



allegato n. 1

## RAPPORTO DI RIESAME CICLICO 2019

Corso di Studi Laurea Magistrale Interclasse  
**ARCHEOLOGIA e STORIA DELL'ARTE**  
**(LM/2 + LM/89)**

ottobre 2019

PRESIDIO DELLA QUALITÀ  
UNISOBI

PREMESSA

Denominazione del Corso di Studio	Archeologia e Storia dell'Arte
Classe:	LM/2 + LM/89
Sede e dipartimento	Complesso S. Caterina – Dip.to Scienze Umanistiche
Anno accademico di attivazione	2013/2014

GRUPPO AQ/RIESAME:

Responsabile del CdS	prof. E. D'Angelo
Componenti Gruppo AQ/Riesame	C. VARGAS, A. VISCONTI, Valentina DONNA-RUMMA (studente), Silvia FUSCO (studente)
Rappresentante degli studenti	Elvira PASSARO
Rappresentante personale tecnico-amministrativo	dr Anna PEPE
Ulteriori soggetti consultati	prof. Antonio De Simone – prof. P. Leone de Castris – prof. V. Franciosi – prof. S. Causa – dr. Pellicchia (Ufficio Job Placement) – dr. Beth (responsabile Biblioteca)

INCONTRI DEL GRUPPO DI AQ/RIESAME

Data della riunione	Argomenti oggetto di analisi/discussione
8/10/2019 – Gruppo AQ	analisi delle Linee Guida per RCR 2019 (predisposte dal PQA) – consegna a ciascun componente della documentazione relativa (SUA-CdS, SMA, Schede commenti alle OPIS, Verbali Gruppo AQ-Didattica, Verbali CCdS, Verbali CdI) – definizione del calendario dei lavori – suddivisione del lavoro istruttorio per sezioni.
16/10/2019 – Gruppo AQ	discussione lavoro istruttorio e preparazione di bozza di scheda di <i>Riesame</i>
29/10/2019 – CdS	analisi delle Linee Guida per il RCR 2019 (predisposte dal PQA) – consegna a ciascun componente della documentazione relativa (SUA-CdS, SMA, schede Commento alle OPIS, Verbali Gruppo AQ-Didattica, Verbali CCdS, Verbali CdI – Sintesi delle riunioni Gruppo AQ - Discussione lavoro istruttorio e preparazione di bozza di scheda di <i>Riesame</i> discussione - lavoro istruttorio e preparazione di bozza di scheda di <i>Riesame</i>
05/11/2019 – CdS	analisi delle Linee Guida per il Riesame Ciclico (predisposte dal PQA) – consegna a ciascun componente della documentazione relativa (SUA-CdS, SMA, schede Commento alle OPIS, Verbali Gruppo AQ-Didattica, Verbali CCdS, Verbali CdI – Sintesi delle riunioni Gruppo AQ - Discussione lavoro istruttorio e preparazione di bozza di scheda di <i>Riesame</i> discussione - lavoro istruttorio e preparazione di bozza di scheda di <i>Riesame</i>
15/11/2019 – CdS	discussione - lavoro istruttorio e preparazione di bozza di scheda di <i>Riesame Ciclico 2019</i> discussione - lavoro istruttorio e preparazione di bozza di scheda di <i>Commento alla SMA</i> e bozza di <i>Commento alle OPIS disaggregate</i>

5/12/2019 – CdS

Analisi Relazione CPDS 2019 - prosecuzione esame della bozza di RCR 2019, sezioni 1-5

#### RIUNIONI APPROVAZIONE

<b>Data della riunione - Organo (CdS; Cons. Dip.)</b>	<b>Estratto del Verbale/Sintesi dell'esito della discussione dell'organo collegiale</b>
29/11/2019 – CdS	approvazione bozza scheda di <i>Commento alla SMA</i> e bozza scheda di <i>Commento alle OPIS disaggregate</i>
11/12/2019 – CdS	discussione finale e approvazione del RCR 2019
11/12/2019 – CdD	approvazione, nel CdD, del RCR 2019 del CdS Archeologia e Storia dell'Arte

## PRIMA SEZIONE

### DEFINIZIONE DEI PROFILI CULTURALI E PROFESSIONALI E ARCHITETTURA DEL CDS

#### 1.A. SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME

Il CdS interclasse è nato nel 2013/2014. Il CdS è stato sempre considerato fortemente congruente alla domanda di formazione, ma nel corso di questi 5 anni, la struttura didattica ha subito un lento ma deciso processo di razionalizzazione, che si è mosso lungo le direttive di una triplice *ratio* di intervento:

1. eliminazione di ridondanze e compressione delle possibilità di scelta libera tra due o più insegnamenti (per la scarsità complessiva degli studenti e per ridurre quanto possibile i costi di gestione del CdS).
2. inserimento di discipline utili all'accesso ai concorsi per l'insegnamento nelle scuole secondarie.
3. irrobustimento dell'offerta di stage e tirocini, come di insegnamenti di natura maggiormente scientifico-tecnologica.

