

RAPPORTO DI VALUTAZIONE

Corso di Studio in **Scienze dei servizi giuridici**

Università degli Studi di **Firenze**

Data visita in loco: **26 e 27 gennaio 2006**

GRUPPO DI VALUTAZIONE n°1

VALUTATORE UNIVERSITARIO: prof. Tullio Menini

TL



VALUTATORE ESTERNO ALL'UNIVERSITA': ing. Giuseppe Buccheri

TEMI CHIAVE DEL CORSO DI STUDIO

Contesto del CdS

Il Corso di Laurea in Scienze dei Servizi Giuridici è stato attivato dalla Facoltà di Giurisprudenza di Firenze a seguito della riforma universitaria come corso di primo livello di durata triennale, assieme al corso di Laurea in Scienze Giuridiche, al corso di Laurea in Scienze Giuridiche Italo-Francese e affiancato da un corso Laurea specialistica in Giurisprudenza. Il Corso è rivolto a dotare il laureato di una strumentazione metodologica di impronta interdisciplinare, che prevede, accanto ai più tradizionali insegnamenti giuridici, insegnamenti di carattere economico e sociologico. Dopo un biennio comune, esso prevede l'articolazione dei percorsi formativi (a scelta dello studente) su quattro *curricula*, che si presentano come potenziale avviamento nei confronti dell'uno o dell'altro sbocco professionale, e quindi del mercato del lavoro. Il Corso in Scienze dei Servizi Giuridici ha voluto interpretare le indicazioni della riforma, che sono poi l'espressione di un'esigenza diffusa proveniente dal mondo produttivo e, in generale, dalla società puntando su obiettivi specifici; la formazione di professionalità *intermedie*, diverse da quelle canoniche degli ordinamenti universitari (che, nel campo giuridico, sono le tre tradizionali "professioni" giuridiche: magistrato, avvocato, notaio), e ciò in vista di sbocchi nelle imprese private, nelle associazioni intermedie, nelle pubbliche amministrazioni, e nelle professioni quali ad esempio quelle relative alla consulenza del lavoro.

Metodologia di autovalutazione

I componenti del GAV hanno seguito il corso di formazione CRUI presso la propria sede ed hanno condiviso l'elaborazione del RAV. Molti processi decisionali relativi al CdS, autovalutazione compresa, sono coordinati e condivisi a livello di Facoltà per cui essi risultano talvolta necessariamente generici o non espressamente gestiti dal CdS. Le carenze e imprecisioni del RAV si possono attribuire all'inesperienza del GAV che per la prima volta si è impegnato nella redazione del Rapporto, sebbene il contenuto informativo e propositivo sia notevole. Va migliorato il raccordo tra le varie dimensioni del RAV, evidenziando gli elementi di coerenza secondo il modello CRUI.

Valutazione complessiva della qualità del CdS

Durante la visita è emerso ciò che nel RAV già appariva, e cioè che la struttura direttiva del CdS aveva enfatizzato alcune specificità del CdS. Tali specificità sono inserite in un sistema organizzativo imperniato principalmente a livello della facoltà; ciò produce apprezzabili sinergie ma, talvolta, sovrapposizioni di ruoli (con spostamento delle responsabilità di alcuni processi gestionali dal CDS alla Facoltà) e una carenza complessiva nella riflessione sulla coerenza tra esigenze – obiettivi – risorse – processo formativo – risultati. La visita in loco è stata anche momento di riflessione per le risorse umane, in qualche modo coinvolte nella gestione del CdS, su aspetti non assimilati del modello; in particolare l'attenzione si è concentrata sulla ricerca della coerenza tra le varie dimensioni del modello e tra elementi della stessa dimensione, coerenza che dal RAV non sempre risulta evidente.

Dimensione A: Sistema organizzativo

Si apprezza il tentativo, ancora in fase embrionale, di implementare correttamente il sistema organizzativo per il raggiungimento degli obiettivi ed il miglioramento continuo del CdS.

In particolare l'identificazione dei processi di livello inferiore non sempre appare riuscito.

Anche la catena input-output tra i processi presenta difformità rispetto all'impostazione del modello. Ciononostante il GAV ha mostrato di utilizzare il momento della valutazione correttamente e cioè come esperienza formativa finalizzata a migliorare il proprio processo di autovalutazione.

