



PIANO STRATEGICO DEL DIPARTIMENTO DI CIVILTÀ E FORME DEL SAPERE

INDICE

1. INTRODUZIONE	2
2. LA GENESI DEL PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE	5
3. ANALISI DI CONTESTO	7
1. RICERCA	7
2. DIDATTICA	9
3. TERZA MISSIONE	10
4. COMUNITÀ	11
5. INTERNAZIONALIZZAZIONE	13
4. VALORI	15
5. GLI OBIETTIVI STRATEGICI	18
1. RICERCA	18
2. DIDATTICA	24
3. TERZA MISSIONE	29
4. COMUNITÀ	36
5. INTERNAZIONALIZZAZIONE	40
5. IL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ DI DIPARTIMENTO	43
6. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E RIESAME	45
6.1. Monitoraggio	45
6.2. Riesame	45



1. INTRODUZIONE

Il Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere (DCFS) è stato istituito nel 2012 con l'aggregazione di sei strutture dipartimentali (Dipartimenti di Filosofia, Storia, Storia delle Arti, Archeologia, Storia antica e Geografia), le cui attività di ricerca e formazione ha ereditato e sviluppato. Si tratta di una struttura solida, competitiva e capace di rinnovarsi, come mostrano i risultati raggiunti nelle tre missioni fondamentali dell'università.

Quanto alla ricerca la competitività della struttura emerge dagli ottimi risultati raggiunti nei tre esercizi VQR, che hanno permesso di ottenere la qualifica di "dipartimento di eccellenza" e il relativo finanziamento (2018/22, per le aree 10 e 11; 2023/27, per le aree 11 e 14). Eccellenti ed estesi a tutte le componenti del DCFS sono i risultati nella ricerca competitiva regionale nazionale ed europea. Dal 2012 il personale docente del DCFS ha vinto ben 11 progetti europei: 6 in area 10, 5 in area 11; e ben 47 progetti Prin (2010, 2012, 2015, 2017, 2020, 2022, 2022 PNRR), 18 in area 10, 28 in area 11, 1 in area 14.

Quanto all'attività didattica, gli ottimi risultati del DCFS si ricavano dall'andamento delle immatricolazioni, cresciute dalle 999 nel 2012 alle 1437 nel 2023 (dato al 31/12/2023, +43%), come anche dalla costante soddisfazione di studenti e studentesse per il servizio erogato, che emerge sia dai QV in itinere, sia da quelli post-laurea della fondazione AlmaLaurea.

Anche nella Terza Missione il DCFS ha ottenuto importanti successi, come la seconda posizione in Ateneo nella graduatoria per la distribuzione della quota di punti organico del piano straordinario ministeriale da parte del CdA (2024), mostrando una crescente propensione a disseminare l'attività di ricerca avanzata, a valorizzare le competenze interne nell'offerta di formazione di alta qualificazione, a promuovere l'impatto sociale e culturale delle discipline umanistiche. Per potenziare e coordinare queste attività, nel quadro del "progetto di eccellenza 2023/27", il DCFS creerà un Centro per la Terza Missione, che sarà un nodo di interfaccia tra le attività del dipartimento e i soggetti e le comunità esterni operanti a diverse scale territoriali.

Questi lusinghieri risultati sono stati ottenuti nonostante la riduzione in termini assoluti del personale docente e TA. A partire dal 2012 il personale docente è passato da 130 a 116 unità (di cui 12 RTDA con contratti che termineranno entro il 2025). La riduzione del personale docente si è accompagnata a un larghissimo (61.5%) tasso di avvicendamento dei docenti (nel periodo in questione sono cessate dal servizio 86 unità di personale, 6 sole delle quali assunte dopo il 2012). Anche il personale TA si è ridotto da 32 unità al 31/12/2012 alle 27 unità attuali (7 T, 20 A), nonostante l'incremento delle attività da svolgere.

Il DCFS promuove, coordina e sviluppa le attività di ricerca, didattiche e di terza missione nel campo delle discipline umanistiche salvo quelle linguistico-letterarie incardinate nel Dipartimento di "Filologia, Letteratura e Linguistica". Il personale docente del DCFS è costituito da 116 unità: 84 docenti (20 PO, 59 PA, 5 RU), 32 ricercatori/ricercatrici a tempo determinato (20 RTDB; 12 RTDA) (dati 28 maggio 2024); afferiscono al DCFS anche 2 professori emeriti e 24 titolari di assegni di ricerca (dato al 28 maggio 2024). Docenti, ricercatrici e ricercatori appartengono in larga maggioranza all'area CUN 10 con 38 docenti e 13 RTD (6 PO, 28 PA, 4 RU, 8 RTDB, 5 RTDA) e all'area CUN 11 con 40 docenti e 18 RTD (13 PO, 26 PA, 1 RU, 11 RTDB, 7 RTDA). Meno numerosi sono docenti e ricercatori/ricercatrici delle aree 6 (1 PA), 13 (1 RTDB) e 14 (1 PO e 4 PA).

Facendo riferimento ai settori concorsuali (SC), le principali aree disciplinari afferenti al DCFS sono quelle dell'Antichistica (Archeologia, SC 10/A1 e Storia Antica, SC 10/D1) con 12 (9+3) docenti e 6 (4+2) RTD; della Storia dell'arte e dello spettacolo (SC 10/B1 e 10/C1) con 14 (11+3) docenti e 5 (3+2) RTD; dell'Orientalistica (SC 10/N1 e 10/N3) con 12 docenti e 2 RTD; della Storia (SC 11/A1-5) con 20 docenti e 6 RTD; della Geografia (11/B1) con 5 docenti e 1 RTD; della Filosofia e Pedagogia (SC 11/C1-5, 11/D1-2) con 15 (14+1) docenti e 11 (9+2) RTD.

Il personale TA del DCFS è pari a 27 unità. Il personale amministrativo è suddiviso nelle seguenti Unità: 1 responsabile amministrativo, un'Unità Bilancio e Servizi Generali (1 responsabile e 5 unità di personale), un'Unità Didattica (1 responsabile e 7 unità di personale), un'Unità Ricerca (1 responsabile e 4 unità di personale). Il personale tecnico scientifico consta di 7 unità afferenti ai laboratori del DCFS.

Al momento l'offerta didattica complessivamente gestita dal DCFS è articolata come segue:

- n° 5 lauree triennali: Discipline dello spettacolo e della comunicazione (L-3 / L-20); Filosofia (L-5); Scienze dei Beni culturali (L-1); Scienze per la pace: cooperazione internazionale e trasformazione dei conflitti (L-37), interdipartimentale; Storia (L-42)
- n° 1 laurea magistrale a ciclo unico: Scienze della formazione primaria (LM-85bis), interdipartimentale.
- n° 6 lauree magistrali: Archeologia (LM-2); Filosofia e forme del sapere (LM-78); Orientalistica: Egitto, Vicino e Medio Oriente (LM-2); Scienze per la pace: trasformazione dei conflitti e cooperazione allo sviluppo (LM-81), interateneo con Univ. Brescia; Storia e civiltà (LM-84); Storia delle arti visive, dello spettacolo e dei nuovi media (LM-89 / LM-65)
- A partire dal prossimo a.a. il CdLM in Storia delle arti visive, dello spettacolo e dei nuovi media sarà disattivato e saranno attivati due nuovi CdLM, Storia delle arti (LM-89) e Comunicazione, Media, Tecnologie (LM-92R), portando le LM a 7

Gli studenti/studentesse iscritti/e sono 5451 (dato al 27 maggio 2024); le immatricolazioni nell'ultimo a.a. sono state pari a 1437 unità (dato al 31 dicembre 2023), nuovo massimo storico.

Il DCFS attiva (o partecipa a):

- n° 2 scuole di specializzazione: Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici e Scuola di Specializzazione in Beni Storico-Artistici;
- n° 4 corsi di dottorato di ricerca: corso di dottorato in Filosofia (in consorzio con UniFi); corso di dottorato in Scienze dell'Antichità e Archeologia (dottorato Pegaso con UniFi e UniSi); corso di dottorato in Storia; corso di dottorato in Storia delle Arti e dello Spettacolo (dottorato Pegaso con UniFi e UniSi);
- n° 1 corso di dottorato nazionale in Heritage Science (capofila Sapienza-Roma).

Il personale e le attività del DCFS sono distribuiti nelle tre sedi del Polo Guidotti (che ospita anche la direzione e l'amministrazione), di Palazzo Carità e di Palazzo Salesiani. Afferiscono al DCFS 10 laboratori, talora articolati in sezioni. Il DCFS si avvale del fondamentale contributo alle sue attività da parte del sistema bibliotecario, del polo museale e dei servizi erogati dal Polo4 informatico.

Nel progettare e governare il suo sviluppo, il DCFS ha compiuto la scelta strategica di puntare a una politica della ricerca che integri le articolate competenze disciplinari presenti al suo interno, anziché concentrare le risorse in "settori di punta". Convinzione di base condivisa è che la collaborazione tra studiosi/i di discipline diverse sia imprescindibile non solo nella formazione di base, ma anche in quella di 2° e 3° livello



e nella ricerca più avanzata: la presenza di un articolato e complesso contesto culturale permette a studenti e studentesse delle LM, dottorande/i e ricercatrici/ricercatori in formazione di sviluppare ricerche inter- e trans-disciplinari e di collocarle in un più complesso orizzonte di riferimento. Anche la ricerca di punta del DCFS, pur basandosi su (ed esprimendosi in) competenze specialistiche, trae giovamento da un ambiente culturale plurale e articolato, indispensabile come contesto nel quale porre le ricerche di nicchia e come humus nel quale sviluppare pratiche di ricerca transdisciplinari. Nonostante lo specialismo crescente, per dare risultati apprezzabili l'alta formazione e la ricerca scientifica in campo umanistico richiedono infatti il possesso di un'ampia gamma di competenze generali e un potenziamento dell'interdisciplinarietà. Questo tipo di formazione "globale" tipica del sistema universitario italiano è del resto assai apprezzata all'estero.

Il potenziamento delle attività di ricerca e di formazione è accompagnato da un'attenzione crescente alle attività di Terza missione, per mettere a disposizione dei soggetti esterni e della comunità il patrimonio di cultura e competenze del DCFS e contribuire a rispondere alle sfide contemporanee. Nell'ambito della TM, le attività più consolidate riguardano i campi di maggiore impatto per le discipline umanistiche e sociali: il Public Engagement, la Formazione Continua, e la produzione, gestione e valorizzazione dei Beni Culturali. In questi settori, grazie all'attività di censimento e coordinamento delle attività, nel triennio 2020-2022 sono stati registrati (nel sistema di ateneo e in quello di dipartimento) i seguenti dati quantitativi, che attestano varietà ed efficienza delle attività e un andamento di crescita dopo la fase pandemica:

- Public engagement: 374 eventi (60 nel 2020; 110 nel 2021; 204 nel 2022);
- Formazione continua e aggiornamento professionale: 32 iniziative disciplinate da convenzione (9 nel 2020; 9 nel 2021; 16 nel 2022);
- Produzione, gestione e valorizzazione del patrimonio culturale: 94 attività (22 nel 2020; 27 nel 2021; 45 nel 2022).

È in crescita anche l'interazione con i soggetti esterni (scuole, sovrintendenze, fondazioni, musei, ordini professionali, enti territoriali, soggetti culturali), che si esprime nella promozione di iniziative di divulgazione congiunte, nell'organizzazione di eventi culturali e rassegne cinematografiche, nella stipula di convenzioni per tirocini e attività di consulenza e formazione, nell'implementazione di percorsi didattici con le scuole, nella partecipazione a comitati di esperti e tavoli di rappresentanza e nell'organizzazione di incontri di Job Placement.

2. LA GENESI DEL PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE

Il Piano Strategico del DCFS si è sviluppato attraverso un percorso che ha visto coinvolti i seguenti soggetti: Direttore; Vicedirettrice; delegata alla ricerca; delegata alla Terza Missione; delegato all'internazionalizzazione; gruppo di lavoro sul piano strategico; CPDS; Giunta; Consiglio di dipartimento.

La sua definizione ha preso avvio a seguito della richiesta da parte del PdQ e della Delegata per la Qualità di redigere un Piano Strategico Dipartimentale, in linea con il nuovo Piano Strategico di Ateneo 2023-2028 (approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico rispettivamente con le delibere nn. 376 e 234 del 2 ottobre 2023).

Il PdQ, nella riunione del 5 dicembre 2023, ha presentato un apposito format per la redazione del Piano Strategico Dipartimentale, del quale il DCSF si è avvalso.

Nel rispetto del format e delle indicazioni date dal PdQ il Direttore ha nominato un Gruppo di Lavoro (d'ora in poi GdL) incaricato della stesura del documento e così individuato, con attenzione all'equilibrio di genere e al coinvolgimento di rappresentanti delle diverse aree scientifiche del DCFS:

- Simone M. Collavini, direttore;
- Chiara Barbati, vicedirettrice;
- Alma Poloni, referente AQ;
- Jacopo Matrone, rappresentante degli studenti in CdD;
- Simone Pantaleoni, rappresentante del personale TA in CdD;
- Michela Lazzeroni, presidente della Commissione Terza Missione;
- Domitilla Campanile, presidente della Commissione Ricerca;
- Alberto Siani, delegato per l'Internazionalizzazione;
- Chiara Tognolotti, referente per l'area Terza Missione;
- Sonia Maffei, referente per la Didattica;
- Danilo Manca, referente per la Ricerca.

