



Università
Ca' Foscari
Venezia

Piano di Sviluppo

Dipartimento di Studi Umanistici

2016-2018

Analisi di contesto

Contributo del Dipartimento alla Missione e alla Visione dell'Ateneo.

PREMESSA

Il DSU considera il Piano di sviluppo di Dipartimento un documento di fondamentale importanza per la costruzione di un percorso di condivisione che soddisfi le esigenze di tutte le parti che compongono la struttura (Docenti/Ricercatori e Personale Tecnico amministrativo), che permetta di formulare un'offerta formativa migliorata e più efficace, che rafforzi e migliori il posizionamento della ricerca del Dipartimento a livello nazionale e internazionale. Tale percorso deve essere necessariamente comunicato, discusso e condiviso da tutti i componenti del Dipartimento, per questo motivo DSU si riserva la possibilità di modificare la seguente bozza, dopo che l'intero Dipartimento avrà preso visione delle proposte e le avrà discusse in dettaglio nelle sedi che ritiene più appropriate (comitati, collegi didattici, riunioni di area, etc.).

Dal momento che il Piano di Sviluppo di Dipartimento è stato richiesto in italiano (e non in inglese), DSU auspica che l'Ateneo provveda al più presto a far tradurre il PSA in italiano. DSU ritiene inoltre che mentre è comprensibile la scelta di avere una versione inglese del PSA per l'internazionalizzazione, non è assolutamente condivisibile la scelta di non approntare una traduzione in italiano.

I. ANALISI DI CONTESTO

Il Dipartimento di Studi Umanistici (d'ora in poi DSU) riassume così brevemente alcuni dei punti principali del suo Piano di sviluppo facendo riferimento esplicito al mandato istituzionale dell'Ateneo in termini di ricerca, didattica e terza missione:

Ricerca:

- DSU intende raggruppare il dipartimento per Reti di Ricerca. Scopo principale del presentarsi in rete/gruppo è aumentare la forza di impatto del singolo docente nel quadro della ricerca nazionale e internazionale; la creazione di una rete di ricerca, nella quale sia inserito il docente stesso, dovrebbe favorire la creazione di percorsi di studio per gli studenti che siano congruenti con le aree di specializzazione della comunità di docenti DSU e le ricerche in atto. Le Reti di Ricerca avranno uno spazio Web dove si potranno presentare al fine di far conoscere i loro lavori, le pubblicazioni, i progetti in corso, etc. Si auspica che le Reti di Ricerca siano un punto di partenza per l'attrazione di docenti e ricercatori di talento, per potenziare l'impatto delle singole ricerche e dei singoli insegnamenti, promuovere un approccio multidisciplinare alla ricerca, favorendo le collaborazioni tra docenti, Atenei, enti e istituzioni, per potenziare il ruolo del Dipartimento stesso rimarcandone le eccellenze nella ricerca.

Didattica:

- DSU intende promuovere un'esperienza di studio trasformativa, fondata su una formulazione della didattica distintiva, innovativa e strategica, basata sulla sua tradizione umanistica e sulle sue tradizionali discipline, ma aperta ai nuovi processi dell'internazionalizzazione, delle digital humanities, e dell'e-learning. DSU intende anche modulare un'offerta didattica efficace e ispirata dalla ricerca, ma che tenga in considerazione anche la domanda di formazione proveniente dal mondo del lavoro. La creazione di un Tavolo Permanente di confronto con il mondo del lavoro sarà un punto di partenza per rivedere e ampliare l'offerta formativa laddove emergano nuove esigenze che richiedono cambiamenti e riformulazioni (si veda per esempio la rimodulazione delle classi di concorso nel mondo della scuola).

Terza Missione:

- DSU intende mettersi al servizio del territorio, specialmente della città di Venezia, per contribuire alla valorizzazione della città fuori dagli stereotipi del turismo di massa e per contrastare la tendenza a rendere Venezia oggetto di un escursionismo di basso profilo.

Internazionalizzazione:

- DSU ritiene importante promuovere azioni per l'internazionalizzazione valorizzando scambi con istituzioni straniere, creando reti di ricerca, partecipando a progetti, incrementando il numero di studiosi stranieri che soggiornino in Dipartimento, promuovendo la mobilità degli studenti, pubblicando i prodotti della ricerca in sedi internazionali. Tuttavia DSU ritiene fondamentale correggere una distorsione pericolosa. I trend internazionali nei settori dell'agro-alimentare, del lusso, del turismo, etc. evidenziano una crescente richiesta del cosiddetto "made in Italy", così come gli Stati generali della lingua italiana nel mondo rilevano un sempre maggiore successo della nostra lingua: sembra evidente, dunque, che puntare sulla transizione all'inglese dei corsi di studio erogati da DSU potrebbe risultare una scelta perdente. DSU propone invece di valorizzare a livello internazionale le specificità, la tradizione e l'eccellenza degli studi relativi al patrimonio culturale italiano (linguistico, letterario, storico, artistico, archeologico, etc.) nonché l'eccellenza nella tradizione di studi condotti nel nostro Paese in aree non strettamente legate al patrimonio italiano, ma a una lunga tradizione di ricerche accademiche di altissimo livello scientifico (si pensi, per esempio, alle aree relative al Vicino Oriente antico, l'antropologia, etc.)

Posizionamento generale del Dipartimento rispetto agli obiettivi strategici di ricerca, didattica, internazionalizzazione, terza missione, sostenibilità del Piano Strategico di Ateneo

In questa parte del documento DSU utilizza lo strumento della SWOT ANALYSIS (strengths, weaknesses, opportunities, and threats) e analizza i propri punti di forza e di debolezza, le opportunità e le minacce rispetto a ciascuno degli obiettivi strategici.

Definizioni:

- Punti di forza: le caratteristiche di DSU utili a raggiungere l'obiettivo
- Punti di debolezza: le caratteristiche di DSU che sono dannose per raggiungere l'obiettivo
- Opportunità: condizioni esterne che sono utili a raggiungere l'obiettivo
- Rischi: condizioni esterne che potrebbero recare danni alla performance

1) Promuovere il progresso scientifico

● FORZA

- Profili eccellenti di studiosi italiani già presenti in Dipartimento che possono vantare esperienze internazionali e collaborazioni con studiosi e/o centri di ricerca stranieri
- Consistente numero di studiosi vincitori di fondi prestigiosi (ERC, Marie Curie, Furb, Fir, etc.)
- Storico di risultati positivi VQR
- Prestigio delle pubblicazioni Ca' Foscari
- Ricchezza di profili e discipline
- Consistente numero di accordi internazionali (e.g. Erasmus, double degrees, etc.)
- Eccellente reputazione nazionale e internazionale

● DEBOLEZZA

- Numero di progetti di ricerca internazionali presentati (e.g. Horizon 2020)
- Tiepida accoglienza e problematica integrazione dei nuovi membri di Dipartimento
- Resistenza contro i nuovi sistemi di reclutamento (ERC, etc.)
- Procedure burocratiche eccessivamente complesse (e.g. acquisto di beni e servizi)
- Mancanza di spazi e tempi per la condivisione
- Difficoltosa creazione di gruppi di ricerca e/o progettazione comune
- Scarso coinvolgimento dei dottorandi nella vita di Dipartimento
- Scarso numero di scambi e accordi con altri dipartimenti dell'Ateneo
- Pagine web di presentazione dei docenti poco efficaci e immediate (difficile persino capire a prima vista in quale settore svolgono la loro ricerca)

● OPPORTUNITÀ

- Politica di Ateneo che incentiva la creazione di gruppi di ricerca (Global Challenges)
- Politica di Ateneo che incentiva pubblicazioni in sedi prestigiose
- Strutture di Ateneo che offrono eccellente supporto per la progettazione
- Attrattività di Venezia come sede
- Opportunità di collaborazione con i dipartimenti di CF

● MINACCIA

- Burocrazia eccessiva o troppo complessa
- Legislazione ministeriale che ostacola la flessibilità necessaria, specialmente per progetti interdisciplinari (e.g. Piani di studio, SSD)
- Problema dei settori non-bibliometrici e dell'inserimento delle pubblicazioni nei database bibliografici internazionali
- Cattiva reputazione del mondo accademico italiano, spesso percepito all'estero come chiuso e baronale
- Difficile passaggio di informazioni da Ateneo a Dipartimento: mancanza di una catena chiara per la diffusione delle scelte di Ateneo, mancanza di un processo chiaro che porti a decisioni condivise

2) Promuovere un'esperienza di studio trasformativa

● FORZA

- Docenti interessati a sviluppare una didattica innovativa
- Interesse per lo sviluppo dell'E-learning
- Offerta didattica ricca
- Ottimo legame con il mondo della scuola

● DEBOLEZZA

- Differenti livelli di formazione dei docenti (academic teaching)
- Docenti più coinvolti nelle attività di ricerca che nella sperimentazione della didattica
- Mancanza di un sistema di tutoraggio (dei docenti) per studenti
- Website e comunicazione dei singoli corsi talora poco chiara
- Debole legame con il mondo del lavoro: convinzione che le lauree umanistiche non debbano costruire profili professionalizzanti
- Valutazioni degli studenti: compilazione talora distratta o che non comprende del tutto i moduli dei corsi da 12 cfu, che non produce dunque feedback completamente attendibili e utili, a fronte invece dell'utilizzo dei dati per valutazioni sui docenti

