

# **L'analisi documentale**

## **I documenti presentati dall'Ateneo e altre fonti**

**Stefano Azzali**

*Università di Parma*  
*Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali*

# Accreditamento periodico

## Documenti di Ateneo (esempi)

1. Piano strategico di ateneo
2. Statuto di ateneo
3. Regolamento di ateneo
4. Relazioni Nucleo di valutazione
5. Relazioni Presidio di Qualità

## Documenti di Dipartimento (esempi)

1. Sua-RD
2. Piano strategico di dipartimento

## Documenti di CdS (esempi)

1. Sua-CdS
2. Scheda monitoraggio annuale
3. Rapporto di riesame ciclico
4. Relazioni CPDS
5. Guide studenti, sito internet, regolamento didattico, syllabi, piani di studio, verbali CV docenti

# **Il contributo dell'esperto disciplinare nelle fasi di accreditamento periodico**

**Stefano Azzali**

*Università di Parma*  
*Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali*

# Obiettivo

L'esperto disciplinare deve valutare il requisito R3, ossia i seguenti 4 indicatori di qualità A, B, C, D per i Corsi di Studio:

**R3.A** Sono chiaramente definiti i *profili* culturali e professionali della figura che il CdS intende formare e sono proposte *attività formative* con essi coerenti?

**R3.B** Il CdS promuove una *didattica* centrata sullo studente, incoraggia l'utilizzo di *metodologie* aggiornate e flessibili e accerta correttamente le *competenze* acquisite?

**R3.C** Il CdS dispone di un'adeguata *dotazione* di personale docente e tecnico-amministrativo, usufruisce di *strutture* adatte alle esigenze didattiche e offre *servizi* funzionali e accessibili agli studenti?

**R3.D** Il CdS ha la capacità di riconoscere gli *aspetti critici* e i margini di *miglioramento* della propria organizzazione didattica e di definire *interventi* conseguenti?

# I punti di attenzione

Ogni indicatore comprende punti di attenzione e aspetti da considerare. Il PRIMO indicatore «A» comprende i seguenti **4 punti di attenzione**:

- R3.A.1** Progettazione del CdS e consultazione iniziale delle parti interessate
- R3.A.2** Definizione dei profili in uscita
- R3.A.3** Coerenza tra profili e obiettivi formativi
- R3.A.4** Offerta formativa e percorsi

# I punti di attenzione

Il SECONDO indicatore «B» comprende i seguenti **5 punti di attenzione**:

- R3.B.1** Orientamento e tutorato
- R3.B.2** Conoscenze richieste in ingresso e recupero delle carenze
- R3.B.3** Organizzazione di percorsi flessibili e metodologie didattiche
- R3.B.4** Internazionalizzazione della didattica
- R3.B.5** Modalità di verifica dell'apprendimento

# I punti di attenzione

Il TERZO indicatore «C» comprende i seguenti **2 punti di attenzione**:

- R3.C.1** Dotazione e qualificazione del personale docente
- R3.C.2** Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica

# I punti di attenzione

Il QUARTO indicatore «D» comprende i seguenti **3 punti di attenzione**:

- R3.D.1** Contributo dei docenti e degli studenti
- R3.D.2** Coinvolgimento degli interlocutori esterni
- R3.D.3** Revisione dei percorsi formativi

La valutazione del CdS, quindi, comprende 14 punti di attenzione (4A+5B+2C+3D), per ognuno dei quali si deve proporre un voto da zero a dieci.

Ogni punto di attenzione va valutato sul fondamento di aspetti da considerare.

# Gli aspetti da considerare (esempio per R3.A.1)

R3.A.1	SUA-CDS: quadri A1a, A1b, A2	Progettazione del CdS e consultazione iniziale delle parti interessate	<p>In fase di progettazione, sono state approfondite le esigenze e le potenzialità di sviluppo (umanistico, scientifico, tecnologico, sanitario o economico-sociale) dei settori di riferimento, anche in relazione con i cicli di studio successivi, se presenti?</p> <p>Sono state identificate e consultate le principali parti interessate ai profili culturali/professionali in uscita (studenti, docenti, organizzazioni scientifiche e professionali, esponenti del mondo della cultura, della produzione, anche a livello internazionale in particolare nel caso delle Università per Stranieri), sia direttamente sia attraverso l'utilizzo di studi di settore?</p> <p>Le riflessioni emerse dalle consultazioni sono state prese in considerazione nella progettazione del CdS, con particolare riguardo alle effettive potenzialità occupazionali dei laureati, e all'eventuale proseguimento degli studi in cicli successivi?</p>
--------	------------------------------	--	--

