



Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti – Pescara

PIANO STRATEGICO
Dipartimento di
Scienze Psicologiche,
della Salute e del Territorio
2019-2023

Approvato con delibera del Consiglio di Dipartimento nella seduta (telematica) del 13 settembre 2019



SOMMARIO

1. PROFILO DEL DIPARTIMENTO

- 1.1. Corsi gestiti e studenti
- 1.2. Ricerca
- 1.3. Finanziamenti
- 1.4. Terza missione
- 1.5. Corpo docente
- 1.6. Personale tecnico-amministrativo

2. ANALISI DI CONTESTO

- 2.1. Contributo del Dipartimento alla missione e alla visione dell'Ateneo
- 2.2. Analisi della situazione del dipartimento rispetto agli obiettivi strategici dell'Ateneo
- 2.3. Posizionamento a livello nazionale e internazionale nell'ambito della ricerca
- 2.4. Analisi SWOT

3. GLI AMBITI STRATEGICI

- 3.1. Didattica **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
- 3.2. Ricerca
- 3.3. Terza Missione
- 3.4. Internazionalizzazione
- 3.5. Reclutamento e Capitale Umano

4. AMMINISTRAZIONE E PERFORMANCE

- 4.1. Organizzazione del personale TA: stato attuale e obiettivi
- 4.2. Servizi erogati dal Dipartimento: stato attuale e obiettivi

1. PROFILO DEL DIPARTIMENTO

1.1 Corsi gestiti e studenti

Il DiSPuTer è Dipartimento prevalente per due corsi di studio, il **Corso di studio triennale L24 in "Scienze e tecniche psicologiche"** ed il **Corso di studio magistrale LM51 in "Psicologia clinica e della salute"**. I due corsi costituiscono un esempio di **percorso 3+2 "tipico"** della formazione in ambito psicologico, che nella fattispecie è declinato nella direzione professionalizzante della psicologia clinica e della salute (LM51), laddove la laurea triennale L24 costituisce una solida piattaforma di preparazione di base, mirante alla comprensione e al padroneggiamento dei costrutti che costituiscono le basi teoriche ed empiriche della scienza psicologica e delle sue applicazioni ai tipici ambiti dello studio della mente e del comportamento nell'arco di vita, della dimensione sociale e di quella delle organizzazioni. I due corsi di studio sono, sin dalla loro iniziale istituzione, particolarmente popolosi sul piano della numerosità studentesca: la L24 si attesta su un numero di matricole di poco superiore alle **600 unità/anno**, mentre la LM51 vede in circa **210 unità/anno** i posti disponibili per l'iscrizione. **La numerosità totale degli studenti è pari a oltre 3000 per la L24, e oltre 500 per la LM51.** Va inoltre ricordato che circa un terzo dei docenti del Dipartimento mette a disposizione la propria attività didattica per le esigenze di Corsi di Studio che sono prevalenti in altri Dipartimenti.

Nel 2018-19 è stato attivato un **Master annuale di II livello in Assessment psicologico in ambito forense** che si rivolge a laureati in psicologia con la finalità di offrire un percorso formativo che risponde a richieste territoriali insoddisfatte in ambito psicologico-clinico forense. La figura professionale formata dal Corso può trovare sbocco in diversi ambiti, tra i quali Enti ed Aziende Sanitarie (Ospedali, ASL, Ministero di Grazia e Giustizia), Cooperative del terzo settore e studi libero-professionali, per realizzare attività diagnostica psicologico-clinica, attività peritale e di consulenza in ambito civile e penale, attività di esperto presso il Tribunale per i minorenni e la Sez. minorenni della Corte d'Appello, attività di prevenzione e di tutela dell'infanzia e dei minori. Il Master consente, inoltre, il conseguimento di un criterio di formazione specifica per presentare richiesta di iscrizione all'albo dei Consulenti Tecnici di Ufficio (CTU) e dei Periti presso i Tribunali. Nel I anno di attivazione si è avuto un buon tasso di attrattività con **24 studenti iscritti**.

1.2 Ricerca

La ricerca svolta dai docenti del DiSPuTer riflette l'eterogeneità delle discipline in esso rappresentate che, per semplicità, possono essere ricomprese in **tre macroaree: l'area psicologica, l'area geologica e l'area archeologica**. In dette aree sono comunque inclusi **settori scientifico disciplinari anche non omogenei**. Ad esempio, nell'area psicologica è presente una rappresentanza dei settori biomedico, filosofico e sociologico, così come in quella geologica è presente una rappresentanza del settore della fisica. In questi casi, l'attività di ricerca dei singoli SSD "non centrali" (ad es. la genetica medica nell'area psicologica) è stata volutamente

assimilata al sovrainsieme, in virtù della fattiva presenza di collaborazioni di ricerca con gli altri SSD più "centrali" (ad es. i SSD squisitamente psicologici). Ciò costituisce una necessaria premessa utile a rimarcare che la natura eterogenea della composizione dipartimentale è caratterizzata da un'**ampia e collaudata collaborazione di ricerca interdisciplinare**, che si spinge al di là delle interazioni tra SSD distinti all'interno delle singole macroaree, sussistendo delle **collaborazioni significative tra macroaree**. Per esemplificare meglio tale sinergia, l'area geologica e l'area psicologica, che a prima vista sembrerebbero avere poco da condividere, collaborano in modo proficuo nella realizzazione del programma dei contenuti tematici e didattici del **Dottorato di ricerca in "Earthquake and environmental hazards"**, la cui istituzione è stata indotta – e ampiamente premiata – dalla necessità di comprendere i fenomeni ambientali (i.e. sismi, cambiamento climatico, ecc.) includendo nella cornice di riferimento sia gli eventi naturali nella loro descrizione e analisi geofisica, sia il non meno rilevante aspetto del comportamento umano e sociale in relazione a tali eventi. Questo paradigma interdisciplinare è essenziale per la comprensione e la gestione della risposta umana (individuale, sociale, politico-economica) a quei fenomeni naturali che, con sempre maggior frequenza e intensità, costituiscono un'eventualità con evidenti ricadute di rischio per l'uomo e per la società, e che sempre più impongono l'adozione di politiche miranti alla responsabilizzazione individuale e sociale in un'ottica di comunicazione, prevenzione e mitigazione del rischio. L'esempio del Dottorato è comunque solo uno dei possibili esempi di predisposizione del Dipartimento all'interazione transdisciplinare di successo, altri esempi essendo rintracciabili in progetti di ricerca in comune tra docenti, o nelle meno strutturate ma pur sempre rappresentative attività di collaborazione di ricerca documentate da pubblicazioni.