Le riunioni del GdL hanno preso avvio in data 18 marzo 2024. Il GdL ha tenuto n. 6 riunioni, cui vanno aggiunti gli incontri dei sottogruppi di lavoro (Ricerca, Didattica, Terza Missione, Comunità). Le riunioni del GdL al completo si sono svolte in data:

- 18 marzo 2024. Riunione organizzativa preliminare: definizione dei componenti, delle scadenze, delle tappe e del metodo di lavoro;
- 22 marzo 2024. Cronoprogramma del lavoro e riflessione su obiettivi, valori, nonché sui punti di forza e di debolezza, sulle minacce e le opportunità che riguardano lo sviluppo del Dipartimento;
- 12 aprile 2024. Confronto con la prof.ssa Simonetta Bassi, presidente del Presidio di Qualità di Ateneo, sulla redazione del piano strategico;
- 13-29 aprile 2024. Raccolta dati e prima redazione delle bozze da parte dei 4 sottogruppi (Ricerca, Didattica, Terza Missione, Comunità);



- 30 aprile 2024. Presentazione delle bozze stilate dai diversi sottogruppi, discussione puntuale delle bozze riguardanti ricerca e didattica;
- 9 maggio 2024. Continuazione della discussione delle bozze stilate dai sottogruppi, in particolare terza missione e didattica;
- 16 maggio 2024: revisione dell'intero piano strategico (verbalizzazione a cura del segretario Danilo Manca).

Nel corso delle suddette riunioni il GdL, supportato dalle indicazioni del format richiamato ed effettuata l'analisi SWOT, ha definito:

- i valori del Dipartimento;
- gli obiettivi strategici e le relative azioni e attività;
- gli indicatori con i relativi valori target.

Il draft del PSD è stato poi presentato alla Commissione Paritetica Docenti-Studenti e alla Giunta del DCFS nelle sedute straordinarie del 23 maggio 2024 e del 24 maggio 2024. Sono quindi state recepite le osservazioni emerse nelle riunioni e successivamente si è proceduto alla revisione del documento.

La bozza di PSD così ottenuta è stata condivisa con il Consiglio di Dipartimento, sollecitando l'invio di osservazioni e consigli di correzione. Nella seduta straordinaria del Consiglio di Dipartimento del 30 maggio 2024 il PSD è stato ampiamente discusso e approvato nella sua versione definitiva. Il PSD è poi stato pubblicato sulla sezione Qualità nel sito del DCFS e, infine, trasmesso all'Ufficio UPV in data 31 maggio 2024.

Come richiesto dal PdQ, il PSD sarà sottoposto a monitoraggio annuale; il monitoraggio sarà effettuato dalla Direzione del Dipartimento al 31 dicembre di ogni anno e riguarderà sia il valore degli indicatori che lo stato di avanzamento delle singole azioni.

La rendicontazione sarà approvata dal Consiglio di Dipartimento e trasmessa all'Ufficio UPV entro il 31 gennaio di ogni anno su format messo a disposizione dal PdQ.

3. ANALISI DI CONTESTO

L'analisi del contesto interno ed esterno rappresenta una tappa fondamentale del processo di pianificazione, da cui partire per definire gli obiettivi strategici e le azioni per il loro raggiungimento.

Tale processo è sintetizzato nella realizzazione dell'analisi SWOT che evidenzia i punti di forza (Strengths) e debolezza (Weaknesses), oltre alle opportunità/potenzialità (Opportunities) e minacce/criticità che potrebbero provenire in futuro dall'esterno (Threats).

La suddetta analisi è stata realizzata dal GdL e dal Direttore. L'analisi SWOT è stata articolata in cinque ambiti di azione: ricerca, didattica, terza missione, comunità e internazionalizzazione.

1. RICERCA

Punti di forza (Strengths)

- a. Finanziamento per la seconda tornata consecutiva nell'ambito del programma dei "Dipartimenti di eccellenza";
- b. Ottimo esito della VQR 2015-19 in particolare nelle aree 11, 14 e per alcuni settori dell'area 10; nonché esito ripetutamente positivo della VQR a livello di dipartimento nei suoi tre esercizi;
- c. Forte apertura all'esterno nel reclutamento: c. 50% dei/delle PA, RU, RTDB e RTDA assunti dal 2012 al 2024 non sono laureati presso l'Università di Pisa (42/89); c. 50% degli/delle assegnisti/e assunti con il progetto di eccellenza 2018/2022 non sono laureati a Pisa;
- d. Ottima capacità di selezionare giovani ricercatori e ricercatrici di riconosciuto valore scientifico: il 60% di coloro che ha ottenuto l'assegno di ricerca del Dipartimento d'Eccellenza ha poi vinto un concorso di RTD in Italia o all'estero;
- e. 14 riviste scientifiche, di cui 7 di fascia A e 6 in open access, dirette o curate da docenti e/o tecnici scientifici del DCFS;
- f. Creazione di una Digital Library di Dipartimento open data;
- g. Forte tradizione di offerta dottorale: sede amministrativa del Dottorato di ricerca in Storia; presenza continuativa del Dottorato di ricerca in Filosofia (2019/20-2021/22 e 2022/23-2024/25 sede amministrativa e coordinamento scientifico); partecipazione continuativa al consorzio Pegaso per il dottorato di Scienze dell'Antichità e Archeologia e per il dottorato in Storia delle arti e dello spettacolo; partecipazione al dottorato nazionale di Heritage Science, di cui l'Università di Pisa con il DCFS è leader per il curriculum 4: La vita delle cose. Storia dei materiali, delle tecnologie e delle tecniche di produzione, tra archeologia, arte e scienza;
- h. Buona capacità di ottenere finanziamenti da enti esterni per le borse di dottorato;
- i. Incremento quali-quantitativo delle pubblicazioni;
- j. Rilevante attività di ricerca, inserita nel contesto nazionale e internazionale;
- k. Stretto collegamento fra i corsi di laurea magistrale e di dottorato di ricerca;
- l. Partecipazione e organizzazione di un'ampia gamma di convegni internazionali;
- m. Direzione/co-direzione di 32 scavi archeologici, di cui 18 all'estero;

- n. Ottimo coordinamento con il Dipartimento di FiLeLi nella conduzione dei corsi di laurea magistrale in comune (come FiSA).

Punti di debolezza (Weaknesses):

- a. Ridotto numero di personale TA e assenza di figure specialistiche per la progettazione e la gestione di fondi per programmi di finanziamento nazionali e internazionali;
- b. Migliorabile capacità dei/delle docenti del Dipartimento di pubblicare annualmente un numero adeguato di prodotti scientifici di qualità, proporzionalmente a variabili quali gli impegni istituzionali e di didattica dei/delle docenti;
- c. Esito migliorabile dei risultati della VQR 2015-19 per alcuni settori dell'Area 10;
- d. Risultati migliorabili nell'ambito della competizione internazionale per l'ottenimento di fondi di ricerca: in particolare nei programmi ERC e Marie-Curie;
- e. Migliorabile capacità di attrarre le candidature di studenti/sse non laureati presso il DCFS ai concorsi di Dottorato in Filosofia e in Storia;
- f. Ostacoli burocratici che rallentano (fino in alcuni casi a bloccarlo) l'iter per stipulare co-tutele.

Opportunità/potenzialità (Opportunities):

- a. Progetto di eccellenza 2023/2027;
- b. Rinnovamento del corpo docente in seguito alle numerose cessazioni dal servizio per collocamento a riposo;
- c. Intensificazione della partecipazione a progetti di livello nazionale e internazionale, in particolare europeo;
- d. Miglioramento dell'attrattività dei dottorati e dei bandi per il reclutamento di assegnisti/e di ricerca e ricercatori/ricercatrici a tempo determinato;
- e. Possibilità di sviluppare la ricerca inter- e trans-disciplinare per incrementare l'attrattività e la competitività in ambito internazionale.

Minacce/criticità che potrebbero provenire in futuro dall'esterno (Threats):

- a. Maggiore attrattività di altri contesti di ricerca;
- b. Norme di contenimento della spesa corrente che impattano sulle risorse, in particolare gli abbonamenti per database e materiali bibliografici e i fondi di ricerca del personale docente, rendendo più difficile la ricerca di base al di fuori dei grandi progetti, rendendo nulla così l'azione 2 dell'obiettivo 5 del piano di ateneo: sostenere la ricerca "curiosity-driven" non legata a progetti finanziati dall'esterno in modo coerente con l'acquisizione di risorse premiali da parte dell'Università di Pisa;
- c. non prevedibilità della cadenza e ciclicità di pubblicazione dei bandi competitivi;
- d. Incertezza relativa alla possibilità di integrare nei prossimi anni le posizioni venute meno a seguito del pensionamento del personale docente e TA e per il termine dei contratti delle/degli RTDA;
- e. Assenza di personale amministrativo specificamente dedicato alla progettazione e rendicontazione europea che supporti docenti e gruppi di ricerca nella selezione e formalizzazione dei progetti.

2. DIDATTICA

Punti di forza (Strengths):

- a. Aumento del numero di immatricolati puri nelle lauree triennali;
- b. Ottima qualità della didattica, come emerge dagli alti punteggi dei QV degli studenti;
- c. Soddisfazione della componente studentesca per l'offerta didattica del DCFS, come emerge dagli alti valori degli indicatori iC25 (% laureandi/e soddisfatti) e iC18 (% laureati/e che si iscriverebbero di nuovo allo stesso corso di studio dell'Ateneo);
- d. Buon supporto alla componente studentesca tramite attività di tutorato;
- e. Linea di azione dipartimentale tesa a costituire una risposta organica e unitaria alle problematiche;
- f. Buon rapporto componente studentesca-personale docente;
- g. Collaborazioni internazionali soprattutto nel Collegio docenti dei Dottorati di ricerca;
- h. Continuo adeguamento dell'offerta didattica, con apertura di nuovi corsi di studio (Scienze della Formazione Primaria, CoMeTe), revisione/riorganizzazione di piani di studio e curricula (p.es. curriculum orientalistico a SBC; LM Storia dell'Arte; curriculum in inglese in Oevo), continuo monitoraggio delle criticità;
- i. Attivazione di titoli congiunti (Pax LM Paris Dauphine; Storia con EPHE, Paris; Disco con Università della Svizzera Italiana; Filosofia con la Facoltà di Teologia di Lugano);
- j. Avvenuto potenziamento dell'orientamento in ingresso (sia L che LM);
- k. Coerenza dell'offerta formativa del DCFS.

Punti di debolezza (Weaknesses):

- a. Limitata attrattività di alcune LM;
- b. Eccessiva lunghezza delle carriere, come mostrano i bassi valori degli indicatori iC16bis (% "immatricolati puri" passati al secondo anno con 2/3 dei CFU) e iC2bis (% laureati/e entro n+1 sul totale);
- c. Tempi medi di laurea complessivamente alti;
- d. Tasso di abbandoni da tenere sotto controllo e possibilmente da ridurre.

Opportunità/potenzialità (Opportunities):

- a. Azioni di incremento dell'interdisciplinarietà e della sinergia con altri dipartimenti dell'ateneo per la costruzione di nuovi percorsi didattici;
- b. Miglioramento dell'attrattività dei CdS attraverso azioni condivise e una comunicazione costante;
- c. Inserimento di personale strutturato e no per il miglioramento della didattica anche grazie ai fondi dedicati del Progetto di Eccellenza;
- d. Presenza di Scuole di Eccellenza nel contesto pisano e già completata attivazione di una convenzione con la SNS per la partecipazione degli studenti UniPi ai corsi della SNS;
- e. Potenziamento e miglioramento della comunicazione e dell'immagine del DCFS e dei suoi corsi di studio;
- f. Attivazione del nuovo CdLM CoMeTe;
- g. Incremento delle lauree con doppio titolo.

Minacce/criticità che potrebbero provenire in futuro dall'esterno (Threats):

- a. Concorrenza delle università telematiche;

- b. Problemi socio-economici e aumento del costo della vita, possibile concausa della scarsa attrattività di studenti/sse provenienti da altre regioni;
- c. Incertezza relativa alla possibilità di rimpiazzare nei prossimi anni il personale docente cessato dal servizio per pensionamento e/o per termine dei contratti RTDA;
- d. Complessa collaborazione con le Scuole di Eccellenza nel contesto pisano;
- e. Difficoltà del sistema del diritto allo studio a supportare studenti/sse esterni al bacino regionale con difficoltà economica;
- f. Calo demografico e conseguente difficoltà a mantenere il numero di immatricolazioni, se non attraverso un incremento della percentuale assoluta delle iscrizioni presso il DCFS rispetto alle immatricolazioni a livello nazionale;
- g. Bassi livelli occupazionali del contesto territoriale.

3. TERZA MISSIONE

Punti di forza (Strengths):

- a. Implementazione dell'attività di monitoraggio delle attività di TM attraverso un sistema di archiviazione online creato dalla Commissione TM del DCFS nel 2019 e sostituito nel 2024 dalla piattaforma centralizzata ARPI;
- b. Comunicazione e pubblicità delle attività di TM grazie al collegamento tra il sistema di archiviazione delle attività di TM e il sito web del DCFS, oltre che con i siti personali dei/delle docenti;
- c. Rapporti consolidati con le istituzioni scolastiche e con vari enti del territorio (istituzioni pubbliche, soggetti culturali, associazioni e consorzi, polo museale di ateneo), in particolare attraverso i tirocini e le attività di job placement o con specifiche attività di consulenza (come nei musei);
- d. Rilevante attività di Public Engagement (in particolare lezioni nelle scuole, presentazione dei risultati delle ricerche alla cittadinanza, interviste, presentazioni, partecipazione a programmi televisivi e radio nazionali e locali) portata avanti da docenti e personale tecnico scientifico in stretta connessione con le attività di ricerca di base e di formazione;
- e. Varietà di iniziative di formazione continua (iniziative di aggiornamento personale docente; PCTO, POT, Summer School, convenzioni con ordini professionali);
- f. Impatto rilevante sul territorio pisano e toscano, con iniziative in crescita anche a livello nazionale e all'estero (es. scavi archeologici);
- g. Numerosità del personale docente e TA attivo in iniziative di TM.

