tempo indeterminato, 13 ricercatori a tempo determinato di tipo B e 3 ricercatori a tempo determinato di tipo A.

CORSI DI LAUREA TRIENNALI

Filosofia e Teoria dei Processi Comunicativi (Classe L5)

Lettere (Classe L10)

Mediazione Linguistica e Culturale (Classe L12)

Scienze dell'educazione e della formazione (L19)

Scienze del servizio sociale (L39)

CORSI DI LAUREA MAGISTRALE

Beni Culturali (Classe LM89)

Filosofia (Classe LM78)

Lingue e Culture per la Comunicazione e la Cooperazione Internazionale (Classe LM38)

Progettazione e Gestione dei Servizi e degli Interventi Sociali ed Educativi (Classe LM87)

Studi letterari e culturali (Classe LM 14)

CORSO DI LAUREA A CICLO UNICO

Scienze della Formazione Primaria (Classe LM85 Bis)

CORSI DI DOTTORATO

Dottorato in Letterature, Arti, Media: la Transcodificazione

Quadro 1.1.5. Dottorati di Ricerca

Il Dottorato "Letterature, arti, media: la transcodificazione" (l'unico del Dipartimento, avviato nel 2019 nell'ambito del Dipartimento di Eccellenza) è stato creato con l'obiettivo di favorire una formazione interdisciplinare attorno a un concetto teorico ben caratterizzato, come la transcodificazione, al centro del progetto di eccellenza 2018-2022. Il dottorato permette infatti di affrontare i cambiamenti di codice e le strategie di adattamento nelle letterature antiche e moderne, nelle arti visive e performative, nel cinema e negli altri media: a questo fine è distinto in due curricula, "Studi letterari" e "Arti, performance, e media". La variegata provenienza scientifica di dottorande e dottorandi in tutti i cicli attivi conferma la validità dell'impostazione. Inoltre, la provenienza di dottorande/i in misura significativa da altri atenei valorizza sia il lavoro individuale che quello collettivo, permettendo la condivisione di esperienze e contatti in particolar modo all'interno dei due curricula che costituiscono il percorso formativo. Prima di poter elaborare una valutazione ben calibrata del primo ciclo (XXXV Ciclo), che si sta concludendo nell'autunno 2023, si può affermare fin da ora che il percorso formativo del dottorato sta dando risultati soddisfacenti: non manca infatti, come hanno mostrato regolarmente le relazioni di passaggio d'anno, la partecipazione sia ai seminari interni che ad attività di ricerca svolte in altre strutture, e le valutazioni delle tesi di dottorande/i del primo ciclo (in discussione nell'autunno 2023) sono state tutte positive e senza nessuna richiesta di proroga da parte dei valutatori.

Si segnala inoltre che è stato istituito un accordo con la Scuola Normale Superiore di Pisa, affinché chi segue il corso di Perfezionamento in filosofia della Scuola Normale Superiore possa svolgere parte del corso presso il DSU con la supervisione dei docenti del Dipartimento.

Quadro 1.1.6. Scuole di Specializzazione

Inserire testo

Sezione 1.2. Sistema di gestione

Questa sezione contiene le informazioni attinenti al sistema organizzativo del Dipartimento e alla sua politica di assicurazione della qualità in tutti gli ambiti d'azione.

Quadro 1.2.1. Struttura organizzativa del Dipartimento e politiche per l'Assicurazione di Qualità del Dipartimento

Descrivere la struttura organizzativa del Dipartimento in relazione agli organi/funzioni di indirizzo e governo, sottolineando in particolare, se esistenti, quelli incaricati di programmare le attività di ricerca, distribuire i relativi fondi e valutarne i risultati.

A titolo esemplificativo

- *Direttore o Direttrice*
- *Giunta*
- *Consiglio di Dipartimento*
- *Commissione Ricerca*
- *Altre commissioni relative alla Ricerca, Terza Missione e Impatto Sociale*
- *Nucleo di Valutazione dipartimentale*
- *Delegati e delegate, o referenti di dipartimento per Ricerca, Terza Missione e Impatto Sociale*
- *Responsabili per l'Assicurazione della Qualità della Ricerca, Terza Missione e Impatto Sociale*
- *Etc.*

Descrivere la politica di Assicurazione di Qualità (AQ) del Dipartimento ovvero le responsabilità e le modalità operative attraverso le quali il Dipartimento persegue, mette in atto e monitora la qualità del Dipartimento in tutti i suoi ambiti d'azione.

Il Direttore di Dipartimento coordina tutte le aree di attività del Dipartimento e rappresenta il Dipartimento nelle sedi istituzionali sia nell'ambito dell'Ateneo, sia all'esterno. È in tali compiti coadiuvato da tre delegati, uno per la didattica (Serena Guarracino); uno di ricerca (Luca Pezzuto) e uno della gestione e implementazione delle risorse tecnologiche (Alfonso Forgione). Serena Guarracino, oltre essere delegata alla didattica, è vicedirettrice del Dipartimento.

Il Direttore di Dipartimento presiede il Consiglio di Dipartimento, organo deliberativo e in generale organo centrale nella vita del Dipartimento. Il Consiglio di Dipartimento comprende, nella sua composizione allargata, tutti i professori e ricercatori del Dipartimento e alcuni rappresentanti eletti degli studenti, del personale tecnico-amministrativo e degli assegnisti di ricerca. Il Dipartimento ha anche una Giunta, che comprende cinque rappresentanti eletti dei docenti, due del personale tecnico-amministrativo e due degli studenti. La Giunta si riunisce solo qualora sorga l'esigenza di assumere decisioni in tempi rapidi, che non consentano di riunire il Consiglio di Dipartimento.

La Commissione Ricerca, presieduta dal Delegato alla Ricerca e composta da sei docenti, si occupa di: elaborare una proposta di distribuzione tra i docenti dei fondi RIA assegnati al Dipartimento dall'Ateneo per le attività di ricerca sulla base di un computo pesato delle loro pubblicazioni; proporre al Consiglio di Dipartimento modifiche dei criteri per tale distribuzione dei fondi RIA; compilare e aggiornare il PTSR, la scheda SUA/RD o relazioni ad essi assimilabili, per le parti che riguardano l'attività di ricerca; organizzare il lavoro di selezione dei lavori di ricerca ai fini della VQR.

La Commissione per la Valutazione delle Richieste di Finanziamento delle Pubblicazioni del Dipartimento si occupa invece di valutare le richieste di contributi finanziari per il finanziamento di pubblicazioni dei docenti del Dipartimento.

Il DSU ha un proprio rappresentante (Cristiana Pasqualetti) nel Presidio di Qualità d'Ateneo e uno (Antonello Ciccozzi) nella commissione d'Ateneo che si occupa di sostenibilità, terza missione e impatto sociale. Il Delegato alla Ricerca (Luca Pezzuto) rappresenta inoltre il Dipartimento nella Commissione Ricerca di Ateneo.

Dal 2019 è inoltre stato costituito il Centro Studi per la Transcodificazione con lo scopo di promuovere studi relativi alla transcodificazione, intesa nelle sue forme e accezioni più ampie, coinvolgendo anche soggetti esterni al DSU. Più specificamente, come recita l'articolo 2 del decreto di istituzione, «il Centro persegue le seguenti finalità: a. costituire gruppi di studio e di ricerca su tematiche di rilievo europeo e internazionale; b. potenziare la collaborazione con Professori e Ricercatori di altre Università italiane e straniere, con Specialisti di chiara fama; c. promuovere ricerche favorendo la formazione di network internazionali; d. organizzare convegni e seminari, a carattere scientifico o divulgativo, sui temi oggetto delle attività di ricerca o volti a diffondere i risultati di tali attività; e. Valutare le richieste di pubblicazioni attinenti alle tematiche di studio del Centro». Il Centro è retto da un direttore, da un comitato direttivo (originariamente costituito dallo Steering Committee del Progetto di Eccellenza, e ora in fase di riconfigurazione) e da un consiglio, che comprende tutti i docenti e ricercatori del Centro.