1.3 Finanziamenti

Negli ultimi tre anni il Dipartimento ha assistito ad un incremento del successo in bandi competitivi sia nazionali che internazionali, che hanno portato alla possibilità di istituire progetti di ricerca (ma anche di didattica avanzata) e di specifico reclutamento sia in ambiti consolidati relativi alla singole aree, sia in ambiti esplorativi ed innovativi caratterizzati da forte interdisciplinarietà. A tale proposito si possono annoverare i diversi finanziamenti conseguiti, in ambito internazionale, nei programmi **Horizon 2020, Marie Skłodowska Curie, Erasmus+** e, in ambito nazionale, in quelli relativi ai bandi dei **Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN)** e della **Linea per l'incentivazione dell'attrazione e mobilità dei ricercatori (PON-AIM)**.

1.4 Terza missione

Sul piano della terza missione risulta sussistere una altrettanto soddisfacente presenza di **attività di collegamento con il territorio, sia nell'ambito dell'erogazione di servizi in conto terzi** (ad es. consulenza genetica, consulenza psicologica e organizzativa, prospezione e valutazione geologica, interventi commissionati in ambito archeologico), sia nella **disseminazione culturale dei contenuti di ricerca in direzione della cittadinanza e della scuola (ad es. alternanza scuola/lavoro)**.



1.5 Corpo docente

Il Corpo docente del DiSPuTer è costituito, allo stato, **da 37 docenti, dei quali 9 professori ordinari, 16 professori associati e 15 ricercatori** di varia tipologia (RU, RTDA, RTDB), con l'imminente prospettiva di **ulteriori ingressi di ricercatori (4 procedure RTDB e 2 RTDA in atto)**.

1.6 Personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo del DiSPuTer è rappresentato, allo stato, da **8 unità**, delle quali 2 unità di organico strutturato di carattere amministrativo (il responsabile amministrativo del Dipartimento, oltre a un'ulteriore unità), 3 unità di organico strutturato di carattere tecnico, e 3 unità di organico non strutturato di carattere amministrativo e gestionale.

2. ANALISI DI CONTESTO

2.1 Contributo del dipartimento alla missione e alla visione dell'ateneo

2.2 Analisi dello situazione del dipartimento rispetto alle aree strategiche dell'Ateneo

Didattica: il Dipartimento condivide la visione generalista e al contempo innovativa della strategia d'Ateneo, capitalizzando primariamente su un'offerta didattica consolidatasi nei decenni e ben lontana dal far presagire flessioni numeriche. In tal senso, il Dipartimento costituisce il riferimento dell'intero Ateneo per l'ambito della formazione psicologica (aspetto formalmente rappresentato dalla presenza del Direttore nella "Consulta della Psicologia Accademica", consesso che riunisce tutti i Direttori dei dipartimenti psicologici italiani o caratterizzati dalla presenza di corsi di studio di natura psicologica). Avendo aggiornato nell'ultimo lustro le proprie caratteristiche di ordinamento e di organico per adeguarsi ai parametri e indicatori di accreditamento previsti dalle nuove normative AVA, i due corsi di studio psicologici hanno condiviso pienamente l'adozione di un percorso-processo mirante al miglioramento della qualità della didattica, nella consapevolezza di costituire un *asset* d'Ateneo solido e apprezzato sul piano nazionale. Da ciò la necessità di ovviare ad alcuni punti di debolezza ancora presenti, per continuare a fornire un'offerta formativa di qualità ed attrattiva sul territorio nazionale. Avendo in mente tali obiettivi, e nella prospettiva del perseguimento continuo della qualità, il miglioramento possibile della didattica dei Corsi di studio incardinati nel Dipartimento è inteso sia 1) quale ulteriore **riduzione del rapporto numerico tra studenti e docenti** (attualmente lontano dai valori medi delle sedi presenti nel resto dell'Italia), indicatore di importanza centrale per qualificare i processi formativi, sia 2) quale continuo **adeguamento dell'offerta formativa alle esigenze occupazionali del territorio**, caratterizzato da opportunità lavorative che sono il frutto di una realtà sociale e produttiva regionale in rapida trasformazione, sia 3) quale **rafforzamento dell'internazionalizzazione didattica** attraverso un razionale inserimento di insegnamenti in lingua inglese e tramite l'incentivazione di meccanismi di mobilità studentesca in ambito europeo ed extraeuropeo.

