



Università
Ca'Foscari
Venezia

Piano di Sviluppo

Dipartimento di Studi Umanistici

Aggiornamento per il biennio 2019-20
(Delibera del CdD DSU 28-11-2018)

SOMMARIO

Analisi di contesto

Contributo del DSU alla Missione e alla visione dell'Ateneo	p. 3
Posizionamento generale del Dipartimento rispetto agli obiettivi strategici di ricerca, didattica, internazionalizzazione, terza missione, sostenibilità del Piano Strategico di Ateneo	p. 4
Posizionamento a livello nazionale e internazionale	p. 5

1. Promuovere una ricerca d'impatto	p. 6
Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori di Ateneo	p. 6
Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori A.V.A.	p. 6
Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi	p. 7

2. Creare un'esperienza di studio trasformativa	
Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori di Ateneo	p. 10
Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori A.V.A.	p. 11
Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi	p. 12

3. Acquisire una dimensione internazionale	p. 16
Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori di Ateneo	p. 16
Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi	p. 17

4. Agire da catalizzatore di innovazione	
Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli ambiti SUA-RD	p. 20
Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi	p. 21

5. Assicurare un futuro accademico sostenibile	p. 23
Obiettivi per il triennio di riferimento in relazione agli indicatori di Ateneo	p. 23
Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi	p. 23

Analisi di contesto

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

PREMESSA

Il DSU considera il Piano di sviluppo di Dipartimento un documento di fondamentale importanza per la costruzione di un percorso di condivisione che soddisfi le esigenze di tutte le parti che compongono la struttura (Docenti/Ricercatori e Personale Tecnico amministrativo), che permetta di formulare un'offerta formativa più efficace, che rafforzi e migliori il posizionamento della ricerca del Dipartimento a livello nazionale e internazionale. Tale percorso deve essere comunicato, discusso e condiviso da tutti i componenti del Dipartimento.

I. ANALISI DI CONTESTO

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

Ricerca:

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

Didattica:

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

Terza Missione:

- DSU intende promuovere attività volte alla gestione del patrimonio e attività culturali (quali scavi archeologici, attività rivolte agli archivi storici, alle biblioteche, etc.), potenziare la formazione continua, mediante l'apprendimento permanente e la didattica aperta, MOOC, sostenere i progetti Alternanza Scuola-Lavoro, nonché le attività di Public Engagement.

Il DSU intende mettersi al servizio del territorio, specialmente della città metropolitana di Venezia, patrimonio dell'Unesco, con tradizioni storiche di multiculturalità, per contribuire alla valorizzazione della città stessa e del suo patrimonio materiale e immateriale.

Internazionalizzazione:

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

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

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

Definizioni:

Punti di forza: le caratteristiche di DSU utili a raggiungere l'obiettivo

Punti di debolezza: le caratteristiche di DSU che sono dannose per raggiungere l'obiettivo

Opportunità: condizioni esterne che sono utili a raggiungere l'obiettivo

Rischi: condizioni esterne che potrebbero recare danni alla performance

1) Promuovere il progresso scientifico

FORZA

Profili eccellenti di studiosi italiani già presenti in Dipartimento che possono vantare esperienze internazionali e collaborazioni con studiosi e/o centri di ricerca stranieri

Consistente numero di studiosi vincitori di fondi prestigiosi (ERC, Marie Curie, Firb, Fir, etc.)

Storico di risultati positivi VQR

Prestigio delle pubblicazioni Ca' Foscari

Ricchezza di profili e discipline

Consistente numero di accordi internazionali (e.g. Erasmus, double degrees, etc.)

Eccellente reputazione nazionale e internazionale

DEBOLEZZA

Numero di progetti di ricerca internazionali presentati (e.g. Horizon 2020)

Scarso coinvolgimento dei dottorandi nella vita di Dipartimento

OPPORTUNITÀ

Politica di Ateneo che incentiva la creazione di gruppi di ricerca (Global Challenges)

Politica di Ateneo che incentiva pubblicazioni in sedi prestigiose

Strutture di Ateneo che offrono eccellente supporto per la progettazione

Attrattività di Venezia come sede

MINACCIA

Problema dei settori non-bibliometrici e dell'inserimento delle pubblicazioni nei database bibliografici internazionali

2) Promuovere un'esperienza di studio trasformativa

FORZA

Docenti interessati a sviluppare una didattica innovativa

Interesse per lo sviluppo dell'E-learning

Offerta didattica ricca e multidisciplinare

Ottimo legame con il mondo della scuola

DEBOLEZZA

Differenti livelli di formazione dei docenti (Academic Lecturing)

Docenti più coinvolti nelle attività di ricerca che nella sperimentazione della didattica

Valutazioni degli studenti: compilazione talora distratta che non produce dunque feedback completamente attendibili e utili, a fronte invece dell'utilizzo dei dati per valutazioni sui docenti

Rapporto tra numero docenti e numero studenti: "sottosoglia" e "sofferenza didattica" rischiano di distorcere il sistema (le materie specialistiche attraggono naturalmente un numero ridotto di studenti)

OPPORTUNITÀ

Nuova didattica proposta dall'Ateneo: Minors e Laboratori di apprendimento attivo (CLab)

Proposta di Curriculum "su misura" e esperienza "trasformativa" proveniente dall'Ateneo

Tavolo di confronto con parti sociali per capire la domanda di formazione per una migliore formulazione dei Piani di Studio

Possibili proficue interazioni con altri Dipartimenti dell'Ateneo (es. Management o DSAAM)

Risorse tecnologiche (stampanti 3D, etc.)