Parte 2. Sintesi delle principali criticità emerse dal riesame precedente

Riportare una breve sintesi sulle riflessioni emerse dal precedente esercizio di riesame del Dipartimento tenendo conto dei risultati ottenuti e degli interventi proposti nel precedente documento di programmazione, valutando scostamenti, coerenza con il Piano Strategico di Ateneo, compatibilità con le potenzialità del Dipartimento, efficacia dell'organizzazione e adeguatezza della distribuzione delle risorse. Valutare, inoltre, l'opportunità di attivare azioni di miglioramento, se necessario.

Quadro 2.1.1. Riflessioni generali sul sistema di AQD

Linee guida: *le politiche di AQD ovvero le responsabilità e le modalità operative attraverso le quali il Dipartimento persegue, mette in atto e monitora la qualità delle proprie attività istituzionali.*

Il DSU mette in atto il proprio sistema di AQD attraverso i seguenti organi:

- Didattica: i/le Presidenti e i Gruppi di Assicurazione della Qualità di CAD provvedono alla redazione delle Schede di Monitoraggio Annuale (SMA) ed al riesame ciclico; lavorano inoltre in concerto con la Commissione Paritetica Docenti Studenti, con il Nucleo di Valutazione e con il Gruppo di lavoro della Didattica di Ateneo per la revisione delle schede SUA.
- Ricerca: la commissione Ricerca provvede a compilare e aggiornare il PTSR, la scheda SUA/RD, monitorando le criticità emerse e proponendo soluzioni per il loro superamento; mappa l'attività di ricerca dei singoli e dei gruppi di ricerca al fine di elaborare una proposta di distribuzione tra i docenti dei fondi RIA.
- Terza missione: non esiste al momento un organo di dipartimento deputato alla ADQ; la creazione di un/a responsabile per la Terza missione (Quadro 3.3.2 obiettivo 1) è un primo passo nella costituzione di una filiera di AQD per la Terza missione.

Quadro 2.1.2. Organico personale docente e PTA

Personale docente: n. 64 docenti di cui di cui 13 professori ordinari, 32 professori associati, 2 ricercatori a tempo indeterminato, 13 ricercatori a tempo determinato di tipo B e 3 ricercatori a tempo determinato di tipo A.

Personale Tecnico-Amministrativo:

- 2 PTA assegnati alla Segreteria Amministrativa Contabile (SAC);
- 2 PTA assegnati alla SAC e al Centro Linguistico D'Ateneo (CLA), la cui sede è situata nell'edificio del DSU;
- 1 PTA assegnato alla SAC ad interim;
- 4 PTA assegnati all'Ufficio programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità (UPRODID)
- n. 2 Personale Tecnico

Quadro 2.1.3. Ricerca

Le principali criticità emerse nell'ultimo RCT sono:

- a. Disparità nella produttività scientifica del corpo docente. Si tratta di una criticità che nel DSU si riscontra da almeno 6 anni, seppure l'ultimo RCT evidenzia un notevole miglioramento e quindi si possa considerare in via di risoluzione; è comunque un argomento complesso poiché si deve tenere conto della profonda diversità e disomogeneità degli SSD degli afferenti al DSU (al 1/09/2023 si contano 48 SSD per un totale di 63 docenti afferenti al dipartimento, con valori soglia e criteri profondamente diversi gli uni dagli altri).
- b. Attitudine altalenante da parte del corpo docente a caricare i prodotti della ricerca su IRIS. Anche questo aspetto è notevolmente migliorato stando all'ultimo RCT, ma è necessario monitorarlo con attenzione, anche in virtù delle nuove assunzioni. La commissione ricerca sta lavorando a una modifica delle procedure di valutazione per l'attribuzione dei fondi RIA che renderà di fatto obbligatorio l'aggiornamento di IRIS per concorrere all'acquisizione di tali fondi.

c. Negli anni passati, la capacità di attrarre fondi con progetti finanziati da bandi competitivi è stato un elemento critico del Dipartimento. L'assegnazione dell'Eccellenza, nel periodo 2018-2022, è stata di grande stimolo, tanto che nell'ultimo anno molti progetti sono stati sottoposti al MUR. A seguito di ciò, sono stati finanziati sei progetti PRIN 2022 e cinque progetti PRIN 2022 - PNRR – alcuni proposti da docenti di recente assunzione, a dimostrare la qualità del reclutamento in questi anni.

A fronte di questo impegno del corpo docente, il personale amministrativo risulta purtroppo sottodimensionato sia a livello di dipartimento sia a livello di ateneo. Manca in particolar modo personale di supporto alla compilazione delle domande, che favorirebbe una partecipazione meno atomizzata e più sistematica alle opportunità di finanziamento della ricerca. È inoltre critica la situazione della SAC, per la quale risulterà ardua la gestione di così numerosi progetti.

Quadro 2.1.4. Terza Missione e Impatto Sociale

Si presenta di seguito l'elenco delle criticità emerse nell'ultimo RCT:

a. La capacità di dialogo con il territorio e con la comunità non è ugualmente diffusa tra i vari componenti del DSU. Per ottenere un miglioramento sarebbe opportuno che il dialogo con le comunità non avvenisse solo attraverso progetti di ambito territoriale, ma che ci si impegnasse attivamente per un bilanciamento orientato ad accompagnare alle già molte attività sul territorio anche iniziative che abbiano per oggetto ambiti di ricerca slegati dalla comunità ma utili alla crescita culturale della stessa (lingue e culture straniere, filosofia, storia greca e romana, storia dell'arte internazionale, eccetera).

b. Il supporto amministrativo e i servizi di sostegno ai ricercatori nella stipula di convenzioni, iniziative e attività sul territorio devono essere rafforzati se si vogliono ottenere dei miglioramenti. Dal punto di vista numerico il DSU non può garantire al momento un incremento delle attività di terza missione se non aumentano i servizi amministrativi di supporto ai docenti.

Quadro 2.1.5. Didattica

Come da documento di sintesi della Commissione Paritetica Docenti Studenti, una delle maggiori criticità che coinvolgono la didattica del Dipartimento in tutti i suoi CAD è la necessità di promuovere un'efficace comunicazione di tipo culturale e didattico con gli studenti e con i potenziali immatricolandi: il completamento del nuovo sito di Dipartimento dovrebbe in parte ovviare a questa problematica, ma il Dipartimento intende investire ulteriori risorse in una comunicazione efficace e inclusiva, accogliendo il suggerimento dell'inserimento di video esplicativi o tutorial che spieghino, per esempio, come si fa un piano di studi, come funziona il programma Erasmus o come ci si può immatricolare.

Anche l'internazionalizzazione resta una criticità da affrontare, dato che tutti i corsi di laurea, sia triennali che magistrali, vedono una percentuale di CFU ottenuti all'estero decisamente bassa (vedi Schede di Monitoraggio Annuale dei CdS). Il Dipartimento intende investire risorse nel potenziamento degli accordi internazionali e nel sistema di informazione e supporto agli studenti per motivarli a integrare il loro percorso di studi con un'esperienza in un ateneo estero.