Ricerca: le politiche di qualità derivanti dall'adozione dei processi di valutazione della ricerca intrapresi nelle sedi e strutture universitarie in Italia (i.e. VQR, SUA-RD) hanno consentito, sin dal loro esordio, di focalizzare l'attenzione del Dipartimento sulla valutazione del posizionamento dei propri componenti e SSD in riferimento ai parametri della produttività e della qualificazione scientifica sul suolo nazionale. Tale attenzione ha sortito il benefico effetto di isolare taluni indicatori quantitativi rappresentativi della qualità della ricerca, e di mirare al loro continuo miglioramento. Sotto questo aspetto, il Dipartimento – in linea con la visione d'Ateneo - persegue una politica di incentivazione della ricerca scientifica e tecnologica di elevata qualità, ben consapevole che tale effetto può essere ottenuto se e soltanto se 1) viene garantita a tutti la possibilità di intraprendere **linee di ricerca e progettuali sia mono- che interdisciplinari, sia intra- che**

interdipartimentali (come ad es. l'iniziativa GEO-MED importante collaborazione tra geologia e scienze biomediche ricadente nell'ambito delle attività del CAST, il Centre for Advanced Science and Technologies dell'Ateneo), **o con enti esterni** (come ad es. il CRUST, consorzio interuniversitario di sismotettonica che ha come capofila fondatore proprio il Dipartimento), 2) viene incentivata la **realizzazione di prodotti di collocazione editoriale qualitativamente elevata**, 3) viene incentivato lo sforzo proteso all'**ottenimento di grant competitivi**, e 4) viene **valorizzato il networking e l'interazione di ricerca con altre entità accademiche nazionali ma soprattutto internazionali**.

Terza missione: nell'ottica della compenetrazione della didattica e della ricerca nel tessuto sociale e produttivo, il Dipartimento ha rappresentato, sin dalla sua istituzione, un vivace laboratorio di applicazioni e ricadute operative a vario livello, con il mondo della sanità, della salute e della giustizia, con realtà di servizio e prestazione d'opera in svariati ambiti tecnici (ad es. geologico e archeologico), e con un mondo della scuola alla continua ricerca di spazi di apprendimento avanzato rappresentativi della formazione universitaria e dei suoi sbocchi occupazionali. In tali ambiti, la prospettiva strategica del Dipartimento è in piena sintonia con le politiche d'Ateneo per la realizzazione di attività di Terza missione, riconoscendo nelle competenze scientifiche e applicative dei propri componenti, un mirabile *asset* per la sua potenzialità di creare sinergie anche inedite con le realtà formative, produttive e di servizio presenti sul territorio. La realizzazione di tali sinergie necessita tuttavia 1) di un **intelligente allineamento ad un mondo e ad una società mutevoli**, nonché 2) di **sistematici riscontri con i portatori di interesse, sia in ambito pubblico (ad es. sanità, scuola, pubbliche amministrazioni) che privato (ad es. aziende, società di servizi)**. Caso emblematico sono le iniziative di alternanza scuola/lavoro, proposte negli anni recenti da tutte le aree disciplinari del Dipartimento e certamente meritevoli di rafforzamento nella strategia futura.

Internazionalizzazione: come esplicitato nei precedenti punti relativi alla didattica e alla ricerca, il perseguimento dell'internazionalizzazione da parte del Dipartimento, è implicito nell'adozione di politiche di mobilità studentesca e dei docenti referenti di *agreement* con sedi estere, in direzione europea ed extraeuropea, nella messa a punto di regolamenti didattici caratterizzati da ampio ricorso a formazione in lingua inglese, dalla valorizzazione di cooperazioni di ricerca con realtà accademiche di altri paesi in Europa e nel mondo (ad es. attraverso l'incentivazione della copertura a carico del Dipartimento delle spese di pubblicazione con coautori stranieri), e dal costante sforzo messo in atto attraverso la partecipazione a bandi di finanziamento competitivi di caratura internazionale, che giocoforza implicano una rappresentazione di sé ben attrezzata a dialogare e a sostenere il confronto con istituzioni e *competitor* internazionali. Lo spazio di miglioramento di tali aspetti è ovviamente dipendente da una maggiore sensibilizzazione dei componenti del Dipartimento 1) **a fare ricorso alle collaborazioni e al networking con realtà accademiche di altri paesi (anche tramite la stipula di convenzioni e accordi mirati con università e centri di ricerca esteri, e all'istituto dei visiting professor/researcher)**, 2) **a offrire insegnamenti o moduli di insegnamenti in lingua inglese**, 3) **alla partecipazione attiva a bandi competitivi di natura internazionale**.

Reclutamento e Capitale umano: in piena sintonia con la visione e le prescrizioni pratiche presenti nel piano strategico dell'Ateneo, il Dipartimento guarda al reclutamento come ad una importante e significativa occasione di potenziamento del proprio organico (utile anche a garantire la sostenibilità e la qualità

formativa di primo, secondo e terzo livello), attraverso 1) la **ferma adozione di un sistema meritocratico**, 2) una **piena apertura al reclutamento di forze esterne**, e 3) la **valorizzazione della contaminazione trans-disciplinare e dell'interazione multi- e interdisciplinare**.

2.3 Posizionamento a livello nazionale e internazionale nell'ambito della ricerca

Il Dipartimento, nell'ultimo esercizio ANVUR di valutazione della ricerca (VQR 2011-2014), pur non risultando collocabile in posizione di completa predisposizione all'eccellenza (ragion per cui non è stato selezionato nel programma dei c.d. 'Ludi dipartimentali') ha ottenuto una collocazione nel terzo e secondo quartile rispettivamente nelle aree CUN 04 e 11B, e una collocazione nel primo quartile nell'area CUN 10, esibendo quindi un posizionamento complessivamente "medio" sul piano nazionale, ma dimostrando la possibilità di ambire ad una posizione globale di maggior livello. Va rilevato che tale ricognizione ha potuto tenere conto esclusivamente delle aree CUN con una numerosità dei componenti sufficiente a consentire un'aggregazione rispettosa della privacy prevista dalla pubblicazione dei dati VQR, ed è quindi un ritratto incompleto della prestazione della qualità della ricerca del Dipartimento.

Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio	04	14	0,00	0,53	0,84	36 su 51	16 su 28	0,9
	10	10	0,00	0,67	1,17	18 su 158	16 su 118	1,33
	1B	38	0,00	0,61	1,14	25 su 83	11 su 42	1,14

Ad un'analisi più particolareggiata dei SSD dipartimentali suscettibili di valutazione in virtù della loro numerosità, sono risultati particolarmente performanti i SSD M-PSI/07 (Psicologia dinamica) e M-PSI/08 (Psicologia clinica), entrambi collocati nel primo quartile sul piano nazionale (la Psicologia dinamica addirittura in prima posizione tra le sedi di omologa grandezza italiane); mentre sono risultati in posizione discreta i SSD M-PSI/01 (Psicologia generale) e M-PSI/03 (Psicometria); è risultato infine collocato nel terzo quartile il SSD GEO/03.

Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio	04	GEO/03	6	0,00	0,7	0,96	14 su 20	11 su 16	1,3
	11B	M-PSI/01	6	0,00	0,6	1,06	11 su 31	7 su 26	0,94
		M-PSI/03	8	0,00	0,63	1,08	7 su 11	5 su 9	1,04
		M-PSI/07	6	0,00	0,47	1,45	1 su 12	1 su 9	1,82
		M-PSI/08	8	0,00	0,7	1,55	4 su 20	4 su 16	1,73

Dall'analisi aggregata relativa al risultato della partecipazione alla distribuzione dei fondi FFARB, più recente (2017) pur non essendo tuttavia scorporato per aree o per settori, la collocazione della valutazione del Dipartimento è risultata piuttosto positiva per la componente dei ricercatori (5 beneficiari su 16, pari al 31.2%) e negativa per la componente dei professori associati (1 beneficiario su 14, pari al 7.1%).

Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio	16	5	31,2	14	1	7,1
---	----	---	------	----	---	-----

2.4 Analisi SWOT

<u>PUNTI DI FORZA</u>	<u>PUNTI DI DEBOLEZZA</u>
<p><u>DIDATTICA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Presenza di due corsi di studio solidi • Disponibilità laboratori didattici • Elevata qualità del corpo docente • Ridotto ricorso a contratti esterni <p><u>RICERCA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eterogeneità e interdisciplinarietà • Presenza dottorato interdisciplinare • Aumento numero di <i>grant</i> conseguiti • Incentivazione pubblicazioni di <i>open access</i> di qualità <p><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampia presenza di convenzioni e progetti in collaborazione internazionale • Valorizzazione pubblicazioni con coautori stranieri <p><u>TERZA MISSIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidata esperienza di erogazione di servizi per conto di terzi in numerosi ambiti • Consolidata esperienza di interazione con i processi di formazione scolastica (alternanza scuola-lavoro) <p><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Piena condivisione di approccio meritocratico • Ampio ricorso al reclutamento di giovani ricercatori 	<p><u>DIDATTICA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapporto studenti/docenti elevato • Mobilità studentesca migliorabile • Numero insegnamenti in inglese migliorabile • Ricorso a multimedialità e interattività esperienziale nei processi formativi migliorabile <p><u>RICERCA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Posizionamento dei SSD ancora migliorabile (rispetto a ultima VQR) • Partecipazione a bandi per finanziamenti competitivi ulteriormente rafforzabile <p><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Numero di convenzioni Erasmus attive ed efficaci migliorabile • Scarsa predisposizione alla didattica in lingua inglese <p><u>TERZA MISSIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ancora insufficiente esplorazione di opportunità di penetrazione territoriale • Difficoltà strutturali nella istituzione e gestione amministrativa di attività di terza missione <p><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inadeguata gestione strutturale delle risorse umane a livello centrale (disattenzione per qualità del lavoro,

	spazi comuni, servizi alle famiglie, problematiche psicologiche, ecc)
--	---

<u>OPPORTUNITA'</u>	<u>MINACCE</u>
<p><u>DIDATTICA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ulteriore qualificazione dei Corsi di studio (rapporto docenti/studenti; mobilità studentesca; insegnamenti in lingua; multimedialità) • Oculata definizione dell'offerta formativa in rapporto alle realtà occupazionali territoriali <p><u>RICERCA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mirata qualificazione individuale, di SSD e di struttura, con riferimento a parametri e indicatori nazionali della qualità della ricerca • Ricorso alle istituende misure d'Ateneo per l'incentivazione della partecipazione a progetti competitivi, in particolare per i collaboratori più giovani • Incentivazione dell'intedisciplinarietà e della collaborazione interna ed esterna <p><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Agevolazione centrale dei processi istitutivi di convenzioni e accordi internazionali e di figure del visiting professor e del visiting researcher • Agevolazione centrale della mobilità studentesca internazionale • Sforzo comune nella realizzazione di didattica in lingua <p><u>TERZA MISSIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Adesione al principio della penetrazione territoriale nell'erogazione di attività per conto di terzi • Incentivazione anche finanziaria di 	<p><u>DIDATTICA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rischio di attribuzione di ranking non elevato e conseguente impoverimento della popolazione studentesca in caso di inadeguato intervento rapporto numerico studenti/docenti • Scollamento con le realtà occupazionali regionali e nazionali in caso di carente calibrazione tra offerta formativa e domanda occupazionale <p><u>RICERCA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incompleta adesione (a causa di idiosincrasie individuali) a modello ciclico dell'assicurazione della qualità • Incostanza nella partecipazione a bandi competitivi per progetti di ricerca • Non completo raggiungimento di efficienza delle strutture di supporto alla progettazione di ricerca <p><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ancora insufficiente accesso alle pur presenti misure di potenziamento di accordi internazionali e di visiting • Insufficiente adesione alla progettazione di didattica in lingua <p><u>TERZA MISSIONE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ridotta comunicazione università / territorio • Relativa instabilità temporale nella realizzazione di progetti di alternanza scuola-lavoro

