



RAPPORTO DI RIESAME CICLICO 2019

Corso di Studi in
Psicologia: risorse umane, ergonomia cognitiva, neuroscienze cognitive

PRESIDIO DELLA QUALITÀ
UNISOB |

PREMESSA

Denominazione del Corso di Studio	Psicologia: risorse umane, ergonomia cognitiva, neuroscienze cognitive
Classe:	LM-51 - Psicologia
Sede e dipartimento	Dipartimento di Scienze formative, psicologiche e della comunicazione, Università degli Studi Suor Orsola Benincasa, Corso Vittorio Emanuele 292, 80135 Napoli
Anno accademico di attivazione	2013/2014

GRUPPO AQ/RIESAME:

Responsabile del CdS	Prof.ssa Simona Colina, Prof.ssa Nadia Gamboz
Componenti Gruppo AQ/Riesame	Dott.ssa Flavia De Simone, Dott.ssa Roberta Vacca,
Rappresentante degli studenti	Sig. Giuseppe Palmarola
Rappresentante personale tecnico-amministrativo	Dott. Salvatore Buonomo
Ulteriori soggetti consultati	

INCONTRI DEL GRUPPO DI AQ/RIESAME

Data della riunione	Argomenti oggetto di analisi/discussione
30/09/19	Analisi delle Linee Guida per il Riesame Ciclico (predisposte dal Presidio della Qualità di Ateneo)
07/10/19	Consegna a ciascun componente della documentazione relativa agli ultimi tre anni (SUA-CdS, SMA, Schede commenti alle OPIS, Verbali Gruppo AQ-Didattica, Verbali CdS, Verbali CI, Relazioni CPDS) Definizione del calendario dei lavori Suddivisione del lavoro per sezioni tra i componenti del Gruppo AQ/Riesame
13/11/19	Approvazione stesura sezione 1 e 2
28/11/19	Approvazione stesura sezione 3
06/12/19	Approvazione stesura sezione 4
10/12/19	Approvazione stesura sezione 5

RIUNIONI APPROVAZIONE

Data della riunione – Organo (CdS; Cons. Dip.)	Estratto del Verbale/Sintesi dell'esito della discussione dell'organo collegiale
13/12/19	Revisione complessiva di tutte le sezioni e approvazione del RRC nel Consiglio del CdS
17/12/19	Approvazione, nel Consiglio di Dipartimento, del RRC nel suo complesso

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

Sono due i principali mutamenti rilevabili dall'ultimo Riesame:

1. E' stata attuata una ristrutturazione dell'offerta formativa del CdS allo scopo di differenziare maggiormente i tre curricula (psicologia del lavoro, ergonomia cognitiva, neuroscienze cognitive) e rafforzare le competenze specialistiche che ciascun percorso intende fornire agli studenti. La ristrutturazione ha riguardato principalmente il percorso di Psicologia del Lavoro dal quale sono stati rimossi i corsi di Valutazione Psicometrica delle Funzioni Cognitive, Neuropsicologia Clinica e Modelli e Pratiche Educative per la Formazione Continua, e sono stati introdotti i corsi di Tecniche del Colloquio e del Counseling, Test per le Organizzazioni, Psicologia delle Emozioni nei Contesti Lavorativi, e Pedagogia delle Organizzazioni. Nel percorso di Neuroscienze Cognitive il corso di Neuropsicologia Clinica (spostato al CdS triennale in Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva) è stato sostituito con un corso avanzato di Neuropsicologia Clinica. Infine, nel curriculum di Ergonomia Cognitiva l'insegnamento di Valutazione Psicometrica delle Funzioni Cognitive è stato sostituito dal corso di Intelligenza Artificiale con Elementi di Affective Computing e l'insegnamento di Neuropsicologia Clinica è stato sostituito dal corso avanzato di Neuropsicologia Clinica reso tuttavia più peculiare all'indirizzo attraverso l'introduzione di una parte relativa alle nuove tecnologie per la riabilitazione (**Consiglio CdS 16.04.18, 23.05.18, 17.07.1, SUA 2018; si rimanda inoltre alla pagina web di ateneo <https://www.unisob.na.it/universita/facolta/formazione/spc/lm51/manifesto.htm?vr=1> per un confronto tra il manifesto degli studi attuale e quello degli anni precedenti**). È stato infine attivato il corso opzionale di Progettazione dell'intervento psicologico nei diversi settori di competenza, trasversale ai tre percorsi, con l'obiettivo di ampliare le possibilità occupazionali attraverso l'apprendimento di conoscenze relative alla progettazione e gestione di interventi psicologici coerenti con i diversi contesti, sia tradizionali, sia emergenti (**SUA 2018**).
2. E' stato attivato un servizio di orientamento al tirocinio professionalizzante per l'abilitazione alla professione di psicologo rivolto ai laureati presso l'UNISOB, ma accessibile anche ai laureati presso altri Atenei. Contestualmente sono state attivate numerose convenzioni con sedi di tirocinio in possesso dei requisiti indicati nelle linee guida redatte dal Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (**Consiglio CdS 15.06.16; SUA 2018**).