La gestione dei documenti e la comunicazione con le PI si sono dimostrate efficaci, anche se migliorabili.

Si manifesta la difficoltà ad associare le responsabilità dei processi identificati alle figure funzionali interne al CdS; a tale proposito si nota, nella matrice di responsabilità, la concentrazione delle responsabilità assegnate alle figure apicali della Facoltà. Il riesame non è ancora stato eseguito in conformità al modello e nel RAV se ne apprezza la consapevolezza; in aggiunta a ciò anche il suo progetto, riportato nel RAV, appare migliorabile.

Dimensione B: Esigenze ed obiettivi

L'individuazione delle PI va completata (es. personale T/A) e le modalità di consultazione devono essere documentate. E' chiara l'individuazione delle esigenze formative funzionali all'inserimento nel mondo del lavoro, ma le motivazioni per l'attivazione del CdS non sono supportate da dati oggettivi sulle reali prospettive occupazionali dei futuri laureati triennali. L'individuazione dei ruoli dei laureati è coerente con le esigenze delle PI. Le politiche sono talvolta alquanto generiche e non sono documentate.

Da documentare le metodiche con le quali si assicura la diffusione e la comprensione delle politiche e gli obiettivi tra il personale docente e di supporto e le altre PI e la loro efficacia ed il confronto degli obiettivi di apprendimento del CdS con altri della stessa tipologia.

Dimensione C: Risorse

I criteri per la determinazione delle esigenze e per la messa a disposizione di personale docente accademico sono stati solo parzialmente individuati. La scelta di ricorrere esclusivamente alla docenza interna (peraltro stabile) appare non completamente coerente con le politiche di apertura al mondo del lavoro esterno che il CdS si è dato; andrebbe, inoltre, migliorata la verifica di adeguatezza. Il personale T/A, gestito dalla Facoltà, è molto ben integrato nella gestione del CdS e rappresenta l'elemento trasversale nella gestione operativa di tutti i CdS della Facoltà. Il CdS non ha una chiara quantificazione delle fruibilità delle infrastrutture e quindi non ne misura l'adeguatezza; tuttavia le infrastrutture sono di recente costruzione, conformi alla legislazione vigente e gestite a livello di Polo.

Dimensione D: Processo Formativo

Il CdS ha definito un piano di studi adeguato agli obiettivi di apprendimento, anche se talvolta non viene dimostrata la coerenza delle caratteristiche degli insegnamenti e delle altre attività formative con gli specifici obiettivi di apprendimento. Il coordinamento didattico tra i docenti non viene formalizzato anche se sostanzialmente effettuato. Non sono previsti criteri di ammissione degli studenti né un test attitudinale di orientamento, sebbene il CdS abbia manifestato la necessità di monitorare il livello della formazione superiore degli studenti in ingresso allo scopo di formulare le proprie politiche al riguardo.

Non si rilevano problemi di corrispondenza tra la pianificazione dell'erogazione ed effettiva erogazione.

Il processo di verifica, in linea generale, sembra gestito correttamente anche se ciò non viene documentato. Nonostante l'obiettivo dichiarato di fornire una formazione direttamente spendibile in attività lavorative, non è previsto il tirocinio nel piano di studi; nel RAV si definiscono, pertanto, "tirocini di orientamento", che vengono indifferentemente svolti, sia da studenti che da laureati. Organizzazione a più livelli, (Polo, Facoltà, CdS) dei servizi di contesto.

Dimensione E: Risultati, analisi e miglioramento

Buona l'analisi dei dati relativi al numero, alla tipologia degli immatricolati e degli iscritti, alla carriera degli studenti. Tuttavia si evince un avanzamento della carriera e tempi di percorrenza degli studenti abbastanza lunghi rispetto alle esigenze delle PI ed alle politiche relative agli studenti; tale dato trova parziale giustificazione nella presenza di una parte di studenti lavoratori.

Per ciò che riguarda l'efficacia esterna, la difficoltà ad avere dati aggiornati dall'ateneo sui laureati ed il numero contenuto dei laureati stessi, ha spinto il CdS a desistere, al momento, dal tentare qualsiasi analisi anche di tipo qualitativo.