3) Attrarre una comunità diversificata e internazionale

FORZA

Profili eccellenti di studiosi italiani già incardinati in Dipartimento che possono vantare esperienze internazionali e collaborazioni con studiosi e/o centri di ricerca stranieri

Consistente numero di studiosi vincitori di fondi prestigiosi (ERC, Marie Curie, Firb, Fir, etc.)

Numerosi accordi internazionali: Erasmus, Harvard Summer School, Double degree, International Center for Humanities and Social Change at Ca' Foscari

DEBOLEZZA

Numero docenti in grado di insegnare/fare ricerca in altra lingua

Difficoltà a sfruttare ERC e Marie Curie come catalizzatori di relazioni internazionali

OPPORTUNITÀ

Ottimo supporto Ufficio Ricerca di Ateneo per la progettazione

Attrattività di Venezia

Politiche di Ateneo per l'internazionalizzazione

MINACCIA

Scarso livello di conoscenza delle lingue (Italiano e Inglese) degli studenti Erasmus

International faculty mobility / peregrinatio academica che diviene difficilmente sostenibile oltre un certo numero di anni

4) Agire come istituzione trasparente e responsabile

FORZA

Relazioni con istituzioni cittadine e regionali, con le aziende del territorio

Rete degli Alumni

Sostenibilità "ambientale", grazie a una lunga tradizione di Ateneo e di Dipartimento (e.g. impiego carta riciclata, riduzione degli sprechi di energia elettrica e dispersioni di calore, impiego toner)

DEBOLEZZA

Relazioni con realtà istituzionali principalmente di ordine personale e individuale dei docenti e poco formalizzate a livello istituzionale

Mancanza di piano carriera e di targets individuali

Mancanza di conoscenza dei principi della Sostenibilità "sociale"

Sostenibilità "personale" in conflitto con legislazione e lavoro PA

OPPORTUNITÀ

Innovazione nel settore della valorizzazione del cultural heritage per esempio in collaborazione con i Dipartimenti di Management e di Filosofia e Beni Culturali

Apertura dell'Ateneo verso una progettazione di carriera "personalizzata" (supporto per la progettazione, per internazionalizzazione, etc)

Posizionamento a livello Nazionale e Internazionale

Secondo la valutazione VQR 2011-2014 pubblicata dall'ANVUR nel febbraio 2017, il DSU si posiziona:

- per l'Area 10 al 2° posto nella classe dimensionale e al 16° posto nella graduatoria complessiva;
- per l'Area 11 al 41° posto nella classe dimensionale e al 51° posto nella graduatoria complessiva.

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

1. Promuovere una ricerca d'impatto

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

INDICATORI PIANO STRATEGICO

1.1. Totale dei fondi di ricerca:

baseline: € 1.823.171 (media annua sul triennio)

target: In base ai buoni risultati conseguiti nel 2018 e in base al finanziamento del Progetto di eccellenza, si rimodula secondo un obiettivo più sfidante, in linea con gli obiettivi del piano strategico di Ateneo secondo una cifra di 1.500.000 Euro l'anno, di cui 750.000 a valere sul progetto di eccellenza (complessivi 3.000.000 a fine biennio 2019-2020), da valutare tenendo conto dei risultati dei progetti vincitori di finanziamenti.

1.2. Grado di interdisciplinarietà della ricerca

baseline: 23% docenti DSU attivamente coinvolti nei team Research for Global Challenges

target: Si mantiene l'obiettivo di superare il target di Ateneo con il 32% dei docenti coinvolto nei team Research for Global Challenges.

1.3. Numero di ERC e MSC

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

target: 1 ERC e 1 MSC nel biennio 2019-2020

1.5 Produzione complessiva di ricerca

Baseline: 14 WOS; 17 SCOPUS; 231 pubblicazioni registrate in ARCA

Target: Per favorire l'allineamento agli obiettivi di Ateneo si assume come target un incremento a fine biennio del 10% delle pubblicazioni in WOS, SCOPUS e ARCA, nonostante le pubblicazioni dei settori dipartimentali non rientrino per la maggioranza in riviste indicizzate. Per raggiungere lo scopo sono state poste in essere due azioni; il finanziamento alle riviste di dipartimento che avessero iniziato l'accreditamento in WOS e SCOPUS e un fondo di premialità aggiuntivo all'ADIR che fosse indirizzato a chi pubblica in riviste e collane di eccellenza.

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

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

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

baseline 0.1509

target 0.1600

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

baseline 2.5

target 3.0

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

baseline 44%

target 48%

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

baseline 50%

target 55%

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

1.1 RICERCA COORDINATA

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

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

- DSU ha promosso e promuove la creazione di Reti di Ricerca (RR) per aree tematiche e/o disciplinari, coordinate da docenti senior, al fine di programmare l'agenda di ricerca e competere per programmi di finanziamento. La prima di queste RR creata riguarda l'ambito dell'archeologia (che si è consolidata con creazione di un centro già attivo nel 2018). Le RR sono pensate come una struttura che coordina, promuove, valorizza, divulga i risultati e i progetti di ricerca del Dipartimento per aree (e.g. Vicino Oriente Antico, Studi Medievali, Epigrafia, Letteratura italiana, Filologie, Mondo Greco, e Mondo Romano, Studi antropologici, Studi Storici, Studi Storico Artistici, etc.)