Va in questo senso comunque, tenuto presente che i punti 2. e 3. sono difficilmente conciliabili, e che la struttura dei corsi interclasse è di per sé scarsamente flessibile e modificabile.

Il confronto costante con il Comitato di Indirizzo ha consentito di operare in maniera più salda e con orizzonte più chiaro su questo piano. D'altra parte, lo scorrere del tempo ha cominciato a portare dati oggettivi e sensazioni tutt'altro che incoraggianti per le capacità del CdS di formare professionalità poi richieste sul mondo del lavoro. Le professionalità di un archeologo o di uno storico dell'arte non sono esattamente al centro degli interessi e delle aspettative di enti e aziende sia pubblici che privati, sia a livello nazionale che locale, con l'aggravante che l'Ateneo insiste su una parte della nazione che non brilla per livelli di occupazione, giovanile in particolare.

In questo senso, appunto, la LM/2 e la LM/89 costituenti l'interclasse stanno rappresentando (va detto, impropriamente) un percorso alternativo per l'insegnamento delle discipline letterarie nella scuola secondaria, come dimostrato dalla sempre crescente richiesta di CFU in eccedenza ai 120 del curriculum per rientrare nelle classi di concorso scolastiche del MIUR.

#### 1.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

##### Punti di forza

Le premesse che hanno portato, in sede di progettazione del CdS (v. Scheda SUA 2019, quadro A1.a), alla definizione degli obiettivi culturali e professionali del corso sono ancora valide. Il format didattico viene considerato in linea generale e complessiva buono e congruo alla domanda di formazione; sia il parere degli studenti, sia quello di esponenti del CdI in qualche caso ha suggerito lievi modifiche, che sono state, laddove possibile, realizzate. Questa buona sinergia col CdI, e l'efficienza dell'ufficio JobPlacement ha consentito nel tempo una ottima offerta di stage e tirocini.

Le riflessioni e i suggerimenti emersi nelle consultazioni con i rappresentanti del mondo del lavoro, delle professioni e delle istituzioni sono state tenute presenti sia in fase di progettazione iniziale (2013), sia in fase delle periodiche revisioni del percorso. Dal 2016, inoltre, è stato costituito un apposito CdI con una composizione ampia e qualificata di rappresentanti esterni del mondo degli enti coinvolti nella tutela e patrimonio dei BBCC, e del mondo della scuola e della formazione. L'approfondito confronto svoltosi in seno al CdI nell'ultimo biennio (v. verbali CdI 1/18, 1/19 e 2/19. nonché scheda SUA 2019, quadro A1.b) è stato oggetto di riflessione da parte del CdS e di avvio di specifici corsi d'azione, in relazione alle potenzialità occupazionali. Su questo piano deve essere comunque ben chiaro che l'impatto dell'azione di un CdS sulle dinamiche del mondo del lavoro a livello sia locale che nazionale sono sostanzialmente nulle. Il particolare, il CdS ha avviato una serie di azioni per il potenziamento dello strumento laboratoriale, la conoscenza dei percorsi FIT per l'insegnamento. Tali azioni sono volte a migliorare le potenzialità occupazionali dei due profili in uscita.

Gli obiettivi formativi specifici ed i risultati di apprendimento attesi, in termini di cono