La vocazione interdisciplinare del Dipartimento, ben rappresentata nei corsi di laurea triennale e magistrale oltre che nel corso di dottorato attualmente attivo, non trova però al momento adeguata espressione nell'offerta post-laurea, che il DSU intende potenziare nei prossimi anni attraverso attività mirate alla creazione di master e/o corsi professionalizzanti.

Quadro 2.1.6. Dottorato di Ricerca

Le dottorande e i dottorandi reclutati negli anni 2019-2022 (cicli XXXV-XXXVIII), per grossa parte provenienti da atenei diversi da quello aquilano, affrontano temi di ricerca riconducibili a diversi SSD (ICAR/18, L-ART/01, L-ART/04, L-ART/05, L-ART/06, L-ART/07, L-FIL-LET/02, L-FIL-LET/04, L-FIL-LET/10, L-FIL-LET/11, L-FIL-LET/14, M-FIL/01). La variegata provenienza geografica e le diverse aree di studio confermano positivamente la validità dell'impostazione scientifica multidisciplinare e l'attrattiva del percorso formativo del dottorato. Tale attrattiva è altresì testimoniata dalla consistente e costante partecipazione di numerosi candidati alle prove di selezione nei diversi cicli.

Il dottorato si segnala inoltre per il suo contributo nel favorire la realizzazione della parità di genere (in linea con uno degli obiettivi dell'agenda 2030), e in particolare il sostegno all'avviamento della carriera accademica di giovani studiose. Le dottorande costituiscono il 60% del totale degli immatricolati, dimostrando che il dottorato offre un ambiente inclusivo e stimolante che sostiene la partecipazione anche di soggetti tradizionalmente meno rappresentati. Il dipartimento si pone l'obiettivo di proseguire questo trend, continuando a sostenere l'accesso delle donne alla ricerca e alle professioni.

Se nel primo anno (cfr. PTSR 2020-2022, quadro 2.1.2) si segnalava positivamente la distribuzione equilibrata di dottorandi/i su un ampio spettro di SSD fra quelli rappresentati all'interno del collegio dottorale, confermando la validità dell'impostazione interdisciplinare, negli anni successivi il reclutamento ha visto una tendenza alla maggiore caratterizzazione di un SSD rispetto agli altri (L-FIL-LET/14 consta poco più di un terzo del totale dei reclutati, cfr. anche le considerazioni in Relazione Annuale RD/TM/IS 2022, quadro 2.1.1). Tale preponderanza in parte può essere spiegata dall'assenza nel collegio del dottorato di docenti di riferimento per i settori L-ART/05 ed L-ART/07, che ha spinto alcuni dottorandi dalle ricerche fortemente interdisciplinari a scegliere di essere inclusi nel settore L-FIL-LET/14, ma anche e soprattutto dal fatto che, nominalmente, il dottorato è legato proprio al SSD L-FIL-LET/14 Letterature Comparete.

Per ovviare a questa criticità si è previsto il reclutamento in collegio di docenti di L-ART/05 ed L-ART/07 nel corso del 2023, favorito in parte dalle operazioni di reclutamento del DSU; si prevede inoltre una maggiore pubblicità e diffusione del bando presso associazioni ed enti di settore delle discipline meno rappresentate.

Nel PTSR 2020-2022 si segnalavano le seguenti tre criticità sulle quali intervenire:

Ci si auspicava un maggiore coinvolgimento dei dottorandi nelle attività seminariali.

Su questa criticità si è intervenuti sia attraverso l'istituzione di cicli di seminari ove i dottorandi hanno avuto parte attiva come respondent di relatori esterni, sia grazie all'organizzazione di una graduate conference (14-16 dicembre 2022, Il magazzino dello ingegno. Il repertorio come sistema circolare) a cura di tre dottorande e nella quale molti di loro hanno partecipato in qualità di relatori e relatrici. Quest'ultima pratica può essere valorizzata attraverso un'istituzionalizzazione a cadenza annuale, aspetto sul quale il collegio sta già lavorando. È in ogni caso opportuno prevedere il coinvolgimento di dottorandi/i in ulteriori attività seminariali attive, prevedendo riflessioni metodologiche che escano dal loro specifico perimetro di ricerca.

Si richiedeva un rafforzamento dei rapporti internazionali con co-tutele e permanenze all'estero.

Inizialmente penalizzato a causa dell'emergenza pandemica, questo aspetto è notevolmente migliorato non appena sono riprese le attività in presenza ed è stata nuovamente disponibile la mobilità internazionale. Si sono intensificate infatti le attività dei dottorandi e delle dottorande all'estero, con soggiorni prolungati in diverse sedi universitarie e centri di ricerca: Paris 8, Freie Universität Berlin, Università degli Studi di Gent, Victoria and Albert Museum (Londra), Eberhard-Karls-Universität di Tübingen, Paris 3 - Université Sorbonne Nouvelle, Université Sorbonne, New York University, Yale University, Université de Liège, University of Northumbria.

Si sottolineava il bisogno di un maggiore sostegno a dottorandi/i senza borsa nella ricerca di fonti di finanziamento.

Si tratta di un punto sovente problematico per l'area umanistica. Si sono vagliate diverse strategie per ovviare, almeno in parte, a questa criticità. Una di queste è rappresentata dall'impegno ad aumentare le richieste di fondi per la ricerca e per la formazione alla ricerca in bandi competitivi che prevedano il finanziamento di borse di dottorato e, dall'altro, il potenziamento dei network internazionali in seno al dottorato, che, anche grazie al rafforzamento del sistema delle co-tutele e dei soggiorni all'estero, garantiscano ai dottorandi e alle dottorande fonti di finanziamento ulteriori per la loro attività di formazione alla ricerca.

Quadro 2.1.7. Scuole di Specializzazione

Inserire testo

Parte 3. Programmazione

Questa parte contiene le informazioni relative agli obiettivi della ricerca triennale, in linea con il piano strategico d'Ateneo, le modalità di realizzazione degli obiettivi primari, le modalità del loro monitoraggio per l'anno di riferimento tenendo conto delle criticità e dei punti di miglioramento emersi dall'analisi precedente e dal documento di Riesame Ciclico Triennale (RCT-RD-TM/IS).

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

Sezione 3.1. Programmazione delle attività del Personale-Tecnico Amministrativo

Definire la programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, coerentemente con la pianificazione strategica di Ateneo, del Dipartimento. Definire il sistema di monitoraggio periodici dell'efficacia.

Quadro 3.1.1. Programmazione delle attività del Personale-Tecnico Amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo afferente alla segreteria amministrativa contabile del Dipartimento può, a vari livelli, contribuire al raggiungimento degli obiettivi per quanto attiene alle ricerche intra e interdisciplinari, sia attraverso un'attenta programmazione dei fondi a disposizione dei docenti del Dipartimento, sia attraverso un'attività di monitoraggio nell'utilizzo degli stessi.

La responsabile della segreteria amministrativa contabile del Dipartimento è tenuta a produrre dei report periodici che indichino per ogni progetto il grado di utilizzo dello stesso e la coerenza con quanto programmato.

Il personale della segreteria potrà essere valutato anche in funzione delle tempistiche con cui sarà in grado di avviare le procedure relative alle richieste di acquisto di beni e servizi strumentali alle attività di ricerca, didattica e terza missione, di avvio delle procedure di selezione per assegni di ricerca, collaborazioni di ricerca, borse di ricerca, borse di studio.