- Valutazioni degli studenti: non notificata sotto i 3 esami e note/commenti non visibili ai docenti
 - Piani di studio: mancanza di un percorso chiaro e di suddivisione dei corsi per anno
 - Eccessivo legame tra docente e SSD e difficile passaggio dalle 120 ore frontali a una didattica differenziata
 - Rapporto tra numero docenti e numero studenti: "sottosoglia" e "sofferenza didattica" rischiano di distorcere il sistema (le materie specialistiche attraggono naturalmente un numero ridotto di studenti, l'obbligatorietà dei corsi non dovrebbe essere utilizzata per rafforzare le aree disciplinari)
 - **OPPORTUNITÀ**
 - Nuova didattica proposta dall'Ateneo: Minors and Magistrale +
 - Proposta di Curriculum "su misura" e esperienza "trasformativa" proveniente dall'Ateneo
 - Tavolo di confronto con parti sociali per capire la domanda di formazione per una migliore formulazione dei Piani di Studio
 - Possibili proficue interazioni con altri Dipartimenti dell'Ateneo (es. Management o Asia)
 - Risorse tecnologiche (stampanti 3D, etc.)
 - **MINACCIA**
 - Poca importanza conferita alla didattica a livello ministeriale (si veda ASN)
 - Scarso livello di preparazione delle matricole
 - Difficile passaggio di informazioni da Ateneo a Dipartimento: mancanza di una catena chiara per la diffusione delle scelte di Ateneo, mancanza di un processo chiaro che porti a decisioni condivise
- 3) Attrarre una comunità diversificata e internazionale**
- **FORZA**
 - Profili eccellenti di studiosi italiani già incardinati in Dipartimento che possono vantare esperienze internazionali e collaborazioni con studiosi e/o centri di ricerca stranieri
 - Consistente numero di studiosi vincitori di fondi prestigiosi (ERC, Marie Curie, Firb, Fir, etc.)
 - Numerosi accordi internazionali: Erasmus, Harvard Summer School, Double degree, University of California at Santa Barbara e International Foundation for Humanities and Tolerance
 - **DEBOLEZZA**
 - Numero docenti in grado di insegnare/fare ricerca in altra lingua
 - Difficoltà a sfruttare ERC e Marie Curie come catalizzatori di relazioni internazionali
 - Accoglienza e problematica integrazione dei nuovi membri di Dipartimento
 - Resistenza contro i nuovi sistemi di reclutamento (ERC, etc.)
 - **OPPORTUNITÀ**
 - Ottimo supporto Ufficio Ricerca di Ateneo per la progettazione
 - Attrattività di Venezia
 - Politiche di Ateneo per l'internazionalizzazione
 - **MINACCIA**
 - Costo della vita a Venezia e difficoltà di trovare una soluzione abitativa accessibile
 - Scarso livello di conoscenza delle lingue (Italiano e Inglese) degli studenti Erasmus
 - International faculty mobility / peregrinatio academica che diviene difficilmente sostenibile oltre un certo numero di anni
- 4) Agire come istituzione trasparente e responsabile**
- **FORZA**
 - Relazioni con istituzioni cittadine e regionali, con le aziende del territorio
 - Rete degli Alumni
 - Sostenibilità "ambientale", grazie a una lunga tradizione di Ateneo e di Dipartimento (e.g. impiego carta riciclata, riduzione degli sprechi di energia elettrica e dispersioni di calore, impiego toner)
 - **DEBOLEZZA**
 - Relazioni con realtà istituzionali sono principalmente di ordine personale e individuale dei docenti e poco formalizzate a livello istituzionale
 - Mancanza di piano carriera e di targets individuali
 - Mancanza di conoscenza dei principi della Sostenibilità "sociale"
 - Sostenibilità "personale" in conflitto con legislazione e lavoro PA
 - **OPPORTUNITÀ**
 - Innovazione nel settore della valorizzazione del cultural heritage per esempio in collaborazione con i Dipartimenti di Management e di Filosofia e Beni Culturali
 - Apertura dell'Ateneo verso una progettazione di carriera "personalizzata" (supporto per la progettazione, per internazionalizzazione, etc)
 - **MINACCIA**
 - Competizione con Management per progetti di valorizzazione e relazioni con le aziende
 - MIUR: Sostenibilità del "personale" in conflitto con legislazione e lavoro PA.

Posizionamento a livello Nazionale e Internazionale

Secondo la valutazione VQR 2011-2014 pubblicata dall'ANVUR nel febbraio 2017, il DSU si posiziona:
 - per l'Area 10 al 2° posto nella classe dimensionale e al 16° posto nella graduatoria complessiva;
 - per l'Area 11a al 41° posto nella classe dimensionale e al 51° posto nella graduatoria complessiva.

Secondo il *QS World University Rankings* l'Università Ca' Foscari si posiziona al 202° posto per "Arts and Humanities", area in cui afferiscono diversi docenti del DSU

PIANO DI SVILUPPO

1. PROMUOVERE UNA RICERCA D'IMPATTO

Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori di Ateneo

INDICATORI PIANO STRATEGICO

1.1. Totale dei fondi di ricerca:

baseline : (consuntivo 2016: risorse acquisite nell'anno per finanziamenti UE: € 785.545

target : incremento 10% valori medi del triennio 2016-18 (€ 865.000)

1.2. Grado di interdisciplinarietà della ricerca

baseline:

target : = target Ateneo: 30% docenti DSU attivamente coinvolti nei team Research for Global Challenges

1.3. Numero di ERC e MSC

baseline : DSU in essere a fine 2016: 1 ERC e 7 MSC

target : 1 ERC nel triennio e 1 MSC all'anno

Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori A.V.A.

GRUPPO C – Indicatori di qualità della ricerca e dell'ambiente di ricerca (a livello di sede)

1. VQR: risultati VQR a livello di sede, di dipartimento e di SSD

baseline 0.1509

target 0.1600

2. Qualità del dottorato di ricerca: indice di qualità media dei collegi di dottorato (R+X medio)

baseline 2.5

target 3.0

3. Attrattività del dottorato: percentuale degli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato che si sono laureati in altro Ateneo

baseline 44%

target 48%

4. Attrattività dell'ambiente di ricerca: percentuale di Professori e ricercatori assunti non già in servizio presso l'Ateneo

baseline 50%

target 55%

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

1.1 RICERCA COORDINATA

A. RISORSE PER LA GESTIONE E IL SUPPORTO DI ATTIVITÀ DI MENTORING E COORDINAMENTO DELLA RICERCA

Considerato il fatto che gli studiosi che lavorano presso DSU (professori, ricercatori a tempo indet., ricercatori a tempo det., studiosi impiegati con assegno di ricerca, fellows Marie Curie, cultori della materia, dottorandi, etc) presentano profili di altissimo livello scientifico e partecipano a progetti di importanza nazionale e internazionale, per aumentare l'impatto e coordinare la ricerca DSU ritiene fondamentale presentare e coordinare gli studiosi in gruppi per aree tematiche e/o disciplinari Reti di Ricerca (RR). Tali RR saranno utili anche per orientare i futuri studenti, partner e finanziatori.

- DSU promuoverà la creazione di Reti di Ricerca (RR) per aree tematiche e/o disciplinari, coordinate da docenti senior, al fine di programmare l'agenda di ricerca e competere per programmi di finanziamento. Le RR sono pensate come una struttura che coordina, promuove, valorizza, divulga i risultati e i progetti di ricerca del Dipartimento per aree (e.g. Vicino Oriente Antico, Studi Medievali, Epigrafia, Letteratura italiana, Mondo Greco, Studi antropologici, Studi Storici, Studi Storico Artistici, etc.)
- le attività delle Reti di Ricerca si coordineranno con i settori individuati per le Global Challenges di Ateneo
- la pagina web di presentazione delle Reti di Ricerca dovrà dare spazio ai nomi dei docenti partecipanti, i progetti di ricerca, le pubblicazioni recenti, le tesi di laurea in corso e passate, i progetti di dottorato in corso e passati, i progetti di ricerca finanziati da assegni, le collaborazioni con altre istituzioni, etc. La pagina web sarà la vetrina di presentazione delle varie aree e servirà a rendere facilmente accessibili le RR del DSU a futuri studenti, partners di ricerca, finanziatori
- personale amministrativo dedicato lavorerà a supporto delle RR per la gestione dei progetti di ricerca; per la presentazione di progetti di ricerca DSU si appoggerà ai tecnologi del progetto Research for Global Challenges

B. MODELLO TOP-DOWN PER LA RIPARTIZIONE INTERNA DEI FINANZIAMENTI ALLA RICERCA

- le RR individueranno almeno una project proposal per anno su temi di loro scelta, ma con particolare attenzione ai temi proposti dall'Ateneo
- DSU agevolerà una modalità di ripartizione interna dei finanziamenti alla ricerca che supporti le proposte progettuali delle RR e la collaborazione tra docenti DSU e docenti di altri Dipartimenti CF, Atenei nazionali e internazionali (per esempio tramite gli assegni di area)

C. PIANO PER LA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE RIVOLTO AGLI STAKEHOLDER

- DSU sarà presentato (specialmente nel sito web) sia come centro di ricerca per gli studi umanistici in generale che come contenitore delle varie RR, in modo da valorizzare i risultati delle ricerche individuali e la produzione scientifica delle aree di riferimento
- DSU darà risalto alle collaborazioni di ricerca e alle partnership con enti e istituzioni sia locali che internazionali
- DSU si propone di mettere maggiormente in evidenza, tramite il web, i risultati delle ricerche sviluppate dai visiting fellows, titolari di assegni del Dipartimento e di borse di dottorato, etc. dando così risalto anche al lavoro di giovani studiosi e dottorandi

RISULTATI ATTESI

- Incremento della collaborazione e coordinamento tra docenti di DSU raggruppati per RR
- Aumento della ricerca interdisciplinare grazie alla costruzione delle RR
- Censimento dei partner di ricerca di DSU (includendo anche accordi Erasmus)
- Censimento dei progetti di ricerca presentati
- Maggiore impatto della comunicazione relativa alle ricerche condotte e in corso, in primis tramite la presenza sul web
- Valorizzazione del ruolo del Delegato del Direttore per la comunicazione DSU

INDICATORI

- Numero delle pubblicazioni condotte in collaborazione
- Numero di progetti di ricerca presentati in collaborazione
- Numero delle reti create e relativa pagina web
- Numero di eventi (conferenze, collaborazioni, etc) collegati alle attività delle reti di ricerca (si prevede di allestire una pagina web che contenga lo storico delle attività)

1.2 ATTRAZIONE E SVILUPPO DI TALENTI

A. CONDIZIONI DI CONTRATTO FLESSIBILI

Il PSA propone lo schema Marie Curie + 1, cioè 'la possibilità' per i vincitori di Marie Curie di estendere per un anno il contratto di lavoro nel caso vogliano preparare una application per un ERC. Tali possibilità saranno rese note anche al personale DSU. Si rileva che ci sono, oltre al programma Marie Curie, altri tipi di grant che meriterebbero la stessa offerta (SIR, FIRB, FIR, o altri grant internazionali e nazionali etc.), DSU auspica che l'Ateneo tenga in conto anche questi.