1.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Punti di forza

Dalla sua istituzione il Corso di Studi si è caratterizzato per innovazione accogliendo i mutamenti del mercato che, da un lato, vedono il settore clinico ormai saturo e, dall'altro, hanno preso parte, seppur lentamente, alla rivoluzione tecnologica e all'idea che il benessere della persona si compia anche nei luoghi di lavoro e più in generale nelle organizzazioni. Il percorso sembra rispondere alle esigenze del mercato, come indicato dai dati di **AlmaLaurea (dati aggiornati ad Aprile 2019)** e dalla soddisfazione espressa dagli studenti per il percorso formativo offerto (**OPIS e Schede Commenti 2017-18, 2018-19**). Si tratta di un percorso nuovo ed originale che deve culturalmente cementarsi soprattutto a livello nazionale, dove, soprattutto le piccole e medie imprese, ancora

	<p>stentano a comprendere a fondo la potenzialità delle figure formate (2018.05.23 Verbale CI; 2019.06.04 Verbale CI). Tuttavia, alcuni passi importanti sono stati implementati (discussi anche nella terza e quarta sezione del presente documento) attraverso iniziative con il territorio (Convegno “Emerso Sommerso Emergente. Limiti e opportunità dei principali ambiti di intervento dello psicologo” presso l’UNISOB, 29.11.19; https://www.unisob.na.it/eventi/eventi.htm?vr=1&id=20177), e attività dell’Ufficio Job Placement (Job Day AA 2017, 2018, 2019).</p> <p>Il CdS offre potenzialità di sviluppo di competenze scientifiche, umanistiche e tecnologiche (SUA 2018, 2019 quadro A4.a, A4.b, A4.c, B1.a). In particolare, dopo la ristrutturazione degli indirizzi, così come descritto al punto 1.A del presente documento, i settori di riferimento sono divenuti maggiormente caratterizzanti della professione, offrendo le competenze teoriche richieste dagli indirizzi ma anche la capacità di stimolare l’analisi critica degli argomenti. Gli studenti sono così preparati per affrontare sia il mondo del lavoro che cicli di studio successivi, come master specialistici, scuole di specializzazione, dottorati di ricerca di natura accademica ed industriale.</p> <p>Per un corretto funzionamento del CdS e la tenuta del profilo culturale e professionale intorno ai quali sono stati disegnati i suoi percorsi, vengono consultati diversi attori: gli studenti, consultati sia attraverso modalità strutturate (descritte in SUA 2018,2019, quadro B6, B7, D3) sia attraverso segnalazioni informali; i docenti incardinati che aiutano ad armonizzare il corso in seno al contesto di Ateneo; i docenti a contratto che offrono nella maggior parte dei casi prospettive esterne all’Ateneo e, dunque, in grado di promuovere riflessioni sull’andamento del corso rispetto ad altri corsi di studio simili; i docenti a contratto che svolgono libera professione che offrono spunti di riflessione circa la relazione che l’accademia deve intrattenere con il mondo del lavoro ed il territorio. L’attività di comunicazione con tutti i docenti viene mantenuta in modo strutturato attraverso i confronti nelle riunioni di CdS a cui sono invitati, sia attraverso incontri face to face che servono a dialogare sui programmi del corso.</p>
Punti di debolezza	<p>Così come discusso nella quarta sezione del presente documento, uno dei punti di debolezza riguarda la carenza degli studi di settore in grado di fornire misure quantitative degli sbocchi occupazionali (2019.05.17 Verbale CdS; 2018.05.23 Verbale CI; 2019.06.04 Verbale CI). Di fatto, i dati possono essere inferiti da fonti come AlmaLaurea, ma risultano insufficienti per la messa a punto di eventuali azioni correttive tempestive.</p> <p>In aggiunta, le sedi di tirocinio, soprattutto per le aree relative alle risorse umane e all’ergonomia cognitiva, risultano al momento ancora non soddisfacenti (05.04.2016 Verbale CdS; 2017.11.21 Verbale CdS, 2017.05.17 Verbale CdS; 2019.07.16 Verbale CdS; 2017 Relazione CPDS). L’attività culturale (così come discussa nella sezione 4.b) è in essere ma deve essere potenziata ed affiancata dalla ricerca di sedi di tirocinio estere in collaborazione con l’ufficio tirocini e l’ufficio internazionalizzazione.</p>

1.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO	
Obiettivo n. 1 – Avviare studi di settore	
Problema da risolvere	Sopperire alla mancanza di studi di settore in grado di fornire dati quantitativi e/o griglie interpretative dello stato dell'arte della professione dello psicologo, soprattutto per le aree di risorse umane ed ergonomia cognitiva.
Azioni da intraprendere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promuovere attività con il territorio per sensibilizzare la prospettiva culturale degli indirizzi; 2. Identificare un organo, ente o agenzia con il quale collaborare per ottenere uno studio di settore sulla situazione attuale e sulle prospettive occupazionali future dei domini relativi all'ergonomia cognitiva e alle risorse umane. 3. Avviare un'attività di monitoraggio a lungo termine dello stato occupazionale degli studenti dell'UNISOB in uscita.
Obiettivo n. 2 - Aumentare le sedi di tirocinio formativo e professionalizzante	
Problema da risolvere	Il numero delle sedi di tirocinio è migliorato dal Riesame 2016 ma ritenuto ancora carente soprattutto nelle aree che riguardano l'ergonomia cognitiva e le risorse umane.
Azioni da intraprendere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuare e rafforzare la ricerca delle sedi in collaborazione con l'ufficio tirocini e l'ufficio internazionalizzazione; 2. Promuovere attività di scouting, con seminari e convegni a cui invitare aziende del panorama nazionale ed internazionale.

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

Rispetto al Riesame precedente, il CdS ha subito una profonda ristrutturazione del percorso formativo riguardante i tre curricula offerti (vedi punto 1.A del presente riesame). La finalità di tale riorganizzazione è stata quella di rendere trasparente il corso in tutte le sue dimensioni. A tal fine, il manifesto degli studi è stato modificato per renderlo più adeso alla denominazione del percorso di studi e i docenti sono stati invitati ad elaborare programmi e materiali didattici in linea con gli obiettivi del CdS e le attese degli studenti. Un apprezzamento per la differenziazione dei curricula si riscontra nella **Relazione CPDS 2018**.

All'inizio dell'AA 2018/19 è stato istituito il gruppo AQ che ha preso in gestione l'analisi dell'opinione degli studenti. Il gruppo AQ analizza e commenta periodicamente (a) gli esiti dei questionari on-line che gli studenti sono obbligati a compilare per potersi prenotare agli appelli (**vedi SUA 2018 Quadro B6**), (b) le schede di monitoraggio annuale (**vedi SUA 2018 Quadro D2**), e (c) gli esiti di un questionario facoltativo, inizialmente cartaceo poi on-line, predisposto ad hoc dallo stesso gruppo AQ per rilevare l'andamento della didattica nei due semestri (**vedi Verbale AQ 17.12.18**).