Il personale amministrativo afferente all'Ufficio Programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità collabora con i Presidenti dei CAD, con la Commissione Paritetica Docenti Studenti e con i Tutor del corso di laurea sia con attività meramente esecutive (caricamenti sulle varie piattaforme previste per la gestione della didattica) sia da un punto di vista più concettuale fornendo dati, consulenze e pareri.

La responsabile dell'Ufficio Programmazione offerta formativa dipartimentale e assicurazione della qualità collabora con la delegata del dipartimento nel Gruppo di lavoro per la didattica d'Ateneo al fine di ottimizzare gli affidamenti e le coperture degli insegnamenti e assicurare, quindi, un'offerta didattica di qualità; cura i rapporti con l'Ufficio programmazione didattica d'Ateneo e la redazione della scheda SUA per la parte di competenza.

Il personale gestisce caselle di posta elettronica dedicate (faq.dsusad@strutture.univaq.it – qualitadsu.uprodid@strutture.univaq.it) per la raccolta di segnalazioni di criticità e suggerimenti di miglioramenti tesi sempre ad accrescere la qualità della didattica

La valutazione del personale tecnico-amministrativo viene effettuata secondo il sistema di valutazione adottato dall'ateneo che tiene conto anche del raggiungimento degli obiettivi di performance coerenti con il piano strategico di ateneo.

Sezione 3.2. Definizioni obiettivi strategici del Dipartimento

Riportare nel campo di testo libero le linee strategiche di Dipartimento per ognuno degli ambiti d'azione riportati.

Definire con maggiore dettaglio gli obiettivi da perseguire definendone le azioni, gli indicatori e il valore atteso per il **periodo di riferimento del Piano di Programmazione**. Si raccomanda di fare riferimento al Piano strategico di Ateneo tenendo conto, se applicabili, gli indicatori lì definiti.

Generare una scheda per ogni obiettivo che si vuole definire.

Quadro 3.2.1. Linee strategiche per Ricerca

Il DSU nel prossimo triennio intende:	
<ul style="list-style-type: none">- migliorare ulteriormente lo studio dei temi e dei contenuti inerenti alla transcodificazione, ossia il trasferimento di contenuti da un medium all'altro (linguistico, tecnico o tecnologico), le pratiche di riscrittura della storia e le tematiche che coinvolgono la riflessione teorica e filosofica.- Incentivare e favorire le ricerche interdisciplinari sia di natura intra e interdipartimentale, sia relative ai progetti che fanno capo al Centro Studi per la Transcodificazione.- Favorire la ricerca pluriennale anche tramite la distribuzione dei fondi interni.- Favorire open access e digitalizzazione- Favorire l'internazionalizzazione	
Si precisa che gli incentivi su base premiale per le attività di pubblicazione e networking internazionale per i docenti del dipartimento sono garantiti e monitorati attraverso le pratiche annuali di distribuzione dei Fondi RIA, i cui criteri garantiscono una premialità elevata per chi si distingue positivamente in tali attività di ricerca. I medesimi criteri, che saranno affinati nel corso del triennio, perseguono con attenzione una distribuzione dei fondi che si avvicini alle modalità di valutazione della VQR e alle sue linee guida.	

Obiettivo n. 1	Favorire le ricerche intra e interdisciplinari
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	Si veda il <i>Piano Strategico di Ateneo</i> punto 2.1.1, obiettivo strategico II, punto i, ii.
Azione	<p>Favorire la collaborazione tra docenti e ricercatori all'interno del dipartimento e promuovere la creazione di progetti di ricerca interdisciplinari con altri dipartimenti. Ciò consentirà di sviluppare nuove prospettive di ricerca, stimolare l'innovazione e promuovere la condivisione di conoscenze tra diverse discipline.</p> <p>Sviluppo e cronoprogramma</p> <p>All'inizio di ogni anno accademico il Centro Studi per la Transcodificazione organizzerà un incontro atto ad individuare tematiche di convergenza e identificare su base premiale e selettiva potenziali progetti di ricerca interdisciplinari presentati da aspiranti coordinatori/coordinatrici responsabili.</p> <p>Successivamente i coordinatori responsabili selezionati costituiranno ufficialmente i gruppi di lavoro interdisciplinari composti da membri provenienti da diverse aree di competenza.</p> <p>Saranno organizzati workshop e seminari periodici che favoriranno l'interazione tra i partecipanti, la presentazione di risultati intermedi e la condivisione di nuove idee.</p>

	<p>Saranno previste risorse finanziarie dedicate per sostenere le attività di ricerca interdisciplinare, come finanziamenti per workshop, seminari o materiale di ricerca condiviso.</p> <p>Il consiglio direttivo del Centro Studi per la Transcodificazione sarà responsabile del sistema di selezione e di monitoraggio periodico per valutare l'andamento dei progetti interdisciplinari, con incontri di verifica in itinere in cui i coordinatori dei gruppi di lavoro presenteranno i progressi raggiunti.</p> <p>L'obiettivo è quello di rafforzare la già esistente cultura di collaborazione interdisciplinare entro la fine del triennio oggetto di questa programmazione.</p> <p>Momenti di verifica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riunioni Mensili dei Coordinatori dei Gruppi di Lavoro - Incontri Trimestrali per la Valutazione dei Progressi in seno al Centro Studi per la Transcodificazione - Aggiornamento e condivisione dei risultati in Consiglio di Dipartimento
Responsabile dell'azione	Centro Studi per la Transcodificazione
Risorse	<p>Persone coinvolte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinatore del progetto Interdisciplinare - Membri dei Gruppi di Lavoro (ricercatori e professori afferenti a diversi SSD; assegniste e assegnisti di ricerca; dottorandi e dottorande) - Supporto amministrativo per la gestione logistica <p>Risorse finanziarie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fondo che il dipartimento annualmente alloca al Centro Studi per la Transcodificazione - Eventuali finanziamenti esterni - Eventuali cofinanziamenti con Fondi RIA dei docenti coinvolti <p>Complessivamente, le risorse necessarie (materiali, tecnologie, servizi) sono in parte già disponibili all'interno del dipartimento e potrebbero richiedere integrazioni o adattamenti in base alle esigenze specifiche di ciascun progetto interdisciplinare.</p>
Indicatori e valori	<p>Numero di progetti interdisciplinari avviati: almeno 3 progetti interdisciplinari avviati entro il triennio di riferimento.</p> <p>Partecipazione attiva ai Gruppi di Lavoro: Almeno il 60% dei membri del dipartimento parteciperanno attivamente ai gruppi di lavoro interdisciplinari.</p> <p>Pubblicazioni interdisciplinari: almeno 2 pubblicazioni interdisciplinari accettate in riviste peer-reviewed entro il triennio.</p> <p>Numero di workshop e seminari organizzati: almeno 2 workshop e 4 seminari interdisciplinari organizzati entro il triennio.</p> <p>Feedback positivo dai partecipanti: Almeno l'80% dei partecipanti ai progetti interdisciplinari esprime feedback positivo sulla collaborazione e l'esperienza complessiva.</p>