B. CA'FOSCARI COME SEDE PER LA RICERCA INDIVIDUALE

Il PSA propone lo schema Marie Curie + 1, cioè 'la possibilità' per i vincitori di Marie Curie di estendere per un anno il contratto di lavoro nel caso vogliano preparare una application per un ERC. Tali possibilità saranno rese note anche al personale DSU. Si rileva che ci sono, oltre al programma Marie Curie, altri tipi di grant che meriterebbero la stessa offerta (SIR, FIRB, FIR, o altri grant internazionali e nazionali etc.), DSU auspica che l'Ateneo tenga in conto anche questi.

- DSU si proporrà come host institution per la ricerca individuale, al fine di attrarre profili eccellenti che abbiano nel loro

curriculum esperienze di ricerca e insegnamento all'estero (visiting scholars / fellows, ERC, Marie Curie) attraverso la valorizzazione delle RR

- DSU dedicherà particolare cura a rendere visibili (soprattutto attraverso il web) e semplificare i processi e le modalità di partecipazione ai bandi del Dipartimento (co-funding di dottorato per Marie Curie, altri bandi internazionali per favorire lo studio a Venezia, etc.)
- DSU creerà occasioni di scambio tra i membri del Dipartimento e i nuovi membri, soprattutto tramite momenti di presentazione delle ricerche e dei progetti in atto, al fine di favorire un ambiente di ricerca accogliente, collaborativo e innovativo
- DSU costruirà partnership con altre istituzioni accademiche e di ricerca al fine di creare relazioni volte a favorire la mobilità internazionale di ricercatori e di docenti (e.g. periodi di studio)

C. INCENTIVI ALLA PERFORMANCE NELLA RICERCA INDIVIDUALE

Il PSA propone di creare un nuovo sistema di incentivi alla ricerca basato sull'assegnazione di "Research Profiles" ai più promettenti membri dell'Ateneo (giudicati sulla base di indicatori oggettivi coerenti con i criteri ANVUR)

- DSU offrirà incentivi alla performance nella ricerca individuale per la presentazione di progetti europei e/o internazionali (tramite riduzione del carico didattico e/o incentivi economici), sulla base della proposta contenuta nel PSA e che verrà dettagliata dall'Ateneo. Si prevede la possibilità di redigere un regolamento interno di Dipartimento per gli incentivi alla ricerca e alla presentazione di progetti
- DSU continuerà a utilizzare lo strumento dell'ADIR, monitorandone costantemente l'efficacia e i criteri e valuterà la possibilità di attivare un canale parallelo all'ADIR per gli incentivi

RISULTATI ATTESI

- attrazione di ricercatori/docenti stranieri e aumento di periodi di mobilità incoming
- aumento del numero di scambi di mobilità outgoing presso istituzioni straniere (Atenei, centri di ricerca etc.)
- incremento numero di partnership con istituzioni straniere
- studio di fattibilità sull'attivazione di incentivi per la performance individuale per la presentazione di progetti

INDICATORI

- Numero dei ricercatori stranieri, o con esperienze all'estero, presenti in Dipartimento (fellowship o con progetti di ricerca)
- Numero delle pubblicazioni in partnership internazionale
- Numero di ricercatori outgoing
- Numero di progetti presentati

1.3 STRUTTURE E INFRASTRUTTURE DI RICERCA

A. SERVIZI

- Il DSU monitorerà l'acquisto di risorse librerie e di repertori elettronici utili alla ricerca effettuato dalla BAUM, valutando anche la possibilità di acquisizioni librerie tramite fondi di ricerca esterni (e.g. Marie Curie, ERC, FIR, etc.). DSU auspica una semplificazione delle procedure per l'acquisto di materiale librario e repertori elettronici indispensabili per la ricerca

B. STRUTTURE E INFRASTRUTTURE

- Il DSU si propone di creare un ambiente di lavoro proficuo per la ricerca, assegnando adeguati spazi e arredi a docenti, ricercatori, assegnisti, razionalizzando l'uso degli spazi a disposizione del DSU
- mantenere e incentivare procedure amministrative chiare e semplici per l'acquisto di risorse elettroniche, librerie e di repertori elettronici fondamentali per la ricerca (si veda parte relativa alla Gestione efficace e trasparente 5.3)
- creare un ambiente favorevole alla ricerca tramite momenti di socialità o spazi comuni o occasioni di scambio affinché i componenti del DSU possano conoscersi meglio e dunque collaborare anche per progetti di ricerca, iniziative, attività di didattica, oltre che per conoscere le ricerche in corso

C. AMBIENTE DI RICERCA

- Il PSA intende supportare la nascita di un nuovo "research environment" sulla base del progetto Research for Global Challenges e la creazione di un istituto di ricerca dedicato alle scienze sociali e alle discipline umanistiche con University of California at Santa Barbara e International Foundation for Humanities and Tolerance. Il DSU auspica di essere largamente coinvolto in tali progetti

RISULTATI ATTESI

- favorire la presentazione di progetti di ricerca multidisciplinari
- creare feconde occasioni per l'organizzazione di incontri, scambi e conferenze che favoriscano la nascita di collaborazioni per la presentazione di progetti internazionali e nazionali
- mantenere e incentivare procedure amministrative chiare e semplici per l'acquisto di beni, risorse librerie e di repertori elettronici fondamentali per la ricerca (si veda parte relativa alla Gestione efficace e trasparente 5.3)

INDICATORI

- numero di ricerche e progetti presentati in collaborazione
- numero di presentazioni di ricerche multidisciplinari
- creazione di un semplice vademecum contenente le istruzioni operative delle procedure amministrative per l'acquisto di beni e servizi (si veda parte relativa alla Gestione efficace e trasparente 5.3)

1.4 VALUTAZIONE DELLA RICERCA

Il PSA prevede che ogni membro dell'Ateneo abbia almeno una pubblicazione in una rivista "first-class" (top 25%), o in una sede di pubblicazione equivalente, ogni due anni e almeno una pubblicazione in una rivista "second-class" (top 40%), o in sede di

pubblicazione equivalente, ogni anno. Ogni area dovrà identificare una lista di sedi di pubblicazione "first-class" e "second-class" da usare, quindi, come sedi privilegiate di pubblicazione

A. IDENTIFICAZIONE DEGLI STANDARD INTERNAZIONALI

- Il DSU si impegna, attraverso le associazioni scientifiche di cui fanno parte i docenti, a fare lobby perchè prestigiose riviste dei settori di interesse vengano inserite in database bibliografici internazionali (Scopus, Web of Sciences)
- incentivare la pubblicazione dei risultati della ricerca in riviste e collane prestigiose e riconosciute a livello internazionale (anche attraverso premialità, e.g. ADIR). Si prevede la possibilità di redigere un regolamento interno di Dipartimento per gli incentivi alla ricerca
- impostare un processo che conduca all'inserimento delle riviste di "fascia A" del DSU in database bibliografici internazionali
- partecipare al processo per il ranking internazionale proposto e gestito da QS World Academic Survey

RISULTATI ATTESI

- aumento del numero di pubblicazioni su riviste internazionali o case editrici internazionali
- inserimento riviste DSU e Humanities in database bibliografici internazionali
- maggiore visibilità internazionale per ricerca DSU
- aumento delle pubblicazione in sedi prestigiose

INDICATORI

- numero delle pubblicazioni internazionali
- riviste di Dipartimento inserite in repertori internazionali
- numero delle pubblicazioni in sedi prestigiose
- presenza di pubblicazioni nei repertori riconosciuti per la ricerca non bibliometrica
- presenza nei ranking internazionali
- premi nazionali e internazionali per la ricerca

Organismi coinvolti:

- Comitato della ricerca DSU
- Delegato internazionalizzazione DSU
- ANVUR VQR
- Presidio di Qualità
- Delegato per la comunicazione DSU

2. CREARE UN'ESPERIENZA DI STUDIO TRASFORMATIVA

Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori di Ateneo

INDICATORI PIANO STRATEGICO

2.1 Adeguatezza della struttura interna dei corsi di laurea triennale e magistrale

target = target PSA baseline

2.2 Opportunità di corsi multidisciplinari

baseline: 2 minor e 0 Laurea+

target: 2 minor e 1 Laurea+

Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori A.V.A.