Punti di debolezza (Weaknesses):

- a. Compilazione ancora incompleta delle schede del database da parte del personale sia per la complessità dell'operazione che per un'attenzione ancora parziale verso le attività di monitoraggio delle iniziative di TM;
- b. Sottorappresentazione di alcune categorie ANVUR nell'implementazione delle attività TM, come quelle relative al trasferimento tecnologico e all'imprenditorialità;
- c. Limitata capacità di attrarre convenzioni e contratti conto terzi con soggetti esterni e con entità di finanziamento elevate, anche a causa della natura della ricerca umanistica;
- d. Limitata disponibilità di risorse finanziarie specificatamente destinate alla promozione di attività di TM e all'aumento delle relazioni con l'esterno;

- e. Limitato orientamento verso progetti interdisciplinari più ampi e di maggiore impatto socio-culturale e territoriale.

Opportunità/potenzialità (Opportunities):

- a. Creazione del Centro di Terza Missione del DCFS, finalizzato a svolgere un ruolo di interfaccia tra le attività interne, le strutture di ateneo e i soggetti esterni operanti sul territorio e su scala più ampia;
- b. Intensificazione della sensibilizzazione dei docenti e maggiore coinvolgimento del personale TA rispetto alla definizione e alla rendicontazione di nuovi progetti;
- c. Centralizzazione della rendicontazione e confronto con realtà simili attraverso l'adozione del sistema di rilevazione ARPI;
- d. Ricerca di ulteriori sinergie con altre discipline e dipartimenti per potenziare il dialogo interdisciplinare.

Minacce/criticità che potrebbero provenire in futuro dall'esterno (Threats):

- a. Difficoltà a garantire il potenziamento delle attività di TM a fronte della riduzione del personale docente e dell'impegno crescente nelle attività didattiche e nelle attività di tipo istituzionale;
- b. Difficoltà a sostenere le attività di TM senza un aumento del supporto amministrativo dedicato a questo ambito (stesura convenzioni, contatti con l'esterno, contributo alle attività di monitoraggio richieste dall'ateneo e dal dipartimento, ecc.);
- c. Rischio di riduzione dell'attività di rendicontazione a causa del nuovo sistema di rilevazione dei dati (passaggio da quello di dipartimento a quello di CINECA-ARPI).

4. COMUNITÀ

Punti di forza (Strengths):

- a. Efficace partecipazione della rappresentanza studentesca e del personale TA nelle decisioni strategiche del DCFS;
- b. Comunità coesa, caratterizzata dalla condivisione di valori e obiettivi, nonostante la sua ampiezza e articolazione in diverse competenze e molteplici campi del sapere;
- c. Comunità che ha puntato e continua a puntare sull'ingresso di ricercatori e ricercatrici, assegnisti/e e personale tecnico-amministrativo, grazie anche ai finanziamenti dei progetti di eccellenza 2018-2022 e 2023-2027;
- d. Comunità che beneficia di politiche di reclutamento in grado di guardare sia dentro sia fuori Pisa, intendendo anche l'estero, dunque estremamente dinamica, e con una sua notevole forza interna ma aperta al mondo;
- e. Comunità ambiziosa che mira a ricoprire un ruolo importante dentro e fuori la Toscana, alto posizionamento a livello nazionale;
- f. Il rinnovamento del personale avviatosi negli ultimi anni, con conseguente supporto alla creazione di una comunità più coesa che supera la semplice sommatoria dei dipartimenti fondatori;
- g. Buon funzionamento della CPDS;
- h. Buon funzionamento nel tempo della pratica della programmazione triennale del personale docente.

Punti di debolezza (Weaknesses):

- a. Parità di genere da tenere sotto controllo nel reclutamento di ricercatori e ricercatrici e assegnisti/e. Al momento risultano (dati al 28 maggio 2024): 20 PO di cui 8 donne; 59 PA di cui 26 donne; 5 RU di cui una donna; 20 RTDB di cui 6 donne; 12 RTDA di cui 4 donne; 24 assegnisti di ricerca (dato poco stabile) di cui 11 donne;
- b. Interdisciplinarietà. In questo campo, e proprio in virtù delle diverse sfaccettature del DCFS, si potrebbe puntare ancora più in alto, partendo dalle linee di ricerca del progetto di eccellenza e tenendo conto di politiche ministeriali che andranno a favorire carriere di studenti/sse sempre più individuali e trasversali, ribadendo così il nesso inscindibile di didattica, ricerca e terza missione;
- c. Cercare di individuare strategie che possano garantire maggiore comunicazione tra le diverse componenti della comunità per renderla ancora più coesa (individuazione di spazi e momenti ad hoc per socializzazione e confronto scientifico);
- d. Sofferenza del personale TA, che deve far fronte ad un dipartimento tra i più numerosi dal punto di vista della componente studentesca, e deve gestire anche le sfide della progettazione della ricerca scientifica a livello internazionale, senza disporre di unità di personale dedicate e formate;
- e. Mancato completamento delle iniziative per favorire l'uso dell'acqua pubblica nelle strutture del DCFS;
- f. Condizioni di lavoro critiche in alcune delle strutture per la mancanza di impianti di raffrescamento e il non ottimale funzionamento di quello di riscaldamento e per il mancato rinnovo di arredi e strumentazione ergonomica a supporto del lavoro individuale;
- g. Mancata attivazione di una programmazione sul medio periodo del reclutamento del personale TA;
- h. Assenza di alcune delle rappresentanze studentesche.

Opportunità/potenzialità (Opportunities):

- a. Il turnover importante che sta investendo CFS può essere tanto una opportunità quanto una minaccia. In tal senso, sarebbe efficace promuovere un'azione di ascolto individuale e/o collettiva, per valutare il benessere lavorativo;
- b. Per una comunità più connessa: incrementare le collaborazioni, prima di tutto con SNS e Sant'Anna, poi anche fuori Pisa e a livello internazionale e a beneficio non solo di un singolo settore scientifico, ma almeno di un gruppo;
- c. Migliorare l'inclusività nei confronti degli studenti/sse diversamente abili e DSA, sfruttando le competenze presenti nel DCFS nel campo della Pedagogia Speciale.

Minacce/criticità che potrebbero provenire in futuro dall'esterno (Threats):

- a. L'eventuale cattiva gestione del pesante turnover previsto nel triennio potrebbe indebolire strutturalmente il DCFS;
- b. Scarsi finanziamenti delle attività di LM e dottorati possono avere ripercussioni negative su gran parte della comunità del DCFS;
- c. Difficoltà finanziarie dell'ateneo con ricadute sul benessere lavorativo, sul reclutamento del personale TA e sui tempi di completamento delle assunzioni anche dei piani straordinari e del progetto di eccellenza.

5. INTERNAZIONALIZZAZIONE

Punti di forza (Strengths):

- a. Buona e stabile capacità di attrazione di studenti/sse internazionali (con programma Erasmus e altri) rispetto ad altri Dipartimenti Unipi;
- b. Buona capacità di attrazione di Visiting Students e Professors, anche grazie ai fondi dedicati dai due progetti di eccellenza;
- c. Presenza e buon funzionamento dell'IPH e sua apertura anche a categorie diverse di studenti/sse;
- d. Presenza di competenze linguistiche non limitate all'inglese tra il personale docente;
- e. Affiliazione dell'Ateneo all'alleanza europea Circle U;
- f. Attrattività del territorio, non solo in termini di turismo o svago, ma anche nel suo legame diretto con materie e temi oggetto di didattica e insegnamento presso il DCFS;
- g. Ottima presenza nel panorama della ricerca internazionale, anche in termini di convegni internazionali organizzati;
- h. Partecipazione del personale docente ad attività e network internazionali di alto livello.

Punti di debolezza (Weaknesses):

- a. Ridotto numero di personale TA e di figure specialistiche dedicate all'internazionalizzazione;
- b. Impossibilità di adottare l'inglese come lingua scientifica dominante per le discipline afferenti al DCFS, a differenza di altre aree e dipartimenti;
- c. Problemi strutturali di Ateneo riguardo all'internazionalizzazione, a partire dal ritardo, ormai cronico, della pubblicazione del bando Erasmus rispetto ad altri atenei;
- d. Assenza di una versione in lingua inglese del sito del dipartimento;
- e. Limitata offerta didattica in inglese o in altre lingue rilevanti per le discipline presenti nel DCFS;
- f. Assenza di CdL e CdLM interamente in inglese (eccezion fatta per il Master Degree Ancient Egypt and Western Asia: Archaeology, History and Languages);
- g. Limitata presenza e scarsa fruizione di doppi titoli;
- h. Scarsa promozione della necessità di formazione, aggiornamento e scambio internazionali;
- i. Molti accordi Erasmus del DCFS sono per la area ISCED Broad area Humanities e non per aree specifiche, con conseguente difficoltà per studenti/sse di trovare corsi adatti al loro percorso nelle istituzioni partner;
- j. Scarsità di risorse dedicate specificamente ad attività di internazionalizzazione.

Opportunità/potenzialità (Opportunities):

- a. Progressiva sensibilizzazione riguardo al tema dell'internazionalizzazione a tutti i livelli, anche sulla base del Piano Strategico di Ateneo;
- b. Rafforzamento del coinvolgimento del DCFS nell'alleanza Circle-U;
- c. Intensificazione della presenza di personale docente con ampia esperienza internazionale;
- d. Miglioramento del coordinamento, della comunicazione e della fruizione delle attività offerte dai Visiting professors;



- e. Possibilità di inserirsi in progetti e finanziamenti comunitari e internazionali anche al di là dei canali tradizionali (per esempio, con le attività di Scholars at Risk);
- f. Possibilità di sviluppare la ricerca inter- e trans-disciplinare per incrementare l'attrattività e la competitività in ambito internazionale;
- g. Alleggerimento e semplificazione burocratica (Erasmus without papers, European Student Card etc.).

Minacce/criticità che potrebbero provenire in futuro dall'esterno (Threats):

- a. Scarsità e crescente incertezza circa le risorse destinate all'internazionalizzazione, sia per facilitare l'accoglienza in entrata che per supportare le attività in uscita;
- b. Maggiore attrattività, per studenti/sse internazionali, di altri Atenei italiani ed esteri;
- c. Elementi contestuali di stagnazione o persino di riduzione dell'interesse per esperienze internazionali, sia per una contrazione della fiducia al riguardo, sia per il succedersi di eventi che hanno generato e continuano a generare difficoltà materiali e psicologiche (pandemia, Brexit, guerre, terrorismo ...);
- d. La lunghezza delle carriere ed altri problemi affini, apparentemente estrinseci rispetto all'internazionalizzazione e talvolta di natura meramente tecnica (come le procedure di registrazione), danneggiano il DCFS anche sotto il profilo dell'internazionalizzazione (per es., i CFU conseguiti all'estero da studenti "non regolari" non vengono mappati ai fini degli indicatori ministeriali).

4. VALORI

Il DCFS condivide i valori fondamentali e gli impegni descritti nel “Piano strategico 2023-2028” dell’Ateneo di Pisa e li fa propri ritenendoli caratteristici di una grande università pubblica della quale si sente parte. Il DCFS mira alla valorizzazione dei talenti; all’espansione delle frontiere della conoscenza; all’apertura al mondo; alla trasparenza nelle scelte e nell’allocazione delle risorse; al perseguimento della coesione, della condivisione e dell’inclusione; all’educazione al valore della sostenibilità, del rispetto dell’altro e della valorizzazione delle diversità.

Il DCFS fa propria la missione dell’Ateneo nella sua triplice dimensione di perseguimento della ricerca scientifica innovativa, della formazione (nelle sue diverse tipologie e livelli) e della terza missione (intesa come trasferimento e valorizzazione alla società civile locale, italiana ed europea delle conoscenze create al suo interno), proponendosi di contribuire, nella propria sfera d’azione, allo sviluppo culturale, sociale ed economico della comunità sociale e politica di cui è parte.

In un panorama nazionale in cui hanno crescente spazio aggressive proposte di formazione universitaria limitate di fatto alla sola istruzione, prescindendo dal suo collegamento alla ricerca innovativa, dalla dimensione comunitaria dell’esperienza universitaria, e dall’alta qualificazione scientifica del personale coinvolto nei processi formativi, il DCFS ribadisce con forza, facendone la base della propria identità, che l’Università si caratterizza per l’inscindibile connessione tra attività di ricerca, docenza e terza missione; tutti e tre compiti di pari dignità svolti dal personale universitario e tutti e tre ambiti di competenza da trasmettere alle nuove generazioni di studenti/sse e alla società civile tutta. Il DCFS ritiene impossibile svolgere la sua missione senza mantenere uno stretto nesso tra ricerca scientifica innovativa da un lato e attività didattica e di terza missione dall’altro. Ritiene inoltre che queste attività debbano avvenire in un contesto in cui la condivisione di spazi e di esperienze tra i membri della comunità universitaria sia un valore fondante e una componente determinante della ricerca, della formazione e della comunicazione. Incoraggia pertanto le attività in presenza e la frequenza alle attività formative, pur individuando forme di sostegno per chi sia impossibilitato a prendervi parte.

Conscio della varietà dei talenti e delle aspettative di chi accede al sistema formativo, il DCFS si impegna a orientare ciascun individuo verso il percorso più adeguato e a sostenere chi sia in difficoltà, rimuovendo nei limiti del possibile gli ostacoli alla sua piena realizzazione. Perciò il DCFS sostiene la parità di genere, combatte attivamente ogni forma di discriminazione, pratica e incoraggia le forme di sostegno alle persone con disabilità.

