

# PIANO DI FORMAZIONE TRIENNALE 2024-2026 CETAL

## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<i>Il ciclo di Deming (PDCA)</i>	<b>3</b>
<b>1. QUADRO STRATEGICO E OBIETTIVI</b>	<b>4</b>
1.1 OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2024-2026	4
1.2 PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE	4
1.3 SOGGETTI COINVOLTI	5
<b>2. RILEVAZIONE E ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI</b>	<b>6</b>
2.1 ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI DEI DOCENTI E DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO 2024	6
<b>3. STRUTTURA E CARATTERISTICHE DELL'OFFERTA FORMATIVA</b>	<b>17</b>
3.1 TIPOLOGIE DI INTERVENTI	17
3.1 AREE DI COMPETENZA E OBIETTIVI FORMATIVI	18
<b>4. PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONE</b>	<b>19</b>
4.1 FORMATI, MODALITÀ E ARTICOLAZIONE TEMPORALE	19
4.2 ADATTABILITÀ E AGGIORNAMENTO CONTINUO	19
<b>5. PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI 2024-2026</b>	<b>20</b>
5.1 IL MODELLO TLC-CETAL: DIMENSIONI STRATEGICHE PER LA FORMAZIONE	20
5.2 TABELLA DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE	22
5.3 POTENZIAMENTO DEI PROCESSI DI TUTORAGGIO E INCLUSIONE	23
5.4 POTENZIAMENTO DEI NETWORK SCIENTIFICI E DIDATTICI	24
<b>6. INIZIATIVE STRATEGICHE DI ECCELLENZA</b>	<b>24</b>
6.1 PREMIO PER LA DIDATTICA E FELLOWSHIP ADVANCE HE	25
6.2 PERCORSO DI FORMAZIONE DI SECONDO LIVELLO	25
6.3 BORSE IL SOLE 24 ORE FORMAZIONE	26
<b>7. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE</b>	<b>26</b>
7.1 VALUTAZIONE EX ANTE, IN ITINERE ED EX POST	26
7.2 STRUMENTI E CRITERI DI EFFICACIA	28
<b>8. PROSPETTIVE DI SVILUPPO E INNOVAZIONE</b>	<b>28</b>
8.1 INTERNAZIONALIZZAZIONE, TRANSIZIONE DIGITALE E SOSTENIBILITÀ	28

8.2 CULTURA DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA E OSSERVATORIO SUL FACULTY DEVELOPMENT	29
<b>9. STRATEGIE DI COMUNICAZIONE E COLLABORAZIONE</b>	<b>29</b>
9.1 COMUNICAZIONE E DISSEMINAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE	29
9.2 CONSOLIDAMENTO DEI LEGAMI CON RETI E ISTITUZIONI NAZIONALI	30
<b>ALLEGATI</b>	<b>31</b>
<i>Piano Strategico di Ateneo</i>	31
<i>Piani Strategici di Facoltà e di Dipartimento</i>	31
<i>Diagramma di Gantt delle attività di formazione previste (2024-2026)</i>	32
<i>Strumenti di valutazione</i>	33
<i>Prodotti scientifici per la divulgazione di buone prassi</i>	38
<i>Verbale n. 87 del Senato Accademico del 24 gennaio 2024</i>	40
<i>Risultati dei questionari di gradimento 2023-2024</i>	62

## PREMESSA

Il presente Piano Triennale della Formazione 2024–2026, redatto dal CETAL – *Centre for Excellence in Teaching and Learning* – dell’Università Telematica Pegaso, si inserisce nella più ampia cornice delle politiche di sviluppo del capitale umano previste dal [Piano Strategico di Ateneo 2023–2025](#). Esso è inoltre coerente con il quadro normativo nazionale, con le linee guida ANVUR (AVA 3) e con le priorità individuate nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in particolare nei suoi assi strategici relativi alla digitalizzazione, alla sostenibilità e all’istruzione.

In linea con le [Politiche di Programmazione](#) elaborate dal CETAL la visione sottesa al Piano valorizza un approccio integrato, sistemico e partecipativo al *Faculty* e *Staff Development*, adottando il **ciclo di Deming (Plan-Do-Check-Act)** come riferimento operativo per la progettazione, l’implementazione e il monitoraggio delle attività formative, in un’ottica di miglioramento continuo e *accountability*.

## Il ciclo di Deming (PDCA)

Sulla base delle **Politiche di Programmazione**, il CETAL adotta come riferimento metodologico il ciclo di Deming – noto anche come PDCA – per strutturare l’intero processo di progettazione e gestione delle attività formative. Questo modello consente di pianificare azioni coerenti con i bisogni rilevati, monitorarne lo svolgimento e introdurre tempestivamente miglioramenti.

- **Plan:** analisi dei fabbisogni formativi, identificazione degli obiettivi, progettazione dei percorsi;
- **Do:** erogazione delle attività formative secondo modalità diversificate (blended, asincrona, sincrona);
- **Check:** raccolta dati, osservazioni, analisi dei feedback qualitativi e quantitativi;
- **Act:** adeguamento dei contenuti, ridefinizione dei piani, aggiornamento continuo.

Attraverso il PDCA, il CETAL garantisce l’allineamento tra visione strategica, operatività quotidiana e risultati di apprendimento, rafforzando il sistema di assicurazione della qualità e rispondendo alle richieste di *accountability* e miglioramento continuo.

In coerenza con il **punto D.3.6 del Piano Strategico di Ateneo**, il CETAL collabora attivamente con gli interlocutori istituzionali preposti alla programmazione di iniziative premiali rivolte al personale dell’Ateneo. Tale collaborazione è finalizzata a sostenere e incentivare il miglioramento continuo della didattica e della qualità organizzativa, promuovendo l’innovazione e valorizzando le buone pratiche maturate all’interno della comunità accademica.

Il presente documento è articolato in 9 sezioni, ciascuna delle quali concorre a delineare in maniera organica e sistematica la visione strategica e l’operatività del Centro. Dopo l’esposizione degli obiettivi strategici del triennio 2024–2026, viene descritto il modello operativo adottato dal CETAL. Si esplicitano inoltre le modalità attraverso cui il Centro effettua un monitoraggio sistematico dei bisogni formativi emergenti, ne analizza la rilevanza strategica e li traduce in obiettivi e azioni formative mirate.

Completano il documento sezioni dedicate alle iniziative premiali, ai percorsi di formazione avanzata (secondo livello), al rafforzamento delle collaborazioni con altre realtà nazionali attive nell’ambito della formazione universitaria e alle strategie di comunicazione e disseminazione delle attività formative.

# 1. QUADRO STRATEGICO E OBIETTIVI

## 1.1 OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2024-2026

Nel **triennio 2024-2026**, il CETAL intende espandere in maniera significativa il proprio raggio d'azione, definendo obiettivi strategici chiari e misurabili orientati al rafforzamento della professionalità di tutte le componenti dell'Ateneo. In primo piano sarà l'impegno a offrire una formazione sempre più differenziata e mirata, capace di rispondere in modo flessibile alle esigenze specifiche delle diverse figure professionali e accademiche.

In questa direzione, sarà data priorità alla progettazione e attuazione di **programmi avanzati di sviluppo professionale**, con particolare riferimento ai percorsi di secondo livello, finalizzati sia al consolidamento delle competenze già acquisite sia allo sviluppo di abilità specialistiche e innovative. Tali percorsi saranno pensati anche per un pubblico esterno all'Ateneo, favorendo l'apertura, lo scambio e la collaborazione con altre realtà professionali e istituzionali.

Parallelamente, il CETAL promuoverà **programmi di incentivazione e riconoscimento** volti a valorizzare l'impegno del personale che partecipa attivamente ai percorsi formativi e che contribuisce al miglioramento delle pratiche lavorative attraverso l'innovazione e il trasferimento delle competenze.

Un ulteriore obiettivo strategico sarà il consolidamento e l'ampliamento delle **partnership e collaborazioni con enti universitari nazionali** impegnati nella formazione del personale docente e tecnico-amministrativo. Il CETAL intende rafforzare la partecipazione a reti tematiche, condividere buone pratiche e contribuire allo sviluppo e alla diffusione di modelli formativi efficaci, in linea con gli standard nazionali e internazionali di qualità nell'istruzione superiore.

## 1.2 PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE

Il **Piano Triennale della Formazione 2024-2026** si propone di delineare una visione strategica e operativa della formazione del personale accademico e tecnico-amministrativo, integrando finalità istituzionali, esigenze organizzative e istanze emergenti. Gli obiettivi non si configurano come enunciazioni astratte, ma costituiscono il quadro di riferimento entro cui progettare, realizzare e valutare le attività formative in modo coerente, misurabile e orientato all'impatto.

In particolare, il Piano intende:

1. **Valorizzare le professionalità presenti in Ateneo:** sostenere percorsi di crescita individuale e collettiva per docenti, tutor e personale tecnico-amministrativo, promuovendo il riconoscimento del merito e delle competenze maturate ;
2. **Favorire l'adozione di pratiche didattiche innovative e inclusive:** sviluppare approcci didattici attivi, personalizzati, fondati sull'evidenza e sull'uso consapevole delle tecnologie educative, con particolare attenzione ai contesti complessi e ai bisogni educativi speciali ;
3. **Promuovere l'aggiornamento normativo, organizzativo e tecnologico:** fornire strumenti aggiornati per comprendere e applicare le disposizioni legislative, i modelli di governance e le infrastrutture digitali dell'istruzione superiore;
4. **Sostenere la qualità dei processi formativi e amministrativi:** rafforzare le capacità di progettazione e gestione dei corsi di studio, delle attività di tutorato, delle pratiche valutative e dei servizi di supporto ;

5. **Garantire pari opportunità e accesso equo alla formazione:** rimuovere barriere culturali, sociali, digitali e cognitive all'apprendimento e alla partecipazione attiva, con particolare riferimento alle politiche di genere, inclusione e welfare;
6. **Rafforzare la cultura dell'assicurazione della qualità:** diffondere competenze e pratiche orientate alla valutazione continua, all'autovalutazione e alla gestione per obiettivi, in coerenza con il sistema AVA3;
7. **Supportare l'internazionalizzazione della didattica:** incentivare programmi di cooperazione, mobilità e scambio di buone pratiche a livello internazionale, anche attraverso percorsi di accreditamento e fellowship.

### 1.3 SOGGETTI COINVOLTI

Il Piano individua una molteplicità di soggetti coinvolti, che concorrono – a vario titolo – alla programmazione, attuazione, fruizione e valutazione delle attività formative promosse dal CETAL. L'approccio adottato è multilivello e inclusivo, volto a valorizzare la partecipazione attiva di tutte le componenti accademiche e tecniche.

#### *Destinatari principali delle attività formative:*

- Personale docente di ruolo e a contratto
- Tutor disciplinari, tutor dei corsi di studio, tutor tecnici
- Direttori di Dipartimento, Presidi di Facoltà, Presidi dei Corsi di Studio
- Personale tecnico-amministrativo e referenti AQ

#### *Ruoli e responsabilità nella governance e gestione del Piano:*

- Direzione Scientifica del CETAL: coordina le strategie formative e garantisce l'aderenza agli obiettivi di Ateneo (Anna Dipace *ad interim*) come da Verbale del Senato Accademico n.87 del 24 gennaio 2024 (in allegato)
- Referente amministrativo: supervisiona la programmazione operativa, logistica e contabile (Dott.ssa Sabrina Amato)
- Faculty Developers: docenti esperti in didattica universitaria e pedagogia sperimentale che collaborano alla progettazione e al monitoraggio delle attività (Alessandro Barca, Maria Concetta Carruba, Valentina Paola Cesarano, Elisabetta Lucia De Marco)
- Consulenti esterni ed esperti nazionali e internazionali: contribuiscono all'innovazione metodologica e all'allineamento con le buone pratiche globali (Antonella Lotti, Ettore Felisatti, Andy Cleg, Alejandro Armellini et alii)

#### *Altri attori istituzionali coinvolti nella rilevazione dei fabbisogni e nella valutazione di impatto:*

- Rettore, Direttore Generale, Presidi delle Facoltà, Direttori dei Dipartimenti, Presidenti dei CdS, Delegati rettorali, Presidenti delle CPDS
- Nucleo di Valutazione, PQA
- Referenti delle comunità di pratica e della gestione dei percorsi formativi

Tale configurazione organizzativa favorisce l'integrazione tra visione strategica e operatività quotidiana, assicurando una gestione condivisa, responsabile e trasparente della formazione a livello d'Ateneo.

## 2. RILEVAZIONE E ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI

In linea con le [Politiche di Programmazione del CETAL](#), per il Piano Formativo Triennale è stata condotta una fase preliminare di analisi dei fabbisogni formativi (fase PLAN). Tale attività è stata realizzata attraverso un approccio collaborativo che ha coinvolto una pluralità di attori istituzionali, tra cui: il Rettore, il Direttore Generale, i Presidi delle Facoltà, i Direttori di Dipartimento, i Presidenti dei Corsi di Studio, i Delegati rettorali, il Nucleo di Valutazione e il Presidio della Qualità di Ateneo (PQA).

Le principali modalità operative adottate nella fase di rilevazione sono state le seguenti:

- **Analisi documentale:** esame sistematico dei documenti strategici dell'Ateneo (Piano Strategico, Piani Triennali dei Dipartimenti, relazioni del PQA), al fine di garantire un allineamento tra le proposte formative e le priorità istituzionali;
- **Consultazione dei referenti istituzionali:** organizzazione di incontri periodici con Presidi, Direttori di Dipartimento, Coordinatori di Corsi di Studio, Delegati del Rettore e componenti del PQA, finalizzati alla rilevazione di esigenze formative specifiche e alla definizione degli indirizzi di sviluppo.

### 2.1 ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI DEI DOCENTI E DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO 2024

L'analisi esamina i **fabbisogni formativi** emersi dai [documenti analizzati](#) relativi a tre Facoltà (Economia e Giurisprudenza; Scienze Umane, della Formazione e dello Sport; Ingegneria e Informatica) e sei Dipartimenti (Management ed Economia; Psicologia e Scienze della Salute; Scienze dell'Educazione e dello Sport; Studi Letterari, Linguistici e Filosofici; Scienze e Tecnologie dell'Informazione; Ingegneria) dell'Ateneo Pegaso. L'obiettivo è identificare i bisogni di formazione **espressi per il personale docente** e per il **personale tecnico-amministrativo (TA)**, classificandoli in categorie emergenti. Le categorie individuate riflettono le aree strategiche ricorrenti nei piani esaminati, quali *innovazione didattica, digitalizzazione, internazionalizzazione, progettualità di ricerca, terza missione, competenze trasversali (soft skills), miglioramento della qualità, inclusione, ecc.*

Nel seguito, si presentano separatamente i fabbisogni formativi dei docenti e quelli del personale TA, evidenziando per ciascun gruppo le principali categorie di bisogno. Successivamente, si mettono in luce le **somiglianze e differenze** riscontrate tra **Facoltà e Dipartimenti** e tra aree **umanistiche e tecnico-scientifiche**. Infine, si offre una breve conclusione con implicazioni per lo sviluppo professionale e suggerimenti per interventi formativi mirati, in un'ottica di valorizzazione attraverso il **CETAL** (Centre for Excellence in Teaching and Learning).

## Fabbisogni Formativi del Personale Docente

Dall'analisi dei documenti, i fabbisogni formativi dei **docenti** si concentrano attorno a una serie di **tematiche chiave** coerenti con gli obiettivi strategici di Facoltà e Dipartimenti. Di seguito si descrivono le principali categorie emerse, con indicazione delle relative esigenze formative espresse.

## Innovazione Didattica e Metodologie Attive e centrate sugli studenti e sulle studentesse

Le Facoltà mettono in forte evidenza il bisogno di **innovare la didattica** e adottare metodologie incentrate sullo studente. In particolare, sia la Facoltà di Economia e Giurisprudenza sia quella di Scienze Umane, Formazione e Sport sottolineano la necessità di formazione su *metodologie didattiche innovative*, come l'**active learning**, la **didattica per competenze** e la **personalizzazione dell'apprendimento** in ottica inclusiva. Viene rilevata l'importanza di tecniche per potenziare il **coinvolgimento attivo degli studenti e delle studentesse** e la partecipazione in aula, anche attraverso didattica interattiva e collaborativa. Ad esempio, la Facoltà di Scienze Umane indica espressamente strategie per favorire la partecipazione attiva e il coinvolgimento degli studenti, nonché la **didattica inclusiva** rivolta a studenti con bisogni educativi speciali (BES). Questa attenzione alla dimensione pedagogica dell'insegnamento appare tuttavia **assente nei Dipartimenti**, i cui piani formativi per i docenti non menzionano l'aggiornamento su metodologie didattiche (concentrandosi piuttosto su competenze legate alla ricerca, come si vedrà oltre). Ciò suggerisce che l'**innovazione didattica** è percepita come un'esigenza più a livello di Facoltà (orientate alla qualità dell'insegnamento nei corsi di studio) che a livello dipartimentale.

## Competenze Digitali e Tecnologie Educative

Un bisogno trasversale emerso in **tutte le strutture** è quello di potenziare le **competenze digitali** del personale docente. Questo fabbisogno assume declinazioni leggermente diverse a seconda del contesto: nelle Facoltà, l'enfasi è posta sull'uso di **tecnologie digitali per la didattica**, mentre nei Dipartimenti l'attenzione è rivolta alle tecnologie per la **ricerca scientifica**. Ad esempio, le Facoltà evidenziano la richiesta di formazione sull'**uso avanzato di strumenti digitali nella didattica**, inclusi ambienti di e-learning, nonché l'adozione di soluzioni innovative come l'**Intelligenza Artificiale (IA)** e la **Realtà Virtuale (VR)** per migliorare l'insegnamento (specialmente per discipline economico-giuridiche e STEM). Parallelamente, i Dipartimenti (es. Management ed Economia; Psicologia e Scienze della Salute; Scienze e Tecnologie dell'Informazione) segnalano bisogni di competenze digitali avanzate focalizzate sulla ricerca: dall'uso di software specialistici per l'**analisi dei dati** (ad es. R, Python, Stata) e la gestione bibliografica, all'implementazione di **soluzioni digitali innovative** nelle attività di ricerca disciplinare. In sintesi, la **digitalizzazione** è un tema comune: i docenti necessitano sia di saper **insegnare con le nuove tecnologie** sia di sfruttare tali tecnologie per condurre ricerche all'avanguardia.

## Internazionalizzazione

L'**internazionalizzazione** emerge come una priorità condivisa sia dalle Facoltà sia dai Dipartimenti, sebbene con accenti differenti. Tutte le strutture accademiche riconoscono l'esigenza di aumentare l'**apertura internazionale** dei docenti. Nelle Facoltà, questo si traduce in bisogni formativi legati all'**insegnamento in lingua inglese** e alla gestione di **classi internazionali**, nonché alla promozione della **mobilità accademica** di docenti e studenti (programmi Erasmus+, doppi titoli, ecc.). Ad esempio, la Facoltà di Ingegneria e Informatica menziona percorsi per insegnare in inglese e strategie per il networking con atenei esteri, mentre la Facoltà di Economia e Giurisprudenza propone iniziative per favorire la partecipazione a progetti congiunti internazionali e l'attivazione di **Joint Degree**. Dal lato dei Dipartimenti, l'internazionalizzazione è declinata soprattutto in ambito **ricerca**: viene richiesto il potenziamento delle competenze linguistiche (corsi di **inglese accademico** e scientifico), la formazione su strategie di **networking accademico internazionale** e la promozione della partecipazione dei docenti a **network** e consorzi di ricerca **europei e internazionali**. Inoltre, i dipartimenti puntano ad accrescere la presenza su riviste internazionali e la collaborazione in **bandi di ricerca internazionali**. In sintesi, è evidente un bisogno generalizzato di preparare i docenti ad un **contesto globale**: sul fronte didattico, per erogare insegnamenti e gestire studenti in una dimensione internazionale; sul fronte scientifico, per competere in bandi e progetti e pubblicare su sedi di rilievo mondiale.

## Progettazione della Ricerca e Bandi Competitivi

Un'altra categoria fondamentale (soprattutto nei Dipartimenti) riguarda le **competenze di progettazione e gestione della ricerca**, con particolare attenzione ai **bandi competitivi** e ai finanziamenti. Tutti i Dipartimenti analizzati esprimono il fabbisogno di formare i docenti nella **scrittura di progetti di ricerca** per bandi nazionali ed europei, nella capacità di **project management** dei progetti ottenuti e nell'individuazione delle opportunità di finanziamento più adatte al proprio settore disciplinare. Ad esempio, si richiede formazione su tecniche di **scrittura accademica** efficaci per grant e pubblicazioni, su come costituire partnership e **consorzi di ricerca pubblico-privati**, nonché su aspetti amministrativo-finanziari della gestione di progetti (rendicontazione, budgeting, ecc.). Questa esigenza è particolarmente sottolineata nei Dipartimenti ad orientamento sia socio-economico (Management ed Economia) sia scientifico (Ingegneria, Scienze dell'Informazione), evidenziando come la capacità di attrarre e gestire fondi di ricerca sia trasversalmente riconosciuta come competenza da rafforzare. Le Facoltà, invece, tendono a **non menzionare esplicitamente** questo aspetto nei fabbisogni per i docenti, probabilmente perché la dimensione della progettualità scientifica è considerata più pertinente alla pianificazione dipartimentale. Ciò indica una differenziazione di focus: la **formazione sulla ricerca e i bandi** è un bisogno formativo prioritario per i Dipartimenti (in quanto unità primarie di produzione scientifica), mentre nelle Facoltà l'attenzione formativa per i docenti è rivolta maggiormente alla didattica.

## Terza Missione e Impatto Sociale della Ricerca

I Dipartimenti, in particolare quelli di area scientifica e umanistica, esprimono fabbisogni legati alla **Terza Missione** dell'università, ossia al trasferimento di conoscenza e all'**impatto sociale** delle attività accademiche. Viene riconosciuta l'esigenza di formare i docenti su come valorizzare i risultati della ricerca al di fuori dell'ambito strettamente accademico. Ciò include diverse sfaccettature: da un lato il **trasferimento tecnologico** e l'innovazione imprenditoriale (ad esempio, **creazione di spin-off/start-up accademiche**, brevetti, collaborazione con imprese), dall'altro il **public engagement**, cioè il coinvolgimento attivo della società e delle istituzioni nei processi di produzione e diffusione della conoscenza. Nei documenti esaminati, Dipartimenti come Management ed Economia o Scienze e Tecnologie dell'Informazione sottolineano il bisogno di formazione su *strategie di trasferimento tecnologico e creazione di spin-off*, nonché su modalità di **engagement con il mondo produttivo** e i **policy maker**. Al contempo, Dipartimenti di area umanistica e socio-educativa (ad es. Studi Letterari; Scienze dell'Educazione e Sport) pongono l'accento su tecniche di **divulgazione scientifica** al grande pubblico, metodi di **co-creazione di conoscenza con gli stakeholder** (es. pratiche di citizen science, laboratori con la comunità) e iniziative per valorizzare la ricerca in termini di **benefici socio-culturali** (inclusione, educazione civica, legalità, sviluppo del territorio). Le Facoltà raramente menzionano direttamente la terza missione nei bisogni formativi dei docenti; ciò riflette nuovamente una differenza di prospettiva: la **sensibilizzazione all'impatto sociale della ricerca** è un tema che emerge soprattutto nei Dipartimenti, dove si progetta e si conduce ricerca applicata, mentre a livello di Facoltà l'attenzione formativa è concentrata su didattica e organizzazione dei corsi.

## Competenze Trasversali e Soft Skills Accademiche

Alcuni piani evidenziano la necessità di sviluppare **soft skills** nei docenti, cioè competenze trasversali utili nel contesto accademico al di là delle conoscenze specialistiche. Questo fabbisogno è esplicitato soprattutto nei Dipartimenti. Ad esempio, il Dipartimento di Psicologia e Scienze della Salute indica tra gli obiettivi strategici il miglioramento delle *competenze manageriali e soft skills*, e propone bisogni formativi su **leadership accademica**, capacità di **gestione dei gruppi di ricerca**, **comunicazione efficace** e gestione dei conflitti, nonché **time management** per aumentare la produttività accademica. Analogamente, altri Dipartimenti (es. Studi Letterari; Scienze dell'Informazione) segnalano l'importanza di formare il personale docente su aspetti come la **leadership educativa**, le abilità di **team building** in contesti interdisciplinari, e le tecniche di comunicazione della scienza (saper presentare il proprio lavoro in modo chiaro ed efficace, public speaking, ecc.). Queste competenze trasversali vengono ritenute cruciali per potenziare la **capacità di coordinamento** e la **qualità del lavoro accademico** in team e reti collaborative. Le Facoltà, invece, **non enfatizzano direttamente** i soft skills nei loro elenchi di fabbisogni per i docenti, sebbene indirettamente alcuni interventi proposti (come i workshop sul public speaking o sulla gestione di tutor e collaboratori) mirino a migliorare abilità relazionali e organizzative. In

generale, la dimensione dei **soft skills accademici** – pur non universale in tutti i documenti – appare più chiaramente formulata nei Dipartimenti, segnalando l'esigenza di accrescere nei docenti capacità di leadership, comunicazione e gestione efficiente, ritenute funzionali al raggiungimento degli obiettivi scientifici e didattici.

## Qualità della Didattica e Inclusione

Un'ulteriore area emersa, soprattutto a livello di Facoltà, riguarda il **miglioramento della qualità della didattica** e l'attenzione all'**inclusione**. Le Facoltà analizzate evidenziano obiettivi di monitoraggio e innalzamento della qualità dei corsi e dell'esperienza studentesca. Conseguentemente, tra i bisogni formativi per i docenti figurano: l'uso di strumenti di **valutazione della didattica** (ad esempio, sistemi di *learning analytics* per tracciare il rendimento degli studenti), pratiche di **peer review tra docenti** per condividere e migliorare le metodologie di insegnamento, e strategie per il coinvolgimento di tutor a supporto della qualità dei corsi. Inoltre, viene posta attenzione alla **didattica inclusiva**: le Facoltà propongono formazione su come personalizzare l'insegnamento per studenti con diverse esigenze, incluse categorie come i già citati studenti BES. L'idea di un'**educazione inclusiva e attenta alla diversità** è particolarmente sottolineata nella Facoltà di Scienze Umane, che nei suoi obiettivi cita esplicitamente iniziative a favore dell'inclusione (es. supporto a studenti con bisogni speciali, tematiche di gender equality nella didattica). Sul versante dipartimentale, la "qualità" viene menzionata soprattutto in termini di **qualità della ricerca** (es. migliorare il posizionamento delle pubblicazioni, come indicato dal Dipartimento di Studi Letterari) più che della didattica; tuttavia, il Dipartimento di Studi Letterari e Filosofici introduce tra i suoi obiettivi anche valori di **inclusione e sostenibilità**, promuovendo l'accesso equo ai progetti e l'integrazione di diversità e sostenibilità nelle attività accademiche. Pur non traducendosi questa, nei Dipartimenti, in specifici corsi di formazione per i docenti, ciò indica una sensibilità strategica verso la creazione di un ambiente accademico **inclusivo** e attento alle istanze sociali. Complessivamente, la **cura della qualità didattica** e l'**inclusione** rappresentano un fabbisogno formativo esplicitamente rilevato nelle Facoltà (in linea con la loro mission educativa), mentre a livello di Dipartimento tali aspetti sono meno formalizzati come esigenze formative sebbene presenti come principi di fondo.

## Fabbisogni Formativi del Personale Tecnico-Amministrativo

Passando ai **fabbisogni formativi del personale tecnico-amministrativo (TA)**, essi risultano delineati principalmente nei **Piani Strategici delle Facoltà**, ma sono stati ulteriormente affinati grazie a un confronto strutturato con il **Direttore Generale**, condotto attraverso un ciclo di incontri mirati e la raccolta di osservazioni trasversali da parte dei responsabili delle aree amministrative centrali. Le tre Facoltà considerate mostrano notevoli convergenze nelle aree di bisogno per il personale TA, indicando una visione condivisa sulle principali sfide e competenze da sviluppare per supportare al meglio l'attività accademica. Di seguito si descrivono le categorie emergenti per i fabbisogni dei TA, comuni alle diverse Facoltà, con eventuali particolarità.

## Ottimizzazione dei Processi Amministrativi e Comunicazione Interna

Tutte le Facoltà esprimono l'esigenza di migliorare l'**efficienza dei processi amministrativi** e della **comunicazione interna**. Si ravvisa la necessità di formazione del personale TA su pratiche di **snellimento delle procedure**, mappatura dei flussi di lavoro e chiara definizione di ruoli e responsabilità. Ad esempio, la Facoltà di Scienze Umane evidenzia il bisogno di mappare e migliorare le procedure interne e di adottare strategie di comunicazione interna efficaci per favorire il coordinamento tra uffici. Analogamente, la Facoltà di Economia e Giurisprudenza pone l'accento sulla formazione relativa ai **flussi di lavoro amministrativi** e alla comunicazione efficace con docenti, studenti e stakeholder. Lo scopo è quello di rendere l'apparato amministrativo più **snello, integrato e trasparente**, in modo che il personale TA possa supportare in maniera tempestiva e precisa le attività didattiche e di ricerca. Questo implica anche sviluppare abilità di **teamworking** e condivisione di informazioni all'interno della struttura (ad esempio tramite riunioni, piattaforme collaborative, strumenti di gestione documentale), per garantire una gestione coordinata. La **comunicazione interna** viene dunque considerata una competenza chiave: saper comunicare in modo appropriato e tempestivo tra amministrativi, e verso docenti e studenti, è fondamentale per il buon funzionamento dell'organizzazione universitaria.

## Digitalizzazione dei Servizi e Gestione delle Piattaforme

Un altro fabbisogno cruciale e ricorrente è la **digitalizzazione dei servizi** amministrativi e la padronanza degli strumenti tecnologici a supporto della didattica e dei servizi agli studenti. Le Facoltà evidenziano il bisogno che il personale TA venga formato sull'uso avanzato dei **sistemi informativi e delle piattaforme digitali** in uso nell'Ateneo (ad esempio il Learning Management System per la didattica online, piattaforme per la gestione studenti – come nel caso della piattaforma *Multiversity* menzionata – e altri software gestionali). La Facoltà di Economia ad esempio richiede formazione sull'utilizzo avanzato dell'**LMS e degli strumenti per la didattica online**, nonché sull'implementazione di soluzioni di **automazione** per semplificare le procedure. Similmente, la Facoltà di Ingegneria e Informatica enfatizza la digitalizzazione dei processi di gestione della didattica e l'introduzione di strumenti di supporto tecnico per la didattica interattiva. Questo include anche la capacità di risolvere problemi tecnici di base (assistenza tecnica a docenti e studenti nell'uso di piattaforme e strumenti digitali) e di aggiornarsi sulle **innovazioni tecnologiche** utili all'attività amministrativa (ad esempio, nuove funzionalità dei software di ateneo, utilizzo di dati e analitiche per il miglioramento dei servizi). In sintesi, viene riconosciuto che la **transizione digitale** dell'università richiede personale TA con competenze informatiche solide: saper utilizzare efficacemente i sistemi digitali significa offrire servizi più rapidi e accessibili a studenti e docenti, e supportare l'erogazione di una **didattica innovativa** dal punto di vista tecnico.

## Supporto agli Studenti e alla Didattica

Una componente centrale del ruolo del personale TA nelle Facoltà è il **supporto ai percorsi degli studenti** e il sostegno alla didattica. Di conseguenza, tra i fabbisogni formativi emergono competenze nell'ambito dell'**orientamento studentesco**, del tutoraggio e dell'accompagnamento durante tutto il ciclo di studi. Ad esempio, la Facoltà di Scienze Umane richiama esplicitamente il supporto nelle fasi di ingresso, percorso e uscita degli studenti, con attenzione particolare a iniziative per migliorare l'esperienza studentesca (come l'organizzazione di **Career Day** o servizi per studenti con bisogni speciali). Si richiede quindi al personale TA di formarsi in **tecniche di counseling educativo** per orientare gli studenti nelle scelte accademiche e professionali, nonché in approcci per supportare efficacemente studenti con **BES** o altre difficoltà (disabilità, esigenze particolari). Un altro aspetto è il contributo dei TA al **supporto didattico**: ad esempio, assistenza amministrativa e tecnica nell'organizzazione degli insegnamenti, gestione degli orari e delle aule, collaborazione con i **tutor** e i docenti a contratto. La Facoltà di Scienze Umane sottolinea strategie per migliorare il tutoraggio relativo alle prove finali e la tesi di laurea, mentre la Facoltà di Ingegneria richiama il rafforzamento della gestione dei **tirocini** e delle relazioni con le aziende (un supporto essenziale per collegare didattica e mondo del lavoro). In generale, il personale TA necessita di competenze per **interagire con gli studenti** in modo empatico ed efficace, fornendo informazioni, raccogliendo esigenze e segnalazioni, e facilitando il percorso formativo. Allo stesso modo, deve saper collaborare strettamente con i docenti, comprendendo le esigenze didattiche (ad es. preparazione di materiali, caricamento di contenuti online, gestione di piattaforme e calendari) e fornendo un supporto proattivo. Tutte le Facoltà convergono quindi sul bisogno di formare il personale TA come **"facilitatori"** del percorso formativo, dotati sia di competenze **relazionali** (ascolto, comunicazione con studenti anche difficili o demotivati) sia di conoscenze **normative e organizzative** (per dare supporto orientativo corretto sulle procedure di ateneo, piani di studio, servizi di placement, ecc.).

## Internazionalizzazione e Mobilità Accademica

Analogamente ai docenti, anche per il personale tecnico-amministrativo emerge il tema della **internazionalizzazione**, declinato soprattutto come gestione amministrativa delle mobilità e potenziamento linguistico. Le Facoltà riconoscono che, per sostenere efficacemente i programmi di scambio internazionale (Erasmus+, accordi bilaterali, doppi titoli), il personale TA deve possedere specifiche competenze. Innanzitutto è richiesta una adeguata **formazione linguistica** per il personale amministrativo, in modo che possa comunicare in lingua straniera con studenti internazionali in arrivo e in partenza, nonché con gli uffici delle università partner. Ad esempio, la Facoltà di Economia prevede corsi di lingua per il personale TA e strategie di supporto ai docenti e studenti coinvolti nei programmi Erasmus e Joint Degree. Inoltre, vi è bisogno di conoscenze sulle **procedure di mobilità internazionale**: come gestire convenzioni, learning agreement, riconoscimento di crediti

esteri, accoglienza di visiting professor o studenti stranieri, ecc. La Facoltà di Ingegneria e Informatica, ad esempio, indica la necessità di formare i TA sulla gestione dei flussi di mobilità e sull'assistenza ai docenti e studenti coinvolti in scambi. In sintesi, la categoria dell'internazionalizzazione comprende sia il miglioramento delle **abilità linguistiche** del personale TA, sia la capacità di amministrare efficacemente i programmi internazionali, garantendo un'esperienza positiva agli utenti e promuovendo l'immagine di un Ateneo aperto e ben organizzato anche sul piano internazionale. Questa è una dimensione ormai imprescindibile: tutti e tre i documenti di Facoltà concordano nel ritenerla un'area formativa prioritaria per il personale tecnico-amministrativo.

## Promozione dell'Offerta Formativa e Comunicazione Esterna

L'ultima macro-categoria individuata riguarda il ruolo del personale TA nella **promozione dell'offerta formativa** e nella comunicazione verso l'esterno. Le Facoltà evidenziano che gli uffici amministrativi non sono solo esecutori di procedure interne, ma contribuiscono anche alla **visibilità** e all'attrattiva dell'istituzione. Pertanto, emerge il bisogno di formare questo personale in competenze di **marketing e comunicazione** in ambito accademico. Ad esempio, la Facoltà di Economia e Giurisprudenza indica strategie per migliorare la visibilità della Facoltà e dei corsi di studio, inclusa la **produzione di contenuti per il sito web** e il miglioramento della comunicazione digitale. Similmente, la Facoltà di Scienze Umane punta sullo sviluppo della comunicazione esterna e sulla promozione dell'Ateneo, facendo riferimento sia a canali online (sito, social media istituzionali) sia ad eventi in presenza come i Career Day. La Facoltà di Ingegneria e Informatica sottolinea la necessità di rendere più visibile il sito web di Facoltà e di comunicare in modo efficace con stakeholder esterni, comprese le aziende partner nei tirocini. Questo implica che il personale TA dovrebbe acquisire competenze nel **web content management**, nelle tecniche base di **comunicazione pubblica** e nella gestione dei rapporti con il territorio (scuole superiori per l'orientamento in entrata, aziende per l'orientamento in uscita, enti locali, ecc.). Anche la **cura dell'immagine istituzionale** e la coerenza nella comunicazione (branding di Ateneo, uso corretto del linguaggio amministrativo verso l'esterno, ecc.) rientrano tra le abilità da sviluppare. In altre parole, si riconosce che un personale TA formato anche in ambito comunicativo può contribuire significativamente a **valorizzare l'offerta formativa**, a informare e attrarre potenziali studenti, e a mantenere relazioni proficue con alumni, enti e imprese. Tutte le Facoltà condividono questo fabbisogno, pur declinandolo in iniziative specifiche diverse (chi più focalizzato sul web, chi sugli eventi e networking con il mondo del lavoro), spesso legate anche alle peculiarità dei propri corsi di studio.

## Statistiche descrittive dei fabbisogni formativi

Al fine di fornire una base empirica solida per l'elaborazione di politiche formative, il CETAL ha effettuato un'analisi quantitativa dei contenuti testuali provenienti da nove documenti strategici sui fabbisogni formativi universitari. L'analisi si è basata su tecniche di content analysis, con particolare attenzione al rilevamento delle occorrenze e alla distribuzione di frequenza dei concetti-chiave. Tale approccio ha consentito di individuare i temi prevalenti e le loro correlazioni, offrendo una rappresentazione sintetica ma strutturata delle priorità espresse nei documenti. I risultati costituiscono un supporto analitico utile all'indirizzo delle future politiche di programmazione dell'offerta formativa.

**Tabella 1** Distribuzione dei bisogni formativi per il personale docente

Bisogno Formativo	Frequenza (n=9)	Percentuale
Europrogettazione/fondi	9	100%
Competenze linguistiche	9	100%
Networking internazionale	8	89%
Strumenti digitali	7	78%
Leadership accademica	6	67%
Comunicazione scientifica	6	67%
Imprenditorialità/spin-off	5	56%
Didattica interattiva	4	44%
IA e VR per insegnamento	3	33%

**Tabella 2.** Distribuzione dei bisogni formativi per il personale TA

Bisogno Formativo	Frequenza (n=6)*	Percentuale
Digitalizzazione processi	6	100%
Competenze linguistiche	5	83%
Gestione mobilità internazionale	5	83%
Customer service universitario	4	67%
Supporto a studenti con BES	3	50%
Comunicazione digitale	3	50%

\*Nota: Solo 6 documenti su 9 contenevano dettagli specifici sui bisogni formativi del personale TA

**Tabella 3.** Temi trasversali emergenti

Tema	Frequenza (n=9)	Percentuale
Privacy/protezione dati	6	67%
Inclusione/gender equality	5	56%
Cybersecurity	3	33%
Benessere lavorativo	2	22%
Assicurazione qualità	2	22%

**Tabella 4** Modalità formative suggerite

Modalità	Frequenza (n=9)	Percentuale
Workshop/seminari	9	100%
Comunità di pratica	7	78%
Videopillole	7	78%
Corsi con esperti	5	56%

**Tabella 5** Confronto tra tipologie di strutture

Dipartimenti (n=6) vs Facoltà (n=3)

Priorità	% Dipartimenti	% Facoltà	Differenza
Ricerca	100%	0%	+100%
Didattica	17%	100%	-83%
Terza missione	83%	67%	+16%
Internazionalizzazione	100%	100%	0%
Competenze digitali	67%	100%	-33%

Queste statistiche descrittive evidenziano una chiara differenziazione tra i fabbisogni formativi dei dipartimenti, maggiormente orientati alla ricerca e alla terza missione, e quelli delle facoltà, più focalizzati sulla didattica e l'innovazione metodologica. L'internazionalizzazione emerge come priorità unanime in tutte le strutture, mentre i temi di inclusione e competenze digitali mostrano una crescente importanza trasversale.

## Confronto tra Strutture Accademiche e Aree Disciplinari

Dall'analisi condotta emergono **somiglianze e differenze** importanti a seconda del tipo di struttura accademica (Facoltà vs. Dipartimento) e dell'area disciplinare (umanistica vs. tecnico-scientifica).

**Facoltà vs. Dipartimenti:** In generale, i **fabbisogni formativi dei docenti** variano sensibilmente tra Facoltà e Dipartimenti, riflettendo la diversa missione di queste strutture. Le **Facoltà** tendono a focalizzarsi su aspetti legati alla **didattica e all'organizzazione dei corsi**: nei loro documenti, i docenti vengono visti primariamente come *educatori* e pertanto i bisogni formativi enfatizzati riguardano **l'innovazione nelle pratiche di insegnamento, la qualità dell'esperienza formativa degli studenti, l'uso di nuove tecnologie didattiche e l'internazionalizzazione dell'insegnamento**. Invece, i **Dipartimenti** considerano i docenti soprattutto nel ruolo di *ricercatori*: di conseguenza, esprimono esigenze di formazione centrate sulla **progettazione e gestione della ricerca scientifica**, sulla capacità di ottenere finanziamenti, sulla **produzione di ricerca di impatto** (in termini sia accademici che sociali), oltre che sullo sviluppo di competenze trasversali utili in ambito accademico (leadership, gestione gruppi, ecc.). Questa differenza di prospettiva spiega perché, ad esempio, un tema come la *didattica innovativa* compaia fortemente nei piani di Facoltà ma sia assente in quelli di Dipartimento, e viceversa perché la *formazione sui bandi di ricerca o sul trasferimento tecnologico* sia sentita come prioritaria nei Dipartimenti ma non nelle Facoltà. Le **somiglianze** tra Facoltà e Dipartimenti risiedono invece in alcuni ambiti comuni, primo fra tutti **l'internazionalizzazione**: sia a livello didattico che di ricerca, tutte le strutture spingono verso un contesto più internazionale, riconoscendo che competenze linguistiche e capacità di stringere collaborazioni estere sono ormai fondamentali per docenti di qualsiasi settore. Un altro terreno comune è quello delle **competenze digitali**: sebbene con sfumature diverse, sia Facoltà che Dipartimenti evidenziano il bisogno di aggiornamento sui nuovi strumenti tecnologici, segno che la trasformazione digitale investe trasversalmente tutte le attività accademiche. Inoltre, va notato che i **fabbisogni del personale TA** sono emersi solo a livello di Facoltà; ciò suggerisce che le Facoltà si configurano come il contesto appropriato per pianificare lo sviluppo professionale del personale tecnico-amministrativo (il quale spesso opera in strutture centralizzate di Facoltà o di Ateneo, più che in Dipartimenti singoli). In sintesi, Facoltà e Dipartimenti condividono alcune priorità (internazionalizzazione, digitalizzazione), ma differiscono per **l'accento didattico** delle prime contrapposto all'**accento scientifico** dei secondi.

**Aree Umanistiche vs. Tecnico-Scientifiche:** Un secondo confronto riguarda le differenze tra strutture afferenti ad ambiti disciplinari diversi. Pur in presenza di molte esigenze comuni, si possono individuare alcune **specificità**. Le strutture di area **umanistico-sociale** (ad es. Facoltà di Scienze Umane; Dipartimenti di Studi Letterari, di Scienze dell'Educazione, di Psicologia) mostrano una maggiore enfasi su temi di **inclusione, comunicazione e impatto socio-culturale**. Nei loro piani troviamo riferimenti espliciti a valori quali l'inclusione degli studenti con bisogni speciali, la diversità, la sostenibilità sociale, nonché l'importanza del **public engagement** verso la comunità. Ad esempio, il Dipartimento di Studi Letterari pone l'accento su progetti che favoriscano la diversità e l'accesso equo, mentre la Facoltà di Scienze Umane sottolinea iniziative per BES e parità di genere nella didattica. Anche il **supporto orientativo e il counseling** agli studenti appare più articolato nell'area umanistica (che tradizionalmente presta attenzione alle dimensioni relazionali e di sviluppo personale degli studenti). Di contro, le strutture di area **tecnico-scientifica** (Facoltà di Ingegneria e Informatica; Dipartimenti di Ingegneria, Scienze dell'Informazione, ecc.) attribuiscono un peso maggiore all'**innovazione tecnologica** e ai rapporti con il tessuto economico-produttivo. Ad esempio, nei loro fabbisogni formativi sono molto presenti la **trasformazione digitale** (uso di IA, VR, automazione di processi), la **creazione di start-up** e spin-off da risultati di ricerca, nonché la gestione di **tirocini** e partnership con le aziende per allineare formazione e lavoro. Questo riflette la natura applicativa e professionalizzante di molte discipline tecnico-scientifiche, dove è fondamentale trasferire rapidamente l'innovazione al mercato e preparare gli studenti per occupazioni tecnologiche. Nonostante queste differenze, va ribadito che esistono importanti punti

in comune attraverso le aree: ad esempio, **soft skills** e capacità di leadership non sono esigenze solo “umanistiche” – un ingegnere gestisce gruppi di progetto tanto quanto un sociologo gestisce gruppi di ricerca – e parimenti l’**innovazione didattica** è un orizzonte sia per chi insegna letteratura sia per chi insegna informatica. Pertanto, le differenze riscontrate sono di **enfasi e declinazione** più che di natura assoluta: ogni area disciplina aggiunge il proprio accento (sociale vs. tecnologico), ma nel complesso i fabbisogni formativi disegnano un quadro coerente e integrato delle competenze necessarie in un moderno contesto universitario.

## Conclusioni e Implicazioni

L’analisi condotta sui documenti di Facoltà e Dipartimenti ha messo in evidenza una gamma articolata di fabbisogni formativi per il personale docente e tecnico-amministrativo. Queste esigenze riflettono le **trasformazioni in atto nell’università** e delineano le direttrici su cui investire per lo **sviluppo professionale** del personale. In particolare, per i **docenti** emergono competenze chiave da potenziare sia nell’ambito della **didattica** (metodologie innovative, uso efficace delle tecnologie educative, gestione di classi eterogenee e internazionali, attenzione alla qualità e all’inclusione degli studenti) sia nell’ambito della **ricerca** (capacità di progettare e gestire progetti competitivi, pubblicare in circuiti internazionali, trasferire conoscenza fuori dall’accademia, e guidare gruppi di lavoro in maniera collaborativa). Per il **personale tecnico-amministrativo**, i fabbisogni evidenziati mirano a costruire un profilo di *professionista dell’amministrazione universitaria* moderno: digitalmente competente, orientato al problem-solving e al miglioramento continuo dei processi, capace di interfacciarsi positivamente con studenti e docenti, e di fungere da ponte tra l’Ateneo e il contesto esterno (reti internazionali, enti e imprese, futuro studente).

Queste evidenze comportano diverse implicazioni. Anzitutto, sottolineano la necessità di **piani di formazione continua** ben strutturati per entrambi i ruoli. Investire nello sviluppo delle competenze dei docenti significa garantire una **didattica di qualità e un’attività di ricerca competitiva**, fattori che incidono direttamente sulla reputazione e sulle performance dell’Ateneo (ad esempio, migliorando la soddisfazione degli studenti, i risultati di apprendimento, la produttività scientifica e la capacità di attrarre finanziamenti). Allo stesso modo, investire sul personale TA si traduce in un **miglior funzionamento organizzativo** e in servizi più efficaci, con benefici che toccano l’esperienza quotidiana degli studenti (dall’iscrizione alla laurea) e il supporto operativo ai docenti. In altre parole, la formazione del personale accademico – docente e amministrativo – è un **volano per l’innovazione istituzionale**: consente di tradurre in pratica gli obiettivi strategici dichiarati, colmando il gap tra la visione e le competenze effettivamente disponibili sul campo.

In termini operativi, sulla base dei fabbisogni individuati, è possibile formulare **suggerimenti per interventi formativi mirati**. Si prospetta l’opportunità di organizzare **percorsi formativi differenziati** per docenti e per TA, ma anche momenti congiunti su temi trasversali. Ad esempio, per i **docenti** si potrebbero attivare workshop e laboratori su *metodologie didattiche innovative*, con focus pratici sull’uso di strumenti digitali, sull’**insegnamento inclusivo** e sulle tecniche di valutazione efficaci; allo stesso tempo, moduli specifici su *europrogettazione e fundraising* aiuterebbero i ricercatori a migliorare la capacità di ottenere risorse, mentre seminari su *leadership accademica e comunicazione scientifica* rafforzerebbero le soft skills. Per il **personale TA**, si suggeriscono corsi di aggiornamento su *digitalizzazione dei processi amministrativi* (ad esempio l’introduzione di nuove funzionalità ICT, gestione avanzata di database studenti, sicurezza informatica di base), sessioni formative su *customer service universitario e public relation* (migliorare l’interazione con studenti e stakeholder, gestione dello stress allo sportello, tecniche di comunicazione positiva), nonché training dedicati alla *gestione delle mobilità internazionali* e all’*orientamento studenti* (per uniformare le procedure e condividere le migliori pratiche tra uffici). Inoltre, temi come la **Qualità** (assicurazione della qualità, accreditamento, miglioramento continuo) e la **Sicurezza** (sicurezza sul lavoro, privacy e protezione dei dati personali) sono stati citati trasversalmente e potrebbero costituire oggetto di **formazione congiunta** per tutto il personale, al fine di diffondere una cultura comune su questi aspetti cruciali.

In quest’ottica, il ruolo del CETAL risulta centrale. Come Centro di eccellenza per la didattica e l’apprendimento, il CETAL può fungere da catalizzatore per progettare e implementare le iniziative formative sopra descritte. Sfruttando le aree di pertinenza e le competenze metodologiche di cui dispone, il CETAL potrebbe coordinare un

**piano formativo integrato** che risponda ai bisogni rilevati, utilizzando una varietà di modalità didattiche – dagli workshop interattivi con esperti esterni, alle comunità di pratica tra pari, fino a risorse online come webinar o *videopillole* formative per favorire la flessibilità di fruizione. L'attenzione andrebbe posta sul monitoraggio dell'efficacia di tali interventi, per assicurare che i fabbisogni iniziali vengano effettivamente colmati e per adattare nel tempo l'offerta formativa alle eventuali nuove esigenze emergenti.

In conclusione, la **mappatura dei fabbisogni formativi** di docenti e personale TA presentata in questo report offre una base conoscitiva solida per orientare le politiche di sviluppo delle risorse umane accademiche. Le Facoltà e i Dipartimenti hanno indicato con chiarezza le direzioni in cui è necessario crescere: spetta ora ai responsabili della formazione (in sinergia con il CETAL) tradurre queste indicazioni in azioni concrete. Un programma di formazione mirato e lungimirante, allineato alle categorie di bisogno individuate (dalla didattica innovativa alla digitalizzazione, dall'internazionalizzazione alla terza missione), potrà non solo migliorare le competenze individuali del personale, ma anche contribuire in modo decisivo al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo, creando un ambiente più preparato, reattivo e proiettato verso l'eccellenza nell'insegnamento, nella ricerca e nel servizio alla società.

## 3. STRUTTURA E CARATTERISTICHE DELL'OFFERTA FORMATIVA

### 3.1 TIPOLOGIE DI INTERVENTI

La formazione può essere erogata da personale interno all'Ateneo o da esperti esterni, selezionati per coerenza con gli obiettivi strategici e formativi dell'Ateneo stesso. Essa si realizza attraverso diverse modalità, tra cui:

- **Formazione sincrona online:** webinar, incontri interattivi, coaching di gruppo e aule virtuali, con focus su tematiche emergenti, aggiornamenti normativi e sviluppo professionale;
- **Formazione asincrona:** corsi disponibili su piattaforme LMS, fruibili in autonomia, accompagnati da strumenti di verifica dell'apprendimento e tracciabilità della partecipazione;
- **Formazione in presenza (residenziale e non):** eventi formativi intensivi (es. Away Day), orientati alla co-costruzione di significati, al networking e alla socializzazione organizzativa;
- **Laboratori metodologici, workshop e percorsi tematici:** esperienze strutturate, progettate anche in collaborazione con il CETAL, mirate a promuovere pratiche riflessive e innovazioni didattiche;
- **Mentoring e peer learning:** percorsi di affiancamento tra pari, osservazione reciproca in aula e partecipazione a comunità di pratica su tematiche specifiche.

Ogni tipologia di formazione è documentata, monitorata e valutata secondo criteri di efficacia, partecipazione e impatto. I percorsi possono essere individuali, personalizzati, trasversali o integrati in piani di sviluppo professionale d'Ateneo.

### 3.1 AREE DI COMPETENZA E OBIETTIVI FORMATIVI

A partire dall'analisi dei fabbisogni formativi rilevati attraverso le azioni descritte in precedenza, il CETAL progetta percorsi formativi strutturati, pensati per rispondere in maniera mirata alle esigenze espresse dal personale accademico e tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Tali percorsi sono organizzati in aree tematiche distinte, ciascuna delle quali riflette ambiti di competenza strategici per il consolidamento e l'innovazione dei processi formativi e gestionali.

#### 3.1.1 Competenze didattiche

La prima area è dedicata allo sviluppo delle competenze didattiche, con l'obiettivo di offrire aggiornamenti su metodologie innovative, didattica digitale, strategie di valutazione e tecniche di apprendimento attivo. I corsi sono progettati per supportare i docenti nel rendere la propria attività didattica sempre più coinvolgente, inclusiva ed efficace, in linea con i più recenti orientamenti pedagogici.

#### 3.1.2 Competenze gestionali, amministrative e trasversali

Un secondo ambito formativo riguarda lo sviluppo delle competenze amministrative e gestionali, rivolto in particolare al personale tecnico-amministrativo e alle figure con ruoli di coordinamento. I percorsi comprendono la formazione su strumenti digitali, gestione dei processi, leadership e governance accademica. All'interno di quest'area, sono inoltre inclusi corsi trasversali dedicati alla comunicazione efficace, alla gestione del tempo, al lavoro in team e al problem solving, con un taglio operativo e orientato al contesto universitario.

#### 3.1.3 Inclusione, qualità e sviluppo della comunità accademica

A queste aree si affiancano iniziative specifiche su ambiti trasversali strategici:

- la formazione sui processi di assicurazione della qualità, con aggiornamenti normativi e buone pratiche di monitoraggio e valutazione;
- la sensibilizzazione alle tematiche dell'inclusione e della gender equality, per promuovere l'equità nei contesti formativi e lavorativi.

TABELLA DI SINTESI DELLE AREE DI SVILUPPO FORMATIVO

Area di sviluppo	Contenuti principali
A1. Sviluppo delle competenze didattiche	Metodologie innovative, didattica digitale, strategie di valutazione, apprendimento attivo
A2. Competenze amministrative e gestionali	Strumenti digitali, gestione dei processi, leadership e governance accademica
A3. Competenze trasversali	Comunicazione efficace, gestione del tempo, lavoro in team, problem solving
A4. Assicurazione della qualità	Processi di AQ, aggiornamenti normativi, strumenti di monitoraggio
A5. Inclusione e gender equality	Temi di equità, pari opportunità, sensibilizzazione e formazione specifica

Tutti gli obiettivi formativi sono definiti secondo criteri di misurabilità e verificabilità, al fine di garantire un impatto concreto e osservabile sulla qualità delle attività accademiche e amministrative. In questo modo, il CETAL assicura non solo la coerenza tra offerta formativa e bisogni rilevati, ma anche la massima efficacia degli interventi realizzati.

## 4. PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONE

### 4.1 FORMATI, MODALITÀ E ARTICOLAZIONE TEMPORALE

Le attività formative proposte dal CETAL sono progettate in risposta ai fabbisogni rilevati attraverso il processo strutturato di ascolto e analisi delle esigenze della comunità accademica e amministrativa. L'offerta si articola in una pluralità di formati, pensati per garantire **flessibilità, accessibilità e coerenza** rispetto ai contenuti trattati e ai destinatari coinvolti.

Le iniziative formative possono svolgersi in **modalità online asincrona**, permettendo ai partecipanti di fruire dei contenuti secondo i propri tempi e ritmi; in **modalità online sincrona**, che consente l'interazione diretta con i formatori e tra pari; oppure **in presenza**, anche sotto forma di bootcamp intensivi, che favoriscono l'apprendimento immersivo, la collaborazione e la sperimentazione attiva.

Ciascun formato viene ulteriormente declinato in base alla natura e alla complessità dei contenuti. Possono essere attivate **formazioni puntuali**, centrate su obiettivi specifici e a breve termine; **formazioni cicliche**, proposte con cadenza regolare durante l'anno; o ancora **formazioni ricorsive**, pensate per accompagnare percorsi di crescita progressiva o consolidare competenze nel tempo.

### 4.2 ADATTABILITÀ E AGGIORNAMENTO CONTINUO

L'offerta formativa è soggetta a un **aggiornamento costante**, basato sui risultati del monitoraggio e sull'analisi dei feedback raccolti dai partecipanti. Questo approccio consente al CETAL di garantire un miglioramento continuo della programmazione, sia dal punto di vista didattico che organizzativo, e di assicurare l'efficacia e la pertinenza delle attività proposte nel tempo.

Il CETAL adotta un modello di programmazione **dinamico e adattivo**, fondato sull'ascolto sistematico della comunità universitaria e sull'analisi dei dati raccolti in fase di monitoraggio e valutazione. Questo approccio consente di **rivedere e aggiornare l'offerta formativa in modo tempestivo**, mantenendola coerente con:

- l'evoluzione dei fabbisogni formativi rilevati in itinere;
- le innovazioni normative, organizzative e tecnologiche dell'istruzione superiore;
- i risultati ottenuti in termini di partecipazione, gradimento e impatto delle attività già erogate.

L'**adattabilità** dell'offerta si traduce nella possibilità di modificare i formati, aggiornare i contenuti, differenziare i percorsi e modularne l'intensità, per rispondere a specifici bisogni emergenti o ridefinire obiettivi formativi in coerenza con le strategie di Ateneo.

L'**aggiornamento continuo** è garantito da:

- un ciclo sistemico di monitoraggio (PDCA: Plan-Do-Check-Act);
- il coinvolgimento attivo dei Faculty Developers nella raccolta dei feedback;
- l'analisi qualitativa e quantitativa delle valutazioni ex post;
- la collaborazione con i referenti istituzionali nella rilettura strategica degli esiti formativi.

Grazie a questo assetto, il CETAL è in grado di promuovere una formazione che riflette i bisogni reali, valorizza l'esperienza degli utenti e sostiene la crescita professionale in chiave sostenibile e inclusiva.

## 5. PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI 2024-2026

### 5.1 IL MODELLO TLC-CETAL: DIMENSIONI STRATEGICHE PER LA FORMAZIONE

In linea con il Modello di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA 3), il modello di TLC è stato ideato considerando l'importanza dell'interdipendenza tra la visione istituzionale, la strategia e le politiche; l'infrastruttura e i processi organizzativi; il personale docente, le pratiche educative e il supporto per docenti e studenti; e, infine, la qualità e la valutazione. Questi pilastri essenziali dell'operatività delle istituzioni universitarie hanno guidato la definizione delle dimensioni di competenza del TLC-CETAL di Pegaso sulla base del modello proposto da Kloos et al. (2021) che sono:

1. Supporto ai docenti (*Teacher Support o TS*): questa dimensione si riferisce alle competenze del TLC legate al supporto dei processi di insegnamento, con azioni che influenzano direttamente i docenti dell'istituzione.
2. Supporto agli studenti (*Student Support o SS*): riguarda le competenze del TLC legate al supporto degli studenti, con azioni che hanno un effetto diretto su di essi.
3. Leadership, Cultura e Trasformazione (*Leadership, Culture e Trasformation o LCT*): si focalizza sulle competenze di leadership dei TLC, finalizzate a promuovere una trasformazione culturale orientata all'innovazione educativa. Le azioni qui hanno un impatto sui processi interni, sia nelle pratiche che nelle politiche dell'istituzione.
4. Tecnologia al Servizio dell'Apprendimento (*Technology for Learning o TL*): si riferisce alle competenze dei TLC legate alle iniziative educative tecnologiche, che comprendono sia le pratiche che le infrastrutture (strumenti, servizi, ecc.). Le azioni relative a questa dimensione influenzano lo sviluppo delle infrastrutture tecnologiche e i modelli educativi dell'istituzione.
5. Pratica Basata sulle Evidenze (*Evidence-Based Practices o EBP*): riguarda le competenze dei TLC legate alla raccolta di dati e informazioni per comprendere l'effetto delle trasformazioni e iniziative educative. Le azioni qui hanno un impatto diretto sulla valutazione delle iniziative istituzionali e possono influenzare il processo decisionale nella definizione di politiche e iniziative concrete.

Sulla base di queste dimensioni di competenza, il CETAL ha organizzato per gli anni accademici (23/24 e 24/25) un piano di azioni per allinearsi direttamente ai principali obiettivi previsti per lo sviluppo dell'ateneo in linea con il Piano Strategico di Ateneo e per sostenere l'apprendimento trasformativo dell'organizzazione.

In particolare le attività promosse dal CETAL, riferibili alle 5 dimensioni di competenza sono:

ATTIVITÀ	DESCRIZIONE SINTETICA
<p style="text-align: center;"><b>Away Day</b></p>	<p>Incontri intensivi in presenza per la costruzione di comunità di pratica, il confronto peer-to-peer e l'elaborazione condivisa di modelli didattici trasformativi. Favoriscono il rafforzamento dell'identità accademica e il dialogo tra pari. <b>(TS, LCT)</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Peer Mentoring/ Coaching</b></p>	<p>Percorsi di accompagnamento orizzontale e tutoraggio tra pari, ispirati ai modelli di faculty development collaborativi. Promuovono la riflessività e la valorizzazione delle competenze interne. <b>(TS, EBP)</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Corsi su BES e Gender</b></p>	<p>Percorsi online finalizzati a rafforzare l'equità educativa e l'inclusione nei contesti formativi universitari. Tematiche trattate: progettazione inclusiva, gender equality, strumenti compensativi. <b>(LCT, TL)</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Fellowship A-HEA</b></p>	<p>Programmi di qualificazione internazionale che permettono ai docenti di accedere all'accreditamento Advance-HE. Offrono coaching individuale e focus su didattica evidence-based. <b>(TS, EBP, Internaz.)</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Leadership educativa</b></p>	<p>Percorsi blended per dirigenti accademici, focalizzati su governance didattica, benessere organizzativo e gestione trasformativa delle risorse. <b>(LCT, EBP)</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Corsi AVA3 e Qualità</b></p>	<p>Corsi su assicurazione della qualità, standard ANVUR e strumenti per il monitoraggio interno (survey, tracciamenti LMS, cruscotti). <b>(EBP, TS)</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Percorsi ESG</b></p>	<p>Formazione su sostenibilità, etica, responsabilità sociale e parità di genere. Intendono diffondere i valori ESG nella cultura organizzativa d'ateneo. <b>(LCT, TL)</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Formazione di secondo livello</b></p>	<p>Formazione di secondo livello (Corso di Perfezionamento, borse di studio (Sole24Ore Formazione) e percorsi di alta formazione per rafforzare le competenze avanzate del personale accademico <b>(EBP, TS)</b></p>

Ogni attività è mappata sulle dimensioni strategiche del modello TLC:

- TS - Teacher Support
- SS - Student Support
- LCT - Leadership, Culture and Transformation
- TL - Technology for Learning
- EBP - Evidence-Based Practices

## 5.2 TABELLA DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

In coerenza con il modello TLC-CETAL e con le linee guida AVA 3, il Piano Triennale della Formazione 2024–2026 prevede una programmazione articolata di attività formative, differenziate per formato, finalità e pubblico di riferimento. Le attività sono progettate per supportare il **faculty e staff development** attraverso esperienze formative ad alto valore trasformativo, con ricadute sistemiche sulla qualità della didattica e dell'organizzazione.

ATTIVITÀ	MODALITÀ	PERIODO	PARTECIPANTI STIMATI
Away Day -9 edizioni circa 3 all'anno- (paragrafo 5.1)	Presenza	2023–2026 (9 edizioni)	170+
Peer Mentoring/ Coaching (paragrafo 5.1)	Blended	1 trimestre/anno	60+
Corsi su BES e Gender. (paragrafo 5.3)	Online	3 incontri/anno	200+
Fellowship A-HEA (paragrafo 6.1)	Coaching	1 percorso/anno	10
Leadership educativa (paragrafo 5.1)	Blended	1 trimestre/anno	30+
Corsi AVA3 e Qualità (paragrafo 5.1)	Online/Presenza	3 incontri/anno	80+
Percorsi ESG	Online asincrona	3 incontri/anno	190+

ATTIVITÀ	MODALITÀ	PERIODO	PARTECIPANTI STIMATI
(paragrafo 5.1)			
Formazione di secondo livello (paragrafi 6.2 e 6.3)	Online sincrona/asincrona	a partire da settembre 2024	10+

### 5.3 POTENZIAMENTO DEI PROCESSI DI TUTORAGGIO E INCLUSIONE

Parallelamente alle attività formative e alle iniziative rivolte al personale docente e tecnico-amministrativo, l'Ateneo ha avviato specifiche procedure di reclutamento mirate al potenziamento delle attività di tutoraggio. Queste procedure prestano particolare attenzione alla selezione di figure con ruoli distinti quali tutor disciplinari, tutor tecnici e tutor di Corso di Studio. Le manifestazioni di interesse per queste posizioni sono pubblicate con regolare aggiornamento nella sezione "Bandi e Concorsi" del sito istituzionale, garantendo trasparenza e ampia accessibilità.

Nel primo biennio di attività del CETAL, la responsabilità della formazione dei tutor è stata affidata ai Presidenti dei Corsi di Studio, previamente formati sul modello didattico di riferimento, affinché potessero a loro volta curarne la preparazione delle figure preposte, con il supporto eventuale dei docenti afferenti all'area Pedagogica, anche per seguire il flusso di contrattualizzazione dei tutor.

Con l'introduzione del nuovo modello didattico, sarà il CETAL a farsi carico in modo diretto della formazione sia dei docenti sia dei tutor inseriti nella SUA-CdS di giugno 2025. Tale formazione è stata calendarizzata nel mese di Luglio 2025, al fine di consentire, prima dell'avvio del nuovo anno accademico, la convocazione, da parte dei Presidenti dei Corsi di Studio, di una riunione congiunta tra docenti e tutor, volta al coordinamento delle attività secondo le specificità del singolo Corso di Studio in coerenza con il nuovo modello didattico adottato.

In coerenza con le politiche strategiche e con i piani di sviluppo definiti da ciascuna Facoltà, sono stati attivati interventi formativi mirati specificamente ai tutor di Corso di Studio. Tali interventi, coordinati dai rispettivi Presidenti di Corso di Studio, hanno come obiettivo primario quello di consolidare il ruolo di tali figure nel supporto agli studenti, con particolare riguardo all'orientamento in itinere e al monitoraggio sistematico e continuo del percorso accademico e delle carriere degli studenti.

Per quanto concerne i tutor disciplinari, che operano attivamente nelle classi virtuali, è prevista la loro partecipazione ad appositi percorsi formativi organizzati dal Centre for Excellence in Teaching and Learning (CETAL). Questi corsi consentiranno l'acquisizione di competenze avanzate e specifiche nella gestione efficace delle dinamiche di apprendimento online, nella facilitazione dell'interazione con gli studenti e nell'uso delle più aggiornate tecnologie didattiche.

Inoltre, attraverso una sinergia consolidata con l'Erasmus Board di Ateneo, tutti i tutor riceveranno una formazione specializzata dedicata al sostegno degli studenti Erasmus, sia incoming che outgoing. Questo percorso formativo si concentrerà principalmente su competenze di consulenza, accoglienza, orientamento culturale e integrazione degli studenti stranieri nel contesto accademico. Saranno ulteriormente sviluppate capacità specifiche per strutturare e gestire percorsi personalizzati dedicati

agli studenti internazionali, nonché per fornire un efficace supporto amministrativo alle pratiche burocratiche connesse alla mobilità studentesca.

Infine, è prevista la selezione e la formazione di figure professionali dedicate specificamente alle politiche di inclusione accademica. Queste figure, coordinate dal Delegato all'Inclusione e supportate da docenti strutturati con competenze consolidate nel settore, assicureranno un'assistenza mirata e altamente qualificata agli studenti con disabilità e a coloro che presentano Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA). Tali tutor avranno la responsabilità di promuovere e realizzare concretamente un ambiente universitario equo, inclusivo e pienamente accessibile, favorendo così la piena realizzazione del diritto allo studio di tutti gli studenti.

## 5.4 POTENZIAMENTO DEI NETWORK SCIENTIFICI E DIDATTICI

Al fine di rafforzare ulteriormente il proprio impegno per l'eccellenza nella didattica e nella formazione, il Centre for Excellence in Teaching and Learning (CETAL) prevede di aderire, nell'arco del triennio 2023-2026, all'Associazione Italiana per la Promozione e lo Sviluppo della Didattica, dell'Apprendimento e dell'Insegnamento in Università (ASDUNI) in qualità di socio sostenitore. L'associazione ASDUNI è un ente a carattere scientifico che opera attivamente nel panorama accademico nazionale, con l'obiettivo di organizzare, promuovere e sostenere attività quali ricerche, seminari, stage, corsi di formazione, sperimentazioni didattiche, convegni e pubblicazioni. Queste iniziative mirano alla qualificazione della ricerca e della didattica universitaria, allo sviluppo della professionalità docente e al miglioramento continuo delle metodologie di insegnamento e apprendimento.

L'affiliazione ad ASDUNI consentirà al CETAL di partecipare proattivamente alla progettazione e realizzazione di iniziative formative e di ricerca a livello nazionale, favorendo così una più ampia diffusione di buone pratiche didattiche e metodologiche. Inoltre, questa collaborazione permetterà di mantenere e ampliare i contatti con una rete consolidata di eccellenza accademica e scientifica, facilitando il confronto e lo scambio continuo di esperienze e competenze con altre realtà universitarie e centri di ricerca riconosciuti e ufficialmente costituiti. L'adesione come socio sostenitore prevede, conformemente al regolamento ASDUNI, la possibilità per il CETAL di contribuire significativamente allo sviluppo e alla diffusione di competenze fondamentali per la qualità e l'innovazione nell'ambito dell'insegnamento superiore.

## 6. INIZIATIVE STRATEGICHE DI ECCELLENZA

Le seguenti azioni sono state identificate come iniziative strategiche a elevato valore aggiunto per la qualificazione e l'innovazione della formazione universitaria, con potenzialità di ricaduta sistemica su tutta la comunità accademica.

## 6.1 PREMIO PER LA DIDATTICA E FELLOWSHIP ADVANCE HE

A partire dal 2024, il CETAL sarà responsabile della progettazione, conduzione e coordinamento del Premio per la Didattica, istituito dall'Ateneo come riconoscimento annuale finalizzato a valorizzare l'eccellenza nell'insegnamento e a promuovere l'innovazione didattica all'interno della comunità accademica.

Il Premio intende consolidarsi come iniziativa strutturale e di rilievo strategico, con l'obiettivo di promuovere le competenze didattiche dei docenti universitari. Con il termine "competenze didattiche" si fa riferimento a quell'insieme di pratiche e riflessioni che qualificano un insegnamento universitario efficace e inclusivo, tra cui: la progettazione e pianificazione dell'insegnamento secondo il principio del *constructive alignment*, con particolare attenzione all'equità educativa; l'utilizzo di strategie didattiche attive, innovative e student-centered; l'adozione di approcci valutativi in chiave formativa; e l'attitudine alla riflessività e alla ricerca sulla propria pratica didattica.

Il CETAL, in accordo con il Rettore, provvederà alla formalizzazione dei criteri di accesso e di valutazione del Premio per la Didattica, con l'intento di garantirne l'istituzionalizzazione a partire dall'anno accademico 2023/24, rendendolo parte integrante delle politiche di Ateneo per lo sviluppo della qualità didattica. I criteri di partecipazione e le modalità di selezione saranno comunicati dalla Segreteria del Rettorato a tutti i docenti, in coordinamento con il CETAL.

Per l'edizione 2023/24, i docenti interessati dovranno candidarsi trasmettendo il syllabus di un insegnamento previsto per l'anno accademico 2024/25. I materiali saranno valutati da una Commissione scientifica presieduta da un comitato di esperti, sulla base di una rubrica validata. Per ciascuna Facoltà verranno selezionati due docenti vincitori, ai quali sarà offerta la possibilità di partecipare a un percorso formativo con supervisione individualizzata, finalizzato al conseguimento della **Advance HE Fellowship (A-HE)**. I docenti selezionati seguiranno un corso intensivo preparatorio alla candidatura per la Fellowship rilasciata da Advance Higher Education, con copertura integrale dei costi di iscrizione e supporto alla presentazione della domanda. La Fellowship rappresenta un riconoscimento internazionale delle competenze professionali nella didattica universitaria, basato sul quadro di riferimento del **UK Professional Standards Framework (UKPSF)**. Il percorso sarà coordinato da formatori esperti e prevedrà una revisione delle application da parte del professor Andy Clegg, figura di riferimento internazionale nel settore.

Per l'edizione 2024/25, la selezione dei vincitori sarà effettuata sulla base delle valutazioni **OPIS**, integrate da ulteriori evidenze di qualità didattica. Ai docenti selezionati sarà offerta la possibilità di partecipare a un'esperienza di mobilità internazionale presso un Ateneo riconosciuto per l'eccellenza nell'innovazione didattica, al fine di favorire lo scambio di buone pratiche e l'arricchimento del proprio profilo professionale.

Il Premio per la Didattica sarà promosso con **cadenza annuale**, quale strumento strategico per sostenere l'impegno dell'Ateneo nella formazione universitaria di qualità.

## 6.2 PERCORSO DI FORMAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Nell'ambito del rafforzamento e della diversificazione dell'offerta formativa, il CETAL prevede, nel corso del triennio, la progettazione e l'attivazione di almeno un **Corso di Perfezionamento dal titolo *Strategie didattiche innovative nell'alta formazione***, finalizzato allo sviluppo avanzato di competenze pedagogiche e didattiche. Il corso, concepito come spazio formativo aperto e collaborativo, sarà erogato gratuitamente al personale interno dell'Ateneo – docenti e formatori impegnati nelle attività didattiche – e offerto, in modalità a pagamento, a professionisti esterni interessati a qualificarsi per ruoli strategici nell'innovazione didattica, quali instructional designer, faculty developer, formatori per l'educazione degli adulti e docenti universitari di altri Atenei.

Il percorso si articolerà interamente in modalità online, per garantire flessibilità e accessibilità, e sarà strutturato in dieci moduli. Ogni modulo sarà progettato per alternare momenti di didattica erogativa a momenti di

didattica interattiva, in modo da favorire l'acquisizione di contenuti teorici e, al contempo, promuovere l'elaborazione attiva delle conoscenze. Particolare enfasi sarà data allo sviluppo di competenze applicabili, attraverso compiti autentici che richiederanno ai partecipanti di affrontare situazioni concrete, simulazioni, progettazioni e riflessioni critiche.

Il cuore tematico del corso sarà rappresentato dalla didattica attiva, intesa come approccio centrato sullo studente, in cui il discente assume un ruolo protagonista nel proprio percorso di apprendimento. L'interazione tra pari sarà incoraggiata e facilitata tramite ambienti digitali collaborativi, forum di discussione, attività in piccoli gruppi e feedback tra pari, allo scopo di stimolare una comunità di pratica e apprendimento continuo. In questo modo, il percorso formativo non si limiterà alla trasmissione di contenuti, ma diventerà uno spazio di sperimentazione, dialogo e crescita condivisa tra professionisti della formazione.

### **6.3 BORSE IL SOLE 24 ORE FORMAZIONE**

In linea con le strategie di Ateneo dedicate alla qualità e all'innovazione, particolare attenzione è riservata alla formazione continua del personale docente e tecnico-amministrativo, premiando il coinvolgimento e l'impegno mediante l'attribuzione di borse di studio per master specialistici sui processi di assicurazione della qualità. Questa politica sostiene attivamente il raggiungimento degli standard definiti dal modello AVA3 dell'ANVUR, contribuendo direttamente all'eccellenza accademica e gestionale dell'Università.

Nel quadro delle Politiche di miglioramento continuo della qualità didattica e amministrativa, l'Ateneo conferma il proprio impegno strategico nella formazione e nell'aggiornamento professionale del personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo. Al fine di ottimizzare la gestione delle risorse e migliorare i servizi didattici e di supporto agli studenti, l'Università promuoverà iniziative formative mirate, prevedendo l'erogazione di specifiche borse di studio.

In particolare, sarà attivato un percorso formativo di alta specializzazione, mediante la partecipazione del personale accademico e non a percorsi di alta formazione in collaborazione con "Il Sole 24 Ore Formazione", focalizzati sui processi di assicurazione della qualità coerentemente con il modello AVA3 dell'ANVUR.

L'Ateneo metterà a disposizione tali borse tramite bando pubblico, e la selezione delle candidature avverrà secondo criteri premiali precisi, valutando aspetti quali l'esperienza e la responsabilità maturata in attività di coordinamento didattico e gestionale, il contributo effettivo dato ai processi di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo, nonché la partecipazione ad eventi e iniziative organizzate dal CETAL. Tali criteri, applicati da una Commissione Giudicatrice nominata con decreto rettorale, garantiranno trasparenza e valorizzazione delle migliori competenze presenti nell'Ateneo. Questa iniziativa mira dunque a valorizzare il personale coinvolto in attività strategiche e operative cruciali per il raggiungimento degli obiettivi di qualità e innovazione dell'Ateneo.

## **7. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**

### **7.1 VALUTAZIONE EX ANTE, IN ITINERE ED EX POST**

Per garantire un miglioramento continuo delle attività formative, il CETAL adotta un sistema di monitoraggio strutturato e multilivello, finalizzato a valutare l'efficacia degli interventi e a orientare la programmazione futura in base ai bisogni reali della comunità universitaria.

Il processo di valutazione si articola in tre fasi principali: ex ante, in itinere ed ex post, ognuna delle quali risponde a obiettivi specifici e si avvale di strumenti selezionati in base alla loro efficacia, flessibilità e coerenza con il contesto di erogazione della formazione.

Valutazione ex ante: il CETAL utilizza strumenti qualitativi e documentali per analizzare i fabbisogni formativi, il contesto di riferimento e le risorse disponibili. L'uso di interlocuzioni con i referenti istituzionali e l'analisi dei piani strategici (di Ateneo, di Facoltà, di Dipartimento e della Performance) permette di rilevare priorità e orientamenti senza ricorrere a strumenti standardizzati, che risulterebbero meno efficaci in questa fase di tipo strategico e progettuale.

Valutazione in itinere: attivata solo nei casi in cui la modalità di erogazione lo consenta (come nei percorsi sincroni o in presenza), si basa su osservazioni dirette, interazioni informali con i partecipanti e dialogo con docenti e tutor. Questa scelta consente di raccogliere feedback in tempo reale, adattando eventualmente l'attività in corso d'opera. Strumenti più strutturati come questionari intermedi sono stati invece evitati, in quanto potrebbero appesantire il processo formativo e risultare poco significativi nelle attività di breve durata o in modalità asincrona.

Valutazione ex post: rappresenta una fase chiave per la misurazione dell'efficacia percepita delle attività. Il CETAL utilizza questionari di soddisfazione e la raccolta di feedback di tipo qualitativo, che permettono di esplorare in profondità la qualità percepita della formazione, la sua utilità concreta nel contesto lavorativo, e la coerenza con le aspettative iniziali. Questi strumenti sono stati scelti per la loro capacità di restituire dati tanto quantitativi quanto qualitativi, offrendo una visione ricca e articolata dell'esperienza formativa.

FASE DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA	STRUMENTI UTILIZZATI
<b>Ex ante</b>	Analisi dei fabbisogni, contesto e risorse tramite strumenti qualitativi e documentali. Coinvolgimento dei referenti istituzionali e analisi dei piani strategici.	Analisi documentale, interlocuzioni strategiche, lettura piani strategici
<b>In itinere</b>	Osservazioni dirette, interazioni informali e dialoghi con partecipanti, docenti e tutor durante i percorsi sincroni o in presenza.	Osservazione, colloqui informali, feedback immediato (no questionari intermedi)
<b>Ex post</b>	Questionari di soddisfazione e raccolta di feedback qualitativi per valutare la qualità percepita, l'utilità concreta e la coerenza con le aspettative iniziali.	Questionari ex post, commenti qualitativi, analisi narrativa dell'esperienza

Nel complesso, la selezione degli strumenti adottati si fonda su criteri di pertinenza, sostenibilità e adattabilità ai diversi formati formativi. L'obiettivo è quello di raccogliere dati significativi, senza compromettere la fruibilità delle attività e garantendo sempre il rispetto del tempo e dell'attenzione dei partecipanti. per ridefinire l'offerta formativa in chiave migliorativa.

## 7.2 STRUMENTI E CRITERI DI EFFICACIA

La valutazione degli interventi formativi si basa su **criteri di efficacia, pertinenza e impatto**, definiti in relazione agli obiettivi dichiarati e al contesto specifico. I principali strumenti utilizzati dal CETAL includono:

- **Questionari ex post:** somministrati al termine di ogni attività formativa, integrano item a risposta chiusa e domande aperte per raccogliere percezioni, suggerimenti e proposte.
- **Osservazioni in aula (peer observation):** utilizzate in percorsi sincroni per documentare dinamiche partecipative, interazioni significative e qualità dell'ambiente formativo.
- **Feedback qualitativo (interviste, focus group, commenti narrativi):** consentono una comprensione profonda dei fattori che influenzano l'efficacia formativa, specialmente nei percorsi esperienziali o personalizzati.
- **Dati di fruizione (LMS):** tassi di completamento, tempi di accesso, interazioni con i materiali, permettono di monitorare l'engagement nei percorsi asincroni.

Tutti i dati raccolti sono analizzati in chiave integrata, con l'obiettivo di generare **evidenze utili alla riprogettazione**, al miglioramento della qualità e alla rendicontazione istituzionale.

## 8. PROSPETTIVE DI SVILUPPO E INNOVAZIONE

### 8.1 INTERNAZIONALIZZAZIONE, TRANSIZIONE DIGITALE E SOSTENIBILITÀ

Il CETAL si configura così come attore strategico nel sistema universitario, capace di coniugare visione, qualità e innovazione per il miglioramento continuo dell'esperienza formativa e organizzativa d'Ateneo.

Guardando oltre l'orizzonte triennale, il CETAL intende rafforzare la propria azione in direzione di:

#### - **Internazionalizzazione della formazione**

Il CETAL intende ampliare i programmi di cooperazione con istituzioni accademiche estere e consolidare percorsi di accreditamento internazionali (es. Fellowship Advance HE). Queste iniziative mirano a favorire la circolazione di buone pratiche, la partecipazione a reti transnazionali e la valorizzazione della professionalità accademica in un contesto globale.

#### - **Transizione digitale e innovazione tecnologica**

Il Centro promuove l'adozione di ambienti di apprendimento ibridi e immersivi, l'integrazione di intelligenza artificiale generativa nei processi didattici, e lo sviluppo di microlearning e adaptive learning. Tali azioni si inseriscono in una strategia complessiva di trasformazione digitale, coerente con gli obiettivi del PNRR e del Piano Strategico di Ateneo.

#### - **Formazione per la sostenibilità**

Il CETAL si impegna a integrare nei propri percorsi i valori ESG (Environmental, Social, Governance), promuovendo la responsabilità sociale, l'uguaglianza di genere e l'etica dell'educazione. I percorsi formativi saranno orientati alla generazione di impatto sociale misurabile e alla diffusione di una cultura della sostenibilità nei processi di governance universitaria.

## 8.2 CULTURA DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA E OSSERVATORIO SUL FACULTY DEVELOPMENT

Una delle prospettive strategiche più rilevanti è la promozione di una **nuova cultura della docenza universitaria**, intesa come pratica riflessiva, fondata sull'evidenza e orientata alla cura dei processi di apprendimento.

In quest'ottica, il CETAL intende:

- **valorizzare le identità professionali** dei docenti e del personale coinvolto nei processi formativi, attraverso percorsi di riconoscimento e sviluppo professionale continuo;
- **rafforzare comunità di pratica** e dispositivi di peer mentoring e osservazione tra pari, favorendo il dialogo pedagogico e il confronto sulle pratiche educative;
- **istituire un osservatorio sul faculty development**, con funzioni di ricerca applicata, analisi dei trend, raccolta dati longitudinali e diffusione di report periodici. L'osservatorio sarà uno strumento per monitorare l'evoluzione delle competenze accademiche e supportare la progettazione evidence-based dei futuri piani formativi.

Queste linee di sviluppo concorrono a rendere il CETAL non solo un erogatore di formazione, ma un **hub istituzionale per l'innovazione didattica, la ricerca pedagogica e la qualità accademica**.

## 9. STRATEGIE DI COMUNICAZIONE E COLLABORAZIONE

### 9.1 COMUNICAZIONE E DISSEMINAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Per garantire un'ampia diffusione e la massima accessibilità alle iniziative proposte, il CETAL adotta una strategia di comunicazione strutturata e multicanale.

Le informazioni istituzionali sul Centro – comprese la visione, la missione, la struttura e la tipologia di attività formative promosse – sono disponibili sul [sito del CETAL](#), che offre un quadro complessivo delle finalità e dell'approccio operativo del CETAL.

Il calendario aggiornato delle iniziative, con i dettagli organizzativi, i destinatari, le modalità di iscrizione e – quando previsto – l'accesso ai materiali didattici e alle registrazioni, è pubblicato sulla [pagina dedicata](#) del CETAL all'interno della piattaforma e-learning di Ateneo oltre che sul [sito del CETAL](#).

Per ogni esigenza di informazione, chiarimento o supporto, è inoltre attiva una casella di posta elettronica dedicata ([cetal@unipegaso.it](mailto:cetal@unipegaso.it)), a cui qualsiasi membro dell'Ateneo può scrivere per ricevere assistenza in merito alle attività e ai servizi offerti dal CETAL.

Questi canali, integrati tra loro, mirano a garantire visibilità, trasparenza e facilità di accesso all'intera offerta formativa, favorendo una partecipazione ampia, consapevole e informata da parte di tutto il personale accademico e tecnico-amministrativo.

## 9.2 CONSOLIDAMENTO DEI LEGAMI CON RETI E ISTITUZIONI NAZIONALI

Il CETAL riconosce l'importanza di instaurare e mantenere solidi rapporti con i centri analoghi presenti negli altri atenei italiani. Questa interconnessione favorisce lo scambio di idee, metodologie e best practices, contribuendo all'arricchimento reciproco e al continuo miglioramento delle strategie formative adottate.

In quest'ottica, il Centro si impegna attivamente nella partecipazione a convegni, seminari e workshop a livello nazionale, eventi che rappresentano preziose occasioni di confronto e aggiornamento sulle tematiche relative alla formazione del personale universitario. Attraverso tali iniziative, il Centro mira non solo ad accrescere le proprie competenze, ma anche a condividere le proprie esperienze e risultati, contribuendo al dibattito nazionale sull'innovazione didattica.