INDICATORI ALLEGATO E DM 987/2016 - GRUPPO A

Regolarità degli studi

1. Percentuale di studenti regolari che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare

baseline 50%

target 55%

2. Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale dei corsi

baseline 59%

target 65%

Attrattività

1. Proporzione di iscritti al primo anno delle L, LMCU provenienti da altre Regioni

baseline 17.3%

target 21%

2. Percentuale di iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo

baseline 30%

target 35%

Sostenibilità

Rapporto studenti regolari/docenti (professori a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori tipo a e tipo b) per area

baseline 12%

target 18%

Efficacia

Percentuale dei laureati occupati o iscritti ad altro corso di studio a 1 anno e a 3 anni dal conseguimento del titolo di studio

baseline 67%

target 70%

Docenza

1. Percentuale dei docenti di ruolo che appartengono a SSD di base e caratterizzanti per corso di studio (L, LMCU, LM) di cui sono docenti di riferimento

baseline 95.6%

target 96%

2. Valori dell'indicatore di Qualità della ricerca dei docenti per le LM (QRDLM)

DATI NON DISPONIBILI

INDICATORI ALLEGATO E DM 987/2016 - GRUPPO E

Regolarità degli studi

1. Percentuale di CFU conseguiti al I anno su CFU da conseguire

baseline 64.9%

target 70%

2. Percentuale di studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio

baseline 82.3%

target 85%

3. Percentuale di studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio avendo acquisito almeno 20 e 40 CFU al I anno

baseline 53.1%

target 57%

4. Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro un anno oltre la durata normale del corso

baseline 82.8%

target 85%

Efficacia

Percentuale dei laureati che si iscriverebbero di nuovo allo stesso corso di laurea

baseline 78.9%

target 80%

Qualità della docenza

1. Ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata

baseline 58%

target 63%

2. Rapporto tutor/studenti iscritti (per i corsi di studio prevalentemente o integralmente a distanza)

baseline 14.4%

target 17%

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

2.1 SVILUPPO DELL'OFFERTA FORMATIVA

Il PSA prevede che si attui una revisione dei corsi di studio allo scopo di dare forma a curricula di studi più efficaci in relazione all'apprendimento delle discipline e utili a rafforzare le competenze trasversali degli studenti e l'apprendimento sul campo (e.g. Minors e Lauree magistrali +). Il PSA punta inoltre al rafforzamento e allo sviluppo della didattica on-line, per gli studenti a tempo pieno e con l'obiettivo di raggiungere un maggior numero di studenti a distanza (futuri studenti, studenti part-time, e studenti di ritorno). Ritiene, inoltre, strategica l'attivazione di nuovi corsi di studio fortemente attrattivi, integrati ai progetti di ricerca dei docenti e coerenti coi progetti di ricerca e innovazione programmati dall'Ateneo. Intende, infine, attuare una revisione dei risultati attesi dell'apprendimento, che sia più in linea con le esigenze emergenti dal mondo del lavoro. La strategia del PSA è anche quella di ripensare i CdS per poter anche spostare - in parte o in toto - le ore di insegnamento obbligatorie (60 e 120) verso nuove iniziative diverse dal tradizionale insegnamento frontale.

A. REVISIONE DEI CORSI

Il DSU intende valorizzare il potenziale attrattivo dei propri corsi di studio, dando rilievo all'acquisizione di competenze trasversali tipiche dei percorsi di studi umanistici (*problem solving, critical thinking, comunicazione scritta e orale, etc.*) e avviando un processo di confronto con le parti sociali ai fini di un migliore inserimento degli studenti nel mondo del lavoro. In termini di revisione dei corsi si propone di agire:

- mettendo in evidenza il potenziale attrattivo dei propri corsi di studio, migliorandone la visibilità (attraverso una adeguata presentazione web, vedi anche RR) e strutturando percorsi didattici coerenti
- DSU auspica che i collegi didattici possano compiere le scelte in modo sempre più condiviso con tutti i docenti del corso di studi
- razionalizzando i piani di studio, in modo che lo studente sia guidato nella scelta di un percorso scientificamente e didatticamente coerente, possibilmente anche strutturato per anni e che preveda una distribuzione più razionale degli insegnamenti nel corso dell'anno accademico (meno insegnamenti che si sovrappongono; maggiore omogeneità nella distribuzione degli insegnamenti di I/II/III anno nei 4 periodi)
- introducendo un simulatore di piano studi in modo che gli studenti iscritti e quelli futuri possano valutare nel modo migliore le scelte che vanno compiendo
- valorizzando la progettazione di nuovi corsi Minor e Magistrale+ anche come strumento per l'acquisizione di competenze trasversali. Il PSA prevede che i Minors e Magistrale + siano scelti attraverso l'utilizzo dei CFU a scelta.
- proseguire nella stesura dei regolamenti didattici di ogni corso di studi (si rende noto che la scadenza per la presentazione era il 30/9/2016)

RISULTATI ATTESI

- progettazione e prime sperimentazioni di nuovi corsi Minor e Magistrale +
- introduzione di un simulatore di piano studi in modo che gli studenti iscritti e quelli futuri possano valutare nel modo migliore le scelte che fanno
- diminuzione numero studenti fuori corso
- organizzazione semplificata del calendario
- quadro chiaro della domanda di formazione proveniente dalle parti sociali
- verifica della possibilità di attivazione di un attestato (badge digitale?) delle competenze trasversali acquisite durante il percorso di studio (crediti di soft skills acquisiti in vari insegnamenti)
- miglioramento dell'organizzazione e raggiunta uniformità di procedure dei corsi di studio in merito a piani di studio, crediti, etc.

INDICATORI

- almeno un progetto-pilota Minors e Magistrale + nel triennio per ciascun CdS del DSU
- revisione della pagina web di Dipartimento relativa alla presentazione della didattica
- un tavolo di discussione avviato nel triennio con parti sociali, ufficio stage e placement e Alumni
- mappatura di insegnamenti che si prestano ad attivare crediti di sostenibilità e soft skills
- revisione dei piani di studio
- revisione della distribuzione degli insegnamenti nel calendario accademico
- n. 1 regolamento didattico per corso di studio

B. APPRENDIMENTO ON LINE

Il PSA individua il potenziamento dell'offerta di corsi online tra le sue azioni decisive per aumentare il contingente degli studenti; il DSU è consapevole che uno sviluppo efficace in questa direzione si possa ottenere rendendo maggiormente consapevoli i propri docenti delle potenzialità offerte dalla didattica innovativa, e offrendo loro una adeguata formazione, anche attraverso la valorizzazione delle esperienze positive maturate in questi anni nel settore da docenti del Dipartimento. A questo scopo prevede di

agire:

- diffondendo tra i propri docenti le iniziative di Ateneo per la formazione in campo di e-learning e promuovendo la partecipazione alle stesse
- valorizzando le best practices di Dipartimento nell'ambito del blended e dell'on-line, anche dandone adeguata pubblicità nella pagina web di Dipartimento
- promuovendo l'utilizzo di Moodle in alternativa ai materiali ISA, come primo passo verso una maggiore consapevolezza delle possibilità offerte da on-line e blended, in tal modo diffondendo anche tra gli studenti le potenzialità del blended

RISULTATI ATTESI

- pubblicizzazione tra i propri docenti dell'agenda formativa di Ateneo rispetto all'insegnamento on-line
- pubblicizzazione tra gli studenti dei corsi erogati in modalità blended e on-line
- maggiore soddisfazione degli studenti attraverso l'utilizzo di nuovi metodi didattici
- maggiore utilizzo di Moodle, anche come strumento complementare alla didattica
- attivazione di insegnamenti pilota in modalità interamente on-line

INDICATORE

- monitoraggio della partecipazione dei docenti agli eventi di formazione proposti dall'Ateneo
- introduzione della valutazione dei servizi on-line nel questionario degli studenti
- numero di insegnamenti che utilizzano Moodle
- pagina del sito di Dipartimento dedicata a insegnamenti on-line e blended e introduzione degli stessi nella didattica dei singoli docenti (manca un'indicazione chiara per capire quali corsi sono erogati in modalità online o blended)
- numero di studenti registrati in insegnamenti che fanno uso di Moodle (come piattaforma per materiali didattici)

C. NUOVI CORSI

Si veda PSA per gli indicatori scelti per la creazione di nuovi Corsi di Studio:

New programs. In order to keep a strategic drive in the curriculum development process, the activation of new programs should qualify according to the following indicators:

- 1) expressed / potential attraction capacity of high-qualified and international students;
- 2) research profile of the faculty involved as key personnel;
- 3) degree of coherence with research & innovation projects developed within the agenda set by the strategic plan.

In addition, they should provide English as the teaching language (with some exceptions, e.g. foreign language programs provided in the subject language), which offers a joint double degree opportunity and implements an effective selection scheme for student enrollment.

D. RISULTATI DI APPRENDIMENTO E METODI DI VALUTAZIONE

Come rilevato nel PSA, il miglioramento dei risultati dell'apprendimento da parte degli studenti e dei relativi metodi di valutazione è essenziale per rendere più efficace il percorso di studio, in tutte le sue fasi, dall'immatricolazione, fino all'inserimento nel mondo del lavoro. Il DSU ritiene importante elaborare delle misure di accompagnamento dello studente lungo tutto il suo percorso, per favorirne il coinvolgimento, rendendolo più consapevole del suo processo di apprendimento e ridurre l'abbandono; tra queste, ritiene prioritario:

- valorizzare le proposte didattiche che mirino a favorire un maggiore coinvolgimento degli studenti nel processo di apprendimento e un rapporto diretto tra docenti e studenti (anche attraverso piattaforma Moodle)
- studio di fattibilità su accompagnamento in maniera personalizzata degli studenti nel momento in cui accedono al corso di laurea, durante il percorso di studi e in uscita attraverso un sistema di tutorato da parte dei docenti (l'attività di tutorato deve poter essere conteggiata nelle 350 ore)
- dare maggior rilievo ai metodi di valutazione utilizzati con gli studenti nell'ambito degli insegnamenti che fanno capo ai propri corsi di laurea
- valorizzare il questionario di valutazione degli studenti. Si rileva la necessità di ripensare il processo di erogazione e compilazione dei questionari (anche la Commissione Paritetica ha evidenziato delle criticità nella relazione annuale), nonché si richiede che i docenti possano ricevere le note e i commenti aggiunti dagli studenti (vedi anche PSA)
- coinvolgere il Tavolo Permanente con le parti sociali nella valutazione dell'efficacia della preparazione degli studenti
- DSU aderirà e inviterà i propri docenti a partecipare alle iniziative proposte dall'Ateneo (Si veda PSA) che mirano a potenziare la qualità dell'insegnamento erogato