	<p>scenze, abilità e competenze anche trasversali sono coerenti con i profili culturali e professionali in uscita (anche con riguardo agli aspetti metodologici e relativi all'elaborazione logico-linguistica) (v. scheda SUA 2019, quadri A4.a, A4.b.1). I laureati di entrambi i curricula sono messi in grado di realizzare tutte le azioni, le iniziative, risolvere i problemi che le figure lavorative individuate come sbocchi professionali del CdS richiedono.</p> <p>L'offerta formativa appare nel complesso adeguata al raggiungimento degli obiettivi e sufficientemente aggiornata nei suoi contenuti, anche se ci sono margini di miglioramento in relazione all'uso delle tecnologie digitali nella didattica e alle strutture, nonché all'inserimento di tematiche relative al mondo dell'organizzazione aziendale, in altre pa- role della capacità dei laureati di creare impresa in proprio.</p>
Punti di debolezza	<p>I rappresentanti del mondo del lavoro e delle professioni, nel CdI (v. verbali CdI citati nel quadro immediatamente precedente) hanno suggerito – al fine di fornire competenze sempre più articolate in relazione agli sbocchi professionali – di intensificare incontri e seminari con esperti esterni e professionisti, di incrementare stages e tirocini, di sviluppare le conoscenze e competenze digitali, di potenziare l'offerta formativa nell'ambito di un coinvolgimento e rapporto più forte con gli operatori privati nel settore dei BBCC. Questo in quanto è stata rilevata, ma emerge fortemente dai dati Alma-Laurea, una scarsa occupabilità dei laureati (rilevato e sottolineato anche nella relazione CPDS). Altro problema emergente dai dati è la scarsa internazionalizzazione degli studenti. Richiesta degli studenti è quella che va in direzione di un'implementazione dell'offerta di insegnamenti tecnico-scientifici (chimica, fisica, informatica, etc.).</p>
<b>1.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO</b>	
<b>Obiettivo n. 1.</b>	
Problema da risolvere	<b>debolezza del rapporto con gli operatori privati nel settore dei BBCC</b>
Azioni da intraprendere	<p>questo tipo di intervento è tra i più complessi da effettuare da parte della direzione di un CdS, e in particolare nel campo dei BBCC. Questo innanzitutto perché non esiste un albo ufficiale degli archeologi o degli storici dell'arte professionisti, e dunque il privato tende ad avere verso queste figure professionali un atteggiamento di sottovalutazione giuridica ed economica. Il lavoro svolto in questi anni dall'ufficio Job Placement d'Ateneo è encomiabile, e va rinforzato.</p>
<b>Obiettivo n. 2.</b>	
Problema da risolvere	<b>scarsa internazionalizzazione</b>
Azioni da intraprendere	<p>per quanto riguarda il rilievo relativo alla scarsa adesione da parte degli studenti a programmi di mobilità internazionale (iC10,11,12), il CdS ha di recente deliberato di offrire maggiore informazioni in merito al programma Erasmus ed altri simili, e tentare di sensibilizzare sull'importanza di una simile esperienza.</p> <p>E' da ritenere d'altronde che la scarsa adesione a tali programmi sia dovuta soprattutto alla esiguità del contributo concesso dall'Ateneo, a fronte delle spese da sostenere da parte delle famiglie. Più di una volta diversi studenti hanno manifestato di ritenere un soggiorno semestrale all'estero più che altro un osta- colo (un rallentamento) al raggiungimento del titolo di studio. Va aggiunto inoltre che gli studenti, laddove in passato si è proceduto in tal senso, hanno da- to segnale di grande sofferenza a fronte di lezioni tenute in lingua straniera. Un'ulteriore difficoltà di tali processi di internazionalizzazione è segnalata è segnalata al CdS in merito all'internazionalizzazione "in entrata": molto spesso gli studenti che arrivano al CdS dall'estero (in particolare dalla Spagna) appaiono assolutamente inadeguati a fruire con profitto della didattica, sia per la scadente preparazione di base, sia per una certa refrattarietà all'apprendimento dell'italiano.</p>
<b>Obiettivo n. 3. implementazione dell'offerta di insegnamenti tecnico-scientifici</b>	

Problema da risolvere	<b>eccessiva teoricità del CdS</b>
Azioni da intraprendere	<p>il CdS è intervenuto inserendo la possibilità di ulteriori Laboratori tecnico-scientifici, ma anche rinforzando la componente di Digital Humanities presente negli insegnamenti veri e propri (New Technologies, etc.). L'introduzione di insegnamenti teorici di discipline più vicine alla "materialità" dei BBCC (come ad es. di chimica, o di fisica), invece, è da ritenersi difficilmente concretizzabile, sia per le caratteristiche del format interclasse, sia per la disponibilità di docenti dell'Ateneo, sia per non accavallare la figura del laureato LM/2 e LM/89 con quella del laureato in Restauro. Si può pensare semmai, accogliendo il suggerimento della CPDS (relazione 2019), all'introduzione di qualche insegnamento, soprattutto sulla LM/2, di carattere più tecnico-applicativo (es. paleografia, epigrafia, numismatica, antropologia fisica) finalizzati ad una formazione più ampia, completa ed esauriente.</p> <p>Un ulteriore problema è costituito dal fatto che l'Ateneo da tempo non offre più la possibilità di effettuare escursioni di studio, al di là di ciò che è possibile fare in modo del tutto estemporaneo nello spazio di una giornata. In un campo di studi come quello dei BBCC, in cui il contatto visivo con i luoghi e gli oggetti è parte essenziale della formazione, questo è un handicap non da poco, anche perché gli studenti hanno in genere lacune nella conoscenza del territorio italiano, spesso anche relativamente a luoghi fra i più importanti per rilevanza storica.</p> <p>Questo delle scarse competenze di cultura generale degli iscritti potrebbe trovare una prima parziale soluzione in una omologazione più forte dei requisiti di accesso al CdS (in termini di numero dei CFU specifici richiesti e delle tipologie di lauree che danno accesso automatico) alle 2 classi di LM, così come proposto nella relazione della CPDS.</p> <p>Per quanto riguarda la riproposizione da parte della CPDS della reintroduzione dell'insegnamento di Archeologia pompeiana, va sottolineato come questo insegnamento, a causa della cessazione delle convenzioni e delle concessioni con Pompei, e dunque della sinergia con l'importante polo archeologico di Pompei-Ercolano, è ridiventato una delle discipline più teoriche (per di più in opzione a scelta con altre, a fronte di un numero di iscritti irrisorio). Ciò potrebbe migliorare l'attrattività del CdS rispetto al percorso archeologico. In questo senso il Dipartimento di Scienze Umanistiche sta invece mettendo in piedi un Corso di Perfezionamento proprio incentrato sui siti archeologici della provincia di Napoli.</p> <p>Al fine inoltre di calibrare meglio l'integrazione dell'OF della laurea triennale con questa magistrale interclasse, ed in generale per favorire la sinergia tra i due CdS, in sinergia con la presidente del CdS triennale L 1, si organizzerà un Consiglio di CdS congiunto almeno una volta l'anno.</p>
<b>Obiettivo n. 4.</b>	
Problema da risolvere	<b>scarsa occupabilità dei laureati (iC07).</b>