Un passo significativo in questa direzione è l'intenzione del CETAL di aderire come socio collettivo all'Associazione Italiana per la promozione e lo sviluppo della Didattica, dell'Apprendimento e dell'Insegnamento in Università ([ASDUNI](#)). Fondata nel 2018, ASDUNI si propone di sostenere lo sviluppo dell'innovazione didattica e valutativa centrata sugli studenti, promuovendo la cooperazione e la ricerca a livello nazionale e internazionale tra università, docenti, ricercatori ed esperti. Tra gli obiettivi dell'associazione vi sono lo sviluppo di una rete di università impegnate nella ricerca per il miglioramento dell'insegnamento, l'organizzazione di seminari e convegni per creare spazi di studio e riflessione sulla didattica universitaria, e la diffusione di modelli teorici ed empirici per innovare le pratiche di insegnamento e apprendimento.

L'adesione ad ASDUNI consentirà al *Teaching and Learning Centre* di inserirsi in una rete accademica dedicata alla promozione della formazione del personale universitario, facilitando l'accesso a risorse, conoscenze e collaborazioni che potranno arricchire ulteriormente le proprie iniziative formative e contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici del Centro.

## ALLEGATI

Per un'analisi più approfondita dei contenuti del presente documento si rimanda agli allegati:

[Piano Strategico di Ateneo](#)

[Piani Strategici di Facoltà e di Dipartimento](#)

[Diagramma di Gantt delle attività di formazione previste \(2024-2026\)](#)

[Risultati dei questionari di gradimento 2023-2024](#)

Tutti i [deliverables](#) sono disponibili sul sito CETAL nella sezione dedicata.

Si forniscono in aggiunta i deliverables previsti dal documento [Politiche di Programmazione CETAL](#) e realizzati finora<sup>1</sup>:

[Catalogo/Calendario dell'offerta formativa](#)

[Strumenti di valutazione della formazione](#)

[Prodotti scientifici per la divulgazione di buone prassi](#)

Si allega il Verbale del Senato Accademico con la nomina del direttore *ad interim* della prof.ssa Anna Dipace:

[Verbale n. 87 del Senato Accademico del 24 gennaio 2024](#)

---

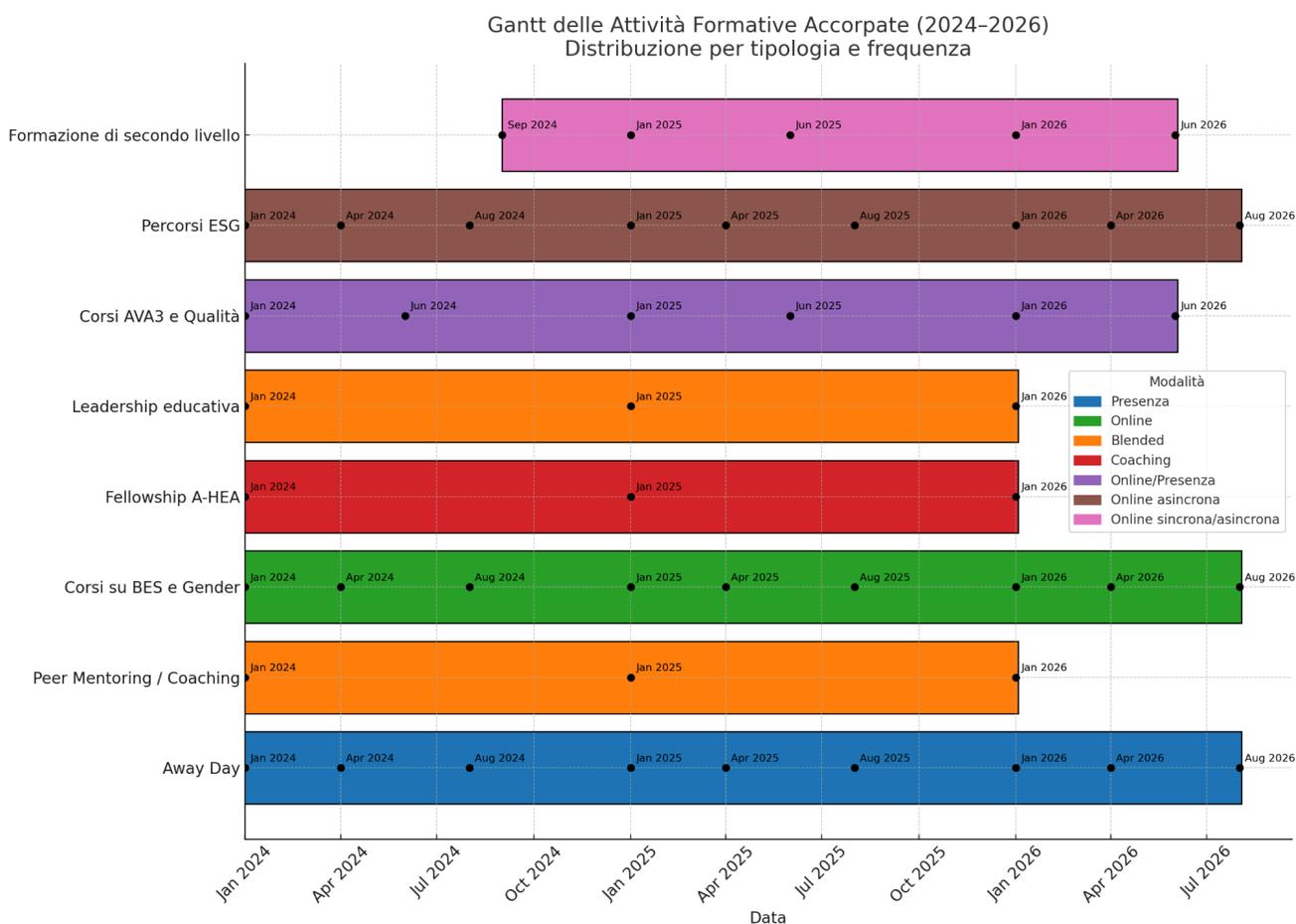
<sup>1</sup> I deliverables sono aggiornati fino al 30/04/2025

## Diagramma di Gantt delle attività di formazione previste (2024-2026)

Il diagramma di Gantt offre una visione sintetica e strutturata dell'intera **architettura formativa triennale**. Inoltre consente una valutazione rapida della **distribuzione carichi formativi** per tipologia e modalità e si configura come un ottimo supporto per la definizione del calendario formativo del CETAL.

Questo diagramma, fornito di seguito, rappresenta la **pianificazione teorica** delle attività formative suddivise per **tipologia**, e distribuite su **tre anni (2024-2026)**. Le attività sono accorpate sull'asse Y in base alla loro denominazione (es. *Away Day*, *Peer Mentoring*, *BES*, ecc.), mentre sull'asse X è tracciata la distribuzione temporale.

- Le **barre colorate** indicano l'intero arco temporale previsto per ciascuna tipologia di formazione (2024-2026), codificate per **modalità didattica** (Presenza, Online, Blended, ecc.).
- I **punti neri (●)** identificano la **frequenza pianificata degli incontri** sulla base del numero di edizioni o sessioni previste annualmente.



## Strumenti di valutazione

Insieme di strumenti per la rilevazione e l'analisi dei dati relativi all'efficacia, all'impatto e alla qualità percepita delle attività formative. Comprendono questionari ex ante, in itinere ed ex post, rubriche di osservazione, griglie di autovalutazione, interviste e focus group.

## Azioni di Valutazione Ex-Ante

Parametro di valutazione	Descrizione	Strumento	Note/osservazioni
Analisi dei bisogni formativi per tutto il personale di Ateneo	Individuare le necessità di apprendimento del personale in relazione agli obiettivi dell'Ateneo	Analisi dei piani strategici di Facoltà e di Dipartimento, incontri periodici con i referenti istituzionali	
Allineamento con il Piano Strategico	Verificare la coerenza dei bisogni formativi con le linee guida del Piano Strategico di Ateneo	Analisi documentale, confronto con i responsabili accademici	
Individuazione delle risorse (in termini di risorse umane ed economiche) disponibili per la progettazione delle formazioni e identificazioni dei vincoli	Analizzare le risorse disponibili (budget, personale competente e formato per la progettazione e l'erogazione delle formazioni, strumenti) e le eventuali limitazioni logistiche	Riunioni di coordinamento, revisione dei dati amministrativi	

## Questionario di valutazione del gradimento da parte dei partecipanti

### Legenda

- 1 = non sono assolutamente d'accordo
- 2 = non sono d'accordo
- 3 = sono d'accordo
- 4 = sono completamente d'accordo

	1	2	3	4
La pianificazione del workshop è stata soddisfacente				
I temi affrontati sono stati pertinenti alla funzione didattica dei docenti				
La chiarezza espositiva dei docenti è stata soddisfacente				
Questo workshop ha permesso di migliorare il mio livello di conoscenze rispetto al tema proposto				
Il/la docente ha stimolato il mio interesse ad approfondire ulteriormente questi temi				
I tempi dedicati alle varie sessioni sono stati adeguati				
Cercherò di introdurre questi metodi nelle lezioni o interventi formativi				
Consiglierei a un mio collega di partecipare a questo workshop				
Definire con un aggettivo questo workshop				

Rispetto alla pianificazione del corso, ai metodi di lavoro utilizzati e alla conduzione da parte dei formatori

- a) Indicare i due aspetti che ti hanno più favorevolmente colpito

.....  
.....

.....  
.....

b) Indicare i due aspetti che ti hanno meno favorevolmente colpito

.....  
.....

.....  
.....

### Commenti

.....  
.....

.....  
.....

### Suggerimenti

.....  
.....

.....  
.....

## Griglia di Auto-Osservazione Diretta

Parametro di auto-osservazione	Descrizione	Scala di valutazione	Note/osservazioni
--------------------------------	-------------	----------------------	-------------------

Chiarezza espositiva	Sono stato/a in grado di spiegare i concetti in modo chiaro e comprensibile?	1 (Scarso) - 5 (Eccellente)	
Coinvolgimento dei partecipanti	Qual è stato il livello di interesse e partecipazione attiva del gruppo?	1 (Basso) - 5 (Alto)	
Gestione delle domande e interazioni	In che modo sono stato/a in grado di rispondere in modo efficace e stimolare il dibattito?	1 (Scarso) - 5 (Eccellente)	
Adattabilità ai bisogni del gruppo	Quanto sono stato/a capace di adattare il ritmo e i contenuti alle esigenze dei partecipanti	1 (Poco) - 5 (Molto)	
Efficacia dei materiali didattici	I materiali utilizzati hanno supportato efficacemente la formazione?	1 (Inadeguato) - 5 (Ottimale)	
Gestione del tempo	I tempi sono stati rispettati e ben distribuiti tra teoria e pratica?	1 (Scarso) - 5 (Eccellente)	
Raggiungimento degli obiettivi formativi	I contenuti trattati e le attività progettate rispondono agli obiettivi previsti?	1 (Non raggiunto) - 5 (Pienamente raggiunto)	

### Griglia di Osservazione Diretta per attività di formazione sincrona

Parametro di osservazione	Descrizione	Scala di valutazione	Note/osservazioni
Chiarezza espositiva del formatore	Verificare se i concetti sono spiegati in modo chiaro e comprensibile	1 (Scarso) - 5 (Eccellente)	

Interazione con i partecipanti	Osservare il livello di coinvolgimento e interazione tra formatore e partecipanti	1 (Bassa) - 5 (Alta)	
Partecipazione attiva	Monitorare il grado di partecipazione dei discenti (domande, discussioni, esercitazioni)	1 (Scarsa) - 5 (Elevata)	
Uso di materiali didattici	Verificare l'uso efficace di slide, video, esercizi pratici, ecc.	1 (Inadeguato) - 5 (Ottimale)	
Gestione del tempo	Valutare se i tempi sono rispettati e ben distribuiti tra teoria e pratica	1 (Scarso) - 5 (Eccellente)	
Raggiungimento degli obiettivi formativi	Verificare se i contenuti trattati rispondono agli obiettivi previsti	1 (Non raggiunto) - 5 (Pienamente raggiunto)	

## Prodotti scientifici per la divulgazione di buone prassi

Documentazione scientifica su esperienze formative significative, che valorizza l'innovazione metodologica, la trasferibilità dei modelli e il coinvolgimento della comunità accademica.

### Pubblicazioni

1. Cesarano, V. P., De Marco, E., Carruba, M. C., Barca, A., & Lotti, A. (2024). *Uno studio esplorativo sulla percezione della competenza didattica dei docenti dell'Università Telematica Pegaso*. In R. Tammaro, C. Lisimberti, & A. Tinterri (a cura di), *Ricerca didattica e formazione degli insegnanti: Modelli, approcci e metodologie* (pp. 325–333). Lecce: Pensa MultiMedia.
2. De Marco, E. L., Dipace, A., & Lotti, A. (2024). *Il CETAL un modello di TLC per le università online. Sfide e opportunità*. In Atti del 5° Convegno Nazionale sul Faculty Development: "Dalle politiche alle pratiche. La professionalità docente nell'evoluzione istituzionale e tecnologica", Università di Genova, 13–14 giugno 2024. (pubblicazione in corso)
3. Carruba, M. C., Dipace, A., & Lotti, A. (2024). *Sostenere i docenti, innovare la didattica: L'impatto del Faculty Development all'Università Pegaso*. . In Atti del 5° Convegno Nazionale sul Faculty Development: "Dalle politiche alle pratiche. La professionalità docente nell'evoluzione istituzionale e tecnologica", Università di Genova, 13–14 giugno 2024. (pubblicazione in corso)
4. D'Aprile, A., Barca, A., & Cesarano, V. P. (2025). *Come e cosa comunicano le Università Europee delle attività di Faculty Development: un'indagine esplorativa*. Abstract presentato al 6° Convegno Nazionale "Faculty Development e valorizzazione della didattica universitaria", Università degli Studi di Genova, 26 e 27 giugno 2025.
5. De Marco, E., Carruba, M.C., & Dipace, A. (2025). *Il modello Away Day per la formazione iniziale dei docenti universitari: un approccio innovativo allo sviluppo professionale*. Abstract presentato al 6° Convegno Nazionale "Faculty Development e valorizzazione della didattica universitaria", Università degli Studi di Genova, 26 e 27 giugno 2025.

### Presentazioni a convegni

1. De Marco, E. L., Limone, P., Dipace, A., Lotti, A., Carruba, M. C., & Cesarano, V. P. (2024). *CETAL: Un modello di TLC per le università online. Sfide e opportunità*. Convegno Internazionale SIRD 2024, Università degli Studi di Genova, Genova, Italia, 13–15 giugno 2024.

2. De Marco, E. L., Limone, P., Dipace, A., Lotti, A., Carruba, M. C., Barca, A., & Cesarano, V. P. (2024). *Faculty Development all'Università Pegaso: Come sostenere i docenti nella promozione dell'innovazione didattica e dell'inclusione*. Convegno Internazionale SIRD 2024, Università degli Studi di Genova, Genova, Italia, 13-15 giugno 2024.
3. Limone, P., Dipace, A., Lotti, A., Barca, A., Carruba, M. C., Cesarano, V. P., & De Marco, E. L. (2024). *C.E.T.A.L.: Case study for teachers' professional development*. ATEE Summer Conference 2024, Università degli Studi di Bergamo, Bergamo, Italia, 26-28 agosto 2024.
4. Limone, P., Dipace, A., Lotti, A., Barca, A., Carruba, M. C., Cesarano, V. P., & De Marco, E. L. (2024). *Uno studio esplorativo sulla percezione della competenza didattica dei docenti dell'Università Telematica Pegaso*. Convegno Internazionale SIRD 2024, Università degli Studi di Genova, Genova, Italia, 13-15 giugno 2024.
5. De Marco, E. L. (2024). *Faculty Development per le università telematiche: L'esperienza e la proposta del CETAL di UniPegaso*. Giornata di studio ASDUNI "Modelli organizzativi e ruolo dei Teaching and Learning Centre nelle Università", Università degli Studi di Palermo, 12-13 aprile 2024.



## Verbale n. 87 del Senato Accademico del 24 gennaio 2024

### VERBALE n. 87 DEL SENATO ACCADEMICO

24 gennaio 2024

Riunione Telematica dell'Università Telematica Pegaso sita in Napoli Centro Direzionale Isola F2, piano 20

Riunione convocata con lettera Prot. n. 000369 del 22 gennaio 2024

L'anno 2024, il giorno 24, del mese di gennaio, alle ore 10:30, mediante mezzi di telecomunicazione, come consentito dalle leggi vigenti, si è riunito il Senato Accademico dell'Università, per discutere e deliberare il seguente:

#### Ordine del giorno

- 1) Comunicazioni;
- 2) Approvazione verbale seduta precedente;
- 3) Ratifica decreti;
- 4) Approvazione chiamata docenti idonei: delibere connesse e conseguenti;
- 5) Incarichi docenti a contratto: delibere connesse e conseguenti;
- 6) Incarichi Tutor: delibere connesse e conseguenti;
- 7) Nuova offerta formativa a.a. 2024/2025: delibere connesse e conseguenti;
- 8) Nomina CPDS;
- 9) Approvazione linee guida PQA;
- 10) Organizzazione delle Facoltà e dei Dipartimenti: delibere connesse e conseguenti;
- 11) Proposta per la nomina Consigli Corsi di studio;
- 12) Proposta regolamenti: delibere connesse e conseguenti;
- 13) Accordo di collaborazione tra Università Telematica Pegaso S.r.l. e Coopselios – Cooperativa Sociale Coopselios s.c. – ETS: delibere connesse e conseguenti;
- 14) Piano raggiungimento docenza: delibere connesse e conseguenti;
- 15) Piano ricerca Ateneo: delibere connesse e conseguenti;
- 16) Approvazione della Convenzione per l'istituzione del laboratorio di ricerca "LURAM - Laboratorio Universitario Ricerca Additive Manufacturing, augmented reality and materials";
- 17) Approvazione della Convenzione per l'istituzione del laboratorio di ricerca "Innovazione sociale e sviluppo delle comunità";
- 18) Urgenti e sopravvenute.

.....

#### Componenti:

NOMINATIVO	RUOLO	PRESENZA
<i>Prof. Pierpaolo Limone</i>	Rettore e Preside <i>ad interim</i> della Facoltà di Ingegneria ed Informatica	Presente
<i>Dr. Fabio Domenico Vaccarono</i>	Presidente CdA	Assente giustificato
<i>Prof.ssa Dipace Anna</i>	Preside di Facoltà di Scienze Umane, della Formazione e dello Sport	Presente
<i>Prof. Stefano Palermo</i>	Preside di Facoltà di Economia e Giurisprudenza	Presente
<i>Prof. Francesco Peluso Cassese</i>	Direttore del Dipartimento di Psicologia e Scienze dell'Educazione	Presente
<i>Prof.ssa Monica Maria Elena Fait</i>	Direttore del Dipartimento Benessere, Nutrizione e Sport	Presente
<i>Prof. Del Giudice Manlio</i>	Direttore del Dipartimento Law and economics	Presente come uditore

#### Componente con voto consultivo:

NOMINATIVO	RUOLO	PRESENZA
<i>Dr. David Vannozzi</i>	Direttore Generale	Presente

Verbale del S.A. del 24 gennaio 2024

1

Assume la presidenza il Rettore Prof. Pierpaolo Limone, e con il consenso di tutti i presenti viene chiamato a fungere da segretario verbalizzante il Dott. Vannozzi che accetta. Sono stati invitati a partecipare il Dott. Lorenzo Scaccino, nella qualità di responsabile dell'Ufficio Legale e degli Affari Generali; la Prof.ssa Alessandra Beccarisi, nella qualità di Presidente per Presidio di Qualità di Ateneo e il Prof. Michele Corsi, Vicerettore Vicario. Il Rettore rappresenta, altresì, che il Presidente del CdA, Dott. Fabio Domenico Vaccarone, risulta essere assente giustificato. Da ultimo rappresenta che il Prof. Manlio Del Giudice, ancora per l'odierna seduta, è presente come uditore in attesa degli adempimenti burocratici. Ciò premesso, la presente riunione è dunque validamente costituita, dichiarando i presenti di essere pienamente informati in merito alle questioni poste all'Ordine del Giorno e di non opporsi alla loro trattazione. Il Rettore dichiara, quindi, aperta la seduta e atta a deliberare sugli argomenti posti all'Ordine del Giorno. Si passa ai lavori.

.....

**1) Comunicazioni:**

Non ci sono comunicazioni.

**2) Approvazione verbale seduta precedente**

È stato redatto il verbale della seduta del precedente Senato del 19 dicembre 2023.

Il Senato Accademico, dopo breve confronto all'unanimità,

**DELIBERA**

Di approvare il verbale n. 86 del 19 dicembre 2023.

**3) Ratifica decreti**

Il Rettore provvede a dare lettura del sotto indicati Decreti:

N.	Tipo di decreto	Oggetto	Data decreto
1	Ratifica Decreto rettorale	Attivazione nuovo Corso di Laurea in LM14 e nomina della Commissione di Ateneo di progettazione del corso	03/01/2024
5	Ratifica Decreto rettorale	Modifica dell'ordinamento del Corso di Laurea in Filosofia ed Etica L-5 e nomina della Commissione di Ateneo	8/01/2024
31	Ratifica Decreto rettorale	Modifica dell'ordinamento dei Corsi di Laurea in Economia Aziendale L18 e Scienze Economiche LM56, nonché attività previste dalle procedure di Assicurazione Qualità e dalla normativa di riferimento, nomina Commissione	11/01/2024
37	Ratifica Decreto rettorale	Attivazione Corsi Postlaurea	12/01/2024
38	Ratifica Decreto rettorale	Approvazione della messa in servizio per la copertura di n. 4 posti di Docenti a Contratto presso la Facoltà di Scienze Umane, della Formazione e dello Sport, già Facoltà di Scienze Umanistiche, corso di Laurea Magistrale in Linguistica Moderna LM-39. Approvazione della messa in servizio per la copertura di n. 1 posto di Docente a Contratto presso la Facoltà di Scienze Umane, della Formazione e dello Sport, già Facoltà di Scienze Umanistiche, corso di Laurea Magistrale in Management dello Sport e delle Attività Motorie LM-47.	12/01/2024

40	Ratifica Decreto rettorale	Commissione di Ateneo per la valutazione dei project work finali per il completamento dei percorsi formativi postlaurea area scuola	15/01/2024
----	----------------------------	---	------------

Ascoltate le argomentazioni del Rettore, il Senato Accademico all'unanimità dei presenti

#### RATIFICA

I summenzionati decreti.

#### 4) Approvazione chiamata docenti idonei: delibere connesse e conseguenti

Il Rettore rappresenta che si sono concluse le seguenti procedure concorsuali per il ruolo di Professore:

SSD	Settore concorsuale	Ruolo	DR approvazione atti	Cognome	Nome
INF/01 Informatica	01/B1 Informatica	ordinario	401 del 27/12/2023	De Pietro	Giuseppe
SPS/07 Sociologia generale	14/C1 Sociologia generale	associato	15 del 09/01/2024	Siri	Anna

Al contempo, il Rettore rappresenta che si sono concluse le seguenti procedure concorsuali relative al ruolo dei ricercatori a tempo determinato e definito:

SSD	Settore concorsuale	Ruolo	DR approvazione atti	Cognome	Nome
M-EDF/01 Metodi e didattiche delle attività motorie	11/D2 Didattica, pedagogia speciale e ricerca educativa	RTT	397 del 19/12/2023	Monacis	Domenico

Il Rettore, al fine di dotare l'Ateneo di un organico strutturato idoneo a soddisfare i requisiti di docenza, propone al Senato di procedere all'ampliamento dei posti messi a concorso con scorrimento della graduatoria delle seguenti procedure:

- Professore Ordinario nel SSD SECS-P/08 – Economia e gestione delle imprese - Settore concorsuale 13/B2 - Economia e gestione delle imprese, con proposta di chiamata del secondo e terzo in graduatoria, ovvero i Proff. Cillo Valentina, Fiano Fabio e Festa Giuseppe;
- Ricercatore nel SSD SECS-P/08 – Economia e gestione delle imprese - Settore concorsuale 13/B2 - Economia e gestione delle imprese, con proposta di chiamata del secondo, terzo e quarto in graduatoria, ovvero i Dott. Sasso Pasquale e Riso Teresa;
- Ricercatore nel SSD ICAR/08 – Scienza delle costruzioni - Settore concorsuale 08/B2 - Scienza delle costruzioni, con proposta di chiamata del secondo in graduatoria, ovvero il Dott. Olivieri Carlo.

Dopo ampia e approfondita discussione, visti di decreti di approvazione atti, il Senato Accademico, all'unanimità dei presenti e dei collegati

#### DELIBERA

- di esprimere parere favorevole alla chiamata dei seguenti Professori:
  - 1) Giuseppe De Pietro (Ordinario);
  - 2) Anna Siri (Associato);
  - 3) Valentina Cillo (Ordinario);
  - 4) Fabio Fiano (Ordinario);
  - 5) Giuseppe Festa (Ordinario).
- di esprimere parere favorevole alla chiamata dei seguenti ricercatori:
  - 1) Domenico Monacis;
  - 2) Pasquale Sasso;
  - 3) Teresa Riso;
  - 4) Carlo Olivieri
- di proporre al Consiglio di Amministrazione la chiamata dei suddetti candidati risultati idonei/vincitori a ricoprire il ruolo.

#### **5) Incarichi docenti a contratto: delibere connesse e conseguenti**

Il Rettore rappresenta che, per esigenze accademiche si rende necessario provvedere all'integrazione del numero dei docenti rispetto a quelli già attivi presso l'Ateneo mediante stipula di nuovi contratti per l'affidamento degli incarichi e, pertanto, propone la chiamata dei docenti di cui all'elenco che si allega al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, già rimesso in condivisione ai Componenti prima dell'odierna seduta.

I relativi CV, sono già stati rimessi in condivisione ai Componenti prima dell'odierna seduta affinché il Senato possa valutarne la scientificità ai fini che interessano l'affidamento dei relativi incarichi di docenza. Resta ferma per questi docenti la procedura in essere ovvero che sarà loro inviata, prima della lettera di incarico, la richiesta in merito alla inesistenza di qualsiasi causa di incompatibilità.

Il Rettore, inoltre, informa che è stata data avvio a un'attività di reportistica e di monitoraggio dei profili attivi presso l'Ateneo, finalizzata all'identificazione degli elementi di forza che possano consentire l'individuazione dei curriculum vitae maggiormente qualificati.

Il Senato Accademico, all'unanimità dei presenti e di quanti collegati,

#### **DELIBERA**

valutati i CV, preso atto dell'esigenza di garantire il requisito di docenza sui corsi di studio attivi presso l'Ateneo, di esprimere parere favorevole all'affidamento e al rinnovo degli incarichi per come proposti, demandandone l'esecuzione alla preventiva acquisizione della insistenza di cause di incompatibilità ed alle deliberazioni del CDA in merito all'ammontare dei relativi compensi.

#### **6) Incarichi Tutor: delibere connesse e conseguenti**

Il Rettore rappresenta che, al fine di garantire il servizio di tutoraggio per gli studenti, è stato preparato l'elenco, che si allega al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, già rimesso in condivisione ai Componenti prima dell'odierna seduta, affinché il Senato possa valutarne ogni circostanza ai fini che interessano l'affidamento dei relativi incarichi.

In particolare, nel caso, trattasi di rinnovo degli affidamenti in scadenza nel mese di gennaio.

Il Senato Accademico, all'unanimità dei presenti e di quanti collegati,

#### **DELIBERA**

preso atto dell'esigenza di garantire il requisito di tutoraggio sui corsi di studio attivi presso l'Ateneo, di esprimere parere favorevole al rinnovo degli incarichi per come proposti, demandandone l'esecuzione alla preventiva acquisizione della insistenza di cause di incompatibilità ed alle deliberazioni del CDA in merito all'ammontare dei relativi compensi.

#### **7) Nuova offerta formativa a.a. 2024/2025: delibere connesse e conseguenti**

Il Rettore informa che sono stati pubblicati il 19 dicembre u.s. dal Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica il Decreto 1648/2023 e il Decreto 1649/2023 relativi, rispettivamente, alla organizzazione delle nuove classi di laurea triennali e alle nuove classi di laurea magistrali biennali e a ciclo unico.

Si tratta di un importante cambiamento legislativo, la cui attuazione impegnerà, in diversi passaggi e scadenze, i lavori del nostro Ateneo per adeguare, tra le altre cose, il Regolamento didattico e, entro l'avvio dell'A.A. 2025/2026, l'offerta formativa dei Corsi di Studio e delle Facoltà.

Tale innovazione appare coerente con il percorso di rimodulazione dell'offerta didattica di UniPegaso già avviato, come indicato anche nel Piano Strategico 2023/2025, secondo il quale la «strategia di innovazione nella didattica» assume l'obiettivo di «continuare ad ampliare l'offerta formativa, diversificando le aree culturali e disciplinari, considerando le esigenze delle nuove generazioni e di reskilling dei lavoratori».

Il Rettore sottolinea, tuttavia, come le necessità di rinnovamento dell'offerta formativa e la conseguente rimodulazione dei Corsi di Studio siano oggi fortemente condizionate dai vincoli legati allo svolgimento del Piano di raggiungimento dei requisiti di docenza di cui al DM 1154/2021 e successive deliberazioni, come ricordato anche nella Nota MUR prot. 22940 del 20 novembre 2023 e nelle Indicazioni operative sull'accreditamento dei Corsi 2024/2025 di cui alla Nota MUR Prot. 25514 del 20 dicembre 2023.

Muovendo da queste considerazioni, è stato avviato un percorso di analisi e di riflessione sull'efficacia complessiva dell'offerta formativa di Ateneo e dei singoli CdS, che ha trovato un primo passaggio nella comunicazione inviata dal Rettore al MUR in data 2 gennaio 2024 (n. Prot. 000010), in accordo con i Presidi e i Direttori di Dipartimento, con la quale, facendo seguito alla già citata Nota MUR prot. 22940 del 20 novembre 2023, si informava il Ministero della volontà dell'Ateneo di valutare la possibilità di rimodulazione dell'offerta formativa, tramite l'eventuale disattivazione di un CdS (L15) e il contestuale avvio del percorso di accreditamento di una nuova Classe di Laurea.

Parallelamente, sono stati nominati con apposito Decreto del Rettore due gruppi di lavoro interdisciplinari, coordinati dai Presidenti dei Corsi di Studio interessati: il primo per la Facoltà di Economia e Giurisprudenza, finalizzato a coadiuvare i lavori propedeutici alla proposta di modifica dell'ordinamento dei Corsi di Laurea L18 e LM56; il secondo per la Facoltà di Scienze umane della formazione e dello sport, finalizzato alla revisione dell'ordinamento del CdS L5 e alla progettazione di un nuovo Corso di Studio in LM14 - Filologia Moderna per il quale presentare domanda di accreditamento.

Queste scelte trovano corrispondenza anche nelle risultanze delle SMA 2023 dei CdS coinvolti, nelle Relazioni delle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti 2023 delle due Facoltà relative ai CdS interessati, nelle interlocuzioni, avviate nel mese di gennaio 2024, dai CdS L18, LM56 e L5 con i rispettivi Comitati di indirizzo e dal gruppo proponente del CdS LM14 con le parti interessate. Le risultanze delle relazioni CPDS e del confronto con le parti sociali sono state inviate al Presidio di Assicurazione Qualità di Ateneo e oggetto di valutazione nelle riunioni dei Consigli di Corso di Studio (il 15 gennaio 2024 per il CdS L5 e il 16 gennaio 2024 per i CdS L15, L18 e LM56), nonché nelle riunioni dei due Consigli di Facoltà convocati per il 17 gennaio 2024. A valle del percorso sopra sinteticamente riportato, sono stati delineati i seguenti obiettivi di rimodulazione dell'offerta didattica di Ateneo, funzionali ad andare incontro ai mutamenti della domanda di formazione e valorizzare ulteriormente il posizionamento complessivo dell'Ateneo nel panorama nazionale:

- rimodulazione dell'offerta formativa del CdS L5, al fine di articolare un percorso di studi che favorisca con ancora maggiore efficacia l'acquisizione di peculiari competenze didattiche e formative per affrontare i problemi etico-sociali della fase storica in corso in maniera diretta e qualificata;
- rimodulazione dell'offerta formativa del CdS L18, al fine di attivare un nuovo curriculum finalizzato a formare gli studenti nella gestione di impresa nei settori del Made in Italy e dell'impresa turistica in particolare;
- rimodulazione dell'offerta formativa del CdS LM56, al fine di attivare due nuovi curriculum utili: i) alla formazione di figure professionali in grado di attuare o supportare decisioni economiche e aziendali a partire dalle più recenti innovazioni determinate dalla transizione digitale e ambientale; ii) all'aggiornamento delle competenze e delle conoscenze degli individui con skill utili ad accelerare il percorso di modernizzazione e rinnovamento della Pubblica Amministrazione e degli operatori a esse connessi.
- disattivazione dall'A.A. 2024/2025 del CdS L15, il cui percorso formativo verrebbe valorizzato e ampliato ulteriormente nell'indirizzo di L18 sopra richiamato;
- richiesta di accreditamento di nuovo CdS LM 14 a partire dall'A.A. 2024/2025, strutturato in due curricula (Lettere moderne e Letterature comparate e transmedialità) per fornire agli studenti l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie all'analisi critica nel campo delle letterature e dei processi culturali in grado di poter rispondere alla domanda lavorativa nelle pubbliche istituzioni e in enti privati, nel settore dell'istruzione, nella redazione di testi, nella ricerca, nella promozione culturale e per svolgere attività di insegnamento nella scuola secondaria.

Relativamente alle tempistiche e modalità attuative di queste proposte, il Rettore ricorda che sono stati definiti i cronoprogrammi di lavoro che interesseranno i CdS, finalizzati ad adempiere a tutte le procedure interne ed esterne all'Ateneo, entro le tempistiche indicate dalla Nota MUR Prot. 25514 del 20 dicembre 2023, ovvero:

- il 19 febbraio 2024 per l'accREDITamento dei nuovi Corsi di Studio;
- il 28 marzo 2024 per le proposte di modifica degli Ordinamenti didattici dei Corsi già accreditati.

Il Rettore ricorda anche che la disattivazione del CdS L15 non pregiudica funzioni e ruoli dei Professori e Ricercatori strutturati oggi allocati su questo CdS, essendo tutti assegnabili ai CdS delle altre Lauree triennali

e magistrali. Sarà invece necessario verificare le modalità di rimodulazione dell'attuale Piano di raggiungimento docenza del CdS L15 e definire il nuovo Piano raggiungimento del CdS LM14 in corso di accreditamento.

Il Rettore ricorda che, come comunicato al Ministero con la propria comunicazione del 3 gennaio 2024, nel caso in cui il nuovo Corso di Laurea LM14 non riceva la positiva valutazione da parte dell'ANVUR, l'Ateneo potrà mantenere attivo il CdS L15, in linea con quanto previsto dalla Nota MUR ricevuta con prot. 22940 del 20 novembre 2023.

Da ultimo, con riferimento al nuovo Corso di Studi LM14, il Rettore propone di nominare il seguente Comitato d'indirizzo:

- Prof.ssa Claudia Corfiati - Responsabile area Didattica della Società dei Filologi della Letteratura Italiana (SFLI)
- Dott. Armando Donato - Subject Specialist Network Member Imperial War Museum, London (UK)
- Dott.ssa Francesca Pagano - Direttrice Casa Editrice WriteUp Books
- Dott. Giovanni Ricevuto - Segretario generale Associazione Nazionale Scuola Italiana (ANSI)
- Prof. Sebastiano Valerio - Segretario Associazione degli Italianisti (ADI)
- Prof. Tzortzis Ikonomou - Università di Stoccolma - Department of Romance Studies and Classics

Il Senato Accademico,

- preso atto dell'esigenza di favorire l'aggiornamento dell'offerta formativa di Ateneo rispetto ai cambiamenti della domanda di formazione, come rilevato anche dal confronto con i comitati di indirizzo e le parti sociali;
- considerati il contesto normativo collegato al DM 1554/2021 e i vincoli alle possibilità di attivazione di nuovi CdS da parte dell'Ateneo, come ricordato anche dalla Nota MUR prot. 22940 del 20 novembre 2023 e nelle Indicazioni operative sull'accREDITAMENTO dei Corsi 2024/2025 di cui alla Nota MUR Prot. 25514 del 20 dicembre 2023;
- valutate le risultanze del percorso di analisi e riflessione effettuato dai diversi organismi di Ateneo coinvolti, come ricordato in narrativa dal Magnifico Rettore;
- all'unanimità dei presenti e di quanti collegati,

#### **DELIBERA**

- Di esprimere parere favorevole alla proposta di rimodulazione dell'offerta formativa esposta dal Rettore relativamente ai CdS L5, L15, L18 e LM56 impiegando i diversi uffici e organismi Accademici nelle attività consequenziali previste, come indicato dal Magnifico Rettore;
- Di esprimere, nelle more delle valutazioni che saranno fatte dal NdV, parere favorevole alla proposta di rimodulazione dell'offerta formativa esposta dal Rettore relativamente al CdS LM-14 impiegando i diversi uffici e organismi Accademici nelle attività consequenziali previste, come indicato dal Magnifico Rettore, dando mandato allo stesso Rettore per il completamento formale della documentazione necessaria;
- Di esprimere parere favorevole alla nomina del comitato d'indirizzo per la LM-14 come illustrato in narrativa dal Rettore;
- Di trasmettere al Consiglio di Amministrazione per le deliberazioni di propria competenza.

#### **8) Nomina CPDS**

Il Rettore rende noto al Senato che ai sensi dell'art. 2 del regolamento sul funzionamento delle CPDS, è istituita una Commissione Paritetica Docenti Studenti per ciascuna Facoltà dell'Università Telematica Pegaso. Ciascuna Commissione Paritetica Docenti Studenti è composta da un rappresentante del corpo docente e da un rappresentante degli studenti per ognuno dei Corso di Studio afferenti alla Facoltà di appartenenza della Commissione.

I rappresentanti del Corpo docente di ciascuna Commissione sono individuati dai Consigli di Facoltà nelle forme indicate dai rispettivi regolamenti e rimangono in carica due anni. La nomina della componente dei Professori viene sottoposta al Senato Accademico e ratificata con Decreto del Rettore, il quale indica altresì il Presidente della Commissione individuandolo tra il copro docente.

Il Rettore, dunque, a conclusione di quanto appena esposto, chiede al Senato di dibattere sul punto e di deliberare in merito.

- Udite le puntuali argomentazioni del Rettore;
- Considerata la delibera del SA e del CDA del 27/06/2023 con cui, a partire dal 1° agosto 2023 sono state disattivate la Facoltà di Scienze Umanistiche e la Facoltà di Giurisprudenza e attivate la Facoltà di Scienze umane, della formazione e dello sport, la Facoltà di Economia e giurisprudenza e la Facoltà di Ingegneria e informatica;
- constatata l'esigenza di ridefinire la composizione delle CPDS delle 3 nuove facoltà istituite dal 1° agosto 2023;
- preso atto che la componente studentesca delle CPDS è nominata a seguito di regolari elezioni;
- visto l'art. 1 del Regolamento per il funzionamento delle CPDS;
- dopo un'attenta discussione;
- considerato che nella seduta del 17 gennaio 2024 il Consiglio di Facoltà ha individuato la nomina della componente Professori relativamente Facoltà di Scienze umane, della formazione e dello sport;

Il Senato Accademico, all'unanimità dei presenti

#### DELIBERA

- di nominare la Commissione Paritetica docenti-studenti della Facoltà di Scienze umane, della formazione e dello sport, per il biennio 2024/2026, nella seguente composizione, a decorrere dalla data di adozione della presente delibera e sino 30 gennaio 2026:

Cds	Docente	Ruolo
L-22	Luigi Barrea	presidente
L-5	Gennaro Giuseppe Curcio	componente
L-19	Teresa Savoia	componente
L-10	Valentina Cesarano	componente
LM-47	Adelaide Ippolito	componente
LM-85	Orietta Vacchelli	componente
LM-39	Floriana Calitti	componente

- di dare espresso mandato al Rettore di provvedere alla composizione per rendere la medesima coerente con le prescrizioni Regolamentari in corso di adozione.

#### 9) Approvazione linee guida PQA

Il Rettore rappresenta che nella seduta del 09/01/2024 il PQA ha deliberato positivamente circa:

- "Linee Guida per la proposta di Corsi di Studio di nuova istituzione e revisione Corsi di Studio esistenti" con relativi allegati;
- "Linee Guida SUA-RD (Ricerca Dipartimentale) e TM/IS (Terza Missione/Impatto Sociale) 2023";
- Piano generazione evidenze per Accreditamento - Diagramma di GANNT/Documento di Autovalutazione.

Ebbene, il Rettore cede la parola alla Prof.ssa Beccarisi la quale evidenzia al Senato la necessità di discutere e esaminare i predetti documenti, già condivisi con i componenti del Senato prima dell'odierna discussione.

- a. Con specifico riferimento alle "Linee Guida per la proposta di Corsi di Studio di nuova istituzione e revisione Corsi di Studio esistenti" con relativi allegati, il Rettore evidenzia che sulla scorta di quanto deliberato in occasione del precedente Senato Accademico, il PQA ha provveduto ad effettuare censimento dei Corsi di Studi attivi presso l'Ateneo e, in ossequio a quanto previsto dalle Linee guida ANVUR per la progettazione in qualità dei corsi di studio di nuova istituzione che hanno lo scopo di fornire indicazioni su procedure, step e relative tempistiche per proporre l'istituzione di nuovi Corsi di Studio [Cds], nonché sui documenti che i diversi attori devono predisporre, ai fini del conferimento delle proposte al Consiglio Universitario Nazionale (CUN) e all'Agenzia Nazionale di Valutazione del

Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Informazione	Department of Information Science and Technologies	D-Inf
Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport	Department of Wellbeing, Nutrition and Sport	D-Well
Dipartimento di Management ed Economia	Department of Management and Economics	D-Man
Dipartimento di Giurisprudenza	Department of Law	D-Law
Dipartimento di Ingegneria	Department of Engineering	D-Eng

Contestualmente, il Rettore propone di nominare:

- Direttore del Dipartimento Scienze e tecnologie dell'informazione il Prof. De Pietro Giuseppe;
- Direttore del Dipartimento di Ingegneria il Prof. Fabbrocino Francesco.

Il Rettore evidenzia al Senato che, in attesa della presa di servizio del Prof. Giuseppe De Pietro presso l'Università Telematica Pegaso, e, al fine di rendere tutti i dipartimenti immediatamente operativi, propone

- a. di nominare *ad interim* il prof. Francesco Fabbrocino Direttore del Dipartimento di Scienze e tecniche dell'informazione sino alla presa di servizio del Prof. Giuseppe De Pietro;
- b. di nominare *ad interim* il prof. Francesco Peluso Cassese Direttore del Dipartimento di Studi Letterari, Linguistici e Filosofici;
- c. di nominare *ad interim* il Prof. Manlio Del Giudice Direttore del Dipartimento di Giurisprudenza.

Il Rettore procede evidenziando l'intenzione di proporre una nuova denominazione ai Dipartimenti già istituiti dagli OOAA in occasione della seduta del 29 luglio 2023, prevedendo, altresì, la versione in inglese e l'acronico come da tabella che segue:

Italiano	Inglese	Acronimo	Direttore
Dipartimento di Psicologia e Scienze dell'Educazione	Department of Psychology and Education	D-Psy	Prof. Francesco Peluso Cassese
Dipartimento di studi Letterari, Linguistici e Filosofici	Department of Literary, Linguistic and Philosophical studies	D-Lett	---
Dipartimento di scienze e tecniche dell'informazione	Department of Information Science and technology	D-Inf	Prof. Giuseppe De Pietro
Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport	Department of Wellness, Nutrition and Sport	D-Well	Prof.ssa Monica Fait

Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Informazione	Department of Information Science and Technologies	D-Inf
Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport	Department of Wellbeing, Nutrition and Sport	D-Well
Dipartimento di Management ed Economia	Department of Management and Economics	D-Man
Dipartimento di Giurisprudenza	Department of Law	D-Law
Dipartimento di Ingegneria	Department of Engineering	D-Eng

Contestualmente, il Rettore propone di nominare:

- Direttore del Dipartimento Scienze e tecnologie dell'informazione il Prof. De Pietro Giuseppe;
- Direttore del Dipartimento di Ingegneria il Prof. Fabbrocino Francesco.

Il Rettore evidenzia al Senato che, in attesa della presa di servizio del Prof. Giuseppe De Pietro presso l'Università Telematica Pegaso, e, al fine di rendere tutti i dipartimenti immediatamente operativi, propone

- a. di nominare *ad interim* il prof. Francesco Fabbrocino Direttore del Dipartimento di Scienze e tecniche dell'informazione sino alla presa di servizio del Prof. Giuseppe De Pietro;
- b. di nominare *ad interim* il prof. Francesco Peluso Cassese Direttore del Dipartimento di Studi Letterari, Linguistici e Filosofici;
- c. di nominare *ad interim* il Prof. Manlio Del Giudice Direttore del Dipartimento di Giurisprudenza.

Il Rettore procede evidenziando l'intenzione di proporre una nuova denominazione ai Dipartimenti già istituiti dagli OOAA in occasione della seduta del 29 luglio 2023, prevedendo, altresì, la versione in inglese e l'acronico come da tabella che segue:

Italiano	Inglese	Acronimo	Direttore
Dipartimento di Psicologia e Scienze dell'Educazione	Department of Psychology and Education	D-Psy	Prof. Francesco Peluso Cassese
Dipartimento di studi Letterari, Linguistici e Filosofici	Department of Literary, Linguistic and Philosophical studies	D-Lett	---
Dipartimento di scienze e tecniche dell'informazione	Department of Information Science and technology	D-Inf	Prof. Giuseppe De Pietro
Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport	Department of Wellness, Nutrition and Sport	D-Well	Prof.ssa Monica Fait

Dipartimento di Management ed Economia	Department of Management and Economics	D-Eco	Prof. Manlio Del Giudice
Dipartimento di Giurisprudenza	Department of Law	D-Law	---
Dipartimento di Ingegneria	Department of Engineering	D-Eng	Prof. Francesco Fabbrocino

A seguito dell'approvazione del Regolamento per i Centri di Ricerca ed ai sensi dell'art.10 dello stesso, il Rettore Rappresenta la necessità di definire anche i Dipartimenti di afferenza dei Centri di Ricerca già attivi come di seguito delineati:

#### Centri Dipartimentali

Dipartimento	Centro di Ricerca	Responsabile Scientifico
Dipartimento Psicologia e Scienze dell'educazione	Centre for advanced studies in education (CASE)	Prof. Pierpaolo Limone <i>ad interim</i>
	Centre for excellence in teaching and training (CETAL)	Prof.ssa Anna Dipace <i>ad interim</i>
Dipartimento di Studi Letterari, linguistica e filosofia	Centre for digital humanities (CDH)	Prof.ssa Alessandra Micalizzi
Dipartimento Benessere, nutrizione e sport	Centre for wellbeing and longevity (CWL)	Prof. Vincenzo Mirone
Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Informazione	Center for Artificial Intelligence (AI) and Extended Reality (xR)	Prof. Luigi Gallo
Dipartimento di Management ed Economia	Analisi dati, intelligence, sicurezza, informazione (AISI)	Prof. Manio del Giudice, <i>ad interim</i>

#### Centri Interdipartimentali

Dipartimenti	Centro	Responsabili Scientifici
Dipartimento Benessere, nutrizione e sport	Centre for Sport science and human performance	Prof. Vincenzo Manzi
Dipartimento Psicologia e Scienze dell'Educazione		Prof.ssa Cristiana D'Anna
Dipartimento Benessere, nutrizione e sport	Center for Environmental, sustainability and governance studies (ESG)	Prof.ssa Anna Chimenti
Dipartimento di Management ed Economia		
Dipartimento di Giurisprudenza		

Da ultimo, il Rettore evidenzia anche la necessità di individuare l'assegnazione dei docenti all'interno dei 7 Dipartimenti istituiti come da documento che si allega.

Il Rettore precisa che, in sede di prima applicazione, considerata l'urgenza di rendere operative le strutture Dipartimentali si stabilisce l'afferenza dei professori e dei ricercatori ai Dipartimenti istituiti presso l'Università Telematica Pegaso tenendo conto del Piano Strategico di Ateneo, delle necessità dei Dipartimenti e dei settori scientifici-disciplinari del professore o ricercatore nel rispetto degli equilibri di numerosità tra le strutture.

Gli elenchi con le afferenze sono allegati al presente verbale e sono resi pubblici al sito istituzionale di Ateneo. La mobilità interna è consentita ai professori di prima e seconda fascia ed ai ricercatori RTB, RTA e RTT e non prevede la modifica dell'inquadramento nel settore concorsuale e nel settore scientifico-disciplinare per il professore richiedente.

I professori possono presentare domanda di mobilità interna presso altro Dipartimento non prima che siano trascorsi, di norma, due anni solari dalla presa di servizio e/o dalla data della presente delibera.

Non possono presentare domanda di mobilità verso altro Dipartimento i professori e i ricercatori di ruolo che si trovano nell'ultimo biennio di servizio.

Le domande di mobilità interna devono essere presentate al Magnifico Rettore entro il 28 febbraio di ogni anno, la richiesta deve essere inviata per conoscenza ai Direttori di Dipartimento di afferenza corrente e di destinazione. Il Senato provvederà a deliberare l'eventuale accoglimento della richiesta di mobilità.

Non possono presentare domanda di mobilità interna i docenti che abbiano un grado di parentela o affinità fino al quarto grado compreso con un professore appartenente al Dipartimento di destinazione.

A seguito dell'attivazione dei Dipartimenti e delle relative afferenze si rende necessario aggiornare la modulistica relativa alle autorizzazioni e le esecuzioni di spesa inserendo la competenza scientifica dei direttori di dipartimento. Si propone di utilizzare il modulo allegato.

Il Senato Accademico, in considerazione della nuova riorganizzazione delle strutture accademiche, preso atto delle precisazioni del Rettore, all'unanimità dei presenti e di quanti collegati,

#### **DELIBERA**

- di esprimere parere favorevole alla istituzione dei due nuovi dipartimenti come in narrativa;
- di esprimere parere favorevole alla nuova denominazione dei Dipartimenti, come riportata in narrativa e dei relativi Direttori;
- di esprimere parere favorevole alla nomina proposta dal Rettore del Prof. Giuseppe De Pietro quale Direttore del Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Informazione e del Prof. Francesco Fabbrocino quale Direttore del Dipartimento di Ingegneria;
- di esprimere parere favorevole alla nomina *ad interim* del prof. Francesco Fabbrocino quale Direttore del Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Informazione sino alla presa di servizio del Prof. Giuseppe De Pietro e, sempre *ad interim*, la nomina del prof. Francesco Peluso Cassese quale Direttore del Dipartimento di studi letterari, linguistici e filosofici e del Prof. Manlio Del Giudice quale Direttore del Dipartimento di Giurisprudenza;
- di esprimere parere favorevole all'afferenza dei Centri di ricerca ai singoli Dipartimenti così come delineati in narrativa e dei relativi referenti scientifici;
- di esprimere parere favorevole all'assegnazione dei docenti all'interno dei 7 Dipartimenti considerate anche e soprattutto le precisazioni rappresentate dal Rettore in narrativa;
- di esprimere parere favorevole all'utilizzo del modulo relativo alle autorizzazioni e le esecuzioni di spesa;
- di demandare l'esecuzione alla preventiva deliberazione del Consiglio di Amministrazione per propria competenza.

#### **11) Proposta per la nomina Consigli Corsi di studio**

Il Rettore ricorda l'importanza del percorso di riorganizzazione della struttura accademica dell'Ateneo funzionale alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento inseriti nel Piano strategico 2023/2025. Tale riorganizzazione procede parallelamente al reclutamento del nuovo personale docente strutturato, in attuazione del Piano di raggiungimento dei requisiti di docenza previsto dal DM 1154/2021. Al fine di migliorare ulteriormente l'efficacia e l'efficienza nella gestione dei Corsi di Studio, valorizzando anche le nuove risorse umane acquisite nell'ultimo anno, si ravvisa la necessità di rimodulare la composizione dei Consigli di Corso di Studio, con relative nomine dei Presidenti e dei Gruppi di Autovalutazione.

In accordo con i Presidi di Facoltà per le rispettive competenze, il Rettore propone quindi al Senato la seguente rimodulazione dei Consigli di Corsi di Studio delle Facoltà di Economia e giurisprudenza e di Scienze umane, della formazione e dello sport che, se approvata, sarà trasmessa al Consiglio di amministrazione per le opportune valutazioni:

#### **LMG01**

Maria Natale (Presidente)

Paolo Bonini (GAV)

Valerio Mori (GAV)  
Paola Ruggieri (GAV)  
Maria Vittoria Bramante

**L18**

Eugenio D'Angelo (Presidente)  
Francesco Mirone (GAV)  
Raffaella Montera (GAV)  
Marco Venuti (GAV)  
Federico Dinelli

**LM56**

Marco Sorrentino (Presidente)  
Vittorio Sabato Ambrosio (GAV)  
Federica Cavallo (GAV)  
Benedetta Coluccia (GAV)  
Valentina Cattivelli

**L15**

Luca Longhi (Presidente)  
Antonio Picchione (GAV)  
Maria Teresa Stile (GAV)  
Adriana Rossi (GAV)

**L5**

Tommaso Sgarro (Presidente)  
Andrea Giacomantonio (GAV)  
Federico Poggianti (GAV)  
Stefano Triberti (GAV)  
Michela Baldini

**L10**

Emilia Sarno (Presidente)  
Giuliano Cenati (GAV)  
Elisabetta De Marco (GAV)  
Lia Daniela Sasanelli (GAV)  
Giampiero Brunelli

**L19**

Stefania Morsanuto (Presidente)  
Maria Concetta Carruba (GAV)  
Clorinda Sorrentino (GAV)  
Andrea Tarantino (GAV)  
Chiara Bellotti

**L22**

Ines Villano (Presidente)  
Antinea Ambretti (GAV)  
Alessandro Gennaro (GAV)  
Claudia Vetrani (GAV)  
Gaetano Raiola

#### **LM39**

Anna Rinaldin (Presidente)  
Daniele Paolini (GAV)  
Francescopaolo Romeo (GAV)  
Roberto Talamo (GAV)  
Federico Poggianti

#### **LM47**

Fiorenzo Moscatelli (Presidente)  
Federica Cavallo (GAV)  
Raffaella Montera (GAV)  
Gaetano Raiola (GAV)

#### **LM85**

Laura Sara Agrati (Presidente)  
Vincenzo Bonazza (GAV)  
Raffaele Di Fuccio (GAV)  
Tiziano Torresi (GAV)  
Angelina Vivona

Il Senato Accademico, allo scopo di migliorare ulteriormente l'organizzazione dei Corsi di Studio delle Facoltà di Economia e Giurisprudenza e di Scienze umane, della formazione e dello sport, all'unanimità

#### **DELIBERA**

Di esprimere parere favorevole alla proposta di nomine rappresentata dal Magnifico Rettore e di rimandare al Consiglio di amministrazione per ogni deliberazione di propria competenza.

#### **12) Proposta regolamenti: delibere connesse e conseguenti**

Il Rettore rappresenta che è stato dato avvio ad una importante revisione, con il supporto della Commissione Regolamenti riunitasi in data 18.01.2024, dell'attuale reticolato normativo concernente molteplici settori di Ateneo.

Il Rettore premette che non sarà discusso in questa occasione il Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività conto terzi, cessione di risultati di ricerca, attività istituzionali cofinanziate, pur avendo ottenuto il parere favorevole della Commissione Regolamenti, in quanto sono in corso ulteriori approfondimenti di merito. Per l'effetto si rende necessario un rimando a futura discussione.

Il Rettore invita il Direttore Generale, Presidente della Commissione Regolamenti, ad illustrare le proposte. Il Direttore Generale, chiamato ad intervenire sul punto, prende la parola e nel ringraziare il Rettore evidenzia le principali novità. In particolare:

- a. Regolamento sulle elezioni dei rappresentanti degli studenti e dei dottorandi negli organismi di Ateneo e di formazione della Consulta degli studenti

Il presente Regolamento disciplina le modalità di elezione delle rappresentanze degli studenti iscritti ai Corsi Laurea triennale, magistrale biennale e magistrale a ciclo unico, nonché dei dottorandi di ricerca, negli organismi di Ateneo per i quali la rappresentanza è prevista dallo Statuto dell'Università Telematica Pegaso e dai rispettivi regolamenti di funzionamento.

La partecipazione degli studenti agli organismi di rappresentanza è a titolo gratuito e senza oneri per l'Ateneo.

La partecipazione degli studenti agli organismi di rappresentanza dell'Ateneo avviene nel rispetto del principio delle pari opportunità di genere nell'accesso alle cariche.

- b. Regolamento della prova finale per i corsi di studio triennali

Il presente Regolamento disciplina le modalità di organizzazione della prova finale degli studenti iscritti ai Corsi di Studio triennali dell'Università Telematica Pegaso.

c. Regolamento della prova finale per i corsi di studio magistrali biennali e magistrali a ciclo unico

Il presente Regolamento disciplina le modalità di organizzazione della prova finale (o anche tesi di laurea) degli studenti iscritti ai Corsi di Studio Magistrali biennali e Magistrali a ciclo unico dell'Università Telematica Pegaso.

d. Regolamento per l'istituzione e il funzionamento dei centri di ricerca

Considerato che presso l'Università Telematica Pegaso possono istituirsi Centri di Ricerca finalizzati alla promozione e valorizzazione delle diverse aree scientifiche e culturali, il presente Regolamento disciplina le tipologie di Centri di Ricerca partecipati o promossi dall'Ateneo, nonché composizione, finanziamenti e finalità.

I centri di ricerca sono costituiti per organizzare e svolgere progetti scientifici di durata pluriennale di particolare rilevanza e aderenti al Piano Strategico di Ateneo. Possono gestire laboratori o apparati scientifici e coordinare le attività dei gruppi di ricerca afferenti.

Ogni Centro avrà sede presso un Dipartimento e potrà utilizzare attrezzature del Dipartimento ospitante, nonché di eventuali altri Dipartimenti interessati ai programmi di ricerca.

Ogni Centro potrà avere sedi operative anche all'esterno dell'Università in locali e strutture idonee messe a disposizione dall'Università o da uno o più finanziatori sulla base di specifiche convenzioni.

Il Direttore, da ultimo, rappresenta che predetta attività di revisione è operata nelle more di revisione e approvazione del RAD che è attualmente in corso.

Il Rettore chiede se vi sono osservazioni.

Dopo ampia ed esauriente discussione, il Senato Accademico all'unanimità di quanti presenti e/o collegati, all'unanimità dei presenti,

**DELIBERA**

Di esprimere parere favorevole all'approvazione di ognuno dei regolamenti, allegati alla presente deliberazione, nei testi e nella versione oggi discussi e di rimandare al Consiglio di Amministrazione ogni deliberazione in merito di propria competenza.

**13) Accordo di collaborazione tra Università Telematica Pegaso S.r.l. e Coopselios – Cooperativa Sociale Coopselios s.c. – ETS: delibere connesse e conseguenti**

Il Direttore Generale, chiamato ad intervenire per la trattazione del punto in discussione espone quanto segue.

L'Università e la Coopselios con la sottoscrizione dell'accordo in oggetto, il cui testo si allega al presente verbale, della durata di 5 anni dalla sottoscrizione, senza tacito rinnovo, si impegnano a collaborare reciprocamente nella ricerca e sviluppo di percorsi accademici e professionalizzanti integrati, nonché di formazione post laurea e specialistica, anche attraverso il ricorso allo strumento del Lifelong learning su scala internazionale, mediante la condivisione delle reciproche conoscenze in campo formativo, delle relazioni internazionali, delle tecnologie e piattaforme educative e delle certificazioni, tutti elementi essenziali per la definizione di una proposta educativa, innovativa e di respiro internazionale.

La Coopselios ha maturato, nell'ambito del sistema educativo reggiano, ritenuto un'eccellenza educativa di riferimento mondiale nel settore Infanzia e Preadolescenza, un'esperienza quarantennale nella ricerca applicata e innovazione e nella progettazione e gestione di servizi per l'infanzia e ha ideato e registrato il marchio Learning by Languages® (LbL), un sistema certificato per l'educazione all'infanzia, adottato nel processo di internazionalizzazione del Gruppo Coopselios

La Coopselios è la società controllante del gruppo Coopselios Group del quale fanno parte le società Esedra sprl (servizi per le istituzioni europee), Progettare Zerosei srl Benefit (servizi di consulenza e formazione al metodo LbL in Italia e all'Estero); Bambini s.r.l. (servizi di editoria e formazione per i professionisti del mondo Infanzia).

Sulla scorta di predetto Accordo di collaborazione le Parti concordano di costituire uno Steering Committee (SC) per l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della Partnership, la individuazione dei mercati da sviluppare, le politiche di vendita/prezzo delle singole iniziative e un Comitato Tecnico Scientifico (CTS) per la definizione e la implementazione dei contenuti formativi idonei e conformi al paese/profilo professionale individuato.

Entrambi i Comitati saranno così costituiti:

- 2 componenti per Università Pegaso;
- 2 componenti per Coopselios.

Salvo diversi accordi tra le Parti, la partecipazione e le spese sostenute per lo svolgimento delle attività, in qualità di componenti dei Comitati, sono compensate tra le Parti

In relazione alle attività oggetto dell'Accordo, le Parti concordano la seguente distribuzione di attività:

- a. Università Pegaso sarà responsabile della parte relativa alla promozione dei corsi, alla loro gestione amministrativa, dei rapporti di lavoro con il corpo docente, della gestione degli studenti iscritti e di tutte le prassi amministrative e autorizzazioni relative all'erogazione dei corsi;
- b. Coopselios sarà responsabile nel fornire supporto nelle relazioni internazionali con le istituzioni educative straniere, nella definizione e aggiornamento dei contenuti dei percorsi di alta formazione professionalizzante per i diversi profili e mercati individuati, nell'offerta di percorsi di tirocinio presso le proprie strutture in Italia e all'estero;

c. congiuntamente le Parti forniranno le risorse professionali necessarie alla implementazione del progetto. La fatturazione delle prestazioni sarà in capo a Pegaso che provvederà a riconoscere a Coopselios una percentuale che sarà definita con apposito accordo sulle singole iniziative da calcolarsi sul fatturato di ogni singolo prodotto per ogni mercato. La determinazione delle spettanze verrà eseguita da Pegaso entro 30 giorni dal quadrimestre precedente e la liquidazione verrà eseguita con bonifico entro 30 giorni dal ricevimento di idoneo documento fiscale.

Il Senato Accademico, udita l'illustrazione del Direttore Generale, all'unanimità di quanti presenti e/o collegati:

#### DELIBERA

- Di esprimere parere favorevole alla sottoscrizione da parte del Direttore Generale dell'accordo di collaborazione nella versione allegata al presente verbale;
- Di dare mandato al Direttore Generale per l'adempimento di tutte le attività di carattere amministrativo necessarie alla finalizzazione del predetto;
- Di rimandare al Consiglio di Amministrazione ogni deliberazione in merito.

#### 14) Piano raggiungimento docenza: delibere connesse e conseguenti;

Il Rettore rappresenta che è stato delegato dal CdA con delibera del 25 settembre 2023 e 31 ottobre 2023 a bandire n. 30 procedure concorsuali al fine di conseguire gli obiettivi annuali previsti dal piano di raggiungimento dei requisiti di docenza di ateneo.

Rispetto a tale indicazione, ad oggi sono residue n. 12 procedure. Dopo ampia discussione con Presidi e Direttori, si conviene di bandire le procedure indicate nella tabella che segue:

MSC	CODICE SSD	DENOMINAZIONE SSD	FASCIA
08/B	ICAR/07	Geotecnica	RTT
12/A	IUS/01	Diritto privato	PROFESSORE ORDINARIO
12/B	IUS/04	Diritto commerciale	PROFESSORE ASSOCIATO
12/D	IUS/10	Diritto amministrativo	RTT
10/D	L-FIL-LET/04	Lingua e letteratura latina	PROFESSORE ASSOCIATO
10/F	L-FIL-LET/13	Filologia della Letteratura Italiana	PROFESSORE ORDINARIO

08/B	ICAR/09	Tecnica delle costruzioni	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
09/H	ING-INF/05	Sistemi di elaborazione delle informazioni	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
10/H	L-LIN/04	Lingua e traduzione- lingua francese	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT

Il Rettore rappresenta inoltre che il CdA, in occasione della procedura del 19.12.23, ha ricevuto mandato per bandire 241 procedure ai fini di conseguire gli obiettivi posti dal piano di raggiungimento. Il primo nucleo di bandi relativo a questa assegnazione, dopo ampia discussione con Presidi e Direttori, si compone come nella tabella che segue:

MSC	CODICE SSD	DENOMINAZIONE SSD	FASCIA
10/G	L-LIN/01	Glottologia e linguistica	RTT
10/F	L-FIL-LET/12	Linguistica Italiana	PROFESSORE ORDINARIO
10/I	L-LIN/07	Lingua e traduzione- lingua spagnola	PROFESSORE ASSOCIATO
10/L	L-LIN/12	Lingua e traduzione- lingua inglese	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
05/D	BIO/09	Fisiologia	PROFESSORE ORDINARIO
06/N	M-EDF/01	Metodi e didattiche delle attività motorie	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
06/N	M-EDF/02	Metodi e didattiche delle attività sportive	PROFESSORE ORDINARIO
			RTT
06/E	MED/24	Urologia	PROFESSORE ASSOCIATO
06/N1	MED/46	Medicina di laboratorio	PROFESSORE ASSOCIATO
11/C	M-FIL/01	Filosofia teoretica	PROFESSORE ORDINARIO
11/A	M-STO/01	Storia Medievale	PROFESSORE ASSOCIATO
11/C	M-FIL/03	Filosofia morale	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
11/C	M-FIL/04	Estetica	PROFESSORE ORDINARIO

11/C	M-FIL/05	Filosofia e teoria dei linguaggi	PROFESSORE ASSOCIATO
11/D	M-PED/01	Pedagogia generale e sociale	PROFESSORE ORDINARIO
			RTT
11/D	M-PED/03	Didattica e pedagogia speciale	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
11/D	M-PED/04	Pedagogia sperimentale	PROFESSORE ORDINARIO
			PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
11/E	M-PSI/01	Psicologia generale	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
11/E	M-PSI/04	Psicologia dello sviluppo e psicologia dell'educazione	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
11/E	M-PSI/05	Psicologia sociale	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
11/E	M-PSI/06	Psicologia del lavoro e delle organizzazioni	PROFESSORE ASSOCIATO
11/E	M-PSI/07	Psicologia Dinamica	PROFESSORE ORDINARIO
13/A	SECS-P/01	Economia politica	RTT
13/A	SECS-P/02	Politica economica	RTT
13/B	SECS-P/07	Economia aziendale	PROFESSORE ORDINARIO
13/D	SECS-S/05	Statistica sociale	PROFESSORE ASSOCIATO
			RTT
14/C	SPS/07	Sociologia generale	RTT
14/C	SPS/08	Sociologia dei processi culturali e comunicativi	RTT
08/F1	ICAR/20	Tecnica e pianificazione urbanistica	RTT
11/C	M-FIL/01	Filosofia teoretica	RTT

Il Senato, ascoltate le argomentazioni del Rettore, all'unanimità

#### DELIBERA

- Di approvare, così come descritto in narrativa dal Rettore, le procedure per i posti da bandire al fine di conseguire gli obiettivi definiti dal piano di raggiungimento dell'Ateneo.

#### 15) Piano ricerca Ateneo: delibere connesse e conseguenti;

Il Rettore, conformemente a quanto deliberato dal SA in data 18.04.2023 e dal CdA del 27.04.2023, nonché del CdA del 19.04.2023, comunica che il fondo PRA 2024 ammonta a € 500.000,00.

Sulla base delle consultazioni con i Direttori di Dipartimento il Rettore propone di destinare i fondi ai Dipartimenti che li assegneranno attraverso avvisi interni a progetti aderenti al Piano Strategico di Ateneo. Potranno esser finanziati fino a un massimo di 3 progetti per Dipartimento presentati da un PI con gruppo di ricerca composto da almeno 5 tra professori e ricercatori. I criteri di valutazione delle proposte saranno resi noti negli avvisi dipartimentali.

Il Rettore specifica che i fondi PRA 2024 hanno durata di 12 mesi e si chiudono a Marzo 2025, mentre quelli 2025 si chiudono a Marzo 2026.

La ripartizione proposta è la seguente:

Dipartimento	Area Tematica	Fondi
Dipartimento di Psicologia e Scienze dell'Educazione	Dinamiche di cambiamento socioculturale e modelli di intervento	70.000,00
Dipartimento di studi Letterari, Linguistici e Filosofici.	Patrimonio Culturale e sviluppo sostenibile	40.000,00
Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Informazione Dipartimento di Ingegneria	Intelligenza artificiale e estesa	200.000,00
Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport	Sostenibilità, healthy, lifestyles e ecosistemi territoriali	70.000,00
Dipartimento di Management ed Economia	Strategie e assetti produttivi in Italia tra nuova globalizzazione e transizione tecnologica	70.000,00
Dipartimento di Giurisprudenza	Il Referendum nei sistemi parlamentari tra Italia e Gran Bretagna	50.000,00

500.000,00

Il Rettore, inoltre, comunica che il Budget stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 19.12.2023 è di € 600.000,00 per i fondi di Ricerca di Base (FRB).

Sentiti i Direttori di Dipartimento, come da Regolamento sui Fondi Dipartimentali per la Ricerca di Base i FRB, il Rettore propone di suddividere il budget stabilito in Fondi di Ricerca di Base in Fondi di Ricerca Individuale (FRI) e Fondi di Ricerca Collettiva (FRC).

Dovendo garantire i FRI a tutti i docenti strutturati nel 2024 tenendo conto del piano di raggiungimento il Budget si ripartisce come segue:

a) € 300.000,00 Fondi di Ricerca Individuale (FRI) equivalenti a € 1000,00 per docente strutturato da richiedere al Dipartimento di afferenza come rimborso spese per attività di ricerca. I fondi saranno attribuiti individualmente, secondo quanto previsto dal regolamento sui FRB, a tutti i docenti e i ricercatori in servizio al 31 giugno 2024.

b) € 300.000,00 Fondi di Ricerca Collettiva (FRC) equivalenti a € 42.800,00 per Dipartimento da utilizzare attraverso avviso interno come da Regolamento FRB.

Eventuali FRB non utilizzati saranno ripartiti secondo successive delibere del Senato Accademico.

Il Senato, ascoltate le argomentazioni del Rettore, all'unanimità

#### **DELIBERA**

- Di approvare la destinazione dei fondi, così come descritto in narrativa dal Rettore;
- Di trasmettere al Consiglio di Amministrazione per ogni deliberazione di propria competenza.

#### **16) Approvazione della Convenzione per l'istituzione del laboratorio di ricerca "LURAM - Laboratorio Universitario Ricerca Additive Manufacturing, augmented reality and materials"**

Il Rettore rappresenta la necessità di istituire il laboratorio di ricerca LURAM "Laboratorio Universitario Ricerca Additive Manufacturing, augmented reality and materials", che, ai sensi ed agli effetti del D.P.R. n. 382 dell'11-7-1980, si propone le finalità generali di svolgere attività di ricerca e sviluppo, di divulgazione, di prototipazione, di industrializzazione di prodotti, processi e servizi nonché di erogare attività di consulenza verso enti pubblici e privati.

Il predetto laboratorio, a norma dell'art.91 del D.P.R. 382/80, è costituito tra l'Università Telematica Pegaso e l'azienda Jirama srl, che ha cofinanziato n.1 borsa di studio DM 117/2023 sul dottorato in Digital transformation.

Il Laboratorio dispone delle eventuali risorse finanziarie provenienti dai Ministeri, da Enti pubblici, privati o fondazioni nazionali o esteri, Convenzioni nazionali ed internazionali con Enti di ricerca o con organi di carattere sovranazionale o comunitario ed eventuali finanziamenti dagli Atenei, o dai Dipartimenti di riferimento o dalle Aziende partecipanti, erogati su base facoltativa.

I fondi, come sopra assegnati, affluiscono all'Università sede amministrativa, con vincolo di destinazione al Laboratorio.

La gestione delle risorse finanziarie avviene presso la sede amministrativa del Laboratorio secondo quanto previsto dal Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità del soggetto ospitante.

Per l'effetto, il Rettore sottopone all'attenzione del Senato la Convenzione per l'istituzione del laboratorio DI RICERCA "LURAM - Laboratorio Universitario Ricerca Additive Manufacturing, augmented reality and materials" al fine di favorire l'avvio di attività di ricerca e sviluppo, di divulgazione ed industrializzazione di prodotti e servizi di consulenza di carattere ingegneristico, attraverso attività in conto terzi.

Il Senato Accademico, vista la convenzione e ascoltate le argomentazioni del Rettore, all'unanimità

#### **DELIBERA**

- Di esprimere parere favorevole all'approvazione della CONVENZIONE PER L'ISTITUZIONE DEL LABORATORIO DI RICERCA "LURAM - Laboratorio Universitario Ricerca Additive Manufacturing, augmented reality and materials";
- Di trasmettere al Consiglio di Amministrazione per ogni deliberazione di propria competenza.

#### **17) Approvazione della Convenzione per l'istituzione del laboratorio di ricerca "Innovazione sociale e sviluppo delle comunità";**

Il Rettore rappresenta la necessità di istituire il laboratorio di ricerca "Innovazione sociale e sviluppo delle comunità", ai sensi ed agli effetti del D.P.R. n. 382 dell'11-7-1980, le finalità generali si propone di svolgere

attività di ricerca e sviluppo, di divulgazione, di prototipazione, di industrializzazione di prodotti, processi e servizi nonché di erogare attività di consulenza verso enti pubblici e privati.

Il predetto laboratorio, a norma dell'art.91 del D.P.R. 382/80, è costituito tra l'Università Telematica Pegaso e l'azienda Espero srl.

Il Laboratorio dispone delle eventuali risorse finanziarie provenienti dai Ministeri, da Enti pubblici, privati o fondazioni nazionali o esteri, Convenzioni nazionali ed internazionali con Enti di ricerca o con organi di carattere sovranazionale o comunitario ed eventuali finanziamenti dagli Atenei, o dai Dipartimenti di riferimento o dalle Aziende partecipanti, erogati su base facoltativa.

I fondi, come sopra assegnati, affluiscono all'Università sede amministrativa, con vincolo di destinazione al Laboratorio.

La gestione delle risorse finanziarie avviene presso la sede amministrativa del Laboratorio secondo quanto previsto dal Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità del soggetto ospitante.

Per l'effetto, il Rettore sottopone all'attenzione del Senato la Convenzione per l'istituzione del laboratorio di ricerca "Innovazione sociale e sviluppo delle comunità".

Il Senato Accademico, vista la convenzione e ascoltate le argomentazioni del Rettore, all'unanimità

#### **DELIBERA**

- Di esprimere parere favorevole all'approvazione della Convenzione per l'istituzione del laboratorio di ricerca "Innovazione sociale e sviluppo delle comunità";
- Di trasmettere al Consiglio di Amministrazione per ogni deliberazione di propria competenza

#### **18) Urgenti e sopravvenute.**

Non essendoci altri argomenti da trattare con riferimento alle urgenti e sopravvenute, il Rettore dichiara chiusa la seduta alle ore 11:15

Allegati per punti all'OdG:

#### **2. Approvazione verbale seduta precedente**

- a. Verbale del SA del 19 dicembre 2023.

#### **3. Ratifica decreti**

- a. decreto 1 - nomina commissione per nuovo CdS LM14;
- b. decreto 5 - nomina Commissione modifica ordinamento CdS L5;
- c. decreto 31 - nomina Commissione proposta modifica ordinamento CdS L18 e LM56;
- d. decreto 37 - attivazione corsi Federazione;
- e. decreto 38 - nomina Docenti a contratto LM47 e LM39;
- f. decreto 40 - nomina commissione valutazione project work corsi PERF275, PERF 277 e ALFO 574.

#### **4. Approvazione chiamata docenti idonei: delibere connesse e conseguenti**

- a. decreto 15 - Approvazione atti PA SPS 07;
- b. decreto 397 - Approvazione atti RTT M-EDF\_01;
- c. decreto 401 - Approvazione atti PO - Manifestazione d'interesse INF\_01.

#### **5. Incarichi docenti a contratto: delibere connesse e conseguenti**

- a. Docenti a contratto;
- b. CV docenti a contratto.

#### **6. Incarichi Tutor: delibere connesse e conseguenti**

- a. Tutor al 31.01.2024.

#### **7. Nuova offerta formativa a.a. 2024/2025: delibere connesse e conseguenti**

- a. All.2\_LM-14-Analisi domanda formazione;
- b. All.3\_Pds e RAD;
- c. Proposta\_piano\_studi\_Ordinamento\_LM-14;
- d. Proposta-Documento-di-progettazione-Senato;
- e. All.1\_Decreto nomina CP-LM14;
- f. LM-14-Analisi della Domanda di Formazione;



- g. Proposta\_piano\_studi\_Ordinamento\_LM-14;
  - h. Verbale\_CPDS\_2024-01-22;
  - i. Verb.1\_2024-01-08-Verbale\_Consultazione\_PI;
  - j. Verb.2\_2024-01-15-Verbale\_Consultazione\_PI;
  - k. Verb.3\_2024-01-15-Verbale\_audizioni\_Rappresentanti\_studenti\_per LM 14;
  - l. Verb.4\_2024-01-17-Verbale\_Consultazione\_PI\_telef.
- 9. Approvazione linee guida PQA**
- a. ad-1-Allegato\_1\_Censimento\_LM-14\_def;
  - b. DISATTIVAZIONE L15;
  - c. DOC Progettazione CdS L-18;
  - d. Guida Scrittura Ordinam didattici 2024-2025;
  - e. LINEE GUIDA PER LA PROPOSTA DI CORSI DI STUDIO DI NUOVA ISTITUZIONE E REVISIONE CORSI DI STUDI ESISTENTI;
  - f. Linee-Guida-per-la-redazione-dell'Analisi-della-Domanda-di-formazione;
  - g. ProtocolloValutazioneAI\_Telematico\_22-23\_21.12.21;
  - h. REVISIONE CORSO DI STUDIO ESISTENTE L-18;
  - i. REVISIONE CORSO DI STUDIO ESISTENTE LM-56;
  - j. GRANTT documento autovalutazione;
  - k. Linee guida SUA-RD e TMIS 2023\_Dic23
- 10. Organizzazione delle Facoltà e dei Dipartimenti: delibere connesse e conseguenti**
- a. elenco afferenze DEFINITIVO;
  - b. Modulo di richiesta di autorizzazione ed esecuzione spesa.
- 12. Proposta regolamenti: delibere connesse e conseguenti**
- a. Regolamento sulle elezioni dei rappresentanti degli studenti e dei dottorandi negli organismi di Ateneo e di formazione della Consulta degli studenti;
  - b. Regolamento per l'istituzione e il funzionamento dei centri di ricerca;
  - c. Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività conto terzi, cessione di risultati di ricerca, attività istituzionali cofinanziate;
  - d. Regolamento della prova finale per i corsi di studio triennali;
  - e. Regolamento della prova finale per i corsi di studio magistrali biennali e magistrali a ciclo unico.
- 13. Accordo di collaborazione tra Università Telematica Pegaso S.r.l. e Coopselios – Cooperativa Sociale Coopselios s.c. – ETS: delibere connesse e conseguenti**
- a. Accordo di Collaborazione UTP - Coopselios
- 16. Approvazione della CONVENZIONE PER L'ISTITUZIONE DEL LABORATORIO DI RICERCA "LURAM - Laboratorio Universitario Ricerca Additive Manufacturing, augmented reality and materials"**
- a. CONVENZIONE PER LISTITUZIONE DEL LABORATORIO INTERUNIVERSITARIO\_Jirama\_20240117.
- 17. Approvazione della Convenzione per l'istituzione del laboratorio di ricerca "Innovazione sociale e sviluppo delle comunità"**
- a. CONVENZIONE PER LISTITUZIONE DEL LABORATORIO INTERUNIVERSITARIO\_Espero\_20240119.

Il Rettore  
Prof. Pierpaolo Limone

Il Segretario Verbalizzante  
Dott. David Vannozzi

# Analisi dei risultati di gradimento – Away Day 1

## Introduzione

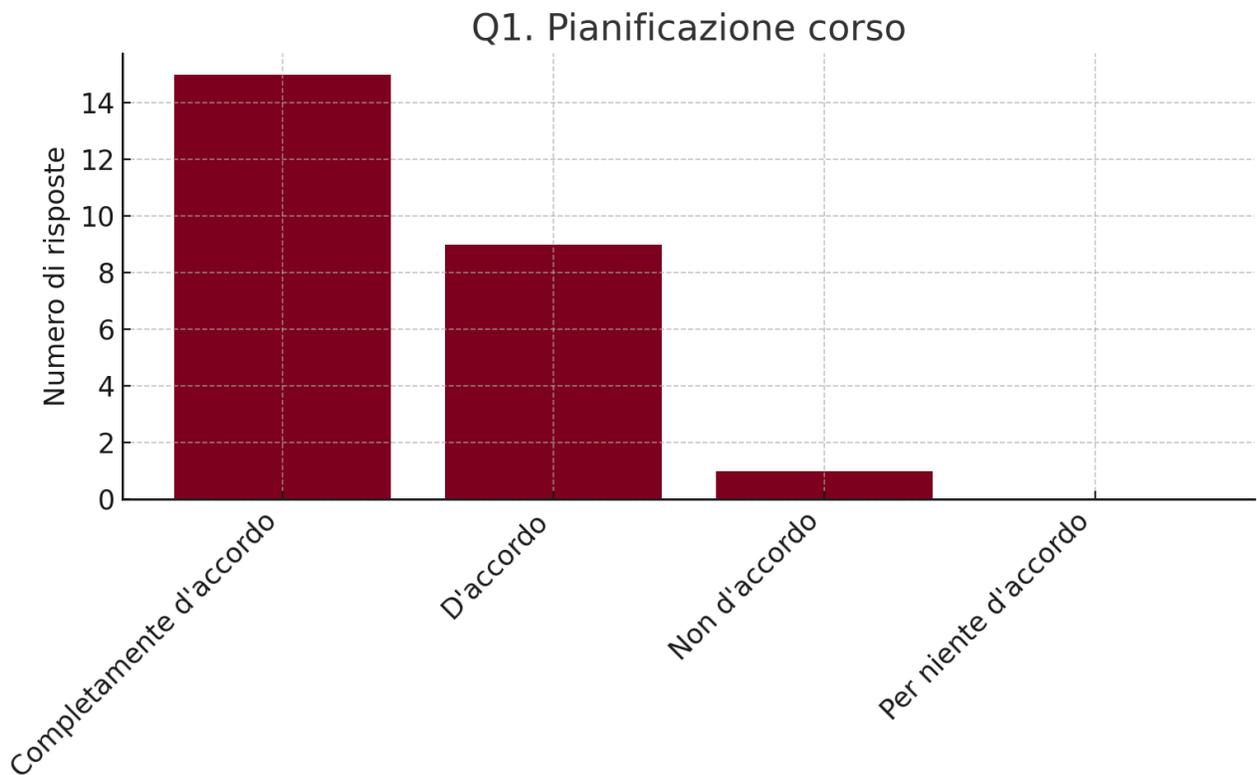
Di seguito presentiamo un'analisi descrittiva univariata di ciascuna variabile, evidenziando le **statistiche descrittive**, la **presenza di valori mancanti o anomali**, e includendo **visualizzazioni** (istogrammi o grafici a barre) per facilitare l'interpretazione.

## Statistiche descrittive delle domande chiuse

Di seguito presentiamo le domande a risposta chiusa (soprattutto scale di accordo e domande Sì/No) con le rispettive frequenze assolute e percentuali di risposta. Per ciascuna categoria di risposta indichiamo tra parentesi la percentuale sul totale dei rispondenti (escludendo gli eventuali non rispondenti, riportati separatamente dove presenti). In generale, va evidenziato che il livello di soddisfazione per l'evento è risultato molto alto su quasi tutti gli aspetti, con prevalenza di risposte positive ("*d'accordo*" o "*completamente d'accordo*") e pochissime risposte negative.

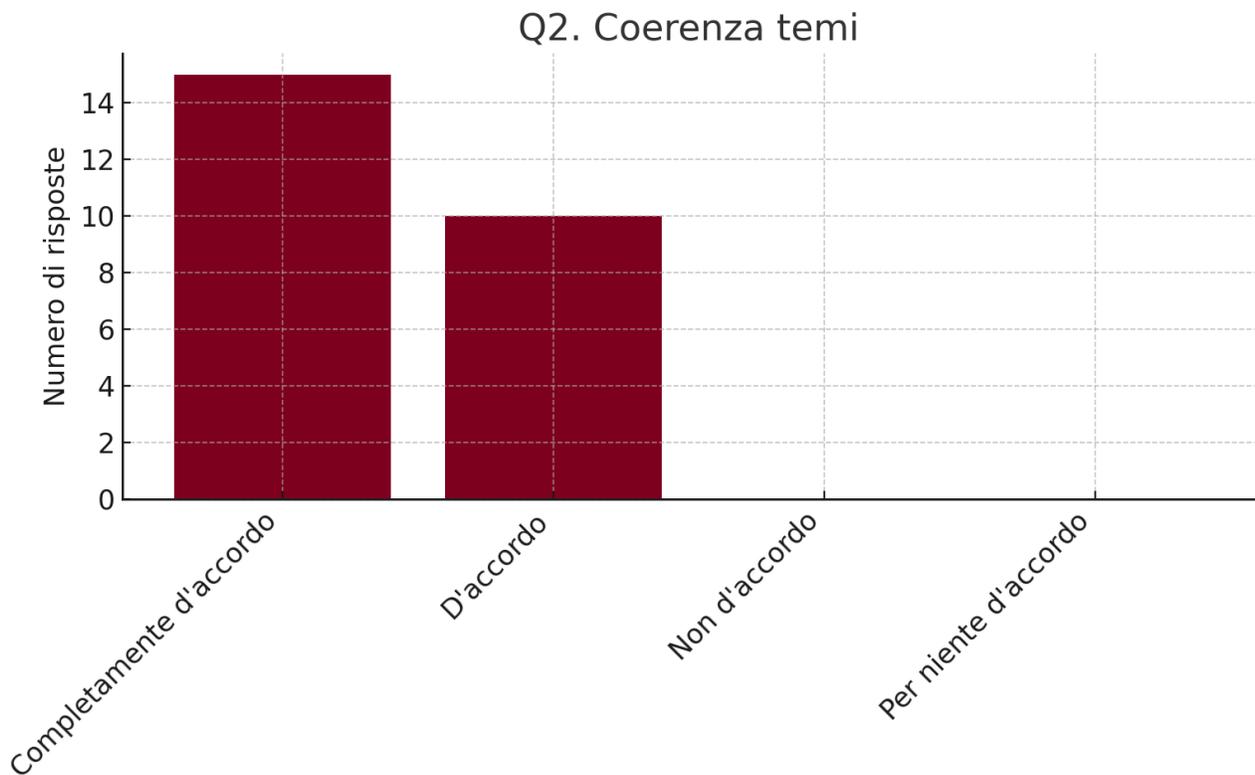
### 1. La pianificazione del corso AWAY DAY è stata soddisfacente?