RISULTATI ATTESI

- studio di fattibilità per misure di tutorato per studenti in ingresso, nel corso del primo anno
- sensibilizzazione dei docenti all'introduzione di una sezione "patto formativo" nel proprio syllabus e a valorizzare nel syllabus le iniziative di coinvolgimento attivo degli studenti (utilizzo di presentazione, tesine, saggi di ricerca)
- compilazione dei questionari di valutazione dei corsi da parte degli studenti in modo più consapevole e dettagliato, attento, accurato e soprattutto che raggiunga tutti i partecipanti al corso

INDICATORI

- programmazione del tutorato per studenti del primo anno e della sua strutturazione

- elaborazione di una formula standard per la costruzione del patto formativo
- numero di studenti che compilano il questionario aggiungendo note e commenti

E. SELEZIONE DELLE IMMATRICOLAZIONI

Il PSA punta all'introduzione di misure di selezione nei corsi a maggiore immatricolazione, per migliorare gli standard di qualità dei programmi di studio; Il DSU ritiene che ai fini del miglioramento dei propri percorsi vadano rafforzati piuttosto i prerequisiti degli studenti in ingresso, anziché procedere a una selezione preventiva, non utile in corsi di laurea che non hanno un altissimo numero di immatricolati. A tale ritiene che sia più proficuo:

- istituzione di "corsi ZERO" facoltativi (anche online per esempio di italiano, latino e greco)
- studio di fattibilità per l'introduzione di un sistema tutorato da parte dei docenti (l'attività di tutorato deve poter essere conteggiata nelle 350 ore, vedi punto precedente)

RISULTATI ATTESI

- decisione condivisa rispetto alla possibile attivazione del sistema di tutorato
- attivazione di "corsi ZERO" facoltativi (anche online)

INDICATORI

- Questionario di fine I anno per matricole

2.2 COORDINAMENTO E GESTIONE

Il PSA sottolinea il ruolo fondamentale che i progetti per la formazione continua rivestono per Ca' Foscari, mettendo in rilievo l'esigenza di un maggiore coinvolgimento del personale interno in questi programmi, l'importanza dell'attrattività verso gli studenti stranieri, e la creazione di un hub di innovazione e imprenditorialità; prevede inoltre lo sviluppo dei dottorati secondo le azioni chiave che saranno di riferimento per la nuova Scuola dottorale: sostegno ai dipartimenti per favorire il reclutamento secondo riconosciuti standard internazionali; organizzazione di un piano di sviluppo delle carriere dei dottorandi, sviluppo di nuovi programmi internazionali.

A. FORMAZIONE CONTINUA

DSU opera nel settore della formazione continua soprattutto nel campo della formazione continua degli insegnanti, dove prevede di continuare a sviluppare, in collaborazione con gli Atenei partner, nuovi corsi innovativi in risposta alle recenti richieste ministeriali. In particolare:

- attivando Corsi di Alta Formazione per l'aggiornamento continuo e la formazione professionale degli insegnanti. I corsi attivati riguardano le aree: antichistica, filosofia, geografia, italianistica, lingue, pedagogia, scienze, storia, storia dell'arte. I corsi si svolgeranno entro luglio 2017; sono corsi che non entrano nel conto delle 120 ore.
- Tra i corsi di formazione continua erogati da DSU si ricordano anche: Corsi di specializzazione per archeologi in Antropologia Fisica, il Master in Digital Humanities, TFA, PAS, etc.

B. CORSI DI DOTTORATO

In risposta all'azione del PSA sullo sviluppo di nuovi programmi internazionali il DSU propone

- attivazione di un corso di Dottorato internazionale in italianistica (progettazione in corso)
- studio di fattibilità per la creazione di un dottorato "innovativo" (si vedano direttive ministeriali)
- valorizzazione delle co-tutele esistenti

D. SCUOLA INTERNAZIONALE

Il PSA prevede il mutuo coinvolgimento dei Dipartimenti e della SIE nella costruzione di cross-board bachelor programs. Il DSU intende

- proporre corsi in inglese per la SIE in alcune materie (summer school o online) mirati a promuovere la didattica specifica di DSU (studi umanistici legati al territorio ma anche alla storia e alla cultura italiana più in generale)

E. SCUOLE INTERDIPARTIMENTALI

Il PSA prevede la chiusura delle Scuole interdipartimentali. Per promuovere l'interdisciplinarietà il PSA prevede di 1) scrivere linee guida su come organizzare le attività degli attuali programmi delle scuole 2) proporre un accordo di cooperazione tra i dipartimenti coinvolti 3) affidando ciascun programma ad un solo Dipartimento.

- DSU auspica di poter attivare una collaborazione interdipartimentale (oltre all'esistente EGART) con i Dipartimenti di Management, Economia e Filosofia e Beni Culturali per progettare corsi interdisciplinari nei settori relativi all'industria culturale e creativa, ai beni culturali, turismo, valorizzazione del patrimonio, sviluppo locale

RISULTATI ATTESI

- attivazione di nuovi corsi per la formazione permanente degli insegnanti
- verifica della possibilità di attivazione di corso di dottorato internazionale
- proposta di un'offerta formativa per la SIE
- rafforzamento della collaborazione con il Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali
- elaborazione di nuove proposte per una collaborazione con Dipartimenti di Management e Economia

INDICATORI

- numero di corsi attivati per la formazione degli insegnanti

- numero progetti per nuovi corsi interdipartimentali con i Dipartimenti di Management, Economia e Filosofia e Beni Culturali
- numero corsi proposti per la SIE

2.3 SVILUPPO DEGLI STUDENTI

A. RECLUTAMENTO E ORIENTAMENTO ALL'UNIVERSITÀ

- DSU continuerà a lavorare ai progetti di orientamento in entrata che negli ultimi anni hanno dimostrato di avere una significativa efficacia
- DSU lavorerà a un piano di comunicazione più efficace dell'offerta formativa, dei docenti e delle ricerche in atto (vedi RR)

B. BORSE DI STUDIO E TASSE UNIVERSITARIE

DSU prosegue l'emanazione di un bando per almeno due borse di studio per studenti stranieri che si iscrivono i cds afferenti al dipartimento

C. STAGE, TIROCINI, PLACEMENT E CARRIERE

- organizzazione e valorizzazione del Tavolo Permanente di confronto con i rappresentanti del mondo del lavoro, sia per favorire la riorganizzazione dei propri corsi di laurea, in vista di un migliore inserimento dei laureati nel mondo del lavoro, sia avviando un tavolo di discussione nel triennio con parti sociali, ufficio stage e placement e Alumni, al fine di individuare concrete possibilità di stage e tirocinio per gli studenti.
- In riferimento all'indicatore ministeriale B.C.1 1. (Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare nell'anno di riferimento) i colleghi didattici sono invitati a indicare una percentuale di crediti per stage e tirocinio che dovranno obbligatoriamente essere acquisiti tramite tirocinio lavorativo (e non attraverso crediti sostitutivi), si raccomanda una percentuale intorno al 50%
- Considerato quanto scritto nel PSA (As to placement and career opportunities, Ca' Foscari performs very well compared to other public universities in Italy, however, through working in particular with stakeholders and alumni in particular, we should strive to provide our students with more opportunities of a wider selection, especially those in humanities, which have lower employment rate expectation.) DSU chiederà all'Ateneo di impiegare parte delle risorse dell'ufficio centrale Stage and Placement per la progettazione di un piano Work Placement and Career Opportunities disegnato, specificatamente, per gli studenti di materie umanistiche
- DSU auspica di poter attivare una collaborazione interdipartimentale (oltre all'esistente EGART) con i Dipartimenti di Management, di Economia e di Filosofia e Beni Culturali per progettare corsi interdisciplinari nei settori relativi all'industria culturale e creativa, ai beni culturali, turismo, valorizzazione del patrimonio, sviluppo locale che possano creare i profili in uscita richiesti dal mondo del lavoro in questi settori

2.4 VITA STUDENTESCA

A.AULE E SPAZI STUDENTESCHI

- Studio di fattibilità per la creazione di spazi per gli studenti (e.g. un bar interno)

Organismo di riferimento:

- segreteria didattica
- commissione paritetica
- collegi didattici
- commissione orientamento
- commissione placement - Tavolo Parti Sociali
- Ufficio Orientamento, Stage e Placement
- Gruppi di Assicurazione della Qualità dei corsi di laurea

3. ACQUISIRE UNA DIMENSIONE INTERNAZIONALE

Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori di Ateneo

INDICATORI PIANO STRATEGICO

3.1 Numero di docenti internazionali

baseline 1 (docente vincitore di ERC)

target : 2

3.2 Percentuale di studenti internazionali

target : + 3%

3.4 Partenariati strategici internazionali

baseline : DSU ha 5 Double Degree con Università straniere

target : incrementare di 2 nuovi accordi

3.5 Posizionamento sui principali ranking

baseline : QS World University Ranking al 202° posto per Arts and Humanities

target : ottenere il 200

Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori A.V.A.