Azioni da intraprendere	<p>è necessario in questo senso premettere che problematiche di questa portata sono del tutto al di sopra delle possibilità di una direzione di CdS. Detto questo, appare molto più complesso (ai limiti dell'impraticabilità) impattare sull'occupabilità degli archeologi e degli storici dell'arte (il mercato del lavoro non assorbe), che su quella degli aspiranti insegnanti secondari. Per questi, infatti, nel corso degli anni il CdS ha inserito la possibilità di conseguire CFU necessari alla partecipazione ai concorsi a cattedra, e tale esigenza da parte degli iscritti si manifesta ogni anno con maggiore virulenza. Inoltre, l'Ateneo e il Dipartimento di Scienze Umanistiche stanno al momento in cui si scrive varando l'apertura di un Master di I livello teso al conseguimento dei CFU necessari alla partecipazione ai concorsi a cattedra per le discipline umanistiche nella scuola secondaria superiore.</p> <p>Al punto tale che il CdS, in accordo anche con il Nucleo di Valutazione, sta strettamente valutando la possibilità, se possibile a partire dall'a.a. 2020/2021, del cambio, all'interno del CdS, di una delle due classi di laurea che ora lo compongono, con una terza (LM14), che consenta di ampliare lo spettro quantitativo dell'occupabilità dei laureati (tale problematica sarà discussa ovviamente nei mesi a venire).</p>
-------------------------	---

## SECONDA SEZIONE

### L'ESPERIENZA DELLO STUDENTE

#### 2.A. SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME

Rispetto alla scheda di *Riesame 2016*, la situazione relativa all'esperienza dello studente appare abbastanza stabile. In generale gli studenti hanno una buona opinione del CdS, tranne che per quel paio di punti *dolentes*, che sembrano scaturire più dall'ontologia inconscia degli studenti che da una realtà di fatto (i dati sulla regolarità degli studi sono tutti sostanzialmente positivi): vedi anche *infra*. Va d'altra parte ricordato che nel 2016 non si avevano a disposizione gli Indicatori, dati che invece oggi consentono una discreta forza al meccanismo tutto di Autovalutazione.

In questo senso si può affermare che le criticità via via emerse sono sempre state affrontate con prudenza ma con decisione. E' l'effetto probabilmente più importante seguito all'introduzione nel sistema universitario italiano delle procedure di AVA: per quanto all'inizio in maniera farragginosa, e qualche volta più retorica che sostanziale, poi le buone pratiche, quando si ha il dovere di discuterne e di scriverne, finiscono col prevalere.

#### 2.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

##### Punti di forza

Sin dalla sua costituzione, nel 2013, il format didattico del CdS interclasse è apparso, sia alla dirigenza del CdS, che ai membri del CdI che alla rappresentanza studentesca, sostanzialmente adeguato. Prova fattuale ne è che molti studenti vi si riscriverebbero (i dati SMA del 29.9.2019 danno tal percentuale all'85%: indicatore iC18). Buone performances in termine di apprezzamento vengono tra l'altro dalla buona disponibilità strutturale-logistica (orari, aule, etc.); ma anche da un corpo docente molto dedito, e gli studenti trovano quasi sempre i docenti adeguati e disponibili. Sul piano più specifico delle forme alternative della didattica, in generale si rivelano efficienti la pianificazione e l'organizzazione da parte dei docenti di visite guidate in spazi e territori di interesse storico-artistico o archeologico, e comunque ben connesse con il programma didattico del CdS, e gli obiettivi formativi che esso si prefigge di raggiungere. Lo stesso sito-web d'Ateneo raccoglie consensi, con le sue pagine in generale intuitive e facilmente consultabili, così come assai pratiche si rivelano molte delle possibilità di effettuate procedure burocratiche online che esso consente. In questo senso si segnala la tempestività degli aggiornamenti dei calendari didattici.