2.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Punti di forza	<p>Il servizio di Orientamento e Tutorato in ingresso di Ateneo svolge un'attività di informazione e promozione dell'offerta didattica attraverso una fitta agenda di attività che coprono il territorio regionale ed extraregionale, prevedendo consulenze personalizzate per gli interessati. Importante canale di contatto con il pubblico esterno è la pagina dedicata al servizio sul portale di Ateneo (https://www.unisob.na.it/universita/sot/index.htm?vr=1), costantemente aggiornata sulle iniziative riguardanti l'Ateneo e i singoli CdS. I risultati di questa capillare attività di contatto con l'esterno si evincono dai dati riportati nella SMA corrispondenti agli indicatori relativi al numero di avvii di carriera e iscrizioni, in costante crescita dal 2016 al 2019, con valori superiori alla media (2017 SMA CON COMMENTO; 2018 SMA CON COMMENTO; 2019.10.23 Verbale AQ; 2019.10.23 Verbale AQ Allegato 1; 2019.10.23 Verbale AQ Allegato 2; 2018 Relazione CPDS).</p> <p>Per quanto riguarda l'Orientamento in itinere e il Tutorato, l'Ateneo ha istituito i seguenti servizi a beneficio degli studenti: a) tutorato studenti (attraverso la figura dei tutor dei CdS, che forniscono il supporto necessario alla compilazione del piano di studi e la sua eventuale modifica, per affrontare difficoltà nello studio o nei rapporti con le strutture); b) sportello studenti (servizio che fornisce tutte le informazioni sulla didattica e sul di-sbrigo di pratiche amministrative); c) tutorato non stop che garantisce il monitoraggio della carriera attraverso 5 tipi di azione legati a specifici indicatori e offrendo, in ogni caso, il supporto per superare l'ostacolo che ha determinato un ritardo nei tempi di</p>
----------------	--

carriera (**2019.10.23 Verbale AQ; 2019.10.23 Verbale AQ Allegato 1; 2019.10.23 Verbale AQ Allegato 2**).

L'Orientamento in itinere, inoltre, passa anche attraverso attività di tirocinio formativo e di orientamento al fine di offrire la possibilità di sperimentare direttamente metodi, strumenti e strategie di applicazione delle conoscenze psicologiche in vari ambiti di intervento professionale sotto la supervisione di un Tutor per tirocinio formativo.

L'orientamento in uscita, infine, è curato dall'ufficio Job Placement di Ateneo attraverso azioni mirate rivolte ai laureati (<https://www.unisob.na.it/universita/placement/a001.htm?vr=1>). I risultati di queste azioni indirizzate a proiettare gli studenti verso il mondo del lavoro si riscontrano nell'indicatore IC07TER (**2019.09.28 Indicatori AVA**), che per il 2018 indica una percentuale di occupati superiore alla media per area geografica.

Le conoscenze richieste per l'accesso al CdS sono specificate sul portale di Ateneo (<https://www.unisob.na.it/universita/facolta/formazione/spc/lm51/index.htm?vr=1>). La richiesta degli studenti che i programmi dei corsi di studio forniscano più contenuti di base, per far fronte ad eventuali carenze iniziali, rilevata nel documento **OPIS 2017-18** (16% del campione intervistato), si riscontra anche nel documento **OPIS 2018-19** (14% del campione intervistato; **2019.10.23 Verbale AQ; 2019.10.23 Verbale AQ Allegato 2**). Il CdS ha incaricato il rappresentante degli studenti di monitorare questo aspetto e far pervenire segnalazioni circostanziate, relative alle specifiche esigenze degli studenti (**2019.11.11 Verbale CdS**).

Il manifesto degli studi del CdS fa emergere una proposta didattica differenziata per curriculum e la possibilità per gli studenti del secondo anno di acquisire 12 crediti a scelta, oltre che la necessaria acquisizione di 11 cfu per attività di tirocinio a scelta dello studente, per adattarsi al meglio alle singole esigenze formative. L'apprezzamento degli studenti per la flessibilità dei percorsi è evidenziata nel documento **2018 Relazione CPDS**.

Dall'analisi dei programmi di studio, inseriti sul portale di Ateneo a cura dei singoli docenti, si evince la prevalenza di una modalità tradizionale di erogazione dei contenuti, con l'aggiunta di attività pratiche in alcuni insegnamenti che assecondano gli interessi e le attitudini degli studenti. Gli studenti con disabilità sono seguiti e supportati nel percorso di studi da una struttura dedicata, il SAAD che lavora alla promozione e diffusione di una cultura dell'inclusione attraverso una serie di strategie e interventi volti ad accompagnare lo studente nel suo percorso di studi.

L'organizzazione didattica del CdS e l'operato dei docenti, aspetti valutati dal gruppo AQ con questionari ad-hoc, hanno fatto registrare un costante apprezzamento da parte degli studenti (**2018.12.17 Verbale AQ; 2019.05.31 Verbale AQ**).