La distribuzione delle risposte mostra un consenso ampiamente positivo. In particolare, 15 partecipanti (60%) si sono detti "**sono completamente d'accordo**" e altri 9 (36%) "**sono d'accordo**". Solo 1 partecipante (4%) ha espresso un'opinione negativa selezionando "**non sono d'accordo**", mentre nessuno ha scelto l'opzione di forte disaccordo. *Tutti* i 25 partecipanti hanno fornito una risposta a questa domanda.



**2. I temi affrontati sono coerenti con le funzioni didattiche e di ricerca proprie dei docenti universitari?**

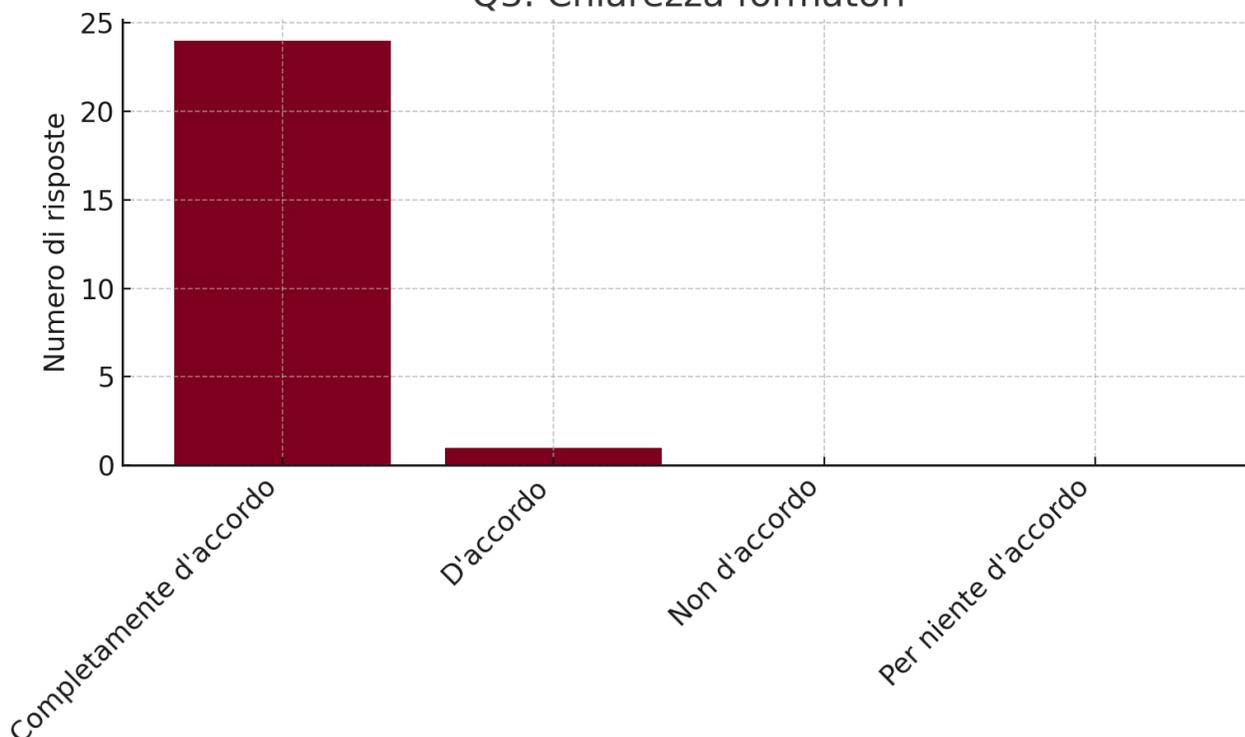
Anche per questa affermazione si riscontra un giudizio molto positivo unanime. Tutti i 25 rispondenti hanno espresso accordo: 15 partecipanti (60%) **“sono completamente d’accordo”** e i restanti 10 (40%) **“sono d’accordo”**. Nessun partecipante ha manifestato disaccordo, segnalando dunque una piena coerenza percepita dei temi trattati con le funzioni accademiche.



### 3. La chiarezza espositiva dei docenti/formatori è stata soddisfacente?

Su questo aspetto si registra il consenso più alto in assoluto. Ben 24 partecipanti su 25 (96%) si dichiarano **“sono completamente d’accordo”** sulla chiarezza espositiva dei formatori. Solo 1 persona (4%) ha optato per **“sono d’accordo”**, mentre non vi sono state risposte di disaccordo. Ciò indica che praticamente tutti i partecipanti hanno valutato molto positivamente la chiarezza degli interventi dei docenti.

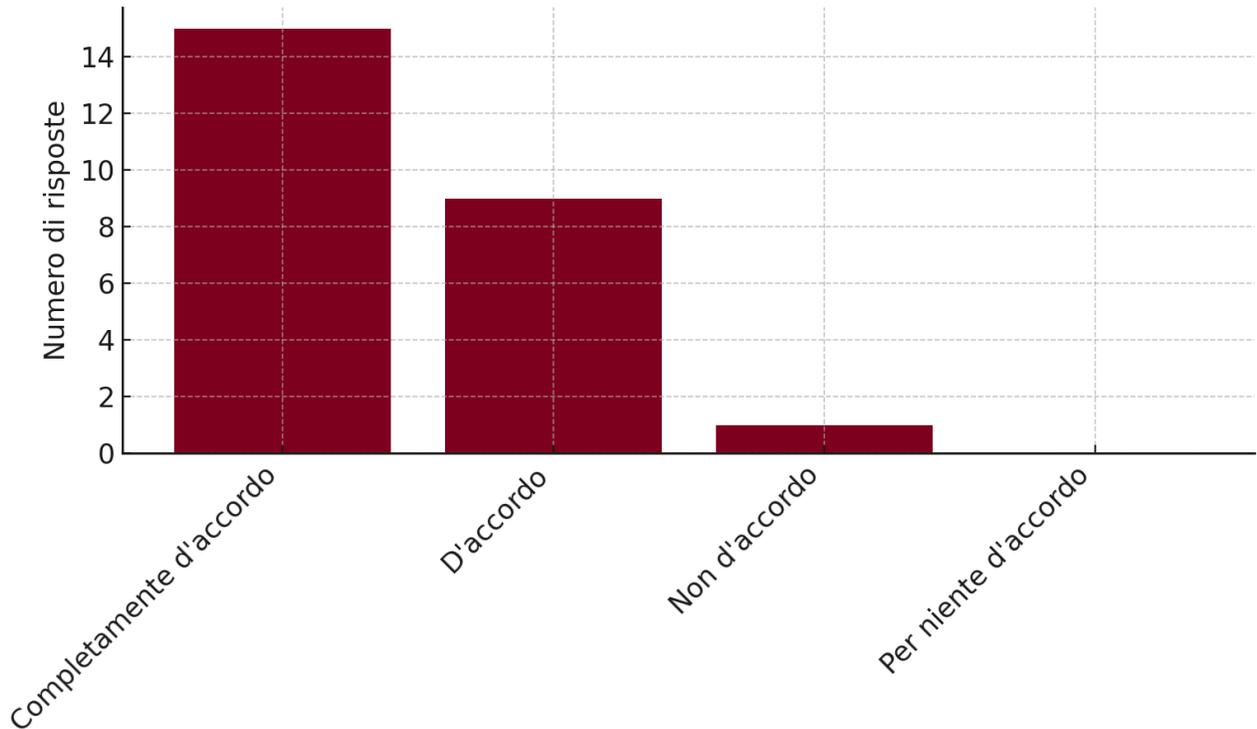
### Q3. Chiarezza formatori



#### 4. Le attività iniziali di socializzazione dei partecipanti (es. intervista reciproca e lavoro di gruppo sulle aspettative) sono state soddisfacenti?

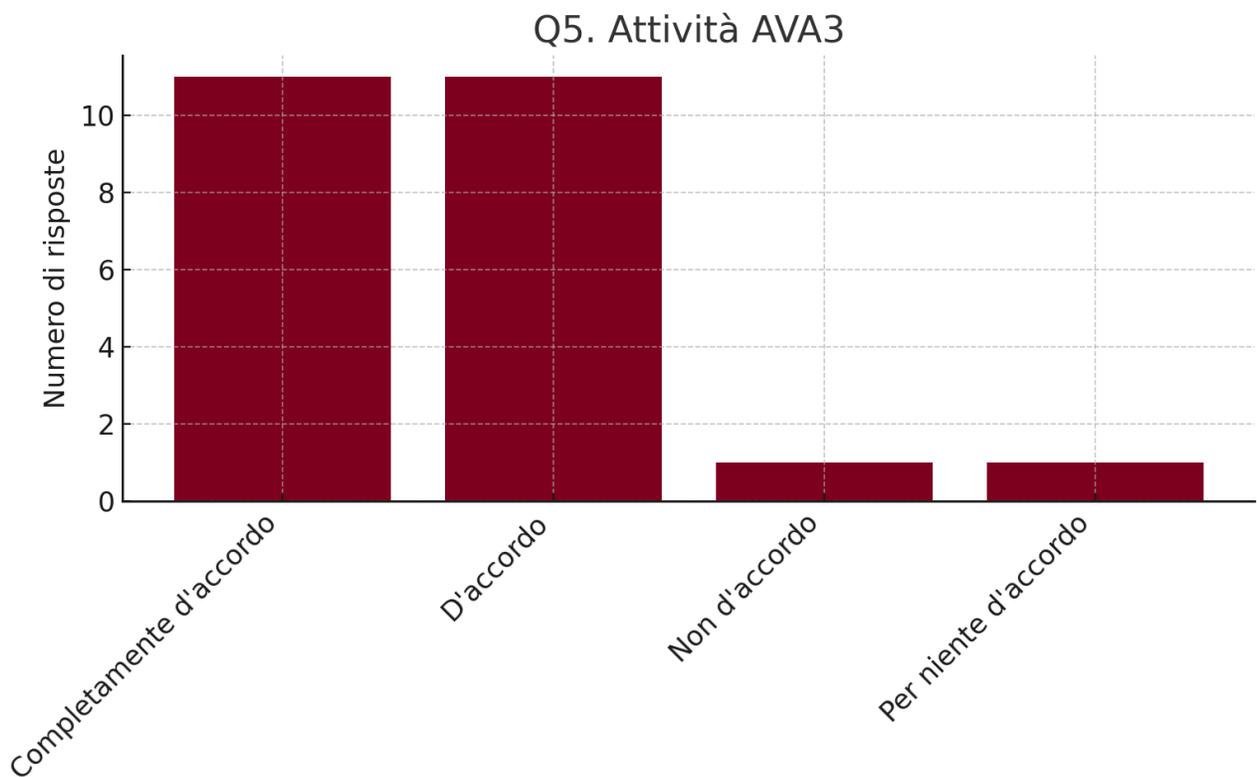
Anche le attività dedicate alla socializzazione iniziale sono valutate molto positivamente. 15 partecipanti (60%) **“sono completamente d’accordo”** sull’adeguatezza di queste attività e altri 9 (36%) **“sono d’accordo”**. Solo 1 persona (4%) esprime **“non sono d’accordo”**, mentre nessuno manifesta un forte disaccordo. Tutti i 25 partecipanti hanno risposto a questa domanda, evidenziando un alto gradimento complessivo per le attività di socializzazione.

#### Q4. Socializzazione iniziale



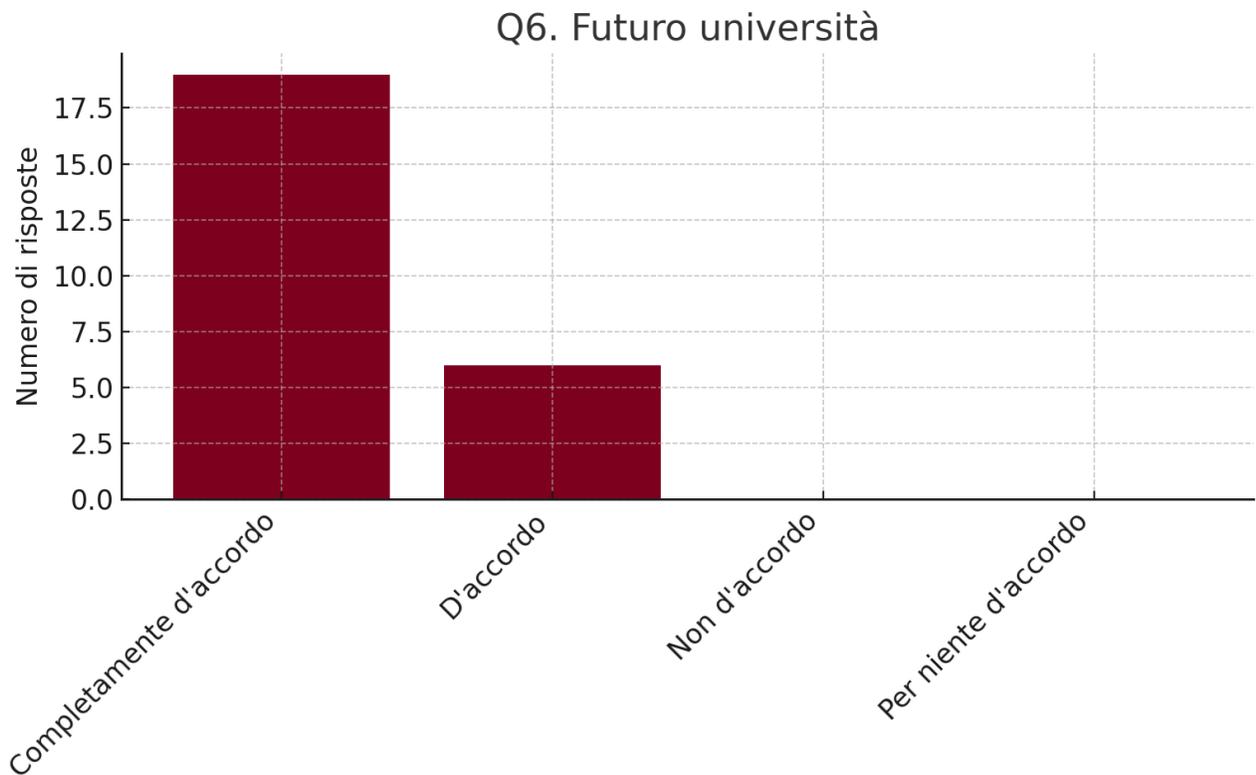
#### 5. Le attività dedicate agli aspetti teorici di AVA3 (Team-Based Learning sulla Didattica) sono state soddisfacenti?

Questa è una delle poche aree con giudizi leggermente più eterogenei. La domanda ha raccolto 24 risposte su 25 partecipanti. Circa la metà dei rispondenti (11 partecipanti, ~46%) **“sono d’accordo”**, e un numero equivalente (11, ~46%) **“sono completamente d’accordo”** sulla soddisfazione riguardo agli aspetti teorici AVA3. Si rileva però qualche riserva: 1 partecipante (4%) **“non è d’accordo”** e 1 (4%) **“non è per niente d’accordo”** rispetto all’adeguatezza di questa parte teorica. Inoltre, **1 partecipante non ha fornito risposta** a questa domanda.



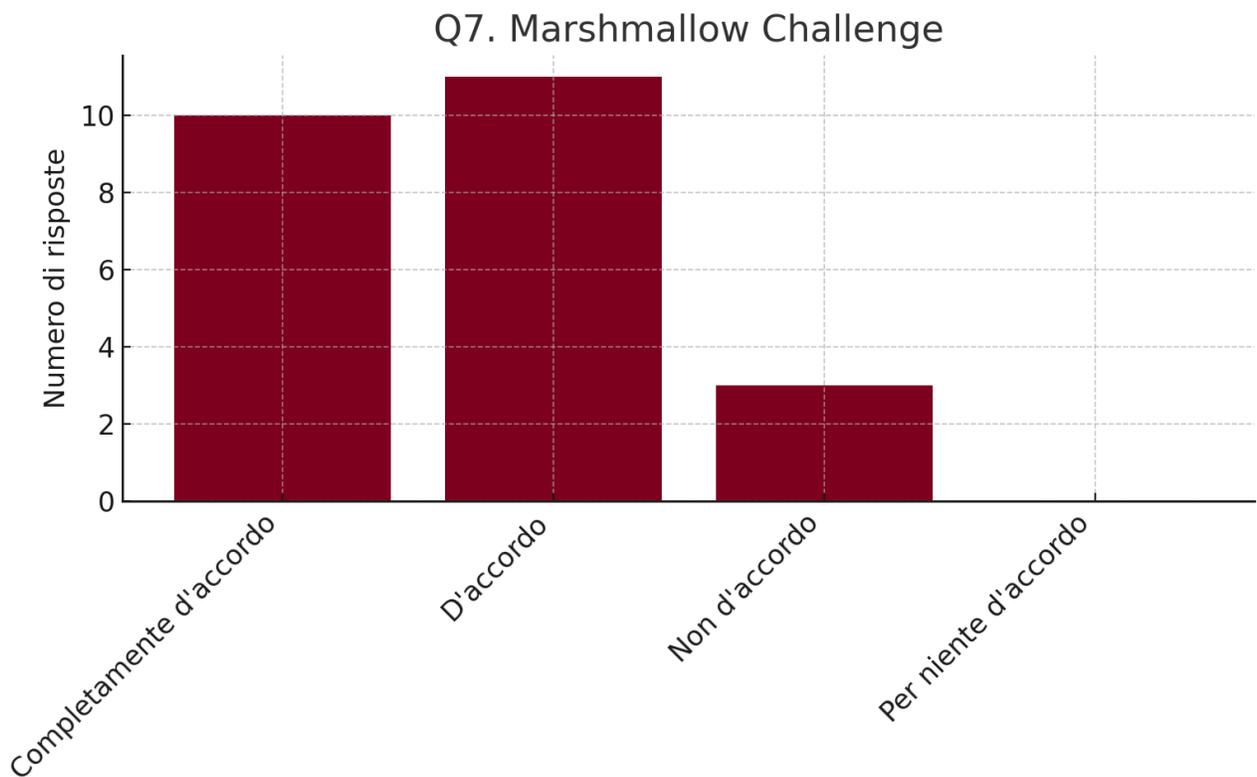
#### 6. La sessione dedicata alle Università telematiche e al futuro dell'università è stata soddisfacente?

La sessione sul futuro dell'università (telematica) ha ottenuto un riscontro estremamente positivo. Tutti i partecipanti hanno risposto e **nessuno** ha espresso disaccordo. In dettaglio, 19 partecipanti (76%) **"sono completamente d'accordo"** che la sessione sia stata soddisfacente, mentre i restanti 6 (24%) **"sono d'accordo"**. L'assenza di risposte negative indica che questo argomento è stato particolarmente apprezzato e ritenuto pertinente dai presenti.



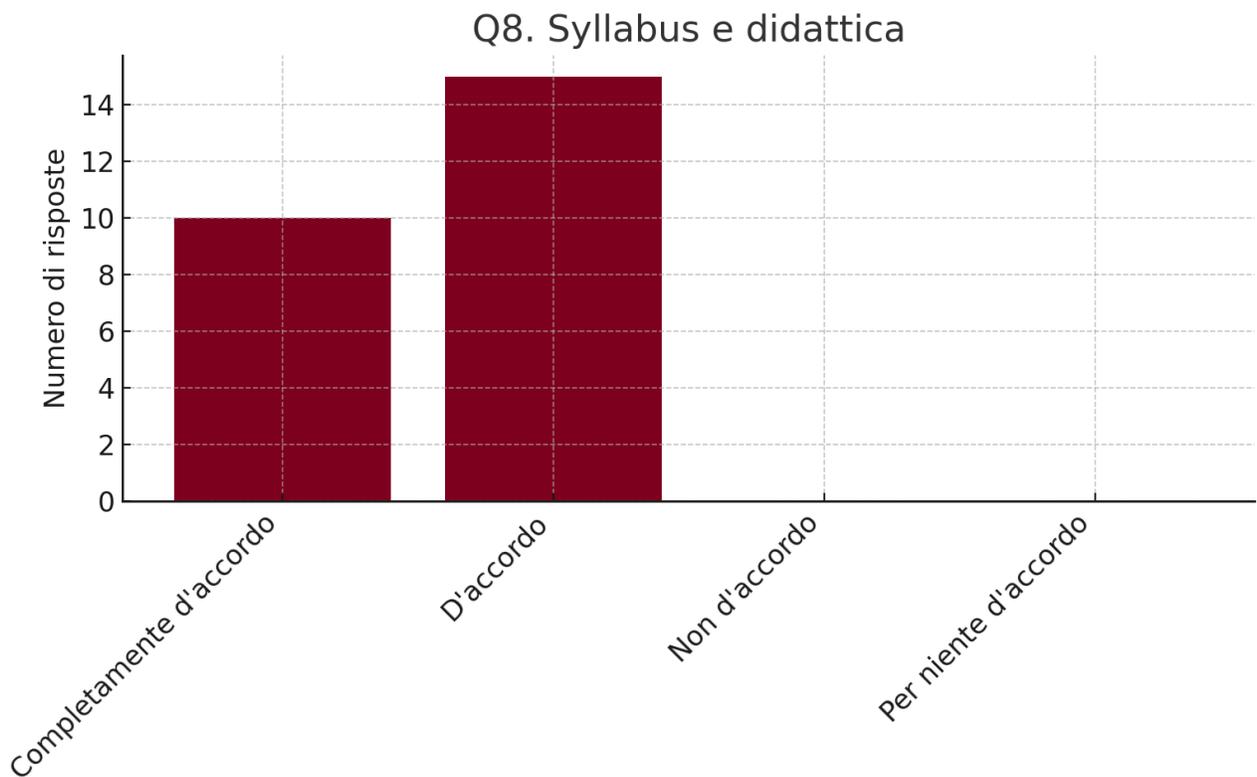
#### 7. La “Marshmallow Challenge” è stata utile e soddisfacente?

Per l’attività pratica della *Marshmallow Challenge*, il feedback è generalmente positivo ma con qualche opinione discordante. 10 partecipanti (circa 42%) hanno dichiarato **“sono completamente d’accordo”** sull’utilità/soddisfazione dell’attività e altri 11 (46%) **“sono d’accordo”**, totalizzando 21 riscontri positivi su 24 risposte valide. Tuttavia, 3 partecipanti (13% delle risposte) **“non sono d’accordo”**, segnalando di non aver trovato l’attività utile o soddisfacente. **1 partecipante non ha risposto** a questa domanda. Nonostante qualche critica isolata, oltre l’87% dei rispondenti valuta positivamente la Marshmallow Challenge.



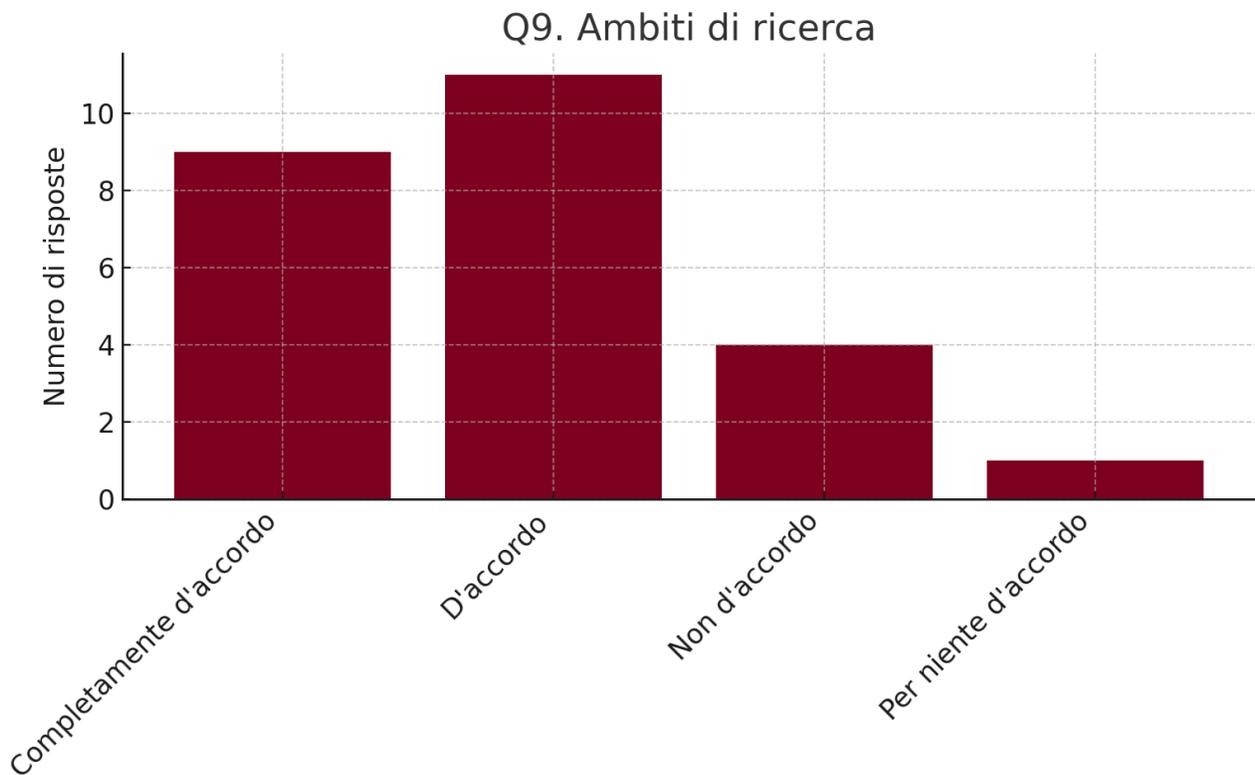
#### 8. La sessione dedicata al Syllabus e alla didattica interattiva è stata soddisfacente?

La sessione sul *Syllabus* e didattica interattiva ha ricevuto un giudizio positivo unanime, sebbene con livelli di entusiasmo leggermente differenti. Nessuno ha espresso insoddisfazione: **tutti i 25 partecipanti** concordano sulla soddisfazione. In particolare, 10 partecipanti (40%) **“sono completamente d’accordo”** e la maggioranza relativa, 15 partecipanti (60%, poco più della metà), **“sono d’accordo”**. L’assenza di risposte negative indica che la sessione è stata ritenuta valida da tutti, anche se una parte significativa l’ha valutata semplicemente “soddisfacente” invece che “ottima”.



#### 9. La sessione dedicata agli ambiti e gruppi di ricerca è stata soddisfacente?

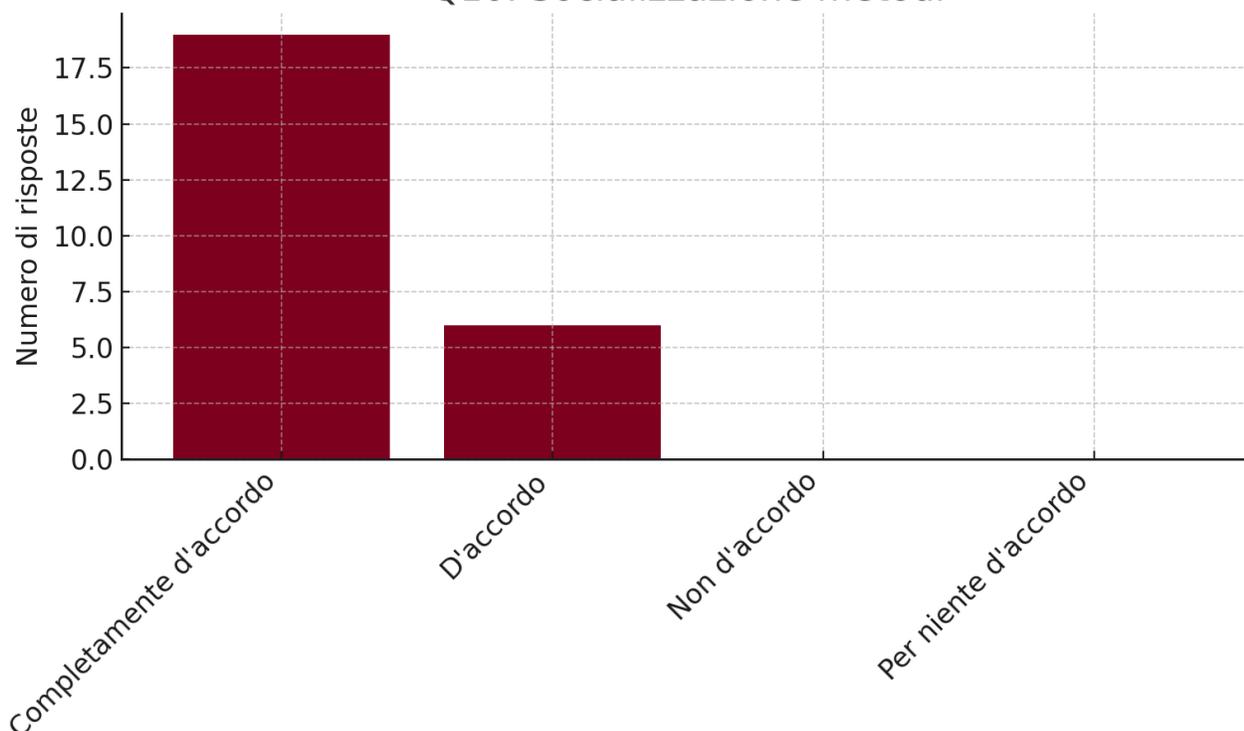
Le opinioni sulla sessione dedicata agli *ambiti e gruppi di ricerca* mostrano un livello di soddisfazione generalmente alto, ma con la presenza di alcune critiche. 9 partecipanti (36%) **“sono completamente d’accordo”** e 11 (44%) **“sono d’accordo”** sulla validità di questa sessione, sommando circa l’80% di risposte positive. Si segnalano però 4 partecipanti (16%) **“non sono d’accordo”** e 1 (4%) **“non è per niente d’accordo”**, che rappresentano complessivamente il 20% dei rispondenti con un giudizio negativo su questa parte dell’evento. Questa sessione risulta dunque la più divisiva, pur mantenendo una maggioranza di valutazioni positive.



#### 10. I metodi di lavoro hanno favorito la socializzazione tra i partecipanti?

Riguardo ai metodi di lavoro impiegati per favorire la socializzazione, il riscontro è estremamente positivo e unanime. **Tutti i 25 partecipanti** hanno fornito feedback concordante: 19 persone (76%) **“sono completamente d'accordo”** che i metodi adottati abbiano favorito la socializzazione, mentre 6 (24%) **“sono d'accordo”**. Nessuno ha indicato disaccordo su questo punto, evidenziando come le dinamiche di interazione siano state efficaci nel creare socializzazione tra i partecipanti.

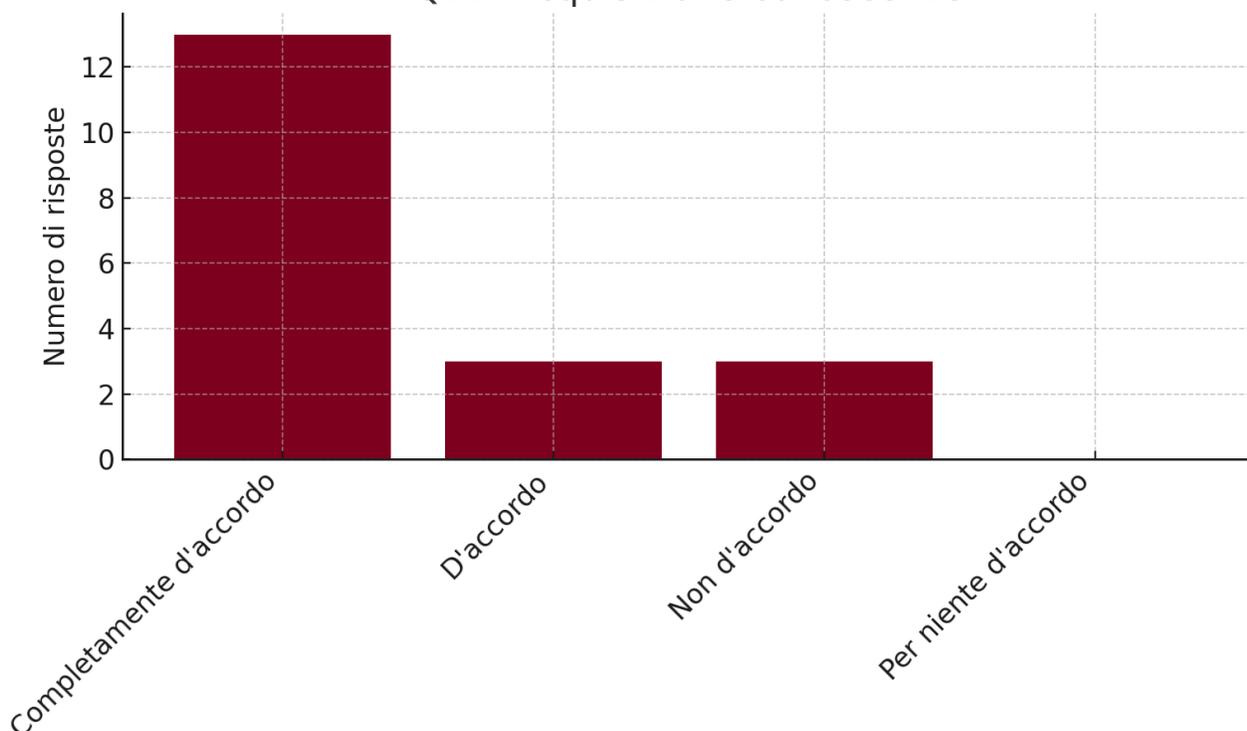
## Q10. Socializzazione metodi



### 11. I metodi di lavoro utilizzati hanno favorito l'acquisizione di nuove conoscenze?

Su questa domanda si riscontra il maggior numero di non risposte e un'anomalia nella registrazione dei dati (alcune risposte registrate come "Option 1/2/3", poi interpretate come livelli di accordo). Hanno risposto **19 partecipanti su 25**. La maggior parte dei rispondenti (13 persone, ~68%) si dichiara **"sono completamente d'accordo"** che i metodi abbiano favorito nuove conoscenze; 3 partecipanti (16%) **"sono d'accordo"**; altri 3 (16%) esprimono invece **"non sono d'accordo"**. **Nessuno** ha selezionato l'opzione di disaccordo totale. Va evidenziato che **6 partecipanti (24%) non hanno risposto** a questa domanda, un tasso di mancata risposta sensibilmente più alto rispetto agli altri item, forse segnale di incertezza o di un problema nella rilevazione per questo quesito.

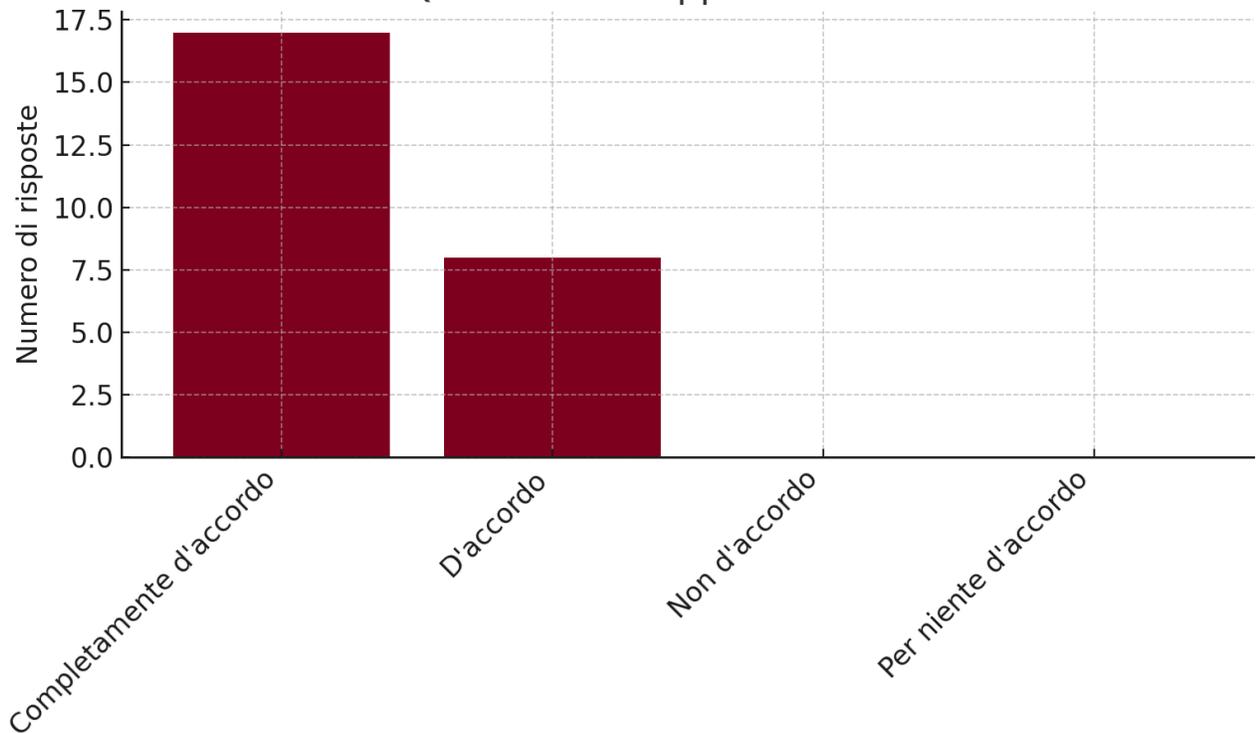
## Q11. Acquisizione conoscenze



### 12. I/le docenti hanno stimolato il mio interesse ad approfondire ulteriormente questi temi?

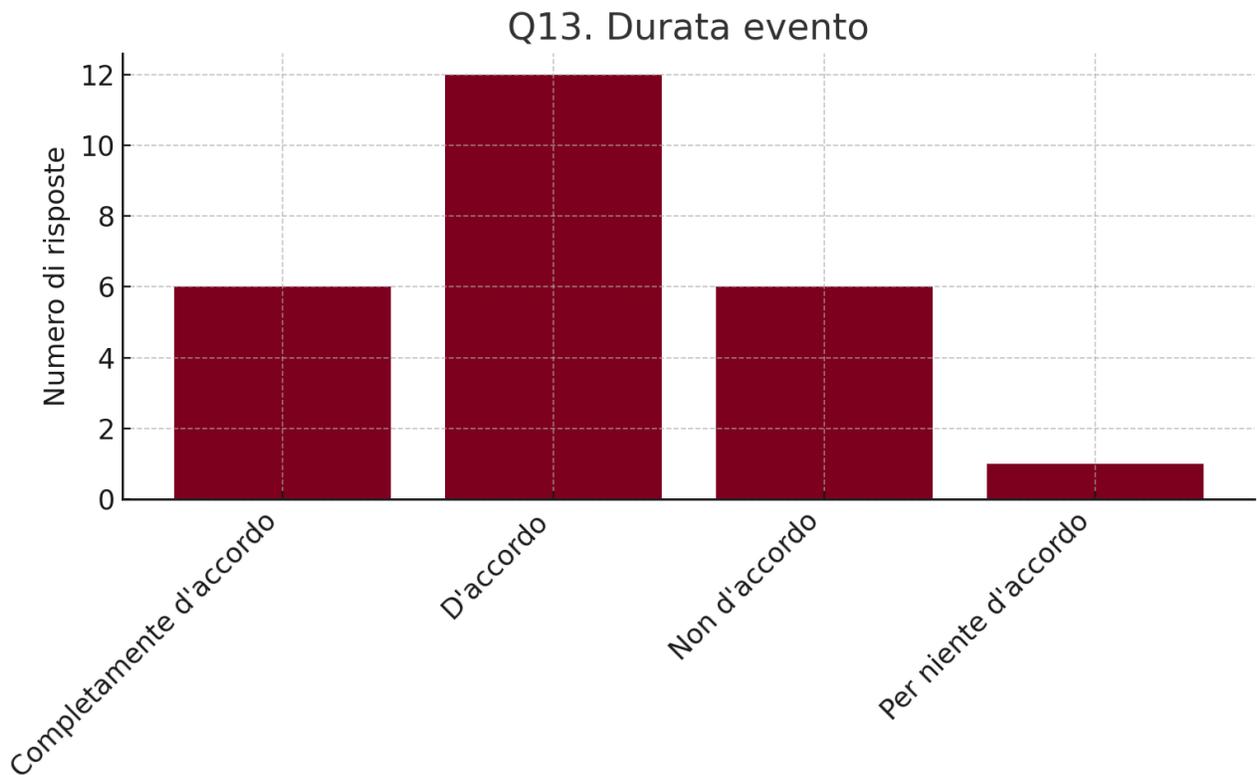
Il gradimento verso l'apporto dei docenti è decisamente elevato. Tutti i partecipanti hanno risposto e **nessuno ha manifestato disaccordo**. In dettaglio, 17 partecipanti (68%) **"sono completamente d'accordo"** sul fatto che i docenti abbiano stimolato ulteriori interessi e i restanti 8 (32%) **"sono d'accordo"**. L'assenza totale di giudizi negativi suggerisce che gli interventi dei formatori sono risultati molto coinvolgenti e motivanti per quasi tutti gli intervenuti.

## Q12. Stimolo approfondimento



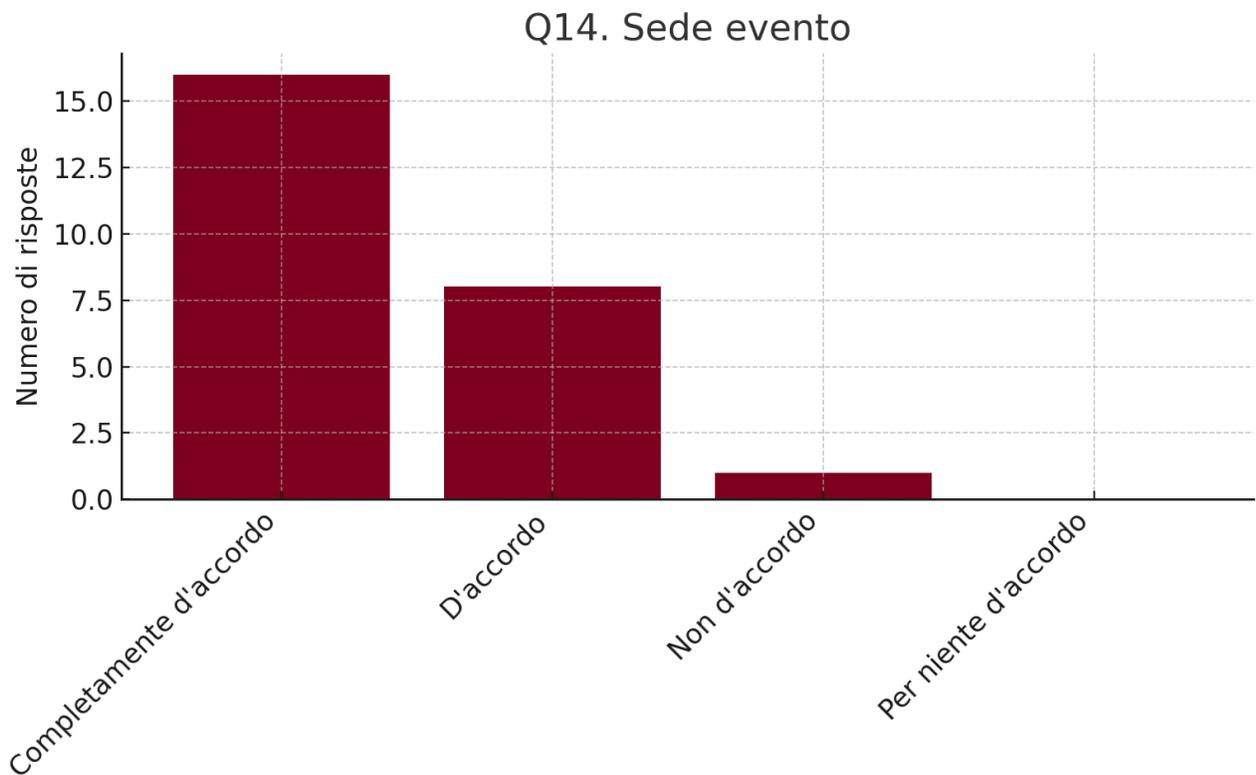
### 13. La durata di questo evento formativo è adeguata?

Sulla durata dell'evento le opinioni risultano più variegata e in parte critiche. Tutti i 25 partecipanti hanno risposto. Solo 6 partecipanti (24%) si dichiarano **“sono completamente d'accordo”** sull'adeguatezza della durata, mentre la maggioranza relativa, 12 partecipanti (48%), **“sono d'accordo”** ritenendo la durata abbastanza adeguata. Dall'altro lato, 6 persone (24%) **“non sono d'accordo”** con l'affermazione e 1 (4%) **“non è per niente d'accordo”**, indicando che complessivamente il 28% dei rispondenti giudica la durata **non** adeguata. Questo item mette in luce qualche perplessità sulla durata del corso, con una minoranza consistente di partecipanti insoddisfatti su questo punto.



#### 14. La sede dell'evento è soddisfacente?

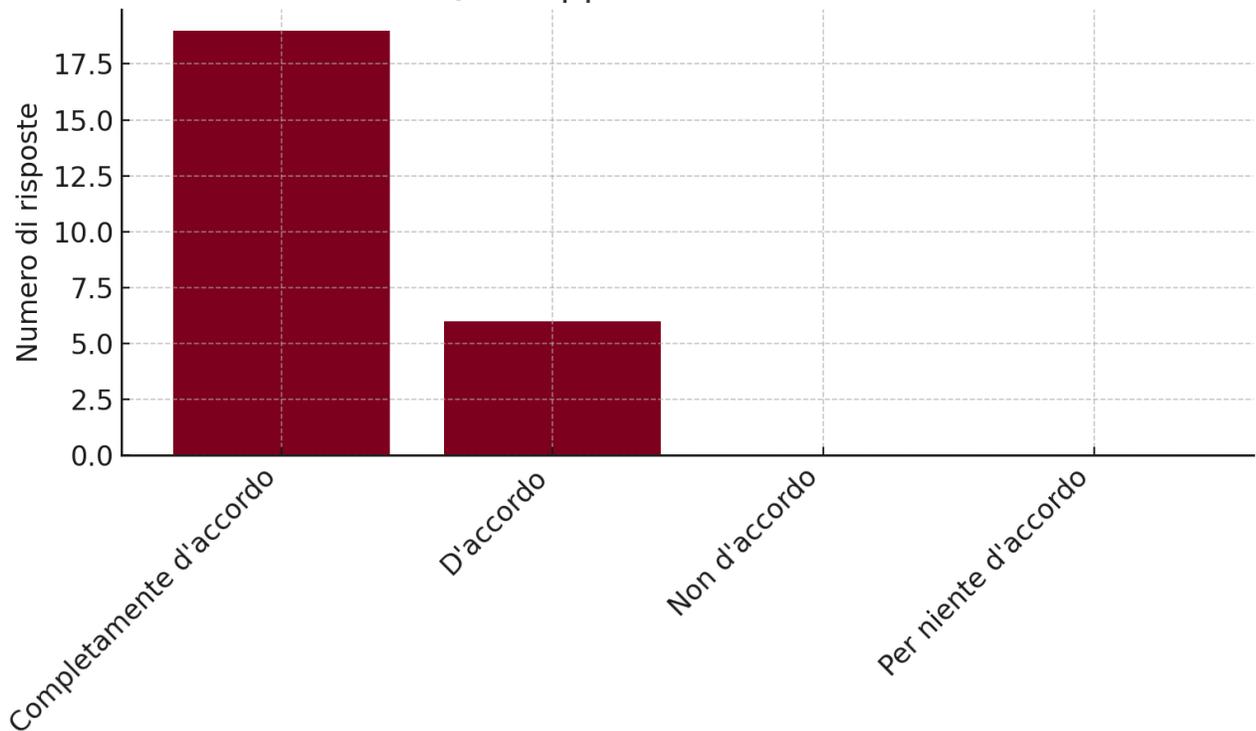
La location utilizzata per l'evento ha incontrato quasi il pieno favore dei partecipanti. 16 partecipanti (64%) **“sono completamente d'accordo”** nel ritenerla soddisfacente e altri 8 (32%) **“sono d'accordo”**. Soltanto 1 partecipante (4%) ha espresso una nota di insoddisfazione selezionando **“non sono d'accordo”**, e nessuno ha indicato il disaccordo totale. Nel complesso, quindi, il luogo scelto per l'Away Day è stato considerato adeguato e confortevole dalla quasi totalità dei presenti.



#### 15. Cercherò di introdurre quanto appreso nella mia attività didattica.

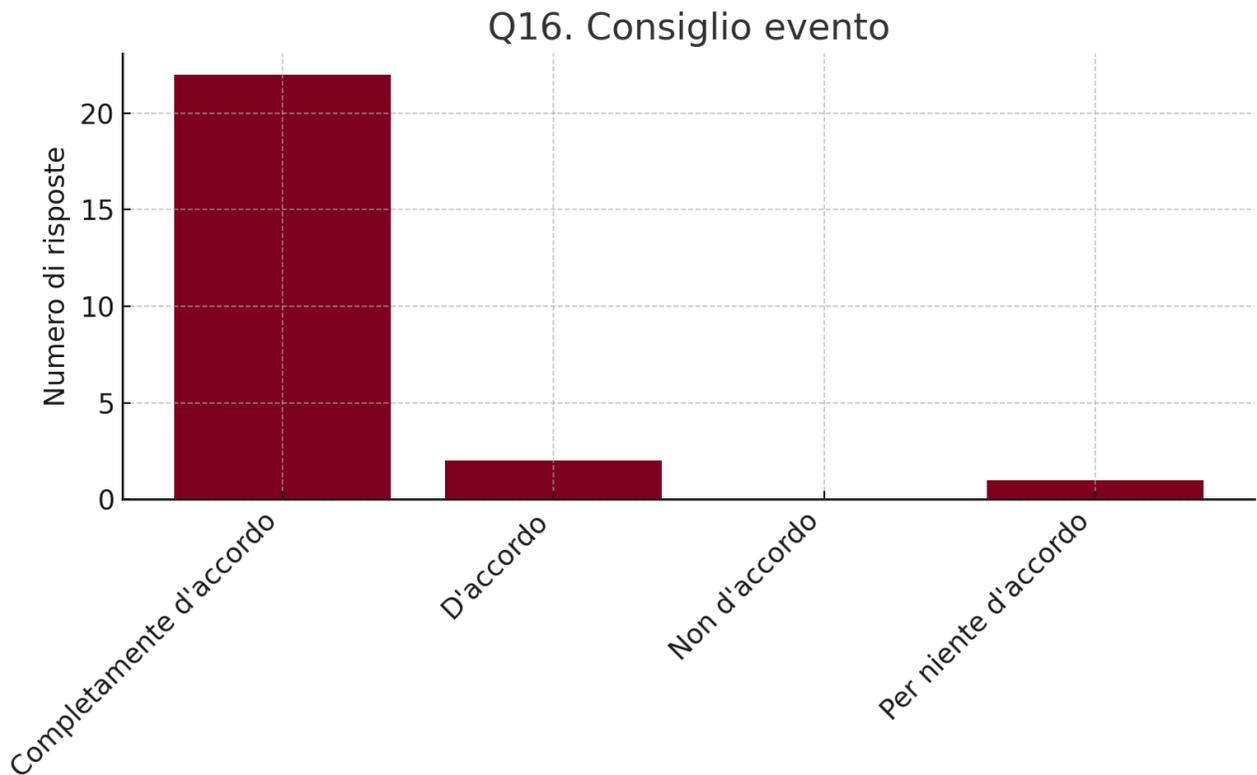
Anche riguardo all'intenzione di applicare nella pratica quanto appreso, le risposte sono pienamente positive. Tutti i partecipanti hanno risposto affermativamente: 19 docenti (76%) **“sono completamente d'accordo”** che metteranno in pratica le nuove conoscenze nella propria didattica, mentre 6 (24%) **“sono d'accordo”** (dunque propensi, sebbene con minore convinzione). Non risultano partecipanti in disaccordo su questo punto, indice che l'evento è percepito come utile e trasferibile nell'attività professionale quotidiana.

### Q15. Applicazione didattica



#### 16. Consiglierei a un mio collega di partecipare a questo Away Day.

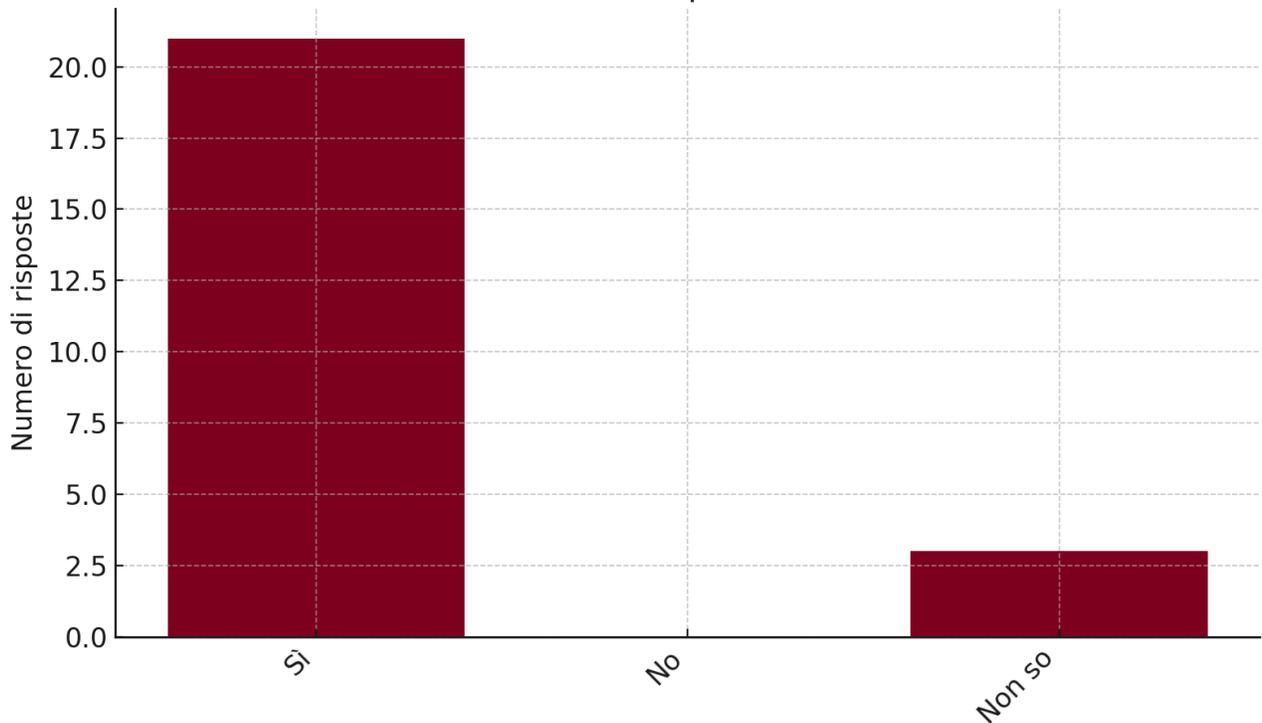
Il livello di gradimento complessivo dell'evento è riflesso in questa domanda: la stragrande maggioranza sarebbe pronta a raccomandare l'Away Day ai colleghi. **22 partecipanti (88%) "sono completamente d'accordo"** nel consigliarlo e altri 2 (8%) **"sono d'accordo"**. Fa eccezione **1 solo partecipante (4%)** che ha risposto **"non sono per niente d'accordo"**, indicando quindi che *non* consiglierebbe affatto l'esperienza a un collega. Questa voce dissonante rappresenta un caso isolato, mentre tutti gli altri esprimono un forte endorsement dell'evento.



**17. Ti piacerebbe partecipare a Comunità di Pratica per confrontare esperienze di didattica universitaria? (Sì/No/Non so)**

L'interesse verso la partecipazione a future Comunità di Pratica (CoP) è molto elevato tra i rispondenti. **21 partecipanti su 24 rispondenti (≈88%) hanno risposto "Sì"** a questa domanda, indicando il desiderio di prendere parte a comunità di confronto sulla didattica. I restanti 3 partecipanti (12%) hanno risposto **"Non so"**, segno di indecisione, mentre **nessuno** ha risposto "No". Da notare che 1 partecipante **non ha fornito risposta** a questa domanda. Complessivamente, dunque, chi ha espresso un'opinione tende quasi unanimemente a favore dell'idea di partecipare a comunità di pratica tra docenti.

## Q17. Partecipazione CoP



### Variabili a Risposta Aperta

Oltre alle valutazioni chiuse, il questionario prevedeva diverse domande aperte in cui i partecipanti potevano esprimersi liberamente. In questi casi non è possibile calcolare media o deviazione standard, ma possiamo esaminare le **frequenze delle risposte testuali** quando emergono temi ricorrenti. Si noti che per le domande aperte molti partecipanti hanno fornito **più di una risposta** (ad esempio indicando più elementi separati), oppure talvolta hanno omesso di rispondere. Di seguito riassumiamo i principali risultati qualitativi di queste variabili aperte.

**Aggettivi per definire l'Away Day:** Ai partecipanti è stato chiesto di definire con uno o più aggettivi l'esperienza dell'Away Day (potevano indicarne fino a 4). In totale sono stati forniti oltre 30 aggettivi diversi (ogni partecipante ne ha indicati in media circa 3). I più frequenti sono stati: "interessante" (indicato 13 volte), "stimolante" (10 volte), "coinvolgente" (9 volte), "entusiasmante" e "divertente" (entrambi indicati 6 volte). Altri aggettivi ripetuti da più persone includono "utile" (5 volte), "motivante" e "interattivo" (ciascuno comparso 4 volte), e infine "formativo" e "socializzante" (ciascuno 3 volte). Questa varietà lessicale indica che l'evento è stato percepito in modi molto ricchi e positivi: in particolare, viene descritto come interessante, stimolante e coinvolgente nella maggior parte dei casi, ma anche come un'esperienza divertente, entusiasmante e utile. Solo sporadicamente compaiono aggettivi leggermente critici, come "complesso" o "frenetico", ma in generale nessun partecipante ha utilizzato aggettivi con una connotazione fortemente negativa per descrivere l'Away Day.

**Aspetti più positivi dell'evento:** un'altra domanda chiedeva di "indicare gli aspetti che ti hanno più favorevolmente colpito" (con possibilità di elencare più risposte). Le risposte qui sono state molto eterogenee e spesso articolate in frasi. Quasi ogni partecipante ha sottolineato un aspetto diverso, segno che ciascuno ha apprezzato qualcosa di particolare. Solo alcuni temi sono emersi più

frequentemente: la “conoscenza dei colleghi” (citata testualmente da 6 persone), il “lavoro di gruppo” (menzionato da 5 partecipanti), e l’“interazione” e la “condivisione” (ognuna citata da 3 partecipanti). Analizzando qualitativamente le risposte, si possono identificare chiaramente alcuni filoni comuni di apprezzamento: molti partecipanti hanno valorizzato soprattutto la dimensione collaborativa e sociale dell’evento (es. “possibilità di conoscere nuovi colleghi”, “socializzazione”, “cooperazione e clima informale”). Altri hanno apprezzato il coinvolgimento diretto e il dinamismo delle attività proposte (“interazione continua e stimolante”, “attività divertenti e coinvolgenti”). Altri ancora hanno menzionato l’organizzazione generale e l’entusiasmo suscitato dai formatori come elementi arricchenti. In sintesi, gli aspetti più positivi identificati riguardano soprattutto la socializzazione, l’interazione attiva e il lavoro di gruppo, fattori che hanno reso l’esperienza stimolante e significativa per i docenti.

**Aspetti meno positivi (criticità):** A questa domanda hanno fornito una risposta 17 partecipanti, ma molti di essi hanno dichiarato di non aver notato particolari aspetti negativi. In effetti, ben 5 partecipanti hanno risposto “nessuno”, indicando l’assenza di criticità degne di nota. I principali elementi di criticità emersi (in ordine di frequenza) sono stati:

- Nessuna criticità riscontrata - 5 risposte (molti partecipanti non hanno segnalato aspetti negativi)
- Durata/tempo insufficiente - ~5 risposte (evento ritenuto “*troppo breve*”, “*troppo concentrato*” e con poco tempo per alcune attività)
- Location poco agevole - 2 risposte (distanza o difficoltà logistiche legate alla sede dell’evento)

La gestione del tempo è la criticità più citata: diversi partecipanti hanno percepito l’Away Day come troppo breve nel complesso o con attività troppo compresse nel tempo. Alcuni commenti evidenziano la necessità di più tempo per determinate sessioni (in particolare per i lavori di ricerca), oppure osservano che la giornata è risultata molto intensa - un partecipante ha lamentato “*il fatto di avere attività fino a sera inoltrata*”, indicando stanchezza per l’orario prolungato. In misura minore, sono state segnalate questioni organizzative/logistiche: un paio di persone non hanno gradito la location (ritenuta scomoda da raggiungere) o il poco anticipo con cui è stato organizzato l’evento. Alcune osservazioni isolate hanno riguardato dettagli specifici, ad esempio l’utilizzo esclusivo di spazi indoor nonostante la disponibilità di aree all’aperto, oppure un eccesso di informalità percepito. Ciascuno di questi punti critici, tuttavia, è stato menzionato solo da un singolo partecipante. In conclusione, le criticità emerse sono poche e poco condivise: la maggior parte dei partecipanti non ha individuato difetti significativi, a parte il desiderio comune che l’evento avesse avuto più tempo a disposizione per svolgere le attività con un ritmo meno serrato.

**Suggerimenti:** Su 25 partecipanti, 18 hanno lasciato un suggerimento qualitativo. Le risposte sono varie, ma molte convergono su alcune idee chiave. La proposta più frequente è di **prolungare la durata dell’evento** (almeno 5 risposte su 18 menzionano un *evento più lungo* o **più giorni** di attività). Diversi partecipanti hanno sottolineato anche aspetti **logistici** da migliorare: *location* più accessibile, alloggio unico per tutti e maggior preavviso nell’organizzazione (circa 3 menzioni). Altri temi ricorrenti riguardano l’**approfondimento dei contenuti** (es. più tempo per la **ricerca** - 2 citazioni - e per esercitazioni pratiche su syllabus o metodologie) e l’aumento delle occasioni di **interazione** tra i

partecipanti (dialogo in piccoli gruppi, scambio tra pari – almeno 2 citazioni). Qualcuno suggerisce inoltre di **ripetere** l'esperienza in futuro o introdurre più attività ludiche. In generale, quindi, i suggerimenti esprimono il desiderio di un Away Day più esteso e ricco di momenti di confronto tecnico e partecipativo, curando meglio gli aspetti organizzativi.

**Quali workshop ti piacerebbe seguire durante il prossimo anno accademico:** Questa domanda ha raccolto 22 risposte su 25, con un'ampia gamma di temi proposti per futuri workshop. Il tema più citato è la **ricerca** accademica, menzionata esplicitamente in **6 risposte** (ad esempio interesse per workshop su metodologie di ricerca, scrittura di bandi o ricerca collegata alla *terza missione*). Un altro filone molto ricorrente (circa 5 risposte) riguarda le **metodologie didattiche innovative**: i docenti chiedono approfondimenti su didattica *interattiva*, *attiva* o *creativa*, sull'uso del **syllabus** e sulla **progettazione collaborativa** dei corsi. Anche l'integrazione di **tecnologie digitali** nella didattica emerge in almeno 3 casi (es. *robotica educativa*, creazione di app didattiche, strumenti di e-learning). Alcune risposte singole propongono temi specifici come *sport e benessere* o *seminari multidisciplinari divulgativi*. Complessivamente, dunque, i partecipanti mostrano interesse a seguire workshop focalizzati sia sul miglioramento della **pratica didattica** sia sul rafforzamento della **capacità di ricerca**, indicando una volontà di crescita professionale su entrambi i fronti.

**Partecipazione a Comunità di Pratica:** Hanno risposto in 24, e la stragrande maggioranza si è espressa positivamente. Ben **21 partecipanti** hanno risposto "sì" alla possibilità di partecipare a comunità di pratica tra docenti universitari, mentre **3** hanno indicato "non so" (nessuno ha espresso un rifiuto esplicito). Questo indica un forte interesse verso forme di confronto continuativo tra pari. In generale, dunque, prevale la disponibilità a impegnarsi in comunità di pratica per condividere esperienze didattiche, con solo qualche indecisione e nessuna opposizione diretta.

**Take-home message:** Su 25 rispondenti, 23 hanno condiviso un proprio *take-home message*, spesso sintetizzato in una parola o una breve frase. Molti messaggi richiamano il valore della **collaborazione** e del lavoro di **gruppo**: circa 6 risposte sottolineano che "il gruppo vince" o evidenziano l'**importanza del gruppo** e della **condivisione** tra colleghi. Un altro tema centrale è l'**entusiasmo** e la **motivazione** generata dall'evento: parole come "passione", "entusiasmo" e "motivazione" compaiono in almeno 4 risposte, indicando che l'esperienza ha trasmesso energia positiva. Diversi partecipanti (circa 3) hanno riflettuto sulla **crescita personale** e sul miglioramento continuo ("ho tanto da imparare", "si può sempre migliorare") così come sulla necessità di **riflettere** sul futuro della didattica (menzione della centralità dello studente, apertura a nuove idee). Altri termini emersi includono "conoscenza", "esperienza", "innovazione", a riprova di una pluralità di spunti colti da ciascuno. In sintesi, il messaggio generale che i docenti portano a casa è di forte **stimolo positivo**: hanno apprezzato il lavoro collaborativo e sono motivati a migliorare e innovare la propria pratica professionale, con rinnovata passione per la loro attività didattica e di ricerca.

In sintesi, dall'analisi monovariata del questionario di gradimento emergono valutazioni **molto positive** su quasi tutti gli aspetti dell'Away Day 1. La maggior parte dei partecipanti si è detta completamente soddisfatta dell'organizzazione, dei contenuti trattati, delle modalità didattiche e dell'utilità percepita dell'evento. Solo in pochissimi casi si registrano opinioni negative o perplessità (ad esempio sulla durata dell'evento o su specifiche attività), ma si tratta di una minoranza esigua. Nel

complesso, l'Away Day viene considerato un'esperienza riuscita e utile, con un alto livello di gradimento e l'intenzione diffusa di applicare quanto appreso e di consigliare l'iniziativa ai colleghi.

## Analisi dei risultati di gradimento – Away Day 2

### Introduzione

Di seguito presentiamo un'analisi descrittiva univariata di ciascuna variabile, evidenziando le **statistiche descrittive**, la **presenza di valori mancanti o anomali**, e includendo **visualizzazioni** (istogrammi o grafici a barre) per facilitare l'interpretazione.

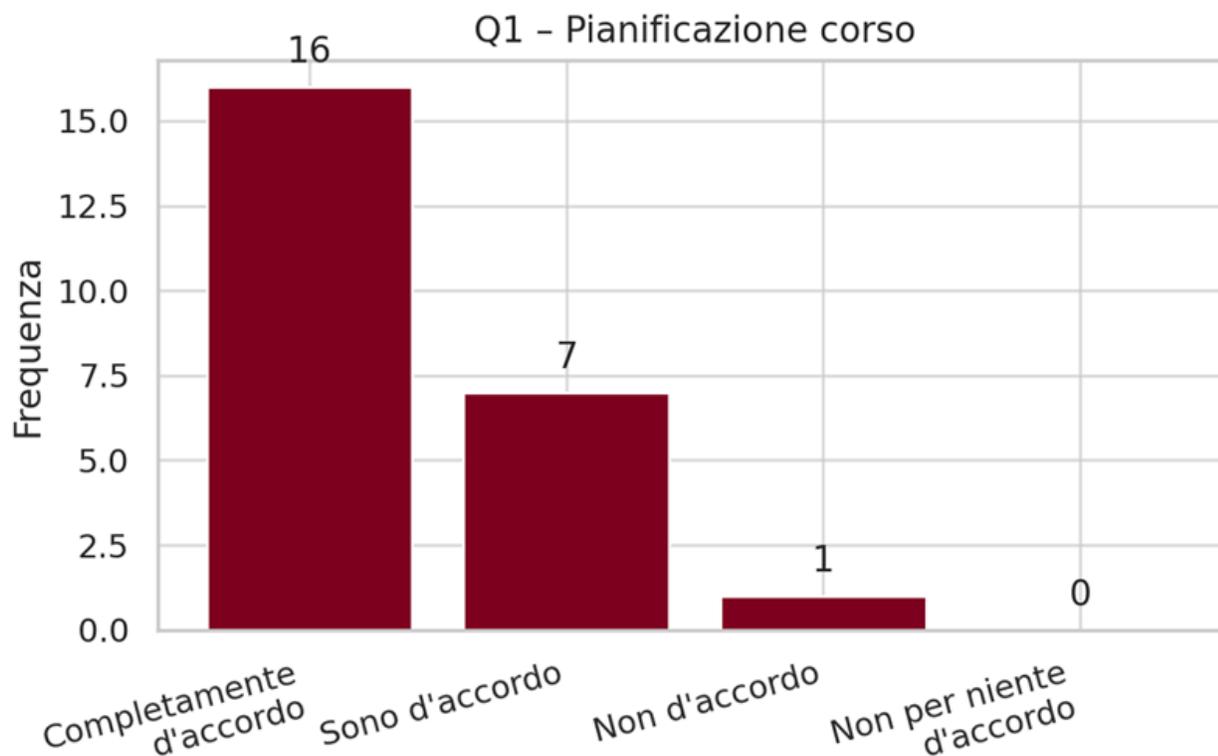
### Statistiche descrittive delle domande chiuse

Di seguito presentiamo le domande a risposta chiusa (soprattutto scale di accordo e domande Sì/No) con le rispettive frequenze assolute e percentuali di risposta. Per ciascuna categoria di risposta indichiamo tra parentesi la percentuale sul totale dei rispondenti (escludendo gli eventuali non rispondenti, riportati separatamente dove presenti). In generale, va evidenziato che il livello di soddisfazione per l'evento è risultato molto alto su quasi tutti gli aspetti, con prevalenza di risposte positive ("*d'accordo*" o "*completamente d'accordo*") e pochissime risposte negative.

#### 1. La pianificazione del corso AWAY DAY è stata soddisfacente?

Alla domanda hanno risposto 24 partecipanti:

- 0 (0%) - Non sono per niente d'accordo
- 1 (4,2%) - Non sono d'accordo
- 7 (29,2%) - Sono d'accordo
- 16 (66,6%) - Sono completamente d'accordo



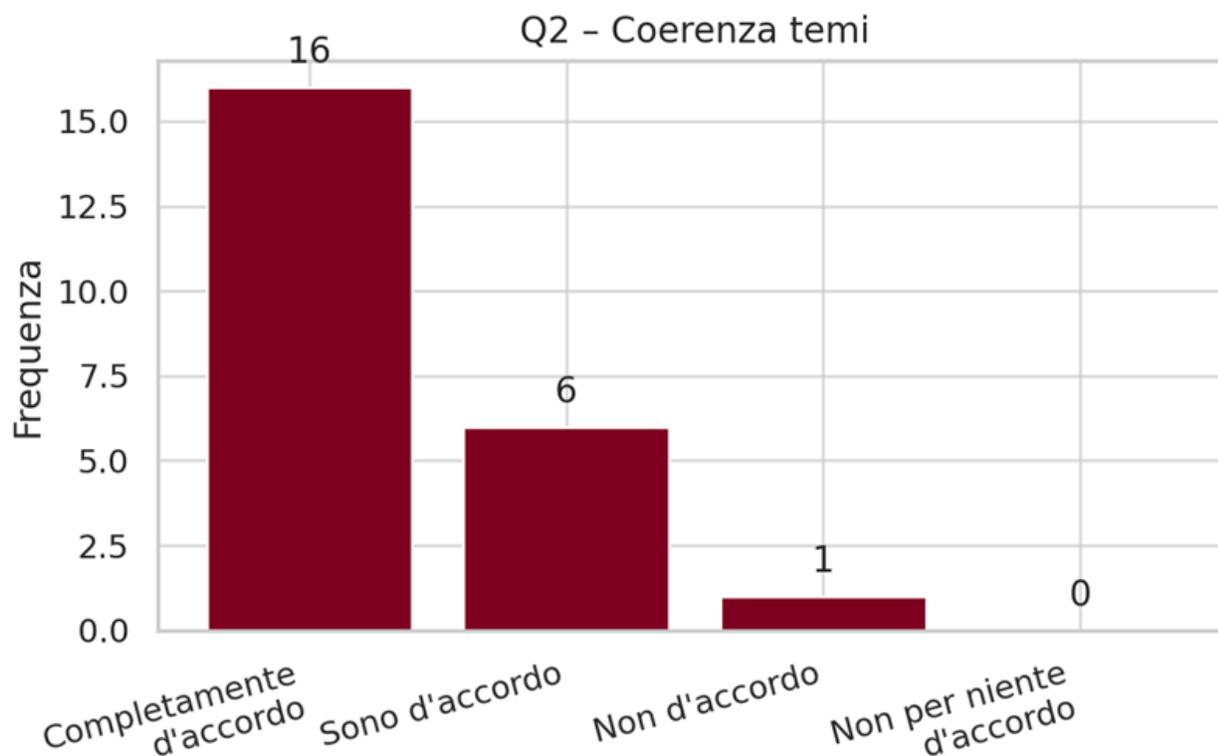
Il 95,8% dei partecipanti ha espresso una valutazione positiva, con una forte concentrazione nel livello massimo di soddisfazione. Questo dato suggerisce un'elevata qualità percepita nella fase di pianificazione, nonostante un singolo dissenso, che potrebbe indicare un'esperienza isolata o marginale.

## 2. I temi affrontati sono coerenti con le funzioni didattiche e di ricerca proprie dei docenti universitari?

Anche per questa affermazione si riscontra un giudizio molto positivo unanime. Alla domanda hanno risposto 23 partecipanti:

- 0 (0%) - Non sono per niente d'accordo
- 1 (4,3%) - Non sono d'accordo
- 6 (26,1%) - Sono d'accordo

- 16 (69,6%) – Sono completamente d'accordo



Oltre il 95% dei partecipanti ha confermato la coerenza tra i contenuti proposti e le funzioni accademiche, sottolineando l'efficacia della progettazione in termini di pertinenza e rilevanza scientifico-professionale. La predominanza della risposta "completamente d'accordo" indica un alto livello di allineamento percepito.

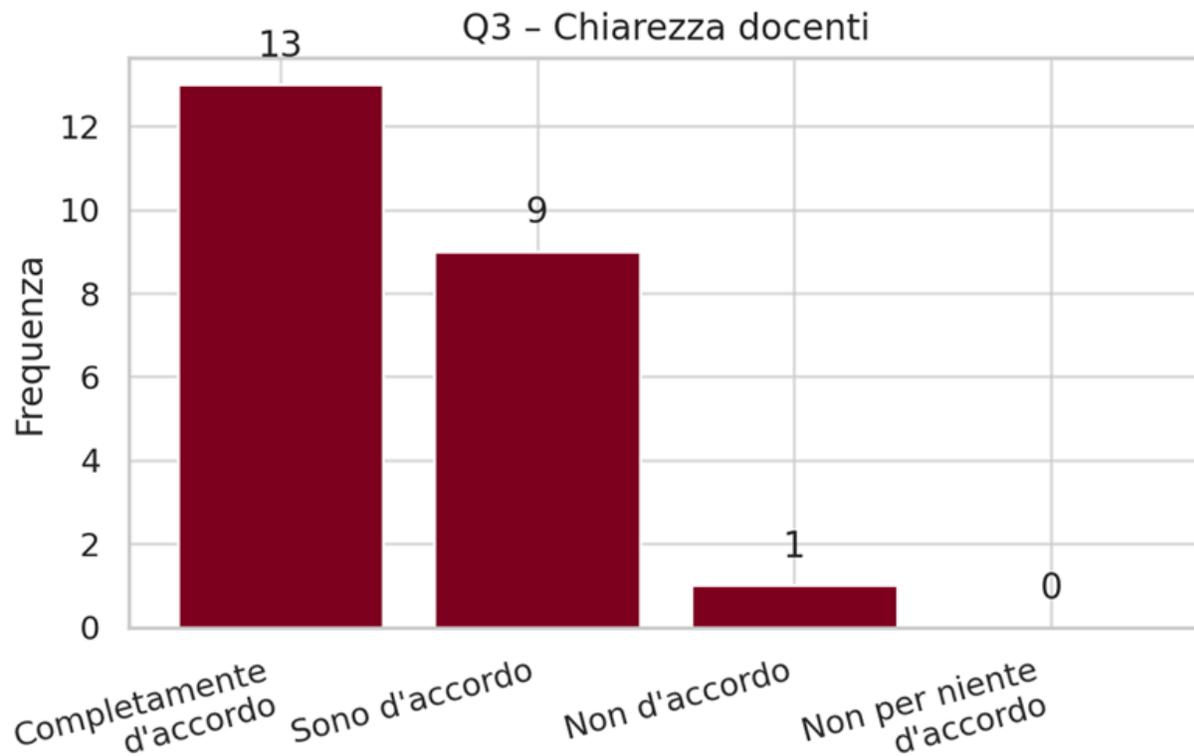
### 3. La chiarezza espositiva dei docenti/formatori è stata soddisfacente?

Il 95,7% dei partecipanti ha valutato positivamente la chiarezza espositiva, con oltre la metà che si è dichiarata completamente soddisfatta. Questo dato conferma un'efficace capacità comunicativa e didattica del corpo docente, elemento chiave nei contesti di formazione universitaria e di aggiornamento professionale.

La distribuzione delle 23 risposte è la seguente:

- 0 (0%) – Non sono per niente d'accordo

- 1 (4,3%) - Non sono d'accordo
- 9 (39,1%) - Sono d'accordo
- 13 (56,6%) - Sono completamente d'accordo



**4. Le attività iniziali di socializzazione dei partecipanti (es. intervista reciproca e lavoro di gruppo sulle aspettative) sono state soddisfacenti?**

La totalità dei partecipanti ha valutato positivamente l'attività, con oltre il 65% che si è detto pienamente soddisfatto. Questo risultato evidenzia l'efficacia dell'approccio attivo e relazionale adottato per stimolare la conoscenza reciproca, che si conferma elemento strategico nei contesti formativi ad alta partecipazione. La distribuzione delle risposte è:

- 0 (0%) - Non sono per niente d'accordo
- 0 (0%) - Non sono d'accordo
- 8 (34,8%) - Sono d'accordo

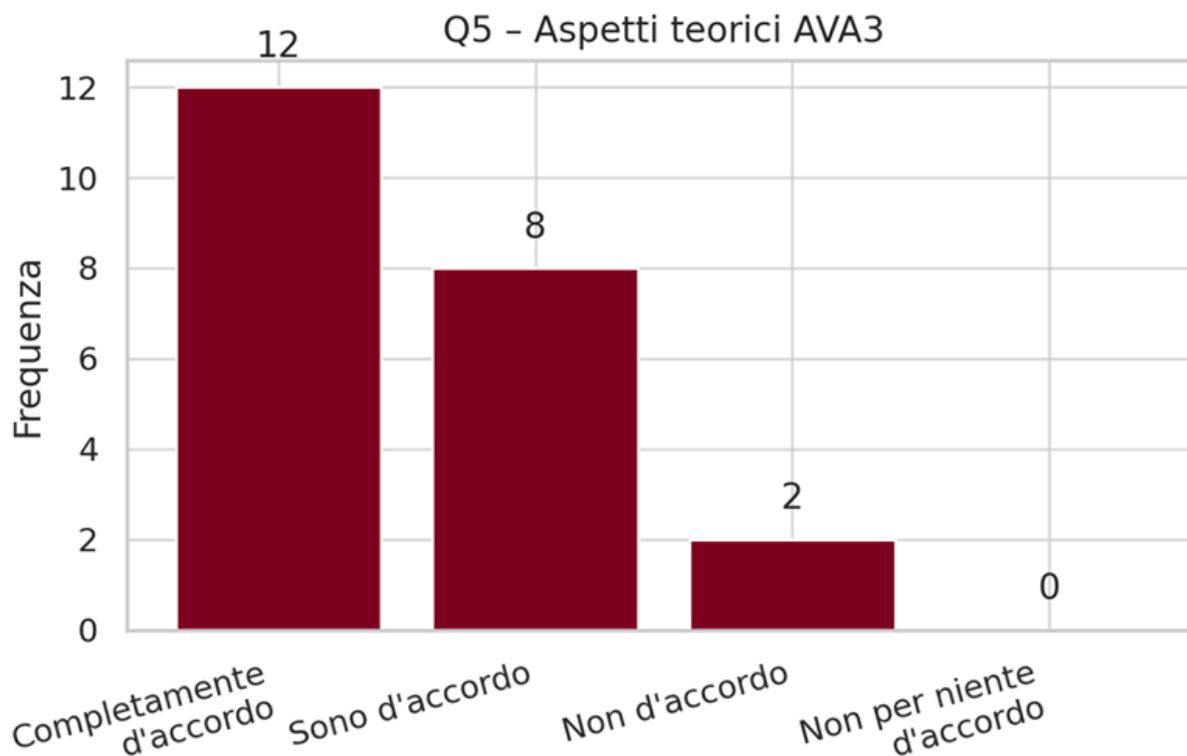
- 15 (65,2%) – Sono completamente d'accord



##### 5. Le attività dedicate agli aspetti teorici di AVA3 (Team-Based Learning sulla Didattica) sono state soddisfacenti?

Oltre il 90% dei partecipanti ha espresso una valutazione positiva. La maggioranza ha dichiarato un elevato livello di soddisfazione (54,5%), confermando la rilevanza percepita dell'approccio TBL alla riflessione pedagogica. La presenza di un 9% di valutazioni critiche può essere interpretata come spunto per migliorare la chiarezza teorica o il collegamento alle pratiche didattiche reali. Alla domanda hanno risposto 22 partecipanti:

- 0 (0%) – Non sono per niente d'accordo
- 2 (9,1%) – Non sono d'accordo
- 8 (36,4%) – Sono d'accordo
- 12 (54,5%) – Sono completamente d'accordo

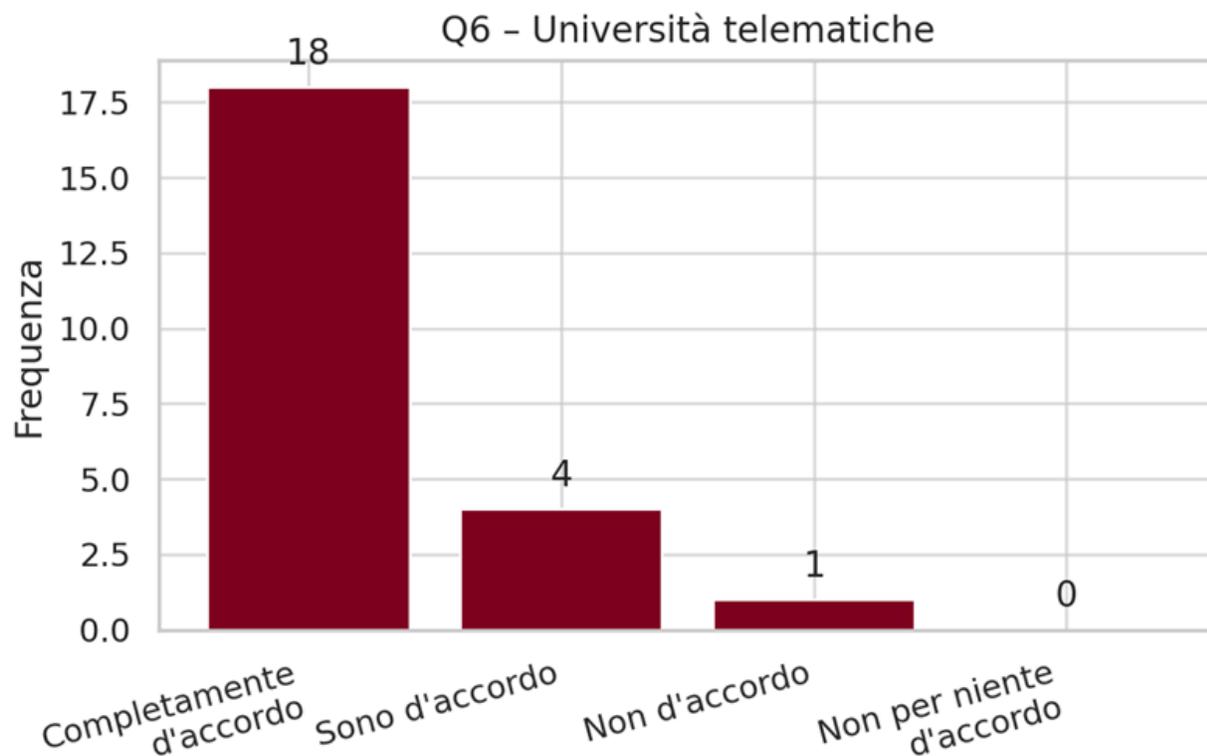


#### **6. La sessione dedicata alle Università telematiche e al futuro dell'università è stata soddisfacente?**

La sessione ha registrato un livello molto alto di soddisfazione, con quasi l'80% dei partecipanti che si è dichiarato pienamente d'accordo. L'argomento risulta fortemente rilevante e ben accolto, in linea con il dibattito contemporaneo sull'evoluzione del sistema universitario. La minima presenza di disaccordo (1 risposta) può essere trascurata o considerata come occasione per un'analisi qualitativa più approfondita.