La formazione avanzata di tipo universitario e l’attività di terza missione debbono sempre trasferire, seppur in contesti diversi e con distinti e specifici strumenti, le conoscenze più innovative e le abilità più complesse sviluppate nel contesto della ricerca scientifica più aggiornata e innovativa, se possibile “di punta” a livello nazionale e internazionale. Perciò il DCFS promuove collaborazioni con altre università (italiane, comunitarie e internazionali), con centri di ricerca e istituzioni culturali di riconosciuto prestigio. Nonostante alcune difficoltà sia materiali che legate alla natura delle discipline e ai linguaggi che caratterizzano il DCFS, quest’ultimo è anche conscio della crescente importanza del carattere internazionale della propria attività e attrattività. Il DCFS ospita numeri considerevoli di studenti/sse e docenti internazionali, e a loro volta la componente studentesca e il personale docente e TA sono impegnati in svariati contesti e collaborazioni internazionali. Nell’ottica di una consapevole apertura al mondo, il DCFS si impegna a preservare e potenziare questa risorsa.

In ambito didattico e formativo il DCFS ritiene indispensabile mantenere l’orizzonte ampio che lo ha caratterizzato fin dalla sua fondazione. L’attività didattica si svolge, per quanto riguarda il primo livello, in

CdL generalisti che offrono un'eccellente formazione di base e avviano alle prime esperienze di specialismo in un'area culturale o in un gruppo di discipline. La formazione di primo livello è di norma finalizzata innanzitutto a proseguire con successo ed efficacia gli studi di secondo livello nelle LM offerte dal DCFS, sebbene talora le conoscenze acquisite possano essere già utilmente e direttamente spese nel mondo del lavoro. Nel secondo livello formativo, quello delle LM, il DCFS offre corsi specifici per ciascun ambito disciplinare per cui il suo personale docente costituisca una base adeguata e per cui sia ragionevole immaginare una richiesta formativa tale da rendere economica e sostenibile l'attivazione di un autonomo CdLM.

Il DCFS ritiene fondamentale per la propria missione didattica il mantenimento di una diversificata, consistente e articolata offerta formativa di terzo livello: corsi di dottorato e scuole di specializzazione sono perciò parte integrante dell'offerta didattica del DCFS. In questi contesti, in maniera più intensa che nella LM, l'attività di formazione s'intreccia all'attività di ricerca da parte dei discenti sotto la guida di docenti. Data la specificità di questi corsi e la necessità per il loro funzionamento di raggiungere una certa massa di studenti/sse, il DCFS può attivare corsi di dottorato o scuole di specializzazione anche in consorzio con altri atenei (specialmente, ma non solo, toscani).

Là dove ritenuto opportuno e utile, considerando le peculiarità delle discipline che a esso fanno riferimento, il DCFS offre CdS (LM o LM a ciclo unico, Master, Scuole di Specializzazione) che integrino all'obiettivo della formazione quello della professionalizzazione.

La terza missione del DCFS si caratterizza nei termini della trasmissione delle conoscenze elaborate e delle competenze sviluppate al suo interno alla società civile e a specifiche categorie di stakeholders, in risposta alle problematiche attuali e alle sollecitazioni derivanti dall'Agenda 2030 (con particolare riferimento agli obiettivi: 4, 5, 10, 11, 16, 17). Pur non mancando occasioni di trasferimento tecnologico e di messa a disposizione di competenze verso soggetti esterni, le attività riguardano specialmente:

- il Public Engagement: organizzazione di eventi culturali e rassegne, partecipazione a dibattiti e festival; attività di public history e re-enactment, divulgazione scientifica e multimediale, interazione con il mondo della scuola;
- la produzione e valorizzazione dei beni culturali: poli museali, scavi archeologici, educazione museale; tutela del patrimonio culturale e del paesaggio, progetti di sviluppo del territorio;
- la formazione continua: corsi di formazione, perfezionamento o aggiornamento per docenti e professionisti.
- Alla luce della costituzione del "Centro TM", il DCFS ritiene importante investire nelle seguenti direzioni:
 - consolidare i suoi ambiti di punta e promuovere iniziative di singoli docenti e relativa rendicontazione;
 - esplorare la fattibilità di progetti con maggiore impatto sociale e culturale, anche attraverso sinergie interdisciplinari e il coinvolgimento degli attori del territorio;
 - rafforzare le relazioni tra DCFS e soggetti esterni, aumentando le convenzioni e co-finanziando alcune attività.

Come già detto, la ricerca è alla base della missione didattica e di terza missione del DCFS. Solo l'alta qualità della ricerca sviluppata al suo interno, infatti, rende appetibili agli studenti/sse e alla società civile i contenuti e le competenze trasmessi attraverso didattica e terza missione.

Nell'ambito della ricerca il DCFS vanta una consolidata tradizione di eccellenza, che emerge sia da una comparazione con gli altri dipartimenti dell'ateneo, sia a livello nazionale (in paragone con i dipartimenti di analoga struttura). Tale eccellenza è evidenziata dai tre esercizi VQR finora portati a compimento, dai

diversi indicatori di valutazione della qualità della ricerca prodotti dall'Ateneo, dal costante e importante flusso di finanziamenti per la ricerca che singoli docenti o gruppi di docenti hanno intercettato a livello locale e regionale, nazionale (PRIN) e comunitario (ERC, Horizon). Come evidenziato nel quadro 1, sia gli esercizi VQR che lo "storico" dei progetti competitivi mostrano che caratteristiche principali e tipiche del DCFS sono ampiezza e varietà degli ambiti di ricerca, che coprono tutti gli ambiti disciplinari accolti nel DCFS, e la loro alta qualità media, piuttosto che le singole "eccellenze" (pur senz'altro presenti).

Sebbene valutare, indirizzare e accompagnare le attività e le strategie di ricerca sia uno dei compiti del DCFS, crediamo che la ricerca di qualità nasca innanzitutto dalla creatività, dall'impegno e dalle reti di relazioni dei componenti del DCFS. Sono costoro i primi protagonisti della ricerca e la salvaguardia della loro autonoma creatività è un valore fondativo: solo così, riteniamo, è possibile valorizzare appieno i talenti presenti nella comunità; solo così è possibile trasmettere alle nuove generazioni il valore e il gusto di una ricerca curiosity-driven, originale e innovativa che scaturisca dalla personale rielaborazione delle tradizioni culturali e delle linee di ricerca presenti nel DCFS.

Nondimeno, il DCFS ritiene un proprio compito incoraggiare e guidare le attività di ricerca dei suoi componenti. In questo contesto tre sono i campi prioritari di intervento:

- proseguire le linee di ricerca portate avanti da singoli e gruppi di studiosi/e che hanno garantito fin qui l'eccellenza del DCFS;
- favorire la partecipazione dei ricercatori e ricercatrici del DCFS ai programmi competitivi nazionali e internazionali;
- incoraggiare la diffusione di sinergie fra ricercatori/ricercatrici di diverse discipline, per sviluppare forme di ricerca multi- e inter-disciplinare.

In questa direzione si sono mossi i due progetti di eccellenza che hanno mirato a tre obiettivi:

- limitare gli effetti del depauperamento del corpo docente per i massicci pensionamenti;
- accrescere la coesione interna e incoraggiare lo sviluppo di linee di ricerca inter- e trans-disciplinari;
- creare, attraverso un'ampia campagna di assegni di ricerca, un bacino di giovani ricercatori/ricercatrici (spesso formati altrove) molto spesso approdati a posizioni superiori nel nostro o in altri atenei.


5. GLI OBIETTIVI STRATEGICI

1. RICERCA

OBIETTIVO 1: ATTRARRE E VALORIZZARE TALENTI NELLA RICERCA	
<i>Azione 1.1: Aumentare l'attrattività dell'offerta dottorale</i>	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2024.1: Analisi di offerta, curricula e attrattività di altre sedi competitive 1.1.2024.2: Interlocuzione con l'ateneo per ottenere una rotazione nell'uscita dei bandi dei dottorati afferenti al DCFS, in modo da anticipare periodicamente l'uscita di bandi che solitamente rientrano nella penultima o nell'ultima tornata 1.1.2024.3: Ricognizione del numero di dottorande/i che effettuano periodi di studio all'estero e svolgono tesi in co-tutela con l'obiettivo di incrementarli
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2025.1: Miglioramento della capacità di pubblicizzazione e diffusione dei bandi di dottorato, anche prevedendo la traduzione in inglese dei siti dei dottorati afferenti al DCFS 1.1.2025.2: Intensificazione delle relazioni a livello di LM con altri atenei, servendosi anche del programma ERASMUS nazionale, per attrarre dall'esterno talenti nella ricerca
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2026.1: Monitoraggio del coinvolgimento in dottorati consorziati 1.1.2026.2: Promozione del finanziamento di borse di dottorato da parte di enti esterni 1.1.2026.3: Promozione dell'inserimento di corsi/seminari in lingua straniera nei dottorati
<i>Azione 1.2: Potenziare l'attrattività di CFS come luogo di ricerca</i>	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2024.2: Sulla scia delle iniziative già intraprese dall'ateneo, promozione della partecipazione di ricercatori/ricercatrici e docenti ai bandi ERC e Horizon 1.2.2024.3: Rafforzamento della capacità delle/dei docenti di attrarre candidature per MSCA-PF

2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2025.1: Analisi del percorso di studenti laureate/i in magistrale presso CFS, dottorandi/e, assegniste/i, con particolare attenzione a chi ha svolto anche solo parte del percorso di formazione e ricerca al di fuori di CFS 1.2.2025.2: Promozione di attività di scouting da parte delle/dei docenti per individuare talenti nella ricerca che hanno svolto il loro percorso di formazione al di fuori dell'ateneo pisano 1.2.2025.3: Promozione della candidatura di docenti ai panel di valutazione per i progetti europei 1.2.2025.4: Promozione della condivisione di informazioni fra docenti e del personale TA al fine di facilitare l'acquisizione rapida di abilità per la redazione di bandi competitivi nazionali e internazionali e per aumentare le conoscenze sui criteri di composizione dei panel di valutazione
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2026.1: Creazione di strutture di coordinamento fra ex studenti, dottorandi/e, assegnisti/e che hanno frequentato il DCFS tramite mailing list (alumni.cfs) per promuovere un network virtuoso 1.2.2026.2: Incentivazione della previsione nei bandi di assunzioni di personale tecnologo a tempo indeterminato (o almeno a tempo determinato) che abbia le competenze per supportare la presentazione di domande a progetti europei e l'eventuale gestione dei finanziamenti 1.2.2026.3: Aumento dell'attrattività per vincitori ERC, creando percorsi di monitoraggio preventivi della qualità dei progetti scientifici proposti

OBIETTIVO 1 – RICERCA: INDICATORI

	AREA DI RIFERIMENTO	Ricerca, Didattica, Comunità
	RESPONSABILITÀ POLITICA	Direttore/direttrice di Dipartimento; Delegato/a alla Ricerca; Coordinatore/coordinatrice di Area per l'Internazionalizzazione; Presidenti di Corso di Studio; Coordinatori/coordinatrici di Dottorato
	RESPONSABILITÀ GESTIONALE	responsabile amministrativo del Dipartimento; responsabile dell'Unità Didattica; responsabile dell'Unità Ricerca
	OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO CORRELATI:	OBIETTIVO 4: ATTRARRE, FAR CRESCERE E VALORIZZARE TALENTI NELLA RICERCA
	OBIETTIVI AGENDA 2030 CORRELATI	
	INDICATORE/I PER CIASCUNA AZIONE:	

<p>Azione 1.1.</p>	<p>Indicatore 1.1.1 (quantitativo): proporzione fra il n° di candidati/e ai concorsi dei Dottorati in Storia e Filosofia e il n° di candidati/e non laureati a Pisa</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> per entrambi i corsi si considerano i dati del triennio 2020/21-2022/23; per il corso di Dottorato in Storia il target è individuato nel triennio 2023/24-2025/6, mentre per il corso di Dottorato in Filosofia nel biennio 2023/24-2024/25, in quanto entro tale ciclo scadrà il periodo in cui Pisa sarà la sede amministrativa del Dottorato consorziato con Firenze</p> <p><u>Valore iniziale per il Dottorato di Filosofia:</u> Media in percentuale del rapporto di proporzione il n° di candidati/e al concorso e il n° di candidati/e non laureati a Pisa: 86%</p> <p>Target finale: 86,2% nel biennio 2023/24-2024/25</p> <p><u>Valore iniziale per il Dottorato di Storia:</u> 66%</p> <p>Target finale: 66,4%</p> <p><i>Fonte: Unità "Concorsi e carriere dottorandi"</i></p>
	<p>Indicatore 1.1.2 (quantitativo): Media di borse di dottorato finanziate da Enti Esterni rispetto al numero di posti coperti da borse</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> per entrambi i corsi si considerano i dati del quadriennio 2020-2023; per il corso di Dottorato in Storia il target è individuato nel triennio 2024-2026, mentre per il corso di Dottorato in Filosofia nel biennio 2024-2025, in quanto entro tale ciclo scadrà il periodo in cui Pisa sarà la sede amministrativa del Dottorato consorziato con Firenze</p> <p><u>Valore iniziale per il Dottorato di Filosofia:</u> media di borse di dottorato finanziate da Enti Esterni rispetto al numero di posti coperti da borse: 4/8</p> <p>Target finale: +1 borsa in media nel biennio 2023/24-2024/25</p> <p><u>Valore iniziale per il Dottorato di Storia:</u> 3 borse su 6</p> <p>Target finale: + 1 borsa in media nel triennio 2024-26</p> <p><i>Fonte: Unità "Concorsi e carriere dottorandi"</i></p>
	<p>Indicatore 1.1.3 (quantitativo): Media delle co-tutele stipulate nel triennio 2021-2023 e percentuale di dottorandi/e che fanno un periodo di studio all'estero</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> per entrambi i corsi si considerano i dati del quadriennio 2020-2023; per il corso di Dottorato in Storia il target è individuato nel triennio 2024-2026, mentre per il corso di Dottorato in Filosofia nel biennio 2024-2025, in quanto entro tale ciclo scadrà il</p>


