

# DIPARTIMENTO DI FORMAZIONE, LINGUE, INTERCULTURA, LETTERATURE E PSICOLOGIA (FORLILPSI)

## FEEDBACK POST AUDIZIONE

Dipartimento con una **forte tensione al miglioramento** perseguito attraverso soluzioni organizzative volte a favorire la coesione fra le diverse componenti culturali che lo caratterizzano e con **apprezzabile attenzione alle linee guida dell'Ateneo e ai processi** attraverso i quali accrescere la qualità dei risultati.

Dipartimento ampiamente coinvolto in attività di servizio a supporto dell'Ateneo, il cui riconoscimento non viene ritenuto adeguato in relazione all'impegno profuso.

Nella relazione annuale, che di fatto deve riportare gli esiti di una autovalutazione interna, merita approfondire l'**analisi critica** degli indicatori relativi alla valutazione dipartimentale ed evidenziare le azioni correttive attuate, con relative modalità di monitoraggio dell'efficacia delle stesse (logica PDCA).

Inoltre, occorre accentuare una **logica valutativa**, piuttosto che descrittiva, dei dati e delle risorse disponibili.

<b>E.DIP.1 – Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale</b>		
<i>Aspetti positivi</i>	<i>Aree di miglioramento</i>	<i>Suggerimenti</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Missione e <i>vision</i> ben definite, evidenziando le connessioni con l'SDG</li> <li>● Intenso sforzo organizzativo volto a favorire la coesione fra le diverse culture dipartimentali e presidiare compiutamente le attività istituzionali</li> <li>● Deciso impegno sul versante dell'internazionalizzazione</li> <li>● Forte propensione al dialogo con il territorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Linee strategiche</li> <li>● Processo decisionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Esplicitare maggiormente le linee strategiche, con particolare riferimento agli obiettivi d'Ateneo</li> <li>● Definire più chiaramente i ruoli delle unità organizzative costituite nel dipartimento e il contributo di queste al processo decisionale strategico</li> </ul>
<b>E.DIP.2 – Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale</b>		
<i>Aspetti positivi</i>	<i>Aree di miglioramento</i>	<i>Suggerimenti</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Azioni dipartimentali indicate in modo puntuale e dettagliato per l'ambito della didattica</li> <li>● Esercizio di autovalutazione che ha condotto alla realizzazione di eventi formativi rivolti a tutto il personale docente, dottorandi e assegnisti, in particolare su</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Target</li> <li>● Azioni</li> <li>● Riesame</li> <li>● Incentivi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Quantificazione dei target in relazione alle strategie dipartimentali</li> <li>● Maggior specificità delle azioni relative a ricerca e PE</li> <li>● Maggiore attenzione agli interventi correttivi e alle azioni di monitoraggio</li> </ul>

<p>aspetti connessi alla ricerca, alle riviste e all'open-access</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nutrita presenza di commissioni con competenze specifiche, utili al monitoraggio di tutte le varie anime di cui si compone il dipartimento</li> </ul>		<p>dell'efficacia degli stessi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evidenziare l'impegno nello sviluppo di un sistema di incentivi che renda i comportamenti coerenti con le linee strategiche</li> <li>Le informazioni contenute nella RADip dovrebbero dare evidenza del contributo delle diverse anime del Dipartimento</li> </ul>
---	--	--

### E.DIP.3 – Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

<i>Aspetti positivi</i>	<i>Aree di miglioramento</i>	<i>Suggerimenti</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Chiaro collegamento fra risorse, (specie quelle di personale) obiettivi e azioni</li> <li>Sistema di incentivazione nella distribuzione delle risorse (ex60%) che armonizza la valutazione della produzione scientifica di aree differenti e con capacità di produzione eterogenea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risorse di personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esplicitare la presenza e la logica di un modello formalizzato di programmazione del personale, dando adeguato rilievo ai risultati della ricerca, del PE e alle attività di servizio per l'Ateneo</li> </ul>

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

<i>Aspetti positivi</i>	<i>Aree di miglioramento</i>	<i>Suggerimenti</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personale TA motivato e consapevole cultura AQ e con una visione processuale delle attività svolte</li> <li>Orientamento all'innovazione digitale</li> <li>Significativo coinvolgimento del personale docente in attività di servizio a supporto dell'Ateneo (il cui riconoscimento non viene ritenuto adeguato in relazione all'impegno profuso)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relazione fra risorse e strategie</li> <li>Scarsità di risorse in contesti chiave (es. TLC)</li> <li>Supporto alla didattica</li> <li>Dottorato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chiarire (come esplicitato dalle note di compilazione) se le risorse disponibili sono adeguate all'attuazione delle missioni istituzionali e delle strategie dipartimentali</li> <li>Valutare esplicitamente, sulla base degli indicatori disponibili, l'efficacia delle politiche di reclutamento</li> <li>Maggior chiarezza delle funzioni e dei servizi informativi e potenziamento dei processi e delle forme di comunicazione delle funzioni del dipartimento</li> <li>Comunicazioni con i dottorandi e organizzazione delle lezioni</li> <li>La forte interdisciplinarietà che caratterizza la produzione scientifica è meno evidente sul fronte della didattica; a questo proposito, i Corsi di</li> </ul>

		<p>Dottorato potrebbero essere l'occasione per proposte didattiche interdisciplinari dal forte contenuto innovativo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creazione di gruppi di lavoro paritetici fra PTA e docenti sulle criticità individuate</li><li>• Maggior integrazione dell'attività del PTA nelle logiche dell'AQ anche attraverso piani di aggiornamento professionale</li><li>• Più forte inclusione del personale CEL</li><li>• coinvolgere il personale TA in attività periodiche di aggiornamento professionale</li></ul>
--	--	--