I 23 partecipanti hanno risposto in questo modo:

- 0 (0%) - Non sono per niente d'accordo
- 1 (4,3%) - Non sono d'accordo
- 4 (17,4%) - Sono d'accordo
- 18 (78,3%) - Sono completamente d'accordo

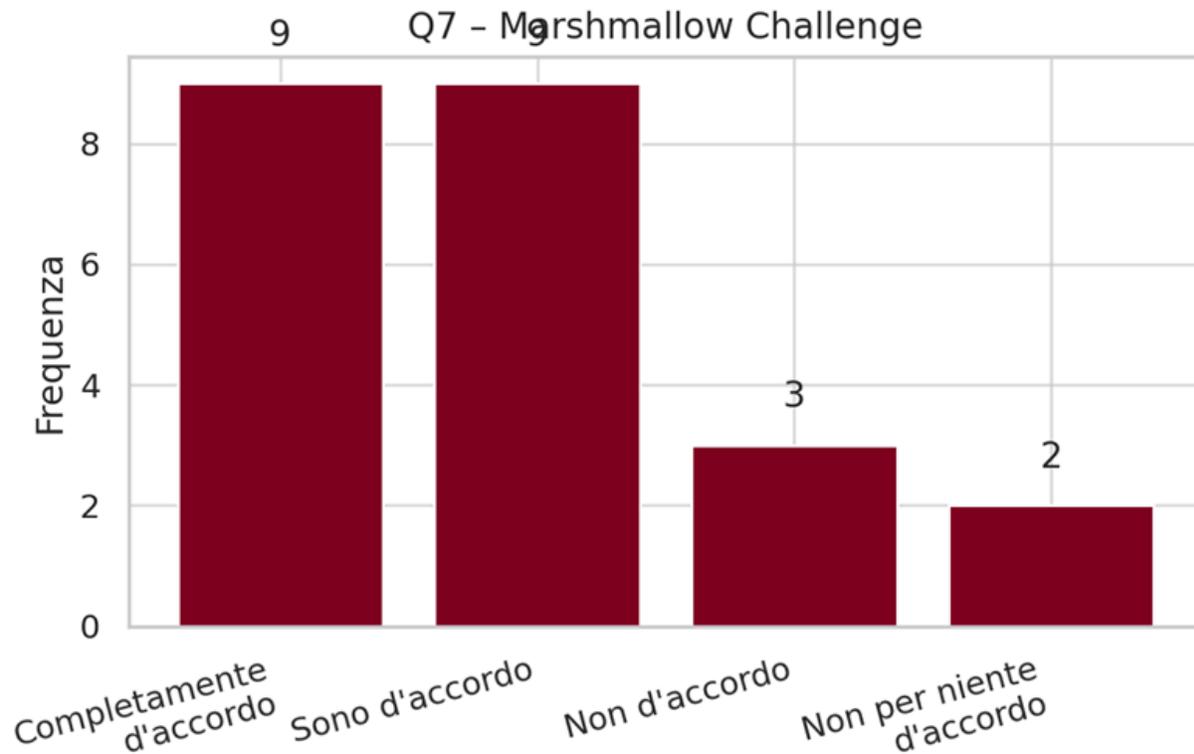


### 7. La “Marshmallow Challenge” è stata utile e soddisfacente?

Per l'attività pratica della *Marshmallow Challenge*, la distribuzione delle risposte mostra una generale **tendenza positiva** (78,2% di soddisfazione), ma con una **presenza non trascurabile di feedback critici** (21,7%). L'attività, di tipo esperienziale e collaborativo, può aver suscitato percezioni contrastanti legate a dinamiche di gruppo, chiarezza degli obiettivi o rilevanza percepita rispetto al contesto accademico. Ciò suggerisce l'opportunità di una riflessione sull'inquadramento metodologico e sugli strumenti di debriefing.

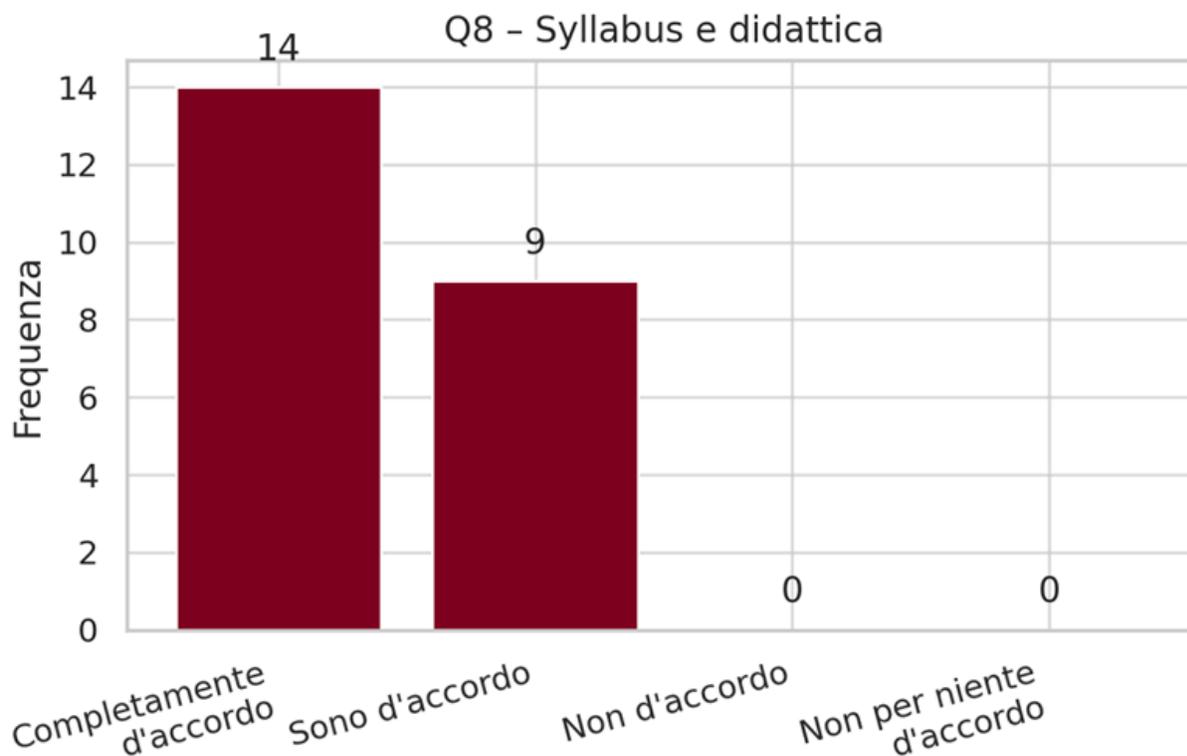
Ecco la distribuzione delle risposte:

- 2 (8,7%) – Non sono per niente d'accordo
- 3 (13,0%) – Non sono d'accordo
- 9 (39,1%) – Sono d'accordo
- 9 (39,1%) – Sono completamente d'accordo



#### 8. La sessione dedicata al Syllabus e alla didattica interattiva è stata soddisfacente?

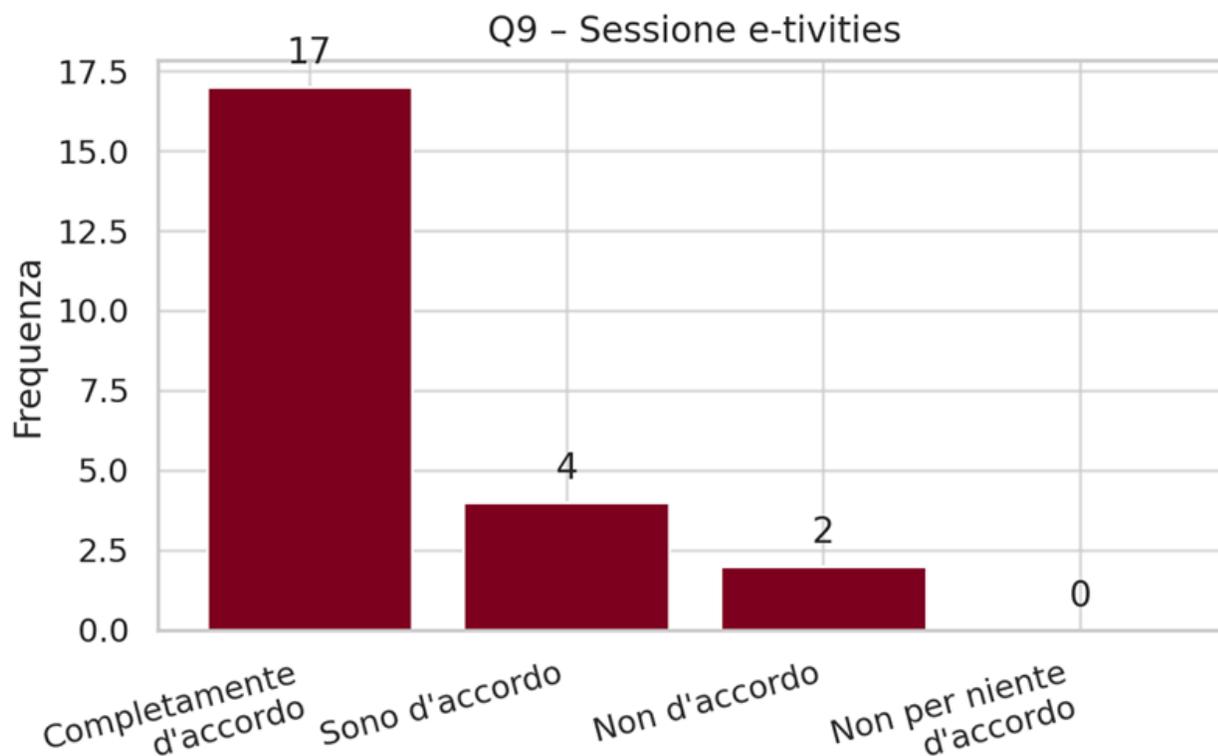
La sessione sul *Syllabus* e didattica interattiva ha ricevuto un giudizio positivo unanime, il grafico, come mostrato, conferma il **100% di risposte positive** (9 “d'accordo” e 14 “completamente d'accordo”), confermando l'alto gradimento delle attività svolte.



#### 9. La sessione dedicata alle e-tivities è stata soddisfacente?

Il **91,3% dei partecipanti** ha espresso soddisfazione per la sessione, con una **netta prevalenza di risposte massime**. La soddisfazione così marcata suggerisce che l'approccio e-tivity sia stato percepito come rilevante e ben implementato. Le poche risposte critiche (2) potrebbero indicare una necessità di chiarimento iniziale sugli obiettivi o sull'utilità applicativa:

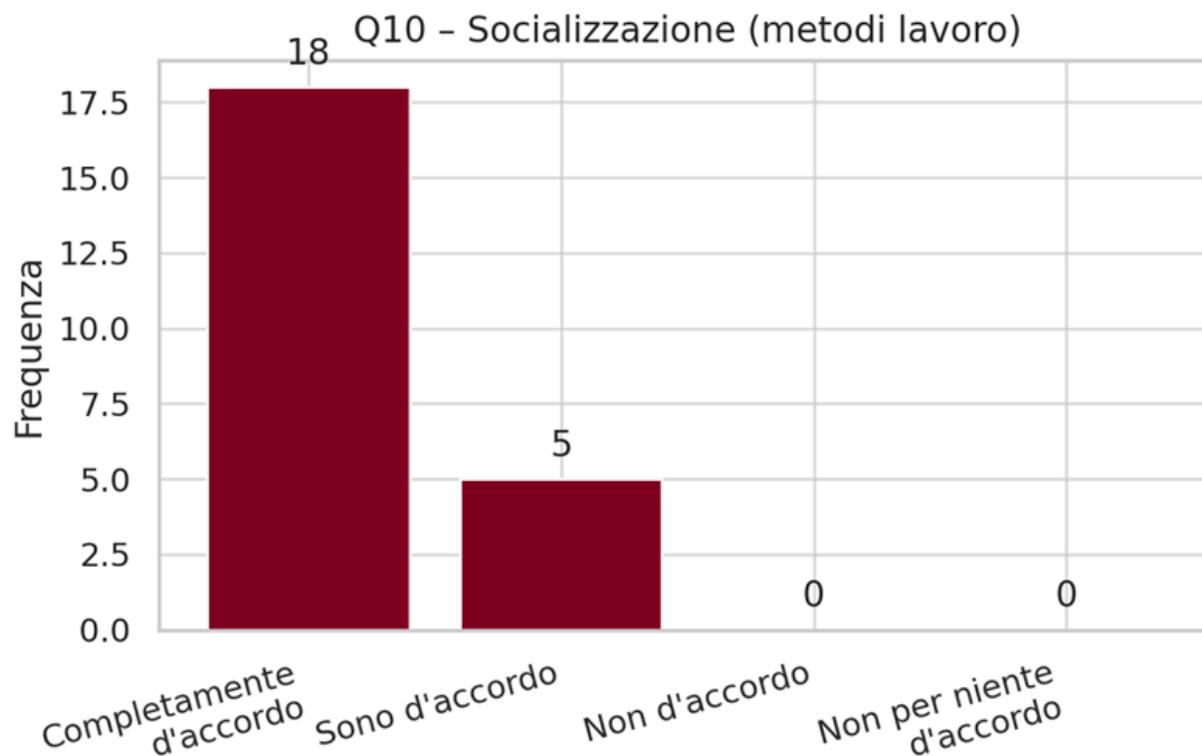
- 0 (0%) - Non sono per niente d'accordo
- 2 (8,7%) - Non sono d'accordo
- 4 (17,4%) - Sono d'accordo
- 17 (73,9%) - Sono completamente d'accordo



#### 10. I metodi di lavoro hanno favorito la socializzazione tra i partecipanti?

Riguardo ai metodi di lavoro impiegati per favorire la socializzazione, il riscontro è estremamente positivo e unanime. **Tutti i 24 partecipanti** hanno fornito feedback concordante: il 100% dei partecipanti ha percepito i metodi utilizzati come efficaci nel promuovere la socializzazione, con una **netta predominanza di risposte massime**. Questo evidenzia l'efficacia delle scelte metodologiche attive e collaborative, che hanno favorito dinamiche relazionali e un clima positivo. Si tratta di un punto di forza strategico per future edizioni o moduli formativi. Ecco le risposte nel dettaglio:

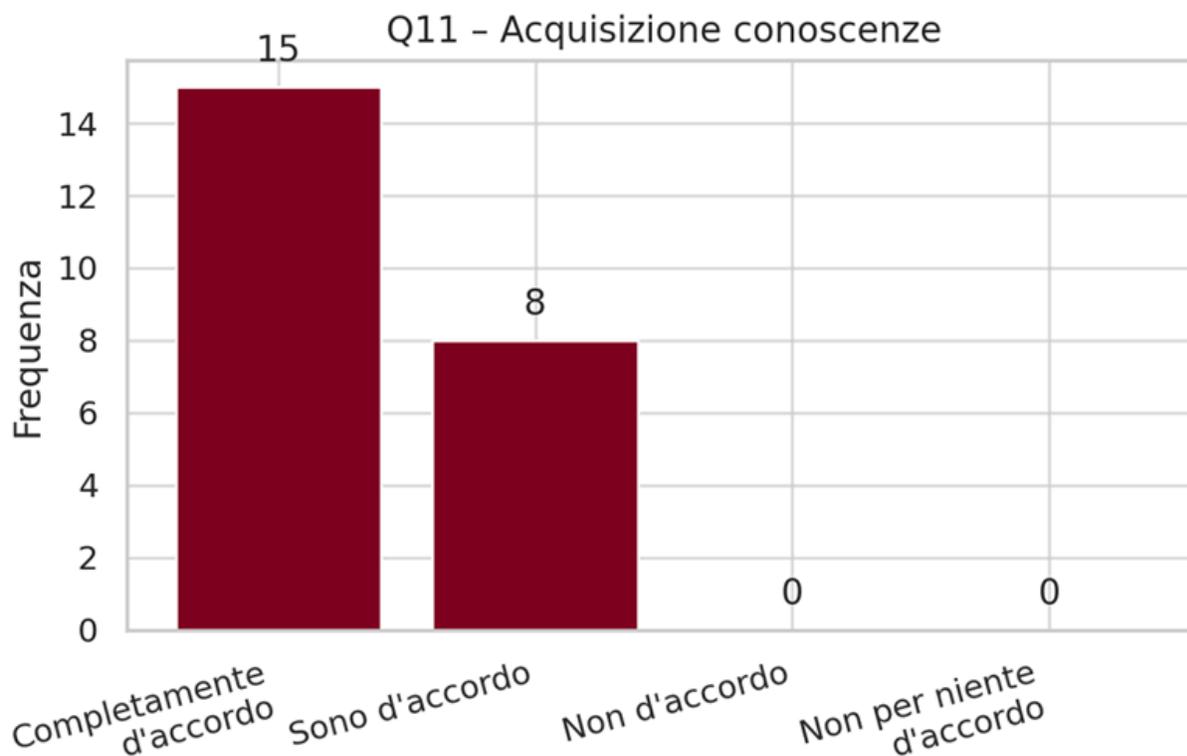
- 0 - Non sono per niente d'accordo
- 0 - Non sono d'accordo
- 5 (21,7%) - Sono d'accordo
- 18 (78,3%) - Sono completamente d'accordo



### 11. I metodi di lavoro utilizzati hanno favorito l'acquisizione di nuove conoscenze?

Su questa domanda si riscontra che tutti i partecipanti hanno espresso una valutazione positiva, confermando che le metodologie impiegate sono state **efficaci dal punto di vista cognitivo**. Il 65% ha riconosciuto un impatto significativo, mentre il restante terzo ha comunque confermato l'utilità dei metodi proposti. L'assenza di risposte critiche rafforza la coerenza tra progettazione metodologica e risultati attesi in termini di apprendimento. Di seguito la distribuzione delle risposte:

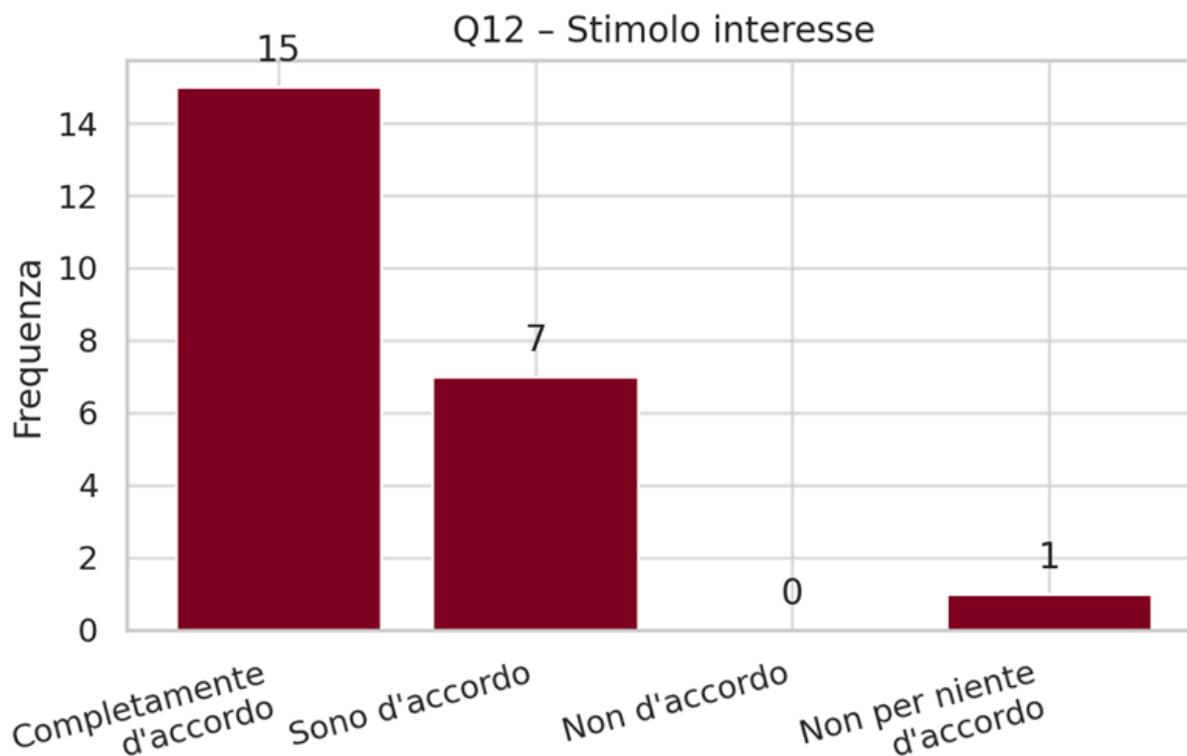
- 0 - Non sono per niente d'accordo
- 0 - Non sono d'accordo
- 8 (34,8%) - Sono d'accordo
- 15 (65,2%) - Sono completamente d'accordo



## 12. I/le docenti hanno stimolato il mio interesse ad approfondire ulteriormente questi temi?

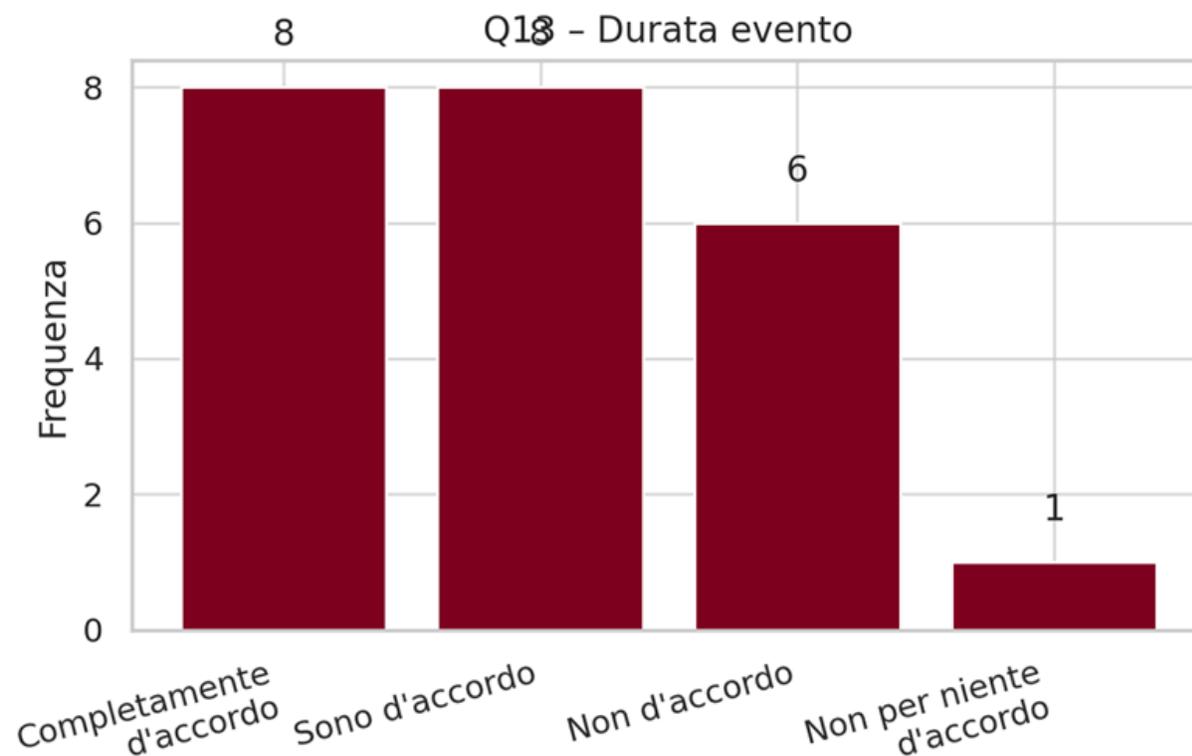
Il gradimento verso l'apporto dei docenti è decisamente elevato. Tutti i partecipanti hanno risposto e **soltanto 1 partecipante ha manifestato disaccordo**. In dettaglio, 15 partecipanti (65,2%) **"sono completamente d'accordo"** sul fatto che i docenti abbiano stimolato ulteriori interessi e i restanti 7 (30,4%) **"sono d'accordo"**. Il **95,6% dei partecipanti** ha riconosciuto un impatto positivo in termini di stimolo all'approfondimento. Il dato è particolarmente significativo per la **valutazione dell'efficacia formativa**, poiché evidenzia non solo l'apprendimento percepito, ma anche l'attivazione di interesse critico e desiderio di prosecuzione autonoma. L'unica risposta negativa rappresenta un'eccezione isolata:

- 1 (4,3%) - Non sono per niente d'accordo
- 0 - Non sono d'accordo
- 7 (30,4%) - Sono d'accordo
- 15 (65,2%) - Sono completamente d'accordo



### 13. La durata di questo evento formativo è adeguata?

Sulla durata dell'evento le opinioni risultano più variegata e in parte critiche. Tutti i 24 partecipanti hanno risposto. Solo 8 partecipanti (34,8%) si dichiarano **"sono completamente d'accordo"** sull'adeguatezza della durata, e altri 8 partecipanti (34,8%), **"sono d'accordo"** ritenendo la durata abbastanza adeguata. Dall'altro lato, 6 persone (26,1%) **"non sono d'accordo"** con l'affermazione e 1 (4,3%) **"non è per niente d'accordo"**. La distribuzione delle risposte, rispetto agli altri item, è più eterogenea: **il 60,9% dei partecipanti** ha espresso soddisfazione, ma **il 30,4% ha segnalato criticità** rispetto alla durata. Questo conferma quanto emerso nei suggerimenti qualitativi: l'intensità e la concentrazione del programma possono aver influito sull'esperienza. Il dato suggerisce l'opportunità di considerare una **ripartizione temporale più distesa o modulare**, eventualmente integrata da attività asincrone.

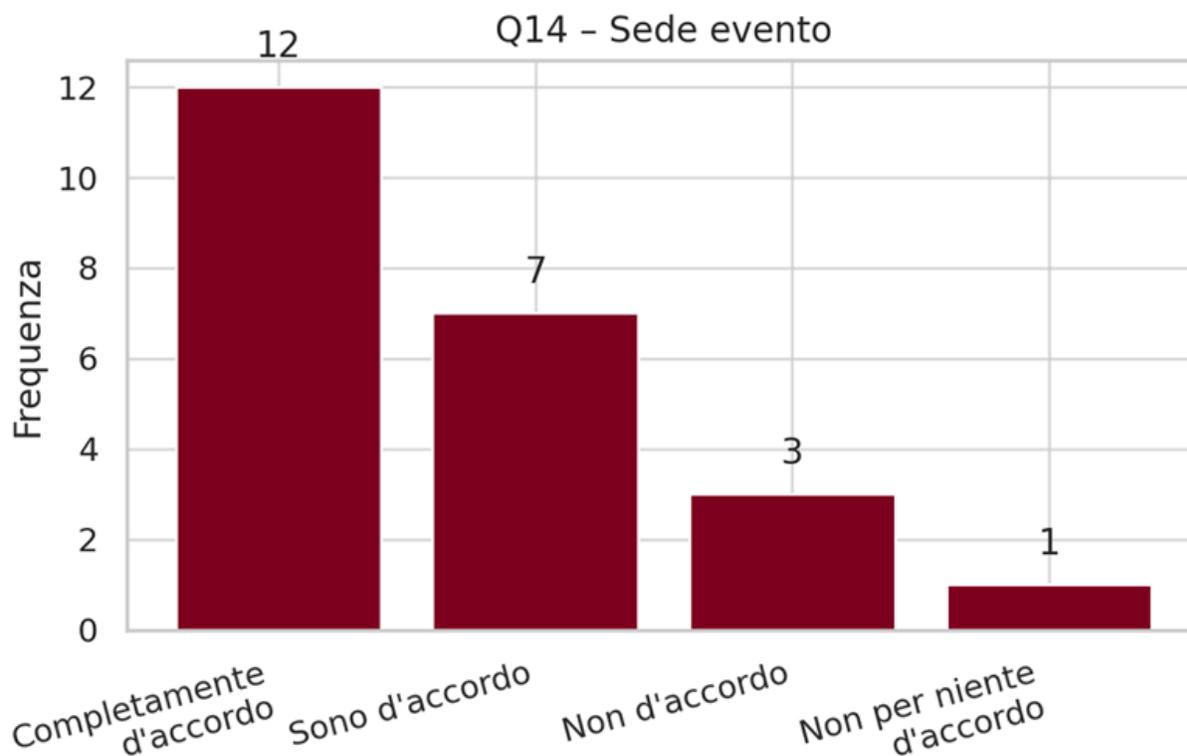


#### 14. La sede dell'evento è soddisfacente?

La location utilizzata per l'evento ha incontrato, per quasi l'83% è valutata in modo positivo, ma **un 17,3% ha manifestato insoddisfazione** rispetto alla sede. Il dato è coerente con alcuni **suggerimenti qualitativi** (es. "una sede più vicina alla città", "cambiare sede"), e può orientare una riflessione logistica per le future edizioni.

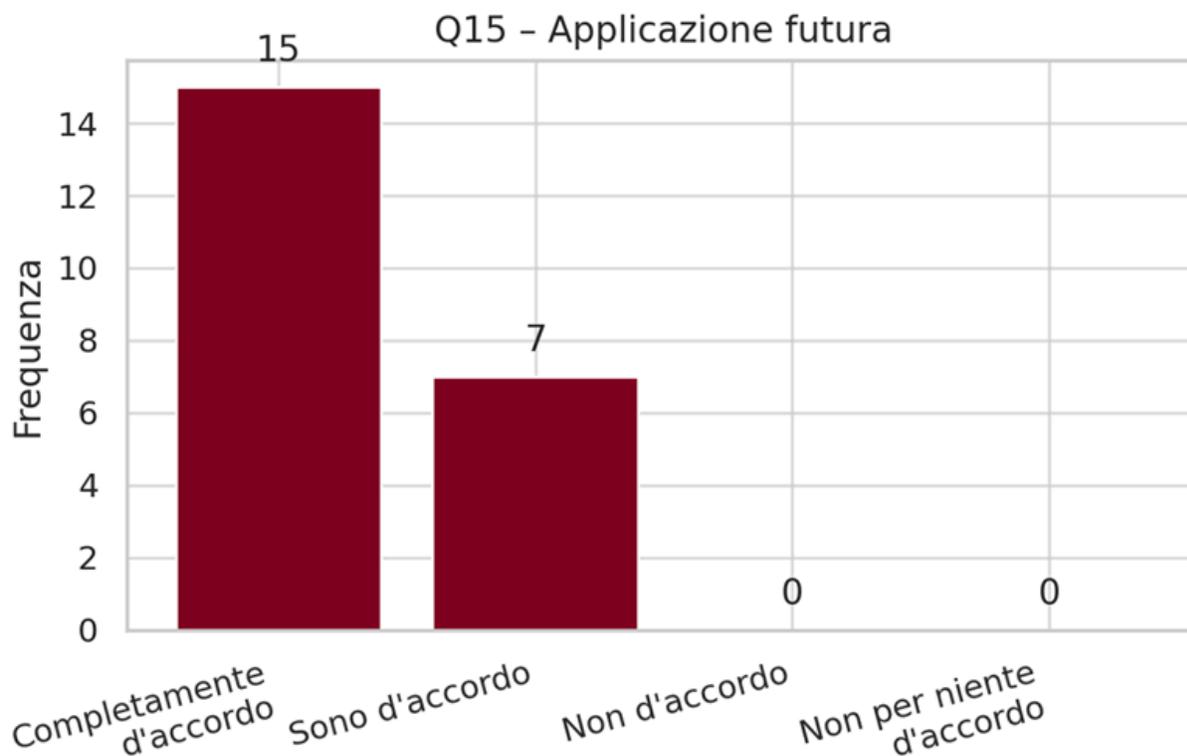
La distribuzione delle risposte dei 23 partecipanti è:

- 1 (4,3%) - Non sono per niente d'accordo
- 3 (13,0%) - Non sono d'accordo
- 7 (30,4%) - Sono d'accordo
- 12 (52,2%) - Sono completamente d'accordo



#### 15. Cercherò di introdurre quanto appreso nella mia attività didattica.

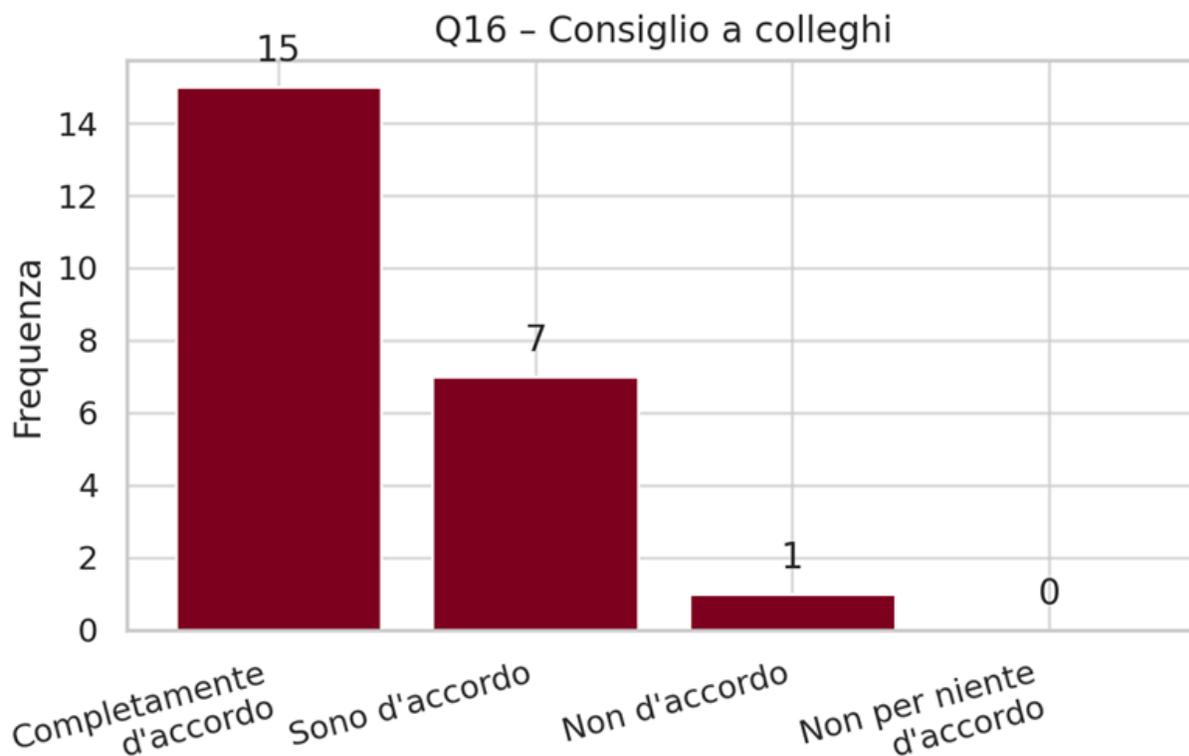
Anche riguardo all'intenzione di applicare nella pratica quanto appreso, le risposte sono pienamente positive. Tutti i partecipanti hanno risposto affermativamente: 15 docenti (68,2%) **“sono completamente d'accordo”** che metteranno in pratica le nuove conoscenze nella propria didattica, mentre 7 (31,8%) **“sono d'accordo”** (dunque propensi, sebbene con minore convinzione). Non risultano partecipanti in disaccordo su questo punto, indice che l'evento è percepito come utile e trasferibile nell'attività professionale quotidiana. Questo indicatore rappresenta un importante segnale di **impatto trasformativo** del percorso formativo e di potenziale innovazione didattica nei contesti d'appartenenza.



#### 16. Consiglierei a un mio collega di partecipare a questo Away Day.

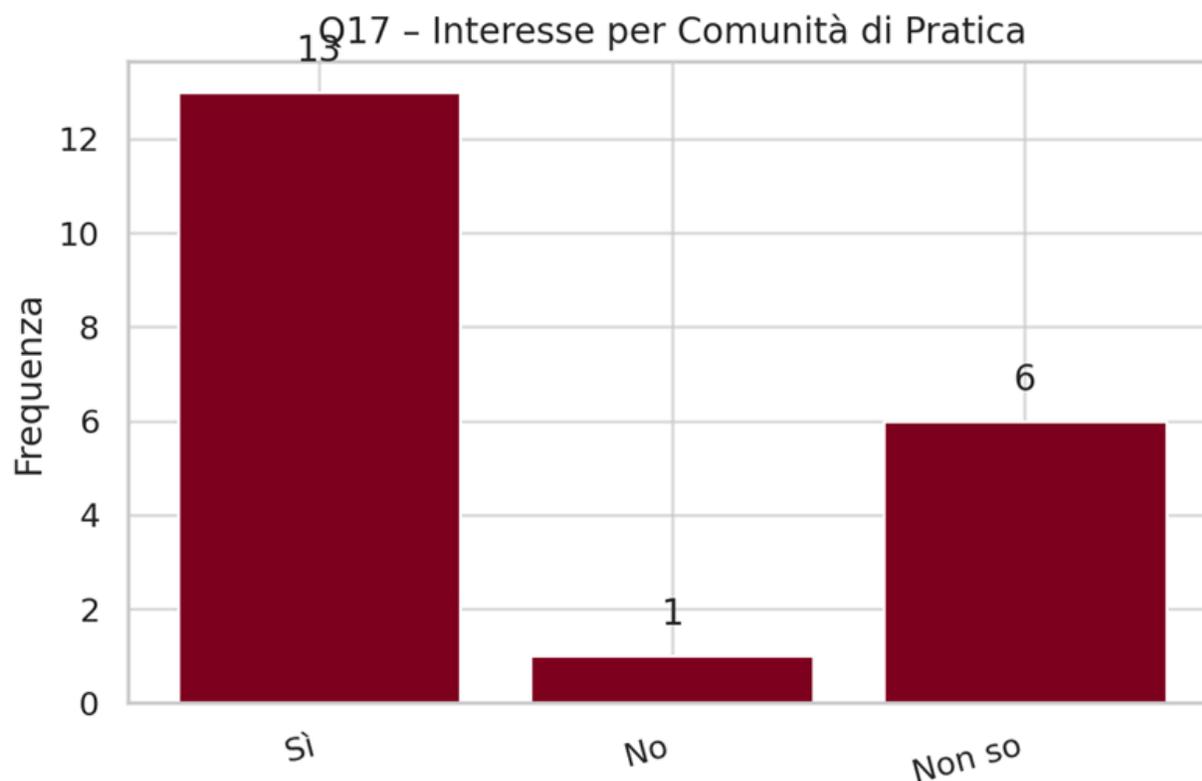
La propensione a raccomandare il corso è **molto alta (95,6%)**, con oltre il 65% dei partecipanti che si dichiara completamente d'accordo. Questo indicatore è sintomatico di una **esperienza percepita come valida, significativa e replicabile**, con potenziale effetto moltiplicatore all'interno delle comunità accademiche. Fa eccezione **1 solo partecipante (4,3%)** che ha risposto "**non sono per niente d'accordo**", indicando quindi che *non* consiglierebbe affatto l'esperienza a un collega. Questa voce dissonante rappresenta un caso isolato, mentre tutti gli altri esprimono un forte endorsement dell'evento. Ecco le risposte dei 23 partecipanti:

- 0 - Non sono per niente d'accordo
- 1 (4,3%) - Non sono d'accordo
- 7 (30,4%) - Sono d'accordo
- 15 (65,2%) - Sono completamente d'accordo



**17. Ti piacerebbe partecipare a Comunità di Pratica per confrontare esperienze di didattica universitaria? (Sì/No/Non so)**

L'interesse verso la partecipazione a future Comunità di Pratica (CoP) è molto elevato tra i rispondenti. **13 partecipanti su 23 rispondenti hanno risposto "Sì"** a questa domanda, indicando il desiderio di prendere parte a comunità di confronto sulla didattica. I restanti 6 partecipanti hanno risposto **"Non so"**, segno di indecisione, mentre soltanto 1 ha risposto **"No"**.



### Variabili a Risposta Aperta

Oltre alle valutazioni chiuse, il questionario prevedeva diverse domande aperte in cui i partecipanti potevano esprimersi liberamente. In questi casi non è possibile calcolare media o deviazione standard, ma possiamo esaminare le **frequenze delle risposte testuali** quando emergono temi ricorrenti.

**Aggettivi per definire l'Away Day:** Ai partecipanti è stato chiesto di definire con uno o più aggettivi l'esperienza dell'Away Day (potevano indicarne fino a 4). I partecipanti hanno fornito **45 risposte**; i termini prevalenti includono: **stimolante**, termine più ricorrente, **coinvolgente**, **utile**, **interessante**, **formativo**, **intenso**. Le espressioni a forte impatto positivo: entusiasmante, illuminante, costruttivo, strabiliante. Alcune note critiche ma costruttive: sproporzionato, carico, ect.

**Aspetti più positivi dell'evento:** gli aspetti percepiti come più favorevoli dai partecipanti forniscono un'indicazione rilevante per la valutazione d'impatto e per il miglioramento continuo dell'offerta formativa. I partecipanti hanno evidenziato in particolare: il **metodo didattico**, **la socializzazione** e la **cooperazione con i colleghi**, **la competenza e professionalità dei docenti formatori**, **l'informalità del contesto**, **l'attenzione dedicata all'aggiornamento professionale** e alla **formazione tecnica**, **l'innovazione nella produzione dei materiali didattici**.

I feedback rafforzano e ampliano le evidenze già emerse, con enfasi su:

### Aspetti relazionali e di clima

- Socializzazione con i colleghi
- Coinvolgimento e cooperazione
- Cordialità, simpatia, clima positivo
- Team building e informalità
- Intervento del Rettore (valore simbolico-istituzionale)

### Aspetti professionali e didattici

- Alta qualità degli interventi dei formatori
- Competenza dei colleghi
- Prospettive di crescita
- Contenuti e metodi

Questi elementi sono inclusi in questa analisi sotto forma di tematizzazione degli aspetti valorizzati, nella tabella riassuntiva che segue:

<b>Area tematica</b>	<b>Evidenze principali</b>
<b>Relazione e clima</b>	Socializzazione, team building, cordialità, coinvolgimento
<b>Qualità della docenza</b>	Professionalità, efficacia, interventi chiari e ben strutturati
<b>Innovazione e motivazione</b>	Metodologie nuove, stimolo all'azione e riflessione didattica
<b>Valorizzazione istituzionale</b>	Presenza del Rettore, riconoscimento dell'iniziativa

### Suggerimenti:

Ecco una sintesi ragionata in forma tabellare, dei principali suggerimenti forniti dai partecipanti:

Ambito	Suggerimenti
<b>Organizzazione</b>	- Distendere le attività su più giorni - Programma meno denso - Incontri da remoto in parte
<b>Logistica</b>	- Sede più vicina alla città - Cambiare sede
<b>Partecipazione</b>	- Aumentare il numero dei partecipanti
<b>Contenuti</b>	- Approfondire le e-tivities
<b>Follow-up</b>	- Dare continuità a quanto è stato prospettato

Si sintetizzano inoltre i suggerimenti aggiuntivi forniti dai partecipanti:

Ambito	Suggerimenti/Indicazioni
<b>Conferma positiva</b>	- <i>Va bene così</i> - <i>Nessuno</i> (nessun suggerimento di cambiamento)
<b>Organizzazione e tempi</b>	- Alleggerire la prima giornata - Concentrare attività impegnative al mattino o primo pomeriggio
<b>Approfondimento e follow-up</b>	- Nuovi incontri per costruire materiali ed e-tivities
<b>Chiarezza e target</b>	- Sintetizzare aspetti della didattica senza eccessivo tecnicismo

**Quali workshop ti piacerebbe seguire durante il prossimo anno accademico:** Questa domanda ha raccolto 23 risposte. Le risposte possono essere organizzate in 4 macro-aree tematiche:

Area	Workshop richiesti / suggeriti
<b>Didattica digitale e piattaforme</b>	Uso della piattaforma (base e avanzato) E-tivities AVA3 Funzionamento della piattaforma in inglese
<b>Didattica attiva e metodologie</b>	Didattica interattiva Didattica erogativa Team building Lavori di gruppo
<b>Valutazione e testing</b>	Test a risposta multipla

**Take-home message:** si tratta di una raccolta di take-home messages, ovvero riflessioni conclusive da parte dei partecipanti. I messaggi sono stati raggruppati in quattro macro-categorie:

- **Didattica e innovazione** (es. miglioramento, definizione del syllabus, skills),
- **Comunità e collaborazione** (es. cooperazione, senso di appartenenza),
- **Sviluppo personale** (es. crescita, esperienza, ruolo),
- **Interazione** (es. "interagire").

La categoria più rappresentata è "Comunità e collaborazione", seguita da "Sviluppo personale".

In sintesi, dall'analisi monovariata del questionario di gradimento emergono valutazioni **molto positive** su quasi tutti gli aspetti dell'Away Day 2. La maggior parte dei partecipanti si è detta completamente soddisfatta dell'organizzazione, dei contenuti trattati, delle modalità didattiche e dell'utilità percepita dell'evento. Solo in pochissimi casi si registrano opinioni negative o perplessità (su specifiche attività), ma si tratta di una minoranza esigua. Nel complesso, l'Away Day viene considerato un'esperienza riuscita e utile, con un alto livello di gradimento e l'intenzione diffusa di applicare quanto appreso e di consigliare l'iniziativa ai colleghi.

## Analisi dei risultati di gradimento – Away Day 3

### Introduzione

Di seguito presentiamo un'analisi descrittiva univariata di ciascuna variabile, evidenziando le **statistiche descrittive**, la **presenza di valori mancanti o anomali**, e includendo **visualizzazioni** (istogrammi o grafici a barre) per facilitare l'interpretazione.

### Statistiche descrittive delle domande chiuse

Di seguito presentiamo le domande a risposta chiusa (soprattutto scale di accordo e domande Sì/No) con le rispettive frequenze assolute e percentuali di risposta. Per ciascuna categoria di risposta indichiamo tra parentesi la percentuale sul totale dei rispondenti (escludendo gli eventuali non rispondenti, riportati separatamente dove presenti). In generale, va evidenziato che il livello di soddisfazione per l'evento è risultato molto alto su quasi tutti gli aspetti, con prevalenza di risposte positive ("*d'accordo*" o "*completamente d'accordo*") e pochissime risposte negative.

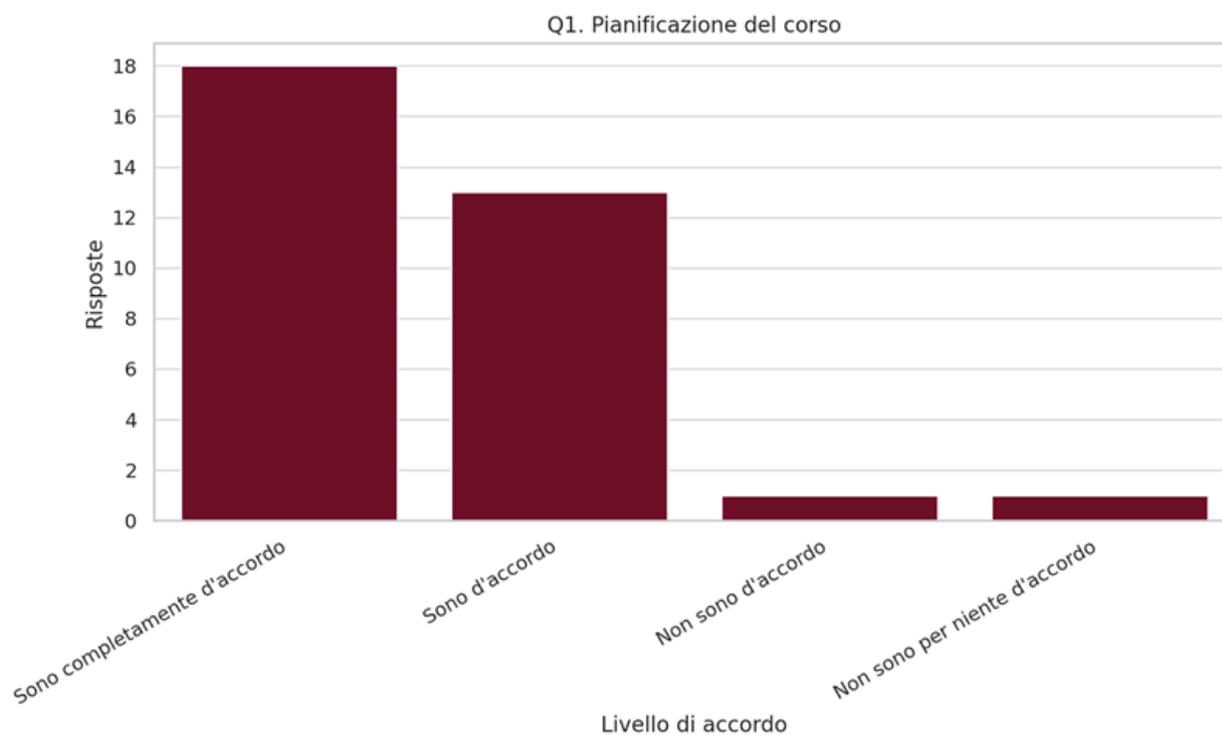
Numero totale di rispondenti: 33

#### 1. La pianificazione del corso AWAY DAY è stata soddisfacente?

Il 93,9% dei partecipanti ha espresso un giudizio positivo, con una prevalenza di risposte nella modalità più alta. Il dato conferma una percezione di qualità organizzativa elevata, pur segnalando due risposte critiche che potrebbero suggerire esperienze individuali non pienamente soddisfacenti.

Distribuzione delle risposte:

- Sono completamente d'accordo: 54.5% (n=18)
- Sono d'accordo: 39.4% (n=13)
- Non sono d'accordo: 3.0% (n=1)
- Non sono per niente d'accordo: 3.0% (n=1)

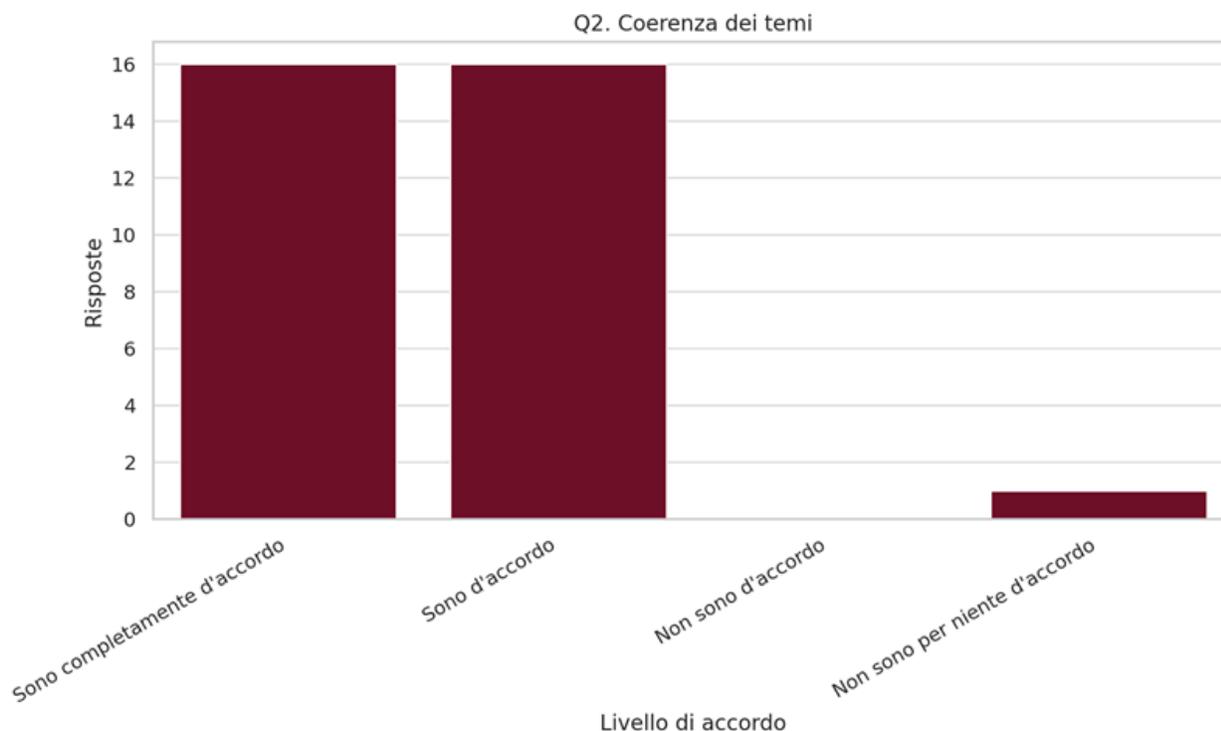


## 2. I temi affrontati sono coerenti con le funzioni didattiche e di ricerca proprie dei docenti universitari?

Il 97% ha riscontrato coerenza tra i contenuti trattati e il ruolo accademico. L'unica voce dissonante può essere interpretata come percezione soggettiva non in linea con le aspettative, senza tuttavia incidere sul giudizio complessivo altamente positivo.

Distribuzione delle risposte:

- Sono completamente d'accordo: 48.5% (n=16)
- Sono d'accordo: 48.5% (n=16)
- Non sono d'accordo: 0.0% (n=0)
- Non sono per niente d'accordo: 3.0% (n=1)

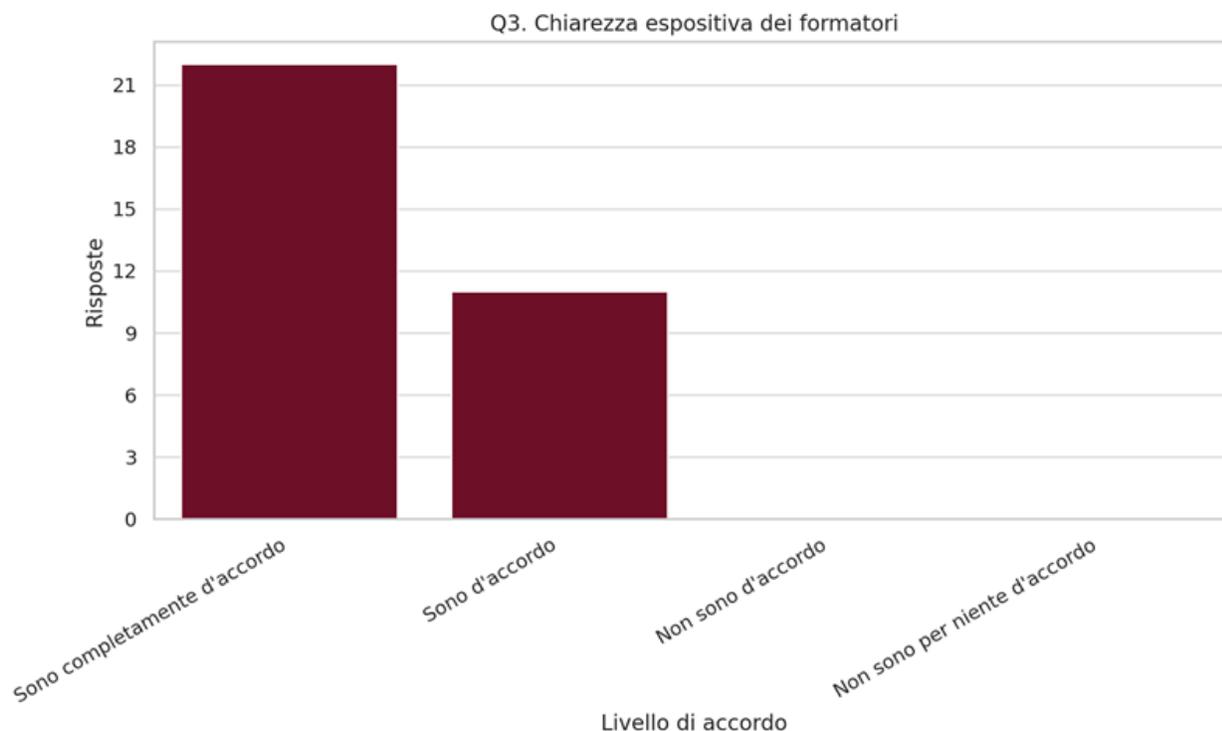


### 3. La chiarezza espositiva dei docenti/formatori è stata soddisfacente?

La totalità dei rispondenti ha espresso una valutazione positiva. L'alta percentuale di "completamente d'accordo" riflette un'elevata qualità comunicativa e chiarezza didattica, elemento cruciale in contesti formativi.

Distribuzione delle risposte:

- Sono completamente d'accordo: 66.7% (n=22)
- Sono d'accordo: 33.3% (n=11)
- Non sono d'accordo: 0.0% (n=0)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)



#### 4. Le attività iniziali di socializzazione dei partecipanti (es. intervista reciproca e lavoro di gruppo sulle aspettative) sono state soddisfacenti?

Il 96,9% ha valutato positivamente l'attività, con un marcato consenso sull'utilità della socializzazione iniziale. L'approccio relazionale è stato percepito come efficace nel facilitare l'interazione tra pari.

Distribuzione delle risposte:

- Sono completamente d'accordo: 63.6% (n=21)
- Sono d'accordo: 33.3% (n=11)
- Non sono d'accordo: 3.0% (n=1)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)

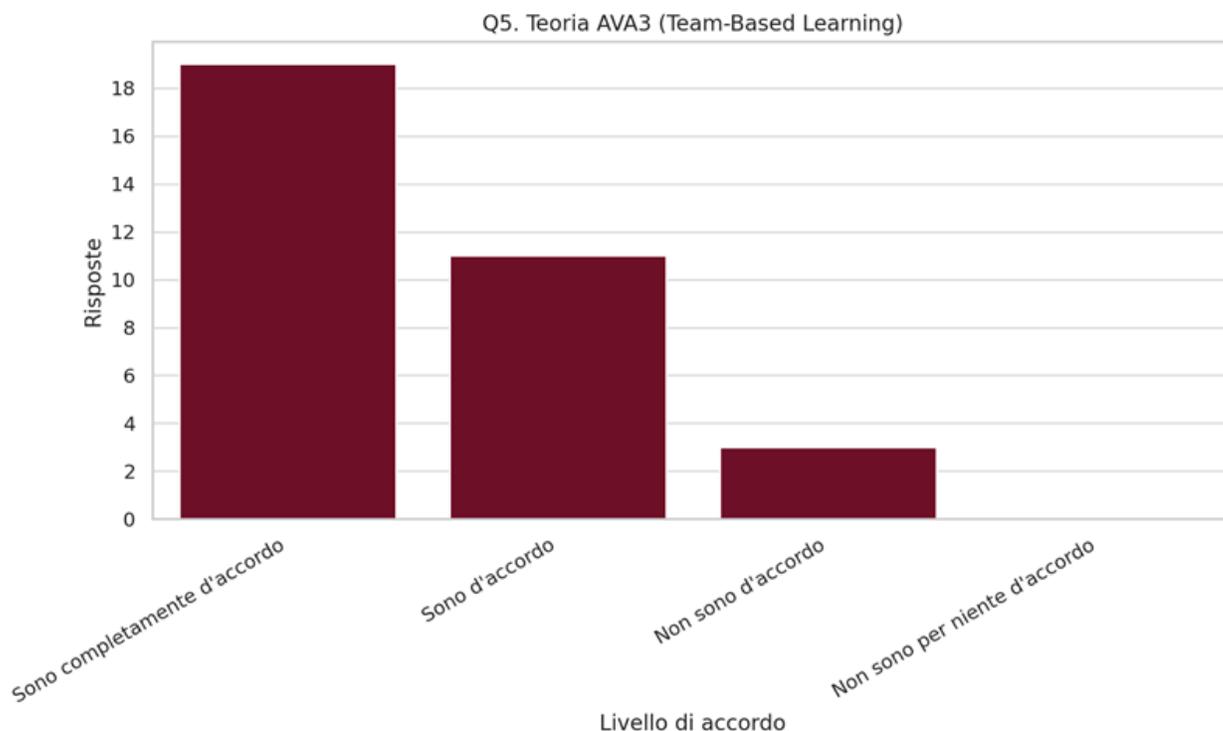


**5. Le attività dedicate agli aspetti teorici di AVA3 (Team-Based Learning sulla Didattica) sono state soddisfacenti?**

Il 90,9% dei partecipanti ha espresso soddisfazione, pur emergendo un piccolo gruppo critico (9,1%). È possibile ipotizzare un bisogno di maggiore concretezza applicativa o di maggiore articolazione esplicativa.

Alla domanda hanno risposto 33 partecipanti:

- Sono completamente d'accordo: 57.6% (n=19)
- Sono d'accordo: 33.3% (n=11)
- Non sono d'accordo: 9.1% (n=3)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)

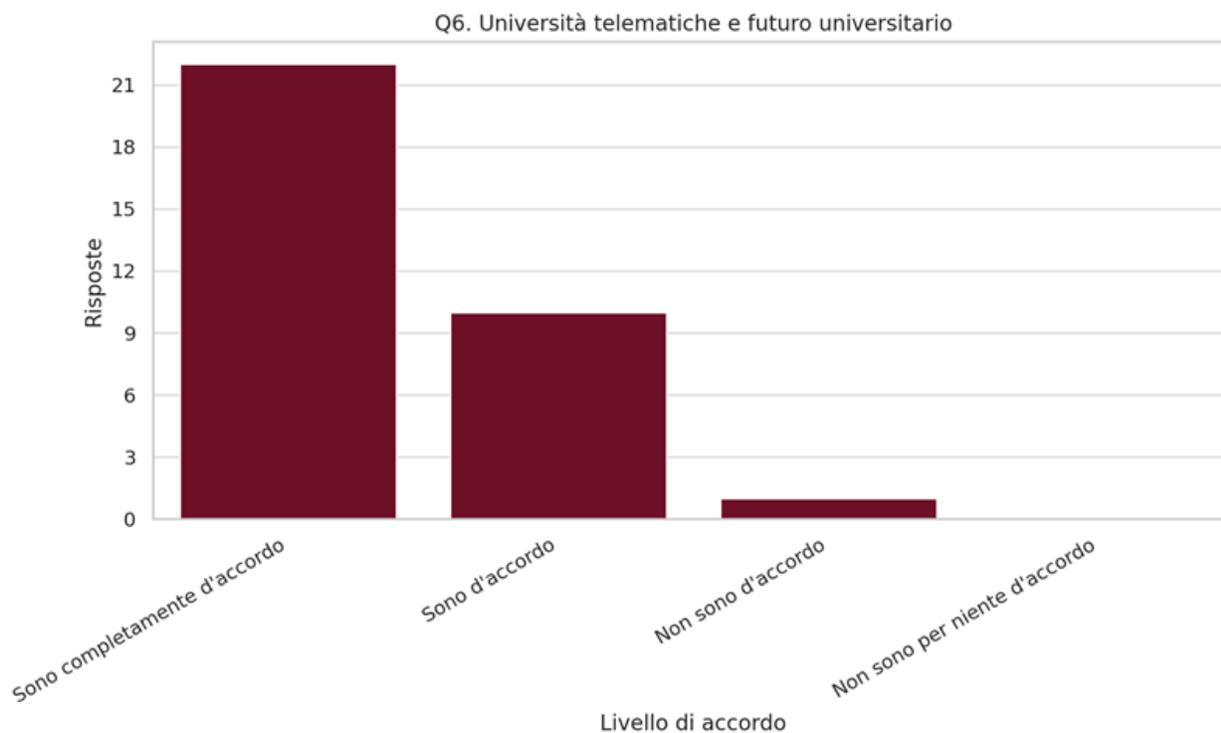


### 6. La sessione dedicata alle Università telematiche e al futuro dell'università è stata soddisfacente?

L'interesse verso la tematica è confermato da un'elevata soddisfazione (97%). L'alta percentuale di risposte massime suggerisce che l'argomento sia stato trattato in modo coinvolgente e attuale.

I 33 partecipanti hanno risposto in questo modo:

- Sono completamente d'accordo: 66.7% (n=22)
- Sono d'accordo: 30.3% (n=10)
- Non sono d'accordo: 3.0% (n=1)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)

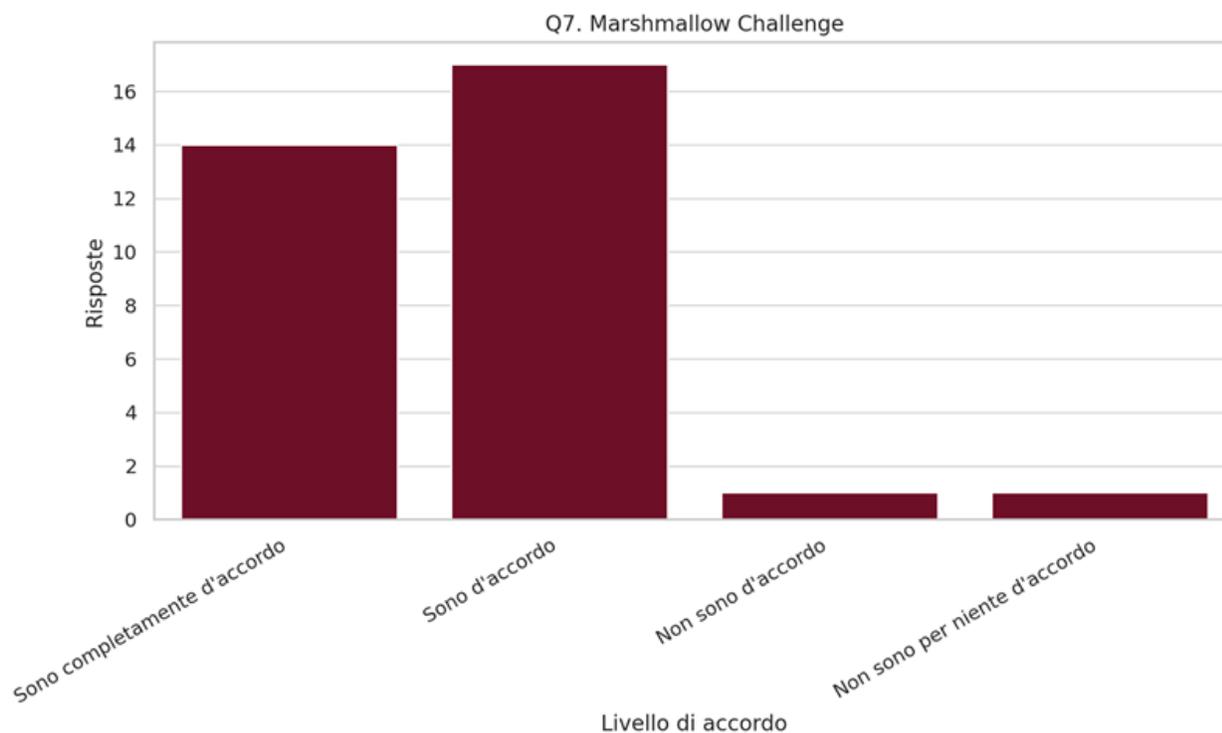


### 7. La “Marshmallow Challenge” è stata utile e soddisfacente?

Il 93,9% ha trovato l’attività utile e soddisfacente. La presenza di due risposte critiche è minima ma potrebbe indicare per alcuni un disallineamento tra attività esperienziale e obiettivi percepiti.

Ecco la distribuzione delle risposte:

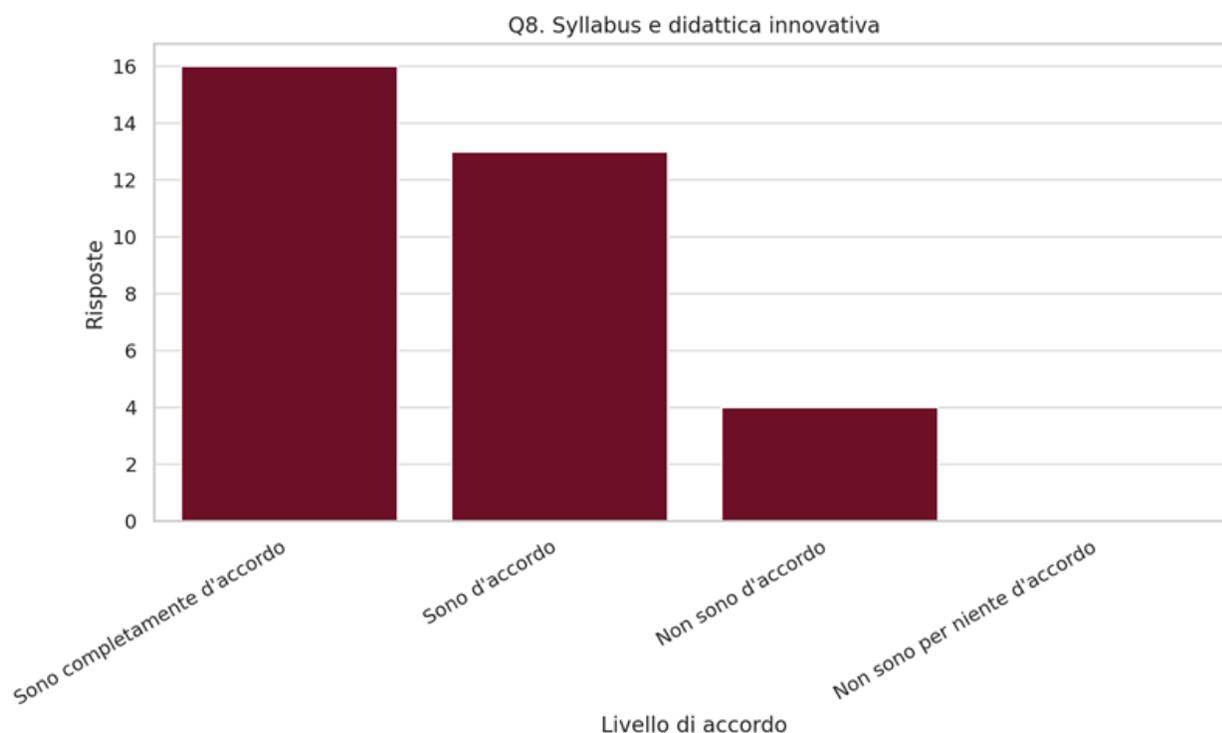
- Sono completamente d'accordo: 42.4% (n=14)
- Sono d'accordo: 51.5% (n=17)
- Non sono d'accordo: 3.0% (n=1)
- Non sono per niente d'accordo: 3.0% (n=1)



## 8. La sessione dedicata al Syllabus e alla didattica interattiva è stata soddisfacente?

L'87,9% ha espresso soddisfazione, con una quota non trascurabile (12,1%) che ha segnalato criticità. Potrebbe essere utile approfondire le motivazioni per calibrare meglio i contenuti nella futura programmazione. Ecco la distribuzione delle risposte sui 33 partecipanti:

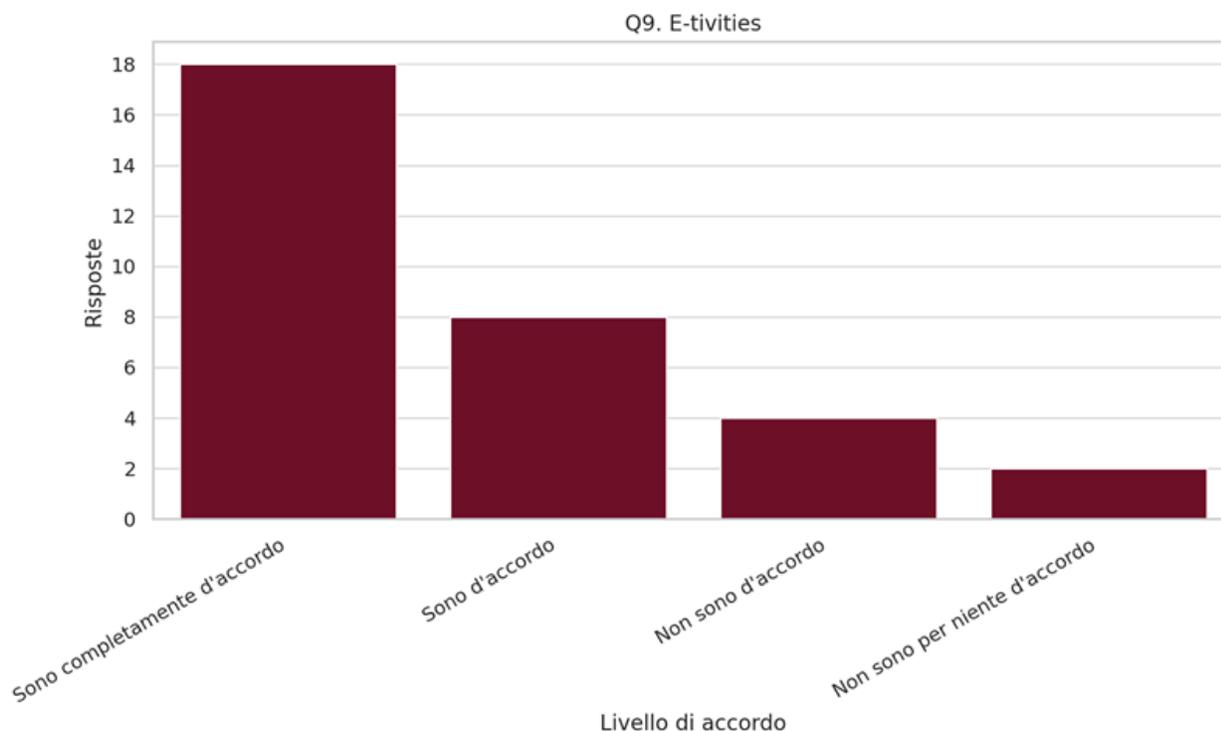
- Sono completamente d'accordo: 48.5% (n=16)
- Sono d'accordo: 39.4% (n=13)
- Non sono d'accordo: 12.1% (n=4)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)



### 9. La sessione dedicata alle e-tivities è stata soddisfacente?

Il 81,3% ha risposto positivamente, ma il 18,8% ha espresso disaccordo. La sessione presenta quindi una valutazione polarizzata. Le critiche possono riferirsi alla comprensibilità, applicabilità o alla modalità di erogazione delle e-tivities. Le poche risposte critiche (6) potrebbero indicare una necessità di chiarimento iniziale sugli obiettivi o sull'utilità applicativa:

- Sono completamente d'accordo: 56.2% (n=18)
- Sono d'accordo: 25.0% (n=8)
- Non sono d'accordo: 12.5% (n=4)
- Non sono per niente d'accordo: 6.2% (n=2)

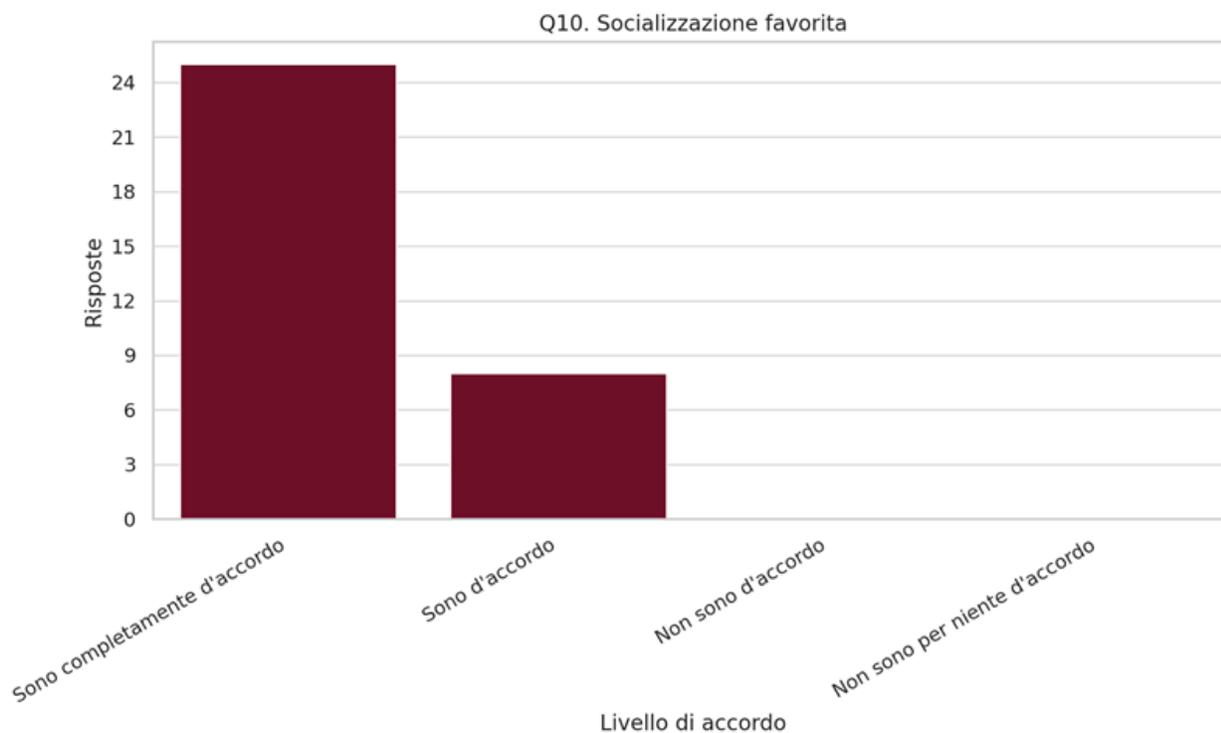


### 10. I metodi di lavoro hanno favorito la socializzazione tra i partecipanti?

Il 100% dei partecipanti ha espresso un giudizio positivo, con una netta prevalenza per la risposta più alta (75,8%).

Si tratta di un punto di forza strategico per future edizioni o moduli formativi. Ecco le risposte nel dettaglio:

- Sono completamente d'accordo: 75.8% (n=25)
- Sono d'accordo: 24.2% (n=8)
- Non sono d'accordo: 0.0% (n=0)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)

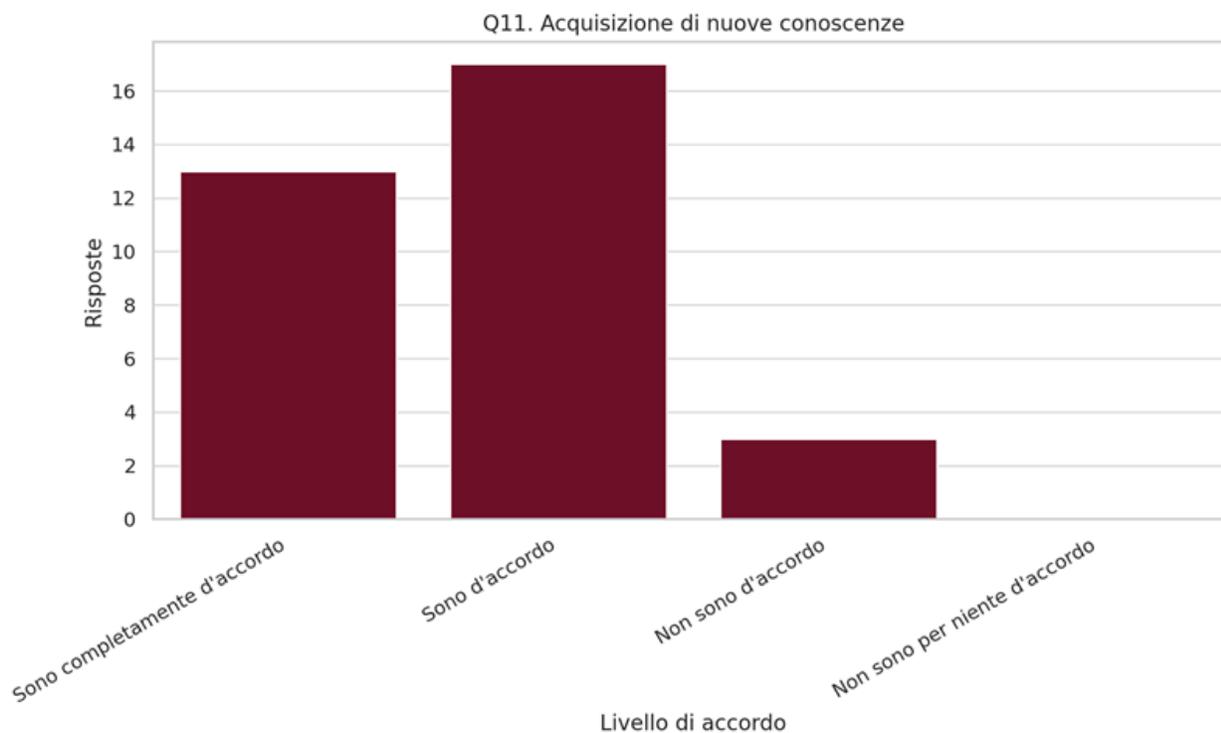


### 11. I metodi di lavoro utilizzati hanno favorito l'acquisizione di nuove conoscenze?

Il 90,9% ha riconosciuto l'efficacia dei metodi per l'apprendimento, con solo il 9,1% di disaccordo parziale.

Di seguito la distribuzione delle risposte:

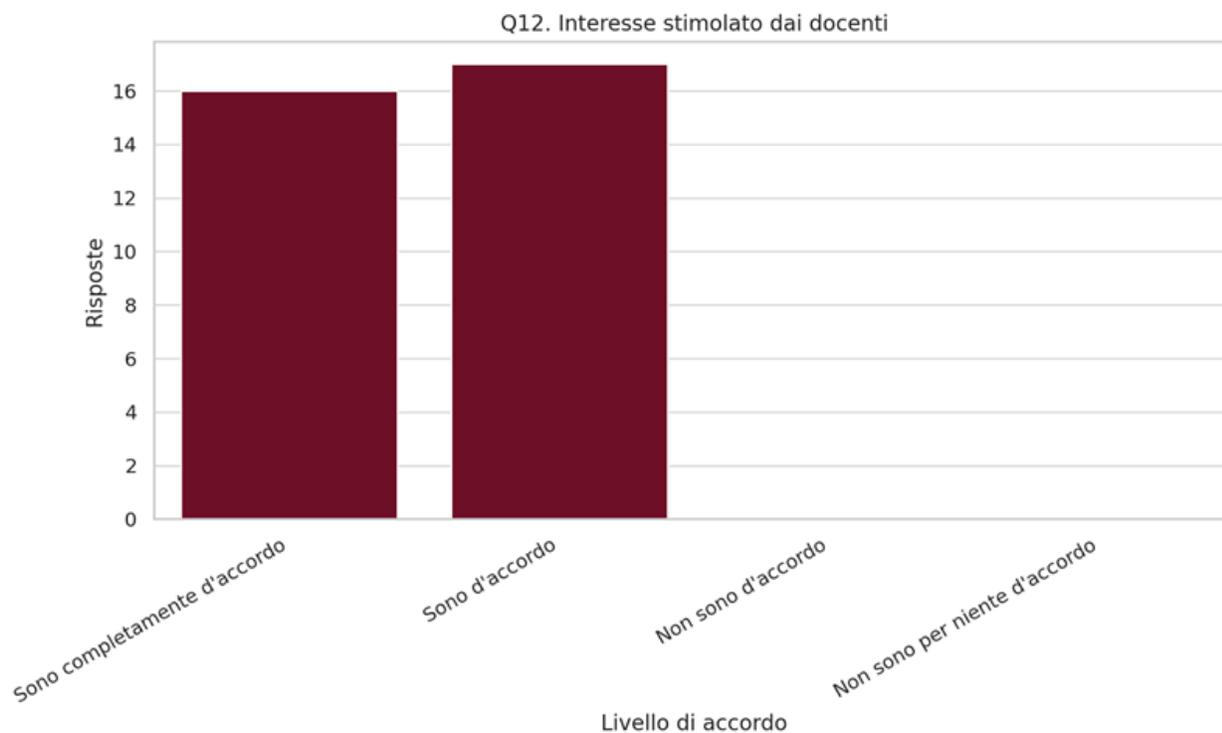
- Sono completamente d'accordo: 39.4% (n=13)
- Sono d'accordo: 51.5% (n=17)
- Non sono d'accordo: 9.1% (n=3)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)



## 12. I/le docenti hanno stimolato il mio interesse ad approfondire ulteriormente questi temi?

Tutti i partecipanti (100%) si dichiarano stimolati ad approfondire i temi affrontati, con equilibrio tra le due modalità positive.

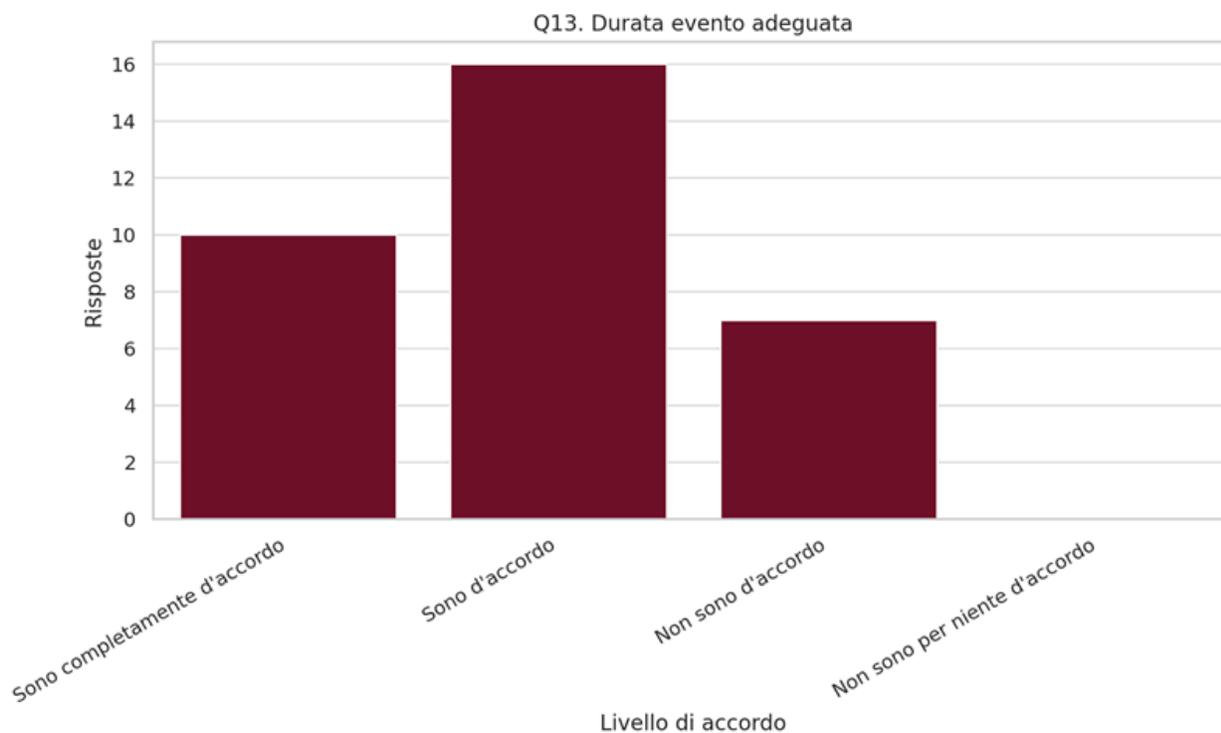
- Sono completamente d'accordo: 48.5% (n=16)
- Sono d'accordo: 51.5% (n=17)
- Non sono d'accordo: 0.0% (n=0)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)



### 13. La durata di questo evento formativo è adeguata?

L'evento è stato percepito come adeguato dal 78,8% dei rispondenti, anche se una quota del 21,2% non concorda.

- Sono completamente d'accordo: 30.3% (n=10)
- Sono d'accordo: 48.5% (n=16)
- Non sono d'accordo: 21.2% (n=7)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)

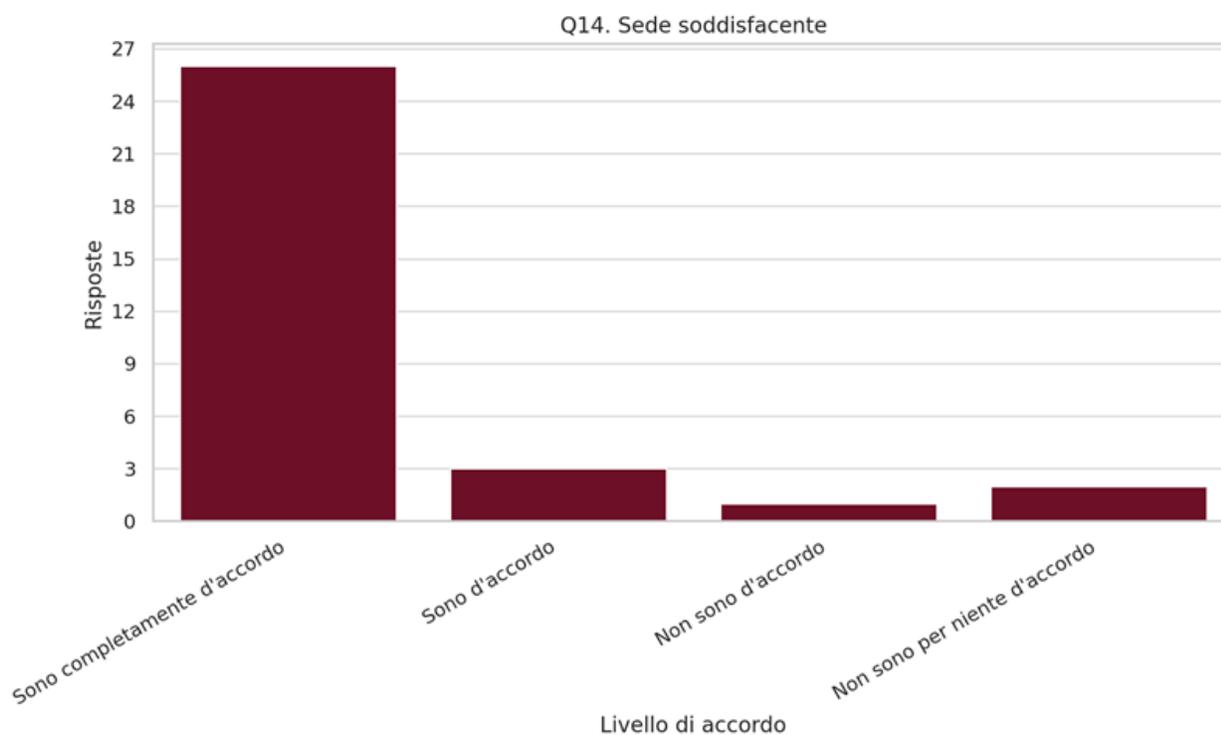


#### 14. La sede dell'evento è soddisfacente?

L'81,3% ha valutato la sede in modo ottimale; le risposte negative sono molto contenute.