##### Punti di debolezza

I punti di debolezza del CdS, soprattutto quelli rilevati mediante le OPIS, meritano un discorso metodologico molto chiaro. Sono state più volte denunciate, nella documentazione relativa al CdS, le falle e le incongruenze che ne caratterizzano parte del funzionamento. Essendo anonime e fatte nell'imminenza della prenotazione dell'esame, le dichiarazioni spesso, nel migliore dei casi vengono fatte in tutta fretta, nel peggiore consentono uno sfogo all'indole più corriva dello studente.

Sono chiara prova di tale tipo di "lettura" dell'attendibilità delle OPIS le incongruenze logiche spesso emergenti dalle rilevazioni. Nel caso specifico di questo CdS, è ad es. curiosa la forte richiesta di maggiore offerta di conoscenze di base se essa si presenta affiancata da una altrettanto forte richiesta di maggiore specificità degli insegnamenti (tecnico-scientifici, laboratoriali, etc.). L'eccessività del carico didattico è poi un vero e proprio topos delle lamentele studentesche. E gli studenti oppongono sempre una coriacea resistenza alle proposte di introduzione di prove scritte ai fini della valutazione.

I problemi oggettivi comunque più imminenti restano quello del calo delle iscrizioni e della scarsissima occupabilità dei laureati (elementi peraltro strettamente interrelati).



2.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO	
<b>Obiettivo n. 1.</b>	
Problema da risolvere	<b>calo delle iscrizioni e scarsa attrattività CdS (iC04)</b>
Azioni da intraprendere	<p>Questo elemento riguarda maggiormente la LM/2 che non la LM/89 (ma proprio quest'anno, come rilevato anche dalla CPDS, sembra registrarsi un lieve incremento). Comunque nel suo complesso dal 2014 ad oggi il CdS soffre un calo costante di iscrizioni, che ne denota la scarsa attrattività, non tanto all'interno dell'Ateneo (triennio di BBCC, etc.), quanto all'esterno. Questa problematica però si colloca a un livello assai diverso rispetto al raggio d'azione di un Consiglio di CdS: da un lato la città di Napoli per una serie di motivi difficilmente attrae studenti da fuori regione (e molti Campani preferiscono studiare in Atenei del centro nord), dall'altro non si può dimenticare che il CdS qui in oggetto propone tasse universitarie assai più alte che altri Atenei della regione e comunque degli Atenei statali in Italia.</p> <p>L'altra grande causa del calo "demografico" del CdS è poi ovviamente la scarsa occupabilità dei laureati (vedi Obiettivo n. 2.C.2).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• una maggiore pubblicizzazione del CdS attraverso sia canali tradizionali che, soprattutto, social media.</li> </ul>
<b>Obiettivo n. 2.</b>	
Problema da risolvere	<b>scarsa occupabilità laureati</b>
Azioni da intraprendere	<p>Anche questa problematica, strettamente collegata alla precedente, si colloca a un livello assai diverso rispetto al raggio d'azione di un CdS. Il laureato in LM/2 LM/89 soffre infatti una "concorrenza" spietata da altri CdS per loro stessa intrinseca natura maggiormente scientifico-tecnologici e professionalizzanti (Architettura, Restauro, Economia dei BBCC, etc.), soprattutto se si tiene presente la deriva tecnocratico-burocratizzante imboccata negli ultimi trenta anni dal concetto stesso di conservazione e valorizzazione dei BBCC. Oggi, per un direttore di museo sembra molto meglio avere un manager dotato di competenze economico-giuridico-gestionali, piuttosto che un umanista.</p> <p>In questo senso, gli stessi dati Alma Laurea risultano assai meno penetranti e impattanti di quello che loro si chiederebbe da parte ad es. delle direzioni di CdS. Dire che dopo 5 anni di un determinato CdS lavorano il 50% dei laureati, è un elemento solo apparentemente utile: e questo perché con tutta probabilità (a meno che non si tratti di un CdS medico o infermieristico) la stragrande maggioranza di quel 50% di occupati svolge lavori che niente hanno a che vedere col titolo di studio conseguito, e comunque quest'ultimo non è <i>condicio sine qua non</i> per ottenere quella determinata posizione lavorativa.</p> <p>Un'azione in fieri, se la direzione dell'Ateneo sarà d'accordo, è quella di trasformare degli archeologi falliti in dei veri (e utili) docenti di scuola (vedi sopra Obiettivo 1.C.4.).</p>
<b>Obiettivo n. 3.</b>	
Problema da risolvere	<b>eccessiva "teoricità" del CdS</b>
Azioni da intraprendere	<p>E' questa la percezione di non pochi degli studenti. Ma va sottolineato, preliminarmente, che si tratta di una interclasse in cui l'aspetto storico, cioè umano- stico, è preponderante, pena il confondersi o lo scimmiettare altre tipologie di CdS maggiormente tecnici (Restauro, etc.). E appare che questa percezione da parte degli studenti di un coefficiente di eccessiva "teoricità" del CdS, anche ai fini della Definizione dei profili in uscita (R3.A.2), è probabilmente dovuta alla scarsissima capacità del contesto territoriale, ma anche di quello nazionale, di assorbire nel mondo del lavoro archeologi e storici dell'arte</p> <p>Il CdS ha comunque nel corso dei 5 anni di vita provveduto a rinforzare, come</p>