	<p>periodo in cui Pisa sarà la sede amministrativa del Dottorato consorziato con Firenze</p> <p><u>Valore iniziale per il Dottorato di Filosofia:</u> in media 1 co-tutela nel triennio 2021-2023/50% dei/delle dottorandi/e fanno un periodo di studio all'estero</p> <p>Target finale: +1 cotutela nel biennio 2024-2025/+10% di dottorandi/e che fanno un periodo di studio all'estero</p> <p><u>Valore iniziale per il Dottorato di Storia:</u> in media 1 co-tutela nel triennio 2021-2023/</p> <p>Target finale: +1 co-tutela nel triennio 2024-2026/+10% di dottorandi/e che fanno un periodo di studio all'estero</p> <p><i>Fonte: Unità "Concorsi e carriere dottorandi"</i></p>
<p>Azione 1.2</p>	<p>Indicatore 1.2.1 (quantitativo): Numero progetti europei presentati</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> quadriennio 2020-2023</p> <p><u>Valore iniziale:</u> 25 progetti europei presentati nel quadriennio 2020-2023</p> <p>Target finale: + 12% progetti europei presentati nel triennio 2024-2026</p> <p><i>Fonte: Unità "Gestione della Ricerca"</i></p>

<p>OBIETTIVO 2: CONSOLIDARE, VALORIZZARE E POTENZIARE L'ATTIVITÀ DI RICERCA SVOLTA NEL DIPARTIMENTO</p>	
<p><i>Azione 1.1: Consolidare e incrementare la produzione scientifica di qualità dei docenti</i></p>	
<p>Anno</p> <p>2024</p>	<p>Attività</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1.2024.1: Portare a termine mappatura e quantificazione della produzione scientifica del DCFS, con attenzione ai seguenti aspetti: numero di prodotti, presenza di prodotti in riviste di Fascia A, presenza di co-autori/autrici italiani e stranieri; utilizzo di riviste Open Access; presentazione in Open Access dei risultati della ricerca; presenza di co-autori/autrici appartenenti a SSD differenti 1.1.2024.2: Censimento dei SSD presenti nel DCFS meno rappresentati nei prodotti esposti in Iris-Arpi

2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2025.1: Incentivare l'uso dei fondi di ricerca creando reti tra docenti meno coinvolti in progetti di ricerca interdisciplinari evitando la perdita di risorse 1.1.2025.2: Favorire e supportare la pubblicazione dei prodotti scientifici in Open Access 1.1.2025.3: Promozione del contributo di docenti ad ambiti di ricerca che hanno un impatto sui 17 GOALS dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per uno sviluppo sostenibile, con particolare attenzione a: parità di genere (GOAL 5); tematiche ambientali (GOALS 7, 11, 13), qualità dell'educazione e riduzione delle disuguaglianze (GOALS 4 e 10); 1.1.2025.4: Promozione e potenziamento della Commissione Ricerca inserendo una unità di personale tecnologo di supporto per informare e formare i/le docenti e il personale TA alla compilazione dei bandi competitivi e tenere traccia delle richieste inviate
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2026.1: Promozione di workshop per la comunicazione dei risultati della ricerca 1.1.2026.2: Consolidamento della capacità di diffusione dei risultati della ricerca tramite tutte le piattaforme (siti, pagine, social) del DCFS e dell'ateneo
Azione 1.2: Consolidare e incrementare il livello di internazionalizzazione della ricerca	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2024.1: Incrementare gli inviti di dottorandi/e, assegnisti/e, ricercatori/ici, docenti visiting presso il dipartimento 1.2.2024.2: Incrementare la mobilità di dottorandi/e, assegnisti/e, ricercatori/ici, docenti affiliati al dipartimento
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2025.1: Promuovere l'organizzazione di eventi (workshop, seminari, conferenze) in lingua nel DCFS 1.2.2025.2: Consolidamento e incremento della collocazione del DCFS nelle reti internazionali dedicate allo studio di ambiti di ricerca praticati da docenti del DCFS
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2026.1 Campagna di pubblicizzazione dell'attività di ricerca svolta dal DCFS, per incrementare l'uso del programma ERASMUS non solo per soggiorni all'estero di studenti e docenti affiliati al DCFS ma anche per attrarre studenti e docenti visiting 1.2.2026.2 Favorire la partecipazione di docenti a progetti di ricerca di livello nazionale e internazionale che hanno sede in altri atenei, soprattutto non italiani, per creare nuove reti di collaborazione

OBBIETTIVO 2 – RICERCA: INDICATORI

AREA DI RIFERIMENTO	Ricerca, Comunità
RESPONSABILITÀ POLITICA	Direttore/direttrice di Dipartimento; Delegato/a alla Ricerca; Commissione ricerca di Dipartimento

	RESPONSABILITÀ <u>GESTIONALE</u>	Responsabile amministrativo del Dipartimento; responsabile dell'Unità Ricerca
	OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEО CORRELATI:	<u>OBIETTIVO 5: SOSTENERE E POTENZIARE LA RICERCA</u>
	OBIETTIVI AGENDA 2030 CORRELATI	
	INDICATORE/I PER CIASCUNA AZIONE:	
	Azione 1.1.	<p><u>Indicatore 1.1.1 (quantitativo):</u> Media dei contributi pubblicati dai/dalle docenti del DCFS</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> biennio 2022-2023 <u>Valore iniziale:</u> 4 contributi per docente in media nel biennio <u>Target finale:</u> 5 contributi per docente in media nel triennio 2024-2026</p> <p><i>Fonte dati: Iris-Arpi</i></p>
		<p><u>Indicatore 1.1.2 (quantitativo):</u> Numero Docenti inattivi</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> biennio 2022-2023 <u>Valore iniziale:</u> 3 docenti inattivi nel biennio <u>Target finale:</u> 0 docenti inattivi nel triennio 2024-2026</p> <p><i>Fonte dati: Iris-Arpi</i></p>
	Azione 1.2	<p><u>Indicatore 1.2.1 (quantitativo):</u> Numero di docenti in visita a lungo o breve termine</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> dal 2019 al marzo 2024 <u>Valore iniziale:</u> in media 16 docenti in visita all'anno <u>Target finale:</u> in assenza di fondi di ateneo, in media 10 l'anno nel triennio 2024-2026, grazie alla disponibilità di risorse del Progetto d'Eccellenza</p> <p><i>Fonte dati: CAI</i></p>
		<p><u>Indicatore 1.2.2 (quantitativo):</u> Totale dei progetti presentati per bandi competitivi di livello nazionale e internazionale indipendenti dal co-finanziamento di ateneo</p> <p><u>Definizione dell'indicatore:</u> Numero di progetti presentati per bandi competitivi di livello nazionale (PRIN) e internazionale (EU)</p>

Periodo di riferimento: dal 2020 al 2023

Valore iniziale: 86 progetti presentati nel triennio 2020-23

Target finale: 95 progetti da presentare nel triennio 2024-2026

Fonte dati: Unità "Ricerca" del Dipartimento


2. DIDATTICA

OBIETTIVO 1: INTERVENIRE SULLA LUNGHEZZA DELLE CARRIERE STUDENTI.	
<i>Azione 1.1: Costituzione di un "Osservatorio per la didattica" per monitoraggio, raccolta dati e analisi delle carriere studenti</i>	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2024.1 Sistematizzazione del "Tavolo di lavoro di dipartimento per la didattica" (Tavolo) per discussione sulle problematiche generali e specifiche dei vari CdS 1.1.2024.2 Raccolta dati e uso del cruscotto per il monitoraggio e l'identificazione di problematiche specifiche 1.1.2024.3 Coordinamento del Tavolo sia con il gruppo Orientamento del Dipartimento che con il Tavolo della didattica di Ateneo 1.1.2024.4 Identificazione degli obiettivi di miglioramento degli indicatori per i singoli CdS
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2025.1 Condivisione negli organi istituzionali del DCFS delle evidenze emerse dal monitoraggio e delle proposte prodotte nell'anno precedente 1.1.2025.2 Progettazione di strategie comuni per i vari CdS 1.1.2025.3 Monitoraggio azioni intraprese 1.1.2025.4 Trasmissione dei risultati alla CPDS per intraprendere eventuali percorsi istituzionali 1.1.2025.5 Indagine su una possibile nuova calendarizzazione degli esami volta a eliminare la sovrapposizione delle prove di esame negli stessi giorni 1.1.2025.6 Richiesta ai CdS (triennali) di una riflessione sulla trasformazione in annuali di alcuni corsi di base del primo anno
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2026.1 Monitoraggio delle azioni intraprese e loro eventuali rettifiche 1.1.2026.2 Bilancio azioni intraprese 1.1.2026.3 Comunicazione risultati 1.1.2026.4. Eventuale nuova calendarizzazione degli esami per i CdS che lo ritengano utile e opportuno 1.1.2026.5 Sperimentazione da parte dei CdS (triennali) che lo ritengano utile e opportuno della trasformazione in annuali di alcuni corsi di base del primo anno
<i>Azione 1.2: Contrastare il problema della lunghezza delle carriere degli studenti</i>	
Anno	Attività

2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2024. Analisi della struttura dei CdS triennali per loro ottimizzazione 1.2.2024.2 CdL: censimento, analisi e incentivazione dei test in itinere e di attività seminariali di supporto agli esami 1.2.2024.3 CdL: ricerca di strategie di supporto alla scrittura della tesi (laboratori bibliografici e di scrittura tesi, coordinamento con tirocini, con altri corsi di laurea ecc.) 1.2.2024.3 CdLM: Ricerca di azioni e strategie comuni per il monitoraggio dei tempi di laurea (ad esempio incoraggiare le/gli studenti a individuare per tempo il relatore/la relatrice)
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2025.1 Individuazione dei CdS interessati a un cambio di ordinamento relativo al numero di CFU per Tesi 1.2.2025.2 Definizione di nuovi ordinamenti didattici 1.2.2025.3 Avvio iter istituzionale per la realizzazione delle altre strategie di supporto individuate
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2026.1 Monitoraggio azioni intraprese 1.2.2026.2 Azioni correttive 1.2.2026.3 Bilancio attività e diffusione risultati
Azione 1.3: Potenziamento e miglioramento delle attività di orientamento e tutorato	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2024.1 Potenziamento e miglioramento delle attività di orientamento in ingresso: miglioramento corsi TOLC e OFA 1.3.2024.2 Monitoraggio dell'andamento delle carriere di studenti che hanno sostenuto i corsi OFA e definizione di percorsi di tutorato per studenti che non hanno superato i corsi OFA 1.3.2024.3 Miglior definizione dei servizi di tutorato: incoraggiamento del tutorato pre-esame (per studenti del primo anno) da parte dei tutor d'aula 1.3.2024.4 Creazione di un coordinamento tra Osservatorio della didattica e azione dei delegati orientamento e tutorato
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2025.1 Analisi azioni intraprese e studio di nuovi percorsi e azioni 1.3.2025.2 Costruzione di una piattaforma con materiali elaborati dai tutor nei vari CdS 1.3.2025.3 Promozione delle attività di laboratorio offendo esperienze complementari alla didattica frontale per distinguere meglio l'offerta formativa da quella delle università online
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2026.1 Bilancio azioni intraprese 1.3.2026.2 Presentazione piattaforma con materiali del tutorato

OBIETTIVO 1 – DIDATTICA: INDICATORI

AREA DI RIFERIMENTO	Didattica
RESPONSABILITÀ POLITICA	Direttore/direttrice di Dipartimento; Delegato/a alla didattica; Presidenti di Corso di Studio.

RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Responsabile amministrativo del Dipartimento; responsabile dell'Unità Didattica
OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO CORRELATI:	<p>OBIETTIVO 1: ACCOGLIERE E INCLUDERE ORIENTANDO LA SCELTA DEL PERCORSO UNIVERSITARIO.</p> <p>OBIETTIVO 2. STUDIARE, FORMARSI E LAUREARSI: IL DIRITTO A UNA FORMAZIONE DI QUALITÀ.</p>
OBIETTIVI AGENDA 2030 CORRELATI	
INDICATORE/I PER CIASCUNA AZIONE:	
Azione 1.1.	<p><u>Indicatore 1.1.1 (quantitativo)</u> Soglia di numero di riunioni dell'Osservatorio sulla didattica</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> target al 31/12/2026. <u>Valore iniziale:</u> / <u>Target finale:</u> n. 3 riunioni annue.</p>
Azione 1.2.	<p><u>Indicatore 1.2.1 (quantitativo):</u> Indicatore ministeriale iC16 bis dei corsi di laurea triennali (L): percentuale di persone "immatricolate pure" passate al secondo anno con 2/3 dei cfu.</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> target al 31/12/2025. <u>Valore iniziale:</u> 2022 media L = 31,7%. <u>Target finale:</u> media L = 36%</p> <p><i>Fonte: Dati del Dipartimento</i></p>
	<p><u>Indicatore 1.2.2 (quantitativo):</u> Indicatore ministeriale iC16 bis per i corsi di laurea magistrali (LM): percentuale di persone "immatricolate pure" passate al secondo anno con 2/3 dei cfu.</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> target al 31/12/2025. <u>Valore iniziale:</u> 2022 media LM = 56,6%. <u>Target finale:</u> media LM = 58,6%.</p> <p><i>Fonte: Dati del Dipartimento</i></p>
	<p><u>Indicatore 1.2.3 (quantitativo):</u> Indicatore ministeriale iC02BIS per i corsi laurea triennali: percentuale dei laureati/e entro n+1 sul totale dei laureati/e.</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> target al 31/12/2025. <u>Valore iniziale:</u> 2022 media L =70,58 %. <u>Target finale:</u> media L = 72,6%.</p> <p><i>Fonte: Dati del Dipartimento</i></p>

	<p>Indicatore 1.2.4 (quantitativo): Indicatore ministeriale IC02BIS per i corsi di laurea magistrali: percentuale dei laureati/e entro n+1 sul totale dei laureati/e.</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> target al 31/12/2025. <u>Valore iniziale:</u> 2022 media LM = 66,7%. <u>Target finale:</u> media LM = 68,7%.</p> <p><i>Fonte: Dati del Dipartimento</i></p>
<p>Azione 1.3</p>	<p>Indicatore 1.3.1 (quantitativo): Percentuale dei CdS triennali (L) che hanno impiegato tutor d'aula.</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> target al 31/12/2025.</p> <p><u>Target finale:</u> aumento dei corsi triennali che attivano tutor d'aula.</p> <p><i>Fonte: Dati del Dipartimento</i></p>