INDICATORI ALLEGATO E DM 987/2016 GRUPPO B – Indicatori di internazionalizzazione(a livello di sede e corso di studi)

1. Mobilità in uscita

1. Percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti iscritti entro la durata normale del corso

- *baseline 2.7%*

- *target 4.0%*

2. Percentuale di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero

- *baseline 9.2%*

- *target 15%*

2. Attrattività internazionale

Percentuale di studenti iscritti al primo anno del corso di laurea (L) e laurea magistrale (LM; LMCU) che hanno conseguito il titolo di studio all'estero

- *baseline 0.8%*

- *target 1.2%*

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

NOTA BENE:

Il PSA prevede un percorso per la transizione all'inglese come lingua di insegnamento. DSU ritiene che non tutti gli insegnamenti debbano essere erogati in lingua inglese e, quindi, propone solamente percorsi introduttivi dedicati agli stranieri o percorsi minor in inglese (per italiani e stranieri). DSU suggerisce, inoltre, che - a livello di Ateneo - vada potenziata l'offerta di corsi di lingua italiana per stranieri, considerando la nostra lingua un elemento di attrazione per gli stranieri sia per il prestigio accademico delle pubblicazioni italiane sia per il fascino del nostro paese, della nostra storia e della nostra cultura.

“La lingua italiana è la quarta lingua più studiata nel mondo dopo l'inglese, lo spagnolo e il cinese, ed è in crescita esponenziale. L'italiano è sempre più amato e diffuso, e i numeri lo dimostrano: nel biennio 2015/16, oltre 400 mila studenti in più rispetto al biennio precedente, hanno iniziato a studiare la nostra lingua il cui appeal continua a essere legato alla passione per l'arte e la cultura. Negli ultimi anni tuttavia, una forte attrazione è esercitata anche dal Made in Italy in tutte le sue forme, dalla moda al design, fino al cibo e al vino. Lo studio della lingua di Dante è considerato da molti giovani stranieri anche un modo per trovare lavoro nei settori in cui l'Italia è ai primi posti, dal lusso all'enogastronomia.”

(Fonte http://www.agi.it/cultura/2016/10/18/news/tutti_pazzi_per_litaliano_quarta_lingua_pi_studiata-1174983/)

Si veda anche Stati generali della lingua italiana nel mondo

http://www.esteri.it/mae/it/politica_estera/cultura/promozionelinguaitaliana/stati_generali_lingua_italiana.html

3.1 RECLUTAMENTO INTERNAZIONALE

A. DOCENTI E RICERCATORI

“Brain gran program” di Ateneo prevede da 2 a 4 docenti non italiani per anno, anche utilizzando il sistema del “double appointment” o del “non-tenure track” (i.e. Ricercatori “lettera a”); inoltre il Piano Strategico di Ateneo prevede di attrarre “international research fellows”.

DSU propone le seguenti azioni:

- Pubblicazione dei bandi di concorso anche in lingua inglese, facendo uso di fraseologia diretta e trasparente, sul sito di Dipartimento e nelle mailing lists appropriate
- Presentare DSU per Reti di Ricerca in modo che sia semplice per chi accede al sito capire quali sono le aree di ricerca del Dipartimento, i progetti di ricerca in corso e i docenti e i ricercatori

RISULTATI ATTESI

- Aumento della partecipazione di docenti e ricercatori internazionali ai bandi di concorso del Dipartimento
- Aumento della visibilità internazionale delle attività e infrastrutture di ricerca del DSU, evidenziandone il rilievo scientifico e quindi aumentando l'attrattività della sede

INDICATORI

- Presenza di una versione inglese sul sito del Dipartimento di ogni bando aperto
- Sito di presentazione delle reti di ricerca

B. STUDENTI INTERNAZIONALI

- Aggiornamento costante della pagina web di presentazione dei corsi di studio (Laurea, Dottorato, etc.) che chiarisca in termini semplici il percorso di ammissione in inglese e italiano
- Particolare attenzione per agevolare i candidati che fanno domanda dall'estero (e.g. colloqui via skype)
- Mantenere e pubblicizzare le borse di studio (2) per studenti stranieri già previste su fondi DSU

RISULTATI ATTESI

- Aumento del numero studenti stranieri che fanno domanda di ammissione

INDICATORI

- Nuova formulazione della presentazione online con percorso dedicato in inglese
- Numero studenti stranieri che fanno domanda di ammissione.
- N. 1 Delegato del Direttore per la comunicazione DSU

C. ATTRAZIONE VS PERMANENZA

- Introdurre la figura del “mentor” per studiosi e studenti internazionali che introduca, spieghi, traduca, accompagni gli stranieri nei primi mesi del soggiorno

RISULTATI ATTESI

- Esperienza di studio e ricerca più appagante e semplice soprattutto nella gestione delle pratiche burocratiche e il primo inserimento nella comunità di Dipartimento

INDICATORI

- Istituzione di 1 mentor dedicato

- Questionario di Soddisfazione

3.2 INTERNAZIONALIZZAZIONE DELL'OFFERTA DIDATTICA

A. CORSI PER STUDENTI POTENZIALI E IN SCAMBIO

Il Piano Strategico di Ateneo prevede di rafforzare i corsi offerti dalla School for International Education e il programma Marco Polo, di integrare questi percorsi con i minors, di rafforzare la collaborazione con la VIU.

- DSU prevede l'istituzione di "minor" sperimentali in lingua inglese

B. TRANSIZIONE ALL'INGLESE

Il PSA prevede un percorso per la transizione all'inglese come lingua di insegnamento. DSU ritiene che non tutti gli insegnamenti debbano essere erogati in lingua inglese e, quindi, propone solamente percorsi introduttivi dedicati agli stranieri o percorsi minor in inglese (per italiani e stranieri). DSU ritiene, inoltre, che vada potenziata l'offerta di corsi di lingua italiana per stranieri, considerando la nostra lingua un elemento di attrazione per gli stranieri sia per il prestigio accademico delle pubblicazioni italiane sia per il fascino del nostro paese, della nostra storia e della nostra cultura.

- Incentivare i docenti a seguire corsi di Academic English
- Progettare "minor" sperimentali in lingua inglese
- Studiare la domanda di formazione proveniente da studenti internazionali e la possibilità di creare corsi introduttivi (Arte, Letteratura, Storia Italiana, etc.) in inglese dedicati a studenti stranieri in formato MOOC
- Incentivare i docenti a offrire corsi in inglese presso Harvard Summer School e School for International Education

RISULTATI ATTESI

- Aumento del numero di studenti stranieri

INDICATORI

- Numero di "minor" sperimentali in lingua inglese
- Numero studenti stranieri iscritti ai corsi di laurea DSU
- Numero MOOC introduttivi per stranieri
- Numero docenti che partecipano a Harvard Summer School e School for International Education

3.3 PARTNERSHIP

A. PROGRAMMI DI STUDIO ALL'ESTERO E SCAMBIO

- Revisione degli accordi Erasmus in modo da arricchire l'offerta di aree di studio per accordo (più aree su meno accordi in modo da garantire un maggior numero di studenti in entrata e uscita)
- Consolidare gli accordi Erasmus esistenti promuovendo e incentivando anche lo scambio di docenti e ricercatori
- Esplorare possibilità di costruire sulla base degli accordi Erasmus un percorso per attivare nuovi "Double degrees"
- Pubblicizzare adeguatamente i double degree
- Assicurare un livello almeno sufficiente di conoscenza della lingua italiana per studenti in entrata
- Stabilire una prassi condivisa per la gestione degli studenti Erasmus in entrata (i.e. esami in altra lingua, etc.)

RISULTATI ATTESI

- Consolidamento accordi di partnership
- Maggiore visibilità per DSU a livello internazionale
- Migliorata gestione accordi Erasmus

INDICATORI

- Numero dei double degrees
- Numero di incontri rivolti agli studenti per la presentazione dei double degree
- Numero di accordi di collaborazione con atenei stranieri (e.g. Erasmus, etc.)
- Elaborazione Linee guida per studenti Erasmus

B. PARTENARIATI DI RICERCA

- Lavorare, attraverso le reti di ricerca di Dipartimento, alla creazione di "Research Partnership Net" utilizzando la base degli accordi Erasmus e degli accordi "overseas"

RISULTATI ATTESI

- Presentazione di progetti di ricerca internazionali (e.g. Horizon 2020)
- Scambi di docenti e ricercatori
- Pubblicazioni con partners internazionali
- Quadro delle partnership già esistenti

INDICATORI

- Numero di progetti di ricerca presentati
- Numero di pubblicazioni con partners stranieri
- Numero di scambi di docenti e ricercatori
- Documento che contenga il quadro delle partnership già esistenti

C. ACCORDI ISTITUZIONALI

- DSU ha cominciato il processo per la costruzione di un Tavolo Permanente di consultazione con le parti sociali che mira a creare e mantenere un canale di comunicazione con il mondo del lavoro. Il Tavolo Permanente è un organo consultivo formato da imprenditori, manager, professionisti, rappresentanti del mondo della scuola, della cultura, delle istituzioni, del terzo settore, etc. che potranno dare suggerimenti sulle scelte strategiche del Dipartimento e far conoscere la domanda di formazione proveniente dal mondo del lavoro.