Sotto il profilo dell'internazionalizzazione, il CdS ha registrato un trend positivo per

	<p>quanto riguarda la Percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso (Relazione CPDS 2018; indici iC10 e iC11 in 2019.09.28 Indicatori AVA; 2019 SMA CON COMMENTO; 2019.10.23 Verbale AQ). Tale risultato è stato frutto di una sinergia tra il coordinamento del CdS e la struttura responsabile dei percorsi di studio all'estero (https://www.unisob.na.it/universita/erasmus/index.htm?vr=1). Si segnala inoltre la presenza nell'offerta formativa di tre insegnamenti (Neural Correlates of Cognitive and Affective Processing, Psychology of Memory e Cognitive and Clinical Neuroscience) erogati in lingua inglese.</p> <p>Le modalità di verifica dell'apprendimento sono stabilite dai singoli docenti e riportate chiaramente nei programmi dei singoli insegnamenti. I metodi di accertamento delle conoscenze apprese dagli studenti durante le lezioni dei corsi (prove orali e scritte, presentazione di una tesina/elaborato multimediale) risultano complessivamente adeguati alle esigenze e quindi validi (2018 Relazione CPDS LM-51). I docenti, inoltre, come riportato dagli studenti in sede di valutazione AQ, si rendono disponibili per ulteriori chiarimenti su programmi ed esami (2018.12.17 Verbale AQ; 2019.05.31 Verbale AQ).</p>
Punti di debolezza	<p>Rispetto alla qualità della didattica, sono state segnalate delle marginali criticità inerenti il carico didattico, ritenuto eccessivo, e il materiale didattico, ritenuto incompleto e non adeguato (OPIS 2018.2019; Scheda di commento OPIS 2018; 2019.10.23 Verbale AQ; 2019.11.11 Verbale CdS; 2019 Relazione CPDS).</p> <p>Sono state segnalate delle criticità relative all'organizzazione della didattica (2018.12.17 Verbale AQ LM-51; 2019.05.31 Verbale AQ). Tali criticità sono tuttavia state risolte grazie alla distribuzione strategica dei corsi nei due semestri coordinata dal Manager Didattico (2019.07.19 Verbale CdS).</p> <p>Sotto il profilo dell'internazionalizzazione, sebbene i dati indichino un trend in crescita i valori rimangono ancora inferiori ai dati nazionali (indici iC10 e iC11 in 2019.09.28 Indicatori AVA; 2019 SMA CON COMMENTO).</p>
2.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO	
Obiettivo n. 1 – Verificare la presenza di discrepanze tra il carico didattico e i cfu dei corsi	
Problema da risolvere	Segnalazioni da parte degli studenti di eccessivo carico didattico rispetto ai cfu
Azioni da intraprendere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizzare il programma di studio per ogni singolo corso consultando le aree docenti 2. Raccogliere informazioni circostanziate e dettagliate della criticità consultando gli studenti. 3. Laddove siano riscontrare reali discrepanze, ragguagliare i doceti interessati sulla necessità di ridefinire il programma di studio.
Obiettivo n. 2 - Verificare la qualità del materiale didattico	

Problema da risolvere	Segnalazioni da parte degli studenti di materiale didattico incompleto e non adeguato
Azioni da intraprendere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Invitare il rappresentante degli studenti a rilevare in modo chiaro e dettagliato le criticità per ogni singolo corso al fine di ottimizzare l'interazione con i docenti ed il miglioramento della qualità del materiale didattico utilizzato. 2. Laddove siano riscontrare reali carenze, ragguagliare i docenti interessati sulla necessità di adeguare il materiale didattico agli obiettivi del corso e alle esigenze degli studenti.
Obiettivo n. 3 - Migliorare le strategie di internazionalizzazione del CdS	
Problema da risolvere	I dati inerenti l'internazionalizzazione sono inferiori ai dati nazionali
Azioni da intraprendere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Migliorare la conoscenza da parte degli studenti delle opportunità di integrare il percorso di studi con un'esperienza altamente formativa all'estero. 2. Attivare nuove convenzioni con Università straniere nell'ambito del programma Erasmus.

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

Come indicato nella Quarta Sezione del presente riesame (alla quale si rimanda per informazioni dettagliate), nell'ultimo triennio è stata eseguita una profonda ristrutturazione del CdS per differenziare maggiormente i tre curricula e potenziare gli insegnamenti caratterizzanti di ciascun percorso. Tale ristrutturazione ha richiesto un arricchimento dell'offerta didattica con la stipula di nuovi contratti di docenza con professori afferenti a SSD propri della Psicologia con forti qualità scientifiche (si rimanda alla pagina web di ateneo <https://www.unisob.na.it/universita/facolta/formazione/spc/lm51/manifesto.htm?vr=1> per un confronto tra il manifesto degli studi attuale e quello degli anni precedenti) e con professionisti provenienti dal mondo delle attività pubbliche/private.

I servizi di supporto alla didattica sono stati riorganizzati nel corso dell'AA 2018-19 e, superati alcuni fisiologici disservizi, appaiono ora perfettamente a regime.

3.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Punti di forza	<p>I docenti titolari di insegnamento presso questo CdS sono complessivamente ventiquattro (SUA 2019). Sono otto i docenti strutturati presso l'UNISOB, di cui quattro afferenti a SSD propri della Psicologia; l'attività di ricerca di quest'ultimo gruppo di docenti può essere così riassunta: indice h, range 7-20, media = 12.5, ds = 5.7 (fonte Scopus); nel triennio 2016-18 l'indicatore iC09 (2019.09.28 Indicatori AVA) è rimasto pari a 1.1 ed appare superiore al valore di riferimento ed equivalente a quello area geografica e nazionale. Sono 16 i docenti con affidamento di incarico. Cinque di questi docenti afferiscono a SSD propri della Psicologia e sono professori (associati e ordinari) presso altre Università italiane; l'attività di ricerca di tale gruppo di docenti può essere così riassunta: indice h, range 10-34, media = 22.7, sd = 10.5, (fonte Scopus). Sette docenti possiedono prodotti di ricerca indicizzati afferenti a SSD propri della Psicologia; l'attività di ricerca di tale gruppo di docenti può essere così riassunta: indice h, range 3-31; media = 12.4, sd = 11.2 (fonte Scopus). Infine, quattro docenti provengono dal mondo del lavoro; la loro presenza fornisce un importante valore aggiunto alla formazione degli studenti iscritti a questo CdL in quanto rappresenta un importante canale di connessione tra il contesto formativo ed il contesto professionale. Il legame fra le competenze scientifiche dei docenti di ruolo e la loro pertinenza rispetto agli obiettivi didattici è avvalorata dalla partecipazione degli studenti, nel corso del tirocinio formativo e in funzione della tesi di laurea, ad attività di ricerca, svolte prevalentemente in sede, presso il Laboratorio di Psicologia Sperimentale ed il centro interdisciplinare Scienza Nuova. La valutazione degli studenti delle competenze didattiche dei docenti appare complessivamente positiva (2019.10.23 Verbale AQ; 2019 Relazione CPSD; AlmaLaurea - dati aggiornati ad Aprile 2019). Le risorse riguardanti il personale tecnico-amministrativo soddisfano pienamente le esigenze del</p>
----------------	---