La distribuzione delle risposte dei 33 partecipanti è:

- Sono completamente d'accordo: 81.2% (n=26)
- Sono d'accordo: 9.4% (n=3)
- Non sono d'accordo: 3.1% (n=1)
- Non sono per niente d'accordo: 6.2% (n=2)

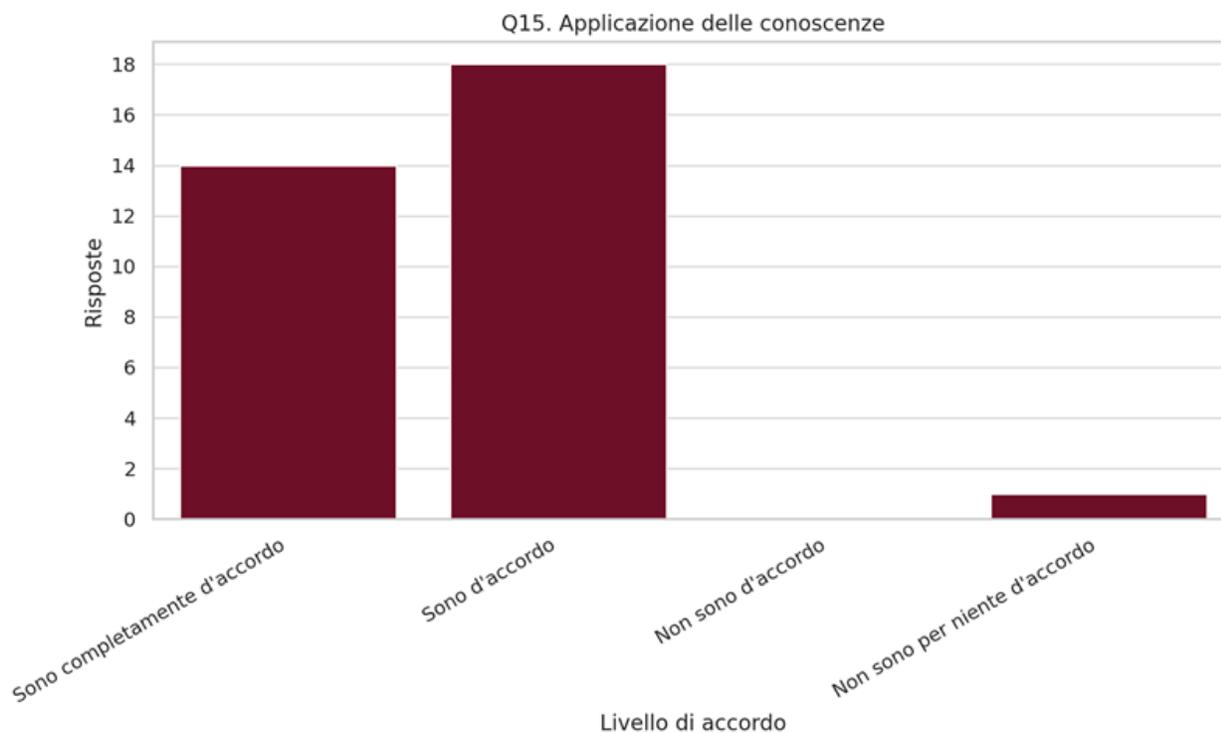


### 15. Cercherò di introdurre quanto appreso nella mia attività didattica.

Il 96,9% si dichiara intenzionato ad applicare i contenuti, segno di una forte trasferibilità percepita.

La distribuzione delle risposte è la seguente:

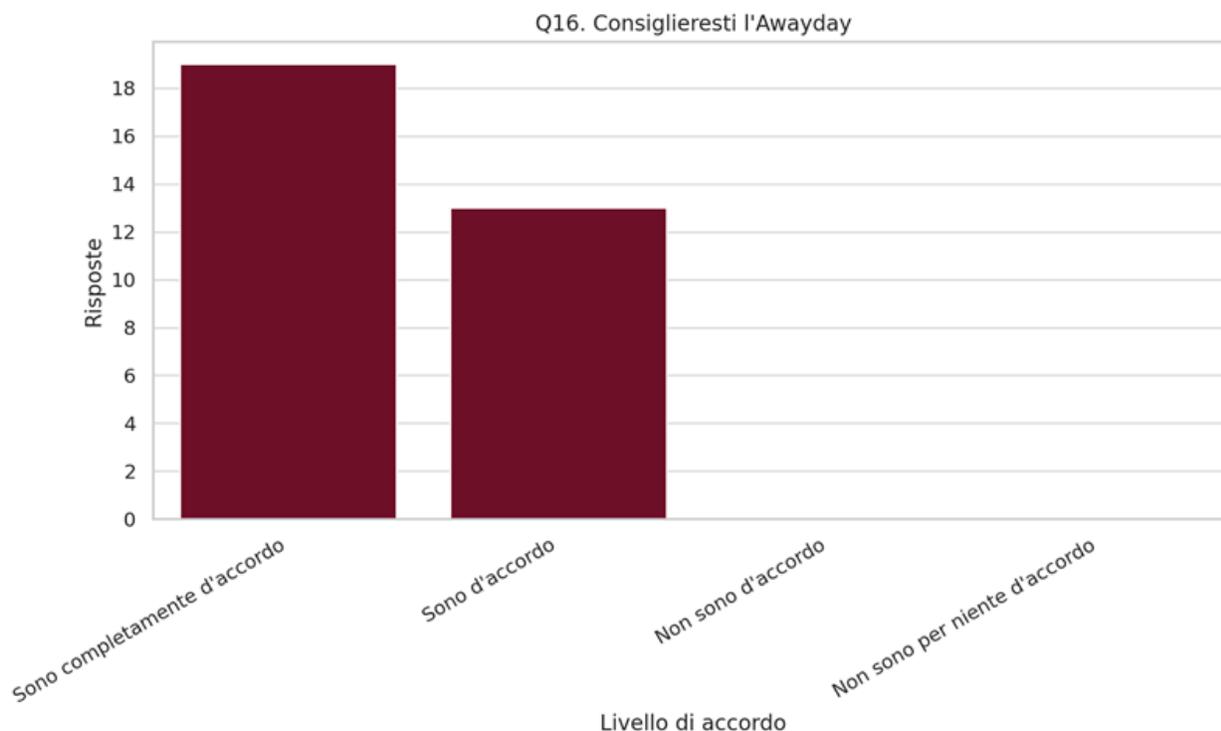
- Sono completamente d'accordo: 42.4% (n=14)
- Sono d'accordo: 54.5% (n=18)
- Non sono d'accordo: 0.0% (n=0)
- Non sono per niente d'accordo: 3.0% (n=1)



### 16. Consiglierei a un mio collega di partecipare a questo Away Day.

Tutti i partecipanti si dichiarano favorevoli a consigliare l'esperienza, con il 59,4% che esprime piena convinzione.

- Sono completamente d'accordo: 59.4% (n=19)
- Sono d'accordo: 40.6% (n=13)
- Non sono d'accordo: 0.0% (n=0)
- Non sono per niente d'accordo: 0.0% (n=0)



### Variabili a Risposta Aperta

Oltre alle valutazioni chiuse, il questionario prevedeva diverse domande aperte in cui i partecipanti potevano esprimersi liberamente. In questi casi non è possibile calcolare media o deviazione standard, ma possiamo esaminare le **frequenze delle risposte testuali** quando emergono temi ricorrenti.

17. A quale dei seguenti eventi conti di partecipare?

Numero totale di risposte raccolte: 8

- Preparazione fellowship (4)
- Workshop online sui BES (0)
- Corso sul Public Speaking (4)
- Seminario sul benessere organizzativo (2)
- Seminario online con Elena Barberà UOC (3)
- Corso sul Peer Mentoring (1)
- Corso sulla Leadership educativa (5)
- Comunità di Pratica (2)

18. Qual è il tuo take-home message? Quale messaggio ti porti oggi a casa?

Numero totale di risposte raccolte: 15

L'analisi delle risposte è avvenuta attraverso cluster tematici emersi:

### **A. Comunità, appartenenza e squadra**

**Risposte associate:**

- "Che siamo una bella comunità."
- "Siamo una bella squadra con un grande futuro."
- "Nuove conoscenze e ancora maggiore senso di appartenenza."
- "Siamo una grande squadra!"

**Sintesi:**

Emergono forti riferimenti al senso di **coesione, identità collettiva e prospettiva di crescita comune**. La dimensione relazionale è percepita come motore del successo formativo.

### **B. Didattica interattiva e innovazione metodologica**

**Risposte associate:**

- "La didattica interattiva rappresenta un tassello fondamentale dell'insegnamento."
- "Le nuove metodologie di didattica sono molto promettenti per il futuro e abbiamo gli strumenti e le conoscenze per metterle in atto."
- "Work creatively."
- "Non basta un pc per fare e-learning."
- "Le nuove possibilità tecnologiche insieme con la chiarezza di alcuni strumenti da utilizzare offrono nuove opportunità."

**Sintesi:**

I partecipanti evidenziano una forte valorizzazione delle **metodologie innovative** e della **dimensione tecnologico-interattiva**. Si riconosce il valore delle tecnologie, ma anche la necessità di abbinarle a **competenze metodologiche solide**.

### **C. Sviluppo professionale e miglioramento personale**

**Risposte associate:**

- "L'importanza della realizzazione di un syllabus ben strutturato e completo in ogni sua parte."
- "Continuare a formarmi e specializzarmi per offrire contenuti e utilizzare metodologie adeguati alle nuove esigenze formative."
- "Maggiore consapevolezza."
- "Al lavoro!"
- "Ispirazione."
- "Soddisfazione."

#### Sintesi:

Molteplici risposte rimandano a una **motivazione intrinseca** al miglioramento, al rafforzamento di competenze didattiche e a un **atteggiamento operativo** orientato all'applicazione e alla crescita continua.

### 3. Mappa sintetica delle aree

Area Tematica	Frequenza relativa	Indicazioni emergenti
Comunità e appartenenza	Alta	Consolidamento identità collettiva e rete
Innovazione didattica e tecnologica	Alta	Interesse per approcci attivi, uso consapevole delle tecnologie
Sviluppo professionale personale	Alta	Motivazione a migliorare pratica didattica e aggiornamento

### 4. Interpretazione complessiva

Il set di risposte suggerisce che il percorso formativo non solo ha raggiunto obiettivi di **acquisizione di nuove conoscenze metodologiche**, ma ha anche **rinforzato dinamiche di appartenenza** e **stimolato l'impegno individuale** nella propria crescita professionale.

Il **bilanciamento tra dimensione relazionale, innovazione didattica e sviluppo personale** emerge come tratto distintivo del vissuto positivo dell'evento.

In sintesi, dall'analisi monovariata del questionario di gradimento emergono valutazioni **molto positive** su quasi tutti gli aspetti dell'Away Day 3. La maggior parte dei partecipanti si è detta completamente soddisfatta dell'organizzazione, dei contenuti trattati, delle modalità didattiche e dell'utilità percepita dell'evento. Solo in pochissimi casi si registrano opinioni negative o perplessità (su specifiche attività), ma si tratta di una minoranza esigua. Nel complesso, l'Away Day viene considerato un'esperienza riuscita e utile, con un alto livello di gradimento e l'intenzione diffusa di applicare quanto appreso e di consigliare l'iniziativa ai colleghi.

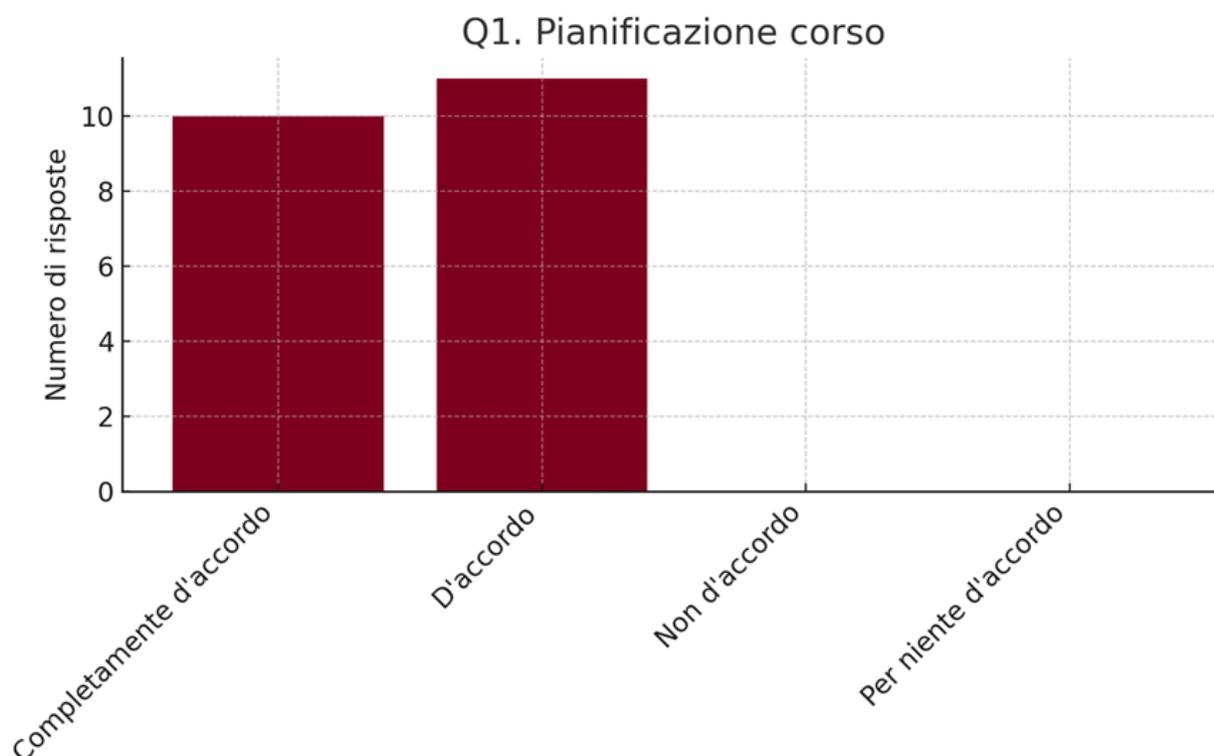
## Analisi del questionario di gradimento – Away Day 4

Nel questionario di gradimento dell'Away Day 4 hanno risposto **21 partecipanti** (docenti). Di seguito sono riportati i risultati **monovariati** per ciascuna domanda a risposta chiusa, seguiti dall'**analisi qualitativa** delle domande aperte. Tutti i partecipanti hanno compilato tutte le domande chiuse, quindi non si riscontrano valori mancanti né anomalie significative nei dati raccolti.

### Domande a risposta chiusa

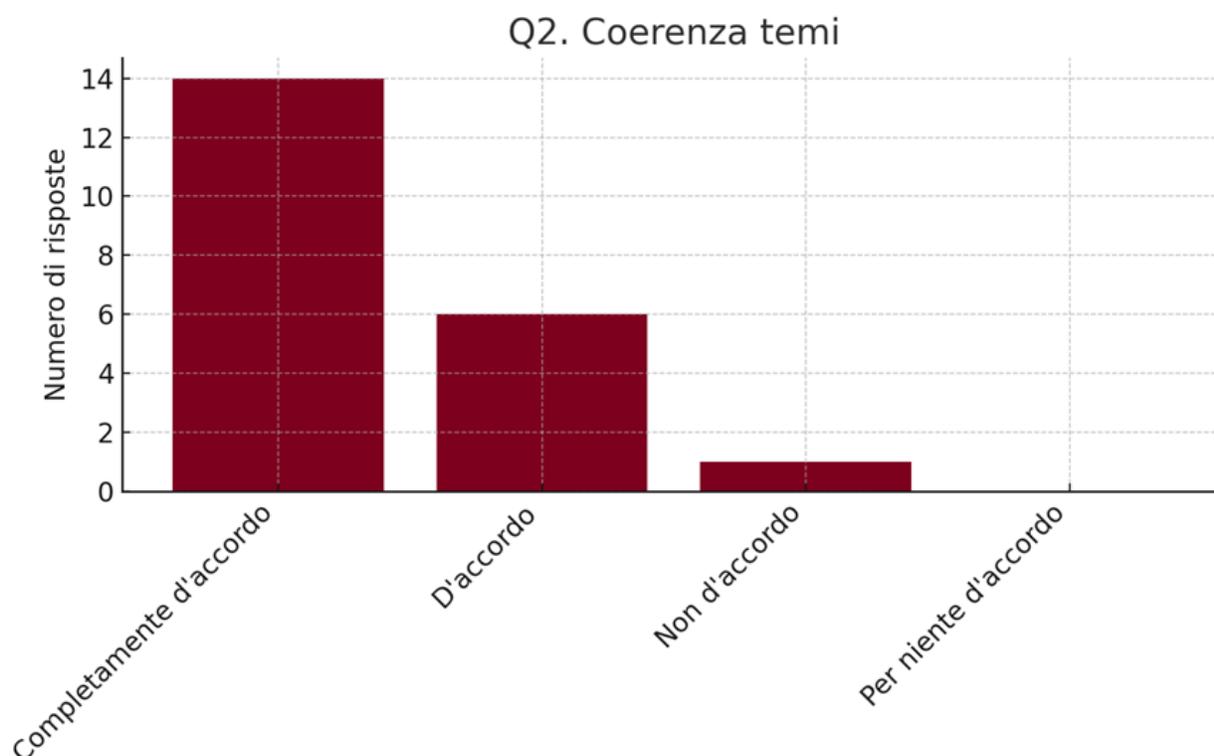
#### La pianificazione del corso AWAY DAY è stata soddisfacente

La pianificazione dell'evento risulta valutata molto positivamente da tutti: circa metà dei rispondenti (52%) si dichiara **"d'accordo"** con l'affermazione, mentre l'altra metà (48%) è **"completamente d'accordo"**. Nessun partecipante esprime un giudizio negativo su questo aspetto, segno che l'organizzazione generale e la programmazione dell'Away Day sono state ritenute adeguate da tutti.



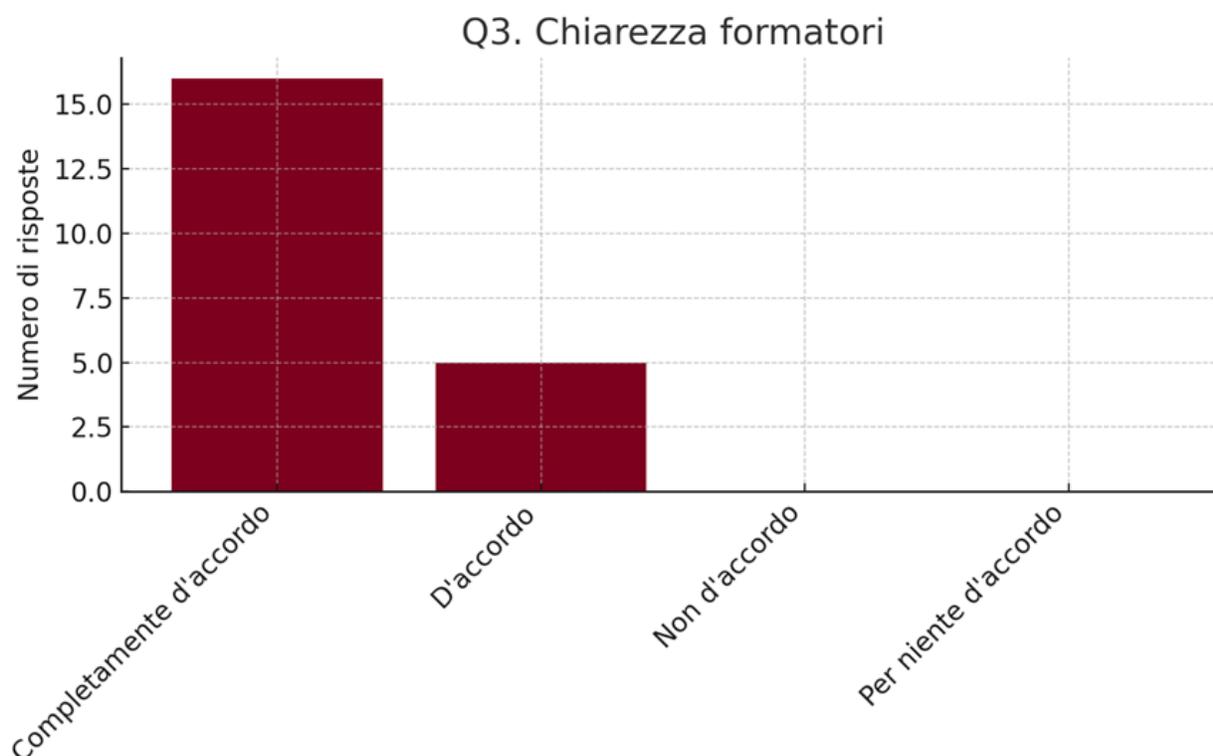
#### **I temi affrontati sono coerenti con le funzioni didattiche e di ricerca proprie dei docenti universitari**

La grande maggioranza dei partecipanti ritiene i temi trattati pertinenti al proprio ruolo accademico: **14 su 21 (circa 67%)** si dichiarano *pienamente d'accordo* sulla coerenza dei temi, e ulteriori **6 partecipanti (29%)** sono *d'accordo*. Solo **1 persona (5%)** *non è d'accordo* con questa affermazione, indicando un caso isolato di perplessità. Complessivamente i dati mostrano un forte allineamento percepito tra i contenuti dell' Away Day e le esigenze didattico-scientifiche dei docenti.



#### La chiarezza espositiva dei docenti/formatori è stata soddisfacente

Tutti i rispondenti valutano molto positivamente la chiarezza delle esposizioni da parte dei formatori. In particolare **16 partecipanti (76%)** sono *completamente d'accordo* nel ritenerla soddisfacente, mentre i restanti **5 (24%)** si dichiarano *d'accordo*. Nessuno ha espresso disaccordo. Questo indica che gli interventi dei relatori sono stati ampiamente apprezzati per chiarezza e comprensibilità, senza alcuna segnalazione di problemi comunicativi.



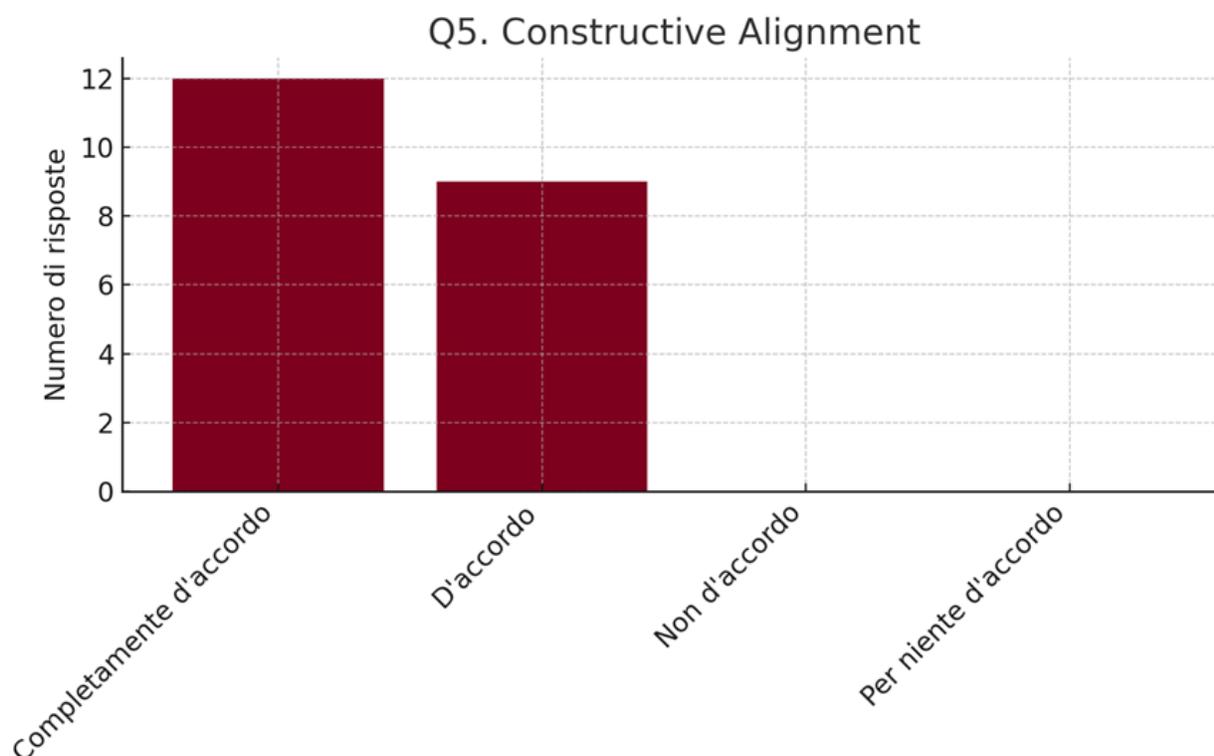
**Le attività dedicate alla socializzazione dei partecipanti (intervista reciproca e presentazione iniziale) sono state soddisfacenti**

Anche le attività introduttive di socializzazione sono valutate positivamente da quasi tutti. Il campione si divide equamente tra **“completamente d’accordo” (10 rispondenti, 48%)** e **“d’accordo” (10 rispondenti, 48%)** sulla bontà di queste attività iniziali, con un solo partecipante (4%) che *non è d'accordo*. Ciò suggerisce che momenti come l’intervista reciproca e la presentazione tra i partecipanti sono stati efficaci nel creare un clima collaborativo, con un’unica eccezione di lieve insoddisfazione.



**Le attività dedicate al Constructive Alignment (TEAM BASED LEARNING) sono state soddisfacenti**

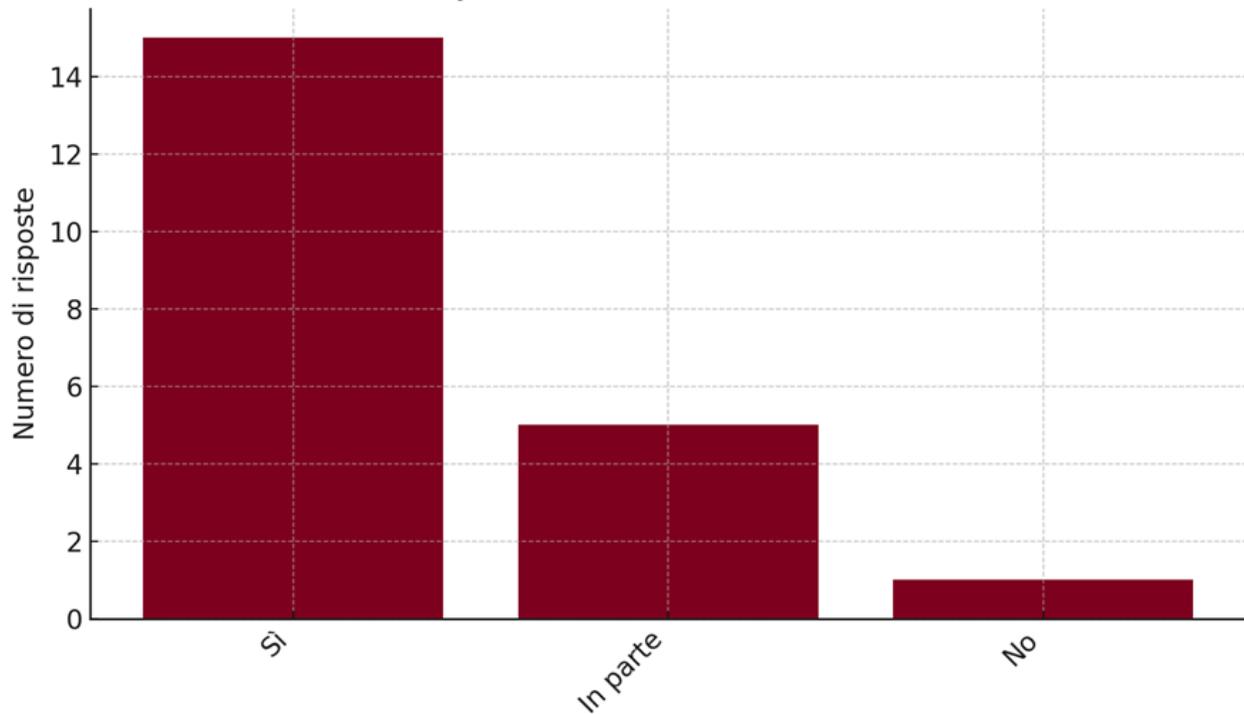
Le sessioni pratiche sul *Constructive Alignment* (apprendimento basato sul team) sono state percepite in maniera molto positiva. **12 partecipanti (57%)** si dichiarano *completamente d'accordo* nel ritenerle soddisfacenti e i restanti **9 (43%)** sono *d'accordo*. Nessuno ha espresso valutazioni negative. Questo indica che le attività di Team Based Learning proposte durante l'Away Day sono state utili e ben recepite da tutti i docenti presenti.



#### La sessione dedicata alla Scheda SUA è stata soddisfacente

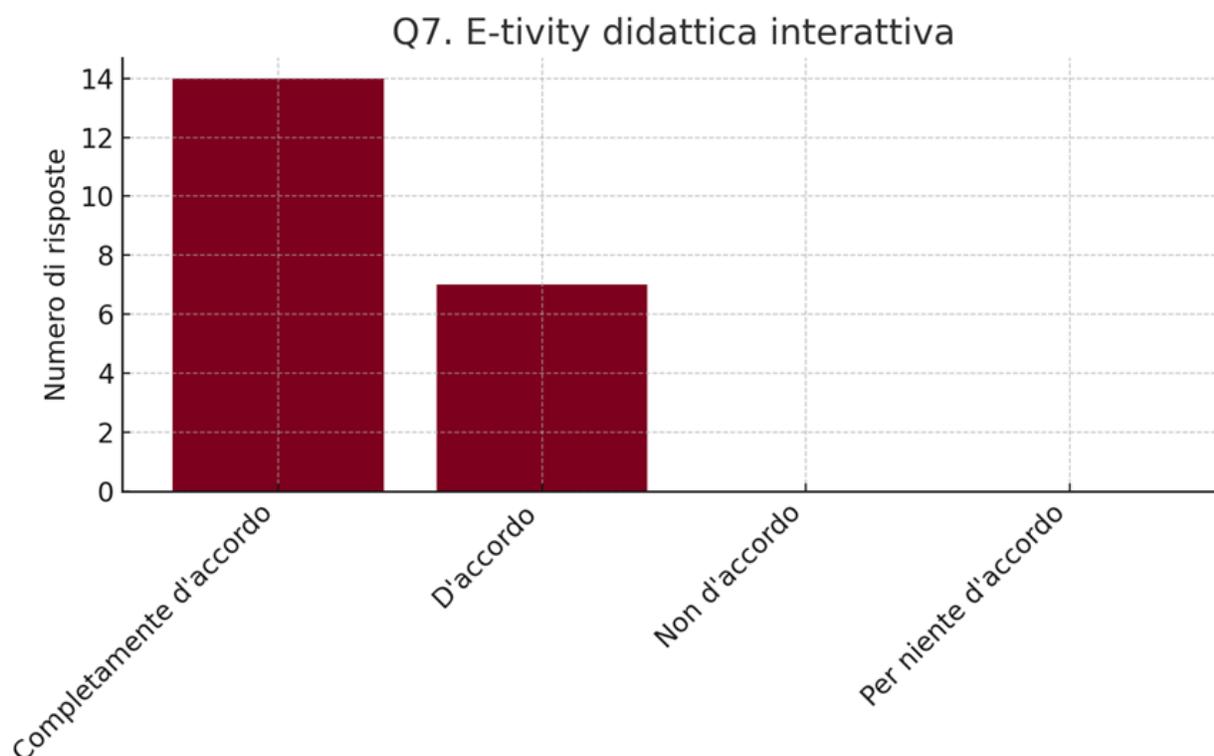
La maggior parte dei partecipanti (**15 persone, 71%**) giudica soddisfacente la sessione sulla **Scheda SUA**, rispondendo *“Sì”* all’affermazione. **5 partecipanti (24%)** rispondono *“In parte”*, indicando un’accordo parziale, mentre solo **1 partecipante (5%)** risponde *“No”*. Questo risultato segnala che, pur essendo generalmente apprezzata, la sessione sulla Scheda di Autovalutazione (SUA) ha suscitato qualche dubbio in una minoranza di docenti, che l’hanno trovata solo parzialmente o per nulla soddisfacente (forse per la sua specificità, come emergerà nei commenti aperti).

## Q6. Sessione Scheda SUA



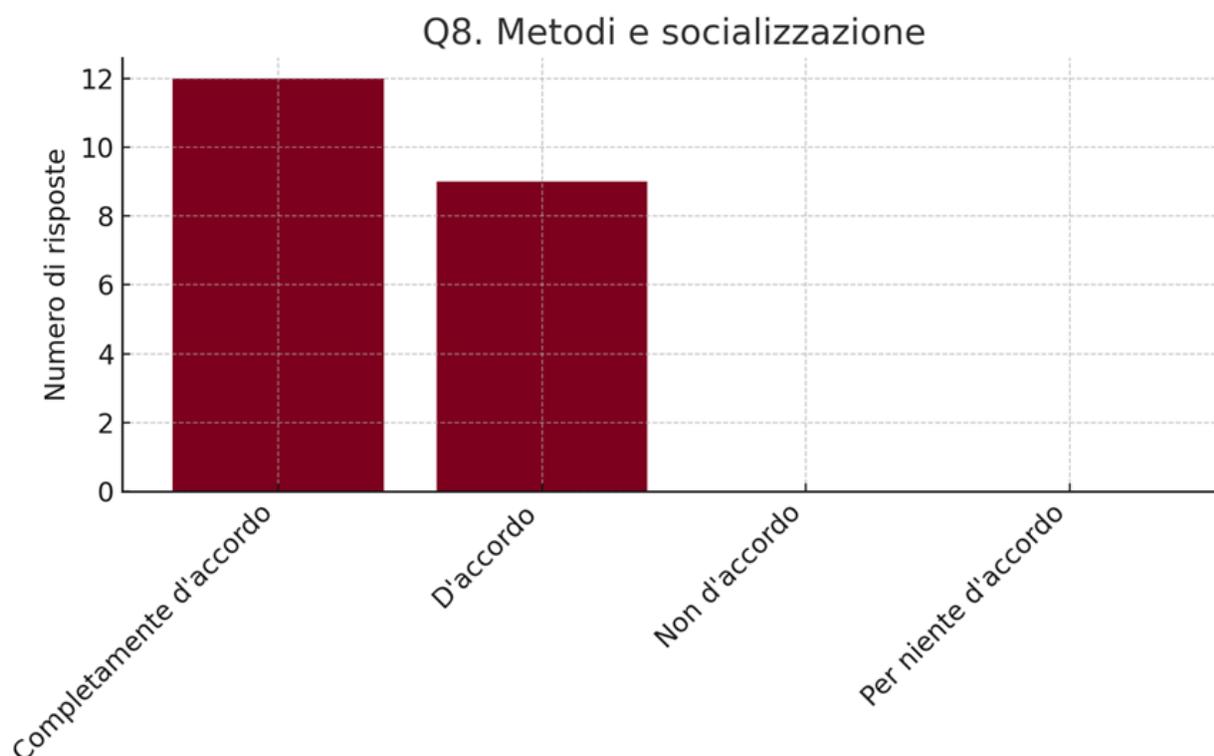
### La sessione dedicata alla didattica interattiva (E-tivity) è stata soddisfacente

La sessione sulle **E-tivity** (didattica interattiva) è accolta in modo molto favorevole: **14 partecipanti (67%)** si dichiarano *completamente d'accordo* sulla sua efficacia, mentre **7 (33%)** sono *d'accordo*. Nessuno esprime disaccordo. Ciò evidenzia un forte gradimento verso le attività di didattica interattiva proposte, che sono risultate coinvolgenti e utili per tutti i presenti.



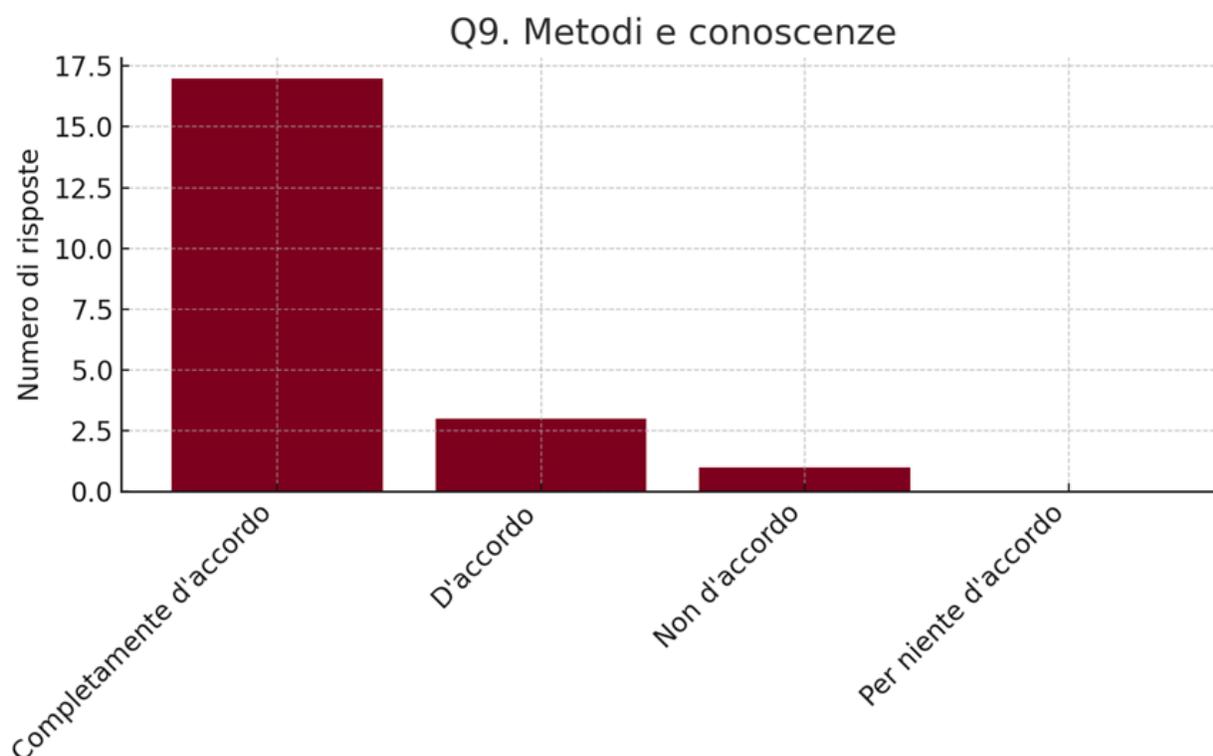
#### **I metodi di lavoro hanno favorito la socializzazione tra i partecipanti**

Riguardo ai metodi di conduzione dell'evento, tutti concordano che questi abbiano incentivato la socializzazione. **12 docenti (57%)** si dicono *completamente d'accordo* che i metodi di lavoro abbiano favorito la conoscenza reciproca tra colleghi, e **9 (43%)** sono *d'accordo*. Nessuno ha percepito il contrario. L'approccio metodologico dell'Away Day - evidentemente interattivo e collaborativo - è dunque risultato efficace nel far socializzare i partecipanti.



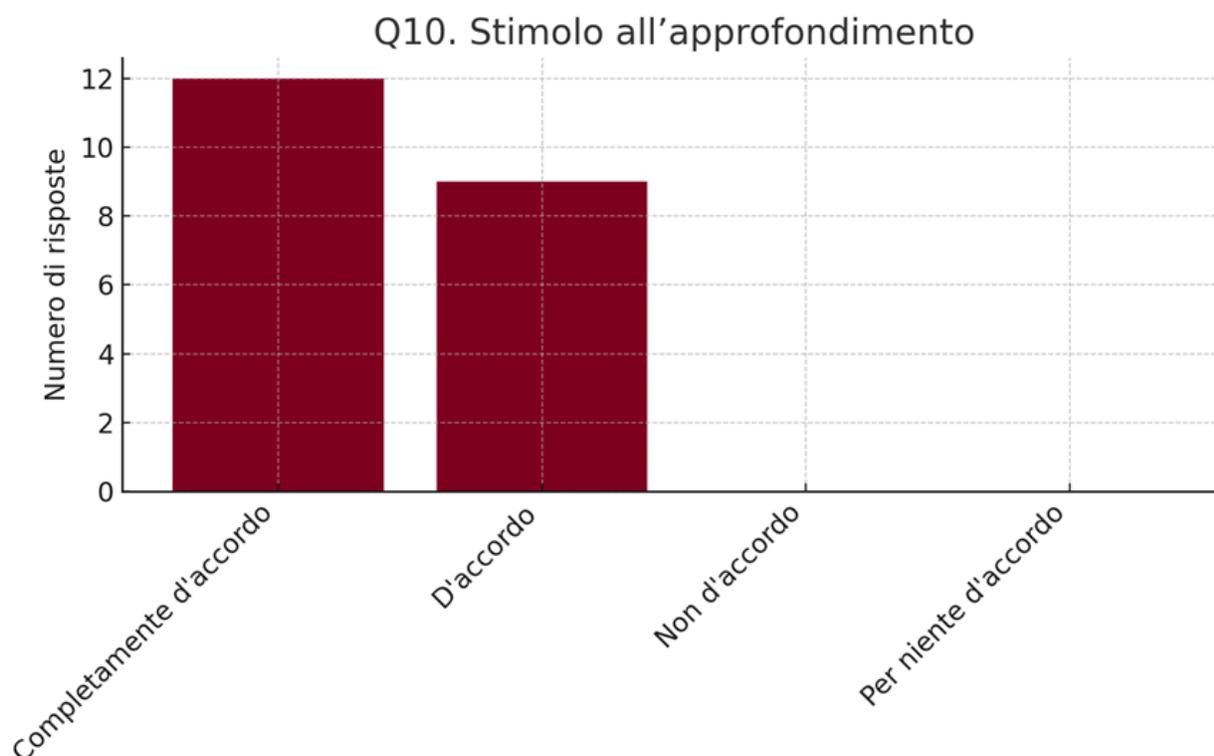
#### **I metodi di lavoro utilizzati hanno favorito l'acquisizione di nuove conoscenze**

Anche sul fronte dell'apprendimento di nuovi contenuti i riscontri sono molto positivi. **17 partecipanti (81%)** ritengono *pienamente* che i metodi didattici impiegati abbiano favorito nuove acquisizioni (sono *completamente d'accordo*), e **3 (14%)** sono *d'accordo*. Solo **1 persona (5%)** esprime *disaccordo* su questo punto. In sintesi, la stragrande maggioranza riconosce che l'evento ha permesso di apprendere cose nuove, con un singolo docente che invece non ha tratto particolare conoscenza aggiuntiva.



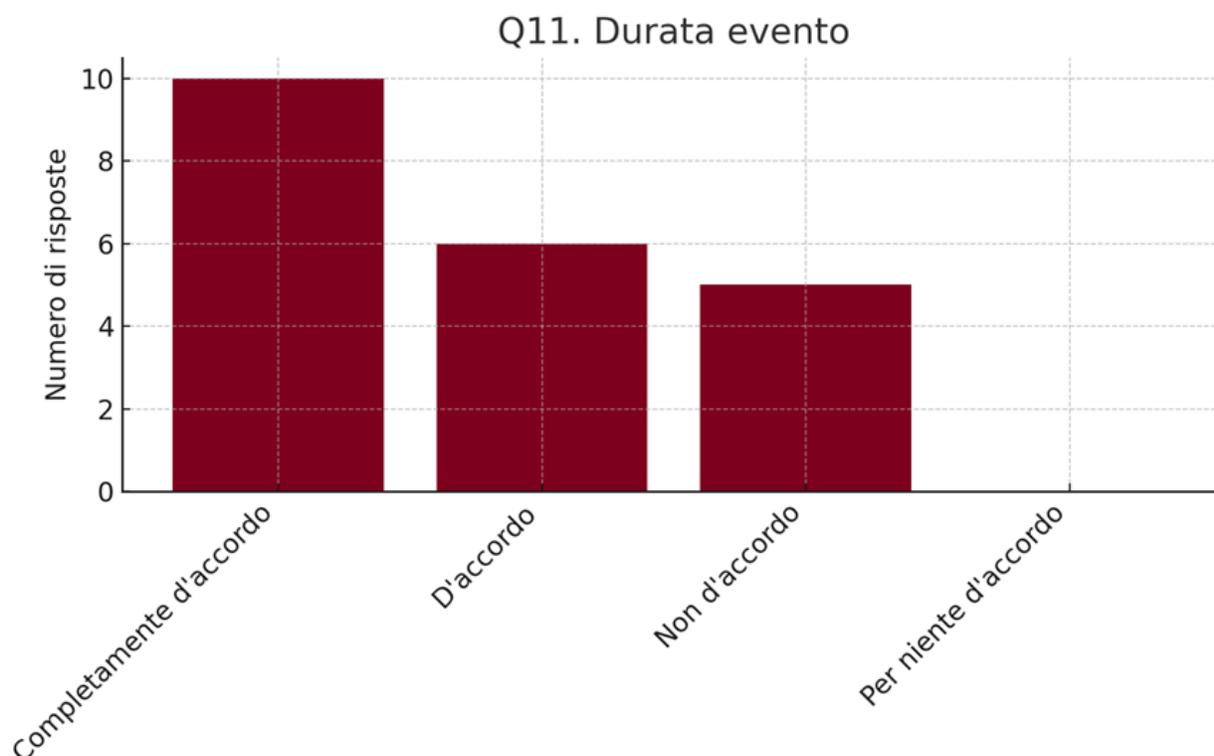
#### **I/le docenti hanno stimolato il mio interesse ad approfondire ulteriormente questi temi**

Tutti concordano che l'Away Day abbia suscitato curiosità per ulteriori approfondimenti. **12 partecipanti (57%)** sono *completamente d'accordo* che i formatori abbiano stimolato il loro interesse a proseguire lo studio dei temi trattati, e i restanti **9 (43%)** sono *d'accordo*. Nessuno nega questa affermazione. Ciò significa che l'evento non solo è stato utile sul momento, ma ha anche motivato i docenti a voler continuare ad approfondire in autonomia le metodologie e gli argomenti presentati.



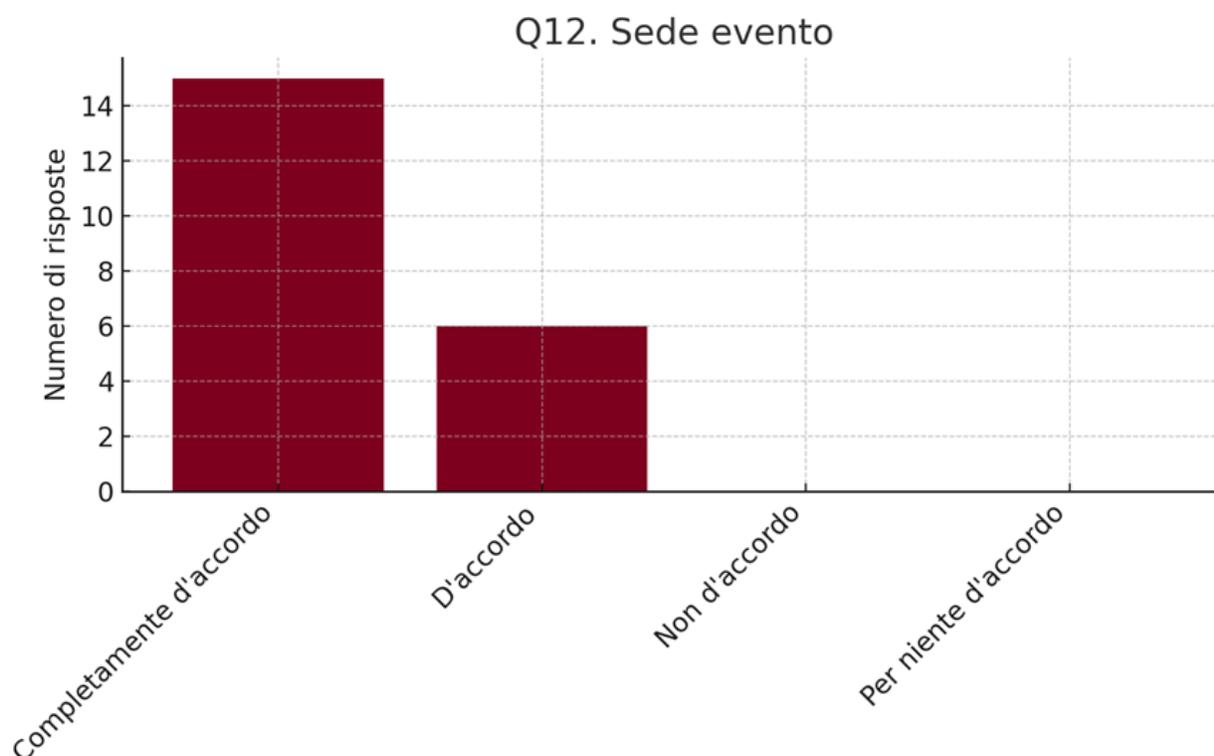
#### **La durata di questo evento formativo è adeguata**

Su questo punto emergono opinioni più diversificate. Pur restando prevalenti i giudizi positivi, con **10 partecipanti (48%) completamente d'accordo** sulla durata adeguata e **6 (29%) d'accordo**, un gruppo non trascurabile di **5 docenti (24%) non è d'accordo** ritenendo la durata **non** adeguata. In altri termini, circa un quarto dei presenti ha percepito l'evento come troppo lungo o impegnativo rispetto al tempo a disposizione. Questa distribuzione segnala che, accanto a una maggioranza soddisfatta del timing complessivo, vi è una minoranza significativa che avrebbe preferito una diversa modulazione della durata (tema ripreso anche nei suggerimenti aperti).



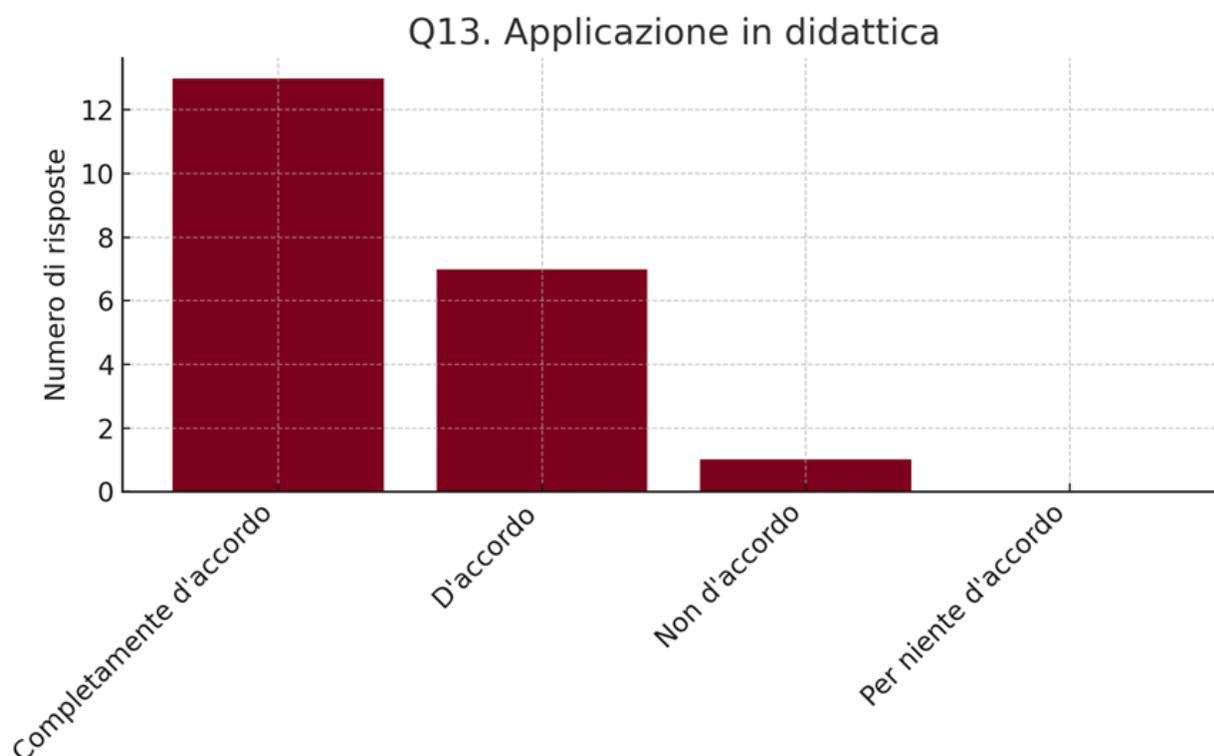
#### La sede dell'evento è soddisfacente

Il luogo in cui si è svolto l'Away Day è valutato molto positivamente da tutti i partecipanti. **15 docenti (71%)** si dichiarano *completamente d'accordo* nel ritenerlo soddisfacente e **6 (29%)** sono *d'accordo*. Nessuno esprime insoddisfazione riguardo la sede. Questo esito indica che gli spazi e le infrastrutture della location sono stati apprezzati e ritenuti adeguati allo svolgimento dell'evento (fatte salve alcune note logistiche minori emerse nei suggerimenti, come vedremo).



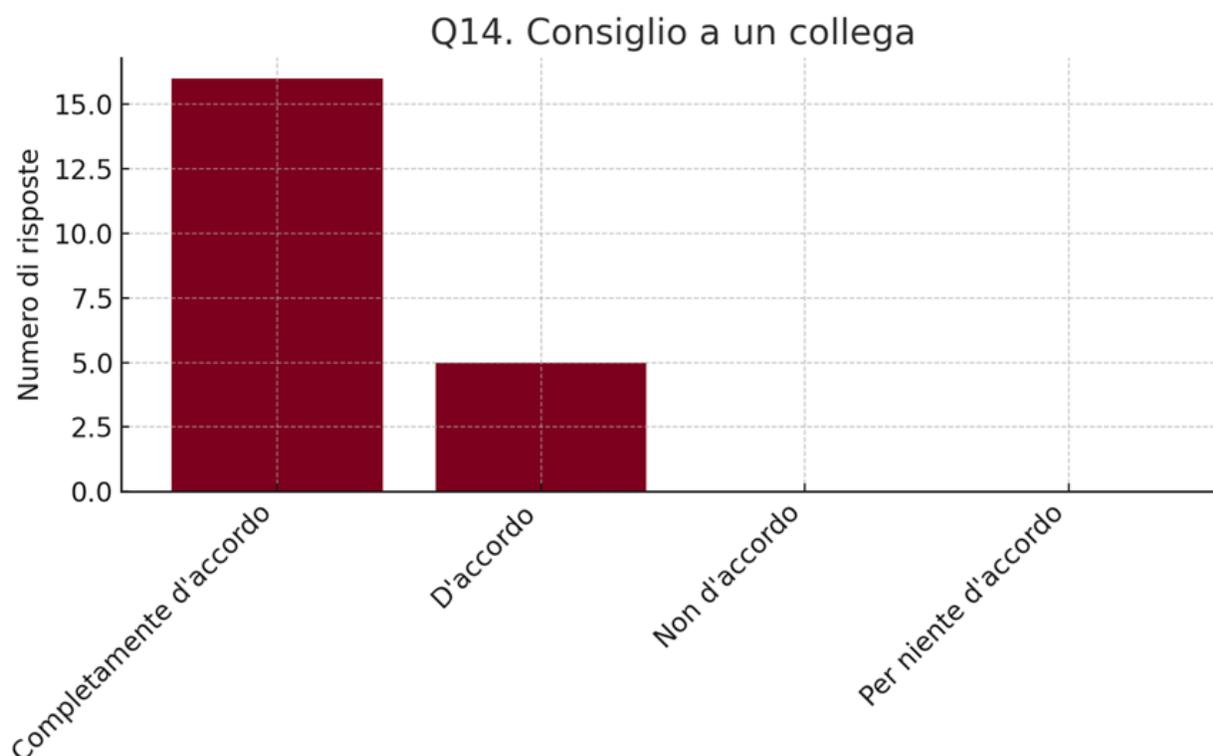
### Cercherò di introdurre quanto appreso nella mia attività didattica

La quasi totalità dei partecipanti manifesta l'intenzione di applicare nella propria didattica quanto imparato durante l'Away Day. **13 docenti (62%)** sono *completamente d'accordo* sul fatto che metteranno in pratica le nuove conoscenze nel loro insegnamento, e **7 (33%)** sono *d'accordo*. Solo **1 partecipante (5%)** *non è d'accordo*, dunque non prevede di introdurre cambiamenti. In generale, questo risultato evidenzia un forte trasferimento dell'apprendimento: praticamente tutti porteranno a casa metodologie o idee da implementare nei propri corsi.



#### **Consiglierei a un mio collega di partecipare a questo Away Day**

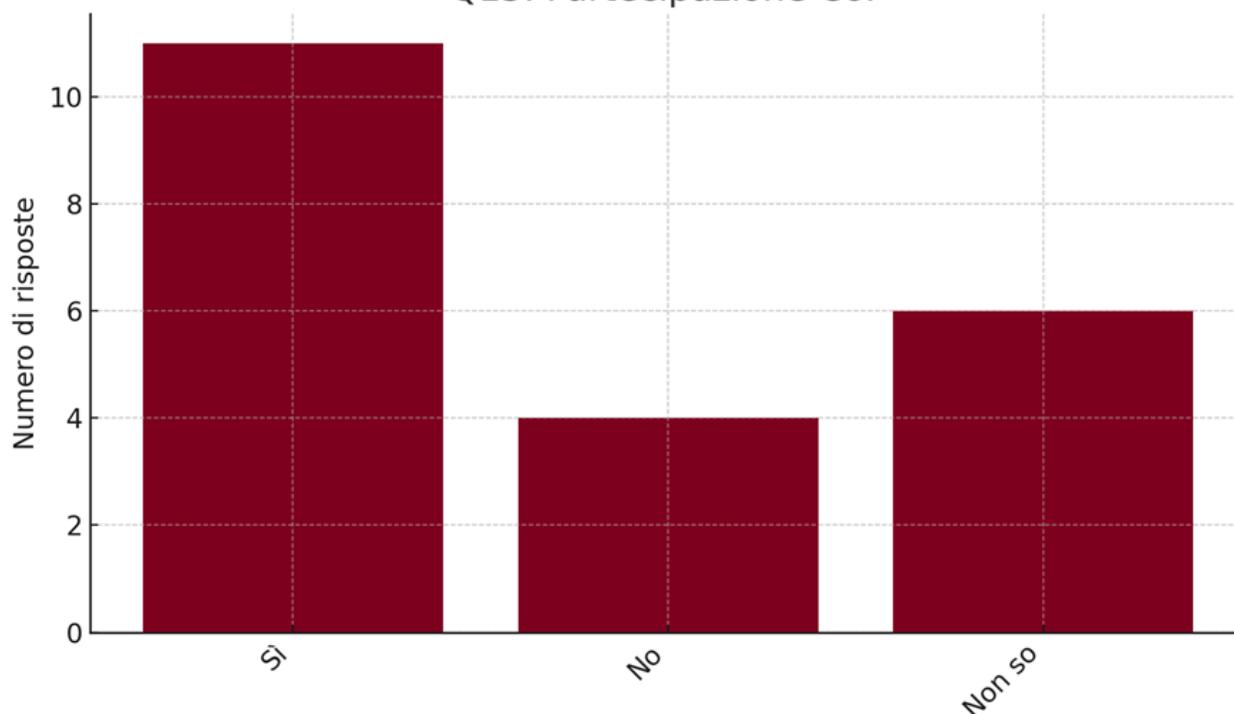
Questo indicatore sintetizza il gradimento generale dell'evento: **16 partecipanti (76%)** si dicono *completamente d'accordo* nel raccomandare l'Away Day ai colleghi, mentre **5 (24%)** sono *d'accordo*. Nessuno ha scelto di non consigliarlo. Ciò significa che **100%** dei rispondenti consiglierebbe la partecipazione ad altri docenti, segnale di un alto livello di soddisfazione complessiva e di utilità percepita dell'esperienza.



**Ti piacerebbe partecipare a Comunità di Pratica per confrontare esperienze di didattica universitaria?**

Infine, riguardo all'interesse a partecipare in futuro a una **Comunità di Pratica** tra docenti, le opinioni sono positive ma con qualche incertezza. **11 docenti (52%)** rispondono *Sì* che vorrebbero prendervi parte, **6 (29%)** rispondono *Non so* (indicando indecisione) e **4 (19%)** rispondono *No*. Quindi oltre la metà si mostra interessata a questi gruppi di confronto sulla didattica, mentre circa un quinto non sarebbe interessato e il restante terzo è ancora dubbioso. Questo suggerisce che l'idea delle Comunità di Pratica attrae molti, ma potrebbe richiedere maggiori informazioni o chiarimenti per coinvolgere anche gli indecisi.

## Q15. Partecipazione CoP



### Domande a risposta aperta

**Aggettivi per definire l'Away Day:** I partecipanti hanno usato una vasta gamma di aggettivi per descrivere l'esperienza complessiva dell'Away Day, in prevalenza termini dal significato positivo. Gli aggettivi più frequenti in assoluto sono stati *"stimolante"* e *"utile"*, ciascuno citato circa da metà dei partecipanti (sono emersi 12 riferimenti a *stimolante* e 11 a *utile*). Molto gettonato anche *"interessante"*, riportato 9 volte. Altri aggettivi ricorrenti includono *"istruttivo"* e *"divertente"* (entrambi citati da 3 persone), oltre a *"formativo"*, *"strategico"*, *"coinvolgente"* e *"collaborativo"* comparsi in singole occorrenze. In generale il ventaglio di descrizioni è ampio ma quasi interamente positivo: molti sottolineano il carattere **coinvolgente, formativo e piacevole** dell'evento. Solo pochissimi hanno utilizzato termini con sfumature critiche: ad esempio un partecipante ha definito l'Away Day *"faticoso"* e un altro ha menzionato *"tempi lunghi"*. Queste eccezioni indicano che per qualcuno la giornata è stata intensa, ma nel complesso il tenore degli aggettivi suggerisce un'esperienza valutata molto favorevolmente. In sintesi, l'Away Day 4 è stato percepito come un evento **utile, stimolante e interessante**, con un clima positivo che ha lasciato un'ottima impressione tra i presenti.

**Aspetti più positivi dell'evento:** Dall'analisi delle risposte aperte su ciò che è piaciuto maggiormente emergono alcuni temi chiave ricorrenti. Uno degli aspetti più citati è la **competenza e la qualità dei formatori**: ad esempio, diversi partecipanti hanno apprezzato *"la competenza dei formatori"* e la *"chiarezza di esposizione"*, riconoscendo il valore dei relatori. Un secondo filone molto presente riguarda la **socializzazione e l'interazione**: molti commenti lodano *"la socializzazione e la laboratorialità"*, *"lo scambio di opinioni"* e la *"collaborazione con gli altri partecipanti"*. In particolare, viene apprezzato il clima

di condivisione creatosi e l'entusiasmo sia dei **relatori** sia dei **partecipanti** (qualcuno parla di "partecipazione con entusiasmo dei relatori e dei partecipanti"), segno di un forte coinvolgimento collettivo. Un altro punto di forza emerso è la **varietà e rilevanza dei temi trattati**: più persone hanno sottolineato la "ricchezza degli argomenti" e la possibilità di "conoscenza di nuovi argomenti del mondo della didattica". In diversi hanno valorizzato l'apprendimento di **nuove metodologie didattiche** immediatamente applicabili nel proprio lavoro (es. "applicabilità delle nozioni imparate", "conoscenza di nuovi metodi"). Anche l'approccio **pratico e interattivo** dell'evento è stato apprezzato: vengono citate positivamente le "esercitazioni pratiche" e il taglio laboratoriale, così come momenti specifici come il "racconto del piano di sviluppo" dell'ateneo (che ha evidenziato la "coerenza con la crescita dell'ateneo" secondo un partecipante). In sintesi, gli aspetti ritenuti più positivi possono essere riassunti in: **alta qualità dei formatori, clima collaborativo e di confronto, contenuti utili e stimolanti** (con tante idee nuove da portare a casa) e **metodologie didattiche attive** che hanno reso l'esperienza coinvolgente. Questi elementi hanno contribuito a un giudizio complessivo molto positivo sull'Away Day.

**Aspetti meno positivi (criticità)**: La maggior parte dei partecipanti non ha rilevato particolari aspetti negativi nell'evento - molti, infatti, hanno risposto "Nessuno" o "Nulla" alla domanda sulle criticità. Tra chi ha segnalato **aspetti meno positivi**, il tema predominante riguarda la **gestione del tempo e il ritmo della giornata**. Alcuni docenti hanno percepito il programma come *troppo denso o lungo*: c'è chi riferisce "tempi contingenti, ritardo nella cena" oppure definisce l'evento "troppo intenso", suggerendo di **allungare la durata su più giornate** o inserire **più pause**. In particolare, un partecipante propone "una giornata in più, spalmando il programma in modo più adeguato", e un altro parla di "impegno continuativo per troppe ore", indicando che la concentrazione delle attività in un unico giorno è stata faticosa. Coerentemente, qualcuno sottolinea che "alcune sessioni sono state molto lunghe" ed esprime il desiderio di "una pausa in più". Un secondo punto critico, citato da un paio di persone, riguarda aspetti **logistici**: la "raggiungibilità del luogo" dell'evento è stata problematica per alcuni (sede forse distante o difficoltà di trasporto) e viene menzionato anche il malfunzionamento dell'aria condizionata ("Aria condizionata funzionante" auspicata in futuro). Un partecipante avrebbe inoltre preferito inserire "un dibattito alla fine della formazione", indicando la mancanza di uno spazio conclusivo di discussione plenaria. Per quanto riguarda i contenuti, quasi nessuno ha espresso critiche sostanziali: fa eccezione la notazione che la sessione sulla **Scheda SUA** è risultata "molto specifica per i coordinatori di corsi, meno per i docenti" - segno che alcuni l'hanno trovata di utilità limitata al proprio ruolo. Infine, va segnalato che un paio di risposte nella sezione criticità in realtà lodano aspetti positivi (segno che gli autori potrebbero non aver avuto vere lamentele da inserire). In conclusione, le criticità emerse sono **poche e circoscritte**: principalmente riguardano il **carico temporale** dell'evento (durata e ritmo) e alcuni dettagli organizzativi, mentre i contenuti e i metodi didattici non ricevono contestazioni sostanziali. Questo conferma un quadro generale di soddisfazione, con suggerimenti focalizzati per migliorare ulteriormente l'esperienza.

**Suggerimenti per migliorare l'evento**: I suggerimenti proposti dai partecipanti riflettono in buona parte le criticità evidenziate sopra, offrendo idee concrete per migliorare futuri Away Day. Molti consigli riguardano la **struttura temporale**: diversi docenti suggeriscono di "accorciare un po' i tempi o allungare le giornate", cioè distribuire meglio il programma su più tempo, magari aggiungendo mezza giornata in più. Viene raccomandato di **evitare sessioni troppo pesanti a fine giornata** (ad esempio "La lezione sulla SUA andrebbe evitata alle sette di sera!") e di prevedere "brevi pause ma più spesso" per mantenere alta l'attenzione. In ambito organizzativo-logistico, alcuni propongono di migliorare i servizi: ad esempio c'è chi chiede di assicurarsi che l'**aria condizionata** sia funzionante

(evidentemente durante l'evento ci sono stati problemi di climatizzazione) e chi propone di **organizzare un autobus da Napoli** per facilitare il viaggio verso la sede a chi proviene da quella città. Un altro spunto interessante riguarda il **seguito formativo**: un partecipante suggerisce *"più follow-up organizzati a distanza in videoconferenza"*, cioè incontri online successivi per proseguire il confronto e l'aggiornamento dopo l'Away Day. Sul versante metodologico, qualcuno consiglia di inserire **attività ludiche o gamificate** (*"aggiungere attività ludiche e di gamification"*) per rendere l'apprendimento ancora più coinvolgente e divertente. In sintesi, i partecipanti propongono aggiustamenti per: **diluire i contenuti nel tempo, migliorare comfort e logistica** (trasporti, ambiente), **mantenere viva l'attenzione** con pause e attività interattive, e **dare continuità** all'esperienza con momenti successivi di approfondimento. L'insieme di questi suggerimenti denota un atteggiamento costruttivo dei docenti, interessati a rendere l'evento futuro ancor più efficace senza stravolgerne l'impianto, che è stato complessivamente apprezzato.

**Tematiche proposte per futuri workshop**: Alla domanda su quali workshop vorrebbero seguire nel prossimo anno, i docenti hanno fornito varie idee, spesso convergenti su determinati ambiti. Molti mostrano interesse verso l'approfondimento di **metodologie didattiche innovative** già accennate nell'Away Day: ad esempio, è stata citata più volte la **didattica interattiva** (qualcuno propone proprio un *"Workshop su didattica interattiva"*), nonché specifiche tecniche come il **Team-Based Learning** e l'**Inquiry-Based Learning**. In diversi suggeriscono di trattare lo **storytelling** applicato alla didattica e l'**uso di strumenti digitali** ed *e-activities* per innovare le lezioni (una risposta menziona esplicitamente *"E-tivity e uso di strumenti digitali"*). Un altro tema richiesto è la **valutazione formativa**: un partecipante indica che gli piacerebbe un workshop dedicato proprio alle strategie di valutazione dell'apprendimento. Alcuni interventi auspicano poi di collegare maggiormente didattica e ricerca: viene proposto di approfondire gli *"aspetti legati alla ricerca che sono poco trattati"* nel contesto attuale, ad esempio attraverso sessioni su come sviluppare *progetti di ricerca* o su come integrare risultati scientifici nell'insegnamento. C'è anche chi suggerisce argomenti più mirati: un docente esprime interesse per la *formazione applicata alle scienze umanistiche*, indicando il bisogno di contestualizzare le metodologie didattiche nel proprio settore disciplinare. Infine, alcuni richiami riguardano aspetti pratico-amministrativi del lavoro accademico, come un eventuale workshop sulla *compilazione della Scheda SUA* (per renderla più chiara ai docenti) o sull'*elaborazione di progetti europei*. In sintesi, le proposte per futuri workshop indicano un forte desiderio di **continuare la formazione** puntando su: nuove tecniche didattiche attive e digitali, scambio di buone pratiche di **valutazione** e **didattica innovativa**, integrazione tra **didattica e ricerca**, e approfondimenti specifici per settore o per compiti istituzionali. Questa varietà di interessi fornisce spunti preziosi per programmare prossime occasioni formative in linea con le aspettative dei docenti.

**Take-home message (messaggio chiave portato a casa)**: Le risposte alla domanda finale - *"Quale è il tuo take-home message?"* - offrono uno sguardo sulle riflessioni personali che ciascun docente ha tratto dall'Away Day. I messaggi sono eterogenei, ma si possono individuare alcune tendenze comuni. Molti partecipanti hanno sottolineato l'**importanza del lavoro di gruppo e della collaborazione**: ad esempio, uno slogan raccolto è *"Il gruppo vince"*, mentre un altro docente scrive *"È bello stare insieme"*. Queste frasi indicano che uno dei principali insegnamenti percepiti è il valore del fare rete tra colleghi e che la coesione del gruppo di lavoro può potenziare i risultati (sia durante l'evento sia nella propria realtà lavorativa). Un secondo tema ricorrente riguarda una rinnovata **consapevolezza sulla didattica**: alcuni affermano di aver compreso che *"la didattica è fondamentale"* (specialmente nel contesto dell'Università Pegaso) e che *"la didattica non è una cosa banale"*, anzi è più **varia e complessa** di quanto

si creda. Frasi come *“ci sono molti modi di insegnare”* evidenziano che i docenti hanno colto la pluralità di metodologie esistenti e l'importanza di esplorarle. Un partecipante mette in luce *“le potenzialità della didattica online”*, segno che tra i messaggi chiave c'è anche l'attenzione alle opportunità offerte dagli strumenti digitali e dall'e-learning. Altri take-home message richiamano valori e atteggiamenti: ad esempio *“condivisione e approfondimenti”* indica l'impegno a continuare a condividere conoscenze tra colleghi e ad approfondire quanto appreso. Un docente scrive che *“programmare attività di gruppo efficaci può essere divertente e salvare tempo”*, portando a casa l'idea che le tecniche collaborative non solo funzionano ma rendono anche più piacevole ed efficiente l'insegnamento. Infine, c'è chi ha evidenziato la *“coerenza del lavoro dell'ateneo con il suo progetto di crescita”*, a ribadire la visione strategica emersa dall'evento: ossia che le iniziative come l'Away Day si inseriscono in un quadro di sviluppo più ampio dell'Università e ne rispecchiano gli obiettivi. In conclusione, i **messaggi portati a casa** dai docenti spaziano dal piano relazionale (*“fare squadra”*) al piano professionale (*“innovare e diversificare la didattica”*), mostrando che l'Away Day 4 ha lasciato in ognuno spunti significativi. Ciascun partecipante ha tratto una lezione personale, ma in generale si può dire che l'evento ha rafforzato la convinzione che **la collaborazione, l'innovazione didattica e la condivisione** siano elementi chiave per la crescita professionale del docente universitario.

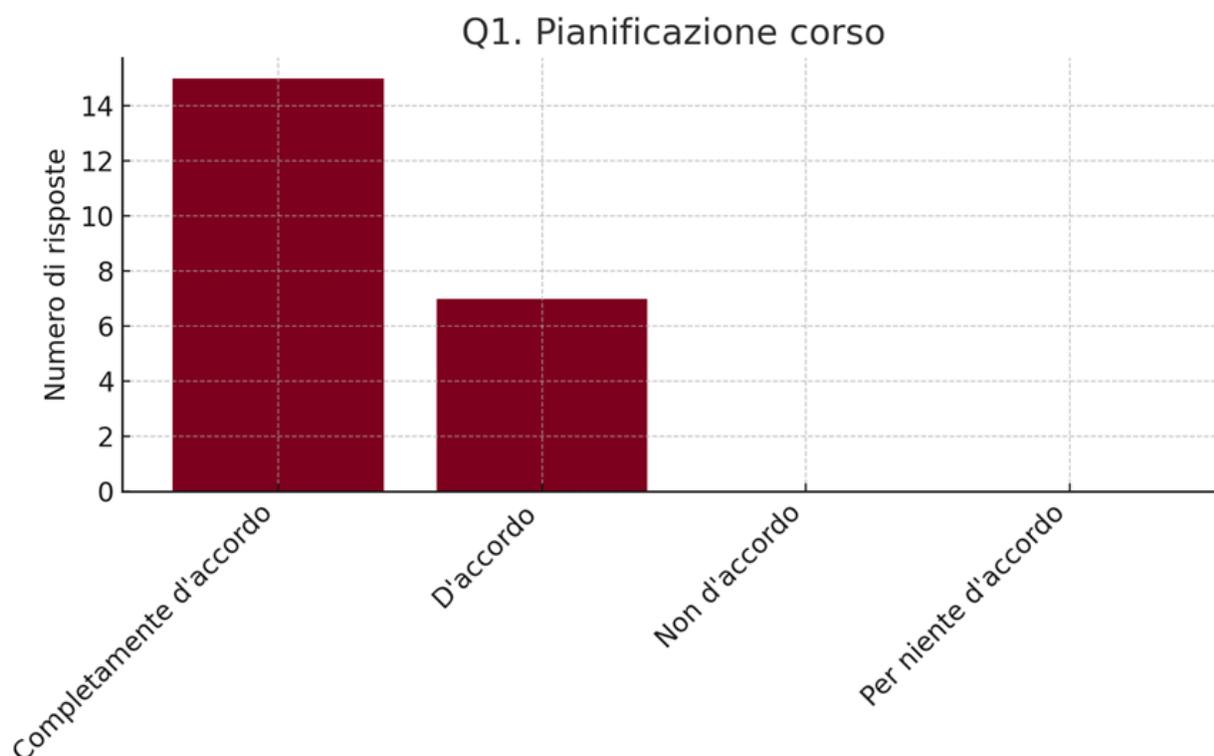
## Analisi dei risultati di gradimento – AWAY DAY 5

Di seguito vengono analizzati i risultati, distinguendo tra domande a risposta chiusa (valutate con scale di accordo o scelte predefinite) e domande a risposta aperta (commenti liberamente espressi dai partecipanti). L'obiettivo è fornire un resoconto narrativo e discorsivo delle opinioni emerse, evidenziando tendenze generali, percentuali in forma discorsiva ed eventuali anomalie o valori mancanti, nonché sintetizzando i temi chiave emersi dalle risposte aperte con esempi significativi.

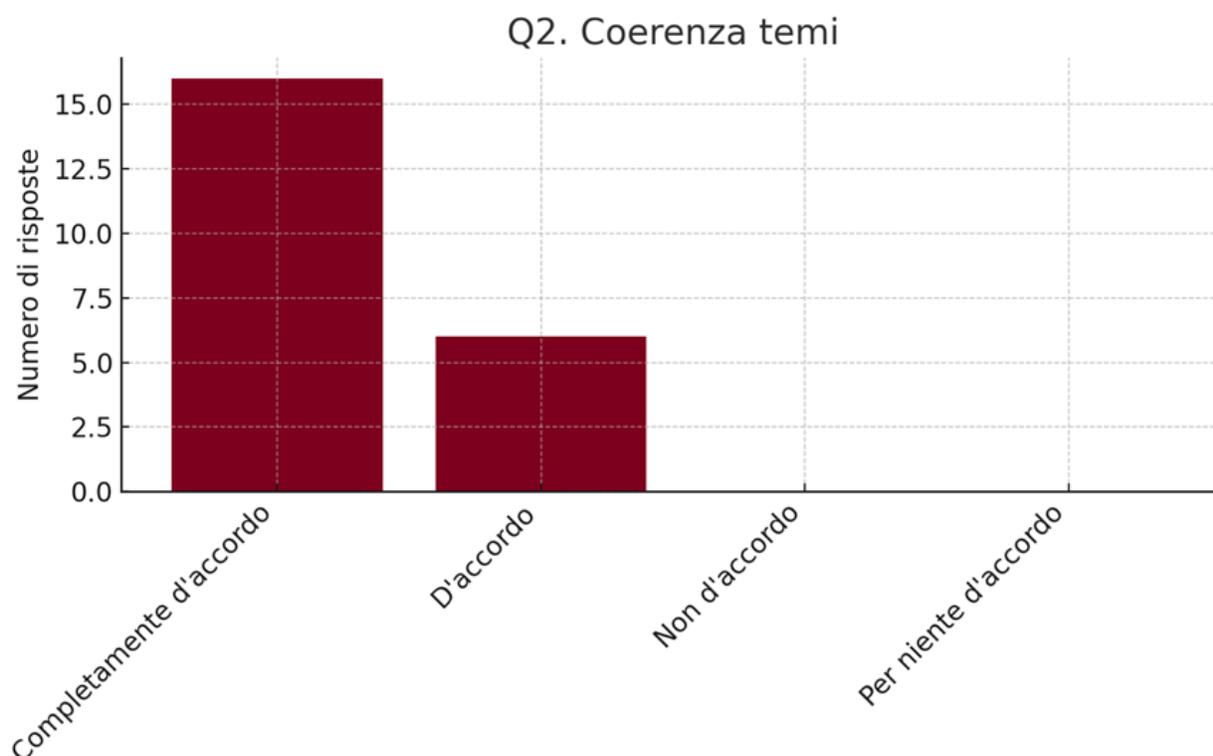
### Risultati delle domande a risposta chiusa

In generale, dalle domande a risposta chiusa emerge un **elevato livello di soddisfazione** per l'evento. Su molti aspetti valutati c'è un consenso quasi unanime dei partecipanti, con la **maggioranza che si dichiara “pienamente d'accordo”** sulla bontà dell'esperienza e **nessuna risposta fortemente negativa** su molti item. Di seguito illustriamo i risultati in dettaglio.

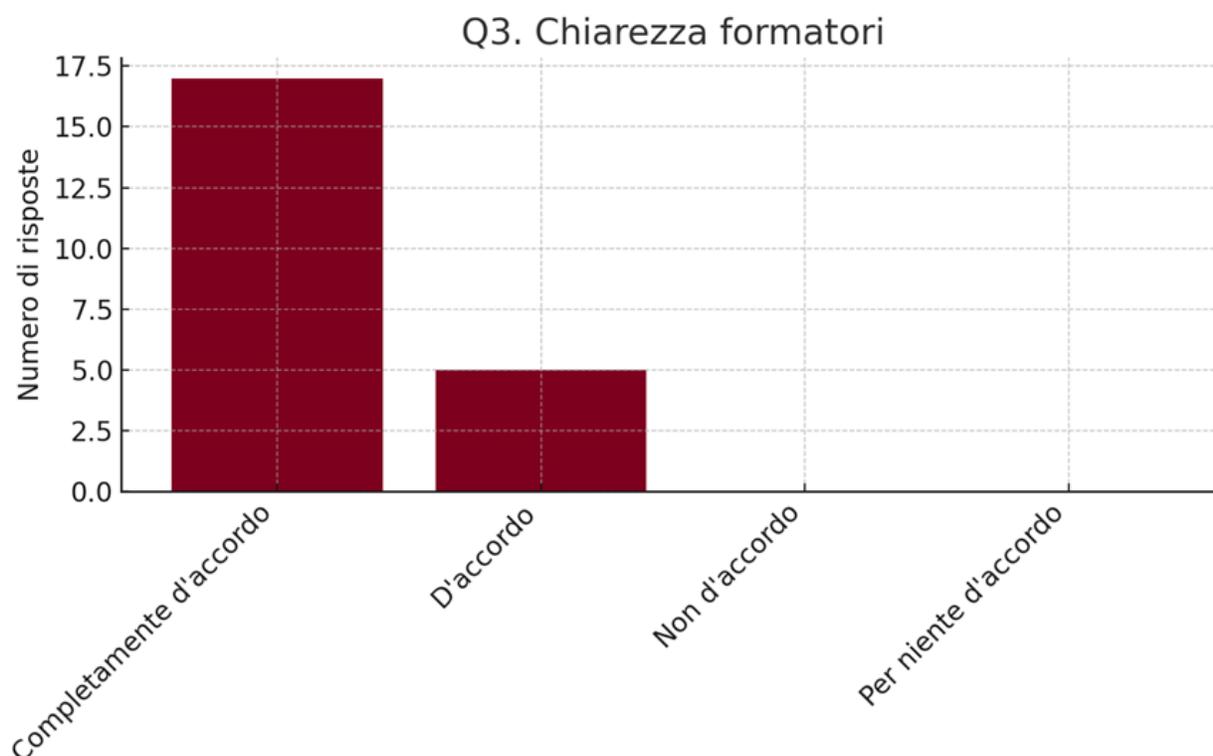
**Organizzazione e contenuti dell'evento:** Tutti i rispondenti hanno giudicato positivamente la **pianificazione del corso Away Day**: ben 15 partecipanti su 22 si sono detti *completamente d'accordo* sul fatto che la pianificazione sia stata soddisfacente, mentre i restanti 7 si sono detti *d'accordo*. Nessuno ha espresso disaccordo su questo punto.



Analogamente, **i temi affrontati** durante l'evento sono stati ritenuti pienamente **coerenti con le funzioni didattiche dei docenti universitari**: 16 persone (circa tre quarti del totale) concordano *pienamente* con questa affermazione e le restanti 6 sono *d'accordo*; anche qui non si registra alcuna opinione contraria.



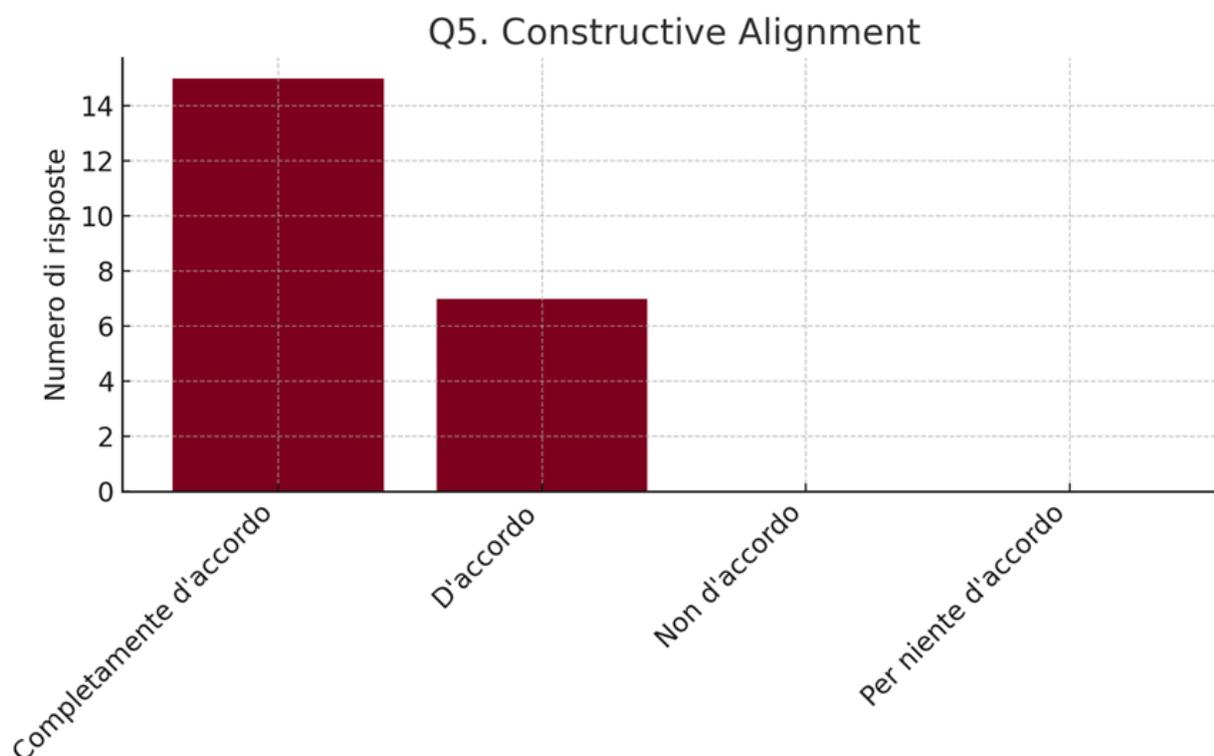
Anche la **chiarezza espositiva dei docenti/formatori** è stata valutata molto positivamente: 17 partecipanti (circa il 77%) si sono detti *completamente soddisfatti* della chiarezza con cui i formatori hanno esposto i contenuti, mentre i rimanenti 5 (23%) si sono detti *abbastanza soddisfatti*. Nessuno ha segnalato carenze di chiarezza.