- Il Tavolo Permanente sarà anche il punto di partenza per l'apertura di nuovi accordi che mirano a garantire a tutti gli studenti la possibilità di fare esperienza nel mondo del lavoro prima di concludere il corso di studi

RISULTATI ATTESI

- Migliore collegamento con il mondo del lavoro
- Tirocinio lavorativo per tutti gli studenti DSU

INDICATORI

- Aumento numero accordi per tirocini lavorativi
- 1 Tavolo consultivo
- Numero di studenti che partecipano a un tirocinio lavorativo

3.4 RANKING

A.COSTITUZIONE E OPERATIVITA' UNITA' RANKING

Il PSA individua azioni specifiche volte a collocare CF tra i le prime università nei rankings internazionali (tra le prime 150 in Europa e tra le prime 500 nel mondo), in particolare attraverso l'istituzione di una "ranking unit" dedicata a questo scopo, il DSU propone due azioni per il prossimo triennio:

- partecipare al processo per il ranking internazionale proposto e gestito da QS World Academic Survey
- individuazione di delegato che rappresenti DSU nel dialogo con la "ranking unit"
- consolidare la conoscenza dei criteri chiave per il ranking internazionale tra i membri del DSU attraverso incontri dedicati alla presentazione e discussione dei criteri di ranking
- valorizzare il delegato alla comunicazione DSU

RISULTATI ATTESI

- Incentivare il dialogo tra il DSU e la futura "ranking unit" d'Ateneo
- Incremento del ranking del DSU

INDICATORI

- Incontri regolari tra delegato alla comunicazione e membri della "ranking unit"
- Numero di incontri per la divulgazione interna

Organismi coinvolti:

- Comitato per la ricerca
- Delegato per l'internazionalizzazione
- Delegato alla comunicazione DSU
- Gruppi di Assicurazione della Qualità dei corsi di laurea

4. AGIRE DA CATALIZZATORE DI INNOVAZIONE

Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli ambiti SUA-RD

AMBITI SUA-RD / Terza Missione

I.1 - proprietà intellettuale

I.2 - spin-off

I.3 - attività conto terzi

- *baseline* 305441,47

- *target* 32000,00

I.4 - public engagement

I.5 - patrimonio culturale

I.6 - tutela della salute

I.7 - formazione continua

I.8 – strutture di intermediazione

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

4.1 INNOVAZIONE SOCIALE E SVILUPPO CULTURALE

A. SPAZI E INFRASTRUTTURE CREATIVE

Il DSU partecipa ai progetti di Ateneo relativi a "Spazi e infrastrutture creative", e nello specifico il progetto Science Gallery , e alle iniziative di "Ca' Foscari 2018".

- DSU lavorerà allo studio di un piano di fattibilità per la creazione di uno spazio comune per i docenti "senior common room".

B. CA' FOSCARI 2018

Il DSU partecipa ai progetti di Ateneo relativi a "Spazi e infrastrutture creative", e nello specifico il progetto Science Gallery , e alle iniziative di "Ca' Foscari 2018".

C. IMPEGNO CIVICO E SOCIALE

Per quanto riguarda le azioni relative a "Impegno civico e sociale" DSU vuole ampliare e rafforzare le collaborazioni in essere con importanti istituzioni di Venezia come la Biblioteca Marciana, l'Archivio di Stato, i musei e i teatri e promuovere un processo che porti a ripensare Venezia e a riproporla in una chiave che sia libera dagli stereotipi del turismo di massa che la sta soffocando e impoverendo.

Di seguito alcune proposte di idee progettuali che illustrano come il DSU potrebbe mettersi a servizio del territorio.

Idee progettuali : Ca' Foscari per ...

- o Marciana
- o Archivio
- o Musei
- o Teatri

Cicli di lezioni per un pubblico "generalista" che valorizzino il patrimonio culturale cittadino e creino un legame forte tra Ca' Foscari/DSU e Venezia.

Si potrebbe pensare di riservare uno spazio ai docenti pensionati per valorizzare la loro esperienza (per es. come collaboratori nella messa a punto di programmi di ricerca; come mentori per i dottorandi) e i loro contatti con le istituzioni cittadine (per es. con lezioni pubbliche aperte alla cittadinanza).

Si potrebbe pensare di coinvolgere gli studenti, magari per le presentazioni delle tesi migliori.

RISULTATI ATTESI

- Rafforzato legame con il territorio
- Valorizzazione pensionati
- Valorizzazione studenti meritevoli
- Valorizzazione patrimonio
- Stipula di convenzioni per collaborazioni scientifiche

INDICATORI

- Numero di cicli di lezione
- Numero lezioni
- Numero istituzioni beneficiarie
- Numero pensionati coinvolti
- Numero docenti coinvolti
- Numero partecipanti
- Numero di convenzioni scientifiche stipulate

Idee progettuali : Ca' Foscari ti presenta Venezia

Progetto con il coinvolgimento attivo degli studenti (nella costruzione di itinerari e tematiche; come guide/creatori di pagine web) per ripensare la città fuori dagli stereotipi turistici. Il progetto intende presentare Venezia come luogo in cui il patrimonio materiale è testimonianza di esperienze sociali e culturali che dalla sua storia raggiungono l'attualità.

RISULTATI ATTESI

- Valorizzazione patrimonio
- Rafforzato legame con il territorio
- Promozione di un turismo sostenibile
- Promozione turismo culturale di qualità
- Esperienza /tirocinio nella promozione turistica per studenti

- Esperienza /tirocinio nella valorizzazione beni culturali per studenti

INDICATORI

- Numero pagine web
- Numero studenti
- Numero docenti
- Numero visitatori pagine
- Numero accordi stipulati con istituzioni

4.2 SVILUPPO DELL'INNOVAZIONE E DELL'IMPRENDITORIALITÀ

A. TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E UNITÀ DI INNOVAZIONE (PINK)

Il DSU partecipa ai progetti di Ateneo relativi a Innovation Office e Venice Innovation Hub (VIH)

B. VIH (VENICE INNOVATION HUB)

Il DSU partecipa ai progetti di Ateneo relativi a Innovation Office e Venice Innovation Hub (VIH)

Azioni DSU per Imprenditorialità

per lo sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità dei suoi docenti e studenti attraverso le seguenti azioni:

- Creazione e animazione di Tavolo Permanente con le parti sociali / mondo delle imprese
- Progettazione azioni comuni per industria culturale e creativa (Con Dip. Management e imprese sul territorio)
- Lavorare a stretto contatto con Placement per certificazione competenze trasversali (si veda parte relativa alla didattica). Segue proposta di idea progettuale per l'orientamento in uscita: "Inventa il tuo futuro lavoro: impara a progettare". Gli studenti stessi diventano "sviluppatori" di idee innovative nel mondo dell'industria culturale e creativa. (Con Dip. Management e imprese sul territorio)
- Considerato quanto scritto nel PSA (As to placement and career opportunities, Ca' Foscari performs very well compared to other public universities in Italy, however, through working in particular with stakeholders and alumni in particular, we should strive to provide our students with more opportunities of a wider selection, especially those in humanities, which have lower employment rate expectation.) DSU chiederà all'Ateneo di impiegare parte delle risorse dell'ufficio centrale Stage and Placement per la progettazione di un piano Work Placement and Career Opportunities disegnato, specificatamente, per gli studenti di materie umanistiche
- Ideare e studiare la fattibilità di uno spin-off (per esempio un "head-hunter for humanities")

RISULTATI ATTESI

- Sviluppo imprenditorialità studenti e docenti
- Lauree in Humanities innovative e legate al mondo del lavoro (più competitive a livello nazionale e internazionale)
- Rafforzato legame con dip. management e sviluppo di progetti interdipartimentali
- Studio fattibilità 1 spin-off

INDICATORI

- Numero studenti coinvolti
- Numero docenti coinvolti
- Numero progetti interdip.
- Studio fattibilità 1 spin-off

Organismi di riferimento:

- Commissione placement
- Delegati e uffici per placement
- Segreterie didattiche
- Gruppi di Assicurazione della Qualità dei corsi di laurea

5. ASSICURARE UN FUTURO ACCADEMICO SOSTENIBILE

Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori di Ateneo

INDICATORI PIANO STRATEGICO

5.1. Dimensione del corpo docente

baseline 50 (PA e Ricercatori)

target +10%

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

5.1 SVILUPPO DEI DOCENTI

A. RECLUTAMENTO

Per migliorare la congruenza ("fit") tra i docenti reclutati, la loro agenda di ricerca e i programmi offerti, DSU intende organizzare il Dipartimento in Reti di Ricerca e responsabilizzare tali aree attraverso

- A. Un piano triennale per area che contenga :
 - a. Profili di docenti da reclutare
 - b. Gli obiettivi strategici del Piano di ricerca della RR (che contenga le linee di sviluppo per docente)
 - c. Piano di fund raising (quanti progetti da presentare, quanti fellow dall'estero, etc)
- B. Un iter standard per l'accoglienza e la formazione del nuovo personale (specialmente chi torna in Italia dopo una lunga esperienza all'estero)

B. SVILUPPO DELLE CARRIERE

Per incentivare la pianificazione di carriera dei docenti in modo personale e responsabile (indipendentemente dagli avanzamenti di carriera che dipendono dal Ministero e dalla legislazione)

- A. Introdurre un piano di sviluppo del personale già in servizio che valorizzi la relazione triennale come momento di verifica del lavoro svolto / di pianificazione dell'agenda di ricerca / di aggiornamento del singolo docente
- B. Introdurre la formazione continua su base premiale (es. didattica, disabilità, lingue, informatica)
- C. Proporre corsi di academic teaching (si veda PSA)
- D. Proporre corsi di progettazione

RISULTATI ATTESI

- docenti aggiornati e meno frustrati (in particolare dall'incertezza della legislazione, dall'attribuzione di punti organico ai dipartimenti etc.)

INDICATORI

- numero di docenti che partecipano alla formazione continua
- numero attestati di partecipazione

5.2 SVILUPPO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

PUNTO A CURA DELLA segreteria di dipartimento

A. RECLUTAMENTO

- PTA a tempo indeterminato: Il DSU nel corso del biennio 2016-17 perde due unità di cat. D a causa di pensionamenti. Per sostenere le attività amministrative è indispensabile che venga sostituita almeno una unità nell'ambito della programmazione dei punti organico a livello di Ateneo o per trasferimento interno non oltre il 2017. Le esigenze di reclutamento del PTA nel triennio prevedono quindi in ordine di priorità: n. 1 unità cat. C con il profilo di addetto approvvigionamenti, affidamenti e convenzioni; n. 2 cat. D con il ruolo di responsabile Settore Amministrazione e del Settore Ricerca;
- PTA a tempo determinato: è in corso di assunzione una unità di cat. C, interamente autofinanziata, che si inserisce nel progetto di miglioramento dei servizi rivolti alla ricerca internazionale e alla comunicazione. In relazione all'incremento di progetti finanziati si può prevedere di reclutare un'altra unità per la loro gestione.