OBIETTIVO 2: MIGLIORARE L'ATTRATTIVITÀ DELLE LAUREE MAGISTRALI

Azione 2.1: Analisi del potenziale dell'offerta formativa delle LM e definizione di percorsi specifici anche in relazione al mondo del lavoro

Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> • 2.1.2024.1 Analisi delle necessità didattiche dei singoli corsi; individuazione e verifica fattibilità di possibili percorsi all'interno delle LM, anche in sinergia con altri dipartimenti • 2.1.2024.2 Azioni di coordinamento tra CdS e Career service di Ateneo e Gruppo Terza Missione, momenti di confronto con gli stakeholder • 2.1.2024.3 Verifica disponibilità CdS per istituzione di doppi titoli (vedi internazionalizzazione)
2025	<ul style="list-style-type: none"> • 2.1.2025.1 Individuazione dei settori da potenziare sulla base delle necessità dei CdS • 2.1.2025.2 Individuazione di strategie sinergiche con CdS di altri dipartimenti • 2.1.2025.3 Individuazione, anche di concerto con l'Ateneo, di percorsi di supporto degli studenti per la ricerca di fondi esterni (borse di studio) • 2.2.2025.4 Analisi e potenziamento di tirocini o laboratori collegati con realtà lavorative
2026	<ul style="list-style-type: none"> • 2.1.2026.1 Bilancio dei risultati ottenuti • 2.1.2026.2 Comunicazione delle attività intraprese e delle soluzioni individuate e divulgazione dei risultati presso gli organi di dipartimento preposti alla programmazione del personale
<p><i>Azione 2.2: Partecipazione al progetto "Erasmus nazionale"</i></p>	
Anno	Attività

2024	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.2024.1 Avvio di ricognizioni per identificare Atenei e CdS con cui attivare scambi di collaborazione 2.2.2024.2 Identificazione dei partner e progettazione dei programmi di scambio 2.2.2024.3 Stipula delle prime convenzioni
2025	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.2025.1 Designazione responsabili del progetto 2.2.2025.2 Avvio dei programmi di collaborazione
2026	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.2026.1 Bilancio dei risultati del progetto 2.2.2026.2 Individuazione ulteriori Cds in altri atenei per nuove convenzioni di progetto

Azione 2.3: Potenziamento delle attività di comunicazione e promozione

Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 2.3.2024.1 Analisi e progettazione di eventi coordinati dei vari CdS (es. Magistralia) 2.3.2024.2 Potenziamento dell'informazione permanente: Social, Video, ecc.
2025	<ul style="list-style-type: none"> 2.3.2025.1 Realizzazione di una o più attività scientifiche (convegni, workshop) che preveda la partecipazione congiunta di docenti del DCFS, studenti magistrali dell'Università di Pisa e studenti di altre università, tramite una call for paper 2.3.2025.2 Interventi di alumni del DCFS già inseriti nel mondo del lavoro sul modello dei Ted Talks
2026	<ul style="list-style-type: none"> 2.3.2026.1 Verifica azioni intraprese 2.3.2026.2 Creazione di una risorsa informatica con mailing list e database delle attività di promozione delle magistrali

OBIETTIVO 2 – DIDATTICA: INDICATORI

AREA DI RIFERIMENTO	Didattica
RESPONSABILITÀ POLITICA	Direttore/direttrice di Dipartimento; Delegato/a alla didattica; Coordinatore/coordinatrice di Area per l'Internazionalizzazione; Presidenti di Corso di Studio.
RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Responsabile amministrativo del Dipartimento; responsabile dell'Unità Didattica
OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO CORRELATI:	OBIETTIVO 2. STUDIARE, FORMARSI E LAUREARSI: IL DIRITTO A UNA FORMAZIONE DI QUALITÀ
OBIETTIVI AGENDA 2030 CORRELATI	
INDICATORE/I PER CIASCUNA AZIONE:	
Azione 2.1.	Indicatore 2.1.1 (quantitativo): Attivazione di doppi titoli: (vedi anche internazionalizzazione)

<p>Azione 2.2.</p>	<p>Indicatore 2.2.1 (quantitativo): Numero di convenzioni attivate dal Dipartimento nell'ambito del Progetto Erasmus Nazionale.</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> target al 31/12/2025. <u>Valore iniziale:</u> / Target finale: soglia di n° 3 convenzioni attivate dal Dipartimento nell'ambito del Progetto Erasmus Nazionale.</p>
<p>Azione 2.3.</p>	<p>Indicatore 2.3.1: Numero di attività coordinate di promozione dei corsi di laurea Magistrali del Dipartimento.</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> target al 31/12/2026. <u>Valore iniziale:</u> 1 giornata "open day" ogni anno Target finale: soglia di n° 2 attività annue coordinate di promozione dei corsi di laurea Magistrali del Dipartimento.</p> <p><i>Fonte: Dati del Dipartimento</i></p>




3. TERZA MISSIONE

<p>OBIETTIVO 1: POTENZIARE IL COORDINAMENTO E LA VALORIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' DI TERZA MISSIONE</p>	
<p><i>Azione 1.1: Coordinare le azioni di Terza Missione (TM) tramite la costituzione di un Centro di TM di dipartimento</i></p>	
<p>Anno</p>	<p>Attività</p>
<p>2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1.1.2024.1 Progettare la struttura del Centro all'interno delle attività di Terza Missione (TM) del progetto di eccellenza • 1.1.2024.2 Promuovere la condivisione del progetto presso le Commissioni di TM, referenti di ateneo e alcuni stakeholders • 1.1.2024.3 Attivare contatti sulla TM in ambito umanistico con esperti e rappresentanti di dipartimenti simili • 1.1.2024.4 Approvare il progetto all'interno del Consiglio di Dipartimento
<p>2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1.1.2025.1 Avviare le attività di funzionamento del Centro di TM • 1.1.2025.2 Incontri informativi e formativi per docenti e personale TA sui temi della TM • 1.1.2025.3 Attività di monitoraggio sulle attività svolte dal Centro • 1.1.2025.4 Richiesta di un'unità di personale tecnico-amministrativo dedicata specificamente al Centro

2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2026.1 Consolidare e intensificare le attività del Centro 1.1.2026.2 Valutare il funzionamento del Centro nei primi due anni e decidere eventuali modifiche
Azione 1.2: Coordinare iniziative di disseminazione e di comunicazione delle attività di TM	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2024.1 Aggiornamento e miglioramento della pagina TM nel sito del DCFS
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2025.1 Organizzazione di un incontro di presentazione delle attività di TM agli attori locali e alla cittadinanza
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2026.1 Realizzazione di attività di comunicazione specifiche (pagine web, social, video o podcast) finalizzate alla presentazione e alla promozione di alcune attività di TM
Azione 1.3: Consolidare l'attività di rendicontazione delle attività di Terza Missione	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2024.1 Organizzare un incontro di informazione per personale docente e tecnico sulla modalità di utilizzo della nuova piattaforma Arpi
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2025.1 Monitorare le attività di compilazione delle schede da parte del personale
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2026.1 Analizzare l'andamento delle attività di TM del dipartimento per categoria ANVUR con individuazione delle potenzialità e delle criticità 1.3.2026.2 Analizzare i risultati ottenuti e progettare eventuali azioni correttive

OBIETTIVO 1 – TERZA MISSIONE: INDICATORI

AREA DI RIFERIMENTO	Terza Missione
RESPONSABILITÀ POLITICA	Direttore/direttrice di Dipartimento; Presidente della Commissione Terza Missione; Delegato/a alla didattica; Coordinatore/coordinatrice del Centro Terza Missione.
RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Responsabile amministrativo del Dipartimento; responsabile dell'Unità Bilancio
OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO CORRELATI:	OBIETTIVO 6. VALORIZZARE LA PROPRIETÀ INTELLETTUALE, INCENTIVARE E ACCELERARE SPIN-OFF, INCREMENTARE LA RICERCA COMMISSIONATA OBIETTIVO 12. POTENZIARE LA COMUNICAZIONE

<p>OBIETTIVI AGENDA 2030 CORRELATI</p>	  
<p>INDICATORE/I PER CIASCUNA AZIONE:</p>	
<p>Azione 1.1.</p>	<p>Indicatore 1.1.1 (quantitativo): numero di incontri finalizzati alla creazione e al consolidamento del Centro TM</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2023-2024 <u>Valore iniziale:</u> nessuno Target finale: 3 incontri (al 31/12/2024)</p> <p><i>Fonte dei dati: documentazione commissioni Terza Missione di Dipartimento e del progetto di eccellenza</i></p>
	<p>Indicatore 1.1.2 (qualitativo): progettazione del Centro Terza Missione</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> triennio 2020-2022 <u>Valore iniziale:</u> nessuno Target finale: approvazione del progetto nel Consiglio di Dipartimento entro il 31/12/2024</p> <p><i>Fonte dei dati: documentazione commissioni Terza Missione di Dipartimento e del progetto di eccellenza</i></p>
<p>Azione 1.2.</p>	<p>Indicatore 1.2.1 (qualitativo) Aggiornamento della pagina Terza Missione del sito web di dipartimento con informazioni sulla TM e sul Centro</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2020-2023 <u>Valore iniziale:</u> pagina web relativa al periodo precedente Target finale: descrizione dettagliata delle attività di TM e del Centro</p> <p><i>Fonte dei dati: documentazione Dipartimento</i></p>
	<p>Indicatore 1.2.2 (quantitativo) numero di incontri aperti di presentazione del Centro TM</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2020-2023 <u>Valore iniziale:</u> nessuno Target finale: 1 incontro (al 31/12/2025)</p> <p><i>Fonte dei dati: documentazione Dipartimento</i></p>
	<p>Indicatore 1.2.3 (quantitativo) numero di prodotti multimediali realizzati</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2020-2023</p>

	<p><u>Valore iniziale:</u> nessuno</p> <p><u>Target finale:</u> 4 prodotti (al 31/12/2026)</p> <p><i>Fonte dei dati: documentazione Dipartimento</i></p>
Azione 1.3.	<p><u>Indicatore 1.3.1 (quantitativo):</u></p> <p>Definizione dell'indicatore: attività di informazione sulla nuova piattaforma ARPI <u>Periodo di riferimento:</u> 2023 <u>Valore iniziale:</u> nessuno <u>Target finale:</u> 1 incontro (al 31/12/2024)</p> <p><i>Fonte dei dati: documentazione Dipartimento</i></p>
	<p><u>Indicatore 1.3.2 (quantitativo)</u></p> <p><u>Definizione dell'indicatore:</u> numero di schede compilate sulla piattaforma ARPI <u>Periodo di riferimento:</u> 2024-2025 <u>Valore iniziale:</u> nessuno <u>Target finale:</u> stesso numero di schede compilate per docente del biennio 2020-2022 con piattaforma di ateneo e di dipartimento (al 31/12/2025)</p> <p><i>Fonte dei dati: ARPI</i></p>
	<p><u>Indicatore 1.3.3 (qualitativo):</u></p> <p>Monitoraggio delle attività di TM e individuazione di potenzialità e criticità</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2024-2025 <u>Valore iniziale:</u> nessuno <u>Target finale:</u> report sintetico sull'andamento delle attività TM di dipartimento (al 31/12/2026)</p> <p><i>Fonte dei dati: ARPI</i></p>

OBIETTIVO 2: PROMUOVERE L'IMPATTO DELLE ATTIVITÀ DI TM SULLA SOCIETÀ CIVILE, SULL'ECOSISTEMA TERRITORIALE E SUI PORTATORI DI INTERESSE		
<i>Azione 2.1: Costruire partenariati e reti di rapporti con soggetti esterni e attori del territorio</i>		
Anno	Attività	
2024	<ul style="list-style-type: none"> 2.1.2024.1 Mappatura dettagliata delle attuali reti di collaborazione con soggetti esterni (accordi quadro, convenzioni, contratti conto terzi); 2.1.2024.2 Raccolta di informazioni sulla ricerca commissionata (entità del finanziamento, proponenti e destinatari). 2.1.2024.3 Coinvolgimento del personale tecnico scientifico e delle professionalità presenti nei laboratori al fine di promuovere le collaborazioni esterne 	

2025	<ul style="list-style-type: none"> 2.1.2025.1 Promuovere la stipula di nuove convenzioni tra DCFS e soggetti esterni 2.1.2025.2 Favorire la definizione e l'avvio di progetti interdisciplinari con il coinvolgimento degli attori locali
2026	<ul style="list-style-type: none"> 2.1.2026.1 Promuovere la ricerca commissionata e le opportunità di finanziamento di alcune attività di TM.
Azione 2.2: Consolidare le attività di public engagement e di trasferimento culturale	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.2024.1 Mappatura delle diverse tipologie di attività di public engagement attualmente promosse nel DCFS 2.2.2024.2 Identificazione di attività di Public engagement da rafforzare
2025	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.2025.1 Sensibilizzare del personale alle attività di disseminazione dei risultati della ricerca a un pubblico non accademico 2.2.2025.2 Riflettere insieme al personale docente e tecnico sul ruolo e la rilevanza delle attività di Public Engagement svolte 2.2.2025.3 Avviare azioni sulla base delle riflessioni svolte
2026	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.2026.1 Valutare la dinamica delle attività di Public Engagement svolte nel periodo considerato
Azione 2.3: Potenziare e istituzionalizzare le attività di formazione continua	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 2.3.2024.1 Mappatura delle attività di formazione continua promosse nel DCFS 2.3.2024.2 Identificazione di attività di formazione continua da rafforzare
2025	<ul style="list-style-type: none"> 2.3.2025.1 Sensibilizzazione del personale a stipulare convenzioni con soggetti esterni per attività di formazione continua già in corso 2.3.2025.2 Promuovere l'offerta di corsi di formazione, perfezionamento e aggiornamento del personale docente e di altri lavoratori 2.3.2025.3 Favorire proposte di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) 2.3.2025.4 Consolidare la proposta di Seasonal Schools aperte a soggetti esterni
2026	<ul style="list-style-type: none"> 2.3.2026 - Valutare la dinamica delle attività di formazione continua svolte nel periodo considerato
Azione 2.4: Rafforzare la produzione, gestione e valorizzazione del patrimonio culturale e territoriale	
2024	<ul style="list-style-type: none"> 2.4.2024.1 Mappare le attività di produzione, gestione e valorizzazione del patrimonio culturale e territoriale attualmente promosse nel DCFS 2.4.2024.2 Identificare attività da rafforzare
2025	<ul style="list-style-type: none"> 2.4.2025.1 Sensibilizzare il personale docente e tecnico scientifico alle attività di valorizzazione del patrimonio culturale in un'ottica di impatto sociale e territoriale 2.4.2025.2 Avviare progetti interdisciplinari in connessione con altri attori del territorio.