- le attività delle Reti di Ricerca si coordinano con i settori individuati per le Global Challenges di Ateneo
- la pagina web di presentazione delle Reti di Ricerca dovrà dare spazio ai nomi dei docenti partecipanti, i progetti di ricerca, le pubblicazioni recenti, le tesi di laurea in corso e passate, i progetti di dottorato in corso e passati, i progetti di ricerca finanziati da assegni, le collaborazioni con altre istituzioni, etc. La pagina web sarà la vetrina di presentazione delle varie aree e servirà a rendere facilmente accessibili le RR del DSU a futuri studenti, partners di ricerca, finanziatori
- personale amministrativo dedicato lavorerà a supporto delle RR per la gestione dei progetti di ricerca; per la presentazione di progetti di ricerca DSU si appoggerà ai tecnologi del progetto Research for Global Challenges

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

- DSU agevolerà una modalità di ripartizione interna dei finanziamenti alla ricerca che supporti le proposte progettuali delle RR e la collaborazione tra docenti DSU e docenti di altri Dipartimenti CF, Atenei nazionali e internazionali (per esempio tramite gli assegni di area)

C. PIANO PER LA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE RIVOLTO AGLI STAKEHOLDER

- DSU sarà presentato (specialmente nel sito web) sia come centro di ricerca per gli studi umanistici in generale che come contenitore delle varie RR, in modo da valorizzare i risultati delle ricerche individuali e la produzione scientifica delle aree di riferimento

- DSU darà risalto alle collaborazioni di ricerca e alle partnership con enti e istituzioni sia locali che internazionali
- DSU si propone di mettere maggiormente in evidenza, tramite il web, i risultati delle ricerche sviluppate dai visiting fellows, titolari di assegni del Dipartimento e di borse di dottorato, etc. dando così risalto anche al lavoro di giovani studiosi e dottorandi

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

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

1.2 ATTRAZIONE E SVILUPPO DI TALENTI

A. CONDIZIONI DI CONTRATTO FLESSIBILI

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

B. CA'FOSCARI COME SEDE PER LA RICERCA INDIVIDUALE

- DSU si proporrà come host institution per la ricerca individuale, al fine di attrarre profili eccellenti che abbiano nel loro curriculum esperienze di ricerca e insegnamento all'estero (visiting scholars / fellows, ERC, Marie Curie) attraverso la valorizzazione delle RR
- DSU dedicherà particolare cura a rendere visibili (soprattutto attraverso il web) e semplificare i processi e le modalità di partecipazione ai bandi del Dipartimento (co-funding di dottorato per Marie Curie, altri bandi internazionali per favorire lo studio a Venezia, etc.)
- DSU creerà occasioni di scambio tra i membri del Dipartimento e i nuovi membri, soprattutto tramite momenti di presentazione delle ricerche e dei progetti in atto, al fine di favorire un ambiente di ricerca accogliente, collaborativo e innovativo
- DSU costruirà partnership con altre istituzioni accademiche e di ricerca al fine di creare relazioni volte a favorire la mobilità internazionale di ricercatori e di docenti (e.g. periodi di studio)

C. INCENTIVI ALLA PERFORMANCE NELLA RICERCA INDIVIDUALE

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

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

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

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

1.3 STRUTTURE E INFRASTRUTTURE DI RICERCA

A. SERVIZI

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

B. STRUTTURE E INFRASTRUTTURE

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

C. AMBIENTE DI RICERCA

- Il DSU è coinvolto in Ateneo nelle attività e nei progetti dell' [International Center for the Humanities and Social Change](#)

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

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

1.4 VALUTAZIONE DELLA RICERCA

Il PSA prevede che ogni membro dell'Ateneo abbia almeno una pubblicazione in una rivista "first-class" (top 25%), o in una sede di pubblicazione equivalente, ogni due anni e almeno una pubblicazione in una rivista "second-class" (top 40%), o in sede di pubblicazione equivalente, ogni anno. Ogni area dovrà identificare una lista di sedi di pubblicazione "first-class" e "second-class" da usare, quindi, come sedi privilegiate di pubblicazione

IDENTIFICAZIONE DEGLI STANDARD INTERNAZIONALI

Il DSU:

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

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

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

Organismi coinvolti:

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

2. CREARE UN'ESPERIENZA DI STUDIO TRASFORMATIVA

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

INDICATORI PIANO STRATEGICO

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

target = target PSA baseline

Mantenimento del target di Ateneo il quale prevede che i sette corsi dipartimentali soddisfino ogni anno tutti il requisito di non meno di 50 studenti per CdS triennale e non meno di 15 per CdS magistrale.

2.2 Opportunità di corsi multidisciplinari

baseline: 2 minor e 0 CLab

target: Almeno 2 minor all'anno e almeno il 15% di studenti coinvolti

2.3 Numero di studenti on line

Baseline: 0 nel 2015 e 9 nel 2017

Target: 90 studenti e almeno 3 insegnamenti blended all'anno

2.4 Efficacia del test di ammissione

Baseline: 2

Target: 2 all'anno

2.5 Coinvolgimento dei docenti nei programmi di formazione continua

Baseline: 2 master; 0 Formazione continua

Target: almeno 6 annualmente per Master; almeno 4 docenti nel biennio coinvolti in programmi di formazione continua comprensivi di esperienze maturate non solo in Fondazione (ad es. 24 CFU; progetti in Ce.Do.Di)

2.6 Sostenibilità dei corsi di dottorato

Baseline: 12 borse annuali nei due dottorati con sede amministrativa DSU

Target: almeno 12 borse annuali nei due dottorati con sede amministrativa DSU (Italianistica e Scienze dell'Antichità) +

1 borsa all'anno per ognuno dei due corsi accreditati e 1 borsa l'anno per il corso in convenzione interateneo per un totale di 6 borse aggiuntive nel biennio 2019-2020 finanziate, come da previsione, con i fondi derivanti dal Progetto di Eccellenza

2.7 Numero studenti fuori regione

Baseline: 22,6%

Target: 19,5% a fine biennio rispetto al complessivo numero di studenti fuori regione.