I risultati della valutazione degli studenti sulla didattica sono sostanzialmente in linea con la media di Facoltà anche se le schede di rilevazione poi validate sono in numero troppo ridotto per essere analizzate a livello di singolo corso. I risultati descritti andrebbero organizzati in un documento di sintesi da catalogare tra i documenti di registrazione. La gestione dei processi di analisi e miglioramento appare collegata all'attività di autovalutazione del GAV. Le azioni di miglioramento adottate sono collegate ai problemi riscontrati ma non alle opportunità di miglioramento individuate.

Il controllo delle non conformità e la risoluzione dei problemi contingenti è ancora non del tutto formalizzato e proceduralizzato.

DIMENSIONE A: SISTEMA ORGANIZZATIVO

ELEMENTO A1: SISTEMA DI GESTIONE

A1.1 Sono stati identificati, in modo chiaro e documentato, i processi tramite i quali si gestisce il CdS?

OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA

L'identificazione dei processi per la gestione dei CdS è in corso di completamento. Manca ancora una completa e convincente suddivisione in sottoprocessi componenti fino al livello al quale è possibile tenerli sotto controllo secondo la metodologia dei PDCA, ovvero fino al livello al quale è necessario individuare un unico responsabile della gestione del sottoprocesso.

La sequenzialità e le interazione tra i processi e i sottoprocessi per la gestione del CdS (il diagramma a blocchi riportato nel RAV considera solo i processi principali identificati nel RAV stesso) e la tabella di pag.4 del medesimo documento non sono coerenti tra di loro es. output del riesame, input processo formativo, ecc.

PUNTI DI FORZA

AREE DA MIGLIORARE

Descrivere meglio come i processi e i sottoprocessi identificati sono collegati tra di loro nella "rete dei processi" complessiva del CdS. (es. tra i processi esplicitamente richiesti dal modello non vengono indicati i processi di comunicazione e la definizione delle esigenze del personale tecnico-amministrativo.)

A1.2 La gestione della documentazione utile alla gestione del CdS è efficace?

OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA

Per ciascuno dei documenti guida elencati in tabella 1 del RAV, deve essere identificata anche una reperibilità interna e non semplicemente la G.U.

Il CdS nel RAV non esprime alcuna valutazione circa l'efficacia della gestione della documentazione.

PUNTI DI FORZA

AREE DA MIGLIORARE

I documenti di lavoro dovrebbero essere identificati con un indice di revisione; inoltre le tabelle presenti all'interno del RAV non definiscono i criteri di distribuzione dei documenti, ovvero chi ne deve essere a conoscenza.

A1.3 La comunicazione con le PI è efficace?

OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA

Tra gli strumenti di comunicazione previsti dal CdS, dovrebbero essere inclusi anche i materiali informativi cartacei (brochure, opuscoli, etc.), dei quali si è presa visione nel corso della visita.

Tra le PI individuate manca il personale tecnico-amministrativo e pertanto non vengono indicati i relativi strumenti di comunicazione adottati.

PUNTI DI FORZA

AREE DA MIGLIORARE

Il CdS non ha ancora definito criteri di valutazione dell'efficacia delle modalità di comunicazione adottate.

Deve essere individuata una specifica responsabilità relativamente ai contenuti del sito Web.

Migliorabile la comunicazione e l'interazione con l'ordine degli Avvocati.

VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO

Non sempre appare riuscito, o perlomeno ancora in fase embrionale, il tentativo di impostare correttamente il sistema di gestione. Ciò è particolarmente significativo nel caso dei processi di livello inferiore. Anche la catena input-output tra i processi presenta difformità rispetto all'impostazione del modello. Tuttavia a parziale giustificazione di ciò, è stato rilevato che alcuni livelli di responsabilità (e pertanto decisionali), risultano spostati "a monte" ovvero a livello di Facoltà e non di CdS.

La gestione dei documenti e la comunicazione con le PI devono essere migliorate anche in un'ottica di efficienza oltre che di efficacia e soprattutto gestite come processi specifici.

DIMENSIONE A: SISTEMA ORGANIZZATIVO

ELEMENTO A2: RESPONSABILITA'

A2.1 Sono state definite e assunte le responsabilità per i processi tramite i quali si gestisce il CdS?

OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA

Allo scopo di garantire l'obiettività dei suoi atti, nell'organigramma di pag. 12 il GAV dovrebbe essere in staff al presidente del CdS e non in posizione subordinata al CCdL e pertanto da esso dipendente.

Nel RAV non c'è esatta corrispondenza tra i processi ed i sottoprocessi individuati in A1.1 e quelli elencati nella matrice di responsabilità.

Mancano: definizione esigenze docenti, definizione degli obiettivi di apprendimento.

Viene infine aggiunto il processo di comunicazione.

PUNTI DI FORZA

AREE DA MIGLIORARE

Manca totalmente la definizione delle esigenze del personale tecnico-amministrativo.

Non c'è completa corrispondenza tra i processi identificati, le posizioni di responsabilità elencate e i processi e le posizioni di responsabilità considerate nella matrice delle responsabilità.

Relativamente alla matrice di responsabilità non viene indicato se e come il CdS si preoccupa di verificare che le responsabilità attribuite siano state effettivamente assunte (es. Preside responsabile della gestione dei servizi di contesto).

L'organigramma del CdS non prevede un responsabile del modulo professionalizzante "Tecnico esperto nel settore della tutela antidiscriminatoria".

VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO

Si manifesta la difficoltà ad associare le responsabilità dei processi identificati alle figure funzionali interne al CdS; a tale proposito si nota nella matrice di responsabilità la concentrazione delle responsabilità assegnate nelle figure apicali della Facoltà.

DIMENSIONE A: SISTEMA ORGANIZZATIVO**ELEMENTO A3: RIESAME**

A3.1 Il CdS riesamina periodicamente il sistema di gestione, al fine di assicurare la sua continua idoneità, adeguatezza ed efficacia?

OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA**PUNTI DI FORZA****AREE DA MIGLIORARE**

L'attività di riesame non è ancora stata eseguita in conformità al modello.

VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO

Il riesame non è ancora stato eseguito in conformità al modello.

In aggiunta a ciò anche il suo progetto riportato nel RAV appare migliorabile, particolarmente nella definizione della catena input-output, individuazione delle azioni correttive/preventive, obiettivi di miglioramento, con l'individuazione di specifiche responsabilità, tempistiche e loro modalità attuative.

DIMENSIONE B: ESIGENZE ED OBIETTIVI**ELEMENTO B1: ESIGENZE DELLE PARTI INTERESSATE****B1.1 Il CdS ha individuato le esigenze delle PI?****OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA**

Non vengono indicati gli strumenti utilizzati per la raccolta delle esigenze del personale docente e del personale tecnico-amministrativo.

PUNTI DI FORZA**AREE DA MIGLIORARE**

Tra le parti interessate deve essere considerato anche il personale tecnico-amministrativo
Relativamente alla rilevazione delle esigenze delle PI dovrebbero essere individuate oltre alle modalità e periodicità dei rapporti, anche le relative responsabilità e i documenti di registrazione.

VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO

L'individuazione delle PI va completata (personale T/A) e le modalità di consultazione devono essere documentate.

DIMENSIONE B: ESIGENZE ED OBIETTIVI
ELEMENTO B2: OBIETTIVI GENERALI E POLITICHE
B2.1 Il CdS ha individuato i ruoli per i quali preparare i laureati in modo coerente con le esigenze formative delle PI?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA Il CdS non esprime un giudizio di efficacia o meno relativamente alle modalità adottate per la diffusione degli obiettivi generali.
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE
B2.2 Il CdS (o la struttura di appartenenza) ha definito le proprie politiche in modo coerente con le esigenze delle PI?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA Alcune specifiche politiche sono ancora da completare.
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Mancanza di una politica specifica relativa alle infrastrutture.
VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO Il CdS ha identificato i ruoli con i quali preparare i laureati in modo coerente con le esigenze delle PI ed ha anche definito le proprie politiche coerentemente a ciò. Da documentare le modalità con le quali si assicura la diffusione e la comprensione delle politiche e gli obiettivi tra il personale docente e di supporto e le altre PI e la loro efficacia. Alcune specifiche politiche sono ancora da completare.