# I documenti che l'esperto disciplinare deve redigere

Tre sono i documenti fondamentali che l'esperto disciplinare deve redigere:

- 1. Il quaderno di pre-visita**
- 2. Il diario di visita**
- 3. La scheda di valutazione**

Il quaderno di pre-visita e la scheda di valutazione sono molto simili e hanno la stessa impostazione, il diario invece deve adattare l'analisi documentale alla scaletta di colloqui previsti il giorno della visita in loco per l'esame di quello specifico corso di studi

# Il quaderno di pre-visita

Punto di partenza è un file word (quaderno di pre-visita) in cui i responsabili del CdS hanno pre-caricato i documenti essenziali o di supporto per consentire all'esperto disciplinare di effettuare la valutazione.

L'esperto disciplinare deve compilare le sezioni «analisi delle fonti», «in conclusione», «indicazione provvisoria» e proporre domande da effettuare in sede di visita in loco ai vari interlocutori.

**Nell'analisi delle fonti** si devono richiamare tutti i documenti essenziali e di supporto messi a disposizione dal CdS. Le tecniche di analisi possono essere differenti e variamente analitiche/sintetiche, ma senza perdere di vista le domande a cui si deve rispondere (gli aspetti da considerare per i vari punti di attenzione).

# Il quaderno di pre-visita

Nelle «**conclusioni**» si deve fare una sintesi dei risultati dell'analisi delle fonti, avendo cura di rispondere a tutte le domande comprese nel punto di attenzione

Infine, se si è arrivati a un sufficiente livello di affidabilità del giudizio, può essere opportuno fornire una prima **indicazione provvisoria** del voto, anche se occorre molta cautela poiché potrebbero mancare delle informazioni, alcuni aspetti potrebbero essere non chiari, e soprattutto mancano le evidenze derivanti dalla visita in loco.

Il livello di accuratezza del quaderno di pre-visita ha un ruolo determinante nella qualità della valutazione finale. La precisione dell'analisi delle fonti, infatti, permette di: 1) individuare possibili criticità/punti di forza; 2) rilevare l'assenza di informazioni essenziali per dare il giudizio (in questo caso esse vanno richieste, prima della visita in loco).

# Il diario di visita

Il diario di visita si prepara qualche giorno prima della visita, sul fondamento dei risultati dell'analisi delle fonti e tenuto conto del programma di visita, ossia del calendario degli incontri previsti.

I dubbi e le eventuali criticità rilevate durante l'analisi delle fonti devono trasformarsi in domande da effettuare ai vari interlocutori:

1. Responsabile del CdS e gruppo di riesame
2. Studenti
3. Docenti
4. Parti interessate
5. Commissione paritetica docenti e studenti
6. Personale tecnico-amministrativo

# Il diario di visita

Possibili difficoltà:

1. Soprattutto in questa fase è importante il gioco di squadra: non basta un ottimo esperto disciplinare per assicurare qualità delle valutazioni se gli altri componenti (altri esperti disciplinari, studenti, esperto di sistema) non collaborano nel prendere appunti e tenere traccia di ciò che emerge durante gli incontri.
2. Il passaggio dal quaderno pre-visita al diario non è sempre così semplice e immediato: è necessaria chiarezza nelle criticità da verificare o dei punti di forza da confermare, precisione nell'associare le domande alle persone, uno sforzo nel passare da una logica per punti di attenzione (quaderno pre-visita) a una logica per destinatari delle domande.

# La scheda di valutazione

Subito dopo la visita, sul fondamento delle evidenze emerse durante la visita in loco, si riprende il quaderno pre-visita e lo si trasforma in scheda di valutazione, rendendo definitivi tutti i giudizi e le valutazioni inserite nell'analisi delle fonti.