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

INDICATORI ALLEGATO E DM 987/2016 - GRUPPO A

Regolarità degli studi

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

baseline 50%

target 55%

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

baseline 59%

target 65%

Attrattività

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

baseline 17.3%

target 21%

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

baseline 30%

target 35%

Sostenibilità

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

baseline 12%

target 18%

Efficacia

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

baseline 67%

target 70%

Docenza

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

baseline 95.6%

target 96%

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

Valore degli indicatori attualmente corretto

INDICATORI ALLEGATO E DM 987/2016 - GRUPPO E

Regolarità degli studi

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

baseline 64.9%

target 70%

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

baseline 82.3%

target 85%

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

baseline 53.1%

target 57%

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

baseline 82.8%

target 85%

Efficacia

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

baseline 78.9%

target 80%

Qualità della docenza

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

baseline 58%

target 63%

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

baseline 14.4%

target 17%

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

2.1 SVILUPPO DELL'OFFERTA FORMATIVA

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

A. REVISIONE DEI CORSI

Il DSU ha concluso la revisione e la stesura dei regolamenti didattici dei corsi di studio.

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

- mettendo in evidenza il potenziale attrattivo dei propri corsi di studio, migliorandone la visibilità (attraverso una adeguata presentazione web, vedi anche RR) e strutturando percorsi didattici coerenti
- razionalizzando i piani di studio, in modo che lo studente sia guidato nella scelta di un percorso scientificamente e didatticamente coerente, possibilmente anche strutturato per anni e che preveda una distribuzione più razionale degli insegnamenti nel corso dell'anno accademico (meno insegnamenti che si sovrappongono; maggiore omogeneità nella distribuzione degli insegnamenti di I/II/III anno nei 4 periodi)
- introducendo un simulatore di piano studi in modo che gli studenti iscritti e quelli futuri possano valutare nel modo migliore le scelte che vanno compiendo
- valorizzando la progettazione di nuovi corsi Minor e Laboratori di Apprendimento Attivo (CLab) anche come strumento per l'acquisizione di competenze trasversali. Il PSA prevede che i Minors e i Laboratori di Apprendimento Attivo (CLab) siano scelti attraverso l'utilizzo dei CFU a scelta.
- creando un corso di LM secondo le linee indicate dal Progetto d'eccellenza (competenze digitali e di Public Humanities)

RISULTATI ATTESI

- progettazione e prime sperimentazioni di nuovi corsi Minor e Laboratori di apprendimento attivo (CLab)
- introduzione di un simulatore di piano studi in modo che gli studenti iscritti e quelli futuri possano valutare nel modo migliore le scelte che fanno
- diminuzione numero studenti fuori corso
- quadro chiaro della domanda di formazione proveniente dalle parti sociali
- verifica della possibilità di attivazione di un attestato (badge digitale?) delle competenze trasversali acquisite durante il percorso di studio (crediti di soft skills acquisiti in vari insegnamenti)
- miglioramento dell'organizzazione e raggiunta uniformità di procedure dei corsi di studio in merito a piani di studio, crediti, etc.
- creazione di un corso di LM secondo le linee indicate dal Progetto d'eccellenza e un laboratorio in public history

INDICATORI

- almeno un progetto-pilota Minors e un Laboratorio di Apprendimento Attivo (CLab) nel triennio per ciascun CdS del DSU
- un tavolo di discussione avviato nel triennio con parti sociali, ufficio stage e placement e Alumni
- mappatura di insegnamenti che si prestano ad attivare crediti di sostenibilità e soft skills
- revisione dei piani di studio
- revisione della distribuzione degli insegnamenti nel calendario accademico

B. APPRENDIMENTO ON LINE

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

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

RISULTATI ATTESI

- pubblicizzazione tra i propri docenti dell'agenda formativa di Ateneo rispetto all'insegnamento on-line
 - pubblicizzazione tra gli studenti dei corsi erogati in modalità blended e on-line
 - maggiore soddisfazione degli studenti attraverso l'utilizzo di nuovi metodi didattici
- utilizzare il centro per le Digital Humanities per incrementare esperimenti di didattica innovativa ● attivazione di insegnamenti pilota in modalità interamente on-line

INDICATORE

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

C. NUOVI CORSI

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

«Progettare un'offerta didattica rinnovata, centrata intorno all'eccellenza accademica, al pensiero critico, alle tematiche multidisciplinari, alla consapevolezza multi-culturale e alle competenze del 21° secolo.

Attuare il potenziale degli studenti, assicurando il tempestivo coinvolgimento dei datori di lavoro e degli stakeholder e supportando gli studenti nel proprio sviluppo personale e professionale.

Potenziare i servizi di didattica on-line per aumentare il numero di studenti on-line da 0 a 1000, migliorare i servizi in loco e la vita studentesca per garantire un'esperienza universitaria piena e coinvolgente».