Obiettivo n. 2	Aumentare reputazione e visibilità internazionale delle attività di ricerca
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	Si veda il <i>Piano Strategico di Ateneo</i> punto 2.1., obiettivo strategico III, punto i).
Azione	<p>Potenziare la reputazione e la visibilità internazionale delle attività di ricerca nel Dipartimento di Scienze Umane, promuovendo la collaborazione, la disseminazione e la partecipazione attiva a eventi e reti di ricerca di rilievo internazionale</p> <p>Azioni da intraprendere</p> <p>Creare accordi formali di collaborazione e convenzioni con istituzioni estere e sovranazionali, definendo obiettivi, responsabilità e piani d'azione condivisi.</p> <p>Incentivare, anche su base premiale, la partecipazione dei docenti del dipartimento a eventi e conferenze internazionali per presentare le proprie attività di ricerca e fare networking.</p> <p>Creare un piano di comunicazione internazionale per promuovere le attività di ricerca del Dipartimento attraverso canali digitali e social media.</p> <p>Organizzare Convegni, webinar e seminari (sia in presenza sia online) su tematiche rilevanti per coinvolgere la comunità accademica internazionale</p> <p>Incentivare ulteriormente, anche su base premiale, la pubblicazione di articoli e contributi su riviste e case editrici internazionali peer-reviewed.</p>
Responsabile dell'azione	Direttore del dipartimento; commissione ricerca
Risorse	<p>Tempo e competenze del personale: docenti e ricercatori che identificano, stabiliscono e gestiscono le collaborazioni con istituzioni di ricerca internazionali.</p> <p>Supporto Amministrativo: personale amministrativo che gestisce gli aspetti logistici e burocratici degli accordi di collaborazione.</p> <p>Risorse Finanziarie interne: budget ordinario per viaggi e incontri di pianificazione iniziale con le istituzioni partner all'estero; stabilire un fondo dedicato per sostenere la partecipazione dei docenti a eventi e conferenze internazionali e per l'organizzazione di eventi di carattere internazionale.</p> <p>Finanziamenti Esterni: ricerca di finanziamenti da fonti esterne, come sponsor o sovvenzioni, per coprire i costi.</p> <p>Monitoraggio: coinvolgere la Commissione Ricerca per valutare l'andamento delle iniziative, rivedere i progressi e apportare consigli per il miglioramento.</p>
Indicatori e valori	<p>Creazione di Collaborazioni Internazionali: stipulare almeno 2 accordi di collaborazione formale con istituzioni di ricerca internazionali o sovranazionali.</p> <p>Partecipazione a Eventi Internazionali: Partecipazione attiva a almeno 10 eventi o conferenze internazionali di rilievo con presentazioni e contributi di ricerca.</p> <p>Organizzazione Eventi Internazionali: Organizzazione attiva nel Dipartimento di almeno 5 eventi o conferenze internazionali di rilievo.</p>

	<p>L'azione mira a migliorare la reputazione e la visibilità internazionale del Dipartimento di Scienze Umane attraverso l'istituzione di collaborazioni, l'adozione di strategie di comunicazione e la partecipazione attiva a eventi di ricerca di rilevanza internazionale. Il monitoraggio regolare e la valutazione periodica da parte della Commissione Ricerca assicureranno il raggiungimento dell'obiettivo entro il termine previsto.</p>
--	---

Quadro 3.2.2. Linee strategiche per la Terza Missione e Impatto Sociale

Il DSU nel prossimo triennio intende implementare ulteriormente le attività di terza missione e corroborare le iniziative che abbiamo un elevato impatto sociale, in relazione alle seguenti linee strategiche di Ateneo in quest'ambito:

- I. Valorizzare il patrimonio culturale
- II. Organizzare attività culturali di divulgazione della ricerca scientifica ed educativa.
- III. Incentivare la ricerca interdisciplinare
- IV. Consolidare le relazioni tra Università e territorio
- V. Ridurre le disuguaglianze economiche, sociali e territoriali, di genere, nazionalità, religione o condizioni sociali.

Per quanto riguarda le linee guida II, III e V, il DSU intende incentivare e favorire le attività di terza missione non legate al territorio, per favorire lo scambio di conoscenze con contesti nazionali e internazionali (obiettivo 1); inoltre, per quanto riguarda le linee strategiche II, III e IV, la presenza di corsi di laurea finalizzati alla formazione offre l'opportunità di promuovere diverse attività rivolte al mondo della scuola e più in generale al territorio (obiettivo 2).

N.B.: Gli indicatori sull'incremento delle attività sono stati calcolati tenendo in conto le nuove risorse disponibili nel Dipartimento, in particolar modo i sei progetti PRIN 2022 e i cinque progetti PRIN 2022 – PNRR di cui docenti del DSU sono PI o responsabili di unità.

Obiettivo n. 1	Aumentare le attività di terza missione e favorire quelle non esclusivamente legate al territorio
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	Si veda il <i>Piano Strategico di Ateneo</i> punto 3.4.
Azione	<p>Promuovere e implementare attività di Terza Missione nel Dipartimento di Scienze Umane che coinvolgano la comunità e la cittadinanza al fine di diffondere conoscenze non esclusivamente legate al territorio, contribuire al dibattito pubblico e favorire il dialogo tra l'istituzione accademica e la società.</p> <p>Nominare un responsabile delle attività di terza Missione e impatto sociale che possa condurre un'analisi delle discipline del Dipartimento di Scienze Umane non legate al territorio per individuare le aree di competenza e gli argomenti di rilevanza per il pubblico esterno.</p> <p>Coinvolgimento di docenti e ricercatori nella definizione di potenziali attività di terza missione, basate sulle loro competenze e interessi.</p> <p>Pianificazione delle attività selezionate, comprese conferenze, workshop, seminari o iniziative online, con obiettivi chiari e strategie di coinvolgimento della comunità.</p> <p>Creazione di materiali promozionali e comunicazioni per divulgare le attività di Terza Missione attraverso i canali digitali e i social media del Dipartimento.</p> <p>Avvio delle attività selezionate, coinvolgendo il pubblico esterno tramite inviti, iscrizioni e partecipazione attiva.</p> <p>Analisi dei risultati attraverso rapporti periodici in Consiglio di Dipartimento. Rivedere e adattare le strategie e le attività in base ai risultati ottenuti e ai feedback raccolti.</p>

	<p>Coinvolgimento della comunità: monitorare la partecipazione attiva della comunità e della cittadinanza alle attività di terza missione, evidenziando l'impatto positivo delle discipline umanistiche sulla società.</p> <p>Diffusione delle conoscenze: divulgazione di conoscenze e competenze attraverso eventi, workshop o iniziative online, contribuendo al dibattito pubblico su temi rilevanti.</p> <p>Dialogo e interazione: favorire il dialogo e l'interazione tra il Dipartimento di Scienze Umane e la società, creando ponti tra l'istituzione accademica e il pubblico esterno.</p> <p>L'azione mira a coinvolgere il Dipartimento di Scienze Umane in attività di Terza Missione che vanno oltre i confini territoriali, promuovendo il coinvolgimento della comunità, la divulgazione delle conoscenze e il dialogo tra l'accademia e la società. Il monitoraggio regolare e la valutazione assicureranno il raggiungimento dell'obiettivo entro il termine stabilito.</p>
Responsabile dell'azione	Responsabile delle attività di terza missione e impatto sociale, delegato del Direttore
Risorse	<p>Tempo e competenze del personale: coinvolgimento di docenti e ricercatori per l'ideazione, la pianificazione e l'esecuzione delle attività di terza Missione.</p> <p>Supporto Amministrativo: supporto per la gestione logistica, la promozione e la registrazione delle attività.</p> <p>Risorse Finanziarie interne: budget ordinario per la realizzazione di materiali promozionali, spese di organizzazione e attività specifiche</p> <p>Finanziamenti Esterni: ricerca di finanziamenti da fonti esterne, come sponsor o sovvenzioni, per coprire i costi.</p> <p>Monitoraggio: coinvolgere il Responsabile delle attività di terza missione e impatto sociale per valutare l'andamento delle iniziative, rivedere i progressi e apportare consigli per il miglioramento.</p>
Indicatori e valori	<p>Partecipazione del pubblico esterno</p> <p>Registrazione delle presenze e raccolta di dati di partecipazione durante le attività.</p> <p>Indicatore: numero di partecipanti alle attività di terza Missione (eventi, workshop, seminari, iniziative online).</p> <p>Valore: aumento del 30% del numero di partecipanti rispetto al triennio precedente.</p> <p>Diffusione delle conoscenze</p> <p>Indicatore: numero di persone raggiunte attraverso le attività di Terza Missione (partecipanti, pubblico online, divulgazione dei materiali).</p> <p>Valore: raggiungimento di almeno 1000 persone nel corso del triennio.</p> <p>Feedback positivo dal pubblico</p> <p>Indicatore: percentuale di partecipanti che esprimono feedback positivo sulle attività di Terza Missione.</p> <p>Valore: almeno l'80% dei partecipanti rilascia feedback positivo.</p> <p>Continuità delle attività</p>