	<p>CdS. La qualificazione del corpo docente e del personale tecnico-amministrativo appaiono quindi più che adeguate alle esigenze del CdS.</p> <p>Le aule in cui si svolgono le lezioni, gli esami e le attività laboratoriali, le dotazioni ed il supporto tecnico alla didattica, l'accesso alla biblioteca e la qualificazione del personale addetto alla sorveglianza e cura delle aule appaiono soddisfacenti. Non ci sono infatti rilevanti criticità segnalate da studenti o da docenti (2019.10.23 Verbale AQ; 2019 Relazione CPSD; AlmaLaurea - dati aggiornati ad Aprile 2019). Le coordinatrici del CdS hanno avuto modo di rilevare in modo informale, durante le riunioni, i ricevimenti e le lezioni, un crescente interessamento e utilizzo del portale EBSCO da parte degli studenti impegnati nella stesura della tesi di laurea.</p>
Punti di debolezza	<p>Il numero di docenti di riferimento, appartenenti ai SSD base, caratterizzanti o affini è pari a 7, di cui 4 sono professori di ruolo a tempo indeterminato (SUA 2019). Degli attuali 4 professori di ruolo a tempo indeterminato, uno afferisce al SSD L-LIN 12 e l'altro al SSD MPED 01. Solo due docenti afferiscono a SSD propri della psicologia (SUA 2019).</p> <p>L'analisi della degli indicatori AVA (2019.09.28 Indicatori AVA) ci fornisce le seguenti informazioni: l'indicatore iC05 è passato da 15.2 nel 2016 al 19.0 nel 2018, rimanendo più alto di quello per area geografica e nazionale; l'indicatore iC08 è rimasto equivalente a 66.7 nel triennio 2016-18 ed appare più basso di quello per area geografica e nazionale; l'indicatore iC19 è passato dal 60% nel 2016 al 47% nel 2018 e appare notevolmente più basso di quello per area geografica e nazionale; l'indicatore iC27 è rimasto pressoché invariato (33%) nel triennio 2016-18, rimanendo leggermente più alto di quello per area geografica e nazionale; l'indicatore iC28 è passato dal 24.7 % nel 2016 al 26.3 % nel 2018, rimanendo più alto di quello per area geografica e nazionale. Sebbene la didattica erogata sia di alta qualità e risulti molto apprezzata dagli studenti (2019.10.23 Verbale AQ; 2019 Relazione CPSD; AlmaLaurea - dati aggiornati ad Aprile 2019), tali dati indicano una carenza di docenti di ruolo incardinati afferenti a SSD di base. Ciò ha importanti implicazioni su diversi ambiti di rilevanza per la qualità del CdS, quali il ridotto coinvolgimento degli studenti in attività di ricerca, soprattutto presso aziende, organizzazioni e istituzioni, utili a promuovere una più forte connessione tra formazione e pratica professionale (2019 Relazione CPSD), e il limitato numero di tesi supervisionate dai docenti a contratto (2018.11.20 Verbale CdS), nonché la ridotta reperibilità di molti dei docenti a contratto nei periodi in cui non presiedono i corsi di cui sono titolari (2017 Relazione CPSD; 2018 Relazione CPSD).</p> <p>Rispetto alle strutture, le tre sale studio, di 50, 40 e 32 postazioni, e le due aule multimediali, di 16 e 12 postazioni, non sono sufficienti a soddisfare le necessità degli studenti (2017 Relazione CPDS; 2019 Relazione CPDS; AlmaLaurea - dati aggiornati ad Aprile 2019).</p>

3.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO	
Obiettivo n. 1 - Diminuire il numero dei docenti a contratto ed aumentare quello dei docenti incardinati	
Problema da risolvere	Basso numero di docenti di ruolo in discipline di base e caratterizzanti.
Azioni da intraprendere	1. Discutere della criticità nelle sedi competenti come il Consiglio di Dipartimento
Obiettivo n. 2- Aumentare la partecipazione degli studenti ad attività di ricerca professionalizzanti	
Problema da risolvere	Sono ancora poche le opportunità date agli studenti di partecipare ad attività di ricerca professionalizzanti.
Azioni da intraprendere	1. Sensibilizzare tutti i docenti, ed in particolare coloro i quali sono in contatto con realtà territoriali, sull'opportunità di coinvolgere i laureandi in ricerche sul campo in modo da creare nuove sinergie o potenziare quelle già esistenti tra ricerca, formazione, lavoro.
Obiettivo n. 3 - Aumentare il numero di sale studio e aule multimediali	
Problema da risolvere	Le sale studio e aule multimediali non soddisfano le necessità degli studenti.
Azioni da intraprendere	1. Segnalare al Direttore del Dipartimento la necessità di azioni correttive in tal senso. Sarà suggerito di acconsentire agli studenti di utilizzare alcune aule come sale studio nei periodi in cui la didattica viene sospesa.

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

L'azione di monitoraggio del CdS è stata focalizzata sui cambiamenti riportati nella Prima Sezione e descritti nella **SUA 2018**, così come nel monitoraggio, presa in carico e risoluzione delle criticità emerse nel corso delle riunioni di CdS. L'azione di monitoraggio ha rilevato un generale miglioramento nella soddisfazione espressa dagli studenti per i cambiamenti fatti nel CdS e che hanno reso i percorsi maggiormente professionalizzanti.