D. RISULTATI DI APPRENDIMENTO E METODI DI VALUTAZIONE

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

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

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

- programmazione del tutorato per studenti del primo anno e della sua strutturazione
- elaborazione di una formula standard per la costruzione del patto formativo

- numero di studenti che compilano il questionario aggiungendo note e commenti

E. SELEZIONE DELLE IMMATRICOLAZIONI

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

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

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

- Questionario di fine I anno per matricole

2.2 COORDINAMENTO E GESTIONE

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

A. FORMAZIONE CONTINUA

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

- attivando Corsi di Alta Formazione per l'aggiornamento continuo
- Tra i corsi di formazione continua erogati da DSU si ricordano anche: Corsi di specializzazione per archeologi in Antropologia Fisica, il Master in Digital Humanities, Formazione iniziale degli insegnanti etc.

B. CORSI DI DOTTORATO

In risposta all'azione del PSA sullo sviluppo di nuovi programmi internazionali il DSU ha attivato:

- corso di Dottorato internazionale in italianistica I

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

- studio di fattibilità per la creazione di un dottorato "innovativo" (si vedano direttive ministeriali)
- valorizzazione delle co-tutele esistenti

C. SCUOLA INTERNAZIONALE

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

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

D. SCUOLE INTERDIPARTIMENTALI

Dato il nuovo assetto di Ateneo in seguito alla chiusura delle scuole, il DSU auspica di incrementare una collaborazione interdipartimentale (oltre all'esistente EGART) con i Dipartimenti di Management, Economia e Filosofia e Beni Culturali per progettare corsi interdisciplinari nei settori relativi all'industria culturale e creativa, ai beni culturali, turismo, valorizzazione del patrimonio, sviluppo locale

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

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

2.3 SVILUPPO DEGLI STUDENTI

A. RECLUTAMENTO E ORIENTAMENTO ALL'UNIVERSITÀ

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

B. BORSE DI STUDIO E TASSE UNIVERSITARIE

Borse di studio per stage donne Scuola Estiva SIS

C. STAGE, TIROCINI, PLACEMENT E CARRIERE

- organizzazione e valorizzazione del Tavolo Permanente di confronto con i rappresentanti del mondo del lavoro, sia per favorire la riorganizzazione dei propri corsi di laurea, in vista di un migliore inserimento dei laureati nel mondo del lavoro, sia avviando un tavolo di discussione nel triennio con parti sociali, ufficio stage e placement e Alumni, al fine di individuare concrete possibilità di stage e tirocinio per gli studenti.
- In riferimento all'indicatore ministeriale B.C.1 1. (Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare nell'anno di riferimento) i colleghi didattici sono invitati a indicare una percentuale di crediti per stage e tirocinio che dovranno obbligatoriamente essere acquisiti tramite tirocinio lavorativo (e non attraverso crediti sostitutivi), si raccomanda una percentuale intorno al 50%
- DSU auspica di poter attivare una collaborazione interdipartimentale (oltre all'esistente EGART) con i Dipartimenti di Management, di Economia e di Filosofia e Beni Culturali per progettare corsi interdisciplinari nei settori relativi all'industria culturale e creativa, ai beni culturali, turismo, valorizzazione del patrimonio, sviluppo locale che possano creare i profili in uscita richiesti dal mondo del lavoro in questi settori

2.4 VITA STUDENTESCA

A.AULE E SPAZI STUDENTESCHI

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

Organismi di riferimento:

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

3. ACQUISIRE UNA DIMENSIONE INTERNAZIONALE

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

INDICATORI PIANO STRATEGICO

3.1 Numero di docenti internazionali

baseline 1 (docente vincitore di ERC)

target: 1 un docente internazionale nel biennio

3.2 Percentuale di studenti internazionali

Baseline: 0.63%

target: 3% a fine biennio

3.3 Numero dei corsi in inglese

Baseline: 0

target: 0

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

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

1. Mobilità in uscita

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

- *baseline 2.7%*

- *target 4.0%*

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

- *baseline 9.2%*

- *target 15%*

2. Attrattività internazionale

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

- *baseline 0.8%*

- *target 1.2%*

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

NOTA BENE:

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

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

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

Si veda anche Stati generali della lingua italiana nel mondo

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

3.1 RECLUTAMENTO INTERNAZIONALE

A. DOCENTI E RICERCATORI

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

DSU propone le seguenti azioni:

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

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

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

B. STUDENTI INTERNAZIONALI

- Aggiornamento costante della pagina web di presentazione dei corsi di studio (Laurea, Dottorato, etc.) che chiarisca in termini semplici il percorso di ammissione in inglese e italiano
- Particolare attenzione per agevolare i candidati che fanno domanda dall'estero (e.g. colloqui via skype)

RISULTATI ATTESI

- Aumento del numero studenti stranieri che fanno domanda di ammissione

INDICATORI

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

C. ATTRAZIONE VS PERMANENZA

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

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

- Istituzione di 1 mentor dedicato

- Questionario di Soddisfazione

3.2 INTERNAZIONALIZZAZIONE DELL'OFFERTA DIDATTICA

A. CORSI PER STUDENTI POTENZIALI E IN SCAMBIO

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

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

B. TRANSIZIONE ALL'INGLESE

Il PSA prevede un percorso per la transizione all'inglese come lingua di insegnamento. DSU ritiene che non tutti gli insegnamenti debbano essere erogati in lingua inglese e, quindi, propone solamente percorsi introduttivi dedicati agli stranieri o percorsi minor in inglese (per italiani e stranieri) ● Incentivare i docenti a seguire corsi di Academic Lecturing