**Attività didattiche e metodi utilizzati:** Le diverse sessioni e attività proposte nell'Away Day hanno ottenuto riscontri prevalentemente favorevoli. In particolare, le **attività iniziali di socializzazione** tra i partecipanti (come l'intervista reciproca e la presentazione) sono state apprezzate: 20 partecipanti su 22 (circa il 91%) si sono detti d'accordo che tali attività siano state soddisfacenti (12 di essi *pienamente* d'accordo). Si rileva però una piccola riserva: 2 persone (poco meno del 10%) *non* le hanno trovate soddisfacenti, indicando una lieve criticità per una minoranza.

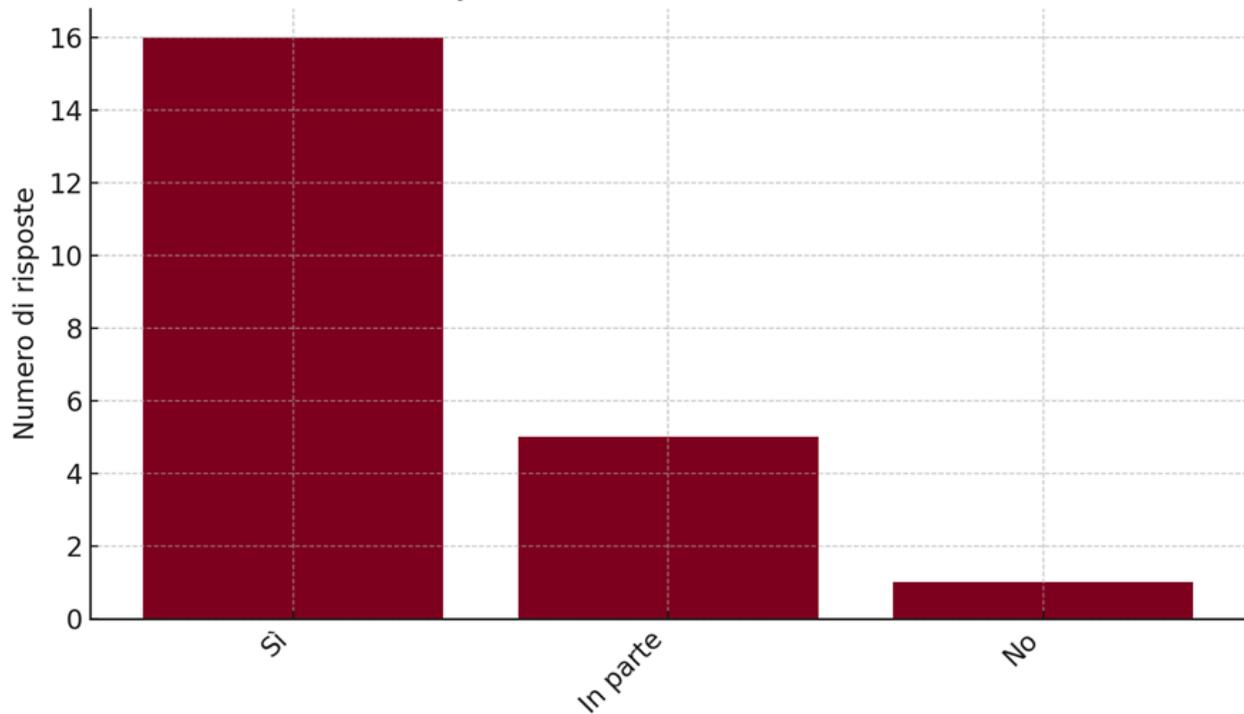


Le attività dedicate a temi specifici hanno riscosso anch'esse successo. Ad esempio, la sessione sul **“Constructive Alignment”** (metodologie di progettazione didattica e valutazione, es. Team Based Learning) è stata giudicata positivamente da tutti: 15 partecipanti (68%) *totalmente soddisfatti* e 7 (32%) *soddisfatti*; nessuno in disaccordo.

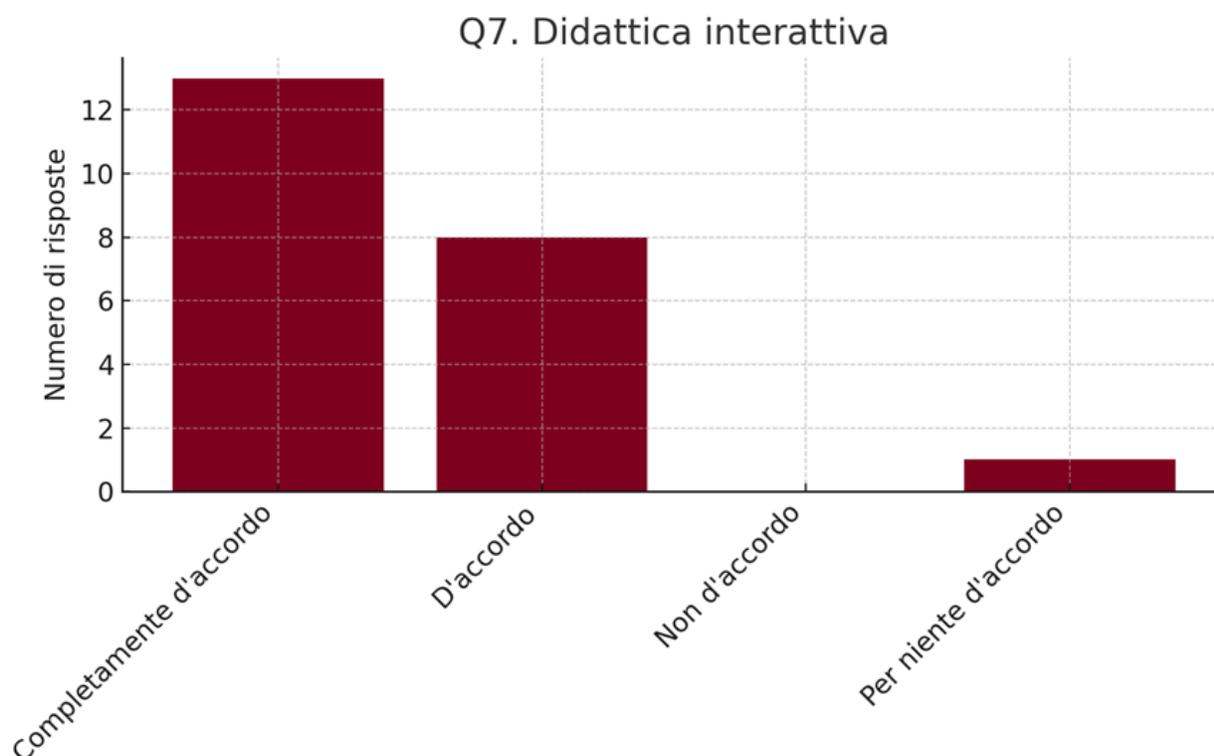


Per la **sessione sulla Scheda SUA** (Scheda Unica Annuale, relativa alla programmazione didattica), la quasi totalità dei presenti ne è rimasta contenta: 16 rispondenti su 22 (oltre il 70%) hanno risposto “Sì” ritenendola soddisfacente, 5 (23%) hanno risposto “In parte”, esprimendo un soddisfacimento parziale, e solo 1 persona (circa il 5%) ha risposto “No”, segnalando di non averla trovata adeguata.

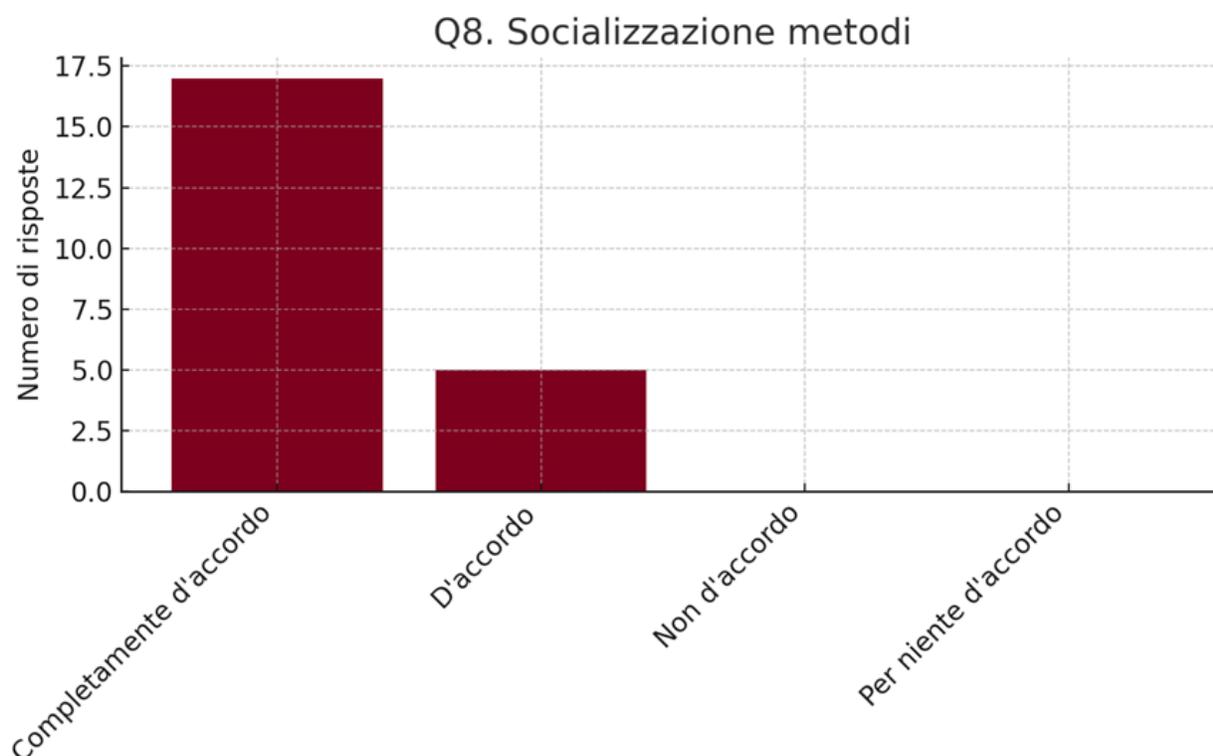
## Q6. Sessione Scheda SUA



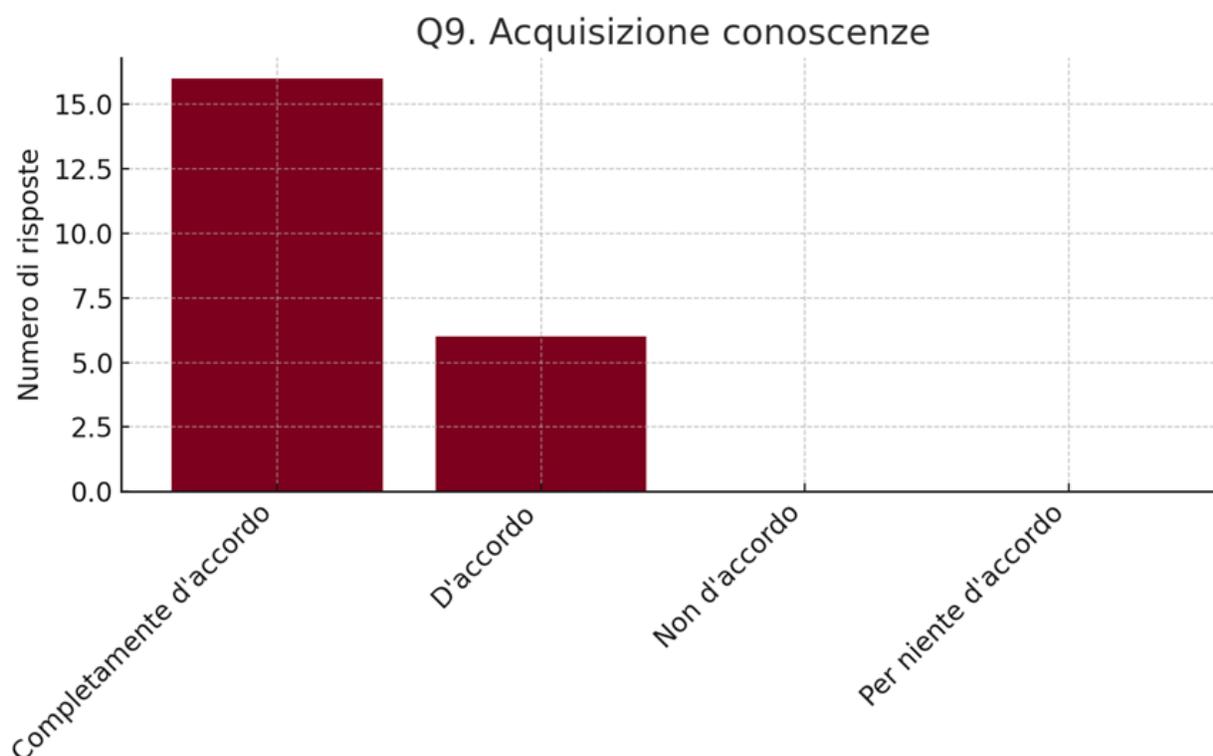
Anche la **sessione dedicata alla didattica interattiva** (esercitazioni con e-tivity, Lego Serious Play, ecc.) è stata accolta con entusiasmo: 21 partecipanti su 22 (95%) si sono espressi positivamente (13 d'accordo e 8 pienamente d'accordo sul fatto che sia stata soddisfacente). Solo un singolo partecipante ha manifestato un forte disaccordo su questa sessione, rappresentando un caso isolato.



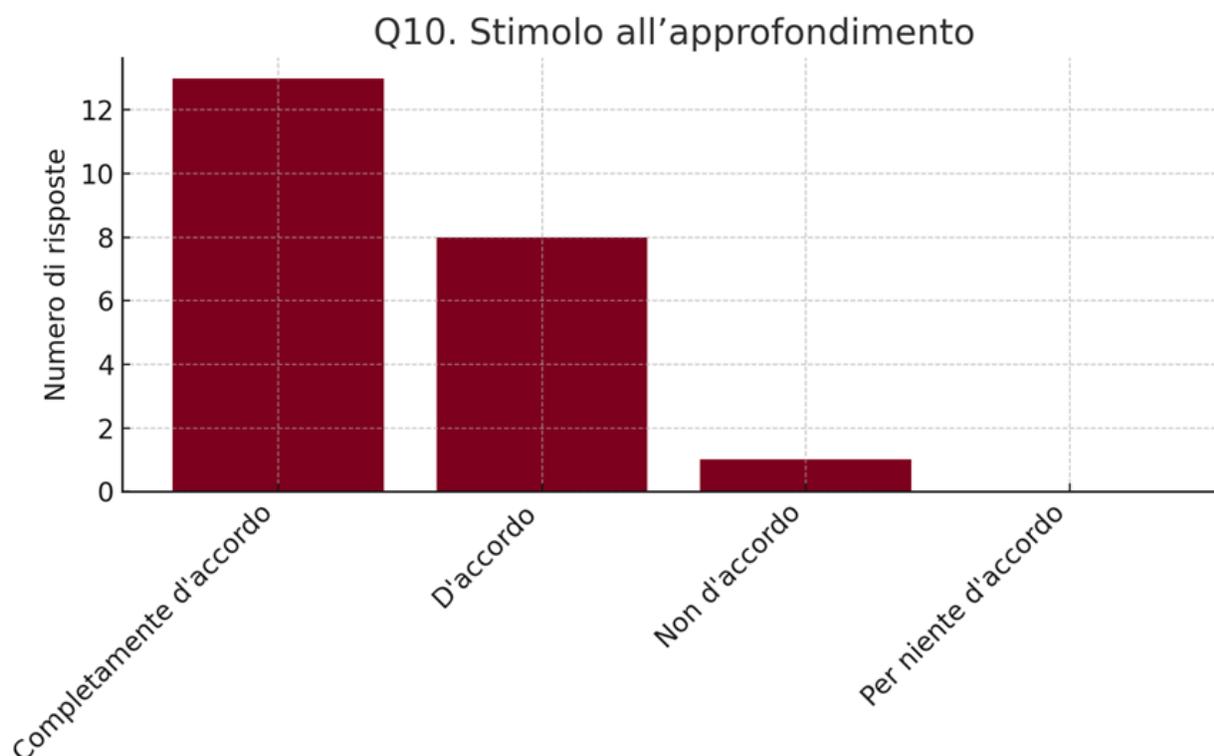
**Metodi di lavoro e coinvolgimento attivo:** I metodi didattici e le modalità di conduzione dell'evento sono stati percepiti come efficaci nel favorire la partecipazione. Tutti concordano che **i metodi di lavoro abbiano facilitato la socializzazione** tra i presenti: 17 persone (77%) si sono dette *del tutto d'accordo* che le dinamiche proposte abbiano permesso di fare networking e conoscere i colleghi, mentre i restanti 5 (23%) si sono detti *d'accordo*; nessuno ha negato questo aspetto.



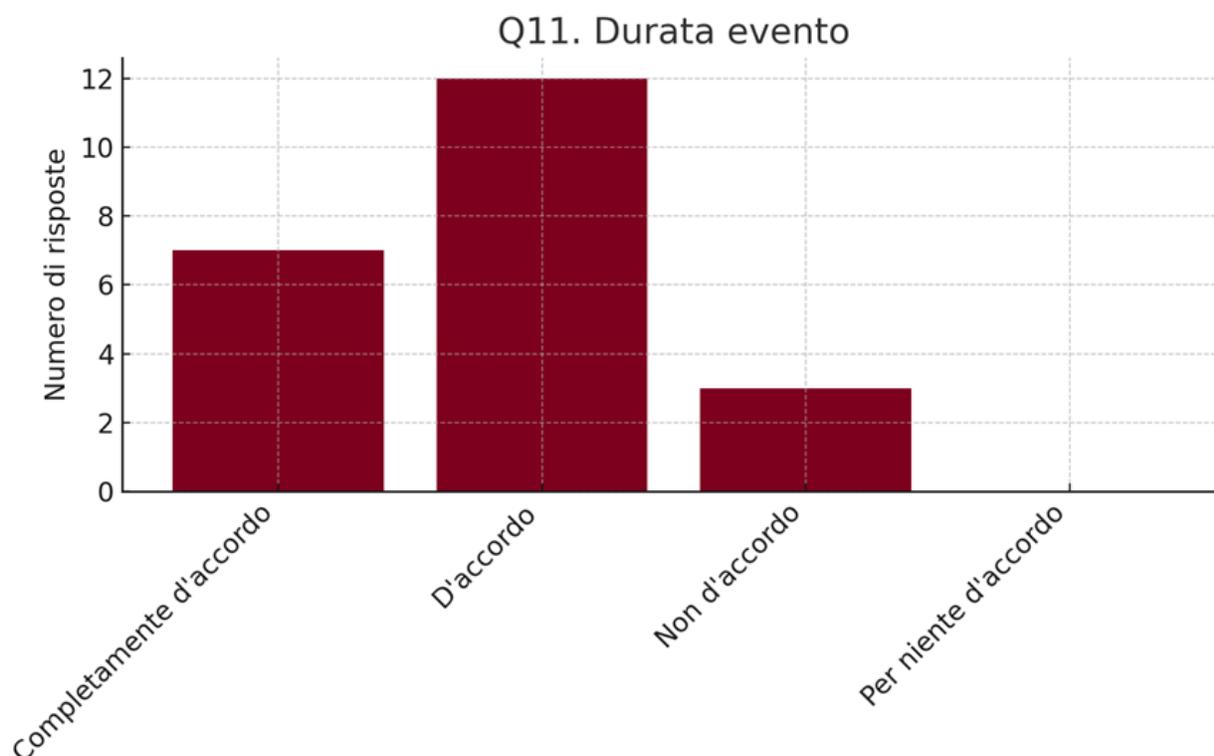
Analogamente, tutti i rispondenti ritengono che **i metodi utilizzati abbiano favorito l'apprendimento attivo**: il 100% si è espresso positivamente sull'acquisizione di nuove conoscenze grazie alle modalità di lavoro proposte, con circa 16 partecipanti (oltre i due terzi) *fortemente d'accordo* e i restanti *d'accordo*. Non emerge alcuna opinione negativa in merito, indice che le tecniche attive hanno funzionato molto bene.



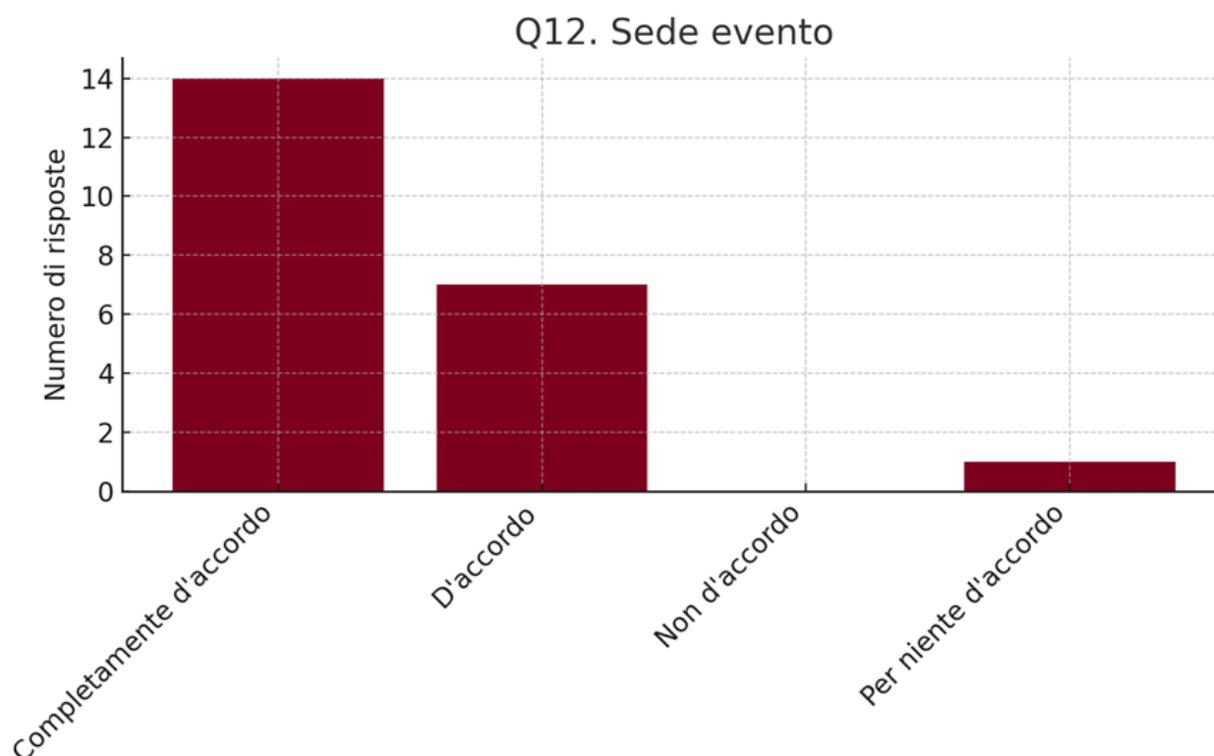
Anche l'abilità dei formatori nello **stimolare l'interesse ad approfondire gli argomenti** è stata riconosciuta: 21 partecipanti su 22 (circa il 95%) confermano che i docenti hanno saputo suscitare curiosità verso i temi trattati (8 *d'accordo* e ben 13 *pienamente d'accordo*). Solo uno ha espresso un leggero disaccordo su questo punto, segnalando forse un interesse minore, ma si tratta di una voce isolata rispetto al generale entusiasmo.



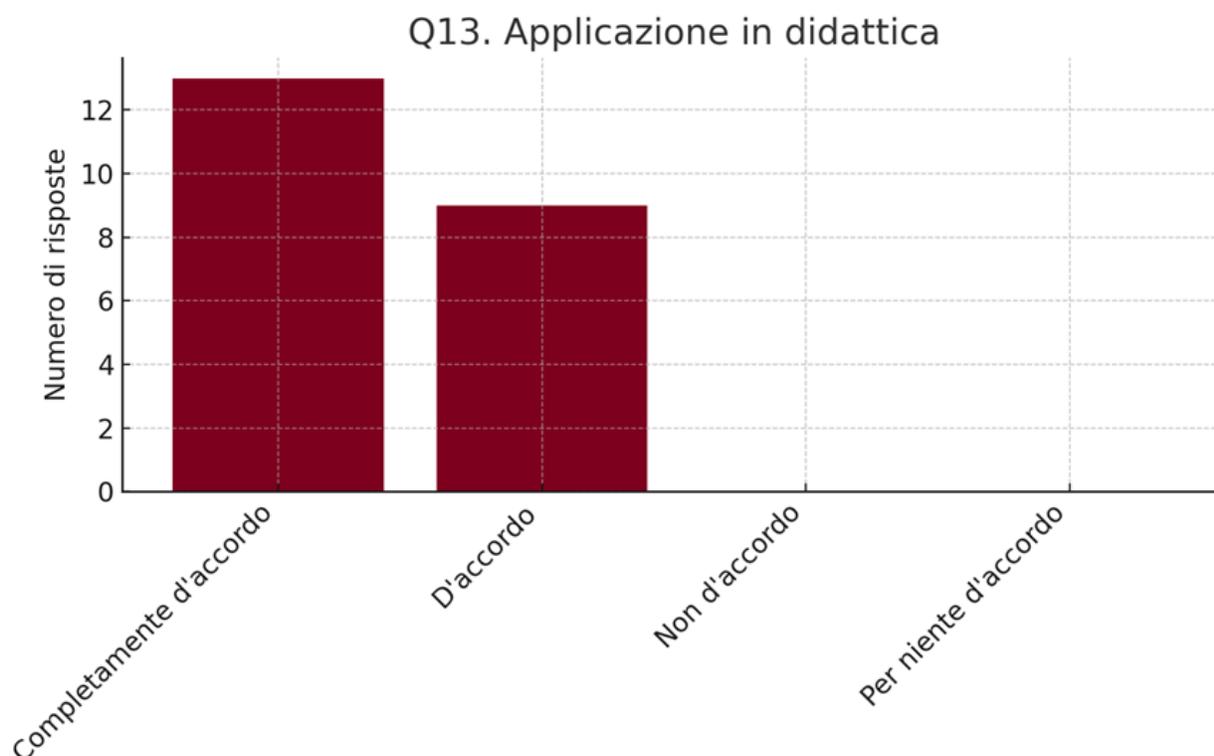
**Aspetti logistici e organizzativi:** Per quanto riguarda elementi più pratici come la durata e la sede, il giudizio rimane in gran parte positivo ma con qualche riserva da parte di minoranze. **La durata dell'evento formativo** è ritenuta adeguata dalla maggioranza: 19 partecipanti (86%) si dichiarano *d'accordo* (12 persone) o *pienamente d'accordo* (7 persone) sul fatto che il tempo dedicato fosse giusto. Tuttavia, 3 partecipanti (14%) non concordano che la durata sia stata adeguata, segnalando che per una piccola parte del gruppo l'evento è risultato probabilmente troppo breve (o potenzialmente troppo lungo, anche se dai commenti aperti sembra più probabile la prima ipotesi).



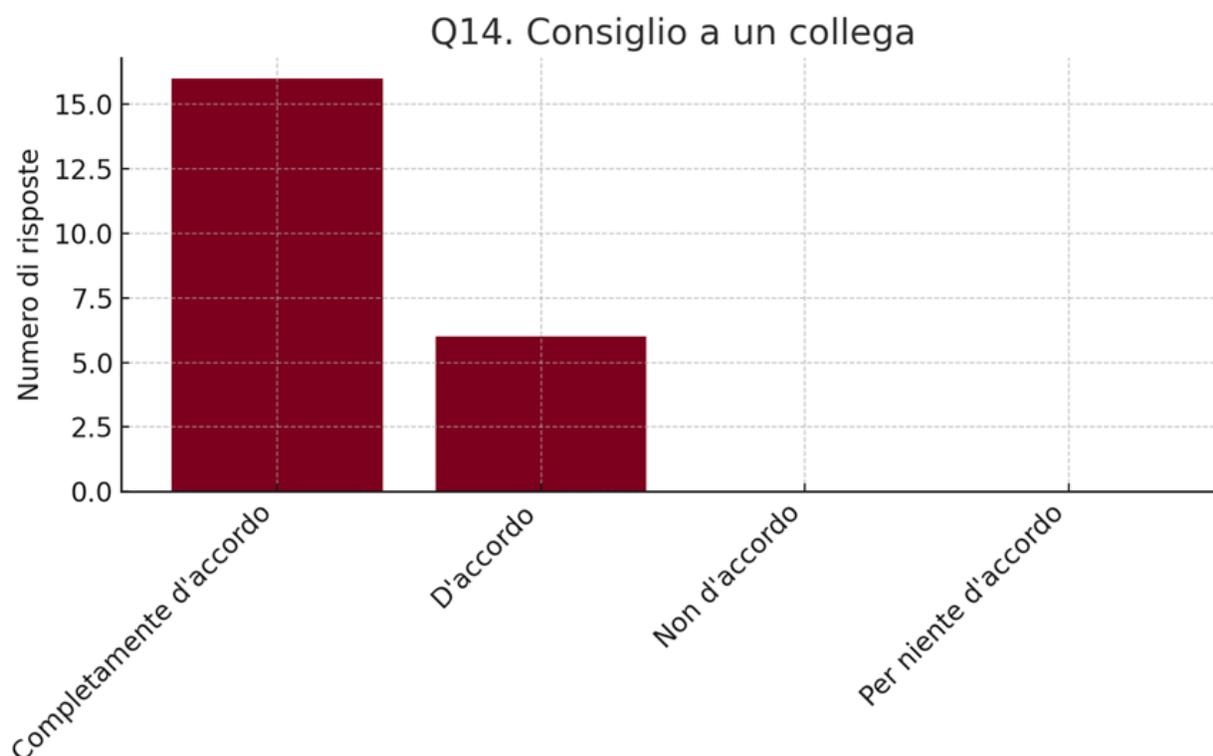
**La sede dell'evento** ha ottenuto riscontri quasi unanimi positivi: 21 partecipanti su 22 (95%) l'hanno trovata soddisfacente, di cui 14 *assolutamente soddisfatti* della location. Solo una persona non è per nulla d'accordo che la sede fosse adeguata, esprimendo un giudizio negativo isolato su questo aspetto (una criticità individuale legata forse a preferenze logistiche o alla struttura ospitante).



**Impatto percepito e soddisfazione complessiva:** Le ultime domande chiuse misuravano il valore percepito dell'esperienza. Tutti i partecipanti **intendono applicare quanto appreso** nella propria attività professionale: 9 docenti (41%) si dichiarano *d'accordo* sul fatto che cercheranno di introdurre le nuove idee nella loro didattica, mentre ben 13 (59%) si spingono a dire che lo faranno in modo *convinto* (completamente d'accordo). Nessuno ha indicato di *non voler applicare quanto appreso*, segnale che il corso è ritenuto utile e trasferibile nella pratica.

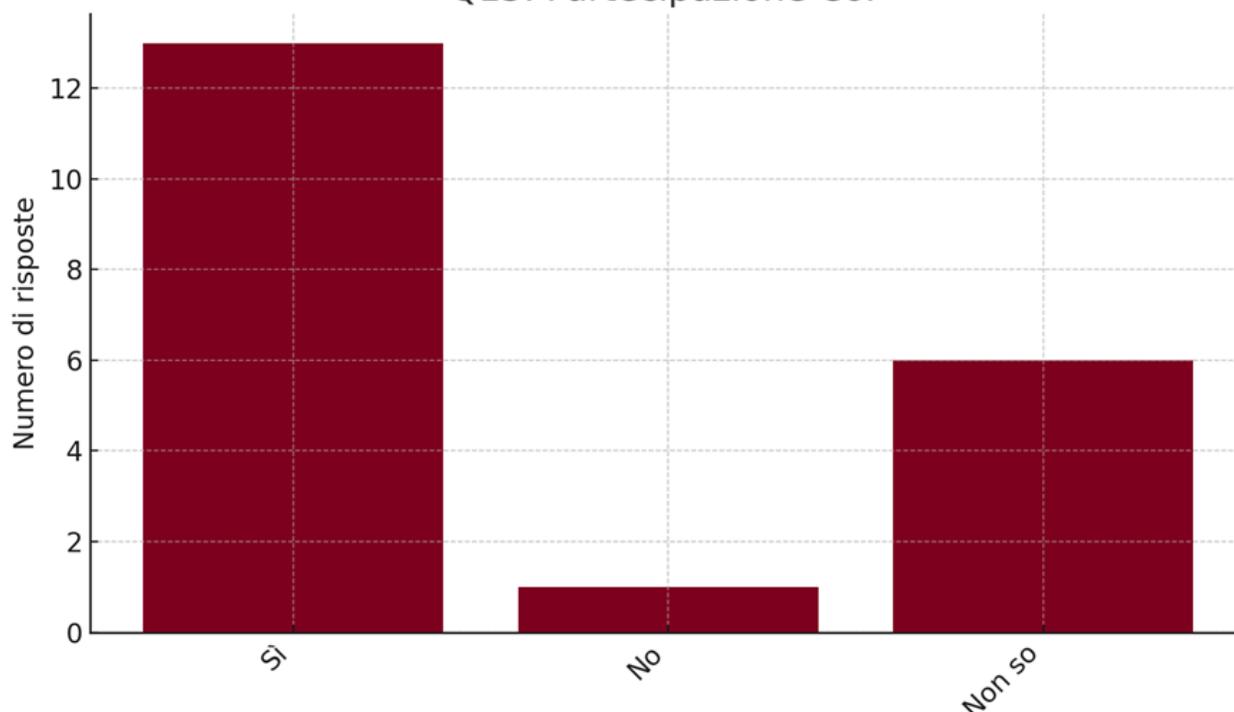


In linea con questo risultato, **tutti raccomanderebbero l'Away Day a un collega**: il 100% dei rispondenti consiglierebbe ad altri docenti di partecipare a un evento formativo come questo. In particolare 16 persone su 22 (circa il 73%) lo consiglierebbero *con entusiasmo* (risposta del tutto positiva), mentre le restanti 6 (27%) lo consiglierebbero comunque (d'accordo). Nessuno sconsiglierebbe l'esperienza.



Questo dato conferma un elevato gradimento complessivo. Infine, è stata posta una domanda sulle prospettive future: **“Ti piacerebbe partecipare a Comunità di Pratica per confrontare esperienze di didattica universitaria?”**. La maggior parte dei rispondenti si è detta interessata a questa prospettiva di follow-up: su 20 persone che hanno risposto, 13 (65%) hanno risposto *“Sì”*, manifestando interesse a proseguire il confronto in comunità di pratica, e 6 (30%) hanno risposto *“Non so”*, quindi possibilisti ma non ancora sicuri. Solo 1 partecipante (5%) ha risposto *“No”*, indicando disinteresse verso le comunità di pratica. È importante notare che **due persone non hanno fornito risposta** a questa domanda finale (rispetto ai 22 partecipanti iniziali), un piccolo valore mancante che potrebbe indicare indecisione o semplicemente che alcuni non hanno completato l’ultima parte del questionario. In ogni caso, l’adesione potenziale a future comunità di pratica appare buona, considerando che praticamente nessuno si oppone apertamente all’idea e oltre metà manifesta esplicitamente volontà di aderire.

## Q15. Partecipazione CoP



In sintesi, le domande a scelta chiusa dipingono un quadro estremamente positivo dell'Away Day 5: quasi tutti gli aspetti - dall'organizzazione, ai contenuti, alle metodologie utilizzate, fino all'utilità percepita - hanno raccolto giudizi favorevoli da tutti o dalla grandissima maggioranza dei partecipanti. Le poche voci discordanti riguardano principalmente la **durata dell'evento** (qualche partecipante l'avrebbe voluta diversa) e la **sede** (una persona non soddisfatta), mentre il resto delle valutazioni presenta un entusiasmo condiviso. Non emergono anomalie nei dati oltre a qualche risposta mancante sull'ultima domanda: le frequenze delle risposte corrispondono sempre al totale dei partecipanti, segno che praticamente tutti hanno compilato ogni voce, ad eccezione di quella domanda finale facoltativa. Complessivamente, dai risultati chiusi traspare una **forte soddisfazione generale** e l'efficacia dell'evento nel raggiungere i suoi obiettivi formativi e di networking.

### Analisi delle domande a risposta aperta

Alle domande aperte del questionario, i partecipanti hanno potuto esprimere liberamente le proprie opinioni con frasi o parole chiave. Queste risposte forniscono un prezioso complemento qualitativo ai dati quantitativi visti sopra. Di seguito analizziamo i principali temi emersi dalle domande aperte, suddivise per argomento: le parole (aggettivi) usate per definire l'esperienza, gli aspetti ritenuti più positivi, le criticità evidenziate come meno positive, e altri commenti aggiuntivi come suggerimenti per il futuro e i messaggi "take-home" che i partecipanti portano a casa dall'evento.

### Aggettivi per definire l'Away Day

In una domanda aperta è stato chiesto ai partecipanti di **definire con un aggettivo** l'Away Day appena svolto. Le risposte sono state varie e spesso i partecipanti hanno fornito più di un aggettivo ciascuno, a testimonianza delle diverse sfumature con cui hanno percepito l'evento. Complessivamente, gli

aggettivi hanno un tono nettamente positivo. I termini più ricorrenti sono stati: **“interessante”**, **“utile”**, **“stimolante”** e **“coinvolgente”**. Queste quattro parole sintetizzano bene l'impressione generale: quasi la metà dei partecipanti ha definito l'evento *interessante*, molti lo hanno trovato *utile* per la propria formazione e *stimolante* sul piano delle idee, nonché *coinvolgente* dal punto di vista della partecipazione attiva.

Oltre a questi aggettivi principali, una ricca gamma di altri termini positivi è emersa, seppure con minore frequenza. Alcuni hanno sottolineato l'aspetto **“motivante”** dell'evento, giudicandolo capace di motivare e dare energia per il futuro. Altri lo hanno trovato **“impegnativo”** (in senso positivo, ovvero denso di lavoro e sfidante), oppure **“innovativo”** e **“istruttivo”** sul piano dei contenuti. Non sono mancati aggettivi come **“piacevole”**, **“divertente”** ed **“eccellente”**, che mettono in luce il gradimento anche dal punto di vista dell'esperienza in sé. Un partecipante lo ha definito addirittura **“illuminante”**, indicando che l'evento ha aperto nuove prospettive o fatto luce su aspetti importanti. Termini come **“aggregante”** e **“costruttivo”** suggeriscono che l'Away Day è stato visto anche come un momento di costruzione di relazioni e di idee in gruppo. In sintesi, il ventaglio di aggettivi utilizzati dipinge un quadro molto positivo: l'evento è stato percepito come **utile e interessante**, altamente **stimolante, coinvolgente** sul piano personale e professionale, e in generale un'esperienza da cui i docenti hanno tratto motivazione e conoscenze in un clima piacevole. Da notare che nessun partecipante ha utilizzato termini negativi per descrivere l'Away Day – al massimo qualcuno ha combinato parole come **“impegnativo”** o **“sfidante”**, che però in questo contesto assumono una connotazione positiva di esperienza intensa ma fruttuosa.

### **Aspetti più positivi dell'evento**

Riguardo agli **aspetti che hanno maggiormente colpito in positivo** i partecipanti, le risposte aperte convergono su alcuni temi chiave. Molti docenti hanno elencato **elementi specifici dell'esperienza che hanno apprezzato di più**, fornendo una visione dettagliata di cosa ha funzionato meglio nell'Away Day.

Uno dei filoni più ricorrenti è l'**apprezzamento per i contenuti e i temi trattati**. Numerosi partecipanti sottolineano la **qualità e l'utilità dei contenuti** proposti durante l'evento. Ad esempio, c'è chi evidenzia **“i contenuti realmente utili”** oppure definisce **“i temi molto interessanti”** e pertinenti al proprio ruolo accademico. La **coerenza e rilevanza degli argomenti** rispetto all'attività di docente universitario era già emersa nelle risposte chiuse, e qui viene ribadita in forma discorsiva: i partecipanti hanno gradito il fatto che ciò di cui si è parlato fosse concreto e applicabile al loro contesto professionale. In diversi commenti si trovano riferimenti alla **chiarezza espositiva e all'esaustività** con cui questi contenuti sono stati presentati: ad esempio un docente elogia **“la chiarezza espositiva degli obiettivi e dei contenuti”** e un altro parla di **“chiarezza, pertinenza ed esaustività”** delle sessioni, indicando che le informazioni sono state comunicate bene e in modo completo.

Un secondo tema molto forte riguarda le **metodologie didattiche e le attività interattive** svolte durante l'Away Day. Molti partecipanti hanno apprezzato le **attività pratiche, di gruppo e collaborative**, considerandole un punto di forza dell'evento. Parole come **“le attività di gruppo”**, **“attività collaborative”** o semplicemente **“le attività”** compaiono spesso tra gli aspetti positivi citati. In diversi casi si fa riferimento all'**interattività** e al carattere pratico delle esercitazioni: c'è chi indica come molto positivo l'approccio **“interattivo”** adottato e **“l'utilità dei contenuti e l'approccio molto pratico nel veicolarli”**. Ciò suggerisce che i partecipanti hanno gradito non solo *cosa* è stato presentato, ma

anche *come*: ovvero una didattica attiva, fatta di confronto e applicazione, invece di sola teoria. Un commento rappresentativo in questo senso è quello di chi ha scritto di aver apprezzato *“ogni singolo aspetto! Da organizzare più spesso”*, specificando poi l'utilità per la **conoscenza, interazione e confronto tra colleghi** – il che collega questo punto anche al tema della socializzazione. Inoltre, viene menzionata positivamente la **qualità dei formatori/docenti**: ad esempio un partecipante riconosce *“la qualità dei docenti che hanno pianificato le lezioni”*, indicando stima verso gli organizzatori e relatori dell'evento per la loro competenza e capacità. Anche aspetti organizzativi come la *“puntualità, coerenza, condivisione della mission”* dell'evento sono citati tra i punti favorevoli da almeno un partecipante, segno che qualcuno ha notato con piacere la professionalità con cui è stato gestito il programma (orari rispettati, obiettivi chiari e allineati alla mission dell'istituzione).

Un terzo ambito di feedback positivo, infatti, riguarda la **socializzazione e lo scambio tra pari**. Moltissimi partecipanti valorizzano l'opportunità di confronto informale con i colleghi offerta dall'Away Day. Nei commenti si legge che è stata *“molto proficua la socializzazione con colleghe e colleghi”*: il potersi incontrare di persona, condividere esperienze e creare rete è stato percepito come un beneficio fondamentale. Un elemento citato con particolare enfasi è la natura **residenziale** dell'evento (se prevedeva più giornate e momenti convivivi): un partecipante scrive ad esempio che ha apprezzato *“la residenzialità che ha dato modo di far continuare le discussioni attivate con i colleghi anche in contesti informali”*. Questo mette in luce come i momenti al di fuori delle sessioni strutturate (ad esempio le pause, le cene o il tempo trascorso insieme oltre l'orario di lezione) abbiano permesso di approfondire il dialogo e creare legami, prolungando l'effetto formativo in maniera spontanea. **Collaborazione, socializzazione e confronto** emergono quindi come aspetti positivi tanto quanto i contenuti stessi: i partecipanti hanno gradito poter fare squadra, condividere idee e sentirsi parte di una comunità accademica in cui circolano competenze e supporto reciproco. Parole come *“collaborazione”, “disponibilità, competenza”* compaiono insieme in un feedback, suggerendo un clima di lavoro di gruppo dove tutti si sono messi in gioco con apertura e professionalità.

Riassumendo gli aspetti più positivi: i partecipanti hanno apprezzato **contenuti utili e ben presentati, metodi didattici interattivi e coinvolgenti** (in particolare le attività di gruppo e pratiche), **qualità e competenza dei formatori**, e **l'opportunità di socializzare** e fare rete con i colleghi in un contesto ben organizzato. L'entusiasmo generale è palpabile, con alcuni che dichiarano esplicitamente di aver trovato *tutto* positivo. Questo allineamento tra contenuti interessanti, buona didattica e clima collaborativo spiega l'elevata soddisfazione già evidenziata nelle domande chiuse.

### Aspetti meno positivi (criticità) dell'evento

Passando alle **criticità** o agli aspetti ritenuti meno soddisfacenti, le risposte aperte mostrano che una **parte consistente dei partecipanti non ha segnalato alcun elemento negativo di rilievo**. Circa la metà dei rispondenti a questa domanda, infatti, ha dichiarato *“nessuna”* criticità oppure *“nulla”* da segnalare di negativo. Molti hanno risposto espressamente con termini come *“Nessuna”, “Nessuno”* o *“Nulla”*, e uno ha addirittura affermato *“Ho apprezzato ogni aspetto dell'evento.”* Questa ampia quota di commenti nulli suggerisce che per una buona parte dei partecipanti l'esperienza è stata del tutto soddisfacente, senza difetti degni di nota. Tuttavia, tra coloro che hanno invece indicato aspetti meno positivi, emergono alcuni temi ricorrenti che meritano attenzione in ottica di miglioramento.

La **gestione del tempo** è la criticità menzionata più frequentemente. Diversi partecipanti hanno percepito l'evento come troppo breve o troppo denso. Espressioni come *“molto compresso temporalmente”* oppure *“molti contenuti e attività in tempi ristretti”* compaiono in vari commenti. Altri fanno eco a questa idea notando *“le tempistiche troppo strette”* dell'evento. In pratica, alcuni docenti avrebbero preferito avere **più tempo**: sia per approfondire meglio i tanti argomenti affrontati, sia per svolgere con più calma le attività senza la sensazione di dover correre. Un partecipante lo esplicita dicendo che in *“alcune parti (è stato) molto breve, i contenuti sono tanti e c'è bisogno di ulteriore formazione”*, indicando chiaramente il desiderio di più spazio formativo per coprire tutto in modo soddisfacente. Questa indicazione sul tempo troppo risicato è importante, perché suggerisce che l'interesse era alto e probabilmente alcuni hanno sentito che la durata (due giornate? una sola giornata intensa?) non fosse del tutto sufficiente a metabolizzare o approfondire ogni cosa.

Legata a questo punto c'è la richiesta di **maggior approfondimento su temi specifici**. Alcuni partecipanti avrebbero gradito entrare più nel dettaglio di certi argomenti. Ad esempio, una critica testuale parla del *“lo scarso approfondimento delle specificità dei diversi CdS”* (Corsi di Studio); in altre parole, si sarebbe sentita la mancanza di momenti per calare i concetti nelle realtà particolari delle diverse discipline o corsi di laurea dei docenti presenti. Un altro commento menziona la *“necessità di ulteriori strumenti di approfondimento”*, quasi a suggerire che l'evento dovrebbe essere un inizio, ma poi servirebbero materiali, strumenti o sessioni aggiuntive per proseguire l'apprendimento in autonomia. Queste osservazioni indicano che, nonostante il programma sia stato apprezzato, **alcuni partecipanti ambivano a imparare ancora di più** e ad avere occasioni per approfondire certe tematiche oltre il livello introduttivo trattato nell'Away Day. Si tratta quindi di critiche *“costruttive”*, che denotano un forte interesse a prolungare e rendere ancora più ricca la formazione.

Un'altra nota critica riguarda il **taglio pratico ed esperienziale** dell'evento: un partecipante in particolare sente che questo aspetto poteva essere potenziato. Nel suo feedback scrive che è stato *“meno evidente l'aspetto esperienziale”* e lamenta la scarsa opportunità di discutere *“aspetti critici concreti relativi all'attività di docenza”* e di esprimere dubbi. In sostanza questa persona avrebbe voluto più spazio per il confronto sui problemi reali che i docenti affrontano nel loro lavoro quotidiano, magari portando casi concreti o difficoltà pratiche da analizzare insieme, e avere più indicazioni operative (nomina *“indicazione di persone e riferimenti didattici”* che forse sono mancate). Questo suggerisce che, pur avendo apprezzato i contenuti generali, qualcuno ha sentito la mancanza di un momento di **condivisione di esperienze critiche** o di consulenza collegiale su problemi didattici specifici. È una critica puntuale ma utile: evidenzia il bisogno di bilanciare teoria e pratica includendo discussione di casi reali ed esperienze dei partecipanti stessi.

Oltre a queste tematiche principali, le **criticità restanti sono piuttosto sporadiche e individuali**. Ad esempio, **la sede** dell'evento – che come visto prima è piaciuta quasi a tutti – viene però citata da un partecipante tra gli aspetti negativi (*“La location”* è l'unica parola indicata). Ciò conferma la singola voce fuori dal coro già riscontrata nella scala chiusa: per questa persona il luogo in cui si è tenuto l'Away Day non era adeguato alle aspettative (potrebbe riferirsi alla città, alla struttura, alla logistica, ecc.). Un altro partecipante segnala come criticità le *“conoscenze”* – un termine un po' vago se preso da solo. Forse intendeva che le conoscenze presentate erano già note (quindi poche novità) o al contrario che si presumessero conoscenze pregresse non possedute; il contesto non chiarisce esattamente il senso, ma è un'osservazione isolata e non ripresa da altri. C'è poi chi critica alcuni aspetti di **comunicazione**, affermando che il *“lessico (era) talora eccessivamente settoriale”*. Questo suggerisce che in

alcuni momenti il linguaggio usato dai relatori fosse troppo tecnico o “da addetti ai lavori”, rendendo forse difficile seguire per chi non era già dentro certi argomenti. È un appunto fatto da una sola persona, ma indica l’importanza di usare un registro accessibile a tutti i partecipanti. Infine, va menzionato di nuovo che parecchi commenti (esplicitamente “*Nessuno!*” con tanto di punto esclamativo) ribadiscono la **mancaza di critiche sostanziali**: molte persone dichiarano di aver apprezzato tutto e di non avere nulla da eccepire.

In conclusione, le poche criticità emerse riguardano **principalmente la durata e la densità dell’evento** (desiderio di più tempo e meno compressione), la **voglia di maggior approfondimento** e praticità (più spazio per casi concreti, strumenti aggiuntivi, ecc.), e qualche osservazione singola su aspetti logistici o comunicativi. Questi feedback suggeriscono che, per migliorare ulteriormente un’esperienza già valutata in maniera estremamente positiva, si potrebbe considerare di **estendere i tempi** di alcune sessioni o dell’intero Away Day, prevedere magari una sessione di follow-up o materiali integrativi per approfondire, e curare dettagli come il linguaggio utilizzato e la scelta della location. Il fatto che oltre metà dei rispondenti non abbia avuto nulla di negativo da segnalare resta comunque un indicatore di un bilancio molto favorevole dell’evento.

### **Suggerimenti e proposte per il futuro**

Il questionario chiedeva anche di fornire **suggerimenti** o idee per migliorare o ripetere l’iniziativa in futuro. Le risposte a questa domanda aperta offrono spunti interessanti su cosa i partecipanti vorrebbero in vista di prossime edizioni o eventi simili.

Un suggerimento forte e ricorrente riguarda ancora una volta il **fattore tempo e durata**. Molti partecipanti chiedono esplicitamente di **dedicare più tempo alle attività** in futuro. C’è chi propone di “*utilizzare una mezza giornata in più*” per l’Away Day, magari aggiungendo anche momenti di svago nel programma, in modo da “*performare meglio nelle attività interattive*”. Questa idea fa eco alle criticità sul tempo: concedere più respiro alle sessioni potrebbe migliorare ulteriormente l’efficacia dell’evento. Altri ribadiscono in forma di suggerimento la necessità di “*più tempo per le attività di gruppo*” o in generale di non comprimere troppo il programma.

Un secondo filone di proposte riguarda la **frequenza e continuità** di iniziative come questa. Diversi partecipanti auspicano che momenti di formazione e incontro come l’Away Day si ripetano più spesso. Un commento suggerisce “*maggior frequenza*” di questi eventi, magari “*anche online*” per poterli organizzare con cadenza più ravvicinata senza i vincoli logistici di un incontro in presenza. Un altro partecipante suggerisce di “*creare approfondimenti durante l’anno*”, il che può voler dire organizzare workshop tematici o brevi richiami periodici che mantengano vivo il network creato e permettano di approfondire alcuni argomenti discussi. L’idea di **proseguire il percorso formativo nel tempo** è quindi sentita: invece di un evento isolato, molti vedrebbero di buon occhio un programma più ampio, fatto di più appuntamenti (in presenza o online) distribuiti sull’anno accademico, per accompagnare i docenti in un percorso di aggiornamento continuo.

Alcuni suggerimenti toccano aspetti **logistici/organizzativi specifici**. Ad esempio, un partecipante propone in modo molto diretto: “*Farlo a Napoli!*”. Questo implica la preferenza per una diversa sede geografica per il prossimo Away Day (forse l’edizione analizzata non si è tenuta a Napoli, e dato che l’Università Pegaso ha sede principale a Napoli, qualcuno vorrebbe l’evento lì). È un’indicazione puntuale legata al luogo: magari per facilitare la partecipazione di chi proviene da quella zona o per usufruire delle strutture locali. Altri invece non aggiungono suggerimenti concreti ma esprimono

apprezzamento: ad esempio c'è chi ha scritto solo "Grazie", senza ulteriori note, segno che si è ritenuto soddisfatto al punto da non avere modifiche da proporre (se non un ringraziamento per l'ottima esperienza). Alcuni, come già detto, hanno risposto "Nessuno"/"Nessuna" anche qui, ribadendo di non avere suggerimenti particolari perché probabilmente tutto è andato bene secondo le loro aspettative.

Non manca, infine, la **richiesta di ulteriori opportunità di formazione e confronto** in linea con quanto vissuto. Un docente propone ad esempio di "proporre ulteriori incontri formativi su metodi didattici", indicando che vorrebbe approfondire ancora di più queste tematiche in futuro con nuovi appuntamenti dedicati. Un altro suggerisce "ulteriori attività di scambio, conoscenza e socializzazione", a sottolineare l'importanza di continuare a far rete e condividere esperienze oltre l'evento singolo. Queste proposte si collegano con quelle sulla frequenza: c'è voglia di **non fermarsi qui**, di istituzionalizzare magari questi incontri tra pari come un appuntamento fisso dove aggiornarsi e confrontarsi.

In sintesi, i suggerimenti dei partecipanti per il futuro convergono su alcuni punti centrali: **più tempo e magari un formato un po' più lungo** per gli Away Day successivi, **maggiore frequenza o continuità** nel corso dell'anno (anche tramite eventi online o workshop periodici), qualche indicazione sulla **sede** (portare l'evento a Napoli per chi lo chiede), e la volontà di avere **ulteriori momenti formativi e di networking** simili a quelli sperimentati. Si nota anche che diversi non hanno aggiunto suggerimenti, implicando che sono rimasti soddisfatti così, ma le idee fornite da altri delineano comunque un percorso di miglioramento che gli organizzatori potranno prendere in considerazione: ad esempio, valutare se estendere la durata, organizzare follow-up e magari alternare sedi diverse per venire incontro a tutti. In generale, il tono dei suggerimenti è **costruttivo e positivo**, spesso accompagnato da entusiasmo ("fatelo più spesso!") e ringraziamenti, a conferma che l'esperienza è piaciuta e che c'è desiderio di replicarla e ampliarla.

### Tematiche di interesse per future formazioni

Un'altra domanda aperta chiedeva ai docenti **quali workshop o argomenti piacerebbe loro seguire nel prossimo anno accademico**, probabilmente per orientare futuri eventi formativi (ad esempio nuovi Away Day o seminari di approfondimento). Le risposte qui offrono uno sguardo sui **bisogni formativi percepiti** e gli interessi emergenti dopo l'esperienza fatta.

Anche in questo caso, la maggior parte dei temi citati ruota attorno all'**innovazione didattica** e alle metodologie attive/tecnologiche. Molti partecipanti hanno indicato di voler approfondire *ulteriormente* le **metodologie di didattica interattiva**, segno che l'assaggio avuto nell'Away Day ha stimolato curiosità. Per esempio, vengono citati specificamente workshop su strumenti come **e-tivity**, oppure argomenti come il **Team-Based Learning (TBL)** e la **Gamification/Game Based Learning (GBL)**. Questi termini compaiono in svariate risposte, a indicare un interesse concreto per tecniche didattiche innovative sia in presenza sia online.

Diversi docenti menzionano il desiderio di formazione sulle **strategie didattiche digitali e online**: ad esempio "metodologie e strategie didattiche online" o "strategie didattiche online e ricerca interdisciplinare". Si parla anche di **progettazione didattica** (pianificazione di corsi, progettazione interdisciplinare, progettazione europea), a testimoniare che alcuni sono interessati a sviluppare competenze su come progettare e organizzare attività formative magari in contesti più ampi o internazionali. Alcuni suggerimenti sono molto specifici, come "Role playing" (tecniche di role-play in aula) o "metodi di didattica erogativa" (forse riferito a metodi per migliorare la lezione frontale tradizionale). Altri ancora

esprimono apertura totale: c'è chi scrive che approfondirebbe "ogni tipologia di didattica interattiva" o che è in attesa di qualunque informazione al riguardo perché "molto interessato". Questo sottolinea come l'Away Day abbia stimolato un **appetito per l'aggiornamento continuo**: i docenti sono curiosi e disponibili a seguire nuovi workshop su praticamente qualsiasi metodologia innovativa possa migliorare la loro attività didattica.

In generale, le risposte a questa domanda mostrano che i partecipanti **desiderano proseguire la formazione** sulle tematiche toccate, andando ancora più in profondità. Gli ambiti di maggiore interesse sono: tecnologie e interattività nella didattica (e-tivity, online learning, strumenti digitali), metodologie collaborative (TBL, role play, gamification), strategie di insegnamento innovative e integrazione di queste nelle proprie discipline (anche con un occhio all'interdisciplinarietà e alle best practice internazionali). Questo allineamento di interessi fornisce indicazioni utili per pianificare il prossimo ciclo di workshop: gli organizzatori sanno che c'è richiesta di continuare sulla strada dell'**innovazione pedagogica**, offrendo magari sessioni specifiche su ciascuna metodologia citata. È interessante notare come nessuno abbia suggerito temi lontani da quelli trattati: al contrario, tutti gli spunti sono in linea con l'oggetto dell'Away Day, segno che l'evento ha centrato argomenti pertinenti e che i partecipanti vogliono *ancora di più* su quei fronti.

### **Take-home message: il messaggio finale portato a casa**

In chiusura del questionario, è stato chiesto ai partecipanti di indicare un "**take-home message**", ossia il messaggio o insegnamento principale che ciascuno porta a casa dall'esperienza dell'Away Day. Le risposte a questa domanda aperta sono particolarmente evocative, perché condensano in una frase il significato che l'evento ha avuto per i docenti coinvolti.

Molti messaggi finali evidenziano l'**importanza di innovare e migliorare continuamente la propria didattica**. Si percepisce un forte impulso al cambiamento positivo: frasi come "*Innova la tua didattica*" compaiono testualmente, quasi come uno slogan che il partecipante adotta per sé stesso. In diversi contributi ricorre l'idea che occorre **rinnovare il modo di insegnare** integrando quanto appreso: "*Ripensare la propria attività didattica nell'ottica delle metodologie affrontate*" scrive qualcuno, indicando la volontà di rivedere il proprio approccio tenendo conto di quanto imparato all'Away Day. Un altro messaggio incisivo in questa direzione è "*Aggiornare e arricchire le mie metodologie didattiche e aprirmi all'uso di nuovi strumenti*": qui il docente sintetizza il proposito di sperimentare nuove tecniche e tool didattici, mantenendo un aggiornamento costante.

Proprio la necessità di un **aggiornamento continuo** e di una formazione permanente è un altro leitmotiv. Un partecipante afferma: "*La didattica universitaria, soprattutto quella digitale, è in continua evoluzione e quindi aggiornarsi su nuovi contenuti è indispensabile.*" Questo messaggio riconosce la natura dinamica dell'insegnamento e l'obbligo professionale di tenersi al passo. Similmente, un altro dice "*Bisogna continuare a studiare per agevolare gli studenti*", sottolineando che l'apprendimento del docente è funzionale a migliorare quello degli studenti: solo continuando a formarsi l'insegnante può offrire il meglio e *agevolare* realmente i propri studenti nel percorso di studi. Questi messaggi fanno capire che l'Away Day ha stimolato una presa di coscienza: non ci si può fermare, l'innovazione va abbracciata e mantenuta costantemente.

Accanto all'innovazione personale, un forte messaggio che i partecipanti portano a casa riguarda il **valore della collaborazione e della comunità professionale**. Molti riconoscono che "*il gruppo è sempre una forza*" - come recita uno dei messaggi - a significare che lavorare insieme, scambiarsi idee e fare

rete con i colleghi è un potenziatore enorme. *“Spirito di squadra e competenza”* cita un altro docente come binomio chiave: aver vissuto un’esperienza di team building professionale ha lasciato la convinzione che unendo le forze e le diverse competenze si migliora tutti. Un partecipante, nel suo take-home message, dice semplicemente: *“Ho conosciuto meglio i colleghi”*, evidenziando come anche solo il fatto di aver stretto relazioni più forti sia un risultato importante da portarsi a casa. Questo elemento umano e di comunità era uno degli obiettivi impliciti dell’evento e leggendo questi messaggi finali si capisce che è stato pienamente raggiunto: i docenti escono dall’Away Day con la consapevolezza di non essere soli, ma di poter contare su una rete di pari con cui condividere pratiche e idee.

Alcuni take-home message mettono l’accento su concetti specifici appresi. Ad esempio, uno dei partecipanti scrive solo *“e-tivity”*, quasi a indicare che questa parola-chiave (che rappresenta una metodologia di didattica online) è ciò che di più memorabile e utilizzabile si porta via dall’evento, probabilmente desideroso di applicarla subito. Un altro scrive *“Integrare le due modalità didattiche”*, suggerendo che il messaggio per lui è l’importanza di combinare diversi approcci (ad esempio didattica tradizionale e didattica interattiva, oppure presenza e online). C’è anche chi riassume il messaggio dell’Away Day in due parole: *“Progettare e interagire”*, quasi a dire che la chiave della didattica futura sarà progettare bene i corsi e garantire interazione con gli studenti. Oppure *“Dinamismo del sistema”*, a evidenziare come il sistema formativo debba essere dinamico e adattabile. Queste brevi frasi mostrano cosa ha colpito l’immaginario di ciascuno: chi una metodologia specifica, chi un concetto generale come l’integrazione o il dinamismo.

Infine, alcuni messaggi combinano l’**etica del lavoro con l’umanità**. Colpisce, ad esempio, la frase *“Lavoro lavoro lavoro e umanità”*. Questo partecipante pare voler bilanciare l’idea che sì, occorre tanto lavoro, impegno e dedizione per essere docenti efficaci (il triplice “lavoro” enfatizza lo sforzo), ma che tutto ciò deve andare di pari passo con l’umanità, cioè con la comprensione, l’empatia, il tenere al centro le persone e i rapporti umani. È un messaggio profondo che riassume in modo poetico uno degli insegnamenti forse emersi dall’evento: dietro tecniche e metodi, l’insegnamento resta un’attività umana fatta di relazioni.

In conclusione, i “take-home messages” dei docenti confermano l’**impatto molto positivo** dell’Away Day 5. I partecipanti tornano al loro lavoro con l’idea di *innovare la didattica* e di *continuare ad aggiornarsi*, hanno compreso il valore del *fare rete tra colleghi* e del *collaborare* per crescere insieme, e portano con sé motti e riflessioni che guideranno il loro approccio futuro (dall’integrare nuovi strumenti, al ricordarsi di mantenere centralità dello studente e umanità nell’insegnamento). Questi messaggi personali, espressi con parole proprie, mostrano quanto l’evento sia stato **significativo e motivante**: ogni docente ne esce con una sorta di “lezione” imparata o di ispirazione da mettere in pratica, che è forse il miglior risultato auspicabile per un’iniziativa di formazione e team building come questa.

L’analisi congiunta di domande chiuse e aperte rivela che l’Away Day 5 è stato accolto in maniera entusiasta dai partecipanti. Le poche criticità emerse forniscono indicazioni utili per migliorare ulteriormente le prossime edizioni (soprattutto riguardo a dare più tempo e continuità a queste iniziative), mentre i numerosi punti di forza evidenziati – contenuti utili, metodologie attive, socializzazione efficace – indicano che la formula adottata funziona e ha centrato gli obiettivi. I docenti

tornano al loro lavoro quotidiano arricchiti da nuove idee, motivati a innovare e con un senso di comunità rafforzato. Complessivamente, dall' Away Day 5 scaturisce un bilancio molto positivo e una spinta verso il futuro: sia in termini di applicazione di quanto appreso nelle proprie classi, sia in termini di richieste di ulteriori momenti di formazione e incontro. Questo entusiasmo rappresenta senza dubbio il successo più grande dell'evento.

## Analisi dei risultati di gradimento – AWAY DAY 6

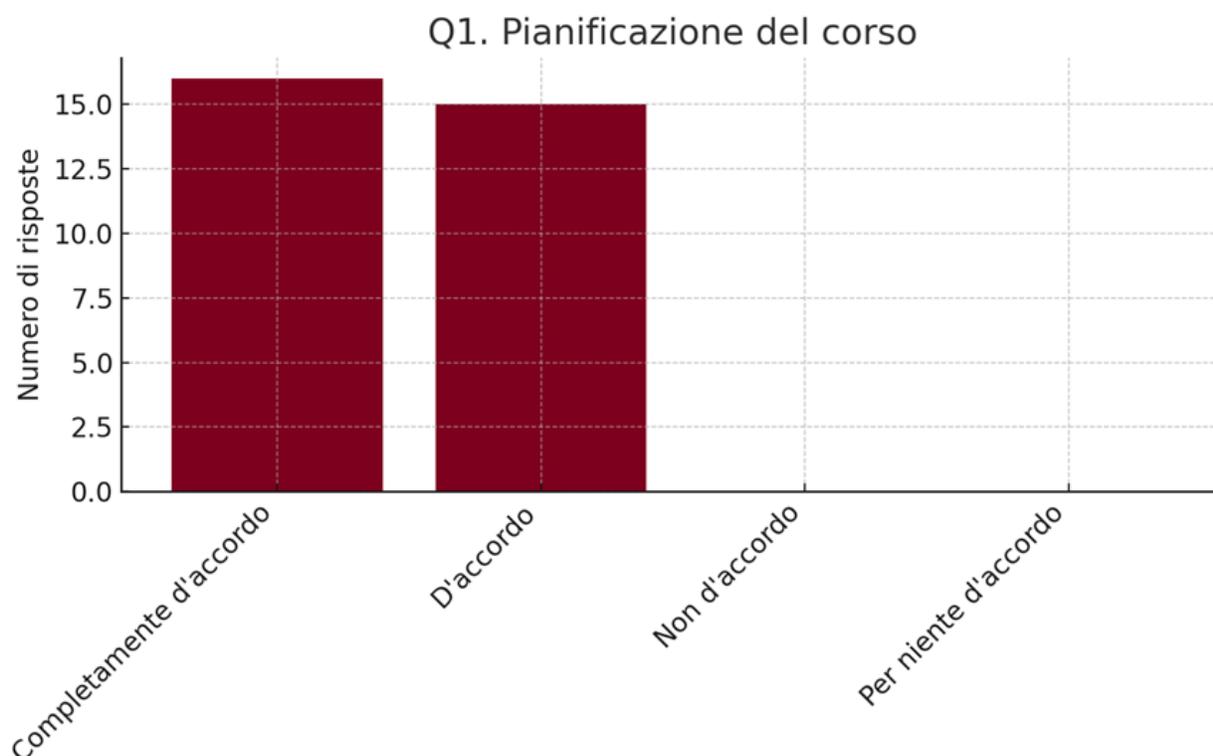
Di seguito presentiamo un'analisi descrittiva univariata di ciascuna variabile, evidenziando le **statistiche descrittive**, la **presenza di valori mancanti o anomali**, e includendo **visualizzazioni** (istogrammi o grafici a barre) per facilitare l'interpretazione.

### Statistiche Descrittive delle domande chiuse

Di seguito presentiamo le domande a risposta chiusa (soprattutto scale di accordo e domande Sì/No) con le rispettive **frequenze assolute e percentuali** di risposta. Per ciascuna categoria di risposta indichiamo tra parentesi la percentuale sul totale dei rispondenti (escludendo gli eventuali non rispondenti, riportati separatamente dove presenti). In generale, va evidenziato che il **livello di soddisfazione** per l'evento è risultato molto alto su quasi tutti gli aspetti, con prevalenza di risposte positive ("*d'accordo*" o "*completamente d'accordo*") e pochissime risposte negative.

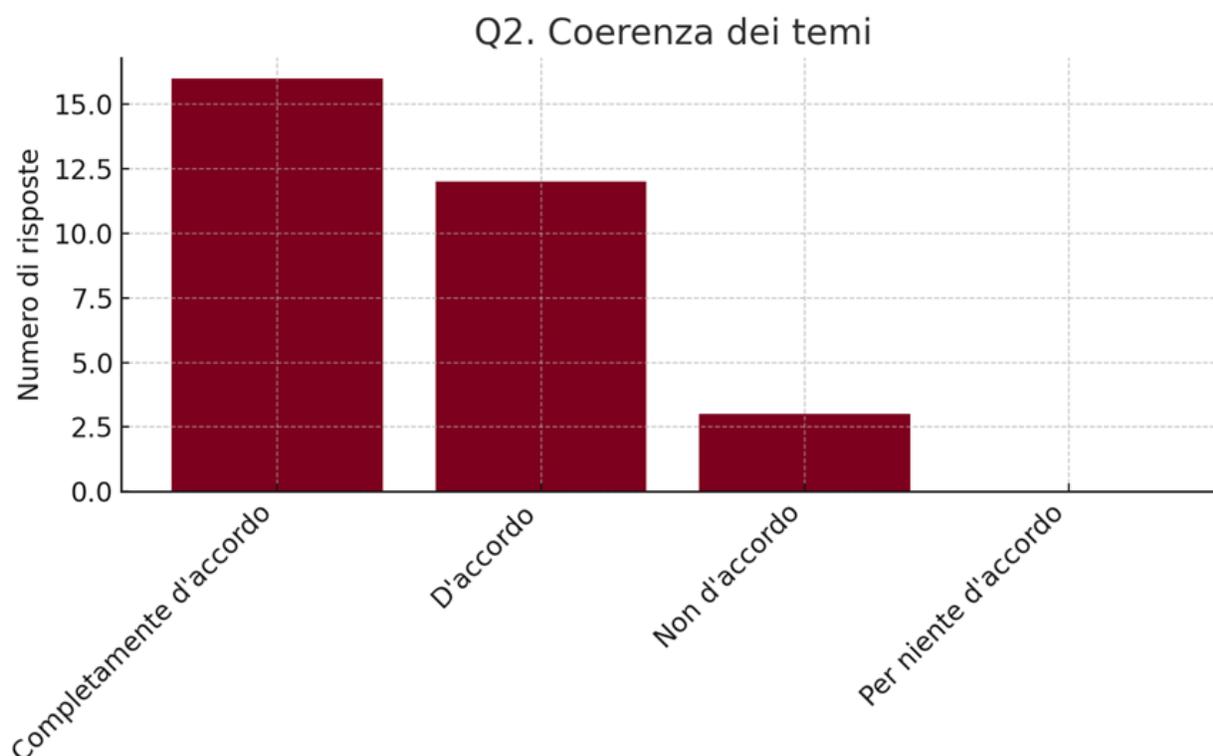
**1. La pianificazione del corso AWAY DAY è stata soddisfacente:** Tutti i partecipanti hanno concordato su questo aspetto.

- *Sono d'accordo:* 15 risposte (48%)
- *Sono completamente d'accordo:* 16 risposte (52%)  
(Nessun partecipante ha espresso disaccordo su questo punto.)



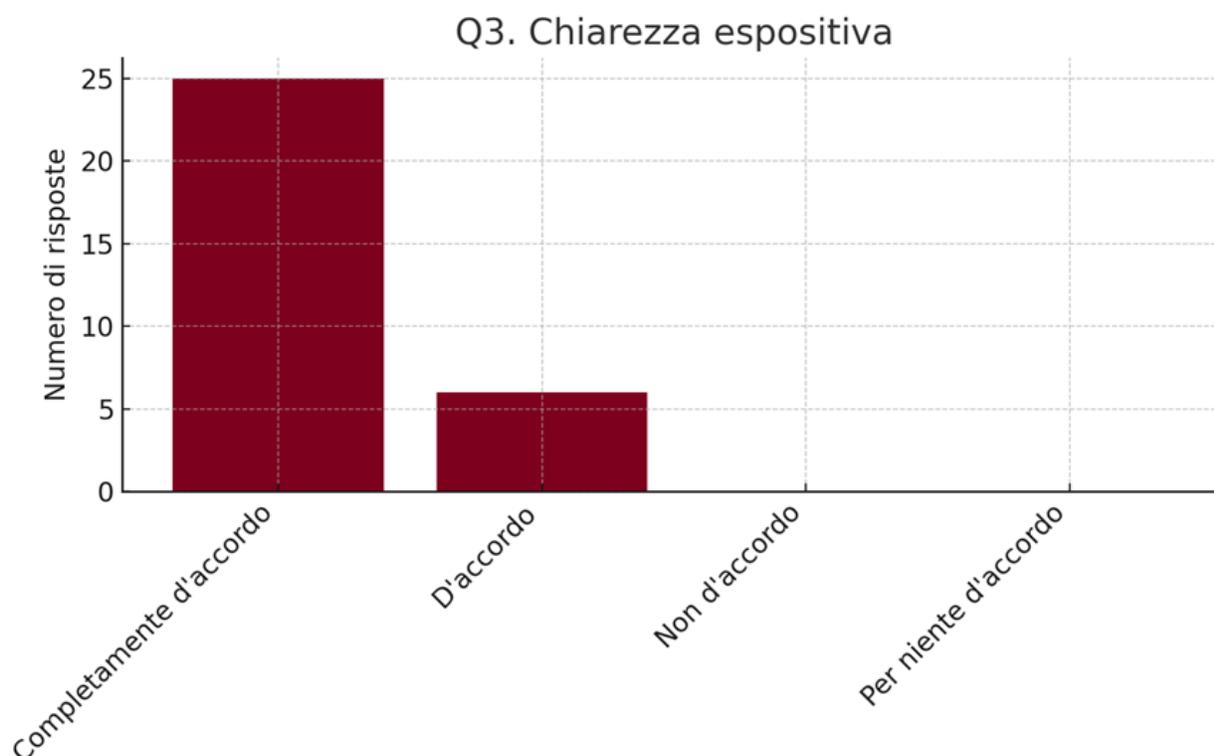
**2. I temi affrontati sono coerenti con le funzioni didattiche proprie dei docenti universitari:** La maggioranza li ha trovati coerenti, con qualche voce discordante.

- *Sono completamente d'accordo:* 16 risposte (52%)
- *Sono d'accordo:* 12 risposte (39%)
- *Non sono d'accordo:* 3 risposte (9%)



**3. La chiarezza espositiva dei docenti/formatori è stata soddisfacente:** Quasi tutti hanno valutato positivamente la chiarezza degli interventi.

- Sono *completamente d'accordo*: 25 risposte (81%)
- Sono *d'accordo*: 6 risposte (19%)  
(Nessuna risposta negativa.)



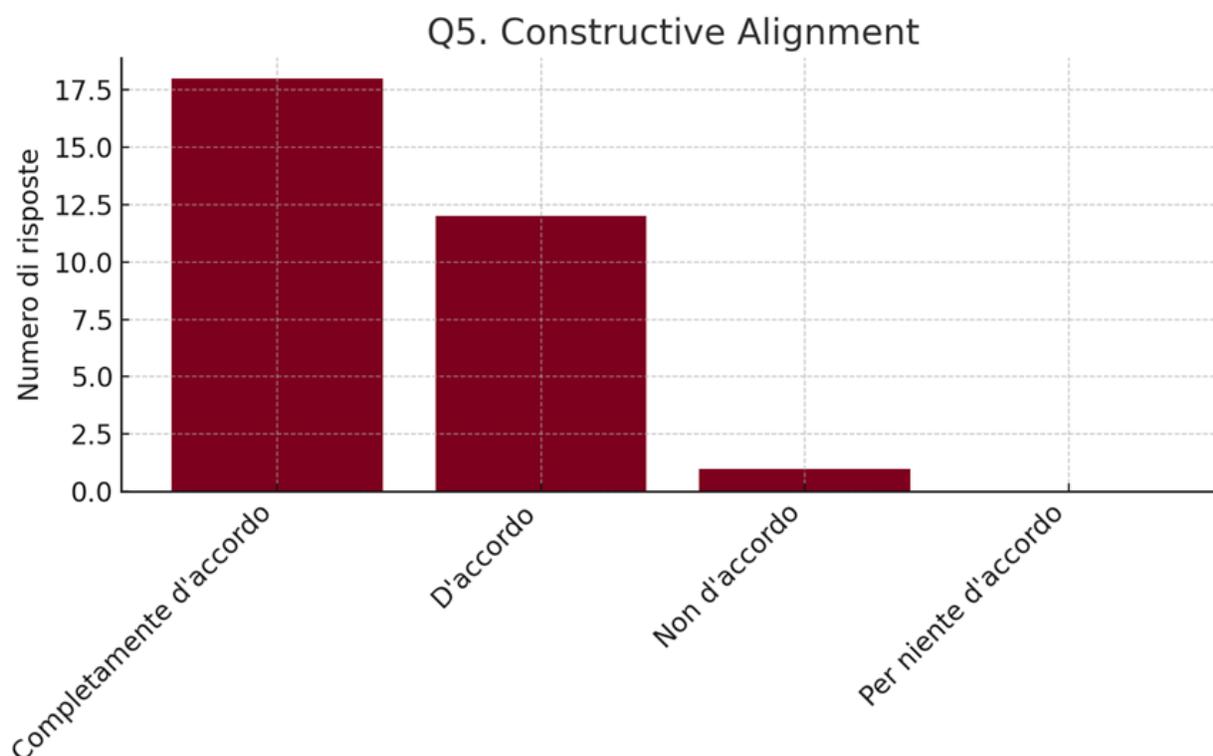
**4. Le attività dedicate alla socializzazione dei partecipanti (intervista reciproca e presentazione iniziale) sono state soddisfacenti:** Anche in questo caso il riscontro è molto positivo, con un solo dissenso.

- Sono completamente d'accordo: 17 risposte (55%)
- Sono d'accordo: 13 risposte (42%)
- Non sono d'accordo: 1 risposta (3%)



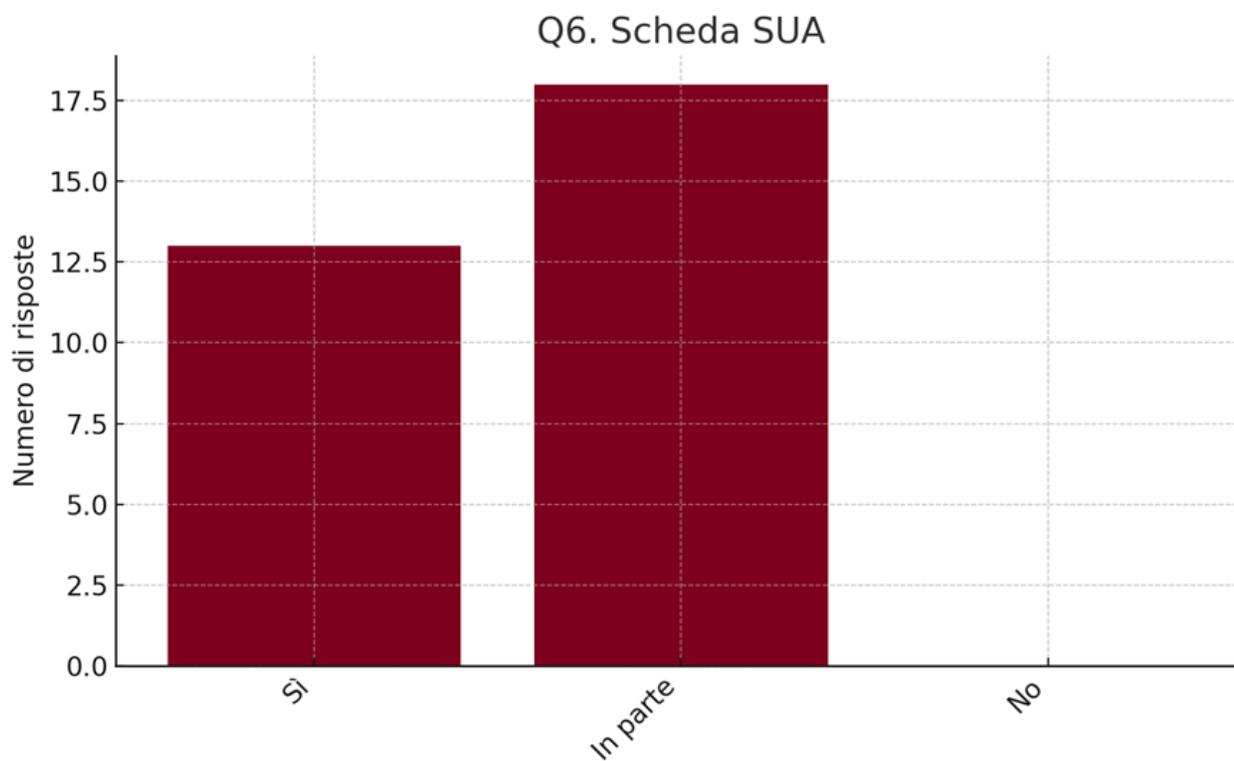
**5. Le attività dedicate al Constructive Alignment (TEAM BASED LEARNING) sono state soddisfacenti:** La stragrande maggioranza concorda sulla bontà di queste attività.

- *Sono completamente d'accordo:* 18 risposte (58%)
- *Sono d'accordo:* 12 risposte (39%)
- *Non sono d'accordo:* 1 risposta (3%)



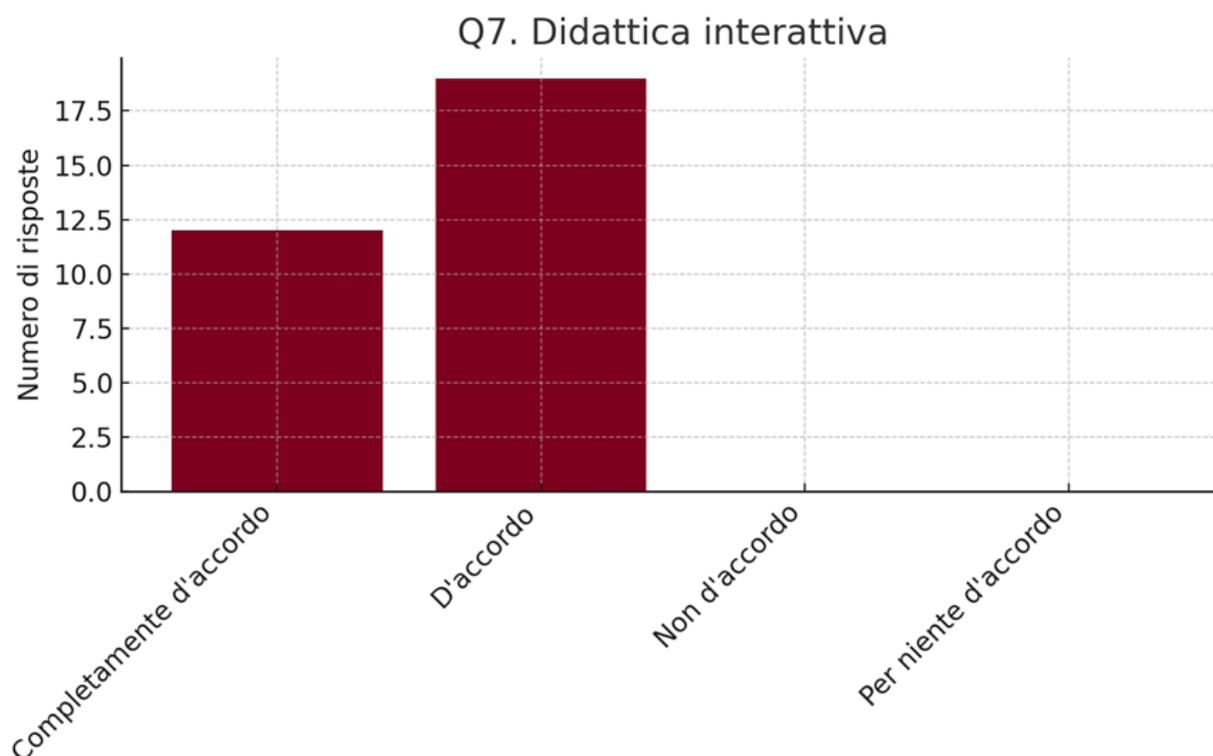
**6. La sessione dedicata alla Scheda SUA è stata soddisfacente:** Questa domanda prevedeva risposte *Sì/No/In parte*. Nessuno ha negato utilità, ma alcuni hanno risposto solo parzialmente positivamente.

- *Sì*: 13 risposte (42%)
- *In parte*: 18 risposte (58%)  
(Opzione "No" non selezionata da nessuno.)



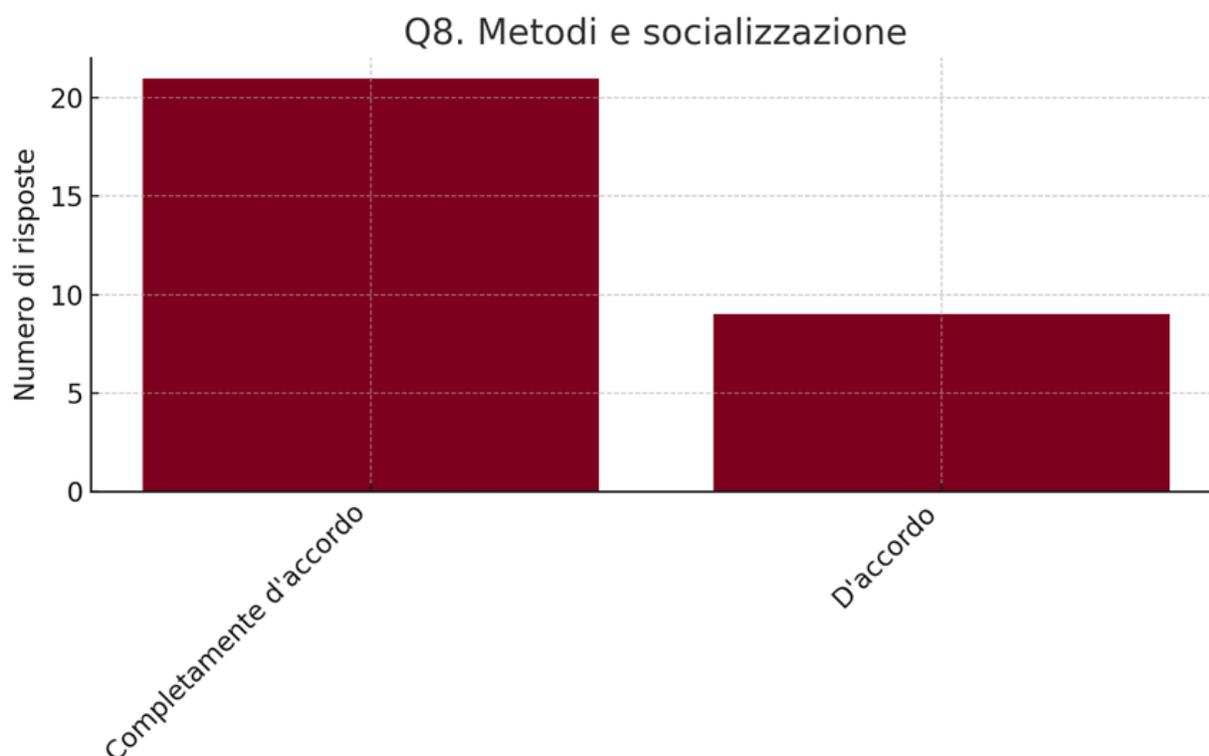
**7. La sessione dedicata alla didattica interattiva (E-tivity) è stata soddisfacente:** Tutti feedback positivi anche qui, con vari livelli di accordo.