2026	<ul style="list-style-type: none"> 2.4.2026.1 Valutare la dinamica delle attività connesse al patrimonio culturale e territoriale nel periodo considerato.
Azione 2.5: Promuovere iniziative di orientamento in uscita e di job placement in collaborazione con soggetti esterni	
2024	<ul style="list-style-type: none"> 2.5.2024.1 Organizzazione di un incontro di presentazione delle attività del Career Service e degli sbocchi professionali con testimonianze di esperti 2.5.2024.2 Consolidare la comunicazione delle attività svolte dal Career Service in connessione con imprese e soggetti esterni 2.5.2024.3 Rafforzare la relazione con il Contamination Lab in un'ottica di promozione di iniziative sull'imprenditorialità
2025	<ul style="list-style-type: none"> 2.5.2025.1 Organizzare incontri sull'orientamento in uscita in stretta connessione con i/le Presidenti di CdS e con la presenza di soggetti esterni e attori locali 2.5.2025.2 Promuovere la rete di ex-alumni del DCFS 2.5.2025.3 Interagire con una rete di stakeholders sui temi dell'orientamento in uscita
2026	<ul style="list-style-type: none"> 2.5.2026.1 Valutare la dinamica delle attività connesse al job placement

OBIETTIVO 2 – TERZA MISSIONE: INDICATORI

AREA DI RIFERIMENTO	Terza Missione
RESPONSABILITÀ POLITICA	Direttore/direttrice di Dipartimento; Presidente della Commissione Terza Missione; Coordinatore/coordinatrice del Centro Terza Missione; Presidenti dei corsi di studio
RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Responsabile amministrativo del Dipartimento; responsabile dell'Unità Bilancio
OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO CORRELATI:	OBIETTIVO 7: DIVENTARE UN MODELLO DI ECOSISTEMA DELL'INNOVAZIONE E DI CO-CREAZIONE DI CONOSCENZA
OBIETTIVI AGENDA 2030 CORRELATI	   
INDICATORE/I PER CIASCUNA AZIONE:	
Azione 2.1.	<p>Indicatore 2.1.1 (qualitativo): Mappatura dei rapporti e delle convenzioni esistenti</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2022-2023 <u>Valore iniziale:</u> nessuno Target finale: redazione di un breve report di sintesi al 31/12/2024</p>

		<p><i>Fonte dei dati: documentazione Dipartimento</i></p>
		<p>Indicatore 2.1.2 (quantitativo): Numero di convenzioni e contratti conto-terzi (media del triennio 2021-2023)</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2021-2023 <u>Valore iniziale:</u> 36 Target finale: 38 (al 31/12/2025)</p> <p><i>Fonte dei dati: documentazione Dipartimento</i></p>
		<p>Indicatore 2.1.3 (quantitativo): Totale in euro dei contratti/convenzioni da progetti su commissioni conclusi nell'anno solare (media del triennio 2021-2023)</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2021-2023 <u>Valore iniziale:</u> 13.161 Target finale: 15.000 (al 31/12/2026)</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di ateneo e dipartimento</i></p>
	Azione 2.2.	<p>Indicatore 2.2.1 (qualitativo): Mappatura dettagliata delle attività di PE per tipologia <u>Periodo di riferimento:</u> 2023-2024 <u>Valore iniziale:</u> nessuno Target finale: redazione di un breve report di sintesi al 31/12/2024</p> <p><i>Fonte dei dati: dati dipartimento e ARPI</i></p>
		<p>Indicatore 2.2.2 (quantitativo): Numero di attività di public engagement rendicontate rispetto ai docenti di ruolo del dipartimento</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2022 <u>Valore iniziale:</u> 1,855 (al 31/12/2022) Target finale: 1,947 (al 31/12/2026)</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di ateneo e ARPI</i></p>
	Azione 2.3.	<p>Indicatore 2.3.1 (qualitativo): Mappatura delle attività di Formazione continua per tipologia</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2022-2024 <u>Valore iniziale:</u> nessuno Target finale: redazione di un breve report di sintesi al 31/12/2024</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento</i></p>
		<p>Indicatore 2.3.2 (quantitativo): Numero di attività di formazione continua (media del triennio 2020-2022)</p>





		<p>Periodo di riferimento: 2020-2022 Valore iniziale: 11 (al 31/12/2022) Target finale: 12 al 31/12/2026)</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento</i></p>
Azione 2.4.		<p>Indicatore 2.4.1 (qualitativo): Mappatura delle attività di produzione, gestione e valorizzazione del patrimonio culturale e territoriale</p> <p>Periodo di riferimento: 2022-2024 Valore iniziale: nessuno Target finale: redazione di un breve report di sintesi al 31/12/2024</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento e ARPI</i></p>
		<p>Indicatore 2.4.2 (quantitativo): Numero di attività relative al patrimonio culturale e territoriale (media del triennio 2020-2022)</p> <p>Periodo di riferimento: 2020-2022 Valore iniziale: 31 (al 31/12/2022) Target finale: 33 (al 31/12/2026)</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento e ARPI</i></p>
Azione 2.5.		<p>Indicatore 2.5.1 (quantitativo): Numero di incontri di job placement realizzati nel triennio 2024-2026</p> <p>Periodo di riferimento: 2021-2023 Valore iniziale: 4 (nel triennio 2021-2023) Target finale: 5 (nel triennio 2024-2026)</p> <p><i>Fonte dei dati: sito di dipartimento</i></p>

4. COMUNITÀ

OBIETTIVO 1: MIGLIORARE LA COESIONE DELLA COMUNITÀ DI DIPARTIMENTO		
<i>Azione 1.1: Ridurre il gender gap nel personale</i>		
	Anno	Attività

	2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2024.1 Monitoraggio del gender gap nel personale docente e TA, esteso ad assegniste/i, borsiste/i di ricerca e dottorande/i, utilizzando anche i dati storici per analizzarne l'andamento del tempo. 	
	2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2025.1 Attenzione al tema del gender gap nella programmazione triennale del personale docente 1.1.2025.2 Monitoraggio del gender gap tra le iscritte e gli iscritti ai CdS del DCFS, con particolare attenzione all'individuazione di differenze tra i CdS. 	
	2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2026.1 Incrocio dei dati sul gender gap nel personale strutturato e in quello in formazione del DCFS 1.1.2026.2 Avvio di azioni per ridurre il gender gap in ingresso, in particolare nei CdS in cui esso sembra essere più pronunciato, come Storia e Storia e Civiltà attraverso azioni di orientamento (analoghe a quelle messe in campo per le materie STEM) 	
Azione 1.2: Migliorare il benessere lavorativo			
	Anno	Attività	
	2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2024.1 Completamento del censimento degli spazi lavorativi del DCFS 	
	2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2025.1 Riorganizzazione e razionalizzazione degli spazi lavorativi, ponendo particolare attenzione a garantire spazi di lavoro e di incontro all'interno delle strutture del DCFS per personale strutturato e non strutturato (dottorande/i, assegniste/i e borsiste/i) 	
		<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2025.2 Monitoraggio delle situazioni di stress lavorativo connesse a condizioni ambientali 1.2.2025.3 Monitoraggio delle situazioni di stress lavoro correlato, per il personale docente e in particolare per il personale amministrativo, che da tempo segnala carichi di lavoro eccessivi 	
	2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2026.1 Interventi di miglioramento in base al monitoraggio, e segnalazione all'Ateneo delle situazioni sulle quali il DCFS non ha margini di intervento 1.2.2026.2 Organizzazione di momenti di incontro e confronto, che prevedano la partecipazione del personale docente e del personale TA, volte a risolvere le problematiche emerse dal monitoraggio 	
Azione 1.3: Accrescere la coesione			
	Anno	Attività	
	2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2024.1 Azioni di sensibilizzazione delle/degli studenti per aumentare il numero delle rappresentanze studentesche nel DCFS 1.3.2024.2 Avvio di percorsi formativi per i docenti per la gestione di studenti disabili e DSA 	
	2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2025.1 Coinvolgimento delle/degli studenti negli organi del DCFS anche in assenza di rappresentanze 	

Azione 1.4 Educare alla sostenibilità		
Anno	Attività	
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.4.2025.1 Avvio di percorsi formativi per un uso più sostenibile delle risorse 1.4.2025.2 Installazione di erogatori dell'acqua pubblica nelle strutture del DCFS 	

OBIETTIVO 1 – COMUNITÀ: INDICATORI	
AREA DI RIFERIMENTO	Comunità
RESPONSABILITÀ POLITICA	Direttore/direttrice di Dipartimento; Referente AQ; Delegato/a all'Orientamento; Delegato/a alla Disabilità; Delegato/a alle Pari Opportunità; Delegato/a alla sostenibilità;
RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Responsabile amministrativo del Dipartimento
OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO CORRELATI:	<p>OBIETTIVO 1. ACCOGLIERE E INCLUDERE ORIENTANDO LA SCELTA DEL PERCORSO UNIVERSITARIO;</p> <p>OBIETTIVO 10. CONTRIBUIRE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DELL'AGENDA 2030 NEI LUOGHI E NELLA VITA DELL'ATENEO</p> <p>OBIETTIVO 11. VALORIZZARE LE PERSONE E L'ORGANIZZAZIONE</p> <p>OBIETTIVO 13. PROMUOVERE UNA CULTURA DELLA PARTECIPAZIONE E DEL RISPETTO DELL'UGUAGLIANZA E DELLE DIFFERENZE</p>
OBIETTIVI AGENDA 2030 CORRELATI	   
INDICATORE/I PER CIASCUNA AZIONE:	
Azione 1.1.	<p>Indicatore 1.1.1 (qualitativo): Produzione di un report sul tema del gender gap all'interno del personale docente</p> <p>Periodo di riferimento: 2023/2025</p> <p>Target finale: redazione di un breve report di sintesi al 31/12/2025</p> <p>Fonte dei dati: documentazione dipartimento</p>
	<p>Indicatore 1.1.2 (quantitativo): Percentuale di donne sul totale dei Professori ordinari chiamati dal Dipartimento</p>

		<p><u>Periodo di riferimento:</u> 30/10/2023-31/12/2025 <u>Valore iniziale:</u> 40% (8 su 20) <u>Target finale:</u> 50%</p> <p><i>Fonte dei dati: documentazione dipartimento</i></p>
		<p><u>Indicatore 1.1.3 (qualitativo):</u> Riservare uno spazio specifico alle azioni volte a ridurre il gender gap all'ingresso nelle iniziative di orientamento già portate avanti dal Dipartimento</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2024-2026 <u>Target finale:</u> inserimento della tematica del gender gap nelle attività di orientamento</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento</i></p>
		<p><u>Indicatore 1.1.4 (quantitativo):</u> Percentuale delle studentesse nei Cds che presentano un pronunciato gender gap (Storia e Storia e civiltà)</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2024/2026 <u>Valore iniziale:</u> 28.5% immatricolate (Storia 2023); 35.9 % immatricolate (Storia e civiltà 2023) <u>Target finale:</u> rispettivamente 31.5% (Storia) e 37% (Storia e civiltà)</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento</i></p>
	Azione 1.2.	<p><u>Indicatore 1.2.1 (quantitativo)</u> Numero di stanze assegnate a dottorande/i, assegniste/i e borsiste/i</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2024/2026 <u>Valore iniziale:</u> 6 <u>Target finale:</u> + 3</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento</i></p>
		<p><u>Indicatore 1.2.2. (qualitativo):</u> Produzione di un report sul benessere lavorativo del personale docente e amministrativo, anche attraverso questionari, che segnali e analizzi la presenza di fattori di stress lavorativo</p> <p><u>Periodo di riferimento:</u> 2024/2025 <u>Target finale:</u> redazione di un report di sintesi al 31/12/2025</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento</i></p>
	Azione 1.3.	<p><u>Indicatore 1.3.1 (quantitativo):</u> Numero di organi del Dipartimento privi di rappresentanza studentesca</p>

		<p>Periodo di riferimento: 2023 Valore iniziale: 4 Target finale: 3 al 31/12/2026</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento</i></p>
		<p>Indicatore 1.3.2 (quantitativo) numero di corsi di formazione per il personale docente riguardo alla gestione di studenti/sse disabili/DSA</p> <p>Periodo di riferimento: 2024-2026 Valore iniziale: 0 Target finale: 5 entro il 31/12/2026</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento</i></p>
		<p>Indicatore 1.3.1 (quantitativo): Numero di docenti che hanno frequentato corsi di formazione per la gestione di studenti/sse disabili</p> <p>Periodo di riferimento: 2024-2026 Valore iniziale: 0 Target finale: n. 15 entro il 31/12/2026</p> <p><i>Fonte dei dati: dati di dipartimento</i></p>

5. INTERNAZIONALIZZAZIONE

OBIETTIVO 1: POTENZIARE L'INTERNAZIONALIZZAZIONE	
<i>Azione 1.1: Promuovere le collaborazioni con Atenei di altri Paesi per il rilascio di un doppio titolo per laurea magistrale</i>	
Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2024.1 Individuazione di Atenei stranieri per accordi di collaborazione per il rilascio di titoli doppi/congiunti 1.1.2024.2 Avvio di interlocuzioni con almeno un Ateneo straniero
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2025.1 Modifiche condivise tra gli Atenei all'ordinamento didattico del corso 1.1.2025.2 Designazione di due tutor accademici per l'accordo
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.2026.1 Stipula dell'accordo di collaborazione 1.1.2026.2 Scambio di informazioni sulle pubblicazioni scientifiche e su ricerche relative alle attività previste in ciascun accordo 1.1.2026.3 Organizzazione di un bando per candidature riservato agli/alle studenti del corso 1.1.2026.4 Individuazione di ulteriori partner stranieri per accordi di collaborazione per il rilascio di titoli doppi/congiunti
<i>Azione 1.2: Indagine di fattibilità di CdLM o curricula di LM in lingua inglese</i>	



Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2024.1 Analisi dei dati relativi a programmi comparabili presso altri Atenei 1.2.2024.2 Analisi delle risorse disponibili presso il DCFS
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2025.1 Valutazioni preliminari di fattibilità e opportunità 1.2.2025.2 Individuazione possibili aree, classi di laurea e ordinamenti didattici 1.2.2025.3 Individuazione possibili organigrammi, personale docente e TA
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.2026.1 Definizione di strategie per sopperire a eventuali mancanze di personale docente e TA 1.2.2026.2 Bilancio e decisione finale

Azione 1.3: Potenziare e promuovere le attività legate alla European University Alliance Circle U.