B. SVILUPPO DELLE CARRIERE

Le attività che promuovono la crescita del personale si concretizzano primariamente nel creare maggiori opportunità di formazione, e nell'offrire la partecipazione a progetti di mobilità internazionale. La crescita non è solo legata all'avanzamento di ruolo (difficile da realizzarsi in ambito pubblico e nel solo orizzonte del dipartimento) ma anche all'acquisizione e alla fissazione di competenze sempre più avanzate, primariamente mediante la formazione e con l'assunzione di responsabilità.

Si segnalano questi ambiti nei quali è importante sviluppare le competenze del PTA in modo da fornire un servizio qualitativamente apprezzabile:

- gestione progetti europei Marie Curie e ERC
- acquisizione di beni e servizi in economia
- contrattualistica in ambito editoriale e del diritto d'autore
- sviluppo e miglioramento di competenze linguistiche, soprattutto inglese.

Si auspica inoltre che a l'Ateneo si doti istruzioni operative sulla firma digitale e sulla conservazione dei documenti digitali

C. CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LVORO

L'Ateneo supporta politiche che favoriscono l'alternanza famiglia-lavoro mediante forme di lavoro flessibili tra cui, di maggior fruizione, part time e telelavoro.

TARGET Sviluppo del Personale Tecnico-Amministrativo

RISULTATI ATTESI

- ottenere l'assegnazione di una unità di PTA a tempo determinato, di area amministrativa, nel 2017 al fine di garantire la sostenibilità delle attività amministrative
- si auspica che l'Ateneo incrementi la formazione organizzata e l'aggiornamento normativo in modo celere; in mancanza si è disposti a ricorrere alla formazione a catalogo; favorire il PTA nella frequenza dei corsi di lingua inglese presso il CLA, almeno con incidenza del 50% in orario di servizio.
- mantenere il ricorso al part time e al telelavoro per facilitare la gestione delle problematiche familiari.

INDICATORI

- num. PTA in servizio a T.Ind costante nel 2017
- num. di corsi di formazione fruiti e num. persone coinvolte
- num. persone in part time costante

5.3 GESTIONE EFFICACE E TRASPARENTE

A. CAMPUS SOSTENIBILI E SVILUPPO EDILIZIO

- Richiesta all'Ateneo di programmare acquisto di nuove sedie
- Studio di fattibilità per la creazione di spazi per gli studenti (e.g. un bar interno)
- Studio di fattibilità per la creazione di uno spazio per docenti "senior common room"
- In un'ottica di risparmio energetico e minore impatto ambientale sarà studiata una soluzione condivisa per il risparmio (e.g. della carta, della luce, etc)

B. INFRASTRUTTURE E SERVIZI ICT

- Proporre all'Ateneo l'apertura 24/24 h palazzo Malcanton Marcorà, con un badge per entrare e uscire
- Proporre all'Ateneo un sistema di registrazione esami più semplice e intuitivo
- Proporre all'Ateneo un sistema di rilevamento per le 350 ore più semplice, intuitivo e più aderente al reale impegno orario dei docenti
- Proporre all'Ateneo un sistema per la richiesta e il rimborso di missioni più semplice e intuitivo
- Introdurre un simulatore di piano studi in modo che gli studenti iscritti e quelli futuri possano valutare nel modo migliore le scelte che fanno

D. CONTROLLO E RESPONSABILITÀ SOCIALE

1) Monitoraggio dei processi interni

- Continuare nel processo di semplificazione già intrapreso dal PTA DSU in modo da rendere standardizzate le azioni ricorrenti e risparmiare tempo ed energie di staff and faculty: si prevede la stesura di "Istruzioni Operative" elaborate in un'ottica di ottimizzazione & qualità
- Il Direttore DSU indicherà un suo delegato per la semplificazione che lavorerà in accordo con il PTA e con le strutture centrali di CF per la semplificazione di:
 - o Registrazione Esami
 - o Modulo 350 ore
 - o Modulo missioni

2) Bilancio sociale

- DSU propone uno studio di fattibilità per l'introduzione del Bilancio sociale di Dipartimento: « Il bilancio sociale è l'esito di un processo con cui l'amministrazione rende conto delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impiego di risorse in un dato periodo, in modo da consentire ai cittadini e ai diversi interlocutori di conoscere e formulare un proprio giudizio su come l'amministrazione interpreta e realizza la sua missione istituzionale e il suo mandato ».

3) Gender equality

- Mantenere la parità di genere nelle commissioni, nelle cariche etc.

E. COINVOLGIMENTO INTERNO

DSU considera fondamentale rafforzare il coinvolgimento interno di staff and faculty

- Creare uno spazio fisico e/o virtuale per il confronto
- Attività di team building
- Formalizzare il percorso della comunicazione (es. minors da Ateneo a singolo docente, dando un tempo per un feedback): protocollo per la comunicazione
- Valorizzazione del ruolo del delegato DSU alla comunicazione

RISULTATI ATTESI

- parità di genere in commissioni etc
- spazi di confronto e team building: migliorato senso di appartenenza e vita lavorativa
- comunicazione più efficace e maggiore condivisione in merito alle attività proposte dagli organi direttivi di Ateneo e Dipartimento
- migliorata gestione dei processi in Dipartimento introduzione “istruzioni operative” in un’ottica di ottimizzazione & qualità
- Questionario per monitorare l’efficacia dell’introduzione di “istruzioni operative” in un’ottica di ottimizzazione & qualità

INDICATORI

- genere dei partecipanti nelle commissioni
- n. attività e/o spazi per il confronto
- protocollo per comunicazione interna

5.4 RISORSE E SVILUPPO

DSU ritiene necessario preparare un piano di Dipartimento per attrarre fondi e per stabilire le priorità di investimento di tali fondi provenienti da donatori/finanziatori/sponsor

A. UNITÀ DI SVILUPPO

PSA: Development unit. A central role in Ca’ Foscari’s new fundraising strategy will be played by a new ‘development’ unit / office activated within Fondazione Ca’ Foscari with the goal to create revenues for Ca’ Foscari’s core activities. It will coordinate the activities required to spur and then preserve the active engagement of corporate companies and individuals in supporting Ca’ Foscari’s plans towards its strategic objective. A fundamental ingredient for the office’s action to be effective will be the complete agreement of the faculty to operate under a coordinated strategy directed towards engaging with potential donors and sponsors, and promoting opportunities for support. The same coordinated effort will be required by all other university units and departments.

- Cercare potenziali donatori, sponsor (e.g. Samsung per Master digital humanities, altri sponsor per collaborazioni di salvaguardia patrimonio culturale)
- Esplorare la possibilità di utilizzare il “crowdfunding”

B. COINVOLGIMENTO DEGLI ALUMNI

- Coinvolgimento nella vita di Dipartimento: incontri con gli studenti per rinsaldare il legame con gli Alumni DSU allo scopo di stimolare donazioni e ispirare gli studenti per orientamento in uscita

C.PIANO DI COMUNICAZIONE

- Promuovere una migliore campagna di comunicazione della ricerca di Dipartimento per aree, in modo da attirare finanziatori, ma anche per comunicare attività di didattica e esperienze che vivono gli studenti al fine di attrarre nuovi futuri studenti. Si vedano RR al punto 1 (Promuovere Ricerca d’Impatto)
- Rafforzare il ruolo del/dei Delegato/i alla comunicazione di Dipartimento

RISULTATI ATTESI

- Aumento progetti finanziati da donatori
- Migliore collaborazione con Alumni
- Migliore visibilità DSU a livello nazionale e internazionale

INDICATORI

- Importo fundraising
- Numero incontri con Alumni

ORGANI DSU

Direttore

Paolo Eleuteri

Segretario di Dipartimento

Patrizia Rossetti

Giunta di Dipartimento

Daniele Baglioni

Saverio Bellomo

Paolo Eleuteri - Direttore

Adelisa Malena

Lucio Milano - Vicedirettore

Elisabetta Molteni

Francesca Rohr

Delegati

Saverio Bellomo - Ricerca

Elisabetta Molteni- Didattica

Franca Tamisari - Internazionalizzazione

Flavia De Rubeis - Tirocinio Formativo Attivo e Percorsi Abilitanti Speciali

Paolo Eleuteri - Sostenibilità

Stefania Portinari - Comunicazione

Simon Levis Sullam - Comunicazione

Alberto Zava - Comunicazione e Orientamento

Luciano Pezzolo - Orientamento e Studenti part-time

Alessandra Rizzi - Orientamento

Caterina Carpinato - Orientamento

Comitato per la Didattica

Eugenio Burgio

Flavia De Rubeis

Paolo Mastandrea

Elisabetta Molteni - Presidente

Anna Rapetti

Glauco Sanga

PTA

Francesca Cibir

Simonetta Gardin

Comitato per la Ricerca

Saverio Bellomo - Presidente

Sauro Gelichi

Mario Infelise

Paolo Mastandrea

Stefania Portinari

PTA

Alessio Parpagiola

Damiano Biancato

Commissione paritetica docenti-studenti

Docenti

Daniela Cottica

Marco Fincardi

Giovanella Cresci - presidente

Studenti

Commissione per l'internazionalizzazione

Monica Giachino

Franca Tamisari - Presidente

Commissione Parti Sociali e Work Placement

Daniele Baglioni

Alessandro Cinquegrani

Paola Corò

Elisabetta Molteni - Presidente

Stefania Portinari

Alessandra Rizzi

Gruppi di Assicurazione della Qualità dei corsi di laurea

<http://www.unive.it/pag/16321/>