DIMENSIONE B: ESIGENZE ED OBIETTIVI**ELEMENTO B3: OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO****B3.1 Il CdS ha definito gli obiettivi di apprendimento in modo coerente con gli obiettivi generali?****OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA****PUNTI DI FORZA****AREE DA MIGLIORARE**

Il CdS deve operare il maniera sistematica il confronto tra i propri obiettivi di apprendimento e quelli di altri CdS della stessa tipologia, ai fini della determinazione del valore della propria offerta didattica e della evidenziazione delle eventuali peculiarità del CdS.

I risultati di tale confronto devono essere riportati nel RAV o in altro documento di registrazione.

Da documentare il processo di evidenziazione della coerenza tra obiettivi di apprendimento e obiettivi generali.

VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO

Il CdS deve operare il maniera sistematica il confronto dei propri obiettivi di apprendimento con quelli di altri della stessa tipologia e verificare la coerenza tra obiettivi di apprendimento e obiettivi generali.

DIMENSIONE C: RISORSE
ELEMENTO C1: RISORSE UMANE
C1.1 Il personale docente disponibile è adeguato alle esigenze del CdS?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA Le tabelle riportate nel RAV fotografano una situazione attuale, piuttosto che fornire i criteri in base ai quali il CdS determina, coerentemente con le eventuali politiche al riguardo, le proprie esigenze di personale docente di tipo qualitativo e quantitativo.
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Indicare le esigenze di personale docente individuate. Dare evidenza dell'adeguatezza dei docenti disponibili alle esigenze del CdS.
C1.2 Il personale di supporto alla didattica e il personale tecnico – amministrativo disponibili sono adeguati alle esigenze del CdS?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA Mancano adeguate informazioni sul personale di supporto.
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Indicare i criteri in base ai quali il CdS determina, coerentemente con le eventuali politiche al riguardo, le proprie esigenze di personale di supporto alla didattica, tecnico e amministrativo. Non vengono riportate le esigenze di personale di supporto alla didattica e tecnico-amministrativo individuate. Per ogni insegnamento o altra attività formativa riportare o rendere disponibili le informazioni su: il personale di supporto alla didattica disponibile, la relativa qualificazione, l'impegno in ore. Non viene data evidenza dell'adeguatezza del personale di supporto alla didattica disponibile alle esigenze del CdS.
C1.3 Il CdS (o la struttura di appartenenza) provvede all'addestramento e all'aggiornamento del personale?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA Non vengono indicati gli esiti delle azioni formative intraprese relativamente al personale T/A.
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Per le risorse umane non sono state previste azioni formative collegate alle politiche. L'aggiornamento dei docenti non viene in alcun modo gestito dal CdS.
VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO I criteri per la determinazione delle esigenze e per la messa a disposizione di personale docente accademico sono stati solo parzialmente individuati. La scelta di ricorrere esclusivamente alla docenza interna (peraltro stabile) appare asimmetrica rispetto agli obiettivi formativi professionalizzanti che il CdS si è dato; in tal senso andrebbe migliorata la verifica di adeguatezza. Il personale T/A, gestito dalla Facoltà, è molto ben integrato nella gestione del CdS e rappresenta l'elemento trasversale nella gestione operativa di tutti i CdS della Facoltà. Dovrebbero essere almeno proposte, azioni sistematiche relativamente all'aggiornamento del personale, anche se la visita in loco ha dimostrato che la gestione del processo e le relative responsabilità sono allocate a monte del CdS.

DIMENSIONE C: RISORSE**ELEMENTO C2: INFRASTRUTTURE****C2.1 Le infrastrutture disponibili sono adeguate alle esigenze del CdS?****OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA**

Il RAV riporta il giudizio di adeguatezza delle infrastrutture alle esigenze del CdS solo per aule informatiche e laboratori.

Mancano alcune informazioni sulle strutture (accessibilità, fruibilità, stato di aggiornamento tecnico, di manutenzione e di adeguamento alle norme di sicurezza).

PUNTI DI FORZA**AREE DA MIGLIORARE****VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO**

Il CdS non ha una chiara quantificazione delle fruibilità delle infrastrutture e quindi non ne "misura" l'adeguatezza; tuttavia le infrastrutture sono di recente costruzione e gestite a livello di Polo.

Al CdS mancano pertanto gli strumenti per il controllo reale del suddetto processo, anche se esso risulta ben gestito a livelli differenti (Polo).