già detto, gli aspetti più “pratici” della didattica, mediante l’incremento dell’offerta di stages, tirocinii, visite guidate, cantieri archeologici, laboratori di archiviazione informatica, etc.

Ulteriore problematica è costituita dalla profonda difficoltà da parte della maggioranza degli studenti di affrontare correttamente la scrittura della tesi di laurea. Ciò comporta la dilatazione dei tempi di conseguimento della laurea. Questo problema potrebbe essere risolto con l’introduzione di mini-corsi sostenuti dai docenti che mirino al riempimento delle lacune congiunte a questa tematica.

## TERZA SEZIONE

### 3. RISORSE DEL CDS

#### 3.A. SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME

Le caratteristiche didattiche e logistico-organizzative del CdS, che prevede una serie di discipline e di attività non soltanto teoriche, richiederebbero in verità un minimo di budget a disposizione del CdS, ai fini appunto di una serie di attività di appoggio alla didattica, la mancanza del quale mette in non lieve difficoltà sia gli studenti che i docenti. Ad es., non ci sono risorse disponibili per l'acquisto nemmeno degli elementi di base per l'allestimento di un cantiere archeologico (cassette per la repertoriatura dei materiali, pennarelli, scotch...), per non parlare della disponibilità più o meno stabile di un pulmino per le visite guidate, etc. Molto di recente la direzione di Dipartimento si sta impegnando per sbloccare qualcosa in questo senso, sia a livello di SA che di CdA; ma si tratta di stadi della vita accademica cui la direzione di un CdS poco partecipa.

L'Ateneo ha vissuto recentissimamente un grosso momento di ristrutturazione della macchina amministrativa, a fini di razionalizzazione ed efficientamento, il che però vede la sede di S. Caterina abbastanza penalizzata (riduzione del personale di segreteria presente in sede). Il Dipartimento di Scienze Umanistiche ha per la sua parte proceduto al reclutamento di alcune nuove unità e alla progressione di carriera di moltissimi docenti incardinati.

#### 3.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Punti di forza	<ul style="list-style-type: none"><li>• è migliorato notevolmente il sistema Wi-Fi.</li><li>• le aule sono tutte dotate di LIM e proiettore.</li><li>• il corpo docente è assolutamente adeguato, sia come numero che come competenze didattiche e scientifiche.</li><li>• gli orari di lezioni ed esami sono nel complesso abbastanza ben gestiti.</li></ul>
Punti di debolezza	<ul style="list-style-type: none"><li>• la sede di S. Caterina non ha un parcheggio auto.</li><li>• la sede, e dunque la Biblioteca, chiudono alle 18.30.</li><li>• la Biblioteca fa difficoltà ad acquistare abbonamenti a banche dati online necessarie per la realizzazione di ricerca dei docenti e tesi di laurea.</li><li>• non è disponibile un pulmino per le visite guidate.</li><li>• il CdS non è dotato di un budget, per quanto minimo.</li></ul>

#### 3.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

##### Obiettivo n. 1.

Problema da risolvere	<b>vedi 3.B. Punti di debolezza</b>
Azioni da intraprendere	<p>La direzione di Dipartimento si è impegnata per rendere possibile il noleggio di mezzo di trasporto per visite didattiche (di una giornata) in siti a più di 50 km da Napoli.</p> <p>Il CdA potrebbe prevedere forme di abbonamento per i garage della zona (i genitori di uno studente disabile non hanno praticamente dove parcheggiare nel caso accompagnino i figli con l'auto all'Università).</p> <p>Un intervento sugli orari di chiusura della sede di S. Caterina e della Biblioteca si fa quanto mai pressante: un passaggio in CdD potrebbe essere la strada per far pervenire la richiesta al CdA.</p>

## QUARTA SEZIONE MONITORAGGIO E REVISIONE DEL CDS

### 4.A. SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME

Questo è un punto molto interessante della presente scheda di *Riesame*. Questo perché consente ed obbliga ad una riflessione dei docenti sul proprio stesso lavoro, operazione alla quale, per tutta una serie di motivi storici dell'Università italiana, non siamo abituati.