	<p>Monitoraggio delle nuove iniziative avviate sulla base delle valutazioni e dei risultati ottenuti.</p> <p>Indicatore: numero di nuove iniziative di Terza Missione avviate in risposta ai risultati delle valutazioni.</p> <p>Valore: incremento del 30% rispetto al numero di attività organizzate nell'ultimo triennio.</p> <p>N.B.: Gli indicatori sull'incremento delle attività sono stati calcolati tenendo in conto le nuove risorse disponibili nel Dipartimento, in particolar modo i sei progetti PRIN 2022 e i cinque progetti PRIN 2022 – PNRR di cui docenti del DSU sono PI o responsabili di unità.</p>
--	---

Obiettivo n. 2	Istituzione del Laboratorio di Didattica per la formazione professionale iniziale e continua degli insegnanti
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	<p>1. La missione educativa dell'Ateneo nella costruzione dello "Spazio europeo della formazione": un laboratorio di creatività e innovazione.</p> <p>1.1.5 Didattica innovativa e rapporti con il territorio</p> <p>1.6.2 Formazione degli insegnanti</p>
Azione	<p>Istituire un Laboratorio di Didattica che preveda il coinvolgimento attivo degli studenti, dei docenti del DSU e delle scuole. Le attività del Laboratorio di Didattica saranno rivolte alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promozione di eventi che riguardano la formazione iniziale e continua dei docenti in- e pre- servizio in direzione inclusiva e sostenibile; - produzione e conservazione di artefatti didattici; - progettazione e sviluppo di materiale (multimediale e non) per la comunicazione e la divulgazione. <p>Tra gli eventi promossi dal Laboratorio di Didattica si prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seminari professionalizzanti rivolti agli insegnanti in- e pre- servizio: ciclo di seminari su varie tematiche che riguardano il processo di insegnamento-apprendimento in un'ottica interdisciplinare. In ciascun seminario saranno previsti degli incontri in plenaria seguiti da laboratori in cui i partecipanti saranno attivamente coinvolti • Percorsi di ricerca-formazione che coinvolgeranno le scuole convenzionate con il Dipartimento e gli studenti dei vari corsi di laurea che intendono seguire indirizzi didattici. La Ricerca-Formazione va intesa come una caratterizzazione metodologica in cui si promuove la ricerca nelle scuole e con gli insegnanti, principalmente ed esplicitamente orientata alla formazione/trasformazione dell'agire educativo e didattico e alla promozione della riflessività dell'insegnante.
Responsabile dell'azione	Responsabile per la formazione iniziale e continua degli insegnanti, delegato dal Direttore
Risorse	<p>Esistenti: Docenti del DSU e Tutor di tirocinio;</p> <p>Da acquisire: Tecnico laureato responsabile del Laboratorio di Didattica</p>
Indicatori e valori	<p>Indicatori di risultato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Numero di scuole coinvolte nelle attività di Ricerca-Formazione 2. Numero di studenti e di docenti del DSU coinvolti 3. Numero di seminari professionalizzanti erogati

Quadro 3.2.3. Linee strategiche per la Didattica

Il DSU intende portare avanti la sua vocazione nella didattica interdisciplinare attraverso l'attivazione di percorsi formativi pertinenti agli obiettivi del PNRR M1C3: Turismo e cultura 4.0 - M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido all'impresa - M4C2: Dalla ricerca all'impresa.

In particolar modo, il Dipartimento si pone l'obiettivo di progettare e sostenere l'offerta formativa dedicata alla formazione continua e alla professionalizzazione, mirata sia a propri laureandi e laureande sia a lavoratrici e lavoratori in diverse fasi della loro carriera. I percorsi formativi saranno ideati in collaborazione sia con gli altri dipartimenti dell'Ateneo (DIIE, MESVA, DICEAA), sia con istituzioni e imprese sul territorio, in modo da favorire l'occupabilità di coloro che conseguono il titolo. Contribuiranno ad affrontare questa criticità i tre POT finanziati (L-10, L-19, e L-39) che vedono la partecipazione di unità del dipartimento, che hanno l'obiettivo di favorire l'orientamento in itinere e in uscita per i corsi di studio coinvolti.

Nel campo dell'internazionalizzazione, il DSU ha già in essere diversi accordi Erasmus, di cui la platea studentesca non fa sempre uso efficiente, e ha inoltre avviato l'esperienza dei BIP (Blended Intensive Program), programma trinazionale nell'ambito dei progetti Erasmus finanziato dalla Comunità Europea. Una delle linee strategiche di intervento sarà il potenziamento del numero di CFU ottenuti all'estero attraverso l'ampliamento dell'offerta formativa con programmi come i Blended Intensive Programmes (BIP) e altre modalità pseudo-strutturate (vedi obiettivo 2) e il sostegno alla partecipazione dei programmi Erasmus.

Inoltre, il DSU ha già provveduto a potenziare l'orientamento in entrata e in itinere, e ha intenzione di intensificare le azioni in questa direzione per semplificare e rendere più efficiente il percorso di studi per tutta la platea studentesca. In particolare, intende potenziare la propria presenza ed efficienza comunicativa in rete attraverso la creazione di una struttura tecnica dedicata, in linea con l'obiettivo del PNRR M2C2: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA, per mettere in atto strategie di inclusività e supporto a tutta la platea studentesca.

Linee strategiche di intervento:

- Didattica innovativa, rapporti con il territorio e formazione continua: ampliamento dell'offerta formativa dedicata alla formazione continua, con approccio innovativo e interdisciplinare e coordinato con le imprese sul territorio (master di I e II livello, percorsi formativi abilitanti alle professioni)
- Internazionalizzazione: sostegno e promozione di iniziative finalizzate all'offerta di esperienze formative a diversi livelli in collaborazione con istituzioni europee ed extraeuropee
- Inclusività: azioni mirate per ridurre gli abbandoni e la conclusione fuori corso dei percorsi di studio, migliorare il rendimento e facilitare l'occupabilità di tutta la platea studentesca.