DIMENSIONE D: PROCESSO FORMATIVO
ELEMENTO D1: PROGETTAZIONE
D1.1 Il piano di studio del CdS e la pianificazione dell'erogazione dell'offerta didattica sono adeguati agli obiettivi di apprendimento?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA Dare evidenza del coordinamento didattico tra gli insegnamenti.
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Per ogni insegnamento e per ogni altra attività formativa, rendere disponibili: - le conoscenze, le capacità e i comportamenti che ci si ripromette di trasmettere o sviluppare, con riferimento agli obiettivi di apprendimento.
D1.2 I criteri di ammissione e relativi all'avanzamento nella carriera degli studenti sono coerenti con le politiche relative agli studenti a questo riguardo?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Coerenza tra le politiche relative all'avanzamento nella carriera degli studenti ed i criteri di immissione.
VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO Il coordinamento didattico tra i docenti non viene formalizzato anche se sostanzialmente effettuato. Manca evidenza della coerenza delle caratteristiche degli insegnamenti e delle altre attività formative con gli obiettivi di apprendimento. Non sono previsti criteri di ammissione degli studenti né un test attitudinale di orientamento, sebbene il livello di istruzione pregresso rappresenti un elemento di criticità più volte rilevato dal CdS.

DIMENSIONE D: PROCESSO FORMATIVO
ELEMENTO D2: EROGAZIONE E APPRENDIMENTO
D2.1 Il CdS verifica che l'erogazione dell'offerta didattica avvenga secondo quanto pianificato?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA Questionario di valutazione degli esami.
AREE DA MIGLIORARE Non è previsto alcuno strumento per la raccolta delle opinioni dei docenti. Non è previsto alcuno strumento per la raccolta delle opinioni dei laureandi o neo laureati. Dal RAV non si evince alcun giudizio di merito sulla corrispondenza tra pianificazione ed erogazione, anche se la visita in loco ha dimostrato che l'attività viene sostanzialmente gestita.
D2.2 Il CdS verifica che le prove di verifica dell'apprendimento siano adeguate agli obiettivi di apprendimento e che la valutazione del livello di apprendimento degli studenti sia affidabile?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Tra le modalità di verifica dell'erogazione della didattica mancano i controllo diretti.
VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO Non si rilevano problemi di corrispondenza tra la pianificazione dell'erogazione ed effettiva erogazione. Il processo di verifica, in linea generale, sembra che venga impostato correttamente, anche se la gestione delle informazioni in ingresso andrebbe completata e gli esiti documentati.

DIMENSIONE D: PROCESSO FORMATIVO
ELEMENTO D3: SERVIZI DI CONTESTO
D3.1 Il CdS (o la struttura di appartenenza) organizza e gestisce attività di orientamento in ingresso?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA Centro per l'orientamento di Facoltà certificato UNI EN ISO 9001:2000
AREE DA MIGLIORARE Descrizione dell'organizzazione del servizio e modalità di erogazione dello stesso.
D3.2 Il CdS (o la struttura di appartenenza) organizza e gestisce attività di assistenza e tutorato in itinere?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA Servizio di "counseling psicologico" del CISAS. Servizio di recupero didattico. Servizio per studenti disabili.
AREE DA MIGLIORARE Evidenza della coerenza con le politiche e descrizione dell'organizzazione del servizio e modalità di erogazione dello stesso.
D3.3 Il CdS (o la struttura di appartenenza) organizza e gestisce attività di tirocinio?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA Non è previsto il tirocinio nel piano di studi sebbene sia dichiarato l'obiettivo professionalizzante.
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Manca l'evidenza della coerenza con le politiche, la descrizione dell'organizzazione del servizio, la rilevanza dei risultati ottenuti. Documentare le modalità di verifica dell'efficacia dei servizi di tirocini.
D3.4 Il CdS (o la struttura di appartenenza) organizza e gestisce attività di internazionalizzazione?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Manca l'evidenza della coerenza con le politiche, la descrizione dell'organizzazione del servizio, la rilevanza dei risultati ottenuti
D3.5 Il CdS (o la struttura di appartenenza) organizza e gestisce attività di inserimento dei laureati nel mondo del lavoro?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Non sono presenti azioni sistematiche riconducibili ad un processo (incontro da domanda e offerta). Carenza di politiche specifiche
VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO Anche se su differenti livelli, il CdS, la Facoltà ed il Polo organizzano gran parte dei servizi di contesto previsti dal modello. Non è previsto il tirocinio nel piano di studi, ma come attività extracurricolare. Non sono presenti azioni sistematiche per l'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro. L'interazione con gli ordini professionali potrebbe essere migliorata.