Si è provveduto a migliorare l'azione di monitoraggio seguendo sia le indicazioni del precedente riesame sia le indicazioni provenienti dai consigli del CdS, del gruppo AQ, delle CPDS e del NDV riunitesi dal 2016 ad oggi.

Per ciò che concerne le azioni intraprese dall'ultimo riesame si segnalano alcuni importanti cambiamenti:

- 1) Istituzione del CI con lo scopo di rafforzare, nella sua composizione, la discussione delle criticità con esponenti del mondo del lavoro (Ordine degli Psicologi della Regione Campania, Ente Autonomo Volturno, Fiat Chrysler Automobiles). In particolare, le discussioni hanno dato luogo a momenti di riflessione che sono stati utili per migliorare il monitoraggio del corso in seno ai due indirizzi di ergonomia cognitiva e risorse umane e alle possibili connessioni con il territorio. Questo processo, descritto anche nei verbali di delle riunioni dei CI (**2018.05.23 Verbale CI, 2019.06.04 Verbale CI**) risponde alle azioni correttive dell'Obiettivo 3/1-c del precedente riesame. Il CI è inoltre attivo per promuovere la ricerca di sedi di tirocinio professionalizzante (Obiettivo 2/1-c; Obiettivo 2/3-c del precedente riesame);
- 2) Maggiore partecipazione degli studenti al processo di monitoraggio, attraverso le risposte ad un questionario predisposto e somministrato con cadenza semestrale ed analizzato e discusso dal gruppo AQ-Didattica in seno ai CdS congiuntamente agli OPIS (Obiettivo 1/2-c);
- 3) Miglioramento della comunicazione interna tra il CdS e gli organi di Ateneo. L'Ateneo, dall'ultimo riesame, ha ampliato per numero e organizzazione, gli uffici preposti alla comunicazione, all'informazione e al supporto del funzionamento del CdS favorendo di fatto la gestione del CdS e superando la necessità di una lista di FAQ come previsto dal riesame precedente (Obiettivo 1/1-c; Obiettivo 1/3c);
- 4) Istituzione di una figura di raccordo tra i tirocinanti e il Corso di Studio per rispondere tempestivamente alle richieste di informazione e risoluzione di piccole criticità gestionali.
- 5) Inizio di un percorso di sensibilizzazione sulla domanda di formazione e gli sbocchi occupazionali che lavora in sinergia tra la realtà nazionale (Ufficio Job Placement) ed internazionale (Liason Office di Bruxelles).

In generale il lavoro del CdS è stato orientato all'implementazione del sistema AVA 2.0 e al monitoraggio e risoluzione delle criticità emerse, dialogando con le parti interne e con gli stakeholder presenti nel territorio. Infine, l'offerta formativa viene monitorata ed aggiornata seguendo i suggerimenti derivanti dal confronto con terzi (**2018.05.23 Verbale CI, 2019.06.04 Verbale CI**), l'opinione degli studenti (**Opinioni studenti 2016-2017; Opinioni studenti 2017-2018; 2018.11.09 Verbale AQ; 2019.05.31 Verbale AQ; 2019.10.23 Verbale AQ**), ed il confronto con altri referenti dei corsi LM-51(<https://www.cun.it/uploads/6903/Coordinamento%20dei%20corsi%20di%20laurea%20magistrale%20Neuroscienze.pdf?v=>).

4.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Punti di forza

1. Come riportato nei **Consigli CdS del 16.04.18, 23.05.18, 17.07.1**, e in **SUA 2018** sono stati fatti alcuni importanti cambiamenti che hanno riguardato soprattutto il percorso di risorse umane. I percorsi sono stati resi in generale più professionalizzanti. Nel percorso di risorse umane sono stati introdotti i corsi di Tecniche del Colloquio e del Counseling, Test per le Organizzazioni, Psicologia delle Emozioni nei Contesti Lavorativi, e Pedagogia delle Organizzazioni. Nel percorso di Neuroscienze è stato introdotto il corso avanzato di Neuropsicologia Clinica. Infine, nel curriculum di Ergonomia è stato introdotto il corso di Intelligenza Artificiale con Elementi di Affective Computing e il corso avanzato di Neuropsicologia Clinica con elementi relativi alle nuove tecnologie per la riabilitazione (**si rimanda inoltre alla pagina web di ateneo <https://www.unisob.na.it/universita/facolta/formazione/spc/lm51/manifesto.htm?vr=1> per un confronto tra il manifesto degli studi attuale e quello degli anni precedenti**). Questi cambiamenti hanno consentito di armonizzare maggiormente i temi di studio con una generale soddisfazione degli studenti (**Opinioni studenti 2018.2019; 2018 Relazione**).
2. Il corso trasversale ai tre percorsi di Progettazione dell'intervento psicologico ha risposto all'esigenza espressa dagli studenti di comprendere le potenzialità offerte dal titolo magistrale. Questo ha segnato l'inizio di un percorso che attraverso conferenze aperte agli studenti (**Convegno "Emerso Sommerso Emergente. Limiti e opportunità dei principali ambiti di intervento dello psicologo" presso l'UNISOB, 29.11.19, <https://www.unisob.na.it/eventi/eventi.htm?vr=1&id=20177>**) e giornate formative organizzate dall'Ufficio Job Placement di Ateneo offrono una prospettiva sul ruolo dello psicologo (**Job Day AA 2017, 2018, 2019**).
3. A seguito delle criticità emerse circa le assegnazioni delle tesi (**2018.11.20 Verbale CdS**), l'azione di monitoraggio si è orientata ad una presa in carico da parte delle Referenti del CdS che hanno contattato i docenti, soprattutto quelli a contratto, per sensibilizzarli circa la criticità emersa. Si è notato un leggero miglioramento, nonostante la criticità non possa ritenersi del tutto risolta.
4. Nell'anno accademico 2018/2019, a seguito di una criticità inerente la suddivisione del carico didattico tra primo e secondo semestre riportata dagli studenti (**Opinioni studenti 2018.2019**) ma non confermata dalla relazione paritetica (**2018 Relazione CPDS**) per coorti diverse di studenti consultati, si è provveduto a suddividere gli insegnamenti del primo e del secondo semestre in modo che il carico didattico fosse equamente distribuito così come risulta dagli orari disponibili al