Nel testo o in un paragrafo a parte si aggiungono i risultati della visita.

Le conclusioni e i voti diventano definitivi, salvo, ovviamente eventuali controdeduzioni da parte del CdS.

La scheda di valutazione è resa definitiva con il concorso di tutta la sotto Cev, in particolare dell'esperto di sistema che deve avere cura di verificare la coerenza con le valutazioni espresse dalle altre sotto Cev e a livello di sede.

# Esempi di possibili criticità

## **R3.A.1** Progettazione del CdS e consultazione iniziale delle parti interessate

- Spesso la consultazione delle parti interessate in fase di progettazione iniziale del CdS non è stata fatta in modo attento, i CdS erano progettati più per soddisfare le esigenze dei docenti piuttosto che quelle della domanda di laureati
- A volte le parti interessate non sono ben identificate (istituzione che rappresentano, ruolo nell'istituzione)
- A volte le parti interessate consultate non sono rappresentative per l'orizzonte spaziale che si è dato il CdS (solo rappresentanti locali?)
- Spesso non esiste documentazione (verbali) che testimonia le consultazioni
- Spesso non è possibile avere riscontri precisi sui suggerimenti e consigli che le parti interessate hanno fornito ai responsabili del CdS per la progettazione del CdS (solo apprezzamenti generici).

# Esempi di possibili criticità

## **R3.A.2** Definizione dei profili in uscita

- A volte non sono ben definiti i profili in uscita
- A volte si confondono le competenze con le funzioni che i laureati saranno chiamati a svolgere

## **R3.A.3** Coerenza tra profili e obiettivi formativi

- A volte non c'è coerenza tra profili (sbocchi occupazionali) e obiettivi formativi del CdS
- A volte gli obiettivi e i risultati di apprendimento attesi non sono declinati per aree di apprendimento

# Esempi di possibili criticità

## **R3.A.4** Offerta formativa e percorsi

- L'offerta formativa, a volte, risulta solo parzialmente coerente rispetto agli obiettivi formativi, ai risultati attesi e agli sbocchi occupazionali
- Le schede dei singoli insegnamenti, spesso, non descrivono in modo chiaro i risultati di apprendimento attesi

# Esempi di possibili criticità

## **R3.B.1** Orientamento e tutorato

- Orientamento delegato totalmente all'ateneo e al personale tecnico amministrativo
- Orientamento in ingresso volto a convincere a tutti i costi all'iscrizione, non a una scelta consapevole da parte dello studente
- Orientamento e tutorato in itinere che non tengono conto in modo adeguato del monitoraggio delle carriere
- Orientamento in uscita che non tiene conto in modo adeguato delle prospettive occupazionali

# Esempi di possibili criticità

## **R3.B.2** Conoscenze richieste in ingresso e recupero delle carenze

- Modalità di recupero delle carenze in ingresso non chiaramente individuate, descritte e pubblicizzate
- Possesso delle conoscenze iniziali non efficacemente verificato
- Assenza di attività di sostegno/recupero in ingresso o in itinere
- Recupero degli obblighi formativi aggiuntivi (OFA) in tempi inadeguati

# Esempi di possibili criticità

## **R3.B.3** Organizzazione di percorsi flessibili e metodologie didattiche

- Orario delle lezioni che ostacola un efficace studio
- Metodi e strumenti didattici poco flessibili rispetto alle esigenze degli studenti
- Assenza o carenza di iniziative di supporto per studenti con esigenze specifiche (fuori sede, lavoratori, diversamente abili, con figli piccoli)
- Strutture e materiali didattici difficilmente accessibili per studenti disabili

# Esempi di possibili criticità

## **R3.B.4** Internazionalizzazione della didattica

- Servizio mobilità studenti non giudicato soddisfacente dagli studenti
- Assenza di politiche di incentivazione per favorire l'internazionalizzazione della didattica
- Numeri di studenti in ingresso e in uscita non adeguati rispetto alle potenzialità del CdS
- Docenti stranieri non adeguati rispetto alle potenzialità del CdS
- Assenza di doppi titoli, o di titoli congiunti