Anno	Attività
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2024.1 Attività di informazione e promozione di Circle U all'interno del DCFS 1.3.2024.2 Incontri finalizzati al miglioramento dei contatti tra DCFS (docenti, personale TA e studenti) e l'Unità Cooperazione Internazionale di Ateneo 1.3.2024.3 Sollecitazione partecipazione delle/degli studenti a Summer School con i contributi di Ateneo per Circle U 1.3.2024.4 Sollecitazione partecipazione docenti alle Seed Funding Calls
2025	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2025.1 Attuazione di almeno 2 partecipazioni delle/degli studenti a Summer School con i contributi di Ateneo per Circle U 1.3.2025.2 Attuazione di almeno 2 partecipazioni di docenti alle Seed Funding Calls. 1.3.2025.3 Individuazione e implementazione di altri ambiti di attività (Erasmus, boot camps, terza missione, potenziamento hashtag Circle U. su ORCID etc.)
2026	<ul style="list-style-type: none"> 1.3.2026.1 Mantenimento e potenziamento dei numeri per le attività menzionate 1.3.2026.2 Individuazione di docenti del DCFS per possibili ruoli direttivi e organizzativi in Circle U, anche in prospettiva dello sviluppo di un Open Campus europeo

OBIETTIVO 1 – INTERNAZIONALIZZAZIONE: INDICATORI

AREA DI RIFERIMENTO	
	Ricerca, Didattica
RESPONSABILITÀ POLITICA	Direttore/direttrice di Dipartimento; Delegato/a all'Internazionalizzazione; Delegato/a alla Didattica; Delegato/a alla Ricerca; Coordinatore/coordinatrice di Area per l'Internazionalizzazione; Presidenti di Corso di Studio
RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Responsabile amministrativo del Dipartimento; Responsabile dell'Unità Didattica; Responsabile dell'Unità Ricerca
OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO CORRELATI:	OBIETTIVO 3: PISA GUARDA AL MONDO: PUNTARE SU PERCORSI DI INTERNAZIONALIZZAZIONE OBIETTIVO 4: ATTRARRE, FAR CRESCERE E VALORIZZARE TALENTI NELLA RICERCA OBIETTIVO 5: SOSTENERE E POTENZIARE LA RICERCA

	OBIETTIVI AGENDA 2030 CORRELATI	 
	INDICATORE/I PER CIASCUNA AZIONE:	
	Azione 1.1.	<p>Indicatore 1.1.1 (quantitativo): Numero di doppi titoli di LM attivi presso il Dipartimento</p> <p><u>Periodo di riferimento</u>: : triennio 2023/24-2025/6 <u>Valore iniziale</u>: 4 Target finale: 5</p> <p><i>Fonte dei dati: CAI</i></p>
	Azione 1.2.	<p>Indicatore 1.1.2 (quantitativo): Numero di CdLM o curricula di LM in lingua inglese</p> <p><u>Periodo di riferimento</u>: : triennio 2023/24-2025/6 <u>Valore iniziale</u>: 0 CdLM, 1 Curriculum di LM (Ancient Egypt and Western Asia: Archaeology, History and Languages) Target finale: valutazione di fattibilità di uno o più nuovi CdLM o Curricula di LM in lingua inglese</p> <p><i>Fonte dei dati: documentazione dipartimento</i></p>
	Azione 1.3.	<p>Indicatore 1.2.1 (quantitativo): Numero e qualità delle attività nell'ambito di Circle U. basate presso il DCFS</p> <p><u>Periodo di riferimento</u>: triennio 2023/24-2025/26 <u>Valore iniziale</u>: 2021/22</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 partecipazione studenti/sse a Summer school Circle U. (con contributo di Ateneo per mobilità) 2022/23 • 2 partecipazioni studenti/sse a Summer school Circle U. (con contributo di Ateneo per mobilità) • 2 attività docenti DCFS 2023/24 (in corso) • 1 attività docenti DCFS <p>Target finale: mantenimento e incremento numero attività, partecipazione del personale DCFS a ruoli organizzativi e direttivi in Circle U.</p> <p><i>Fonte dei dati: Unità Cooperazione Internazionale</i></p>

5. IL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ DI DIPARTIMENTO

Il DCFS dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale e partecipa al Sistema di AQ dell'Ateneo.

Il regolamento di funzionamento del DCFS è stato emanato in data 13/06/2013, con modifiche del 14/06/2019. Sono preposti all'AQ:

Direttore: Simone Maria Collavini

Consiglio: Il Consiglio è l'organo di indirizzo, programmazione e coordinamento delle attività del Dipartimento. Fanno parte del consiglio di Dipartimento tutti le/i PO, le/i PA, i ricercatori e le ricercatrici, oltre a una rappresentanza del personale tecnico-amministrativo e una rappresentanza di studenti e di dottorande/i e assegniste/i.

Giunta: La Giunta coadiuva il Direttore nell'esercizio delle sue funzioni ed esercita attività istruttoria su tutte le materie attribuite al consiglio di dipartimento. Fanno parte della Giunta quattro PO, quattro PA, quattro ricercatori/ricercatrici, un o una rappresentante del personale tecnico-amministrativo, un/una rappresentante degli studenti, un/una rappresentante di dottorande/i e assegniste/i.

Commissione paritetica docenti-studenti: composta da un ugual numero di docenti e di rappresentanti degli studenti in consiglio di dipartimento, la commissione paritetica è attualmente presieduta da Simone Maria Collavini (Direttore del Dipartimento)

Commissioni

Commissione comunicazione e redazione web: organo collegiale composto da quattro docenti e da un o una rappresentante del personale tecnico-amministrativo, presieduto da Chiara Ombretta Tommasi. Si occupa di tutti gli aspetti relativi alla comunicazione e pubblicità delle attività del Dipartimento.

Commissione orario: verifica la coerenza dell'orario delle lezioni e l'assenza di sovrapposizioni problematiche e svolge una funzione di intermediazione tra il personale docente e il personale amministrativo addetto all'a redazione dell'orario. È attualmente presieduta da Chiara Tognolotti.

Commissione programmazione personale docente: organo collegiale composto da quattro PO, rappresentativi/e delle principali aree disciplinari. Individua le sofferenze e le esigenze delle discipline presenti nel Dipartimento per proporre un piano triennale di reclutamento del personale docente

Commissione ricerca: organo collegiale composto da tre docenti e un/una rappresentante del personale TA, presieduto da Maria Domitilla Campanile. Segue la pubblicazione dei bandi di finanziamento alla ricerca, nazionali e internazionali, per informare e indirizzare i docenti.

Commissione terza missione: organo collegiale composto da cinque docenti e un/una rappresentante del personale TA, presieduto da Michela Lazzeroni. Monitora le attività di terza missione, la loro comunicazione e la loro rendicontazione.

Delegati e referenti per Attività del Dipartimento

Coordinamento della didattica: docente referente per le questioni connesse alla didattica

Disabilità: Docente referente per le attività connesse alla sensibilizzazione nei confronti dei temi connessi alla disabilità

Formazione per insegnanti in ingresso e in servizio: docente referente per le attività di formazione per insegnanti della scuola primaria e secondaria



Gestione degli spazi del Dipartimento: docente incaricato/a della distribuzione degli spazi nelle strutture del Dipartimento

Job placement: docente referente per le attività di orientamento al lavoro e job placement

Orientamento in ingresso, test di valutazione iniziale, corso di recupero OFA: sei referenti, espressione del personale docente, che coordinano le attività connesse all'orientamento e ai test d'ingresso

Pari opportunità: docente referente per le tematiche e le criticità legate alle pari opportunità

Rapporti con gli studenti: docente referente per i rapporti con gli studenti

Rapporti internazionali: docente referente per le attività legate all'internazionalizzazione e alla mobilità internazionale di docenti e studenti

Ricerca: docente referente per le questioni connesse alla ricerca, affianca la commissione ricerca (cfr. sopra)

Visiting program/CAI: due docenti referenti per i programmi per visiting students, visiting fellows e short-term visitors

Sostenibilità: docente referente per le attività di sensibilizzazione alla sostenibilità ambientale

SIA: docente referente per le questioni relative al sistema informatico di Ateneo

Tutorato: docente referente per le attività di tutorato

Valutazione della qualità e della ricerca: due docenti incaricati/e di seguire le modifiche nella normativa sulla VQR e aiutare i e le docenti a orientarsi nella scelta dei prodotti da sottoporre a valutazione; affiancano la commissione ricerca (cfr. sopra)

Referente AQ: la figura del referente AQ, individuato dal Direttore tra i/le docenti, assicura l'interfaccia con il Presidio della Qualità di Ateneo, e ha il compito di coordinare e facilitare il lavoro dei Presidenti di Corso di Studio, dei Coordinatori di Dottorato e del Direttore di Dipartimento nella redazione delle Schede Uniche Annuali e nello svolgimento delle attività di riesame (Scheda di Monitoraggio Annuale, Rapporto di Riesame Ciclico).

Commissioni per la gestione del Progetto d'eccellenza

Commissione gestione e pianificazione: organo collegiale composto da cinque docenti, dal responsabile amministrativo e dal responsabile dell'Unità ricerca, presieduto dal Direttore del Dipartimento. Ha un ruolo di pianificazione generale e di coordinamento delle attività scientifiche legate al progetto d'eccellenza;

Commissione scientifica: organo collegiale composto da dieci docenti, presieduto da Vinzia Fiorino. Ha il compito di valutare le proposte scientifiche legate al progetto d'eccellenza, in particolare le richieste di finanziamento per convegni e seminari e le proposte di invito di visiting professors.

Commissione centro terza missione: organo collegiale composto da nove docenti, presieduto da Adriano Fabris. È incaricato della organizzazione delle attività di Terza Missione legate al progetto di eccellenza e della costituzione e attivazione del Centro Terza Missione del Dipartimento (in via di costituzione)

Commissione editoriale: organo collegiale composto dal Direttore del Dipartimento, da un membro della commissione gestione e pianificazione e tre membri della commissione scientifica. Ha il compito di valutare le proposte editoriali legate al progetto di eccellenza.

Il Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere definisce una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo che vi afferisce, corredata da responsabilità e obiettivi, coerente con la pianificazione strategica e ne verifica periodicamente l'efficacia.



6. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E RIESAME

6.1. Monitoraggio

La pianificazione strategica è affiancata da processi di monitoraggio.

Il Piano Strategico di Dipartimento sarà sottoposto a monitoraggio annuale seguendo il format messo a disposizione dal PdQ. Il monitoraggio sarà effettuato dal Direttore del Dipartimento e da un gruppo di lavoro ad hoc al 31 dicembre di ogni anno e riguarderà sia il valore degli indicatori che lo stato di avanzamento delle singole azioni.

Il monitoraggio sarà approvato dal Consiglio di Dipartimento e trasmesso all'Ufficio UPV entro il 31 gennaio di ogni anno.

Seguirà la comunicazione della rendicontazione/monitoraggi agli Organi di Ateneo a cura dell'UPV.

6.2. Riesame

Il Piano Strategico di Dipartimento sarà sottoposto con cadenza almeno triennale al processo di riesame.

Il processo di riesame, realizzato seguendo il format messo a disposizione dal PdQ, sarà coordinato dal Direttore del Dipartimento al 30 aprile 2027, che si avvarrà di uno gruppo di lavoro ad hoc, e avrà ad oggetto sia gli esiti dei monitoraggi realizzati nei tre anni precedenti sia una valutazione sull'efficacia ed efficienza del sistema di AQ. Terrà inoltre conto dell'eventuale correzione del Piano Strategico di Ateneo; dei cambiamenti nei fattori esterni ed interni rilevanti per il conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico; della soddisfazione di studenti/sse e dottorandi/e; dell'adeguatezza delle risorse disponibili; di una rinnovata analisi dei rischi e delle opportunità di miglioramento. Il Riesame sarà essere approvato nella prima seduta utile del Consiglio di Dipartimento e tempestivamente trasmesso all'Ufficio UPV.

Seguirà la comunicazione del riesame agli Organi di Ateneo a cura dell'UPV.