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

RISULTATI ATTESI

- Aumento del numero di studenti stranieri

INDICATORI

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

3.3 PARTNERSHIP

A. PROGRAMMI DI STUDIO ALL'ESTERO E SCAMBIO

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

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

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

B. PARTENARIATI DI RICERCA

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

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

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

C. ACCORDI ISTITUZIONALI

- DSU si è dotato di un Tavolo Permanente di consultazione con le parti sociali dedicato alla comunicazione con il mondo del lavoro. Il Tavolo Permanente è un organo consultivo formato da imprenditori, manager, professionisti, rappresentanti del mondo della scuola, della cultura, delle istituzioni, del terzo settore, etc. che potranno dare suggerimenti sulle scelte strategiche del Dipartimento e far conoscere la domanda di formazione proveniente dal mondo del lavoro.
- Il Tavolo Permanente sarà anche il punto di partenza per l'apertura di nuovi accordi che mirano a garantire a tutti gli studenti la possibilità di fare esperienza nel mondo del lavoro prima di concludere il corso di studi

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

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

3.4 RANKING

A. COSTITUZIONE E OPERATIVITA' UNITA' RANKING

Il PSA individua azioni specifiche volte a collocare CF tra i le prime università nei rankings internazionali (tra le prime 150 in Europa e tra le prime 500 nel mondo). In particolare, attraverso le attività dell'Ufficio Sviluppo Internazionale, il DSU intende:

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

RISULTATI ATTESI

- Incentivare il dialogo tra il DSU e l' Ufficio Sviluppo Internazionale d'Ateneo
- Incremento del ranking del DSU

INDICATORI

- Incontri regolari tra delegato alla comunicazione e membri dell' Ufficio Sviluppo Internazionale
- Numero di incontri per la divulgazione interna

Organismi coinvolti:

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

4. AGIRE DA CATALIZZATORE DI INNOVAZIONE

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

AMBITI SUA-RD / Terza Missione

Il DSU è attivamente coinvolto nelle iniziative culturali e scientifiche del PSA e contribuisce con le proprie competenze specifiche alla realizzazione concreta e fattiva dei suoi target.

DSU intende promuovere attività volte alla gestione del patrimonio e attività culturali, sostenere i progetti Alternanza Scuola-Lavoro, potenziare la formazione continua, MOOC, nonché le attività di Public Engagement.

DSU censisce e monitora le iniziative avviate e considera un elemento da valorizzare adeguatamente la continuità e la grande varietà dell'offerta di eventi che nel corso degli ultimi anni hanno caratterizzato la produzione di incontri, seminari, manifestazioni culturali aperte anche al largo pubblico. Tali iniziative hanno contribuito a far partecipare alla vita scientifica e di ricerca la cittadinanza valorizzando il ruolo del DSU nel contesto pubblico e sociale della città metropolitana di Venezia.

DSU ha creato, attraverso l'istituzione del delegato TM, una pagina web dedicata e volta alla divulgazione delle attività di TM.

4.5 - Avvio dell'Unità di Innovazione e trasferimento Tecnologico in collaborazione con Fondazione

- *baseline*: 73.417

- *target*: si rimodula con l'obiettivo di un lieve incremento + 1% a fine biennio in considerazione della crisi che ha investito i settori nel DSU tradizionalmente attivi nel conto terzi (archeologia)

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

4.1 INNOVAZIONE SOCIALE E SVILUPPO CULTURALE

A. SPAZI E INFRASTRUTTURE CREATIVE

- Il DSU partecipa ai progetti di Ateneo relativi a “Spazi e infrastrutture creative”, e nello specifico il progetto Science Gallery , e alle iniziative di “Ca’ Foscari 2018”.
- DSU ha istituito uno spazio comune per i docenti “common room”.

B. CA’ FOSCARI 2018

Il DSU ha partecipato e partecipa alle attività promosse e gestite nel progetto Science Gallery , intervenendo in Veneto night 2018. Collabora con le iniziative di Ateneo per i 150 anni di Ca’ Foscari, oltre a Incroci di Civiltà, Archivio scritture e scrittrici migranti, Classici contro, alla Giornata Europea della Ricerca, etc.

C. IMPEGNO CIVICO E SOCIALE

Il DSU è attivo nel consolidare, ampliare e rafforzare le collaborazioni in essere con importanti istituzioni di Venezia come la Biblioteca Marciana, l’Archivio di Stato, i musei e i teatri e altre istituzioni culturali della città e del suo territorio.

DSU promuove attività volte alla gestione del patrimonio e attività culturali (quali scavi archeologici, attività rivolte agli archivi storici, alle biblioteche, etc.). In una ottica di Public Engagement il DSU contribuisce alla sensibilizzazione su temi connessi con multilinguismo e multiculturalità, migrazioni, attraverso un approccio storico-letterario, antropologico, filologico e storico artistico, linguistico. Tali attività sono state e saranno rivolte non solo agli studenti ma anche a un pubblico più ampio e generalista.

Il DSU intende in tal modo continuare ad offrirsi al servizio del territorio, specialmente della città metropolitana di Venezia, contribuendo a creare una coscienza pubblica e sociale basata su proficue collaborazioni istituzionali.