- *Sono d'accordo:* 19 risposte (61%)
- *Sono completamente d'accordo:* 12 risposte (39%)  
(Nessun partecipante in disaccordo.)



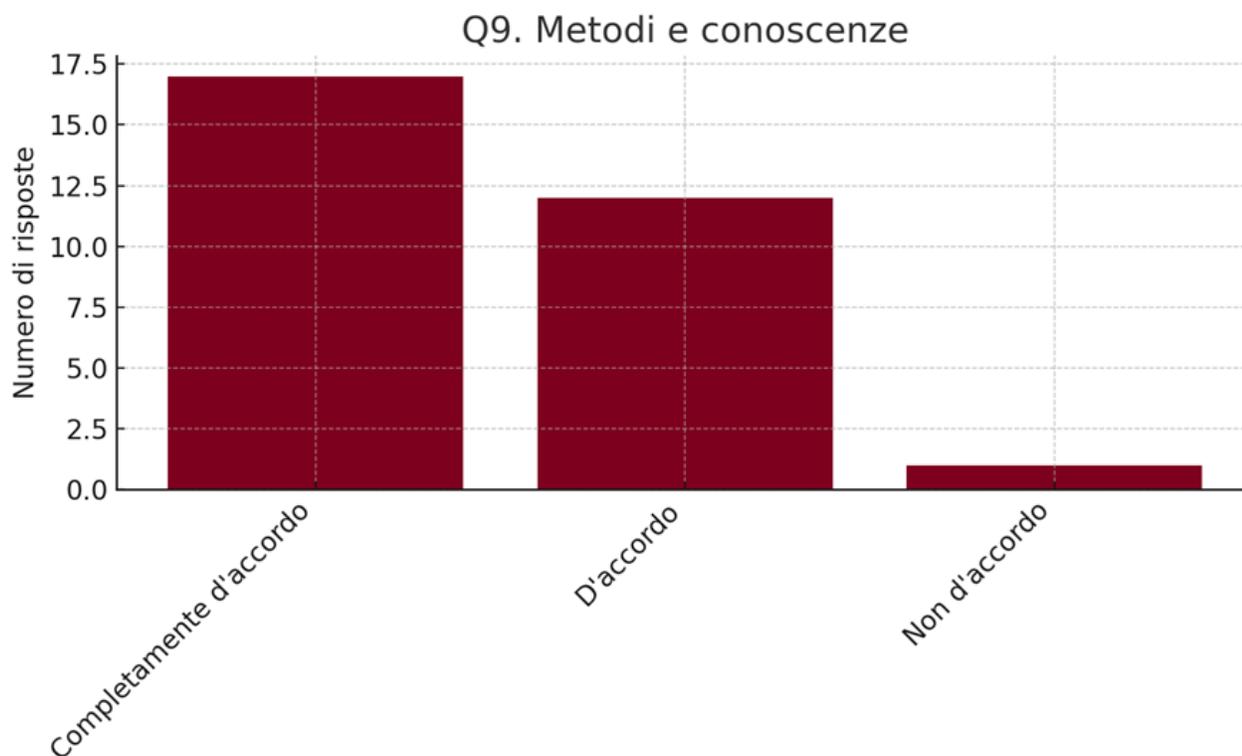
**8. I metodi di lavoro hanno favorito la socializzazione tra i partecipanti:** Quasi tutti concordano che le modalità hanno incoraggiato la socializzazione. (1 non risponde)

- *Sono completamente d'accordo:* 21 risposte su 30 (70% dei rispondenti)
- *Sono d'accordo:* 9 risposte su 30 (30%)
- *Non risponde:* 1 caso (il 3% del totale, partecipante che ha lasciato questa e le seguenti domande in bianco)



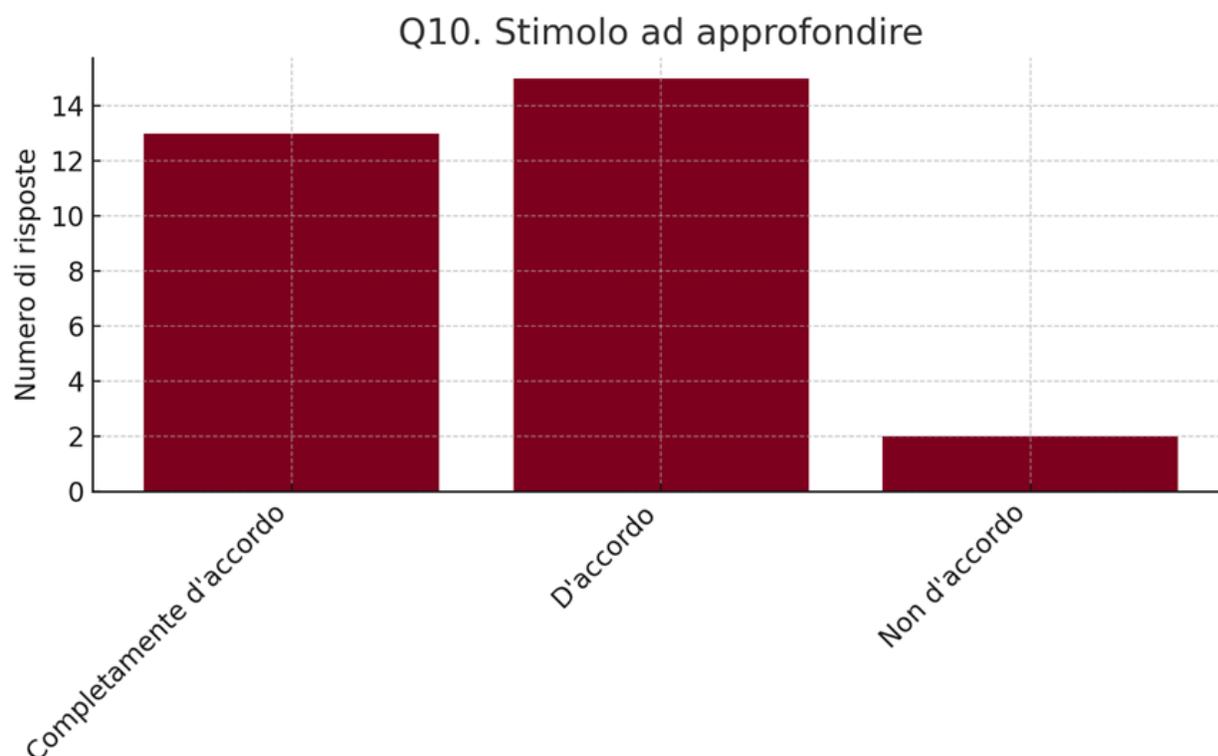
**9. I metodi di lavoro utilizzati hanno favorito l'acquisizione di nuove conoscenze:** Anche qui prevale nettamente l'accordo, con un'unica voce critica. (1 non risponde)

- Sono completamente d'accordo: 17 risposte su 30 (57%)
- Sono d'accordo: 12 risposte su 30 (40%)
- Non sono d'accordo: 1 risposta su 30 (3%)
- Non risponde: 1 caso



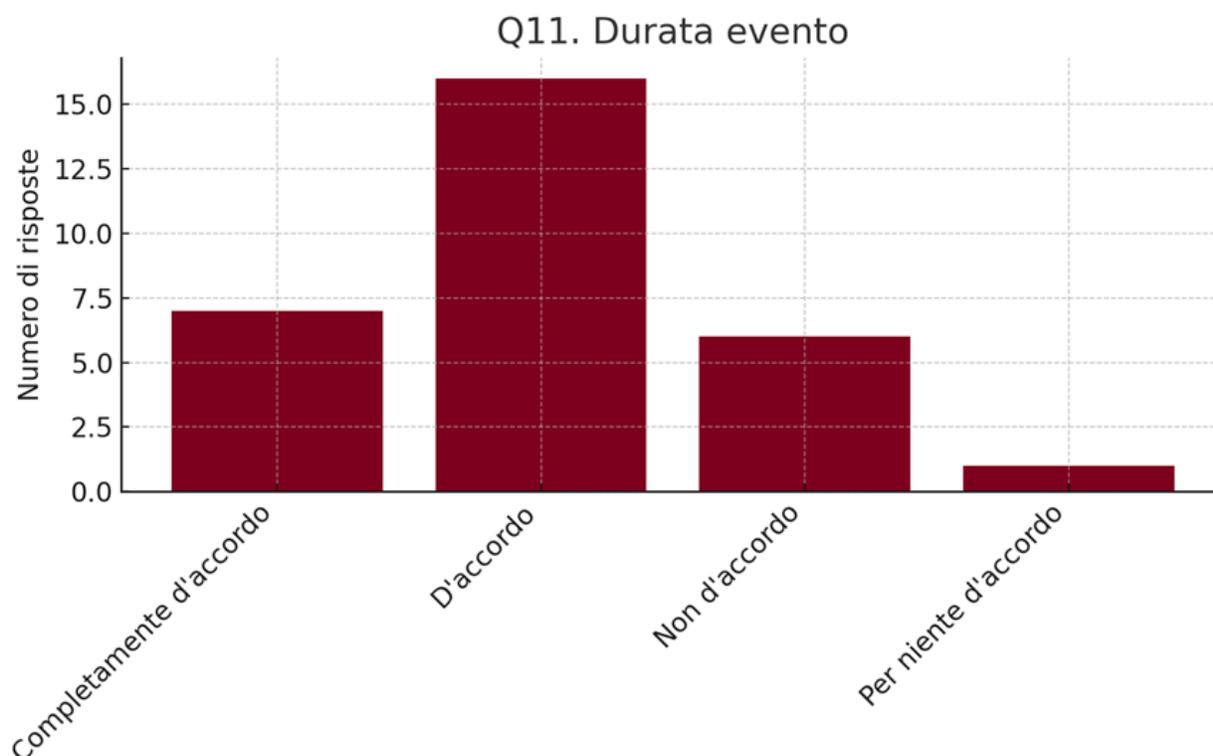
**10. I/le docenti hanno stimolato il mio interesse ad approfondire ulteriormente questi temi:** La grande maggioranza si dichiara interessata ad approfondire, salvo pochissimi. (1 non risponde)

- *Sono d'accordo:* 15 risposte su 30 (50%)
- *Sono completamente d'accordo:* 13 risposte su 30 (43%)
- *Non sono d'accordo:* 2 risposte su 30 (7%)
- *Non risponde:* 1 caso



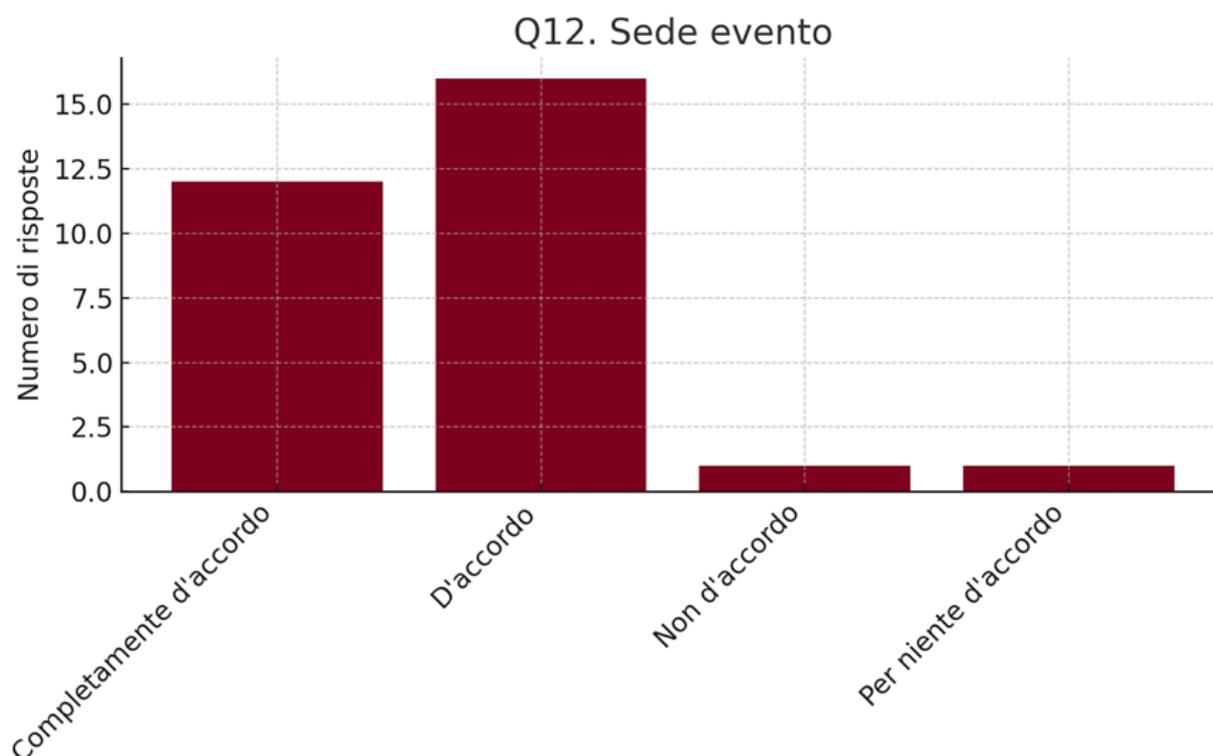
**11. La durata di questo evento formativo è adeguata:** Su questo aspetto emergono alcune critiche. Sebbene oltre metà ritenga adeguata la durata, un gruppo consistente avrebbe preferito tempi diversi. (1 non risponde)

- Sono d'accordo: 16 risposte su 30 (53%)
- Sono completamente d'accordo: 7 risposte su 30 (23%)
- Non sono d'accordo: 6 risposte su 30 (20%)
- Non sono per niente d'accordo: 1 risposta su 30 (3%)
- Non risponde: 1 caso



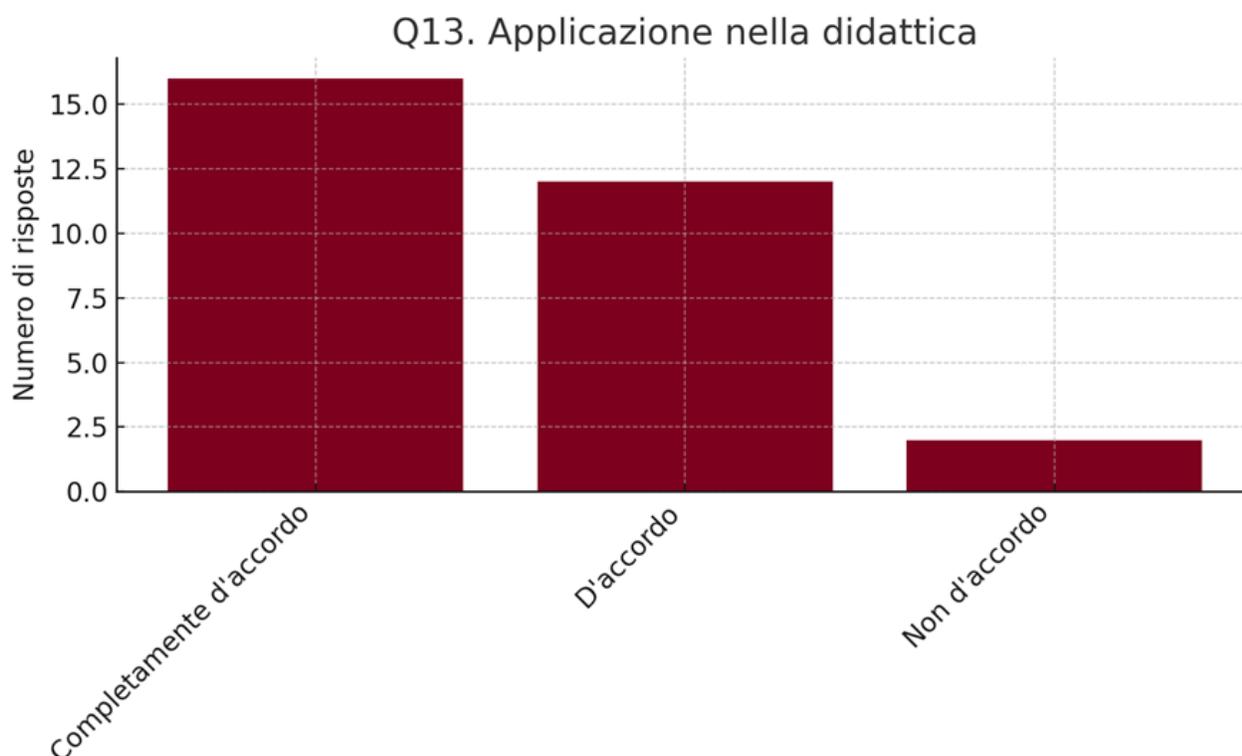
**12. La sede dell'evento è soddisfacente:** Anche sulla sede c'è qualche riserva: pur avendo la maggioranza espresso soddisfazione, un paio di partecipanti non l'hanno trovata adeguata. (1 non risponde)

- Sono d'accordo: 16 risposte su 30 (53%)
- Sono completamente d'accordo: 12 risposte su 30 (40%)
- Non sono d'accordo: 1 risposta su 30 (3%)
- Non sono per niente d'accordo: 1 risposta su 30 (3%)
- Non risponde: 1 caso



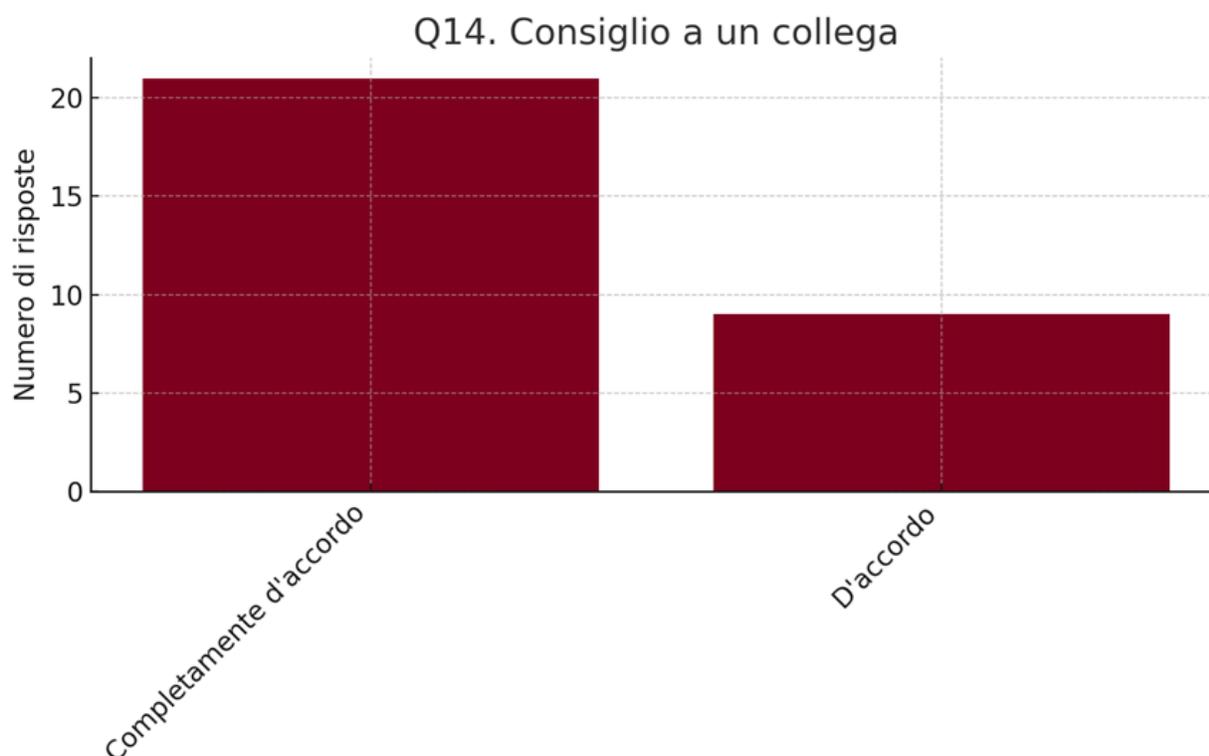
**13. Cercherò di introdurre quanto appreso nella mia attività didattica:** Quasi tutti hanno intenzione di applicare nella propria didattica ciò che hanno imparato, salvo qualche eccezione. (1 non risponde)

- *Sono completamente d'accordo:* 16 risposte su 30 (53%)
- *Sono d'accordo:* 12 risposte su 30 (40%)
- *Non sono d'accordo:* 2 risposte su 30 (7%)
- *Non risponde:* 1 caso



**14. Consiglierei a un mio collega di partecipare a questo Away Day:** Tutti i rispondenti che hanno espresso un'opinione si dichiarano propensi a consigliare l'esperienza. (1 non risponde)

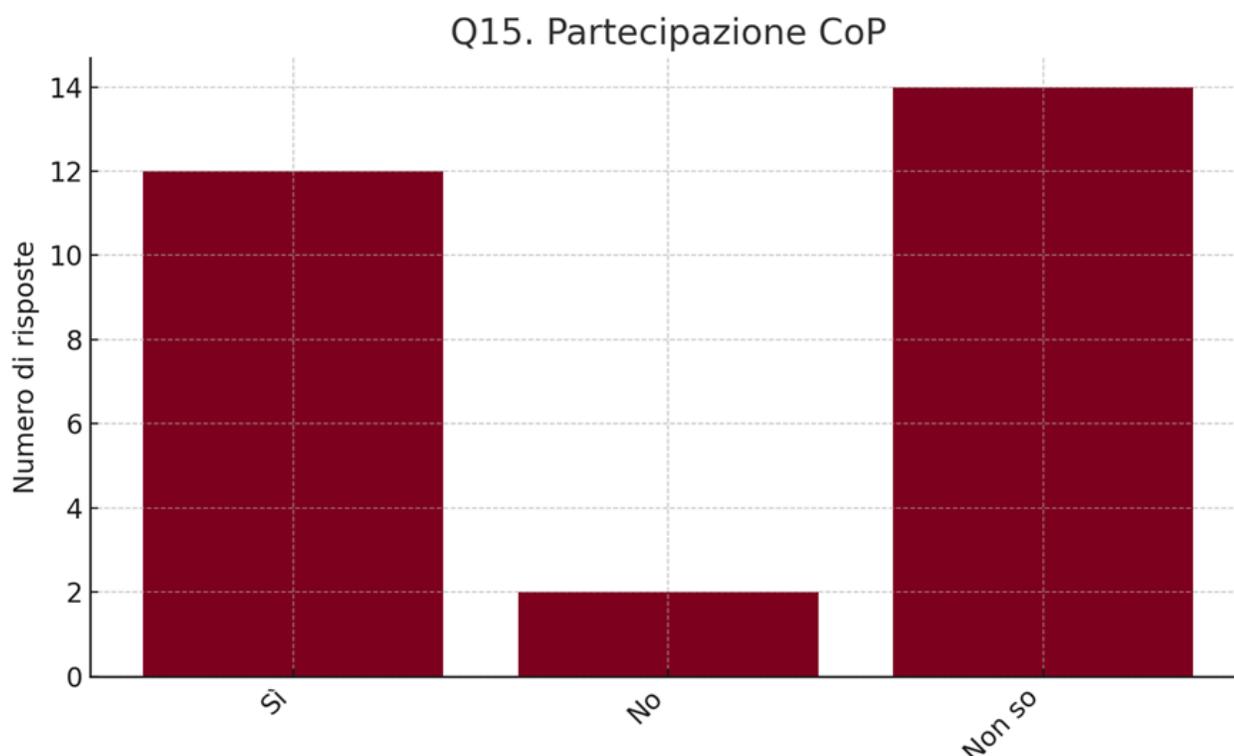
- *Sono completamente d'accordo:* 21 risposte su 30 (70%)
- *Sono d'accordo:* 9 risposte su 30 (30%)
- *Non risponde:* 1 caso  
(Nessun partecipante ha risposto negativamente a questa domanda.)



Come si evince dai dati sopra, **il gradimento generale è molto elevato** su quasi tutti gli aspetti valutati. In particolare, per molte domande (es. pianificazione, chiarezza espositiva, attività di e-tivity, raccomandazione ai colleghi) il 100% dei rispondenti si è detto d'accordo o completamente d'accordo. Solo su pochi aspetti emergono **opinioni divergenti**: ad esempio, il **tempo dedicato** (durata dell'evento) e la **sede** hanno raccolto alcune valutazioni critiche (circa un quarto dei partecipanti li ha considerati non del tutto adeguati). Complessivamente, però, le risposte "positive" (accordo) superano di gran lunga quelle "negative" (disaccordo) in tutte le domande chiuse.

**Partecipazione a Comunità di Pratica:** Oltre alle domande sopra, ai partecipanti è stato chiesto se sarebbero interessati a partecipare a **Comunità di Pratica** per confrontarsi su esperienze di didattica universitaria. Su questo quesito le opinioni sono più articolate:

- *Si*: 12 rispondenti (43% dei 28 che hanno risposto)
- *No*: 2 rispondenti (7%)
- *Non so*: 14 rispondenti (50%)
- *(Non hanno risposto in 3 casi)*



Come si nota, **metà** dei docenti “*non sa*” se parteciperebbe a una comunità di pratica, mentre circa il **43%** si è detto disponibile (*sì*) e solo pochi (**7%**) hanno espresso disinteresse (*no*). Dunque c’è una propensione positiva verso le comunità di pratica, anche se molti sono incerti e nessuno di fatto esclude categoricamente l’idea.

### Variabili a Risposta Aperta

Oltre alle valutazioni chiuse, il questionario prevedeva diverse domande aperte in cui i partecipanti potevano esprimersi liberamente. In questi casi non è possibile calcolare media o deviazione standard, ma possiamo esaminare le **frequenze delle risposte testuali** quando emergono temi ricorrenti. Si noti che per le domande aperte molti partecipanti hanno fornito **più di una risposta** (ad esempio indicando più elementi separati), oppure talvolta hanno omesso di rispondere. Di seguito riassumiamo i principali risultati qualitativi di queste variabili aperte.

**Aggettivi per definire l’Away Day:** Ai partecipanti è stato chiesto di **definire con uno o più aggettivi** l’esperienza dell’Away Day (potevano indicarne fino a 4). In totale sono stati forniti **27 aggettivi diversi** (ogni partecipante ne ha indicati in media circa 3-4). I più frequenti sono stati: “*stimolante*” (indicata 16 volte), “*formativo*” (10 volte), “*piacevole*” (6 volte) e “*divertente*” (4 volte). Altri aggettivi ripetuti da più persone includono “*intenso*”, “*bello*”, “*analitico*”, “*ispirante*”, “*sociale*”, “*interessante*” e “*chiarificatore*” (ciascuno comparso 3 volte). Questa varietà lessicale indica che l’evento è stato

percepito in modi molto ricchi e positivi: in particolare, viene descritto come **stimolante e formativo** nella maggior parte dei casi, ma anche come un'esperienza piacevole, coinvolgente e intensa. Nessun partecipante ha utilizzato aggettivi con connotazione negativa per descrivere l'Away Day.

**Aspetti più positivi dell'evento:** Un'altra domanda chiedeva di *"indicare gli aspetti che ti hanno più favorevolmente colpito"* (con possibilità di elencare più risposte). Le risposte qui sono state molto eterogenee e spesso articolate in frasi. Quasi ogni partecipante ha sottolineato un aspetto diverso, segno che ciascuno ha apprezzato qualcosa di particolare. **Solo un tema è emerso più di una volta: la "condivisione"** (citata testualmente da 2 persone). Tuttavia, analizzando qualitativamente le risposte, si possono individuare alcuni **filoni comuni di apprezzamento:** molti partecipanti hanno valorizzato **la dimensione collaborativa e di gruppo** dell'evento (es. *"lavoro di gruppo"*, *"possibilità di stringere rapporti con i colleghi"*, *"clima positivo e non giudicante"*), altri hanno apprezzato **le metodologie didattiche** proposte e la loro efficacia (*"indicazioni metodologiche"*, *"efficacia delle metodologie apprese"*), e altri ancora hanno menzionato **la presenza di colleghi di diverse discipline** e lo scambio inter-disciplinare come elemento arricchente. In sintesi, gli aspetti più positivi identificati riguardano soprattutto la **socializzazione, collaborazione e apprendimento di nuove metodologie**, fattori che hanno reso l'esperienza significativa per i docenti.

**Aspetti meno positivi (criticità):** Alla domanda sugli aspetti che hanno colpito *"meno favorevolmente"* (ovvero le criticità o ciò che è piaciuto meno), circa **20 partecipanti su 31** hanno indicato almeno un elemento. Anche qui le risposte sono varie, ma a differenza degli aspetti positivi, emergono alcune **critiche ricorrenti** espresse con parole diverse. Il tema dominante, menzionato in forma simile da numerosi docenti, riguarda **i tempi e il ritmo dell'evento:** diversi partecipanti hanno lamentato che il programma è stato *troppo denso* o *troppo serrato*, con *poche pause*. Ad esempio, compaiono osservazioni come *"tempi troppo stretti"*, *"poche pause, ne farei una breve ogni 45 min"*, *"evento troppo intenso"*, *"tempi serrati"*, *"andrebbe estesa la durata"*, ecc. Questo indica chiaramente che **la gestione del tempo** è stata percepita come il principale punto debole dell'Away Day. Un altro aspetto critico sollevato da più persone riguarda la **logistica della sede:** in particolare, un partecipante ha scritto *"la difficoltà nel raggiungere la location se non automuniti"*, suggerendo che la sede era scomoda per chi non aveva l'auto (un suggerimento correlato è quello di prevedere eventualmente una navetta da un punto centrale). Solo **due partecipanti** hanno dichiarato di **non aver riscontrato nessun aspetto negativo** (rispondendo *"nessuno"*), mentre un altro paio di commenti isolati hanno riguardato elementi diversi (ad esempio uno ha espresso riserve su *"la competenza e professionalità delle formatrici"*, indicandolo come punto negativo, sebbene la maggioranza avesse valutato positivamente i formatori). In sintesi, le **critiche principali** si concentrano sui **ritmi eccessivi e la mancanza di tempo** sufficiente per attività e pause, seguite a distanza dalla **difficoltà logistica** della sede.

**Suggerimenti dei partecipanti:** Alla richiesta di fornire eventuali *"suggerimenti"* per migliorare future edizioni, **17 docenti** (55%) hanno proposto almeno un suggerimento concreto, mentre gli altri non hanno aggiunto nulla (due hanno scritto *"nessuno"* a indicare nessun suggerimento, e due hanno risposto *"ok"* implicando che andava già tutto bene così com'era). Anche qui emerge in modo molto chiaro un filo conduttore: il **suggerimento più frequente (dato da numerosi partecipanti)** è quello di **estendere la durata dell'evento** o comunque **prevedere più tempo** per le varie attività. Ad esempio, sono state espresse idee come *"prolungare gli incontri, fare più delle 24 ore"*, *"allungare leggermente la durata per concedere più tempo per socializzare e discutere"*, *"più tempo per le restituzioni e il feedback"*, *"2 mezze giornate sono poche"*, ecc. Queste proposte confermano la percezione che il tempo fosse

insufficiente, suggerendo per il futuro di organizzare magari un evento più lungo o suddiviso in più giornate. Un altro suggerimento concreto, legato alla logistica, è di **scegliere sedi più facilmente raggiungibili** o di *“provvedere a un sistema di navetta”* dalla stazione principale, per facilitare la partecipazione di chi viaggia (indicazione fornita da un docente). Altri suggerimenti vari hanno riguardato aspetti più puntuali e unici (ad esempio, qualcuno ha proposto di inserire *“più tempo per le discussioni finali”*, un altro ha suggerito *“nulla da eccepire”* se non i tempi stretti già citati, ecc.). In generale, i **miglioramenti proposti** convergono soprattutto su **più tempo e pause**, e in misura minore su **migliore accessibilità della location**, mentre nessuno ha segnalato criticità sui contenuti o sui formatori (a conferma che tali elementi sono stati ben apprezzati).

**Workshop futuri di interesse:** Una domanda chiedeva *“Quali workshop ti piacerebbe seguire durante il prossimo anno accademico?”*, dove i docenti potevano indicare uno o più argomenti di loro interesse per future attività formative. Le risposte a questa domanda sono state **molto eterogenee**, segnalando una vasta gamma di temi. Quasi ogni suggerimento è unico, il che riflette interessi diversi a seconda della persona. Non emerge un tema dominante, ma possiamo notare che **due partecipanti** hanno menzionato esplicitamente *“Benessere”* (intendendo probabilmente workshop sul benessere o cura di sé per docenti) e altre **due persone** hanno risposto con *“Tutti!”* (ovvero interesse verso qualsiasi workshop proposto, a indicare un entusiasmo generalizzato). Altri esempi di temi indicati includono: *“Public speaking, leadership”*, *“Didattiche online”*, *“Approcci metodologici internazionali”*, *“Comunità di pratica”*, *“Redazione di un syllabus”*, *“Metodi didattici”*, e perfino qualcuno ha scherzato scrivendo *“Tutti”* o *“All”*. Questa varietà suggerisce che **non c’è un unico argomento richiesto da molti**, ma piuttosto un ventaglio di interessi individuali. Molti docenti sono interessati a **metodologie didattiche innovative** (es. didattica attiva, TBL, e-tivity - alcuni hanno citato esplicitamente questi acronimi nelle risposte), altri a **competenze trasversali** come il public speaking o la leadership, e altri ancora ad aspetti di **benessere e sviluppo professionale**. In sintesi, i partecipanti hanno fornito suggerimenti molto diversi fra loro per i workshop futuri, il che potrebbe indicare l’opportunità di offrire un catalogo ampio e diversificato di tematiche.

**Temi di didattica universitaria da approfondire nell’A.A. 2024/25:** In modo simile alla domanda precedente, ai docenti è stato chiesto quali tematiche legate alla didattica universitaria vorrebbero approfondire nel prossimo anno. In questo caso sembra che la domanda fosse strutturata con una lista di possibili opzioni tra cui scegliere (infatti molti hanno fornito risposte che coincidono esattamente con titoli di argomenti specifici, suggerendo una scelta da un elenco). Ogni partecipante poteva selezionare più opzioni. I risultati indicano chiaramente alcuni argomenti di maggiore interesse comune. In particolare, i **tre temi più gettonati** sono: **E-tivity**, **Didattica Interattiva** e **Scrittura Syllabus**, ciascuno indicato da quasi metà dei partecipanti. Di seguito elenchiamo tutti i temi proposti e il **numero di docenti (su 31) che li hanno scelti**:

- **E-TIVITY:** 16 scelte (52% dei partecipanti)
- **Didattica Interattiva:** 14 scelte (45%)
- **Scrittura Syllabus:** 14 scelte (45%)
- **Ricerca sulla Didattica Universitaria:** 9 scelte (29%)
- **Valutazione Formativa:** 7 scelte (23%)
- **Didattica Inclusiva:** 7 scelte (23%)

- **Didattica Erogativa:** 6 scelte (19%)
- **Altro:** 1 scelta (3%)

Come si vede, **le tecniche di didattica innovativa** emergono come priorità: *E-tivity* (attività online interattive) è il tema più richiesto, seguito a ruota dalla *didattica interattiva* in generale e dalla *progettazione del syllabus*. Anche la ricerca nell'ambito della didattica interessa diversi docenti (9 scelte), così come la valutazione formativa e la didattica inclusiva (7 scelte ciascuno). *Didattica erogativa* (ossia la didattica tradizionale frontale) è comprensibilmente meno popolare come tema da approfondire (6 scelte). Solo un docente ha indicato un tema fuori lista ("*Altro*"). Questi dati possono aiutare a pianificare le offerte formative future, concentrandosi sugli argomenti più richiesti.

*Figura 3: Frequenza di interesse per diversi temi di didattica universitaria da approfondire (Anno Accademico 2024/25). La lunghezza di ciascuna barra orizzontale rappresenta il numero di docenti che hanno indicato il relativo tema come di proprio interesse. Ad esempio, E-tivity è stato selezionato da 16 partecipanti, risultando l'argomento più gettonato, mentre Didattica Interattiva e Scrittura Syllabus seguono con 14 preferenze ciascuno. I temi come Valutazione Formativa e Didattica Inclusiva hanno avuto un interesse intermedio (7 docenti ciascuno), mentre pochi hanno indicato Didattica Erogativa (6) o un'opzione Altro non specificata (1 sola volta). Questo grafico conferma la tendenza dei docenti a privilegiare metodologie didattiche attive e strumenti innovativi da applicare nella propria didattica.*

**Take-home message (messaggio da portare a casa):** In chiusura, ai partecipanti è stato chiesto di indicare quale messaggio chiave avessero ricavato dall'esperienza (il loro "*take-home message*" personale). Si trattava di una risposta aperta finalizzata a cogliere le riflessioni finali dei docenti. 22 partecipanti (71%) hanno condiviso uno o due messaggi significativi, mentre gli altri non hanno risposto. Dato il carattere personale delle risposte, quasi ognuno ha scritto qualcosa di diverso. Tuttavia, leggendo i contenuti, si possono individuare alcuni **concetti comuni** che ricorrono nelle riflessioni finali:

- Molti docenti hanno sottolineato **l'importanza della formazione continua** e di aggiornarsi ("*continuare sempre a formarsi*", "*non si finisce mai di imparare!*"). Questo indica che l'evento ha stimolato in loro la consapevolezza di dover proseguire nell'autoaggiornamento e nella crescita professionale.
- Un altro messaggio frequente riguarda il **valore della collaborazione e del fare rete** tra colleghi: ad esempio un partecipante ha scritto "*insieme è più bello*" riferito al lavorare in team, e altri hanno enfatizzato il concetto di *condivisione* e *lavorare in team*. Si evidenzia quindi la convinzione che confrontarsi con altri docenti e lavorare insieme sia arricchente.
- Diversi messaggi fanno riferimento all'**innovazione didattica** centrata sullo studente: per esempio "*progettare una didattica student-centered con metodi innovativi*" è stato citato come takeaway. Ciò riflette l'apprendimento di nuove metodologie e l'intento di applicarle.

In sintesi, i *take-home messages* dei partecipanti ruotano attorno a **tre idee chiave**: la necessità di *continuare a imparare* e migliorarsi come docenti, il *valore della collaborazione* e della comunità professionale, e *l'importanza di mettere lo studente al centro* innovando la didattica. Queste riflessioni finali, seppur personali, suggeriscono che l'Away Day ha lasciato nei docenti una forte spinta motivazionale e nuovi spunti da applicare nella propria pratica didattica.

## Conclusioni

Dal complesso di questa analisi monovariata emergono alcuni punti salienti. **Il livello di soddisfazione generale dell'evento è altissimo**, con la quasi totalità dei partecipanti che valuta positivamente organizzazione, contenuti, metodologie e utilità formativa dell'Away Day. Gli aspetti più apprezzati riguardano la **dimensione interattiva e collaborativa**: i docenti hanno gradito lavorare insieme, confrontarsi e apprendere nuove metodologie didattiche. Le **uniche criticità** evidenziate riguardano questioni logistiche e di tempi (programma molto intenso e sede non ottimale da raggiungere), accompagnate dal suggerimento unanime di prevedere più tempo e magari un evento più lungo in futuro.

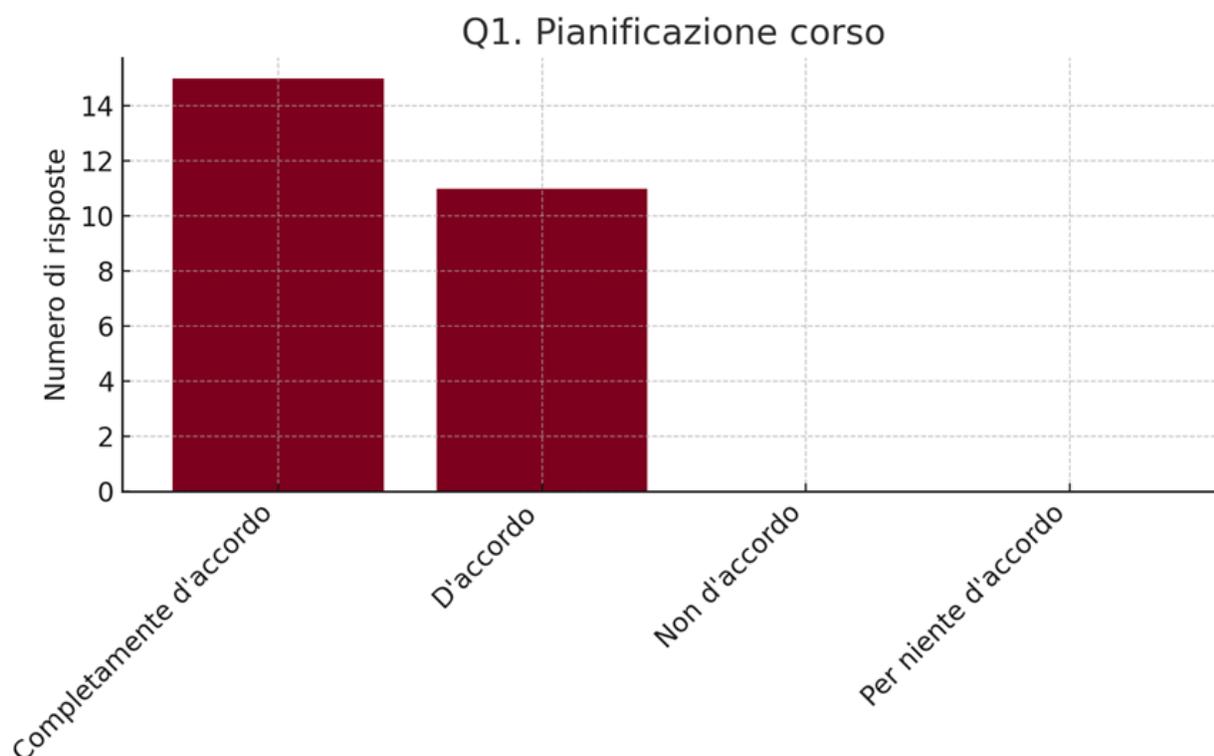
Dal punto di vista prospettico, i partecipanti mostrano **interesse ad approfondire tecniche didattiche innovative** (come e-tivity, didattica interattiva, ecc.) e una buona parte sarebbe disposta a partecipare a **comunità di pratica** tra docenti, sebbene molti siano ancora incerti. In generale, questo Away Day è stato percepito come **"stimolante" e "formativo"**, offrendo spunti che i docenti intendono riportare nel proprio lavoro (molti, infatti dichiarano che applicheranno quanto appreso e lo consiglieranno ai colleghi).

Questa analisi monovariata, con le sue **tabelle di frequenza e grafici esplicativi**, fornisce un quadro chiaro del gradimento e delle principali osservazioni dei partecipanti. I risultati potranno essere utili agli organizzatori per **consolidare i punti di forza** (metodologie attive, momenti di condivisione, contenuti rilevanti) e **migliorare gli aspetti critici** (dando più spazio temporale alle attività e curando la logistica) nelle future edizioni dell'Away Day o eventi simili. In conclusione, i dati evidenziano il **successo** dell'iniziativa in termini di soddisfazione e l'entusiasmo dei docenti nel proseguire su un percorso di innovazione didattica e crescita professionale collaborativa.

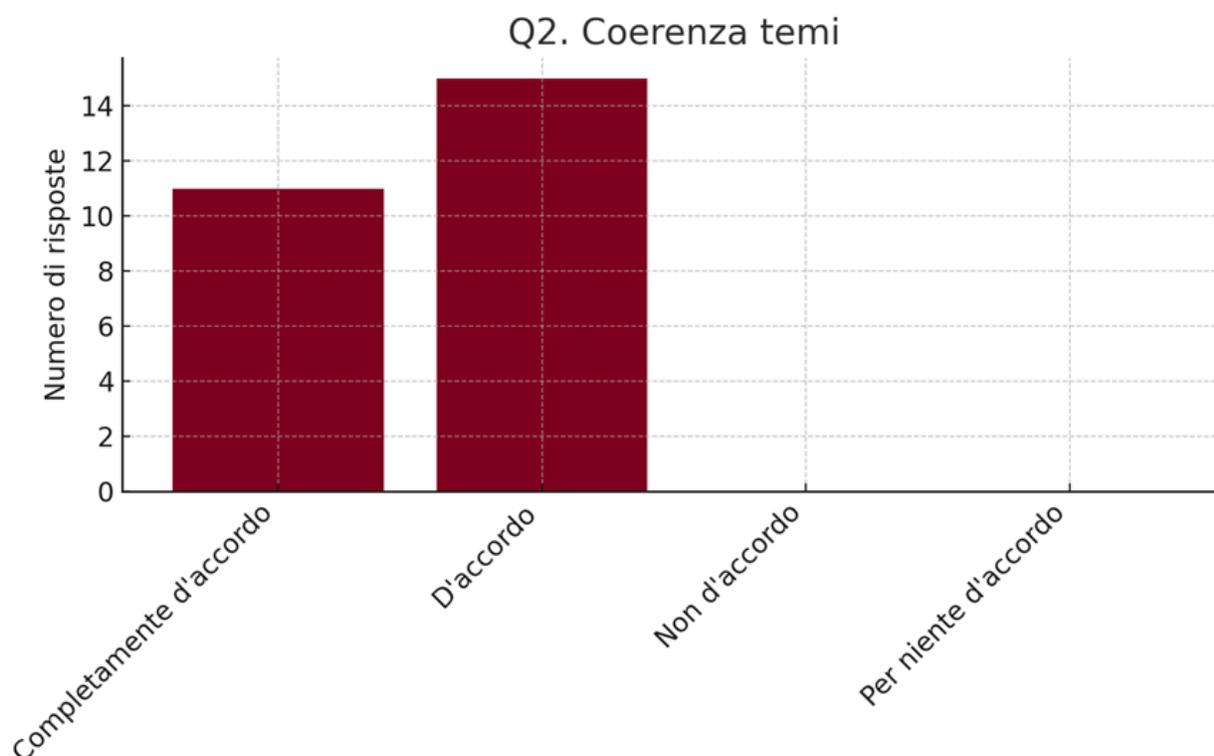
## Analisi dei risultati di gradimento – AWAY DAY 7

### Valutazione delle domande a risposta chiusa

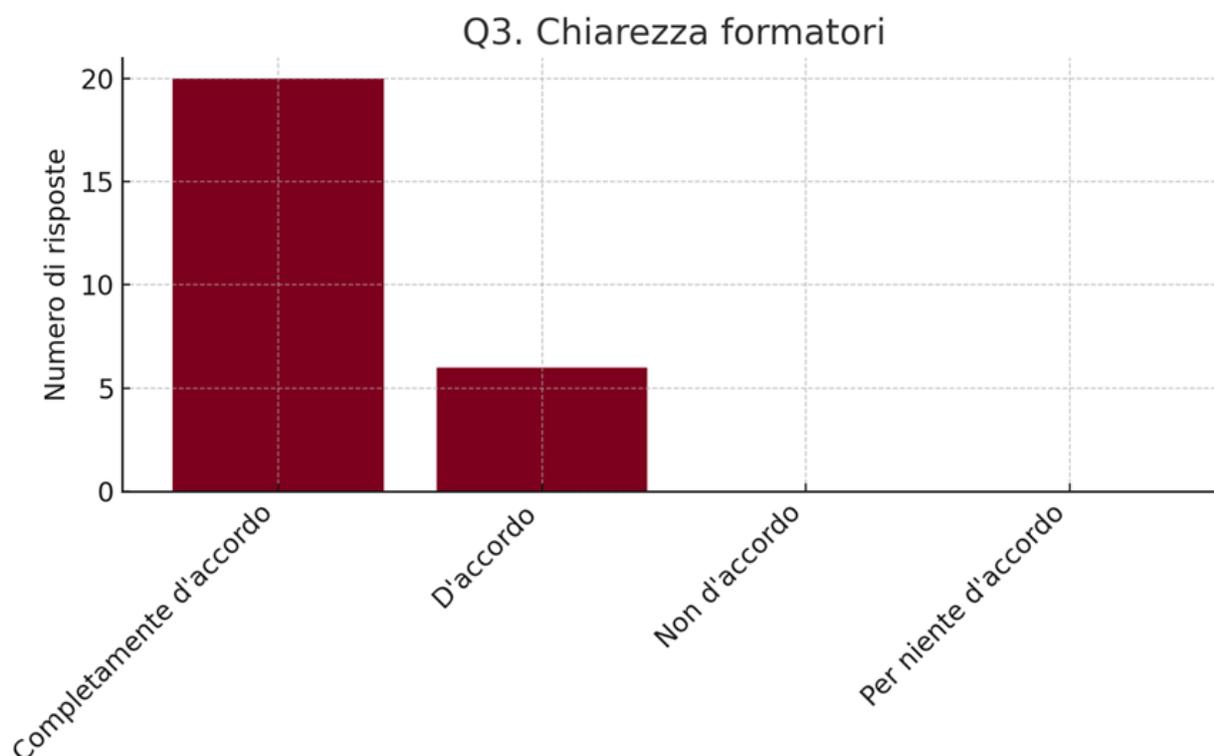
Dalle risposte alle domande a scelta chiusa emerge un quadro complessivamente molto positivo. **La pianificazione del corso Away Day** è stata giudicata soddisfacente da tutti i partecipanti: 15 su 26 (circa il 58%) si sono detti *completamente d'accordo* sull'adeguatezza della pianificazione, mentre i restanti 11 (42%) si sono dichiarati *d'accordo*. Nessuno ha espresso dissenso su questo aspetto organizzativo.



Analogamente, anche la **coerenza dei temi affrontati con le funzioni didattiche dei docenti** è risultata pienamente confermata: tutti hanno concordato che gli argomenti erano pertinenti al ruolo universitario (11 partecipanti completamente d'accordo e 15 d'accordo).



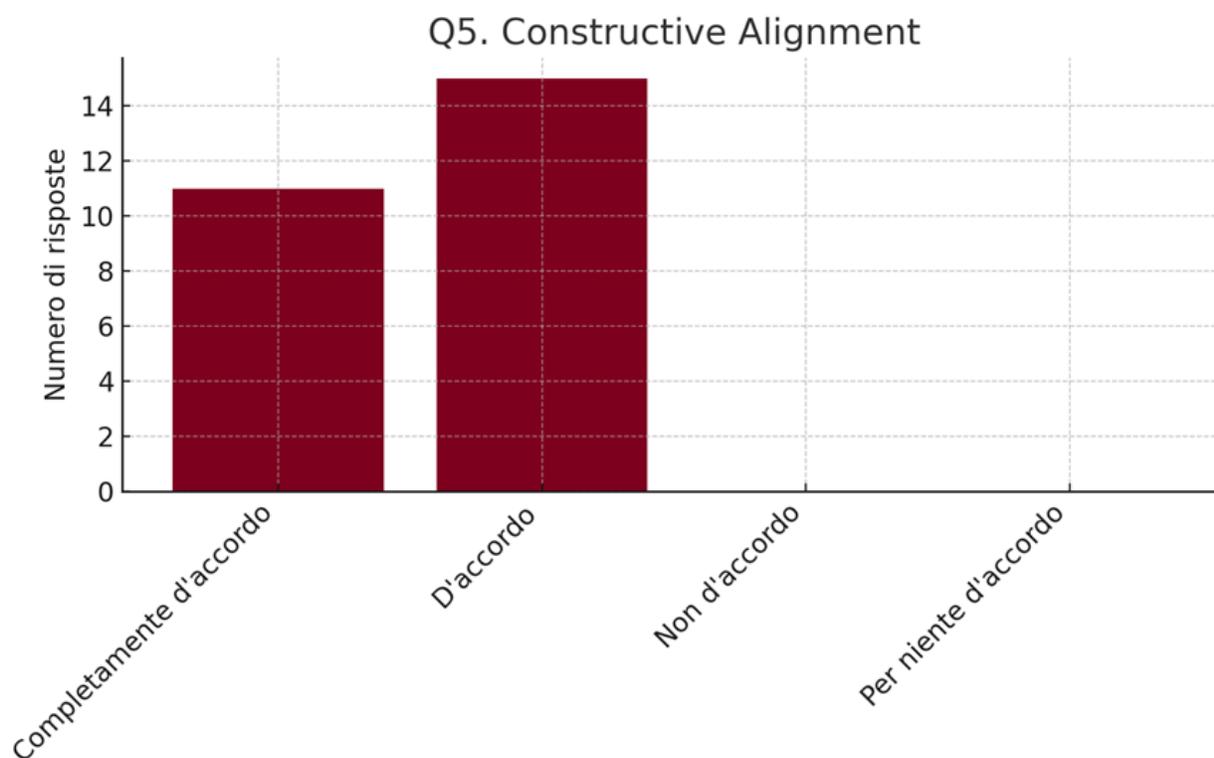
La **chiarezza espositiva dei formatori** è stata un altro punto di forza: ben 20 partecipanti su 26 (circa il 77%) si sono espressi con il massimo grado di accordo sulla chiarezza delle spiegazioni, e i restanti 6 (23%) si sono detti comunque d'accordo. In altre parole, nessuno ha riscontrato carenze comunicative da parte dei docenti.



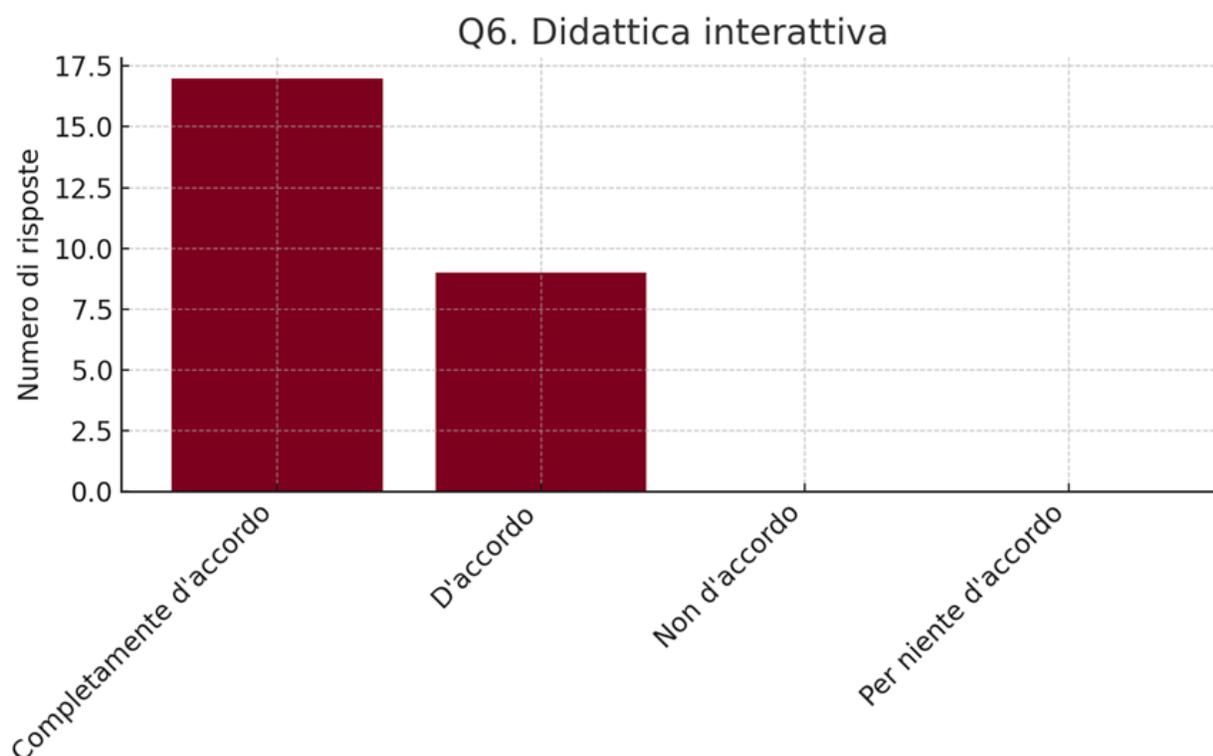
Anche le **attività iniziali di socializzazione** (come l'intervista reciproca e la presentazione) sono state apprezzate dalla maggioranza: 14 persone (54%) le hanno trovate del tutto soddisfacenti, 10 (38%) abbastanza soddisfacenti, mentre solo 2 partecipanti (8%) non le hanno ritenute efficaci. Dunque, solo una piccola minoranza non ha gradito questi momenti introduttivi di interazione.



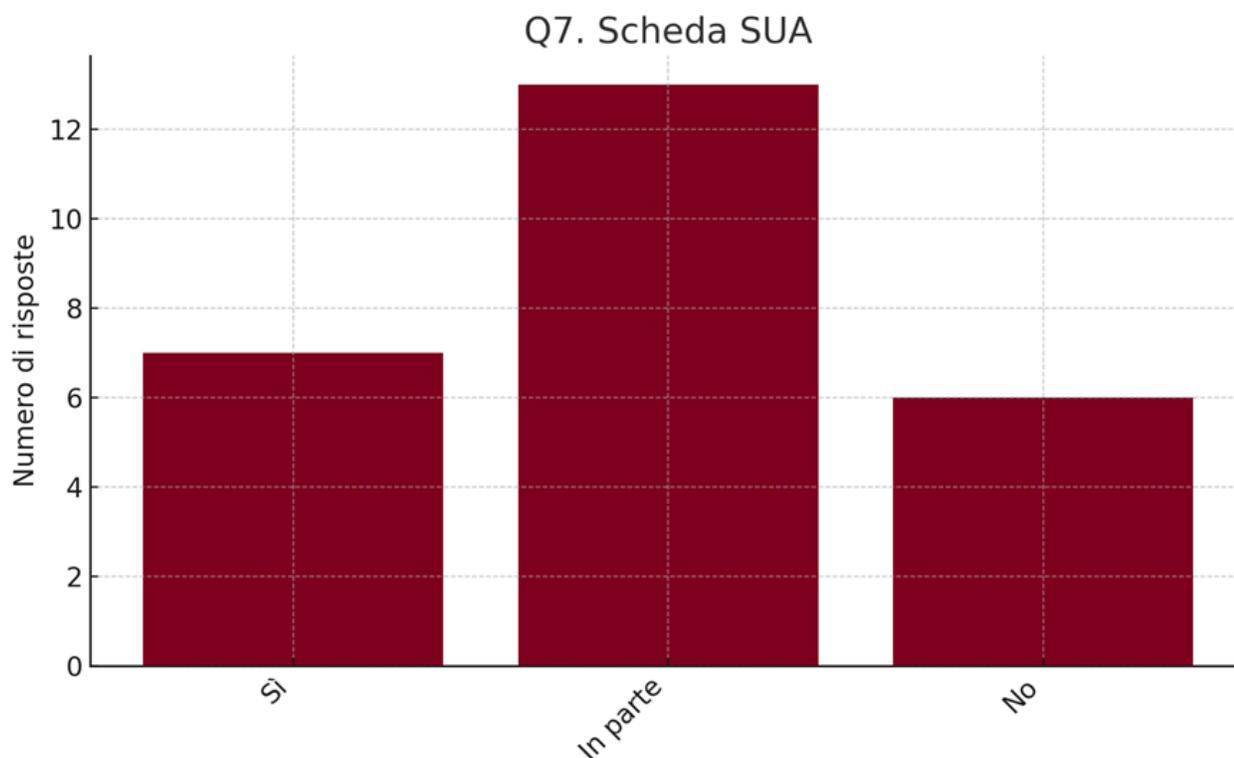
Per quanto riguarda le sessioni didattiche specifiche, i giudizi sono in gran parte positivi, con un'unica eccezione degna di nota. La **sessione sul "Constructive Alignment" (Team Based Learning)** ha ottenuto l'approvazione unanime: 11 partecipanti (42%) si sono detti *completamente d'accordo* nel valutarla positivamente e i restanti 15 (58%) *d'accordo*.



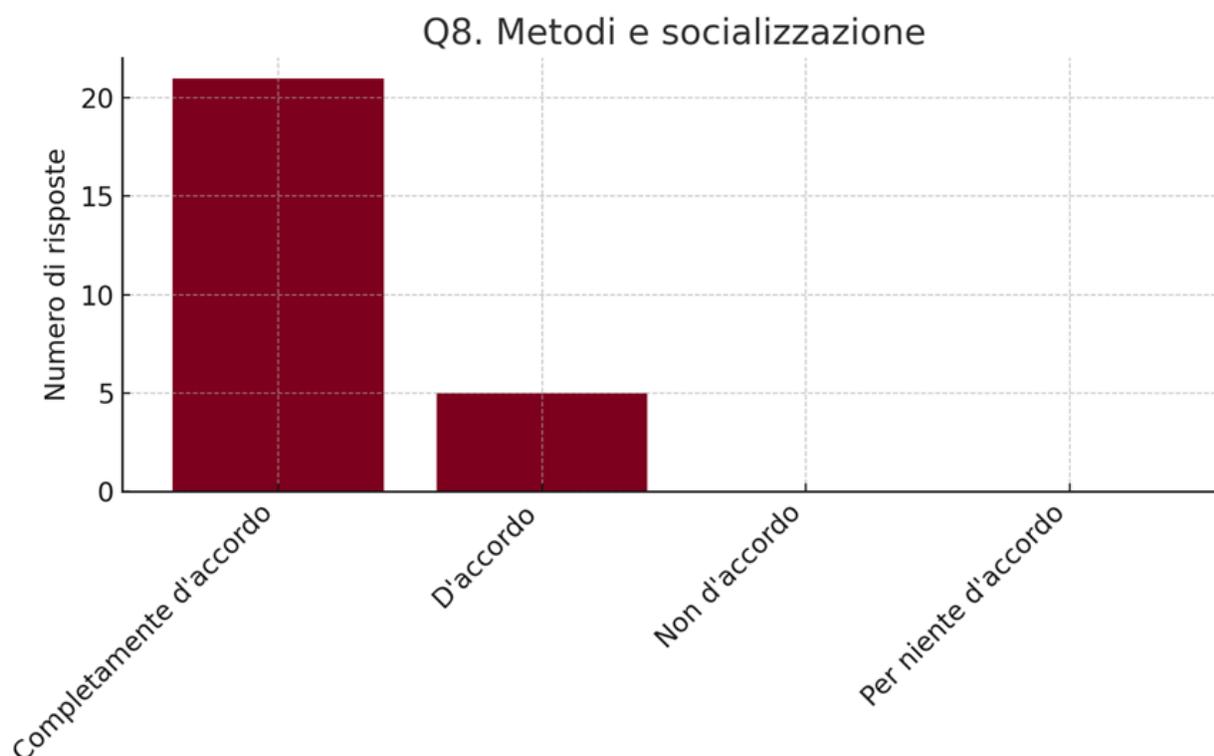
Altrettanto elevato è il gradimento per la **sessione dedicata alla didattica interattiva tramite e-tivity**: 17 partecipanti (65%) l'hanno trovata ottima (massimo accordo) e i rimanenti 9 (35%) buona.



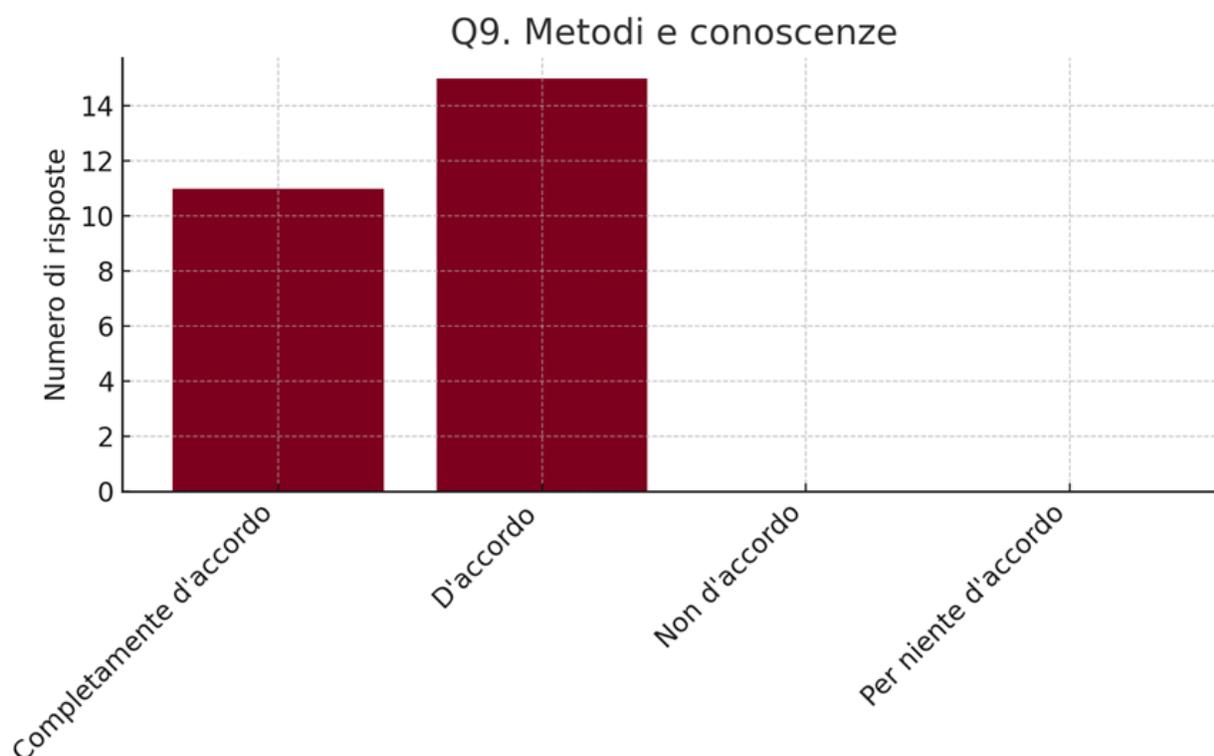
L'unica nota in chiaroscuro riguarda invece la **sessione dedicata alla Scheda SUA**: su questo punto le opinioni sono più tiepide e diversificate. Solo 7 persone (27%) l'hanno giudicata pienamente soddisfacente (rispondendo di fatto *sì* alla sua efficacia), mentre circa la metà dei presenti - 13 partecipanti, ossia il 50% - si è espressa con un *"in parte"*, indicandone un'utilità parziale. Inoltre, 6 docenti (23%) hanno valutato negativamente questa sessione, dichiarando che non è stata soddisfacente (*"no"*). Questo risultato segnala che la parte sulla Scheda SUA è stata percepita come meno utile o riuscita rispetto alle altre attività proposte.



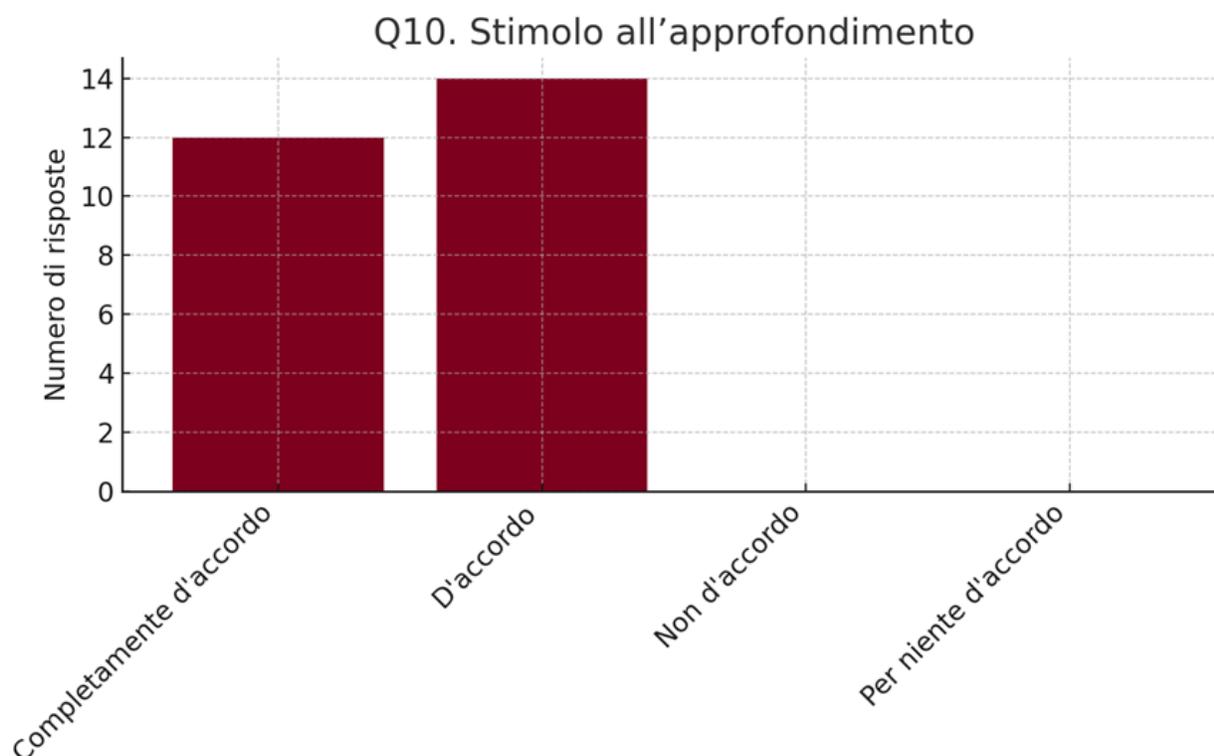
I **metodi di lavoro utilizzati complessivamente** durante l'Away Day hanno ricevuto riscontri entusiasti. In particolare, riguardo la capacità dei metodi adottati di favorire la **socializzazione tra i partecipanti**, ben 21 docenti (81%) si sono detti *pienamente d'accordo* che ciò sia avvenuto, e i restanti 5 (19%) *d'accordo*. Nessuno ha negato questa affermazione, segno che l'impostazione interattiva ha effettivamente facilitato la conoscenza e il networking tra colleghi.



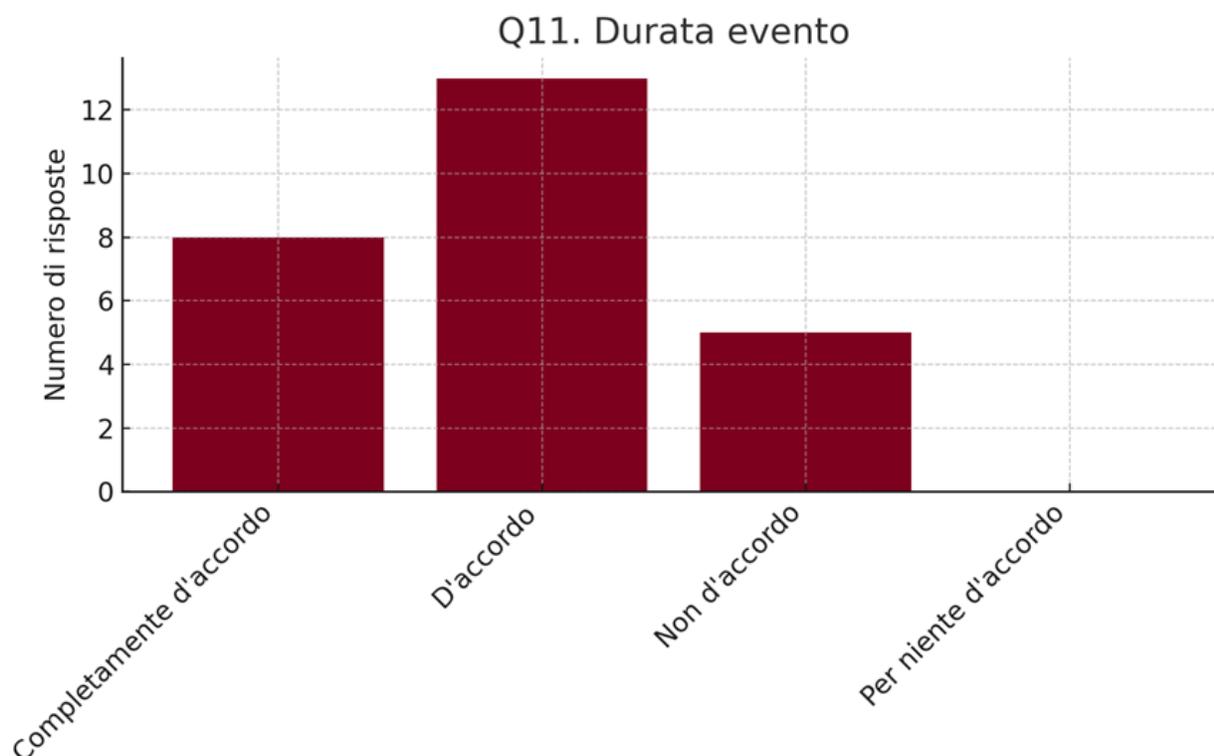
Allo stesso modo, **tutti concordano di aver acquisito nuove conoscenze** grazie a tali metodologie: 11 partecipanti (42%) in modo pieno e convinto, e gli altri 15 (58%) in buona misura.



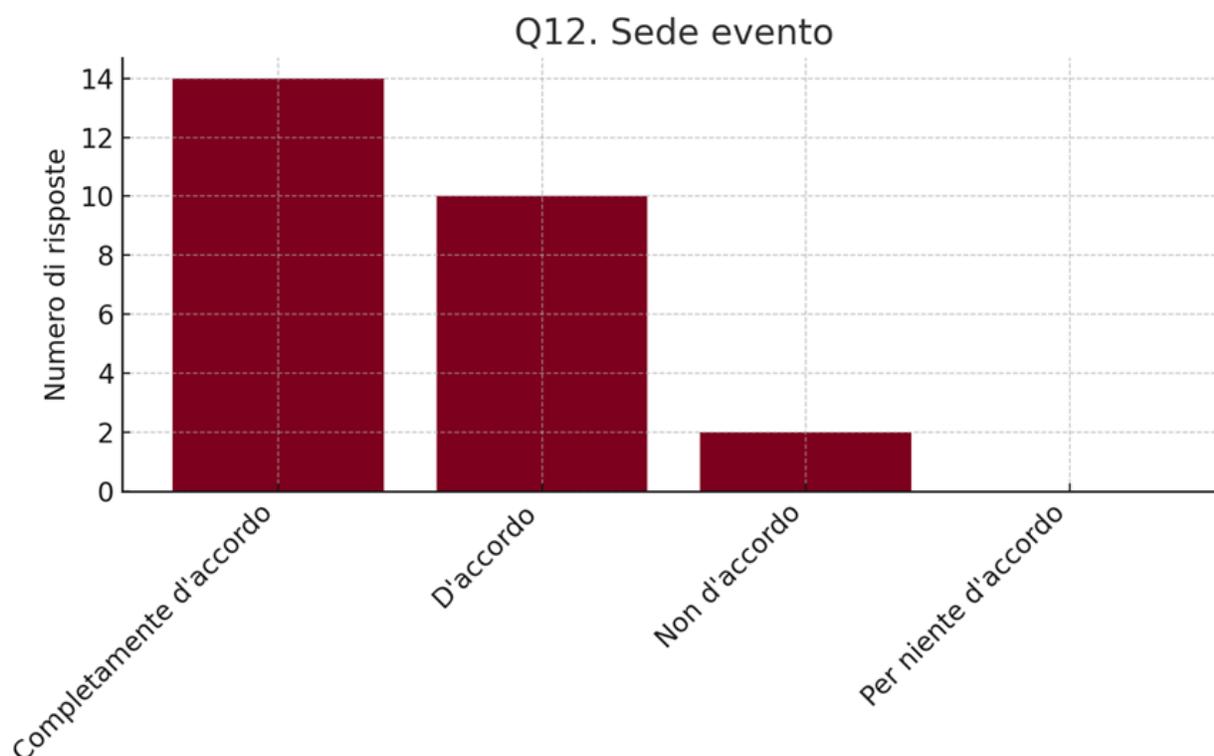
Anche i formatori hanno saputo stimolare l'interesse dei presenti: 12 docenti (46%) si sono sentiti *molto stimolati* ad approfondire ulteriormente i temi trattati (esprimendo completo accordo su questo punto) e i restanti 14 (54%) si sono detti *d'accordo*. Nessuno, quindi, ha affermato di non aver tratto spunti di interesse per sviluppi futuri.



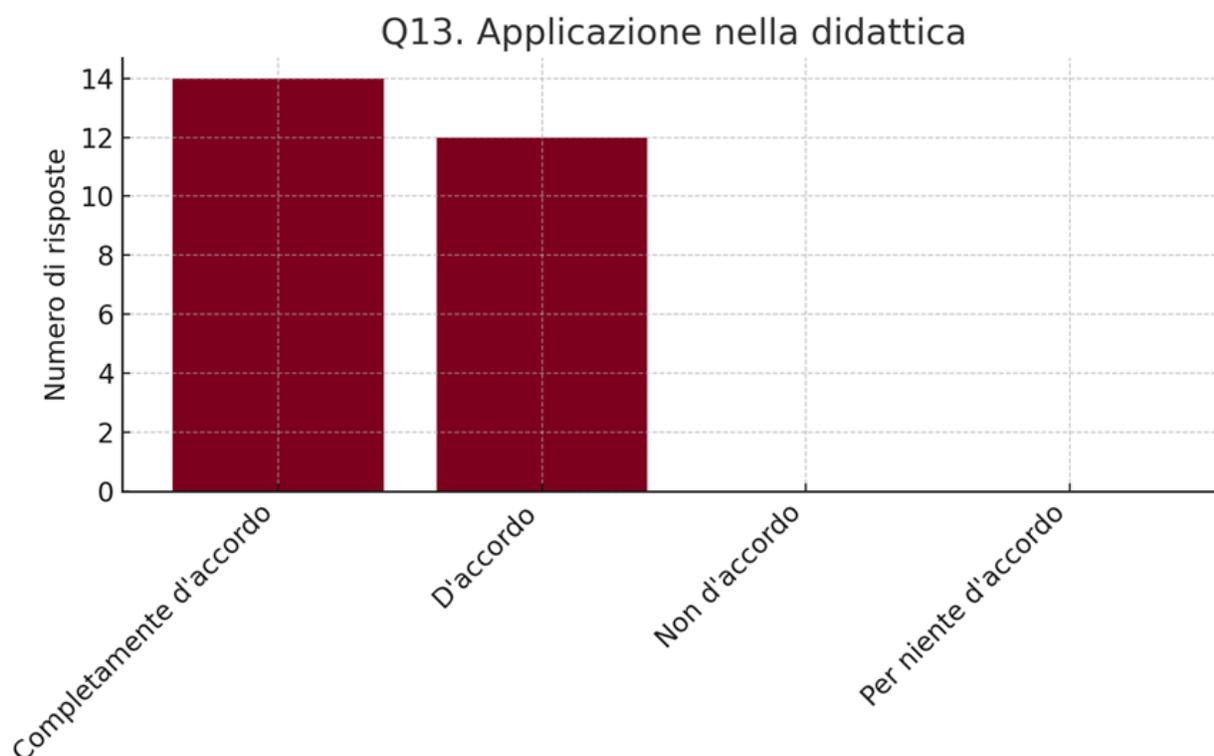
Un capitolo a parte meritano la **durata** e la **sede** dell'evento, che raccolgono giudizi leggermente meno compatti. La **durata dell'Away Day** è stata ritenuta adeguata dalla maggioranza, ma con un numero non trascurabile di voci discordanti: 21 partecipanti (81%) la giudicano giusta (8 di questi *completamente* d'accordo sulla sua adeguatezza, e 13 abbastanza d'accordo), mentre 5 persone (19%) *non* sono d'accordo che la durata fosse appropriata. In pratica, circa un quinto dei rispondenti avrebbe voluto più tempo a disposizione (un punto su cui torneremo nei suggerimenti emersi).



Per quanto riguarda la **sede dell'evento**, 24 partecipanti su 26 (92%) si dichiarano soddisfatti della location (14 in modo pieno e 10 in modo moderato). Solo 2 persone (8%) non l'hanno trovata all'altezza: tra le osservazioni emerse altrove, ad esempio, c'è chi pur riconoscendo la bellezza della sede ha segnalato difficoltà nel raggiungerla, indice che l'aspetto logistico ha influito per pochi partecipanti.

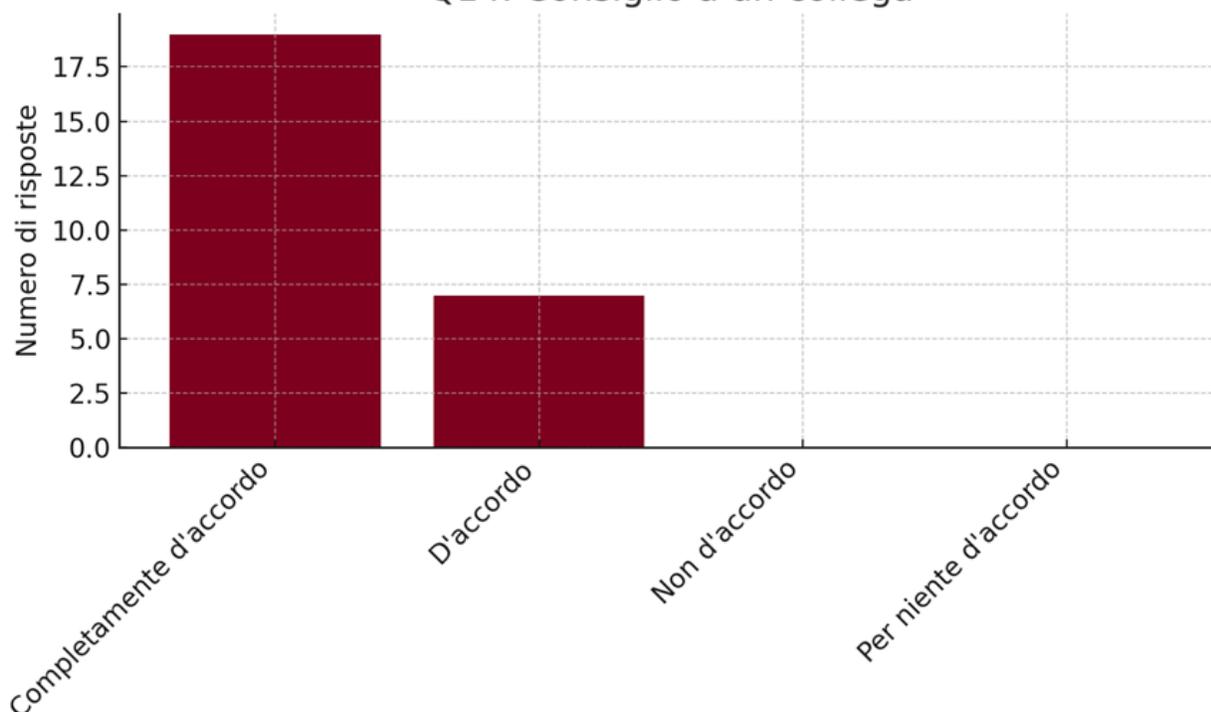


Infine, gli ultimi quesiti confermano la riuscita generale dell'iniziativa. **Tutti i rispondenti prevedono di introdurre quanto appreso** nella propria attività didattica: 14 docenti (54%) lo affermano con convinzione (*completamente d'accordo* nel ritenere che applicheranno le idee acquisite), e gli altri 12 (46%) si dicono comunque propensi a farlo (*d'accordo*).



Analogamente, **tutti consiglierebbero l'Away Day a un collega**: ben 19 partecipanti (73%) lo raccomanderebbero con entusiasmo (massimo grado di accordo), mentre i restanti 7 (27%) lo consiglierebbero comunque positivamente. Non si registra alcun caso di parere negativo su questi due aspetti conclusivi, un risultato che da solo sottolinea il gradimento complessivo dell'evento.

## Q14. Consiglio a un collega



### Analisi qualitativa delle domande a risposta aperta

#### Aggettivi per definire l'Away Day

Alla richiesta di *definire con uno o più aggettivi l'Away Day*, i partecipanti hanno fornito un ampio ventaglio di descrizioni, quasi tutte positive. Tra gli aggettivi più frequenti spiccano **“interessante”** (utilizzato da ben 17 partecipanti) e **“stimolante”** (riportato 9 volte), a testimonianza del fatto che l'evento è stato percepito come coinvolgente e capace di suscitare interesse. Molti hanno sottolineato anche il carattere **“divertente”** dell'esperienza (8 citazioni) e l'hanno definita **“coinvolgente”**, oppure ne hanno messo in luce l'utilità pratica con termini come **“utile”** e **“formativo”** (aggettivi ricorrenti in 5 risposte ciascuno). Altri termini positivi emersi includono **“collaborativo”**, **“intrigante”**, **“istruttivo”**, **“costruttivo”** e persino espressioni come *“da ripetere”*, indice del desiderio di replicare l'esperienza in futuro.

Da notare che solo in pochi casi sono comparsi aggettivi dal tono lievemente critico o comunque insoliti: ad esempio **“frustrante”** è stato menzionato da un paio di persone, spesso però accanto a termini positivi (*“stimolante”*, *“intrigante”*), quasi a suggerire che l'evento è stato impegnativo in modo positivo, spingendo fuori dalla comfort zone. In un caso isolato sono stati usati anche termini in inglese - *“stimulating”*, *“interesting”*, *“relaxing”* - confermando comunque impressioni allineate a quelle degli altri (evento rilassante, interessante e che stimola). In sintesi, il linguaggio utilizzato dai partecipanti per descrivere l'Away Day evidenzia entusiasmo e apprezzamento: l'evento è stato ritenuto interessante, divertente e stimolante, con un forte valore aggiunto in termini di coinvolgimento e utilità.

## Aspetti più positivi dell'evento

Le domande aperte chiedevano anche di indicare **quali aspetti dell'evento avessero colpito più favorevolmente** i partecipanti. Dalle risposte emerge con forza un tema prevalente: la **socializzazione e la collaborazione tra colleghi**. Moltissimi partecipanti elogiano il clima collaborativo e di scambio creatosi durante l'Away Day. Ad esempio, c'è chi ha apprezzato *"il clima collaborativo, i lavori di gruppo, la possibilità di acquisire molte conoscenze in poco tempo"*, oppure ha sottolineato *"la sinergia che si è creata nel gruppo di lavoro"*. Espressioni come *"socializzazione fra colleghi"*, *"interazione tra i docenti"* e *"convivialità"* ricorrono in varie forme: segno che l'opportunità di **confrontarsi, conoscersi meglio e lavorare assieme** è stata percepita come uno dei maggiori punti di forza dell'evento. L'atmosfera informale e aperta, unita alle attività di gruppo, ha quindi favorito relazioni positive e scambi di prospettive tra i partecipanti, cosa non sempre frequente nella routine accademica.