Obiettivo n. 1	DIDATTICA INNOVATIVA, RAPPORTI CON IL TERRITORIO E FORMAZIONE CONTINUA
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	Fornire a laureati, insegnanti e professionisti la possibilità di accedere ad una formazione continua ed acquisire le conoscenze, competenze e capacità necessarie per affrontare i problemi di una società in continuo e rapido cambiamento (1.6 del Piano strategico di Ateneo)
Azione	Progettazione e avviamento di master (I e II livello) e/o percorsi professionalizzanti per la formazione continua. Possibili aree di interesse: <ul style="list-style-type: none"> - Etica ed economia (in collaborazione con Banca d'Italia, sede dell'Aquila) - Corso abilitante per guida turistica - Scienze umane e percorsi della medicina contemporanea
Responsabile dell'azione	Su delega del Direttore per la formazione continua

Risorse	Esistenti: Docenti del DSU per la pianificazione e l'erogazione dei corsi; Da acquisire: <ul style="list-style-type: none"> - Docenti per integrare l'ampliamento dell'offerta formativa. - Personale TA da assegnare a Uprodid per sostenere l'impegno amministrativo relativo ai corsi attivati
Indicatori e valori	Apertura di n. 2 tra master o percorsi formativi nei tre anni

Obiettivo n. 2	INCLUSIVITÀ
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	Ridurre gli abbandoni o i trasferimenti ad altri corsi di studio e migliorare il rendimento e l'occupabilità di tutti gli studenti in un ambiente inclusivo e giusto (1.3 del Piano strategico di Ateneo)
Azione	<ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione di presentazioni video per l'orientamento e l'offerta formativa (anche in lingua inglese); - Creazione di una struttura dedicata all'aggiornamento del sito del DSU, con l'inserimento tempestivo di ogni informazione utile sia per gli studenti che per i potenziali immatricolandi
Responsabile dell'azione	Commissione di orientamento; gruppo di lavoro sul sito del DSU
Risorse	Esistenti: Docenti del DSU per il coordinamento tra la struttura di gestione del sito e le entità coinvolte nella gestione delle diverse attività del dipartimento (CAD, commissione ricerca, responsabili di unità di ricerca e attività di terza missione); Da acquisire: Contratti di servizio con personale specializzato in web management e social media managing
Indicatori e valori	Riduzione della quota di abbandoni e studenti fuori corso pari ad almeno il 20% in tre anni

Obiettivo n. 3	INTERNAZIONALIZZAZIONE
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	Fornire agli studenti la capacità di studiare e lavorare in un ambiente internazionale e multiculturale ed acquisire le competenze necessarie ad affrontare e gestire le sfide globali (1.2 del Piano strategico di Ateneo)
Azione	<ul style="list-style-type: none"> - Supporto agli studenti nella pianificazione di soggiorni all'estero, attraverso il programma Erasmus e avviando piani di Erasmus Intern Treineeship; - Istituzione di ulteriori programmi BIP che coinvolgano diversi corsi di laurea, in particolar modo magistrale; - Progettazione di un corso di laurea magistrale a doppio titolo.
Responsabile dell'azione	Su delega del Direttore per l'internazionalizzazione
Risorse	Esistenti: Docenti del DSU per la pianificazione e l'erogazione dei corsi;

	Da acquisire: Personale TA da assegnare a Uprodid per sostenere l'impegno amministrativo relativo ai corsi attivati
Indicatori e valori	Aumento dei CFU ottenuti all'estero da parte della platea studentesca di almeno il 20% in tre anni. Istituzione di almeno un programma BIP nei tre anni. Studio di fattibilità per un corso di laurea magistrale a doppio titolo.

Obiettivo n. 4	SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DELLA DIDATTICA
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	Stimolare il miglioramento dell'offerta formativa in termini di adeguatezza dei contenuti e delle finalità, crescita del livello delle competenze acquisite dagli studenti, ed efficienza nell'utilizzazione delle risorse (1.4. del Piano strategico di Ateneo).
Azione	Istituire una filiera di controllo della documentazione a corredo dei CdS (scheda SUA, regolamento didattico, scheda SMA, rapporti con gli stakeholder).
Responsabile dell'azione	Delegato/a di dipartimento nel Gruppo di lavoro per la didattica, delegato/a nel PQA, presidenti di CAD e GAQ dei CdS, UPRODID
Risorse	Esistenti: Docenti del DSU con incarichi dipartimentali negli organi identificati Da acquisire: - Personale TA da assegnare a Uprodid per sostenere l'impegno amministrativo relativo al controllo e archiviazione della documentazione
Indicatori e valori	Definizione di una filiera documentale tramite documento programmatico (redazione definitiva in 2 anni); creazione di archivi online della documentazione disponibile per ogni singolo CdS a disposizione dei soggetti interessati per la fine del terzo anno di programmazione.

Quadro 3.2.4. Linee strategiche per i Dottorati di Ricerca

<p>Il Dottorato di ricerca ha risolto positivamente diverse delle criticità individuate nel precedente riesame, in particolar modo per quanto riguarda il maggiore coinvolgimento dei dottorandi nelle attività seminariali e il rafforzamento dei rapporti internazionali con co-tutele e permanenze all'estero. Questo resta tuttavia ancora un ambito di potenziale rafforzamento; il dottorato intende in particolar modo utilizzare lo strumento dei visiting professors per internazionalizzare l'offerta didattica.</p> <p>Per quanto riguarda il bisogno di un maggiore sostegno ai dottorandi senza borsa nella ricerca di fonti di finanziamento, per il XXXIX ciclo si sono attivate tre borse per il patrimonio culturale su fondi del DM 118/2023, in linea con le missioni del PNRR M1C3: Turismo e cultura 4.0 e M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido all'impresa. Il DSU ritiene utile sollecitare e sostenere ulteriori iniziative simili per i cicli successivi, sia nell'ambito del patrimonio culturale sia in quello delle transizioni digitali e ambientali, in coordinamento con il neonato DigiLab.</p> <p>Missioni PNRR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - M1C3: Turismo e cultura 4.0 - M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido all'impresa - M4C2: Dalla ricerca all'impresa
--

Obiettivo n. 1	DIDATTICA INNOVATIVA E RAPPORTI CON IL TERRITORIO
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	1.1.5. DIDATTICA INNOVATIVA E RAPPORTI CON IL TERRITORIO
Azione	Elaborazione di progetti per richieste di borse dottorali ai sensi del DM 118/2023.
Responsabile dell'azione	<i>Coordinatore e collegio del dottorato</i>
Risorse	Esistenti: Docenti del DSU per l'ideazione e progettazione delle domande di finanziamento; Da acquisire: Personale TA da assegnare alla SAC per sostenere l'impegno amministrativo relativo alle domande di finanziamento
Indicatori e valori	Aumento delle borse di studio di almeno il 30% (n. 4 borse) in tre anni

Obiettivo n. 2	<i>Internazionalizzazione</i>
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	<i>VALORIZZARE IL DOTTORATO DI RICERCA IN UNA PROSPETTIVA INTERNAZIONALE (Punto 2.1.2 del Piano Strategico di Ateneo)</i>
Azione	- Utilizzo del bando per Visiting Professors dell'Ateneo per sostenere l'internazionalizzazione della didattica del dottorato
Responsabile dell'azione	<i>Coordinatore del dottorato</i>
Risorse	Esistenti: Docenti del DSU per l'individuazione e l'istituzione di accordi per l'arrivo dei visiting professor Da acquisire: Personale TA da assegnare alla segreteria amministrativa per sostenere l'impegno amministrativo relativo alle domande di finanziamento
Indicatori e valori	N. 1 visiting professor in tre anni