	<p>link</p> <p>https://www.unisob.na.it/universita/facolta/formazione/lepre/index.asp?vr=1</p> <p>5. Un'attività di monitoraggio è stata avviata per ciò che concerne l'uso di banche dati (EBSCO) per la stesura dei riferimenti usati nelle tesi di laurea, incoraggiando gli studenti ad affidarsi a fonti scientifiche e dunque a stendere elaborati critici e che contribuiscano ad assolvere ai risultati di apprendimento attesi.</p>
Punti di debolezza	<p>Complessivamente il corso di studi presenta un buon andamento. Tuttavia, permangono ancora punti di debolezza;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si ritiene di dover fare ulteriore attività di sensibilizzazione affinché la criticità relativa alla presa in carico delle tesi (2018.11.20 Verbale CdS) sia completamente risolta (vedi anche punto 3.B del presente documento); 2. Mancano sufficienti studi di settore per sistematizzare una banca dati (2019.05.17 Verbale CdS; 2018.05.23 Verbale CI; 2019.06.04 Verbale CI). Il lavoro di sensibilizzazione culturale iniziato con le discussioni avvenute con il CI (2018.05.23 Verbale CI, 2019.06.04 Verbale CI) deve essere fortemente potenziato (vedi anche punto 1.B del presente documento); 3. Il numero dei docenti incardinati, pur rispettando la soglia di legge, deve essere potenziato (vedi anche punto 3.B del presente documento). 4. La numerosità delle sedi di tirocinio formativo e professionalizzante deve essere aumentata per permettere possibilità di scelta maggiore per gli studenti e giovani laureati (vedi anche punto 1.B del presente documento)
4.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO	
Obiettivo n. 1 – Aumentare la presa in carico di tesi di laurea da parte dei docenti a contratto	
Problema da risolvere	I docenti a contratto seguono poche tesi di laurea rispetto al numero di studenti iscritti al CdS
Azioni da intraprendere	1. Azione di sensibilizzazione dei docenti attraverso incontri, mail e riunioni affinché aumentino il numero di studenti da seguire per la tesi nel loro insegnamento.
Obiettivo n. 2 - Avviare studi di settore e creare banche dati (vedi anche Obiettivo 1, punto 1.C del presente documento)	
Problema da risolvere	Ottenere dati sufficienti e studi di settore per implementare una banca dati fruibile in cui sono riportate le possibilità offerte dal mondo del lavoro e dal territorio per l'esercizio della professione, come declinato dal corso di studio (ergonomia, risorse umane, neuroscienze cognitive)
Azioni da intraprendere	1. Attraverso azioni di sensibilizzazione delle realtà presenti sul territorio ottenere un numero sufficiente di informazioni per implementare la banca dati
Obiettivo n. 3 – Incrementare la numerosità dei docenti incardinati (vedi anche Obiettivo 1, punto 3.C del presente	

documento)	
Problema da risolvere	Diminuire il numero dei docenti a contratto ed aumentare quello dei docenti incardinati
Azioni da intraprendere	1. Discutere della criticità nelle sedi competenti come il Consiglio di Dipartimento
Obiettivo n. 4 – Incrementare il numero delle sedi di tirocinio (vedi anche Obiettivo 2, punto 1.C del presente documento)	
Problema da risolvere	Aumentare il numero delle sedi di tirocinio nazionale ed internazionale per gli studenti ed i giovani laureati
Azioni da intraprendere	1. Di concerto armonizzare il lavoro di ricerca dell'ufficio tirocini, dell'ufficio internazionalizzazione e del Liason Office di Bruxelles.

5.A. SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME

A partire dal riepilogo dell'ultimo riesame, che sintetizza per le aree della formazione, dei risultati di apprendimento attesi e del sistema di gestione gli obiettivi e le azioni da intraprendere, nell'arco temporale 2016-2018 gli indicatori della SMA registrano alcuni fondamentali mutamenti riportati di seguito.