Dall'istituzione dell'ANVUR in poi molto è cambiato anche nella figura e nell'impegno del docente universitario. Ciò che prima era dato per apodittico e dogmatico ora va spiegato e motivato e programmato. Molto dunque è cambiato, anche rispetto al 2016: è cambiato innanzitutto l'approccio mentale stesso verso i processi di autovalutazione, e verso la documentazione scritta che ne rappresenta la concretizzazione materiale. I componenti tutti del Gruppo AQ hanno effettuato un percorso di acquisizione di conoscenze normative, amministrative e gestionali veramente utilissimo, ed utile soprattutto ai nostri studenti. La necessità di tener conto delle Opinioni degli Studenti, dei dati Alma Laurea e di altre fonti di documentazione ci ha permesso di conoscere molto meglio il CdS, sia come struttura che come finalità. E' questo il più rilevante mutamento in questo campo rilevato dall'ultimo Riesame.

### 4.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

#### Punti di forza

- la squadra AQ del CdS è da vari anni più o meno sempre la stessa, il che la rende affiatata e abbastanza efficiente.
- la scarsità di iscritti consente un rapporto costante e vivace con lutenza.
- la buona collaborazione con la direzione del Dipartimento, col Presidio Qualità, col Manager Didattico e col Nucleo di Valutazione. Questi rapporti si sono molto evoluti in senso positivo nel corso degli anni (in pratica a partire dall'introduzione del sistema AVA). All'inizio i docenti stessi erano refrattari per non dire avversi all'idea di veder misurato e descritto, e valutato, il proprio lavoro, ritenendo l'AVA solo una inutile e defatigante (e costosa) implementazione degli aspetti burocratici nella gestione della didattica. Via via, molto lentamente, e con qualche sacca di resistenza a oltranza mai sparita del tutto, tale pregiudizio è andato affievolendosi, soprattutto anche per il ricambio generazionale cui l'Ateneo, come tutte le Università italiane, sta andando incontro proprio in questi anni.

<p>Punti di debolezza</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• come espresso e motivato in diverse altre sedi documentali, le OPIS non sempre sono attendibili. Anzi, la formulazione in forma anonima solletica gli aspetti più corrvivi della mentalità dello studente, portandolo a insistere sul comunque eccessivo carico didattico, sull'inadeguatezza dei docenti non inclini al 30 d'ufficio, etc. Il problema è ben evidente anche ai colleghi della CPDS.</li> <li>• i dati Alma Laurea, almeno per questo CdS, non riescono in fin dei conti a correlare in maniera stretta l'eventuale posizione lavorativa di un laureato con il possesso del titolo di studio in questione. I livelli delle retribuzioni dei laureati occupati (circa 600 € mensili netti) fanno emergere in maniera evidente il fatto che si tratta di occupazioni di livello esecutivo, in cui il titolo di studio superiore non c'entra niente.</li> <li>• il CdS non dispone di un budget per prendere alcun tipo di decisione in reale autonomia.</li> <li>• i limiti alla flessibilità del curriculum imposto dal format, dalla norma sulla sostenibilità.</li> <li>• una generale indifferenza (quando non resistenza) di diversi colleghi alle procedure AVA, viste ancora come una cappa burocratica estesa sulla "libertà" del docente. i suggerimenti che arrivano alla direzione del CdS sono, nella maggior parte dei casi, di accendere nuovi insegnamenti (a contratto): cosa, come detto, tutt'altro che semplice per le citate questioni di sostenibilità, economiche, di scarsità di iscritti.</li> <li>• Alla CPDS suscitano qualche perplessità le modalità di pubblicità e condivisione delle analisi condotte a partire dalle rilevazioni degli studenti.</li> </ul>
---------------------------	--

4.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO	
<b>Obiettivo n. 1</b>	
Problema da risolvere	<b>scarsa attendibilità questionari anonimi studenti</b>
Azioni da intraprendere	<p>E' a questo punto necessaria da parte del gruppo dirigente del CdS stesso una più profonda sensibilizzazione relativa all'importanza di questa procedura. Lo scopo è quello di ridurre l'ottenimento di risultati alterati e incoerenti che possono compromettere la reale visione e la precisa individuazione delle lacune e dei punti di forza.</p> <p>Sembra interessante il suggerimento emergente dalla relazione della CPDS, che propone l'istituzione di una specifica casella di posta elettronica di CdS dedicata esplicitamente a suggerimenti, proposte di miglioramento ed eventuali reclami da parte degli studenti. Inoltre, sempre la CPDS suggerisce la realizzazione di uno o due incontri collegiali docenti/studenti del CdS (particolarmente facile da organizzare stanti i numeri degli iscritti), per esempio a metà e fine anno accademico, per fare un bilancio e ascoltare direttamente le opinioni. Il che ridurrebbe tra l'altro l'impatto nefasto dell'anonimato che caratterizza l'espressione delle OPIS stesse.</p>
<b>Obiettivo n. 2</b>	
Problema da risolvere	<b>scarsa diffusione dei dati OPIS e di quelli degli Indicatori da parte del corpo docente.</b>
Azioni da intraprendere	<p>Sulla scorta dei suggerimenti emersi dalla relazione della CPDS, si propone l'attribuzione delle credenziali di accesso alla piattaforma e.unisob a tutti gli studenti con funzione di rappresentanza nei vari organismi di ateneo e di dipartimento. L'accesso alla piattaforma è infatti necessario per visionare le analisi e i commenti sulle rilevazioni degli studenti.</p>