4.2 SVILUPPO DELL’INNOVAZIONE E DELL’IMPRENDITORIALITÀ

A. TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E UNITÀ DI INNOVAZIONE (PINK)

Il DSU partecipa ai progetti di Ateneo relativi a Innovation Office e Competence Center

B. COMPETENCE CENTER

Il DSU partecipa ai progetti di Ateneo relativi a Innovation Office e Competence Center

Azioni DSU per Imprenditorialità

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

- Creazione e animazione di Tavolo Permanente con le parti sociali / mondo delle imprese
- Progettazione di azioni comuni per industria culturale e creativa (Con altri dipartimenti, quali Dip. Management, e imprese sul territorio)
- Lavoro a stretto contatto con Placement per certificazione competenze trasversali (si veda parte relativa alla didattica).

RISULTATI ATTESI

- Sviluppo imprenditorialità studenti e docenti
- Lauree magistrali in Digital Humanities innovative e legate al mondo del lavoro (più competitive a livello nazionale e internazionale)
- Rafforzato legame con dip. Management e sviluppo di progetti interdipartimentali
-

INDICATORI

- Numero studenti coinvolti
- Numero docenti coinvolti
- Numero progetti interdipartimentali

Organismi di riferimento:

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

5. ASSICURARE UN FUTURO ACCADEMICO SOSTENIBILE

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

INDICATORI PIANO STRATEGICO

5.1. Dimensione del corpo docente

baseline 71

target +10% a fine biennio

Azioni da intraprendere nel triennio di riferimento per raggiungere gli obiettivi

5.1 SVILUPPO DEI DOCENTI

A. RECLUTAMENTO

Per migliorare la congruenza (“fit”) tra le linee di sviluppo del DSU e il reclutamento dei docenti, il DSU terrà conto di:

Gli obiettivi strategici del DSU, con particolare attenzione al reclutamento previsto dal Progetto di Eccellenza Piano di fund raising (quanti progetti da presentare, quanti fellow dall’estero, etc)

La verifica della congruenza dei profili da reclutare e le esigenze didattiche e di ricerca del DSU nel caso di vincitori di Marie Curie global, ERC, etc.

B. SVILUPPO DELLE CARRIERE

Per la pianificazione di carriera dei docenti (indipendentemente dagli avanzamenti di carriera che dipendono dal Ministero e dalla legislazione), il DSU intende garantire adeguate prospettive di sviluppo di carriera ai docenti, tenendo conto delle esigenze di carattere didattico, della numerosità degli studenti, dei pensionamenti e del turnover e dell’impegno nelle attività istituzionali del DSU e dell’Ateneo.

5.2 SVILUPPO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

PUNTO A CURA DELLA segreteria di dipartimento

A. RECLUTAMENTO

- PTA a tempo indeterminato: Il DSU nel corso del biennio 2016-17 ha perso due unità di cat. D, a causa di pensionamenti, che non sono mai state sostituite dall’Ateneo. Tale ridimensionamento dell’organico ha fortemente inciso sugli aspetti organizzativi della Segreteria del DSU e sulla redistribuzione dei carichi di lavoro. Il DSU, nel corso del 2016, è riuscito a reperire risorse proprie per pagare su fondi di progetti esterni sia una unità C a tempo determinato, che contribuisce anche significativamente alla gestione delle attività ordinarie della ricerca di Dipartimento, sia una unità D, sempre a tempo determinato, che svolge sia attività di gestione e rendicontazione di un ERC sia attività di coordinamento del Settore Ricerca. Inoltre, nel corso del 2018, il Dipartimento ha stabilito di utilizzare quote di fudd competenziate nel corso di tre anni per pagare una ulteriore unità C a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze ormai improrogabili legate al supporto dei ricercatori finanziati su bandi competitivi e alla gestione di attività conseguenti, come ad esempio i contratti e le convenzioni di ricerca, i contratti di pubblicazione e le relazioni con Enti di ricerca esterni. Il DSU ha pertanto dimostrato una significativa capacità di impegno e reazione alle difficoltà legate all’assegnazione del personale, visto che le tre unità pagate sui suoi fondi contribuiscono, parzialmente ma comunque, alla gestione anche delle attività ordinarie, per le quali dovrebbe invece essere garantita una assegnazione di personale da parte dell’Ateneo. Nel 2017 il DSU ha vinto un progetto finanziato dal programma dei Dipartimenti di eccellenza e grazie ad esso è in corso il reclutamento di una unità a tempo indeterminato C, che si occuperà della gestione amministrativa del Centro per le Digital and Public Humanities. Sempre sugli stessi fondi nel corso del 2019 verrà avviato anche il reclutamento di un tecnologo a tempo determinato per cinque anni. Tra il 2017 e il 2019 in Dipartimento è stata rafforzata la produzione di progetti e incrementata la partecipazione a bandi competitivi. I risultati concreti si sostanziano in nuovi tre progetti finanziati dal programma Horizon 2020 e quattro nuovi progetti finanziati dal programma Interreg. Inoltre sono attesi a breve numerosi ricercatori finanziati dal programma Marie Curie. Per sostenere l’impatto del nuovo volume di lavoro che i progetti comportano, il DSU ha in programma di richiedere almeno altre due

figure a tempo determinato di categoria C, pagate completamente sui fondi dei nuovi progetti.