<p>progetti di terza missione di potenziale successo</p> <p><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Programmazione mirata a soddisfare le necessità didattiche attraverso reclutamento di ricercatori e professori di eccellenza• Forte impegno nel reclutamento sganciato dalle assegnazioni statali (ad es. attraverso progetti competitivi)	<p><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Ridotta propensione al reclutamento di capitale umano formatosi esternamente all'Ateneo
---	--

3. GLI AMBITI STRATEGICI

3.1 DIDATTICA

Obiettivo 1: Miglioramento rapporto studenti/docenti L24 e LM51

Azione da mettere in atto: Reclutamento docenti a parità di numero matricole/iscritti

Indicatore: Rapporto studenti iscritti/docenti complessivo (pesato per le ore di docenza)

Target storico: 100 (L24); 57.25 (LM51)

Target Atteso: 50 (L24); 26.6 (LM51)

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Presidenti dei Corsi di Studio; Direttore del Dipartimento

Obiettivo 2: Aumento del numero di posti a disposizione per l'iscrizione al Corso di Studio LM51 Psicologia Clinica e della Salute

Azione da mettere in atto: Erogazione delle ore di didattica in tre fasce per ciascun insegnamento previsto dal CdS in relazione al valore di "numerosità massima" della classe (100)

Indicatore: Numero di studenti iscritti alla LM51 e numero massimo di 100 studenti per fascia

Target storico: 210 iscritti

Target Atteso: Circa 300 iscritti

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Tutti i docenti



Obiettivo 3: Incremento degli insegnamenti in lingua inglese L24 e LM51

Azione da mettere in atto: Rafforzamento della didattica in lingua inglese o in doppia lingua

Indicatore: Numero di insegnamenti e/o moduli in lingua inglese o in doppia lingua

Target storico: Nessuno

Target Atteso: 20% degli insegnamenti

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Tutti i docenti; Presidenti dei Corsi di Studio

Obiettivo 4: Revisione dell'ordinamento L24 in considerazione del tessuto occupazionale

Azione da mettere in atto: Manutenzione della struttura didattica a seguito di consultazioni con parti sociali, referenti attività di servizi e produttive, amministrazioni pubbliche

Indicatore: Introduzione di percorsi didattici differenziati

Target storico: Ultime revisioni di ordinamento (mirate ad adeguamenti AVA)

Target Atteso: una revisione ordinamentale

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Presidente del Corso di Studio L24

Obiettivo 5: Miglioramento della qualità dell'iter formativo e professionalizzante degli psicologi (LM51)

Azione da mettere in atto: introduzione di pratiche di insegnamento/apprendimento basate su analisi degli errori e su feedback individuali con attività laboratoriali in insegnamenti a bassa e sostenibile numerosità ed alta intensità di scambio informativo e formativo

Indicatore: Numero di CFU erogati in insegnamenti con modalità laboratoriale a bassa e sostenibile numerosità e numero di studenti per ciascuna attività

Target storico: ND

Target Atteso: Almeno 12 CFU erogati in modalità laboratoriale a bassa e sostenibile numerosità ed alta intensità di scambio informativo e formativo



Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Tutti i docenti; Presidente del Corso di Studio LM51

Obiettivo 6: Adozione di modalità didattiche digitali sia d'aula che asincrone (L24 e LM51)

Azione da mettere in atto: Messa a disposizione, da parte dei docenti, di contenuti tematici e di approfondimento basati su nuove tecnologie multimediali e interattive

Indicatore: Numero di insegnamenti caratterizzati dalla disponibilità di forme e materiali di comunicazione digitale utili all'apprendimento esperienziale e interattivo

Target storico: Nessuno

Target Atteso: Almeno il 66%

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Tutti i docenti; Presidenti dei Corsi di Studio

Obiettivo 7: Progettazione didattica innovativa nell'ambito dell'interazione uomo/natura per la prevenzione e mitigazione del rischio ambientale e antropico

Azione da mettere in atto: Realizzazione di uno o più prodotti formativi in grado di coniugare la comprensione dei fenomeni naturali con quella dell'esperienza umana, utili alla presa di decisione politica, economica e sociale

Indicatore: Numero di prodotti formativi

Target storico: Presenza del Dottorato in Earthquake and environmental hazards

Target Atteso: Almeno un master o corso di perfezionamento

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Tutti i docenti

Obiettivo 8: Progettazione didattica di terzo livello (specializzazione in Psicologia clinica)

Azione da mettere in atto: Realizzazione di una scuola di specializzazione post-lauream in Psicologia Clinica, e del necessario ambulatorio clinico, costituente un possibile sbocco



formativo di III livello per il percorso 3+2 in Scienze e tecniche psicologiche e in Psicologia clinica e della salute

Indicatore: 1 specializzazione in Psicologia Clinica

Target storico: nessuno

Target Atteso: attivazione scuola di specializzazione in Psicologia Clinica

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: docenti afferenti ai SSD M-PSI/08 e M-PSI/07

3.2 RICERCA

Obiettivo 1: Partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali dei docenti strutturati

Azione da mettere in atto: Incentivazione della partecipazione a bandi competitivi da parte dei docenti strutturati senior attraverso la 1) definizione di parametri numerici di cui si terrà conto nella ripartizione delle risorse interne e 2) adesione al fondo di premialità stabilito dall'Ateneo

Indicatore: Parametri numerici che terranno conto dello sforzo profuso (numero di partecipazioni a bandi) e del risultato ottenuto (posizionamento finale nelle specifiche procedure) indipendentemente dal conseguimento di successo

Target storico: ND

Target Atteso: Partecipazione ad almeno 1 bando a biennio/docente; posizionamento nel primo decile delle graduatorie finali (> 90/100)