QUINTA SEZIONE  
COMMENTO AGLI INDICATORI

5.A. SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME	
5.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI	
Punti di forza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• indicatori iC01 e iC02: buone performances in termini di acquisizione di CFU da parte degli studenti.</li> <li>• indicatore iC05: rapporto studenti regolari/docenti soddisfacente.</li> <li>• indicatore iC13: ottimi dati relativi al numero dei CFU conseguiti al I anno.</li> <li>• indicatore iC17: dati complessivamente positivi dei laureati entro un solo anno di fuori-corso.</li> <li>• indicatore iC18: eccellente risultato numerico relativo ai laureati che si riscriverebbero allo stesso corso. e vedi anche indicatore iC25.</li> <li>• indicatore iC19: buono il dato sul numero di ore erogate da personale docente assunto a tempo indeterminato.</li> <li>• indicatore iC22: ottimo dato regolarità carriere studenti.</li> </ul>
Punti di debolezza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i dati sugli iscritti, valutati in termini assoluti e non percentualistici, sembrano andare in direzione di una non sostenibilità del CdS (troppi pochi iscritti rispetto al numero di docenti necessari, anche sotto un profilo strettamente economico).</li> <li>• indicatore iC04: CdS poco attrattivo rispetto alla media nazionale.</li> <li>• indicatore iC07: scarsissimo coefficiente laureati occupati.</li> <li>• indicatore iC08: minor numero di docenti incardinati rispetto alla media dell'Area macro-regionale e del Paese.</li> <li>• indicatore iC09: coefficiente Qualità della ricerca appena al di sotto del valore di riferimento nazionale.</li> <li>• indicatore iC24: preoccupante il dato relativo agli abbandoni.</li> </ul>
5.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO	
<b>Obiettivo n. 1</b>	
Problema da risolvere	<b>scarsa attrattività CdS</b>
Azioni da intraprendere	il problema va per la maggior parte dei suoi aspetti al di là delle possibilità di correzione da parte della direzione del CdS stesso. Si tratta di deficit che la città e la regione Campania scontano a livello di attrattività universitaria: non solo gli Atenei regionali non attraggono da fuori regione, ma addirittura molti giovani Campani scelgono per studiare Atenei del centro nord della penisola.
<b>Obiettivo n. 2</b>	
Problema da risolvere	<b>scarsità iscrizioni</b>
Azioni da intraprendere	la problematica è legata soprattutto alla assai difficile spendibilità del titolo nel mondo del lavoro. Quindi troppo e troppo grande problema per cui possano attivarsi dinamiche all'interno del CdS. Le competenze umanistiche di elevato livello trovano riscontro occupazionale pressoché esclusivamente nel mondo dell'insegnamento secondario (come la crescente richiesta da parte degli studenti di acquisizione in soprannumero al curriculum di CFU necessari a sostenere concorsi a cattedra), ed è in questo senso che si sta decisamente orientando il CdS (istituzione della LM/14).
<b>Obiettivo n. 3</b>	
Problema da risolvere	<b>scarsità docenti incardinati</b>
Azioni da intraprendere	azioni non realizzabili dalla direzione del CdS.
<b>Obiettivo n. 4</b>	
Problema da risolvere	<b>scarsità laureati occupati.</b>

Azioni da intraprendere	<p>modifica struttura CdS e istituzione LM/14.</p> <p>NB. Recentissimi contatti con la dirigenza superiore dell'Ateneo (rettorato, Senato accademico) sembrano condurre a un cambiamento di questo tipo di strategia. Resta l'idea di ristrutturare numero e qualità dei CdS del Dipartimento di Scienze Umanistiche, ma non mediante l'introduzione della LM 14 all'interno di questo CdS interclasse.</p>
<b>Obiettivo n. 5</b>	
Problema da risolvere	<b>abbandoni</b>
Azioni da intraprendere	convocazione mediante la Segreteria didattica degli studenti che sono usciti dal ciclo senza aver conseguito il titolo, e comprensione delle motivazioni alla base di tale situazione.