Il DSU nell'ambito del biennio 2019-2020 si propone di incrementare ulteriormente la partecipazione ai bandi competitivi grazie anche al supporto delle nuove figure, che, una volta formate, possono offrire un supporto specialistico di qualità alle esigenze di ricercatori, strutturati e non strutturati, che attuano le linee di sviluppo scientifico del Dipartimento. All'Ateneo nel biennio si richiederà l'assegnazione di almeno tre figure a tempo indeterminato, per stabilizzare il Responsabile del Settore Ricerca e per garantire la presenza di personale strutturato che sia depositario in modo continuativo delle competenze e conoscenze che vengono sviluppate nell'ambito del Dipartimento anche grazie alla gestione dei progetti finanziati su fondi esterni. Nei Settori Amministrazione e Didattica le ricadute del Progetto di Eccellenza comporteranno la necessità di articolare e ampliare il ventaglio delle mansioni ora svolte. Nel Settore Didattica, in particolare, si prevede la necessità di una unità a supporto di nuovi prodotti didattici e iniziative di disseminazione finalizzate a creare nuovi legami con il territorio. Tale figura potrebbe entrare in Dipartimento in sostituzione di un collega che a breve dovrebbe accedere alla pensione. Inoltre, sempre nell'ambito dello sviluppo delle attività di ricerca e disseminazione, sarebbe auspicabile l'assegnazione da parte dell'Ateneo di una unità di personale, almeno part time, per curare la comunicazione di Dipartimento relativa ai delicati fronti della trasparenza, della terza missione, dell'accesso documentale e dell'aggiornamento costante e puntuale della ricchissima produzione di eventi dipartimentale, alla costituzione e pubblicizzazione delle RR. Da alcuni anni il Dipartimento presidia questi aspetti grazie alla presenza di collaboratori di carattere occasionale, ma ormai il volume di attività è tale da richiedere un intervento di Ateneo.

B. SVILUPPO DELLE CARRIERE

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

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

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

C. CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

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

TARGET Sviluppo del Personale Tecnico-Amministrativo

RISULTATI ATTESI

Si auspica che l'Ateneo incrementi la formazione organizzata e l'aggiornamento normativo in modo celere. Nel periodo compreso tra la fine del 2017 e il 2018 il personale PTA del Dipartimento ha potuto usufruire di numerose occasioni di formazione, sia interne che esterne e finanziate da fondi del DSU. Si auspica che l'Ateneo anche nel 2019 proponga un programma di formazione concordato con le strutture al fine di sviluppare in modo sempre più mirato il personale che opera nei diversi settori.

INDICATORI

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

5.3 GESTIONE EFFICACE E TRASPARENTE

A. CAMPUS SOSTENIBILI E SVILUPPO EDILIZIO

- Studio di fattibilità per la creazione di spazi per gli studenti (e.g. un bar interno)
- Creazione di uno spazio per docenti, "common room"
- In un'ottica di risparmio energetico e minore impatto ambientale è stata attivata una politica in linea con i principi della sostenibilità indicati dall'Ateneo.

B. INFRASTRUTTURE E SERVIZI ICT

- Proporre all'Ateneo l'apertura 24/24 h palazzo Malcantone Marcorà, con un badge per entrare e uscire
- Introdurre un simulatore di piano studi in modo che gli studenti iscritti e quelli futuri possano valutare nel modo migliore le scelte che fanno

- Sono in corso gli adeguamenti degli ambienti destinati ad accogliere i docenti, il personale e le attrezzature dedicati al Progetto di Eccellenza

D. CONTROLLO E RESPONSABILITÀ SOCIALE

1) Monitoraggio dei processi interni

- Continuare nel processo di semplificazione già intrapreso dal PTA DSU in modo da rendere standardizzate le azioni ricorrenti; in tale ottica sono state stese apposite "Istruzioni Operative"

2) Bilancio sociale

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

3) Gender equality

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

E. COINVOLGIMENTO INTERNO

DSU considera fondamentale rafforzare il coinvolgimento interno di staff and faculty

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

RISULTATI ATTESI

- parità di genere in commissioni etc
- spazi di confronto e team building: migliorato senso di appartenenza e vita lavorativa
- comunicazione più efficace e maggiore condivisione in merito alle attività proposte dagli organi direttivi di Ateneo e Dipartimento

- Questionario per monitorare l'efficacia dell'introduzione di "istruzioni operative" in un'ottica di ottimizzazione & qualità

INDICATORI

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

5.4 RISORSE E SVILUPPO

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

A. UNITÀ DI SVILUPPO

PSA:

Una nuova unità di sviluppo, attivata presso Fondazione Ca' Foscari, ricoprirà un ruolo fondamentale nella strategia dell'Ateneo, con l'obiettivo di attivare nuovi flussi in entrata da destinare agli obiettivi strategici. L'unità coordinerà l'attivazione e il mantenimento delle relazioni con i privati e le imprese che supporteranno l'Ateneo nei propri obiettivi strategici. Un elemento fondamentale per l'efficacia delle iniziative previste sarà costituito dal pieno coinvolgimento dei docenti e dalla loro disponibilità a operare secondo una strategia unitaria, finalizzata a coinvolgere potenziali finanziatori e donatori e promuovere le diverse opportunità di supporto all'Ateneo. Lo stesso sforzo coordinato e condiviso sarà richiesto a tutte le unità amministrative e ai dipartimenti.

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

B. COINVOLGIMENTO DEGLI ALUMNI

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

C.PIANO DI COMUNICAZIONE

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

- Rafforzare il ruolo del/dei Delegato/i alla comunicazione di Dipartimento

RISULTATI ATTESI

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

INDICATORI

- Importo fundraising
- Numero incontri con Alumni