# Esempi di possibili criticità

## **R3.B.5** Modalità di verifica dell'apprendimento

- Verifiche intermedie e finali definite in modo non chiaro
- Schede degli insegnamenti incomplete nei metodi utilizzati per effettuare le prove (scritto, orale, domande e/o esercizi, peso assegnato, tempi a disposizione, regole di comportamento), nel precisare ciò che ci si aspetta dalla studente (risultati di apprendimento attesi), nei criteri di attribuzione del voto finale
- Modalità di verifica non chiaramente comunicate agli studenti

# Esempi di possibili criticità

## **R3.C.1** Dotazione e qualificazione del personale docente

- Docenti non pienamente qualificati rispetto alle materie di insegnamento (settori incoerenti rispetto all'insegnamento, prof. a contratto non qualificati)
- Docenti inattivi rispetto alla ricerca o non riconosciuti a livello professionale (se si tratta di prof. a contratto)
- Difficoltà nel rispettare i limiti per i garanti
- Rapporti studenti – docenti molto elevati rispetto agli indicatori medi
- Assenza di iniziative di aggiornamento per i docenti

# Esempi di possibili criticità

## **R3.C.2** Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica

- Lamentele per i servizi di supporto alla didattica
- Assenza o inadeguatezza nel monitoraggio dei servizi di supporto alla didattica
- Personale e strutture non adeguato rispetto alle esigenze del CdS
- Lavoro del personale tecnico amministrativo non adeguatamente programmato e coerente rispetto all'offerta formativa del CdS

# Esempi di possibili criticità

## **R3.D.1** Contributo dei docenti e degli studenti

- Docenti e studenti che non hanno adeguate occasioni di incontro per la revisione dei percorsi, il coordinamento didattico, gli orari, gli esami e le attività di supporto
- Inadeguatezza del monitoraggio da parte del CdS in merito a eventuali criticità del CdS
- Risultati dei questionari non sufficientemente analizzati e pubblicizzati
- CdS che non tiene conto in modo adeguato dei suggerimenti della CPDS

# Esempi di possibili criticità

## **R3.D.2** Coinvolgimento degli interlocutori esterni

- Parti interessate non consultate in modo adeguato in merito alla riprogettazione del CdS
- Assenza di un comitato di indirizzo specifico per il CdS
- Assenza o carenza di interazioni con parti sociali per tirocini, stage, seminari, testimonianze, docenze come prof. a contratto, tesi di laurea, assunzioni
- Esiti occupazionali insoddisfacenti, anche a causa di un non adeguato coinvolgimento delle parti interessate

# Esempi di possibili criticità

## **R3.D.3** Revisione dei percorsi formativi

- Riesame ciclico non funzionale alla revisione dei percorsi formativi
- Scheda di monitoraggio annuale non adeguatamente commentata e considerata per la revisione dei percorsi formativi
- Scarsa attenzione all'andamento delle carriere degli studenti e agli esiti occupazionali
- Azioni di miglioramento programmate ma non realizzate

# Osservazioni di sintesi

1. Codice etico (in particolare indipendenza, competenza professionale, conflitti di interesse e riservatezza)
2. Il corso non basta, s'impura sul campo, se si ha la fortuna di incontrare persone disposte a insegnare
3. Fondamentale tanta umiltà, interesse per il tema dell'assicurazione della qualità
4. Non è un lavoro solo individuale; accanto a un importante lavoro individuale (analisi documenti, conduzione colloqui, redazione finale diario e scheda) vi è un lavoro ancora più importante di interazione con la sotto CEV, e gli altri componenti della CEV
5. Si deve collaborare anche al lavoro degli altri disciplinari e studenti

# Osservazioni di sintesi

6. Il lavoro comporta tanto tempo prima durante e dopo la visita presso l'ateneo.
7. In particolare durante la visita in loco il ritmo di lavoro è molto impegnativo, con colloqui come conduttore delle interviste, come verbalizzatore dei colloqui dei colleghi, e con riunioni serali
8. Fondamentale è il rispetto dei tempi: in caso contrario si condiziona negativamente tutto il lavoro della CEV
9. Non si danno consigli alla soluzione di eventuali criticità, si offre un contributo al miglioramento dei processi di AQ
10. Consapevolezza che si è parte di un gruppo, con precise responsabilità e gerarchie