Quadro 3.2.5. Linee strategiche per le Scuole di Specializzazione

Inserire testo

Obiettivo n. XXX	<i>Identificare l'obiettivo con un titolo</i>
Riferimento al Piano Strategico di Ateneo	<i>Indicare uno o più riferimenti al Piano strategico di Ateneo</i>
Azione	<i>Descrivere l'azione da intraprendere e le sue modalità di attuazione. Definire una scadenza per il raggiungimento dell'obiettivo, dettagliando, laddove possibile, un cronoprogramma e i momenti di verifica in itinere (riunioni commissioni, gruppi di lavoro, consigli di dipartimento, ecc.)</i>
Responsabile dell'azione	<i>Individuare la figura (soggetto fisico, commissione, gruppo di lavoro, ecc.) responsabile del raggiungimento dell'obiettivo</i>
Risorse	<i>Definire le risorse necessarie al raggiungimento dell'obiettivo, dettagliando se queste sono già disponibili o se devono essere recuperate, nel qual caso descrivere brevemente come queste possono essere recuperate. Per risorse si intendono: persone, materiali, tecnologie, servizi, conoscenze, risorse finanziarie, ecc.</i>
Indicatori e valori	<i>Definire degli indicatori e relativi valori, possibilmente quantitativi, per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo, nonché le modalità di rilevazione ai fini del raggiungimento dell'obiettivo dichiarato</i>

Parte 4. Criteri per la distribuzione delle risorse

Il Dipartimento, pur conservando autonomia nella distribuzione interna di risorse, opera in coerenza con il PPD, gli obiettivi di Ateneo e i vincoli normativi. Si chiede al Dipartimento di fornire informazioni riguardanti i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse, la programmazione del fabbisogno di personale docente e il documento sulla distribuzione degli incarichi del personale, assicurando coerenza con gli obiettivi strategici e le regolamentazioni dell'Ateneo.

La sezione del PPD riguardante la distribuzione delle risorse rimanda a documenti autonomi e/o pagine web. Il Dipartimento definisce e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione delle risorse economiche e di personale docente, in linea con la strategia, le indicazioni dell'Ateneo e i risultati ottenuti.

Per il personale tecnico-amministrativo e docente, il Dipartimento stabilisce criteri di distribuzione di incentivi e premialità aggiuntivi, basandosi su criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi. Tali criteri devono tener conto degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso. Infine, il Dipartimento è tenuto a comunicare e pubblicare le modalità adottate per la distribuzione delle risorse e degli incentivi.

Quadro 4.1.1. Criteri distribuzione risorse

<i>Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.</i>
Le modalità di distribuzione delle risorse sono approvate dal consiglio di Dipartimento, ai cui verbali si rimanda. Nello specifico: il Dipartimento, oltre a distribuire i fondi RIA attraverso il sistema di valutazione dell'attività di ricerca ideato e pubblicizzato dalla commissione Ricerca, identifica un fondo per il finanziamento dell'attività didattica per il quale le richieste sono poste e valutate dal consiglio di dipartimento. Nel caso di richieste di finanziamento di pubblicazioni una commissione appositamente costituita valuta la qualità della pubblicazione stessa.

Quadro 4.1.2. Criteri e modalità di distribuzione delle risorse di personale docente

<i>Il Dipartimento definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.</i>
Il Dipartimento ad inizio anno 2023 ha costituito una commissione, costituita da 3 ordinari e 3 associati più il Direttore di Dipartimento, con il compito di formulare proposte di reclutamento relative al periodo 2023-24 coerenti con i vincoli normativi dettati nei piani straordinari per il reclutamento delle Università, di cui al DPCM del 24 giugno 2021 e al DM 445/2022 e con le nuove linee di indirizzo per il reclutamento dettate dall'Ateneo. Il mandato della commissione, ritenuto funzionale ad una programmazione straordinaria, si concluderà al termine del reclutamento legato alle risorse del DM 445/2022. La commissione valuta il rapporto tra le esigenze di docenza e il personale strutturato con il supporto di Uprodid; valuta, inoltre, in coordinamento con le Presidenze dei CAD, la possibilità di nuovi indirizzi formativi. Sulla base di queste valutazioni, la commissione propone al consiglio indicazioni per il reclutamento.

Quadro 4.1.3. Criteri e modalità di distribuzione di incentivi e premialità per il personale docente

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

Il Dipartimento non prevede l'erogazione al personale docente di compensi e incentivi ulteriori e diversi da quelli previsti dal *Regolamento di ateneo relativo ai contratti e convenzioni per attività conto terzi* e dal *Regolamento di incentivazione alla partecipazione a progetti di ricerca finanziati attraverso bandi esterni*.

È prevista una premialità nella ripartizione dei fondi di ricerca assegnati annualmente dall'Ateneo (RIA) collegata alla valutazione della produzione scientifica e dell'impegno gestionale dei docenti - al Quadro 3.2.1 del presente documento.

Quadro 4.1.4. Criteri e modalità di distribuzione di incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo

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

Il Dipartimento non prevede l'erogazione al personale tecnico-amministrativo di compensi e incentivi ulteriori e diversi da quelli previsti dal *Regolamento di ateneo relativo ai contratti e convenzioni per attività conto terzi* e dal *Regolamento di incentivazione alla partecipazione a progetti di ricerca finanziati attraverso bandi esterni*.

Allegato 1. Sintesi del processo di definizione e approvazione del PPD

Avvertenza
Questo allegato al Piano di Programmazione è da considerarsi a solo uso interno

In questa parte del documento vengono riassunte le modalità e le fasi del processo che hanno portato alla definizione del PPD. Indicare i soggetti principalmente coinvolti nella redazione del documento, i momenti di discussione più importanti, gli eventuali commenti e/o rilievi da parte del PQA e/o dei delegati/referenti del Rettore, la data di approvazione in Consiglio di Dipartimento e una breve sintesi della discussione.

Dipartimento di: Scienze umane

Direttore/Direttrice di Dipartimento: Marco Segala

Soggetti identificati dal Direttore/Direttrice per la redazione del piano. Indicare il nominativo e il ruolo ricoperto nel Dipartimento e il contributo ai fini della redazione del PPD:

- Serena Guarracino, vice-direttrice: didattica
- Simone Gozzano, ex-direttore: ricerca
- Michele Maccherini, ex-senatore: missione e sistema di gestione
- Luca Pezzuto, delegato nella commissione ricerca di Ateneo: ricerca e analisi delle criticità
- Livio Sbardella, ex-direttore: missione e sistema di gestione
- Simone Sisani, Presidente del CAD di Scienze della formazione primaria: formazione iniziale e continua degli insegnanti

Il Gruppo si è riunito, per la discussione degli argomenti riportati nei quadri delle sezioni di questo documento:

Data	Oggetto della discussione
01/06/2023	Discussione del piano e delle linee guida del PQA e suddivisione del lavoro di compilazione
19/07/2023	Controllo della documentazione e collazione delle diverse parti – prima bozza
12/08/2023	Condivisione e verifica seconda bozza
30/08/2023	Condivisione e verifica terza bozza
04/09/2023	Redazione versione definitiva del documento
07/09/2023	Invio al PQA per l’inizio del processo di validazione
25/09/2023	Ricezione commenti al documento da parte di membri del PQA
–	
01/11/2023	
06/11/2023	Revisione finale del documento per l’approvazione in consiglio

Data di invio per il processo di validazione

07/09/2023

Presentato, discusso e approvato dal Consiglio di Dipartimento in data: 14 / 11 / 2023

Sintesi (meno di 1000 caratteri) dell’esito della discussione del Consiglio di Dipartimento:

Il Consiglio di Dipartimento ha approvato il presente documento con 59 voti favorevoli, 2 voti astenuti e 1 voto contrario. Suggestioni e indicazioni durante l’analisi del PPD in Consiglio sono state incluse nel presente documento.