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Commissione per l'assicurazione della qualità della ricerca (Di Carlo, Somma, Stupia, Tommasi)

Obiettivo 2: Partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali dei giovani ricercatori

Azione da mettere in atto: Incentivazione della partecipazione a bandi competitivi da parte dei giovani collaboratori alla ricerca (RTD, assegnisti, borsisti) con ricaduta sulla probabilità di rinnovo delle misure finanziarie a loro supporto (congiuntamente alla valutazione della produttività)

Indicatore: Parametri numerici che tengano conto del risultato ottenuto (posizionamento finale nelle specifiche procedure) indipendentemente dal successo

Target storico: ND

Target Atteso: Partecipazione ad almeno 1 bando a biennio/ricercatore; Posizionamento nel primo decile (da 90 punti su 100 in su)

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Commissione per l'assicurazione della qualità della ricerca (Di Carlo, Somma, Stuppia, Tommasi)

Obiettivo 3: Partecipazione al bando SEARCH FOR EXCELLENCE da parte dei giovani ricercatori

Azione da mettere in atto: Incentivazione alla partecipazione al bando SEARCH FOR EXCELLENCE da parte dei giovani collaboratori alla ricerca (RTD, assegnisti, borsisti) con ricaduta sulla probabilità di rinnovo delle misure finanziarie a loro supporto (congiuntamente alla valutazione della produttività)

Indicatore: Valutazione di graduatoria finale dei giovani ricercatori che parteciperanno al bando SEARCH FOR EXCELLENCE

Target storico: ND

Target Atteso: Posizionamento nel primo decile (da 90 punti su 100 in su) nel bando

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Commissione per l'assicurazione della qualità della ricerca (Di Carlo, Somma, Stuppia, Tommasi)

Obiettivo 4: Produttività scientifica di qualità

Azione da mettere in atto: Incentivazione alla realizzazione di prodotti scientifici in riviste di elevata qualità (Q1; Fascia A) anche tramite il finanziamento dipartimentale dei costi di pubblicazione, con ricaduta sulla ripartizione delle risorse interne

Indicatore: Numero di prodotti Q1

Target storico: ND

Target Atteso: Almeno 1 prodotto Q1/Fascia A in più rispetto al triennio precedente/docente

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Commissione per l'assicurazione della qualità della ricerca (Di Carlo, Somma, Stuppia, Tommasi)

Obiettivo 5: Investimenti sulla formazione progettuale

Azione da mettere in atto: Finanziamento dipartimentale a supporto della partecipazione ad eventi di formazione e di informazione in materia di presentazione, gestione e rendicontazione di progetti di ricerca nazionali e internazionali

Indicatore: Numero di eventi attesi

Target storico: ND

Target Atteso: Almeno 1 partecipazione ad evento formativo/anno per ogni macroarea scientifica (almeno un docente o ricercatore della macroarea) con obbligo di relazionare in Consiglio di Dipartimento

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Commissione per l'assicurazione della qualità della ricerca (Di Carlo, Somma, Stuppia, Tommasi)

3.3 TERZA MISSIONE

Obiettivo 1: Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità

Azione da mettere in atto: Diffusione della cultura del trasferimento tecnologico e di un approccio imprenditoriale tra i nostri laureati, dottori di ricerca e ricercatori per potenziare l'impatto della ricerca

Indicatore: Numero di azioni di comunicazione rivolte a studenti, dottorandi e ricercatori

Target storico: ND

Target Atteso: Almeno 1 workshop all'anno per studenti della LM51 ed uno per dottorandi e ricercatori di ogni macroarea scientifica afferente al dipartimento (psicologica, geologica e archeologica)

Tempistiche: 3 anni

Responsabili: Presidente CdS , Coordinatore del Dottorato e Delegato Terza Missione di Dipartimento

Obiettivo 2: Potenziamento delle iniziative di partecipazione del Dipartimento per lo sviluppo dei rapporti con gli stakeholders e la spendibilità della ricerca accademica nel contesto produttivo

Azioni da mettere in atto:

a.1 Costituzione di un tavolo permanente di interlocuzione con la realtà produttiva locale per macroarea scientifica (psicologica, geologica e archeologica)

a.2 partecipazione a reti e network

Indicatori:

a.1 Costituzione di 3 tavoli permanenti, uno per ciascuna macroarea scientifica (psicologica, geologica e archeologica)

a.2 Numero di partecipazioni a reti o network

Target storico: ND



Target Attesi:

- a.1 Almeno 1 incontro l'anno per ciascun tavolo permanente delle tre macroaree
- a.2 Almeno 1 partecipazione a reti o network per ciascuna delle tre macroaree

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: docenti e Delegato Terza Missione di Dipartimento

Obiettivo 3: Potenziamento delle iniziative di partecipazione del Dipartimento (conto terzi)

Azione da mettere in atto: contratti conto terzi/erogazione prestazioni specialistiche/ricerca commissionata

Indicatore: Numero di contratti e volume economico conto terzi

Target storico: volume economico conto terzi/ricerca commissionata

Target Atteso: incremento del **3%** del numero di contratti o del volume economico conto terzi/ricerca commissionata

Tempistiche: 3 anni

Responsabili: docenti e ricercatori

Obiettivo 4: Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement

Azioni da mettere in atto:

- a. 1 censimento delle attività di Dipartimento
- a.2 strutturazione di percorsi alternanza-lavoro nelle tre macroaree scientifiche (psicologica, geologica e archeologica)
- a.3 realizzazione di incontri tematici e iniziative di diffusione all'esterno dell'Università

Indicatori:

- a.1 sviluppo di un modello di censimento delle attività dipartimentali tramite database
- a.2 numero di percorsi di alternanza scuola-lavoro
- a.3 numero di incontri tematici e iniziative di diffusione all'esterno dell'Università