DIMENSIONE E: RISULTATI, ANALISI E MIGLIORAMENTO
ELEMENTO E1: RISULTATI DEL PROCESSO FORMATIVO
E1.1 I risultati relativi alla capacità di attrazione e all'ammissione degli studenti sono coerenti con le politiche relative agli studenti a questo riguardo?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA Numero di iscritti stabile.
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE
E1.2 I risultati relativi all'efficacia interna sono coerenti con le politiche relative agli studenti a questo riguardo e con gli obiettivi di apprendimento?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA Non sono analizzati i livelli di apprendimento.
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Forte mortalità studentesca e avanzamento carriera lento.
E1.3 I risultati relativi all'efficacia esterna sono coerenti con gli obiettivi generali del CdS?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE L'attività di raccolta dei risultati relativi all'efficacia esterna non è ancora implementata, ma durante la visita si è rilevato che la maggioranza dei laureati si iscrive alla LS in Giurisprudenza come alternativa rispetto al difficile inserimento lavorativo.
VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO Buona l'analisi dei dati relativi al numero, alla tipologia degli immatricolati e degli iscritti, alla carriera degli studenti. Tuttavia si evince un avanzamento della carriera e tempi di percorrenza degli studenti abbastanza lunghi soprattutto in relazione agli obiettivi di inserimento diretto dei laureati nel mondo del lavoro. Per ciò che riguarda l'efficacia esterna, la difficoltà ad avere dati aggiornati dall'ateneo sui laureati ed il numero contenuto dei laureati stessi, ha spinto il CdS a desistere dal tentare qualsiasi analisi anche di tipo qualitativo.

DIMENSIONE E: RISULTATI, ANALISI E MIGLIORAMENTO**ELEMENTO E2: ANALISI**

E2.1 Il processo di analisi dei risultati del processo formativo e degli esiti degli altri processi tramite i quali si gestisce il CdS è efficace?

OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA**PUNTI DI FORZA**

Buona analisi dei dati rilevati nel corso dei monitoraggi.

AREE DA MIGLIORARE

Non vengono ancora eseguite analisi relativamente all'efficacia dei servizi di contesto e all'efficacia esterna.

VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO

Il processo di analisi dei risultati del processo formativo è sostanzialmente efficace.

Da implementare l'analisi degli esiti di alcuni processi gestionali, poiché non direttamente di competenza del CdS.

La valutazione degli studenti sulla didattica è sostanzialmente in linea con la media di Facoltà.

I risultati descritti andrebbero organizzati in un documento di sintesi da catalogare tra i documenti di registrazione o da inserire annualmente nel RAV.

DIMENSIONE E: RISULTATI, ANALISI E MIGLIORAMENTO
ELEMENTO E3: MIGLIORAMENTO
E3.1 Il processo di miglioramento è efficace?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Sono state sinora intraprese alcune azioni isolate che non sono riconducibili ad un sistematico ed efficace processo di miglioramento.
E3.2 La soluzione dei problemi contingenti e l'attuazione delle azioni correttive e preventive sono efficaci?
OSSERVAZIONI SULLA RISPOSTA ALLA DOMANDA
PUNTI DI FORZA
AREE DA MIGLIORARE Manca uno strumento di registrazione per il rilevamento delle difficoltà contingenti, ai fini dell'individuazione, dell'adozione e della verifica di efficacia di eventuali azioni correttive.
VALUTAZIONE SINTETICA DELL'ELEMENTO La gestione dei processi di analisi e miglioramento appare collegata all'attività di autovalutazione del GAV. Le azioni di miglioramento adottate sono collegate ai problemi riscontrati, ma non rappresentano esiti di processi controllati. Il controllo delle non conformità e la risoluzione dei problemi contingenti è ancora non del tutto formalizzato e proceduralizzato.