1. Rispetto alla **domanda di formazione**, l'indicatore iC00a (avvii di carriera al primo anno) registra un incremento del 26% (da 102 a 129) sia rispetto al 2017 e sia in relazione al dato dell'area geografica e nazionale. Anche gli indicatori iC00c (iscritti per la prima volta a LM) e iCoof (iscritti regolari puri al CdS in oggetto) presentano miglioramenti rispettivamente del 34% e del 27% del 2018 sul 2017, anche rispetto ai valori medi sia di area che nazionali che, al contrario, sono in continuo calo (**2019 SMA CON COMMENTO**). Inoltre, l'incremento della richiesta della domanda di formazione è anche testimoniato dal lieve miglioramento degli indicatori di Internazionalizzazione dove la percentuale dei CFU conseguiti all'estero (iC10) passa da 3,3% al 7,5% raggiungendo la media conseguita dall'area geografica di riferimento ma ancora inferiore al nazionale. Altro dato obiettivo del graduale ma costante miglioramento è testimoniato dal conseguimento delle prime lauree specialistiche con un numero di almeno 12 CFU conseguiti all'estero (iC11; con un valore del 22,2%, inferiore ai dati di area geografica e nazionale).
2. Per quanto riguarda l'area **risultati di apprendimento attesi**, i dati registrano quanto segue. Rispetto alla didattica, il livello qualitativo raggiunto è confermato dall'indicatore iC09 (qualità della ricerca dei docenti) pari a 1,1, migliore del dato dell'area geografica e in linea con i valori nazionali, e dall'indicatore iC01 (percentuale degli iscritti entro la durata regolare con almeno 40 CFU) attestato al 60,8% del 2017 rispetto al 59,3% del 2016 e poco sopra la media di area geografica. Inoltre, il rapporto tra studenti iscritti/docenti complessivo (iC27) appare leggermente migliorato, realizzando un 33,8%, migliore del risultato di area (33,1%) e del dato nazionale (28,1%). Rispetto alla percentuale di laureati entro la durata del corso (indicatore iC02), i valori sono di poco in flessione dal 86,7% del 2017 al 80,4% del 2018 ma che svetta rispetto al 59,9% dell'area geografica e al 66,7% del nazionale. Anche alcuni valori del gruppo E (iC13, iC14, iC15, iC15BIS, iC17, iC18, iC19) sono leggermente inferiori rispetto al 2017 ed alle medie di area e nazionali. Questi rappresentano come i frequentanti stiano trovando difficoltà nel conseguire nei tempi previsti gli esami ed i CFU corrispondenti. Tutto ciò trova conseguente conferma all'indicatore iC22 (laureati entro la durata normale del corso) che nel 2018 vede una contrazione del 12% rispetto al 2017 (da 71,2% a 62,3%) ma che è in linea con il decremento dell'area geografica e nazionale che addirittura presentano valori più bassi rispetto al nostro CdS, pari al 16% per il campione d'area e del 5% per quello nazionale (**2019 SMA CON COMMENTO**).
3. Rispetto all'area **Sistema di gestione**, individuata nell'ultimo riesame come mezzo per ottimizzare, in particolare, la messa a regime dei tirocini, i dati rilevano quanto segue. Relativamente agli indicatori di approfondimento per la sperimentazione, soddisfazione e occupabilità, il 2018 segna un calo che è assolutamente minimo per la soddisfazione del CdS (iC25, da 90.26 nel 2017 a 87.8 nel 2018) ma che risulta importante per quanto riguarda l'occupabilità e l'impiego (iC26TER, da 62,5% nel 2017 a 40% nel 2018). Una simile riduzione si registra, seppur in

maniera inferiore, anche a livello di area geografica (da 39,9% nel 2017 e 38,6% nel 2018) e a livello nazionale (da 52.5% nel 2017 e 50.7% nel 2018). Come riportano nel commento della scheda SMA (**2019 SMA CON COMMENTO**), la crisi del mercato del lavoro ha avuto un forte impatto che non può non incidere sulla percezione delle effettive opportunità di ingresso nel mondo del lavoro.

5.B. ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Punti di forza	<ul style="list-style-type: none"> - Avvii di carriera al primo anno (iC00a, da 102 nel 2017 a 128 nel 2018), iscritti per la prima volta al CdS (iC00c, da 92 nel 2017 a 123 nel 2018) e iscritti regolari puri al CdS (iCoof, da 169 nel 2017 a 214 nel 2018) in costante crescita. - Qualità della ricerca dei docenti (iC09, costante nel tempo, pari a 1.1, e in linea con il dato di area, 0.9, e nazionale, 1.1). - Percentuale di immatricolati che si laureano entro la durata normale del corso (IC22; 62,3% rispetto a 52,1% area geografica e 59,5% nazionale IC17), nonostante la contrazione del 12% rispetto al 2017 (da 71,2% a 62,3%), già commentata al punto 5.A. - Basso tasso di abbandoni (ic24, pari a 2,6%, minore rispetto al 8,2% dell'area geografica e al 8,5% dell'area nazionale).
Punti di debolezza	<ul style="list-style-type: none"> - Occupabilità e formazione retribuite (iC26TER, da 62,5% nel 2017 a 40% nel 2018; (iC07, pari a 46,6 %, al di sotto del dato di area, 56.2%, e nazionale, 67.9%; vedi anche punto 1.B del presente documento). - Basso numero di docenti di ruolo afferenti a SSD di base e caratterizzanti (iC08 pari a 66.7%, al disotto del dato di area, 76.2 %, e nazionale, 85.3%; vedi anche punti 3.B e 4.B di questo documento). - Rapporto studenti regolari su docenti di ruolo non soddisfacente (iC05 pari a 19%, notevolmente superiore al dato di area, 12.2 %, e nazionale, 11.9%). - Percentuale ore di docenza erogata da docenti assunti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata non soddisfacente (iC19; 47.2%, notevolmente al di sotto della media per area, 78.3%, e nazionale, 65.4%). - I dati relativi all'Internazionalizzazione, seppur migliorati, sono ancora troppo distanti dal dato nazionale (iC10 pari a 7,5%, in linea con il dato di area, 7.8%, ma inferiore al dato nazionale, 16%; vedi anche punto 2.B del presente documento).

5.C. OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo n. 1 – Incrementare l'occupabilità degli studenti (vedi anche Obiettivo 1, punto 1.C del presente documento).

Problema da risolvere	Difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro
Azioni da intraprendere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individuazione di sistemi di pubblicizzazione e promozione del CdS finalizzati a incontrare maggiormente le caratteristiche della domanda del mercato del lavoro di settori emergenti. 2. Promuovere incontri seminariali professionali con Partner e Professionisti inseriti

	a livello territoriale.
Obiettivo n. 2 - Diminuire il numero dei docenti a contratto ed aumentare quello dei docenti incardinati (vedi anche Obiettivo 1, punto 3.C e Obiettivo 3, punto 4.C, del presente documento)	
Problema da risolvere	Basso numero di docenti di ruolo in discipline di base e caratterizzanti.
Azioni da intraprendere	1. Discutere della criticità nelle sedi competenti come il Consiglio di Dipartimento
Obiettivo n. 3- Migliorare le strategie di internazionalizzazione (vedi anche Obiettivo n. 3, punto 2.C, del presente documento)	
Problema da risolvere	I dati relativi all'Internazionalizzazione, seppur migliorati, sono ancora troppo distanti dal dato nazionale.
Azioni da intraprendere	1. Attivare nuove convenzioni con Università straniere nell'ambito del programma Erasmus.