Target storico: ND

Target Attesi:

- a.1 modello di censimento delle attività dipartimentali di Public Engagement e rilevazione dati
- a.2 almeno un percorso di alternanza scuola-lavoro all'anno per ciascuna delle tre macroaree (psicologica, geologica e archeologica)
- a.3 almeno un incontro tematico svolto all'esterno dell'Università all'anno per ciascuna delle tre macroaree (psicologica, geologica e archeologica)

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: docenti e Delegato Terza Missione di Dipartimento

3.4 INTERNAZIONALIZZAZIONE

Obiettivo 1: Partecipazione ai Progetti ERASMUS e TEMPUS

Azione da mettere in atto: Incentivazione alla partecipazione a progetti di mobilità e

Indicatore: numero studenti incoming/outgoing

Target storico: ND

Target Atteso: incremento 10% partecipazione a progetti di mobilità

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Tutti i docenti

Obiettivo 2: Orientamento per la mobilità in entrata e in uscita

Azione da mettere in atto: Incentivazione incontri con l'associazione Erasmus Student Network (ESN) Chieti Pescara.

Indicatore: numero incontri/presentazioni

Target storico: 1 annuo

Target Atteso: almeno 2 incontri

Tempistiche: 3 anni



Responsabile: Tutti i docenti

Obiettivo 3: Convegni/seminari con relatori stranieri

Azione da mettere in atto: Incentivazione all'invito di relatori stranieri.

Indicatore: numero convegni/seminari con relatori stranieri

Target storico: ND

Target Atteso: almeno 10 relatori stranieri/anno

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Tutti i docenti

Obiettivo 4: Visiting Professors

Azione da mettere in atto: Incentivazione alla partecipazione al bando "Visiting Professor" e mobilità internazionale di docenti strutturati e i dottorandi

Indicatore: numero professori incoming/outgoing

Target storico: 3 *visiting professor*/anno (dato 2019)

Target Atteso: 5 *visiting professor*/anno

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Tutti i docenti

Obiettivo 5: Partecipazione a collaborazioni/gruppi di ricerca internazionali

Azione da mettere in atto: Incentivazione della partecipazione a collaborazioni internazionale

Indicatore: numero di collaborazioni, missioni internazionali, numero pubblicazioni con coautori stranieri

Target storico: ND

Target Atteso: Partecipazione ad almeno 1 gruppo di ricerca internazionale;

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Tutti i docenti

3.5 RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO

Obiettivo 1: Reclutamento a "doppia valenza": soddisfare le esigenze didattiche attraverso l'eccellenza scientifica

Azione da mettere in atto: Si veda obiettivo 3.1.1 (Miglioramento rapporto studenti/docenti L24 e LM51): ai fini di migliorare il rapporto studenti/docenti dei due corsi di studio L24 e LM51, il reclutamento di nuovi docenti avverrà sui SSD con posizionamento eccellente nella valutazione esterna e interna, soprattutto se in carenza di organico, ricorrendo anche ad assunzioni sulla quota del 20% riservata ad esterni, tramite procedure con commissioni prevalentemente esterne

Indicatore: Si veda obiettivo 3.1.1

Target storico: Si veda obiettivo 3.1.1

Target Atteso: Si veda obiettivo 3.1.1

Tempistiche: 3 anni

Responsabile: Presidenti dei Corsi di Studio; Direttore del Dipartimento

4 AMMINISTRAZIONE SERVIZI E PERFORMANCE

Punti di attenzione AVA 2.0

R4.B.4

La programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo del Disputer è direttamente agganciata alle necessità espresse dai gruppi di ricerca che operano all'interno del Dipartimento. L'approvvigionamento di beni e servizi segue infatti le necessità della ricerca ivi condotta. Ogni unità di personale TA è responsabile di una serie di attività. L'obiettivo da raggiungere è il più alto livello possibile di customer satisfaction.

Le risorse strutturali di sostegno all'attività di ricerca sono probabilmente adeguate, data la presenza di spazi destinati alle attività di laboratorio e ad attività di terza missione (ad es. attività in conto terzi) che riguardano tutte le aree disciplinari costituenti il Dipartimento. Una Commissione appositamente creata nel 2018 ha avuto il mandato di eseguire una ricognizione degli spazi fisici in dotazione al Dipartimento, consentendo di mappare in modo preciso e articolato la distribuzione delle risorse umane e delle attività del Dipartimento (identificazione e conteggio di docenti, ricercatori e collaboratori occupanti ciascun ambiente; classificazione della destinazione d'uso di ciascun ambiente; computo metrico di ciascun ambiente). Ciò ha portato non solo a disporre dell'istantanea aggiornata della distribuzione degli spazi, ma anche alla mappatura di alcune criticità ma non irrilevanti, come ad es. l'eccessiva frammentazione dell'ubicazione fisica dei componenti del Dipartimento, occupanti sei edifici in alcuni casi molto distanti tra loro. A ciò si cercherà di porre rimedio di concerto con l'Amministrazione centrale, nell'ottica di un maggior efficientamento delle risorse.

R3.C.2(R1.C.2)

E' attualmente in corso una rilevazione del grado di *customer satisfaction* tra il personale afferente al Dipartimento. Entro la fine dell'anno saranno disponibili i dati di questa prima rilevazione e potranno essere poste in essere le eventuali necessarie misure correttive. Inoltre, nonostante i servizi di supporto alla didattica (che sono però espressione della Scuola di Medicina e Scienze della Salute) assicurino un sostegno soddisfacente alle attività dei CdS, il Dipartimento ha contribuito con molte ulteriori iniziative finanziate (previste esplicitamente dalla disponibilità dei c.d. fondi per la didattica), mirate ad incrementare la qualità del servizio offerto agli studenti e della dotazione - anche infrastrutturale - ad uso didattico, ad es. attraverso l'acquisto di monitor collocati in posizioni strategiche degli spazi comuni delle strutture a destinazione didattica, ma ancor più significativamente nell'allestimento di laboratori scientifici attrezzati per esercitazioni e svolgimento di attività elettive in svariate discipline oggetto di studio nei due

CdS, utili per lo svolgimento del lavoro per le prove finali e le tesi di laurea. Oltre a questa tipologia di investimento per i propri CdS, il Dipartimento supporta espressamente il finanziamento di attività seminariale e di approfondimento didattico, spesso sulla spinta degli interessi tematici degli studenti stessi. Tali iniziative, risultate particolarmente gradite all'utenza studentesca, saranno mantenute ed ulteriormente rafforzate nel triennio.

5.1 Organizzazione del personale TA: stato attuale e obiettivi di miglioramento

Obiettivo 1: Redazione e approvazione in Consiglio di Dipartimento di un documento che definisce l'organizzazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo e assegna specifiche responsabilità ad ogni unità di personale TA nell'ambito delle attività del Dipartimento.

Azione da mettere in atto: ricognizione delle attività del personale TA e dei servizi erogati dal Dipartimento, seguita da una eventuale ridefinizione dell'organizzazione e dalla redazione di un documento che definisce l'organizzazione del lavoro assegnando specifiche responsabilità al personale TA nell'ambito delle attività del Dipartimento.

Indicatore: Redazione del documento con la programmazione del lavoro del personale TA del Dipartimento.

Target storico: Documento assente

Target Atteso: Documento redatto

Tempistiche: Entro dicembre 2019

Responsabile: Direttore di Dipartimento e Segretario amministrativo

5.2 Servizi erogati dal Dipartimento: stato attuale e obiettivi di miglioramento

Obiettivo 1: Rilevazione del grado di *customer satisfaction*

Azione da mettere in atto: Ricognizione del livello di soddisfazione percepita da parte dei docenti e ricercatori in merito all'efficienza delle attività amministrative svolte a supporto del loro lavoro

Indicatore: Redazione di rapporto

Target storico: Documento assente

Target Atteso: Documento redatto

Tempistiche: Entro dicembre 2019

Responsabile: Segretario amministrativo

5.3 Gestione della Performance da parte del Dipartimento: stato attuale e obiettivi di miglioramento

Obiettivo 1: Adeguare gli obiettivi organizzativi del Dipartimento previsti dal Piano Integrato della Performance a quelli definiti nel Piano strategico del Dipartimento.

Azione da mettere in atto: Tra gli obiettivi perseguiti nel Piano strategico del Dipartimento sono ricompresi lo sviluppo della ricerca e l'internazionalizzazione. Lo sviluppo dell'attività di ricerca, così come il raggiungimento di un buon livello di internazionalizzazione passa anche attraverso la specifica formazione del personale TA che funge da supporto alle iniziative condotte all'interno del Dipartimento.

La formazione può essere attuata quale adesione a percorsi formativi già predisposti da organismi preposti (CINECA, altri Enti specializzati nella formazione) oppure quale attuazione di forme di collaborazione con altri Atenei, anche stranieri, in un'ottica di benchmarking. In relazione al secondo aspetto è noto che l'Unione Europea finanzia il programma Erasmus+ Staff Mobility for Training, che offre al PTA l'opportunità di svolgere periodi di formazione presso istituzioni europee. Obiettivo da inserire nel piano integrato della performance 2020-2022 è la presentazione di un progetto, in collaborazione con il Settore International Partnership and cooperation Office, volto alla stipula di *agreement* con uno degli Atenei con cui il Dipartimento ha già in atto una collaborazione di ricerca, destinato allo scambio di esperienze tra il personale TA dei due Atenei. L'*agreement*, così predisposto, sarà sottoposto all'Ateneo per il finanziamento nell'ambito del programma annuale di scambio.



Ulteriore obiettivo è la formazione continua del personale attraverso la partecipazione a sessioni formative specifiche nell'ambito della gestione dei progetti di ricerca e dell'internazionalizzazione.

Indicatore: inserimento di una selezione degli obiettivi del Piano strategico del Dipartimento negli obiettivi organizzativi del Dipartimento previsti dal Piano Integrato della Performance.

Target storico: Nessun inserimento

Target Atteso: Obiettivi inseriti

Tempistiche: a partire dal Piano integrato della performance 2020-2022 da approvare entro il 31 gennaio 2020

Responsabile: Direttore di Dipartimento

Obiettivo 2: Adeguare gli obiettivi operativi e individuali assegnati al PTA del Dipartimento nel Piano Integrato della Performance alle attività di supporto alle azioni definite nel Piano strategico del Dipartimento.

Azione da mettere in atto: Con riferimento a quanto indicato nel punto precedente ci si propone l'inserimento nel Piano integrato della Performance della stipula di almeno un *agreement*, con Ateneo da individuare nell'ambito degli attuali o futuri partners di ricerca del Disputer, volto allo scambio di esperienze tra il personale TA. I profili del personale da coinvolgere saranno individuati all'interno dell'*agreement*.

Ogni unità di personale strutturato dovrà inoltre partecipare ad almeno una sessione formativa annuale volta ad accrescere le competenze da impiegare nell'ambito delle attività svolte a supporto delle attività di ricerca nonché nella internazionalizzazione.

Indicatore: n. agreement stipulati – n. corsi frequentati.

Target storico: Nessun inserimento

Target storico: Nessun inserimento

Target Atteso: Obiettivi inseriti

Tempistiche: a partire dal Piano integrato della performance 2020-2022 da approvare entro il 31 gennaio 2020



Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti – Pescara

Responsabile: Direttore e segretario di Dipartimento, rispettivamente per il personale tecnico e quello amministrativo.