Un altro filone di commenti positivi riguarda i **contenuti e le metodologie didattiche** proposte durante l'Away Day. Diversi partecipanti hanno apprezzato la **ricchezza dei possibili strumenti didattici** presentati e la loro immediata applicabilità. Ad esempio, uno dei presenti ha evidenziato *"la ricchezza dei possibili strumenti didattici da esplorare e utilizzare"*, mentre altri hanno lodato l'**impostazione pratica** delle attività: *"l'applicazione pratica delle strategie didattiche"* viene citata come elemento di valore, così come la possibilità di mettere insieme prospettive diverse provenendo da settori disciplinari differenti. Anche l'**efficacia dei formatori** nel guidare il percorso formativo è stata riconosciuta: un commento parla della *"capacità dei docenti di guidarci step by step verso il conseguimento degli obiettivi"*, indicando che i facilitatori dell'Away Day sono stati abili nel condurre i partecipanti attraverso le varie fasi mantenendo chiari gli scopi formativi. Inoltre, alcune risposte hanno menzionato specifici aspetti contenutistici particolarmente apprezzati, come l'**e-tivity** (e dunque l'uso di metodologie didattiche interattive) e la **centralità dello studente** emersa nelle discussioni: segno che questi temi chiave hanno risuonato con l'interesse dei docenti presenti. Non ultimo, c'è chi ha rimarcato l'*"accuratezza nella preparazione"* dell'evento e l'*"ottima integrazione tra formazione e lavoro collettivo"*, sottolineando quindi anche la buona organizzazione e il mix efficace di teoria e pratica.

In sintesi, gli aspetti più positivi emersi dai feedback aperti possono essere ricondotti a **due macro-categorie**: da un lato la *dimensione sociale e di rete tra pari* (networking, collaborazione, scambio di idee, clima accogliente), dall'altro la *qualità dei contenuti e delle metodologie* (attività interessanti e utili, spunti pratici da portare a casa, competenza e guida sicura da parte dei formatori). Questi elementi hanno contribuito in ugual misura a lasciare un'impressione favorevole dell'Away Day nei partecipanti.

## Aspetti meno positivi (criticità)

Passando alle **criticità o agli aspetti meno positivi**, va premesso che parecchi partecipanti non hanno segnalato difetti rilevanti – alcuni hanno proprio dichiarato *"nessuno"* alla voce delle cose meno gradite. Chi invece ha fornito osservazioni critiche lo ha fatto in modo costruttivo, concentrandosi principalmente su *due ambiti*: il **fattore tempo** e l'**applicabilità/varietà dei contenuti**. Le opinioni meno entusiaste, pur minoritarie, forniscono indicazioni utili su dove migliorare.

Molti commenti critici riguardano la **durata e la gestione del tempo** dell'evento. Più di un partecipante ha percepito il tempo a disposizione come insufficiente: *"il poco tempo"* viene citato esplicitamente da qualcuno come limitazione, e c'è chi avrebbe preferito *"almeno un'altra giornata per consolidare il confronto"*. Un docente osserva che *"un giorno e mezzo è appena sufficiente per incuriosirsi"*

*rispetto all'argomento*", suggerendo che l'evento è risultato un po' troppo condensato. Anche la distribuzione del tempo tra le varie sessioni ha ricevuto qualche critica: ad esempio, è stato notato che *"forse la prima parte su Constructive Alignment è stata eccessivamente lunga e l'e-tivity troppo corta"*, indicando il desiderio di un migliore bilanciamento tra le attività (dedicando meno tempo alla teoria iniziale e più spazio alle esercitazioni interattive). In generale dunque emerge la richiesta di **tempi più distesi**: sessioni meno affrettate, più occasioni di approfondimento e magari pause leggermente più frequenti, per evitare la sensazione di dover "correre" attraverso il programma.

L'altro insieme di osservazioni riguarda la **pertinenza e la varietà dei contenuti** rispetto alle aspettative dei partecipanti. Alcuni avrebbero gradito una trattazione meno *monotematica*: un commento auspica di *"parlare di più strategie didattiche, applicabili a tutti i settori disciplinari"*, segno che qualcuno ha percepito un focus troppo ristretto su certi argomenti a scapito di una panoramica più ampia. In particolare, un docente di area umanistica si domanda se *"le metodologie proposte siano applicabili a qualsiasi disciplina"* e dichiara che avrebbe voluto maggiore attenzione alle esigenze specifiche delle materie umanistiche – evidenziando quindi la sfida di tarare i contenuti su una platea interdisciplinare. Un altro tema emerso è la **contestualizzazione nell'ambiente Pegaso**: c'è chi segnala la *"mancanza di traduzione pratica su Pegaso di alcune strategie didattiche"*, indicando che alcune idee presentate, pur valide, non sono state calate concretamente nella realtà della piattaforma/ateneo Pegaso. Allo stesso modo, qualcuno *"avrebbe preferito avere altre informazioni sul funzionamento della didattica in Pegaso (es. gestione tesi, sedute di laurea, ecc.)"*, sintomo dell'interesse per aspetti pratici e amministrativi specifici dell'ateneo che però non sono stati trattati nell'Away Day. Anche la già menzionata sessione sulla Scheda SUA rientra tra le criticità di contenuto: un partecipante osserva che *"mancavano approfondimenti sulla SUA"*, ribadendo che quella parte poteva essere più approfondita o meglio sviluppata.

Sul fronte organizzativo-logistico, l'unico appunto negativo riguarda la **sede**: come accennato, un partecipante ha definito la location *"bella ma difficile da raggiungere"*. Pur non essendo un difetto del contenuto formativo, questo commento segnala un margine di miglioramento nell'organizzazione pratica (ad esempio scegliere in futuro sedi più comode da raggiungere per tutti).

In generale, queste critiche – poche e varie – indicano che, accanto agli apprezzamenti, alcuni docenti avrebbero gradito *più tempo e più ampio respiro nei contenuti*. È importante notare che nessuna di queste osservazioni mette in dubbio il valore complessivo dell'evento, ma fornisce spunti puntuali per renderlo ancora più efficace nelle edizioni future.

### **Suggerimenti per il futuro e tematiche di interesse**

Coerentemente con le criticità rilevate, i partecipanti hanno avanzato una serie di **suggerimenti per migliorare le future edizioni** dell'Away Day. Un consiglio ricorrente è di **estendere la durata** dell'evento o comunque di dare più respiro alle attività. C'è chi propone di *"fare delle sessioni più lunghe"* o addirittura di organizzare l'Away Day **ogni anno**, magari su più giornate: *"suggerisco di fare un Away Day ogni anno variando gli argomenti"* scrive un docente, evidenziando sia la volontà di periodicità sia quella di diversificare i temi di volta in volta. In generale, molti chiedono di avere **più tempo per i lavori di gruppo** e le discussioni: ad esempio viene suggerito di prevedere *"più spazio per i lavori di gruppo"* durante la giornata, così da massimizzare lo scambio tra pari. Un altro spunto pratico è quello di inserire **un maggior numero di pause brevi**: spezzare meglio il ritmo aiuterebbe a mantenere alta l'attenzione e l'energia dei partecipanti, senza allungare troppo la durata complessiva.

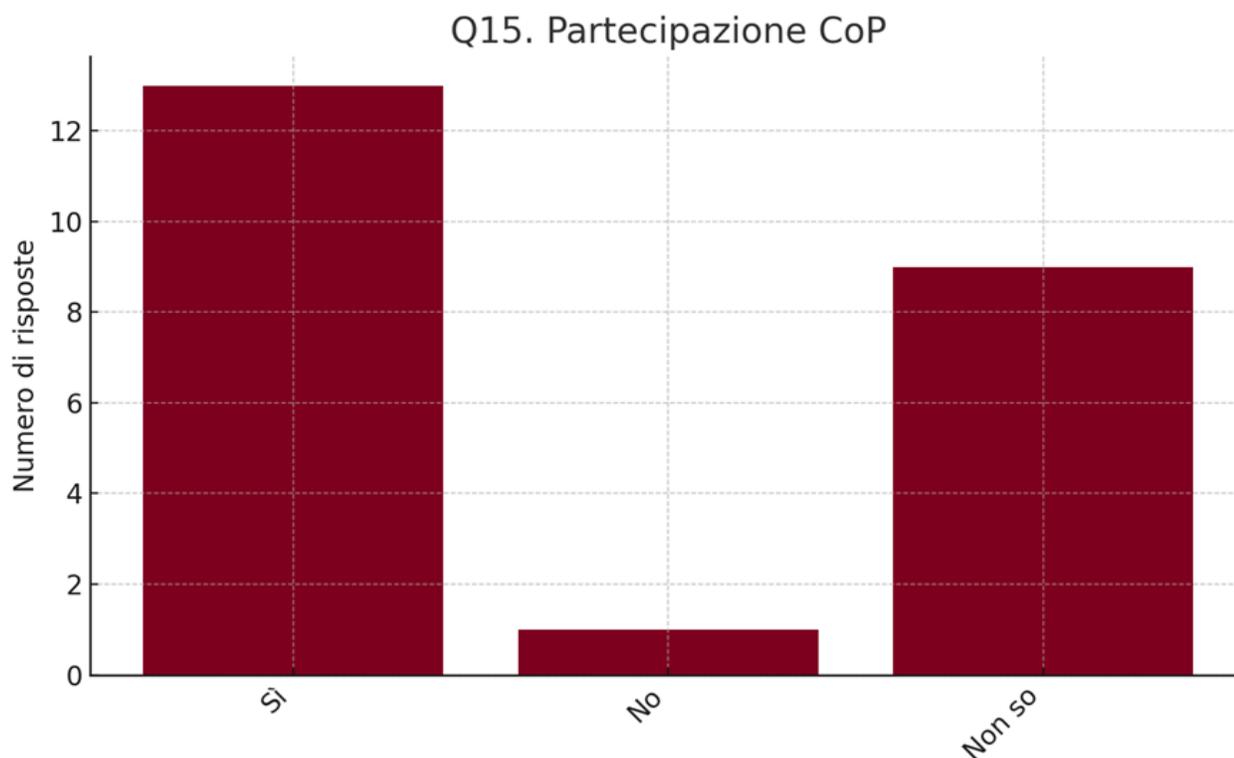
Sul piano dei contenuti, diversi suggerimenti invitano a **focalizzarsi maggiormente su ciò che è applicabile nel contesto di Pegaso** e, più in generale, a tarare gli argomenti sulle esigenze operative dei docenti. Un partecipante consiglia di *“focalizzare maggiormente su ciò che è praticabile in Pegaso”*, quindi di assicurarsi che ogni metodologia o strumento discusso possa essere effettivamente implementato nella realtà didattica quotidiana (soprattutto considerando la natura telematica dell’Università Pegaso). Altri chiedono di coprire un ventaglio più ampio di tematiche: come visto nelle criticità, c’è interesse ad esplorare più strategie didattiche trasversali. In tal senso, alcune idee specifiche emerse includono l’organizzazione di workshop mirati su competenze complementari: ad esempio è menzionato interesse per sessioni di **public speaking** (per migliorare le abilità di esposizione) oppure iniziative legate a programmi come **Erasmus+** (probabilmente per condividere esperienze internazionali). Un docente suggerisce anche attività su *“Task based learning adattato all’online”* e sulla **progettazione di bandi di ricerca nazionali e internazionali**, a indicare che esiste anche bisogno di formazione su aspetti più legati allo sviluppo professionale e alla ricerca accademica. Inoltre, si ribadisce l’idea di mantenere una continuità tra i partecipanti: *“prevedere più momenti di formazione in presenza durante l’anno per riprendere e approfondire gli argomenti introdotti, mantenendo lo stesso gruppo di partecipanti”*. Ciò suggerisce di creare un percorso formativo diluito nel tempo, dove lo stesso gruppo di docenti possa ritrovarsi in più occasioni per proseguire il lavoro iniziato all’Away Day, approfondendo progressivamente i temi trattati.

Dal punto di vista logistico-organizzativo, come accennato, alcuni suggeriscono di **scegliere una sede più facilmente raggiungibile**. La location attuale, pur essendo stata apprezzata per qualità, ha presentato qualche scomodità di accesso: migliorare questo aspetto (ad esempio selezionando un luogo ben collegato) potrebbe facilitare la partecipazione e ridurre piccoli disagi.

Uno degli spunti conclusivi ha riguardato le **tematiche che i docenti vorrebbero approfondire in futuro**. Nel questionario, ai partecipanti è stato chiesto quali argomenti legati alla didattica universitaria desidererebbero esplorare nell’anno accademico 2024/25, e le risposte indicano chiare aree di interesse. In particolare, la **scrittura del syllabus** sventa su tutti: è il tema più citato, segnalato da quasi la metà dei rispondenti. Molti docenti sentono dunque l’esigenza di lavorare su come progettare e redigere al meglio i programmi dei corsi. A seguire, vi è un forte interesse per le metodologie didattiche sia *tradizionali* sia *innovative*: la **didattica erogativa** (ossia la lezione frontale classica) e la **didattica inclusiva** sono entrambe indicate da circa un terzo dei partecipanti, così come la **ricerca sulla didattica universitaria** (cioè l’approccio scientifico al miglioramento dell’insegnamento). Subito dietro, incontrano molto favore anche la **didattica interattiva** e la **valutazione formativa** (valutare per apprendere, non solo per misurare): questi argomenti attraggono diversi docenti e risultano prioritari per molti. Menzione a parte per le **e-tivity**: alcuni (circa 1 su 5) hanno espresso esplicitamente interesse ad approfondire ulteriormente l’uso di attività online interattive, a riprova che la formazione digitale rimane un tema sentito. In generale, queste preferenze delineano un equilibrio tra il desiderio di *consolidare le basi* (sillabo, gestione della lezione, valutazione) e quello di *innovare la propria didattica* (metodi interattivi, inclusività, strumenti online), il che ben riflette la composizione mista del gruppo di partecipanti e le sfide che affrontano nel loro ruolo.

Infine, un’ultima domanda chiusa riguardava la disponibilità a partecipare a **Comunità di Pratica** tra docenti per confrontare esperienze di didattica universitaria. Su questo fronte le opinioni sono state un po’ più prudenti ma tendenzialmente positive: circa metà degli intervenuti si è detta interessata. In numeri, 13 partecipanti (su 26) hanno risposto *“sì”* esprimendo volontà di prendere parte a comunità

di pratica, mentre la restante parte è principalmente indecisa (9 persone, ~35%, hanno risposto “non so”). Solo 1 partecipante ha espresso un “no” netto a questa proposta, e alcuni non hanno risposto. Questo indica un potenziale terreno fertile per iniziative di community building e scambio continuo tra docenti, anche se una quota significativa di persone preferisce valutare meglio (o non ha ancora un’opinione definita) su questo tipo di impegno. In ogni caso, l’idea di condividere buone pratiche e confrontarsi oltre l’evento singolo è sul tavolo ed è stata accolta senza opposizioni di principio.



### Il take-home message dei partecipanti

In conclusione, è interessante osservare quali **messaggi chiave** i partecipanti dichiarano di portarsi a casa dall’Away Day - in altre parole, la *take-home message* personale che ciascuno ha voluto sintetizzare. Molti di questi pensieri finali convergono sull’importanza della **collaborazione** e della **crescita professionale continua**. Un numero significativo di docenti ha sottolineato come il lavoro di **gruppo** sia stato illuminante e fondamentale: “*lavorare in gruppo aumenta le conoscenze e la consapevolezza*” afferma uno, mentre un altro ribadisce che “*si apprende di più e meglio in gruppo piuttosto che individualmente*”. Questa enfasi indica che l’esperienza ha rafforzato la convinzione che la condivisione tra pari arricchisce l’apprendimento personale. In scia con ciò, viene richiamata anche la necessità di **ascoltare**: un partecipante sintetizza il suo messaggio in “*Ascolta*”, quasi a rimarcare l’importanza dell’ascolto attivo degli altri nei contesti collaborativi.

Diversi contributi finali mettono poi l’accento sul fatto che **non si smette mai di imparare**. Concetti come “*life-long learning*” (apprendimento permanente) emergono chiaramente, assieme a frasi come “*occorre sempre cercare di migliorarsi per migliorare gli altri*”. I docenti quindi escono dall’Away Day con la consapevolezza che per offrire il meglio agli studenti e all’istituzione devono mantenere un

atteggiamento di miglioramento continuo e auto-aggiornamento. Un messaggio recita: *“bisogna migliorare le competenze didattiche”* e un altro *“più impegno nella didattica”*, a sottolineare l’impegno personale a crescere professionalmente. In parallelo, viene citata esplicitamente la **centralità dello studente** come punto fermo da ricordare nel proprio insegnamento quotidiano.

Molto evocative sono poi alcune frasi che suggeriscono l’apertura a nuove prospettive e idee: *“nuovi mondi sono possibili”* scrive un partecipante, mentre un altro commento esteso riflette sul valore di *“aprire i propri orizzonti a diversi punti di vista”*, riconoscendo che *“la collaborazione è sempre fruttuosa, se presenta discussione critica ma rispettosa”*. Ciò denota che l’evento ha incoraggiato i docenti a uscire dai propri schemi abituali, mostrando come il confronto possa portare a scoprire approcci inediti e migliorare la pratica didattica. In fine dei conti, molti riconoscono che *“fare Away Day è utile”* ed è stata *“un’esperienza formativa”* significativa.

In sintesi, il take-home message collettivo che emerge è estremamente positivo: i partecipanti tornano alle loro attività con un rinnovato entusiasmo verso il lavoro di squadra, una maggiore apertura mentale verso l’innovazione didattica e la ferma intenzione di impegnarsi a migliorare continuamente come docenti. L’Away Day 7 non solo è stato valutato positivamente sul momento, ma sembra aver lasciato un’impronta motivazionale e di principi guida che potrà influenzare in modo duraturo l’approccio dei docenti coinvolti alla loro professione educativa.

## Analisi dei risultati – Corso Comenio Riesame ciclico dei corsi di studio – Il Rapporto secondo AVA3

---

Il presente documento raccoglie l’analisi delle risposte al questionario somministrato in chiusura del corso Comenio dedicato al tema del riesame ciclico dei corsi di studio. Le sette domande a risposta chiusa miravano a cogliere il grado di soddisfazione rispetto ai contenuti, alla modalità espositiva, alla qualità dei materiali, alla preparazione dei partecipanti e all’interesse per future occasioni formative.

### Valutazione dei contenuti

Alla domanda *“Come valuta i contenuti di questa giornata di formazione?”*, la risposta è stata molto positiva: il 78,6% dei partecipanti ha espresso un giudizio di *“molto utili”*, mentre il restante 21,4% li ha valutati *“abbastanza utili”*. Nessuna risposta si colloca nella fascia negativa. Questo dato riflette un’alta aderenza tra quanto proposto dal corso e i bisogni professionali percepiti dai partecipanti, in un ambito – quello del riesame – particolarmente tecnico e delicato nella vita accademica.

### Interesse suscitato dai contenuti

La componente motivazionale è confermata anche dai giudizi sull'interesse suscitato. Il 60,7% ha indicato che i contenuti sono stati "molto interessanti", mentre un altro 39,3% ha selezionato "abbastanza interessanti". Anche in questo caso si osserva un'elevata coerenza tra le aspettative e l'esperienza vissuta, suggerendo che il tema, pur specialistico, è stato trattato in modo coinvolgente e stimolante.

### **Chiarezza espositiva**

Un aspetto fondamentale della formazione riguarda la capacità di rendere i contenuti chiari e comprensibili. Su questo punto, l' 85,7% dei partecipanti ha valutato l'esposizione come "molto comprensibile", mentre il 14,3% l'ha considerata "abbastanza comprensibile". L'assenza di risposte negative o incerte suggerisce che l'approccio comunicativo è stato efficace e accessibile, anche rispetto a concetti complessi e normative tecniche come quelle legate al sistema AVA 3.

### **Qualità della documentazione**

Anche i materiali didattici ricevuti durante il corso hanno ricevuto valutazioni largamente positive. **L'82,1% ha risposto "molto buona"** e un ulteriore **14,3% "abbastanza buona"**. Solo un **3,6% ha selezionato "non so"**, forse per non aver ancora consultato a fondo i materiali. Questi risultati evidenziano che la **documentazione è stata percepita come chiara, ben strutturata e utile** anche al di fuori del momento formativo.

### **Valutazione complessiva della formazione**

Alla voce "La formazione ricevuta nella materia complessivamente è stata...", il 67,9% ha risposto "molto buona" e il 32,1% "buona". L'assenza totale di risposte neutre o negative indica che l'esperienza è stata apprezzata nella sua globalità, sia per la qualità dell'intervento formativo, sia per la sua spendibilità pratica.

### **Conoscenze pregresse**

Rispetto alla domanda "Per seguire la formazione con profitto, le sue conoscenze preliminari erano...", emerge una relativa varietà: alcuni partecipanti si sono detti "molto adeguati", altri "abbastanza adeguati", e un numero minore ha scelto opzioni meno ottimistiche. Questo suggerisce che, nonostante la preparazione iniziale disomogenea, il corso è riuscito a fornire a tutti strumenti chiari e comprensibili, colmando eventuali lacune in itinere.

### **Interesse per approfondimenti futuri**

Alla domanda conclusiva "Come giudica la possibilità di frequentare in futuro un corso di argomento analogo o di ulteriore approfondimento?", si rileva una forte propensione alla continuità: una maggioranza ha selezionato "indispensabile", mentre altri si sono espressi con il termine "interessante". Questo dato evidenzia una chiara richiesta di prosecuzione formativa, orientata probabilmente ad affrontare con maggiore dettaglio alcuni aspetti operativi del riesame o a confrontarsi su casi pratici.

## Conclusioni

Il corso dedicato al riesame ciclico dei Corsi di Studio secondo AVA 3 ha riscosso un elevato gradimento in tutte le sue componenti. I contenuti sono stati percepiti come utili, interessanti e ben presentati, la documentazione come curata e fruibile, e il livello complessivo dell'esperienza come molto positivo. L'unico elemento che potrebbe essere considerato nella pianificazione futura è il diverso livello di preparazione iniziale, che potrebbe suggerire l'utilità di introdurre materiali di orientamento o auto-valutazione per favorire un'entrata più consapevole nel percorso.

Il forte interesse per ulteriori occasioni formative lascia intravedere la possibilità di sviluppare una proposta articolata e continuativa, capace di accompagnare il personale docente e tecnico-amministrativo in un cammino di aggiornamento stabile e coerente con l'evoluzione delle politiche di qualità universitaria.

## Analisi dei risultati – Corso Comenio Progettare e riprogettare un Corso di Studio: dalla teoria alla pratica, passando per la SUA-CdS

---

Di seguito viene presentata un'analisi dettagliata delle risposte al questionario somministrato alla fine del corso.

Il corso ha rappresentato un'opportunità formativa rivolta a docenti e personale coinvolto nei processi di progettazione e revisione dei Corsi di Studio, con particolare attenzione alla redazione della SUA-CdS e all'allineamento tra progettazione teorica e operatività concreta. Il presente report restituisce una sintesi qualitativa e quantitativa dei giudizi espressi dai partecipanti attraverso sette domande a risposta chiusa.

### Valutazione dei contenuti

Alla domanda "Come valuta i contenuti di questa giornata di formazione?" le risposte sono state fortemente orientate verso la positività: il 65,4% dei partecipanti ha indicato "molto utili", mentre il restante 34,6% ha optato per "abbastanza utili". Questo conferma una valutazione ampiamente favorevole della qualità e della rilevanza delle tematiche affrontate. Nessun partecipante ha manifestato insoddisfazione, un indicatore significativo dell'efficacia complessiva del contenuto formativo.

### Interesse suscitato dai contenuti

Anche in termini di coinvolgimento, il giudizio è stato molto elevato: il 65,4% ha definito i contenuti "molto interessanti", mentre il 34,6% li ha considerati "abbastanza interessanti". Il dato rafforza l'impressione di un corso capace di stimolare la curiosità e il coinvolgimento dei partecipanti, toccando aree percepite come utili e attuali rispetto al contesto operativo.

## **Chiarezza espositiva**

Una parte importante del successo di un corso è legata alla capacità di rendere i contenuti accessibili. Su questo fronte, il 61,5% dei rispondenti ha indicato che i contenuti sono stati “molto comprensibili”, mentre un 38,5% ha selezionato “abbastanza comprensibili”. Nessun partecipante ha segnalato difficoltà significative, ma la presenza di quasi il 40% che ha indicato una comprensione “abbastanza” chiara suggerisce un possibile margine di miglioramento nella struttura o nella spiegazione di alcuni passaggi particolarmente tecnici o densi.

## **Qualità della documentazione**

I materiali messi a disposizione sono stati giudicati molto positivamente. Il 57,7% ha valutato la documentazione come “molto buona”, mentre il 42,3% l’ha giudicata “abbastanza buona”. La piena assenza di giudizi negativi conferma che la documentazione è stata apprezzata sia per la completezza che per la fruibilità, elemento importante soprattutto per chi desidera approfondire i contenuti anche dopo la conclusione dell’evento.

## **Valutazione complessiva della formazione**

Il bilancio complessivo dell’esperienza è altrettanto incoraggiante. Alla domanda “La formazione ricevuta nella materia complessivamente è stata...”, il 53,8% ha selezionato “molto buona” e il 46,2% “buona”. Questa distribuzione indica che la quasi totalità dei partecipanti ha tratto beneficio dall’esperienza formativa, con un livello di soddisfazione distribuito tra “buono” e “ottimo”.

## **Conoscenze pregresse**

Alla domanda “Per seguire la formazione con profitto, le sue conoscenze preliminari erano...”, il panorama si fa leggermente più variegato: una parte significativa si è definita “molto adeguato”, mentre una quota ha scelto “abbastanza adeguato” e qualcuno ha dichiarato di avere conoscenze “insufficienti”. Questo dato suggerisce l’opportunità, per le edizioni future, di offrire materiali introduttivi o sessioni preparatorie a chi si avvicina per la prima volta alla progettazione dei CdS, così da garantire una base comune di partenza.

## **Disponibilità ad approfondimenti futuri**

Infine, alla domanda “Come giudica la possibilità di frequentare in futuro un corso di argomento analogo o di ulteriore approfondimento?”, la totalità delle risposte si concentra tra “interessante” e “indispensabile”. In particolare, la maggioranza ha selezionato “indispensabile”, a conferma che l’esperienza è stata valutata non solo positivamente, ma anche come degna di prosecuzione. Si rileva quindi una chiara domanda di continuità formativa e un’apertura a moduli tematici più specifici o di approfondimento.

## **Conclusioni**

L’analisi delle risposte conferma che il corso è stato ampiamente apprezzato per qualità, pertinenza e utilità. I contenuti hanno suscitato interesse, i materiali sono stati valutati validi, e la chiarezza

espositiva, pur alta, potrebbe beneficiare di ulteriori accorgimenti per rendere più agevoli eventuali passaggi complessi.

I partecipanti hanno manifestato un elevato livello di motivazione all'apprendimento e una disponibilità a proseguire nel percorso, a dimostrazione dell'importanza di offrire occasioni formative ben progettate, aderenti alle reali necessità professionali. L'unico elemento da considerare è la diversità nei livelli di preparazione, che rende utile progettare percorsi articolati su più livelli o con moduli propedeutici.

## Analisi dei risultati – Corso di formazione Comenio su AVA3

---

Di seguito presentiamo una sintesi ragionata dei risultati del questionario di gradimento relativo al corso di formazione “Comenio AVA 3 – Il nuovo ciclo di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio”. Le risposte, raccolte tramite domande chiuse a scelta multipla, permettono di delineare il livello di soddisfazione complessiva, l'efficacia percepita dei contenuti, la qualità della documentazione e le aspettative future dei partecipanti.

### Valutazione complessiva dei contenuti

Alla domanda “Come valuta i contenuti di questa giornata di formazione?”, l'85,2% dei partecipanti ha risposto “molto utili”, mentre il restante 14,8% li ha considerati “abbastanza utili”. Non si registrano giudizi negativi, a conferma della percezione ampiamente positiva rispetto alla rilevanza e all'efficacia dei temi trattati.

### Interesse suscitato dai contenuti

Il livello di coinvolgimento è stato altrettanto alto. Il 74,1% ha ritenuto i contenuti “molto interessanti”, mentre il 22,2% li ha valutati “abbastanza interessanti”. Solo un singolo partecipante (3,7%) ha espresso un'opinione meno entusiasta, indicandoli come “poco interessanti”. Questo indica una generale sintonia tra le proposte formative e gli interessi del gruppo.

### Chiarezza espositiva

Alla domanda “I contenuti sono stati proposti in modo comprensibile?”, il 74,1% ha risposto “molto comprensibile” e il 25,9% “abbastanza comprensibile”. Non si registrano risposte critiche o negative, il che suggerisce una comunicazione chiara e accessibile da parte dei formatori.

### Qualità della documentazione

Per quanto riguarda la qualità della documentazione e dei materiali didattici, il giudizio è eccellente: il 77,8% li ha considerati “molto buoni” e il restante 22,2% “abbastanza buoni”. I materiali risultano dunque coerenti con gli obiettivi formativi e di facile consultazione.

### **Valutazione complessiva della formazione**

Alla domanda “La formazione ricevuta nella materia complessivamente è stata...”, il 63% ha risposto “molto buona” e il 37% “buona”. Nessuna risposta negativa conferma la qualità percepita dell’intero percorso, sia nei contenuti sia nella conduzione.

### **Adeguatezza delle conoscenze preliminari**

Rispetto alla domanda sulle conoscenze pregresse, il 74% dei partecipanti si è dichiarato “abbastanza adeguato”, mentre il 26% ha segnalato conoscenze “non adeguate”. Questo potrebbe suggerire l’opportunità di prevedere, in futuro, moduli introduttivi o materiali preparatori per garantire una base condivisa tra tutti i partecipanti.

### **Interesse per la formazione futura**

Il 55,6% dei rispondenti ha indicato che frequenterebbe un corso simile in futuro con giudizio “indispensabile”, mentre il 44,4% lo ha definito “interessante”. Nessun partecipante ha espresso disinteresse o escluso la possibilità di approfondire, a conferma di un interesse concreto verso ulteriori occasioni formative in questo ambito.

### **Commenti aperti**

La maggior parte dei partecipanti non ha lasciato osservazioni aggiuntive. In un solo caso è stata riportata la dicitura “Nessuna”. Questo può essere interpretato come segno di soddisfazione generale, ma anche come spunto per stimolare maggiormente in futuro il feedback qualitativo, utile per raccogliere impressioni più articolate.

### **Conclusioni**

Dall’analisi emerge un quadro decisamente positivo. Il corso è stato apprezzato sia per la qualità dei contenuti, sia per l’efficacia didattica e organizzativa. I partecipanti hanno riconosciuto il valore dell’esperienza, mostrato interesse per approfondimenti futuri e fornito un riscontro molto favorevole su tutti gli aspetti considerati. L’unico elemento da considerare in fase progettuale riguarda la preparazione di base disomogenea, che potrebbe essere colmata con interventi propedeutici o materiali integrativi.

## **Analisi dei risultati – Corso Comenio compilazione Scheda SUA**

---

Il presente documento sintetizza i risultati emersi dal questionario di gradimento somministrato a seguito del corso Comenio, dedicato all'evoluzione del ruolo del personale tecnico-amministrativo coinvolto nella didattica e nella compilazione della SUA-CdS. Le domande chiuse su scala qualitativa, accompagnate da una domanda aperta, forniscono un quadro dettagliato di soddisfazione, interesse e percezione dell'utilità della formazione.

### **Valutazione dei contenuti**

Alla domanda "Come valuta i contenuti di questa giornata di formazione?" il 70,6% dei partecipanti ha risposto "molto utili", mentre il restante 29,4% li ha giudicati "abbastanza utili". Nessuno ha espresso pareri negativi. Il dato conferma un'ampia percezione di utilità e rilevanza dei contenuti rispetto alle attività professionali.

### **Interesse suscitato dai contenuti**

Il livello di coinvolgimento rispetto agli argomenti trattati è molto alto: il 70,6% ha dichiarato che li ha trovati "molto interessanti", e un ulteriore 29,4% "abbastanza interessanti". Non emergono segnali di disinteresse, confermando che la tematica ha centrato i bisogni percepiti del gruppo.

### **Chiarezza espositiva**

I contenuti sono stati ritenuti "molto comprensibili" dal 76,5% dei rispondenti e "abbastanza comprensibili" dal restante 23,5%. Questo indica un elevato grado di accessibilità e chiarezza, segno che il linguaggio, i concetti e l'articolazione delle sessioni sono stati ben calibrati.

### **Qualità della documentazione**

La documentazione fornita è stata valutata "molto buona" dal 76,5% dei partecipanti e "abbastanza buona" dal 23,5%. Questo giudizio conferma che i materiali didattici sono stati ritenuti utili, chiari e ben costruiti, funzionali sia per la comprensione in aula sia per un uso successivo.

### **Valutazione complessiva della formazione**

Alla domanda "La formazione ricevuta nella materia complessivamente è stata...", il 76,5% ha risposto "molto buona", mentre il restante 23,5% ha indicato "buona". Il risultato conferma una valutazione eccellente dell'esperienza formativa nel suo insieme.

### **Conoscenze preliminari**

Alla domanda "Per seguire la formazione con profitto, le sue conoscenze preliminari erano...", il 47,1% dei partecipanti si è definito "molto adeguate", il 41,2% "abbastanza adeguate", mentre l'11,8% ha indicato "non adeguate". Questo suggerisce una eterogeneità nel background dei partecipanti, che potrebbe essere colmata in futuro con moduli introduttivi o materiali propedeutici.

### **Disponibilità a partecipare a future attività formative**

La disponibilità a partecipare a corsi simili o di approfondimento è molto alta: il 76,5% ha risposto "indispensabile", il 17,6% "interessante", e solo il 5,9% ha risposto "superflua". Il dato conferma una forte domanda di formazione continuativa, con un'unica voce fuori dal coro che segnala un possibile disallineamento rispetto alle aspettative personali.

### Commenti aperti

I partecipanti hanno condiviso le loro impressioni attraverso i commenti aperti, offrendo spunti preziosi per comprendere l'impatto del corso e suggerire possibili miglioramenti.

Molti hanno sottolineato la chiarezza espositiva e l'utilità pratica delle informazioni fornite. Un partecipante ha scritto: "La chiarezza del relatore ha fatto la differenza", evidenziando l'efficacia della comunicazione durante le sessioni. Un altro ha affermato: "È stato utile per comprendere l'importanza del nostro ruolo nel sistema universitario", riconoscendo il valore del corso nel rafforzare la consapevolezza professionale.

Alcuni commenti hanno espresso il desiderio di ampliare le opportunità di interazione tra colleghi. Un partecipante ha suggerito: "Bene la parte pratica, sarebbe utile aumentare i momenti di confronto tra colleghi", indicando l'importanza di spazi dedicati allo scambio di esperienze e al dialogo tra pari.

Infine, è emersa la richiesta di approfondire ulteriormente alcuni aspetti trattati durante il corso. Un partecipante ha proposto: "Sarebbe interessante avere un modulo specifico sulla compilazione della SUA-CdS", mostrando interesse per un focus più dettagliato su tematiche operative.

### Conclusioni

L'esperienza formativa è stata percepita in modo molto positivo e diffuso. I partecipanti hanno valutato con entusiasmo i contenuti, l'efficacia didattica, la documentazione e la chiarezza espositiva. I livelli di interesse e utilità sono risultati particolarmente elevati, confermando la pertinenza della tematica rispetto al ruolo professionale dei destinatari. Le indicazioni emerse suggeriscono di mantenere alta l'attenzione sulla varietà di background e di arricchire, ove possibile, la dimensione collaborativa tra i partecipanti.

## Analisi dei risultati - Prima fase della formazione al mentoring

---

Di seguito viene presentata un'analisi dettagliata delle risposte al questionario somministrato alla fine della prima fase di formazione al mentoring. Il questionario includeva 27 domande chiuse su scala Likert da 1 a 5 e 3 domande aperte. Le risposte sono state analizzate in modo sia quantitativo che qualitativo, con l'obiettivo di offrire una sintesi coerente, riflessiva e utile alla progettazione delle fasi successive del percorso.

## **Domande a risposta chiusa**

### **La formazione ha proposto tempi che hanno facilitato il mio apprendimento**

Il giudizio su questo primo aspetto è molto positivo, con una media pari a 4.75 e un range di risposte compreso tra 4 e 5. Questo suggerisce che i partecipanti hanno ritenuto il ritmo del corso adeguato ai propri bisogni di apprendimento, consentendo loro di assimilare i contenuti senza percepire affanno o eccessiva lentezza. Il fatto che nessuno abbia dato punteggi inferiori a 4 è indice di un'organizzazione percepita come funzionale all'apprendimento, probabilmente ben bilanciata tra fasi teoriche e operative.

### **È stato previsto un format presenza-distanza appropriato per apprendere**

Anche in questo caso, la media di 4.75 e la totale assenza di risposte negative indicano una forte soddisfazione per la modalità blended (presenza e distanza). I partecipanti hanno evidentemente percepito il format adottato come equilibrato e coerente con gli obiettivi formativi, capace di offrire flessibilità senza compromettere la qualità dell'esperienza. Questo è un dato importante soprattutto in contesti accademici, dove la gestione del tempo e delle attività è spesso complessa.

### **Sono stati offerti spazi adeguati alle attività formative svolte**

La media di 4.5 evidenzia un giudizio positivo, ma con una leggera maggiore variabilità rispetto ai due item precedenti (deviazione standard 0.58). Tutti i partecipanti si sono comunque espressi tra "d'accordo" e "completamente d'accordo", ma si può ipotizzare che alcuni abbiano percepito gli spazi come solo parzialmente ottimali (es. per acustica, dimensione delle aule, o layout per lavori di gruppo). Sebbene il dato resti molto alto, è un elemento che potrebbe essere ulteriormente esplorato nei commenti aperti.

### **Sono state date informazioni precise per conoscere il percorso di formazione**

La chiarezza informativa risulta uno dei punti di forza: la media è ancora una volta 4.75, con tutte le risposte nella fascia più alta. Questo indica che i partecipanti si sono sentiti ben orientati fin dall'inizio, e che la comunicazione relativa al percorso (obiettivi, fasi, calendario, aspettative) è stata efficace, chiara e rassicurante. Iniziative formative di qualità si riconoscono anche da questi dettagli organizzativi, che qui sembrano essere stati pienamente curati.

### **La formazione ha sostenuto efficacemente il mio apprendimento**

Questo item chiude il primo blocco con un'altra valutazione molto positiva: media 4.75, risposte solo tra 4 e 5. Il dato suggerisce che i partecipanti hanno percepito una reale efficacia didattica, non solo in termini di contenuti ma anche di supporto, accompagnamento, e accessibilità. Il sostegno all'apprendimento può avvenire attraverso strumenti, interazioni, feedback e struttura del percorso: l'insieme di questi elementi, in questo caso, ha funzionato in modo coerente e solido.

### **Sono stati presentati dei contenuti che ritengo di alta qualità**

La media di 4.75 conferma che i contenuti sono stati percepiti come di valore, rilevanti e ben articolati. La piena coerenza con i punteggi delle domande precedenti indica che il percorso formativo non ha solo funzionato nella forma (tempi, supporti, comunicazione), ma anche nella sostanza proposta. Il fatto che tutti i partecipanti abbiano assegnato punteggi tra “molto d’accordo” e “completamente d’accordo” evidenzia che i materiali, le tematiche affrontate e l’approccio utilizzato sono stati apprezzati per chiarezza, pertinenza e utilità.

### **Sono stati prospettati materiali e strumenti adeguati per progettare il mentoring**

Con una media stabile a 4.75, anche questa voce conferma la buona dotazione operativa offerta dalla formazione. I materiali sono percepiti come utili e applicabili, non solo teorici. Questo è particolarmente rilevante quando si tratta di un percorso che mira a supportare l’attivazione di pratiche concrete (come la progettazione del mentoring). Il giudizio suggerisce che la strumentazione messa a disposizione – che si tratti di schede, modelli, riferimenti teorici o strumenti digitali – è risultata adeguata e funzionale allo scopo.

### **Sono stati coinvolti formatori che reputo competenti**

Questa affermazione raggiunge uno dei livelli più alti di consenso, con media 5.0 e nessuna variazione tra le risposte: tutti i partecipanti hanno assegnato il punteggio massimo. È un segnale molto forte che evidenzia l’autorevolezza, la preparazione e la capacità comunicativa dei formatori coinvolti. La percezione di competenza è fondamentale in un contesto formativo, soprattutto quando si richiede ai partecipanti di rielaborare i propri modelli mentali e professionali. Qui, il gruppo docente è stato vissuto come credibile, affidabile e di riferimento.

### **Il percorso ha sviluppato un clima collaborativo e di scambio tra i partecipanti**

Anche questa dimensione relazionale ottiene un punteggio molto elevato, con media 4.75 e range ristretto (tra 4 e 5). I dati indicano che i partecipanti si sono sentiti parte di un gruppo, e che le modalità formative hanno favorito lo scambio tra pari e l’emergere di dinamiche cooperative. Questo tipo di clima è fondamentale soprattutto nei percorsi orientati al mentoring, in cui la relazione è al centro della metodologia. La formazione ha dunque funzionato non solo sul piano individuale, ma anche nella creazione di una comunità di apprendimento.

### **La formazione ha sollecitato l’implicazione attiva dei partecipanti**

Con una media di 4.75, questo item evidenzia che i partecipanti non sono stati spettatori passivi, ma sono stati attivamente coinvolti. Il coinvolgimento attivo – tramite riflessione, discussione, produzione – è una componente chiave per l’apprendimento significativo. Questo risultato suggerisce che le metodologie utilizzate hanno avuto carattere partecipativo, valorizzando i contributi individuali e promuovendo una didattica orientata al fare e al confrontarsi, piuttosto che all’ascolto passivo.

### **Il percorso ha sviluppato un percorso personale coinvolgente sul piano emotivo**

Con una media di 4.75, questa affermazione mette in luce la capacità del corso di toccare anche la sfera emotiva. Il dato suggerisce che non si è trattato solo di un’esperienza cognitiva o tecnica, ma che i

partecipanti si sono sentiti coinvolti anche a livello personale, in termini di motivazioni, valori e significati attribuiti al ruolo del mentor. Questo tipo di coinvolgimento è prezioso perché favorisce l'interiorizzazione profonda dei contenuti, e aumenta la probabilità che l'esperienza generi cambiamenti autentici.

### **È stata costituita una comunità di docenti coinvolta e attiva**

Anche qui la media si mantiene molto alta: 4.75, con una distribuzione compatta tra 4 e 5. I partecipanti hanno percepito un senso di appartenenza a un gruppo, e che il processo formativo ha favorito non solo il confronto, ma anche la costruzione di relazioni significative e funzionali. Il concetto di "comunità attiva" richiama un modello di formazione tra pari, basato su collaborazione e responsabilità condivisa. Il dato indica che questo modello ha funzionato e preso forma concretamente.

### **Sono stati proposti argomenti ben strutturati e funzionali agli obiettivi del progetto**

La qualità della progettazione didattica è valutata in modo molto positivo, con una media di 4.75. I contenuti non sono stati percepiti come astratti o disorganici, ma ben calibrati rispetto agli obiettivi del progetto formativo. Questo è un segnale di solidità nella struttura del corso, e di coerenza interna tra finalità, contenuti e metodi. Il gradimento omogeneo rafforza la percezione di un percorso lineare e sensato, costruito con attenzione e cura per l'efficacia.

### **La formazione ha condotto gradualmente i partecipanti nella realtà concreta del mentoring**

Con una media piena di 5.0, questo item raggiunge il massimo del gradimento. È uno dei punti centrali dell'intero percorso, poiché misura la capacità del corso di tradurre la teoria in pratica, portando i partecipanti a comprendere come funziona il mentoring nella realtà accademica. Il fatto che tutti abbiano dato il punteggio massimo indica che questa "traduzione" è avvenuta con successo. I partecipanti non si sono limitati ad apprendere concetti, ma sono stati accompagnati con gradualità e chiarezza verso l'applicazione concreta.

### **La formazione ha rafforzato in me la mia motivazione al mentoring**

Ancora una volta, la media è di 4.75, con risposte tutte nella fascia alta. Il dato conferma che l'esperienza è stata motivante e stimolante, e che ha rafforzato nei partecipanti la volontà di intraprendere o proseguire nel percorso di mentoring. Non si tratta solo di aver capito "cosa" fare, ma di volerlo fare con convinzione. È un risultato prezioso, perché la motivazione è la leva fondamentale per l'impegno attivo e duraturo nel tempo.

### **La formazione ha dato consistenza alla mia idea iniziale di mentoring**

Con una media stabile a 4.75, anche questo item evidenzia un chiarimento concettuale importante: il percorso ha permesso ai partecipanti di strutturare meglio le proprie idee, rafforzare convinzioni, sciogliere dubbi. Il mentoring è spesso un ambito sfumato e soggetto a interpretazioni diverse: il fatto che i partecipanti dichiarino di avere ora una visione più solida e coerente è segnale di efficacia formativa sul piano cognitivo e identitario.

### **Sono stati stimolati processi riflessivi validi per l'attività di mentoring**

Il punteggio è pieno anche qui: media 5.0, con tutte le risposte pari a 5. Questo conferma che il corso ha attivato processi metacognitivi, cioè riflessioni personali sui propri ruoli, modalità relazionali, possibilità di cambiamento. La riflessione è una componente chiave del mentoring, che richiede consapevolezza e capacità di analisi. I partecipanti sentono di essere stati messi nelle condizioni di pensare criticamente e creativamente alla propria futura azione da mentor.

### **La formazione ha precisato il ruolo del mentore e del mentee**

Anche qui il punteggio medio è 5.0, a conferma della chiarezza raggiunta nella definizione dei ruoli. La distinzione tra mentore e mentee è stata esplicitata con efficacia, e i partecipanti ora si sentono in grado di collocarsi nel proprio ruolo con consapevolezza. È un risultato centrale per la buona riuscita della successiva fase esperienziale.

### **Sono state create le condizioni teoriche di base per iniziare un'esperienza pratica di mentoring**

Con una media di 4.75, il dato conferma la presenza di un impianto teorico solido, percepito come fondativo e preparatorio per la sperimentazione. I partecipanti si sentono dotati di cornici interpretative e strumenti concettuali che li rendono pronti per “entrare in campo” con una base sicura.

### **Sono state fornite teorie, informazioni e concetti utili per realizzare azioni di peer-mentoring**

Ancora una media di 4.75, che suggerisce un'elevata soddisfazione per la parte più direttamente collegata alla progettazione delle attività concrete. Le conoscenze fornite non sono percepite come astratte, ma come strumentali e pertinenti, direttamente utilizzabili nel contesto operativo.

### **Sono stati offerti supporti adeguati per impegnarsi nel peer-mentoring**

Media 4.75 anche per questa domanda, che misura il livello di accompagnamento pratico percepito. I partecipanti sentono di aver ricevuto supporti funzionali, sia materiali che metodologici, per affrontare con sicurezza l'esperienza di mentoring tra pari.

### **La formazione ha chiarito il lavoro da fare nella successiva fase esperienziale all'interno delle UM**

Con media 5.0, questo è uno dei punti più forti dell'intero questionario. I partecipanti affermano di avere ora ben chiaro cosa li attende nella fase esperienziale, condizione essenziale per partire con motivazione e senza ansie da incertezza. Il senso di direzione è stato pienamente raggiunto.

### **La formazione ha rafforzato in me l'importanza del lavoro svolto in comunità con i colleghi**

Ancora un punteggio massimo (media 5.0), che riflette la valorizzazione della dimensione collaborativa. Il senso di appartenenza e la volontà di operare all'interno di una comunità professionale emerge con forza, rafforzato da una proposta che ha saputo coltivare relazioni e senso di gruppo.

### **La formazione ha affrontato le mie curiosità e il mio interesse**

Con una media di 4.75, anche questo aspetto mostra come il corso sia stato coinvolgente e centrato sulle aspettative dei partecipanti. Le curiosità sono state accolte, e i contenuti hanno risposto all'interesse reale dei presenti, rendendo l'esperienza motivante e personalizzata.

### **La formazione ha risposto alle mie aspettative**

La soddisfazione in relazione alle aspettative iniziali è molto alta: media 4.75, tutte le risposte in fascia alta. Questo significa che il corso ha mantenuto le promesse, e che non ci sono state delusioni o discrepanze tra ciò che ci si attendeva e ciò che si è realmente vissuto.

### **La formazione ha soddisfatto i miei bisogni di apprendimento**

Anche qui troviamo una convergenza forte di giudizi positivi, con media 4.75. I partecipanti hanno percepito il percorso come utile per la propria crescita, ben calibrato su ciò di cui avevano bisogno per affrontare con competenza il mentoring.

### **La formazione ha sostenuto un lavoro collaborativo con i colleghi**

Chiude il questionario una domanda che raccoglie un ulteriore consenso pieno, con media 5.0. La collaborazione con i colleghi non è stata solo auspicata, ma vissuta concretamente. Il percorso ha permesso ai partecipanti di sperimentare forme reali di cooperazione, che potranno essere replicate nella fase operativa del progetto.

## **Domande a risposta aperta**

### **Qual è stato l'aspetto più utile di questa prima fase di formazione?**

Le risposte a questa domanda evidenziano con chiarezza che gli elementi più apprezzati sono stati il confronto tra colleghi e la dimensione di scambio, la costruzione di una comunità professionale e l'inquadramento teorico e metodologico del mentoring. Un partecipante scrive: "Condivisione di esperienze in ottica costruttiva", mentre un altro evidenzia "la creazione di una community e l'inquadramento teorico del mentoring". È significativa anche la presenza del commento "Confronto tra colleghi".

### **Qual è stato l'aspetto meno utile di questa prima fase di formazione?**

Le risposte confermano il tono generalmente positivo del questionario. Due partecipanti dichiarano direttamente "Nessuno" o "non ho trovato aspetti inutili". Un altro commento (riportato come "Prova") può essere considerato un placeholder. L'assenza di critiche rilevanti rafforza l'idea che la struttura sia risultata equilibrata e mirata.

### **Hai qualche suggerimento da offrire per le prossime fasi della formazione?**

Su questa voce emergono osservazioni costruttive: "Forse i primi incontri in presenza e non online", "Orari non coincidenti con altri congressi/attività universitarie", e "Sperimentare la pratica". Questi

suggerimenti invitano a rafforzare l'interazione diretta, a curare la calendarizzazione e a potenziare la dimensione esperienziale.

## **Analisi dei risultati di gradimento – Formazione Mentoring**

---

Di seguito presentiamo un'analisi descrittiva monovariata di ciascuna variabile del questionario di gradimento relativo alla formazione sul mentoring, alla quale hanno partecipato dieci docenti. Per ogni domanda chiusa vengono riportate le frequenze, le medie, le deviazioni standard e la presenza di eventuali valori mancanti. Per le domande aperte viene effettuata una sintesi qualitativa dei contenuti espressi dai partecipanti.

### **Statistiche descrittive delle domande chiuse**

#### **I formatori hanno presentato efficacemente le tematiche del mentoring**

Tutti i 10 partecipanti hanno risposto a questa domanda. La media delle risposte è 4.9 su 5, con una deviazione standard molto bassa (0.32). Nello specifico, 9 partecipanti hanno selezionato il valore massimo (5), e solo 1 persona ha espresso una valutazione pari a 4. Questo indica un giudizio pressoché unanime sulla qualità espositiva dei formatori, percepiti come molto chiari e ben preparati.

#### **Le attività e le metodologie proposte sono state efficaci per il raggiungimento degli obiettivi del progetto**

Anche in questo caso la partecipazione è completa (10 risposte). La media è 4.8, con una leggera variabilità (deviazione standard: 0.42). La distribuzione delle risposte mostra una prevalenza di valutazioni massime, ma anche qui si registra una singola risposta pari a 4. Nel complesso, emerge un consenso molto elevato sull'efficacia delle metodologie adottate.

#### **L'interazione durante gli incontri è stata costruttiva e stimolante**

Le risposte (10 su 10) riflettono una media pari a 4.8, analoga a quella precedente. La presenza di una singola valutazione inferiore a 5 (pari a 4) non modifica il giudizio generale: i partecipanti hanno percepito un forte coinvolgimento e una buona qualità dell'interazione.

#### **Le risorse didattiche (materiali, strumenti, ecc.) hanno facilitato il mio apprendimento**

La valutazione di questo item presenta una media leggermente più bassa (4.7), pur rimanendo molto alta, con una deviazione standard di 0.48. Anche qui prevalgono nettamente i punteggi massimi, ma due partecipanti hanno selezionato '4'. Questo suggerisce una percezione generalmente molto positiva, con qualche riserva minima sull'efficacia percepita dei materiali.

#### **I contenuti proposti sono stati di alta qualità**

Le risposte confermano una media altissima (4.9), con una sola valutazione pari a 4 e tutte le altre pari a 5. L'elevato punteggio medio e la bassissima variabilità indicano che i contenuti sono stati considerati di altissimo livello.

### **Sono stati proposti formatori/trici competenti**

Questo item ha ricevuto un giudizio estremamente positivo da parte di tutti i partecipanti. La totalità ha assegnato il punteggio massimo (5), con una media di 5.0 e deviazione standard pari a zero. Tale uniformità di risposta è un chiaro indicatore della forte percezione di competenza dei formatori coinvolti.

### **Nel percorso formativo si è creato un clima collaborativo**

Questa affermazione ha raccolto un consenso quasi unanime, con una media di 4.9 su 5 e una deviazione standard molto contenuta (0.32). Ben 9 partecipanti su 10 hanno dato il punteggio massimo, mentre solo una persona ha scelto "4". Questo dato è particolarmente significativo poiché il clima collaborativo rappresenta una condizione chiave per il successo di qualsiasi attività formativa, in particolare quando l'obiettivo è la costruzione di una cultura condivisa, come nel caso del mentoring. L'elevato punteggio riflette quindi una percezione molto positiva del contesto relazionale, suggerendo che i partecipanti si siano sentiti accolti, ascoltati e valorizzati all'interno del gruppo.

### **Durante la formazione sono state favorite occasioni di scambio e confronto tra i partecipanti**

Anche per questa voce si rileva un giudizio decisamente positivo, con una media pari a 4.8 e una deviazione standard di 0.42. La quasi totalità dei partecipanti ha riconosciuto l'importanza attribuita allo scambio e al confronto, elementi che emergono frequentemente anche nelle risposte aperte. Il fatto che tutti abbiano dato voti tra 4 e 5 indica che l'interazione non solo è avvenuta, ma è stata anche percepita come autentica, utile e ben facilitata. Questo conferma che la formazione non è stata un'esperienza solitaria, bensì un percorso di apprendimento condiviso, dove il gruppo ha rappresentato una risorsa formativa in sé.

### **Nel percorso formativo è stata favorita la costruzione di una comunità tra colleghi**

Con una media di 4.9 e solo una deviazione minima (0.32), anche questa domanda conferma la forte dimensione relazionale e comunitaria percepita dai partecipanti. La costruzione di una comunità tra colleghi è un obiettivo ambizioso, che richiede non solo contenuti adeguati ma anche metodologie e un clima facilitante. Il punteggio così alto ci dice che i partecipanti non si sono limitati a condividere idee, ma hanno iniziato a riconoscersi come parte di un gruppo con identità e obiettivi comuni, in linea con i principi alla base delle Comunità di Pratica.

### **La calendarizzazione e gli orari di svolgimento sono stati adeguati rispetto alle esigenze dei partecipanti**

Questo item mostra una leggera maggiore variabilità rispetto ai precedenti, pur mantenendosi in area positiva. La media è di 4.6, con un minimo pari a 3 e una deviazione standard di 0.70. Questo suggerisce che, sebbene la maggior parte dei partecipanti abbia valutato positivamente l'organizzazione temporale, alcuni abbiano percepito qualche criticità, forse legata alla concentrazione degli incontri o alla compatibilità con altri impegni accademici. È un dato che si riflette anche nei suggerimenti aperti, dove si chiede esplicitamente di “rivedere i tempi” o “evitare sovrapposizioni”.

### **La strutturazione dei tempi della formazione è stata sostenibile**

Il punteggio medio per questa voce è di 4.7, con una distribuzione delle risposte che va da 4 a 5 e una deviazione standard contenuta (0.48). Questo indica che, per la maggior parte dei partecipanti, il ritmo del corso è stato adeguato e sostenibile, pur con qualche piccola riserva. L'aspetto temporale sembra essere l'unico ambito con lievi margini di miglioramento, e i dati lo confermano: pur non essendo critico, è l'area con il giudizio più diversificato, e merita attenzione in fase di progettazione futura.

### **Spazi e attrezzature sono stati adeguati**

Questa voce presenta una media molto positiva, pari a 4.7, con risposte comprese tra 4 e 5. La deviazione standard contenuta (0.48) indica una lieve variabilità nelle opinioni, ma sempre all'interno di una gamma alta. La maggior parte dei partecipanti ha ritenuto adeguate le condizioni logistiche in cui si è svolta la formazione, confermando che l'ambiente fisico e gli strumenti messi a disposizione non hanno rappresentato un ostacolo alla fruizione. Il fatto che nessuno abbia assegnato punteggi inferiori al 4 suggerisce che eventuali piccoli miglioramenti potrebbero essere opportuni (es. maggior comfort, connessione, acustica), ma non hanno compromesso l'esperienza complessiva.

### **Posso utilizzare quanto appreso per arricchire le azioni da compiere in una eventuale attività di mentoring**

Questa affermazione ha ricevuto un fortissimo consenso: media 4.9, deviazione standard bassissima (0.32), e nessun valore inferiore a 4. I dati indicano che il contenuto della formazione è stato percepito come non solo teoricamente valido, ma soprattutto spendibile, in ottica futura e in funzione dell'attività di mentoring. I partecipanti mostrano quindi una chiara intenzione applicativa, segnale molto importante per valutare l'impatto potenziale della proposta. La coerenza tra quanto appreso e quanto serve per agire nel proprio ruolo emerge con forza, rafforzando il valore strategico di questo intervento formativo.

### **Questa formazione mi motiva a sperimentare azioni di mentoring**

Ancora una volta, il punteggio medio si attesta su un eccellente 4.9, con un'altissima omogeneità di risposte. Il dato suggerisce che il corso non si è limitato a “istruire”, ma ha realmente ispirato. La motivazione è un indicatore chiave per il passaggio dalla teoria alla pratica: sapere *cosa* fare è importante, ma volere *mettere in atto* ciò che si è appreso rappresenta un livello ancora più significativo

di apprendimento. I partecipanti si dichiarano pronti e motivati ad avviare esperienze concrete di mentoring, e ciò dà valore trasformativo alla formazione.

### **Questa formazione mi motiva a collaborare con i colleghi in una logica di comunità**

Con una media di 4.9 e risposte comprese tra 4 e 5, anche questa dimensione mette in evidenza un impatto forte su aspettative e comportamenti futuri. La logica di comunità rappresenta uno dei capisaldi del mentoring, e il fatto che la formazione abbia generato motivazione in tal senso è un ottimo risultato. I dati mostrano come i partecipanti non abbiano vissuto l'esperienza in modo individualistico, ma come stimolo a costruire legami professionali duraturi e proattivi. È una conferma del valore relazionale e cooperativo dell'iniziativa.

### **L'esperienza formativa ha migliorato le mie teorie, informazioni e concetti sul mentoring**

Questa è forse la domanda che meglio misura l'efficacia cognitiva e concettuale del percorso. Con una media di 4.9 e risposte concentrate nella fascia più alta, il dato suggerisce che la formazione ha svolto una funzione chiarificatrice e integrativa: ha arricchito il quadro teorico dei partecipanti, ha rimosso ambiguità e ha fornito nuove chiavi di lettura per comprendere il fenomeno del mentoring. In altri termini, ha potenziato il capitale concettuale dei docenti e rafforzato la loro capacità di agire in modo consapevole.

### **La formazione ha stimolato in me una riflessione su modelli, figure, ruoli e relazioni del mentoring**

Anche su questa affermazione i partecipanti si sono espressi con grande coerenza e positività: 9 su 10 hanno dato il massimo punteggio (5), mentre una sola persona ha scelto 4. La media si attesta su 4.9, con una lieve deviazione standard di 0.32.

### **La formazione mi ha fornito informazioni e strumenti idonei ad avviare la fase di sperimentazione nelle UM**

Tutti i partecipanti hanno risposto, con una media piena di 5.0 e nessuna variazione tra i valori. Questo dato può essere letto come una forte validazione dell'efficacia pratica della formazione.

### **La formazione è stata interessante**

Tutti i partecipanti hanno attribuito il punteggio massimo. L'interesse rappresenta un indicatore chiave del coinvolgimento emotivo e cognitivo: quando l'interesse è alto, aumenta anche la probabilità che i contenuti vengano interiorizzati e ricordati.

### **La formazione ha risposto alle mie aspettative**

La media delle risposte è 4.9, con 9 persone che hanno selezionato '5' e una sola che ha scelto '4'. Questo suggerisce che il corso ha mantenuto o superato le aspettative dei partecipanti nella stragrande maggioranza dei casi.

### **La formazione è stata rilevante per i miei bisogni di apprendimento**

La media è 4.9, con 9 partecipanti che attribuiscono il massimo punteggio e uno che assegna un 4. L'alta media e la limitata dispersione indicano che la proposta formativa è stata percepita come ben allineata alle esigenze professionali.

### **La formazione in generale mi ha soddisfatto**

Tutti i partecipanti hanno assegnato un punteggio pari a 5, generando una media di 5.0 e una deviazione standard pari a zero. È una conferma ulteriore del fatto che il percorso proposto è stato apprezzato nella sua globalità.

### **Consiglierei questi incontri ad altri docenti**

Anche questa domanda riceve un giudizio unanime e massimo: 10 su 10 partecipanti hanno selezionato il valore 5. Questo indica un elevato livello di fiducia e riconoscimento del valore della proposta.

## **Variabili a risposta aperta**

### **Cosa hai maggiormente apprezzato nell'esperienza formativa appena conclusa?**

Le risposte a questa domanda restituiscono un quadro estremamente positivo, nel quale emergono alcuni filoni ricorrenti: la qualità della conduzione, l'efficacia relazionale e il valore riflessivo dell'esperienza. In particolare, numerosi partecipanti hanno messo in evidenza la preparazione e la competenza del docente. Una persona ha scritto esplicitamente: "La magistralità del formatore", mentre un'altra ha sottolineato "la professionalità e le competenze del docente".

Parallelamente, molti hanno apprezzato la dimensione umana e collaborativa dell'esperienza. Tra i commenti più frequenti troviamo: "Gli scambi e il clima", "Interazione, discussione, concretezza", oppure "La crescita della comunità accademica Pegaso". Questo testimonia quanto l'incontro sia stato vissuto non solo come momento di trasmissione di contenuti, ma anche come spazio di relazione, condivisione e confronto tra pari.

Infine, alcune risposte mettono in luce il valore trasformativo della formazione: una partecipante scrive ad esempio "La possibilità di riflettere sulla propria didattica", mentre un'altra la definisce "una crescita dal punto di vista personale e professionale". Questi commenti mostrano che il corso è stato percepito come un'occasione di autoanalisi, ispirazione e ripensamento del proprio ruolo formativo.

### **Cosa avresti desiderato e ti è mancato nell'esperienza formativa appena conclusa?**

Nonostante il giudizio ampiamente positivo, alcuni partecipanti hanno indicato desideri di ampliamento o miglioramento dell'esperienza, suggerendo che l'incontro ha stimolato aspettative di approfondimento ulteriore. Il commento più ricorrente riguarda la durata e la frequenza della formazione: "Incontri più frequenti", "Maggiore tempo d'aula" o "Tempi più condensati" sono tra le osservazioni riportate.

Un altro tema presente è il bisogno di maggiore pratica e coinvolgimento attivo: diverse persone hanno indicato “Un numero maggiore di simulazioni” o “Qualche simulazione in più”, sottolineando l’interesse per l’applicazione concreta dei concetti. Altri hanno evidenziato aspetti relazionali, come “Un maggior coinvolgimento dei colleghi”, a suggerire il desiderio di una partecipazione ancora più ampia e attiva all’interno del gruppo.

Non mancano però risposte che affermano chiaramente l’assenza di elementi critici: “Niente, per me ha funzionato tutto” oppure “Nulla”. Queste osservazioni confermano che, pur in presenza di suggerimenti, la percezione generale è di un’esperienza ben riuscita e soddisfacente.

### **Quali suggerimenti potresti offrire per migliorare l’esperienza formativa appena conclusa?**

I suggerimenti forniti dai partecipanti appaiono costruttivi e orientati a un’evoluzione della proposta formativa, piuttosto che a una critica dell’esperienza vissuta. Alcuni fanno eco ai bisogni già espressi in precedenza, proponendo ad esempio “Aumentare le occasioni di incontro”, “Le simulazioni” oppure “Rivisitare i tempi”. Altri interventi propongono invece idee nuove o organizzative, come “Estendere questa formazione, magari in un format blended” o “Coordinamento con gli uffici preposti per le attività didattiche”, indicando la volontà di integrare maggiormente la formazione con la vita accademica quotidiana.

## **Conclusioni**

Dall’analisi del questionario emergono valutazioni molto positive su quasi tutti gli aspetti della formazione. I partecipanti hanno espresso apprezzamento per i contenuti, i formatori, l’organizzazione e la rilevanza del percorso. Le risposte aperte confermano un clima di entusiasmo e partecipazione attiva. I suggerimenti offerti, pur limitati, indicano una volontà di estendere e potenziare l’esperienza. Nel complesso, il corso è stato percepito come utile, efficace e consigliabile ad altri colleghi.

## **Analisi dei risultati di gradimento – Formazione Leadership**

Di seguito presentiamo un’analisi descrittiva monovariata di ciascuna variabile del questionario di gradimento relativo alla formazione Leadership, alla quale hanno partecipato sedici docenti. Per ogni domanda chiusa vengono riportate le frequenze e la presenza di eventuali valori mancanti. Per le domande aperte viene effettuata una sintesi qualitativa dei contenuti espressi dai partecipanti.

### **Statistiche descrittive delle domande chiuse**

**I/le formatori/trici dell’incontro hanno presentato efficacemente le tematiche oggetto dell'evento?**

La maggioranza assoluta dei partecipanti (14, pari all'87,5%) si dichiara "**completamente d'accordo**" con questa affermazione, mostrando una valutazione molto positiva della chiarezza espositiva dei formatori. Un solo partecipante (6,3%) risponde con "**d'accordo**", e un altro (6,3%) si limita a un giudizio leggermente più moderato, indicando "**abbastanza d'accordo**". Non sono state espresse risposte negative.

#### **Le attività e le metodologie proposte sono state efficaci per il raggiungimento degli obiettivi?**

La maggioranza dei partecipanti (12 risposte, 75,0%) è "**completamente d'accordo**" sul fatto che le attività e le metodologie adottate abbiano raggiunto efficacemente gli obiettivi previsti. Altri 3 partecipanti (18,8%) esprimono una valutazione leggermente più moderata con "**abbastanza d'accordo**", mentre solo un partecipante (6,3%) sceglie semplicemente "**d'accordo**". Non emergono risposte negative o critiche rispetto a questo punto.

#### **L'interazione con i/le formatori/trici è stata costruttiva e stimolante?**

La maggior parte dei partecipanti (13 persone, 81,3%) si dichiara "**completamente d'accordo**" sull'efficacia e il valore stimolante dell'interazione con i formatori. Un partecipante risponde "**d'accordo**" (6,3%) e un altro indica "**abbastanza d'accordo**" (6,3%). Si rileva tuttavia una voce più critica: un partecipante (6,3%) ha selezionato "**completamente in disaccordo**", segnalando un'esperienza relazionale percepita come poco costruttiva.

#### **Le risorse didattiche (materiali, strumenti, ecc.) hanno facilitato il mio apprendimento?**

La metà dei partecipanti (8 persone, 50,0%) si è detta "**completamente d'accordo**" sull'efficacia delle risorse didattiche utilizzate. Una percentuale significativa, pari al 43,8% (7 partecipanti), ha selezionato "**abbastanza d'accordo**", mostrando una valutazione positiva ma più moderata. Solo un partecipante (6,3%) ha risposto "**d'accordo**", mentre nessuno ha espresso opinioni negative.

#### **I contenuti proposti sono stati di alta qualità?**

Un'ampia maggioranza dei partecipanti (12 persone, 75,0%) ha giudicato i contenuti proposti "**completamente d'accordo**" rispetto alla loro qualità. Due partecipanti (12,5%) si sono detti "**abbastanza d'accordo**", mentre uno ha selezionato "**d'accordo**" (6,3%). Si registra inoltre un singolo caso di **risposta mancante** (6,3%), ma nessuna valutazione negativa è stata espressa.

#### **Sono stati proposti formatori competenti?**

Quasi tutti i partecipanti (15 su 16, pari al 93,8%) hanno espresso il massimo livello di accordo, dichiarandosi "**completamente d'accordo**" rispetto alla competenza dei formatori coinvolti. Solo un partecipante (6,3%) ha espresso un giudizio leggermente più contenuto, rispondendo "**d'accordo**". Non si registrano opinioni critiche né risposte mancanti.

#### **I/le formatori/trici hanno creato un clima collaborativo?**

Tutti i partecipanti (100%) hanno selezionato "**completamente d'accordo**" rispetto alla creazione di un clima collaborativo da parte dei formatori. Questo risultato evidenzia un consenso totale e unanime su questo aspetto relazionale dell'incontro, senza alcuna voce critica o risposta mancante.

#### **I/le formatori/trici hanno favorito occasioni di scambio e confronto tra i partecipanti?**

Quasi tutti i partecipanti (15 su 16, pari al 93,8%) si sono detti "**completamente d'accordo**" sul fatto che siano state favorite occasioni di confronto e scambio. Solo un partecipante (6,3%) ha espresso un giudizio leggermente più moderato, selezionando "**abbastanza d'accordo**". Nessuna risposta critica o mancante è stata rilevata.

### **I/le formatori/trici hanno favorito la costruzione di una comunità tra colleghi?**

Il 75,0% dei partecipanti (12 persone) ha espresso il massimo livello di accordo, dichiarandosi "**completamente d'accordo**". Due partecipanti (12,5%) hanno scelto "**d'accordo**", mentre un partecipante ha selezionato "**abbastanza d'accordo**" (6,3%). Si registra una **risposta mancante** (6,3%), ma nessuna opinione negativa.

La distribuzione conferma una percezione prevalentemente positiva rispetto al senso di comunità generato durante l'incontro.

### **La calendarizzazione e gli orari di svolgimento sono stati adeguati rispetto alle mie esigenze?**

Le risposte a questa domanda sono più eterogenee rispetto ad altre voci del questionario. La maggioranza relativa dei partecipanti (6 persone, 37,5%) si è detta "**abbastanza d'accordo**". Tre partecipanti (18,8%) hanno risposto "**completamente d'accordo**", mentre altrettanti hanno espresso opinioni più moderate ("**d'accordo**") o critiche ("**abbastanza in disaccordo**", 18,8% ciascuna). È presente inoltre una **risposta mancante** (6,3%).

Questa distribuzione suggerisce una certa variabilità nella soddisfazione rispetto alla programmazione temporale degli incontri.

### **La strutturazione dei tempi della formazione è stata sostenibile?**

Le opinioni sulla sostenibilità dei tempi formativi risultano diversificate. La metà dei partecipanti (8 persone, 50,0%) ha selezionato "**abbastanza d'accordo**", indicando un'accettazione positiva ma non piena. Seguono 3 partecipanti (18,8%) che hanno espresso "**completamente d'accordo**", e altri 3 (18,8%) che si sono detti "**d'accordo**". Un partecipante ha invece scelto "**abbastanza in disaccordo**" (6,3%) e un altro non ha fornito risposta (6,3%).

Nel complesso, la percezione è tendenzialmente favorevole, pur con qualche riserva isolata.

### **Spazi e attrezzature sono stati adeguati**

La maggior parte dei partecipanti ha valutato positivamente l'adeguatezza degli spazi e delle attrezzature. In particolare, 7 persone (43,8%) si sono dette "**completamente d'accordo**", mentre 6 (37,5%) hanno scelto "**abbastanza d'accordo**". Un solo partecipante ha risposto "**d'accordo**" (6,3%), e si registrano **2 risposte mancanti** (12,5%).

Nel complesso, il giudizio è ampiamente favorevole, anche se non unanime, e accompagnato da alcune omissioni.

### **Posso utilizzare quanto appreso per arricchire le azioni da compiere come leader dell'organizzazione**

La maggioranza dei partecipanti (10 persone, 62,5%) si dichiara "**completamente d'accordo**" sulla possibilità di trasferire quanto appreso all'interno del proprio ruolo di leadership. Altri 5 partecipanti

(31,3%) hanno espresso un giudizio positivo ma più contenuto, selezionando **"abbastanza d'accordo"**, mentre un solo partecipante ha scelto **"d'accordo"** (6,3%).

Il dato complessivo conferma una buona percezione dell'utilità pratica della formazione ricevuta.

### **Questa formazione mi motiva a integrare e migliorare le mie pratiche come leader dell'organizzazione**

Anche su questo punto si rileva un generale entusiasmo: 10 partecipanti (62,5%) hanno selezionato **"completamente d'accordo"**, mentre 5 (31,3%) hanno indicato **"abbastanza d'accordo"**. È presente una **risposta mancante** (6,3%), ma nessun partecipante ha espresso pareri negativi.

Il dato conferma l'efficacia della formazione anche in termini di impatto motivazionale sul ruolo di leadership.

### **Questa formazione mi motiva a collaborare/coordinarmi con i colleghi per una leadership condivisa**

La maggior parte dei partecipanti (11 persone, 68,8%) si è detta **"completamente d'accordo"** nel ritenere che la formazione abbia incentivato la collaborazione e il coordinamento con i colleghi. Altri 4 partecipanti (25,0%) hanno selezionato **"abbastanza d'accordo"**, mentre una persona ha indicato semplicemente **"d'accordo"** (6,3%). Nessuna risposta negativa è stata registrata.

### **L'esperienza formativa ha migliorato le mie teorie, informazioni e concetti sulla leadership in accademia**

Anche questa domanda conferma una valutazione fortemente positiva da parte dei partecipanti: 11 persone (68,8%) si sono dette **"completamente d'accordo"**, 4 (25,0%) hanno indicato **"abbastanza d'accordo"**, mentre solo una ha risposto **"d'accordo"** (6,3%).

Nel complesso, il dato evidenzia un impatto significativo della formazione sul piano teorico e concettuale legato alla leadership.

### **La formazione ha stimolato in me una riflessione sui processi per la creazione di una nuova cultura nell'organizzazione**

Questa affermazione ha ricevuto un forte consenso da parte dei partecipanti: 13 persone (81,3%) si sono dette **"completamente d'accordo"**, mentre i restanti 3 partecipanti (18,8%) hanno indicato **"abbastanza d'accordo"**. Nessuna risposta negativa è stata espressa.

Il risultato suggerisce che la formazione ha favorito una riflessione collettiva sul cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione.

### **La formazione mi ha aiutato a comprendere e interpretare meglio il mio ruolo di leader nell'organizzazione**

Il 75,0% dei partecipanti (12 persone) si è detto **"completamente d'accordo"** sull'efficacia della formazione nel chiarire e rafforzare la propria comprensione del ruolo di leader. I restanti 4 partecipanti (25,0%) hanno espresso **"abbastanza d'accordo"**, mentre non si registrano opinioni negative o risposte mancanti.

### **L'esperienza proposta mi ha stimolato ad intraprendere nuove azioni verso il cambiamento**

Anche su questo item si registra una valutazione ampiamente positiva: 11 partecipanti (68,8%) hanno indicato **"completamente d'accordo"**, mentre 4 (25,0%) si sono detti **"abbastanza d'accordo"**. Solo un partecipante (6,3%) ha espresso **"d'accordo"**. Non emergono voci critiche o risposte mancanti.

#### **La formazione è stata interessante**

Tutti i partecipanti (16 su 16, pari al 100%) hanno espresso il massimo livello di soddisfazione selezionando **"completamente d'accordo"**. Questo dato riflette un consenso unanime sull'interesse suscitato dall'esperienza formativa. Nessuna voce discordante o risposta mancante.

#### **La formazione ha risposto alle mie aspettative**

Il 62,5% dei partecipanti (10 persone) si è detto **"completamente d'accordo"** rispetto alla corrispondenza tra l'esperienza formativa e le proprie aspettative. Altri 5 partecipanti (31,3%) hanno scelto **"abbastanza d'accordo"**, mentre uno ha selezionato **"d'accordo"** (6,3%). Anche in questo caso, nessuna risposta critica è stata registrata.

#### **La formazione è stata rilevante per i miei bisogni di apprendimento**

Il 62,5% dei partecipanti (10 persone) ha valutato l'esperienza come **"completamente d'accordo"** con i propri bisogni formativi. Altri 4 partecipanti (25,0%) hanno indicato **"abbastanza d'accordo"**, e 2 (12,5%) hanno risposto **"d'accordo"**. Tutte le risposte rientrano quindi in un'area di apprezzamento, senza alcuna voce critica.

#### **La formazione è stata coinvolgente sul piano personale**

Il 62,5% dei partecipanti (10 persone) ha selezionato **"completamente d'accordo"**, indicando un forte coinvolgimento personale. Seguono 3 partecipanti (18,8%) che hanno scelto **"abbastanza d'accordo"**, e 2 (12,5%) che hanno indicato **"d'accordo"**. È presente inoltre una **risposta mancante** (6,3%).

Nel complesso, l'esperienza è stata percepita come coinvolgente da quasi tutti i partecipanti.

#### **La formazione in generale mi ha soddisfatto**

La valutazione complessiva dell'esperienza formativa è molto positiva: 13 partecipanti (81,3%) si sono detti **"completamente d'accordo"**. Due partecipanti (12,5%) hanno indicato **"abbastanza d'accordo"**, mentre uno (6,3%) ha risposto **"d'accordo"**. Non risultano risposte negative o mancanti.

#### **Consiglierei questi incontri ad altri docenti**

Il giudizio complessivo sull'utilità e trasferibilità dell'esperienza è decisamente favorevole: 11 partecipanti (68,8%) hanno selezionato **"completamente d'accordo"**, mentre 4 (25,0%) hanno scelto **"abbastanza d'accordo"**. Un solo partecipante (6,3%) ha indicato **"d'accordo"**. Nessuna voce critica o risposta mancante è presente.

### **Statistiche descrittive delle domande chiuse**

**33. Quali sono stati gli elementi più interessanti e utili di questo evento (contenuti, metodi, ecc.)?**

Le risposte a questa domanda mettono in luce tre filoni principali di apprezzamento da parte dei partecipanti: **la qualità dei contenuti, le riflessioni sul ruolo e sullo stile di leadership, e la dimensione di confronto tra colleghi.**

Il tema più citato è senz'altro quello dei **contenuti presentati**, ritenuti utili, pertinenti e stimolanti. Quattro partecipanti hanno menzionato direttamente "i contenuti", mentre un altro ha scritto: "*Gli obiettivi per i quali si è lavorato*", riconoscendo dunque una chiarezza e coerenza progettuale dell'intervento formativo.

Un secondo ambito di interesse riguarda il **valore riflessivo** dell'esperienza, in particolare in merito al ruolo del coordinatore e al concetto stesso di leadership. Alcuni partecipanti hanno colto l'occasione per ripensare le proprie modalità di gestione e relazione. Una persona, ad esempio, ha scritto: "*Riflessioni sullo stile di leadership da applicare per meglio gestire il CdS*", mentre un'altra ha indicato: "*Le teorie presentate sulla leadership*".

Infine, emerge anche un apprezzamento per la **presenza degli altri colleghi**, segno che il confronto tra pari ha rappresentato un elemento significativo dell'esperienza: "*La presenza di altri colleghi*" è una risposta che sintetizza questo aspetto di comunità.

In sintesi, questa domanda ha raccolto un consenso concentrato su **contenuti validi, riflessione personale e valore della condivisione tra pari.**

### **Quali sono gli argomenti, tra quelli trattati, che ritiene vadano ulteriormente approfonditi?**

In questa domanda, emergono chiaramente alcuni temi che i partecipanti desidererebbero approfondire ulteriormente. Un primo gruppo di risposte mette in evidenza la necessità di esplorare meglio il concetto di **leadership e gestione pratica dei gruppi**. Una persona indica direttamente il bisogno di approfondire il "*ciclo di leadership*", mentre un'altra suggerisce una riflessione ulteriore su "*Leadership distribuita*". Interessante è anche la risposta di un partecipante che vorrebbe approfondire il tema della "*visione applicato al CdS*", suggerendo quindi una specifica attenzione ai risvolti pratici e operativi del concetto di leadership.

Un altro tema che emerge è relativo alla dimensione **emotiva e relazionale** nella leadership, ben espresso dalla citazione: "*le interferenze emozionali nelle azioni di leadership*". Infine, viene espressa la necessità di dedicare maggiore attenzione alla fase di **implementazione pratica dei contenuti**, sintetizzata dalla risposta: "*La messa in pratica*".

Nel complesso, i partecipanti mostrano interesse per una leadership più consapevole, pratica e distribuita, con attenzione specifica alla gestione delle dinamiche emotive e operative.

### **Quali sono stati gli elementi meno utili di questo evento?**

Le risposte a questa domanda suggeriscono una valutazione estremamente positiva dell'evento, con pochissime critiche sostanziali. Ben quattro partecipanti rispondono chiaramente che non hanno riscontrato elementi negativi o poco utili, usando risposte come: "*nessuno*", "*nessuno, tutti utili*" e semplicemente "*Nessuno*".

Un'unica risposta segnala come meno utile l'aspetto legato alle presentazioni visive: "*Slide*", suggerendo implicitamente una preferenza per modalità di formazione più interattive o discorsive.

In sintesi, questa domanda conferma l'alto livello di apprezzamento generale verso l'evento, con rare e isolate osservazioni critiche minori.

### **Quali proposte farebbe per i prossimi eventi dedicati ai leader dell'organizzazione?**

In questa domanda, emergono richieste precise per migliorare ulteriormente la qualità dei prossimi eventi. Il tema più frequentemente espresso riguarda il potenziamento della **dimensione interattiva e collaborativa**, ben sintetizzata dalla proposta di favorire una *"maggiore interazione tra pari"* e da un'altra risposta che suggerisce di realizzare dei *"Lavori di gruppo"*.

Altri partecipanti chiedono approfondimenti più specifici e contestualizzati: ad esempio, uno suggerisce di *"Approfondire il discorso sulla leadership contestualizzato all'Ateneo"*, indicando la necessità di collegare meglio i contenuti generali alla specifica realtà organizzativa.

Infine, emerge anche la richiesta di dedicare attenzione a tematiche più specifiche come la *"gestione delle controversie"* e lo studio motivazionale dei propri collaboratori (*"Intervistare i follower per comprendere in che modo potrebbero essere più motivati da noi leader"*).

Queste risposte indicano un desiderio di maggiore dialogo, contestualizzazione e attenzione ai processi relazionali e operativi reali.

### **Di che tipo di supporto avrebbe bisogno per svolgere al meglio il ruolo di leader dell'organizzazione?**

Le risposte a questa domanda offrono indicazioni precise riguardo al tipo di supporto necessario per migliorare l'efficacia dei leader organizzativi. Un tema ricorrente riguarda la necessità di avere più **tempo e risorse**, espresso chiaramente da risposte come: *"Più tempo a disposizione, che però va ben suddiviso con la ricerca e la didattica"* e *"persone, spazi e tempo"*.

Altri partecipanti sottolineano il bisogno di una **formazione più approfondita e mirata** in ambito gestionale e di qualità organizzativa, come indicato dalla risposta: *"Maggiore formazione in merito ai processi di AQ degli altri docenti del CdS (in particolare dei GAV)"*.

Infine, emerge chiaramente il valore di un ambiente lavorativo positivo e collaborativo. Una persona auspica esplicitamente *"Un clima sereno e collaborativo e la presenza dei colleghi coordinatori per un maggior confronto"*, mentre un'altra sottolinea la necessità di una *"Supervisione 'esperta' del lavoro che svolgo"*, indicando quindi il desiderio di un feedback qualificato e continuo.

Queste risposte testimoniano chiaramente il bisogno dei partecipanti di essere supportati sia a livello logistico e organizzativo, sia attraverso una formazione continua e un ambiente relazionale di qualità.

## **Analisi dei risultati - Corso sul Benessere per Docenti Universitari**

---

Di seguito viene presentata un'analisi dettagliata delle risposte al questionario somministrato alla fine del corso sul benessere rivolto ai docenti universitari. Il questionario includeva 10 domande chiuse su scala Likert da 1 a 5 e 3 domande aperte. Le risposte sono state analizzate in modo sia quantitativo che qualitativo, con l'obiettivo di offrire una sintesi coerente, riflessiva e utile alla progettazione di futuri percorsi formativi analoghi.

### **Domande a risposta chiusa**

#### **Il tema affrontato è pertinente alla funzione didattica dei docenti**

Il giudizio su questo item è fortemente positivo, con una media pari a 4.89 e risposte comprese tra 4 e 5. Questo suggerisce una percezione condivisa di alta rilevanza del tema trattato, ritenuto coerente con il ruolo educativo dei partecipanti. L'assenza di punteggi bassi indica che l'argomento è stato vissuto come pienamente centrato e significativo.

#### **Il corso ha permesso di migliorare le mie conoscenze teoriche sul benessere**

Anche in questo caso, la media è elevata (4.78), con range da 4 a 5. I partecipanti hanno ritenuto il corso utile per l'arricchimento delle proprie competenze teoriche. L'assenza di risposte negative suggerisce che i contenuti sono stati percepiti come chiari, aggiornati e capaci di approfondire in modo efficace la tematica.

#### **La pianificazione del corso è stata soddisfacente**

La media si attesta a 4.56. Sebbene resti su valori alti, si registra una leggera maggiore variabilità. Alcuni partecipanti, pur valutando positivamente la pianificazione, sembrano aver colto margini di miglioramento, forse legati all'organizzazione dei tempi o alla sequenza delle attività.

#### **Le attività pratiche hanno favorito la comprensione dei concetti**

Con una media di 4.89, questo item evidenzia l'efficacia delle esperienze pratiche nel sostenere l'apprendimento. L'uniformità delle risposte alte conferma che le attività laboratoriali sono state percepite come centrali e ben progettate, in grado di facilitare la comprensione dei contenuti proposti.

#### **Il relatore ha stimolato il mio interesse ad approfondire ulteriormente questi temi**

Tutti i partecipanti hanno attribuito il punteggio massimo, con una media di 5.0. Questo è un dato particolarmente rilevante, che testimonia non solo la competenza del relatore, ma anche la sua capacità di coinvolgere, ispirare e motivare l'aula alla prosecuzione del percorso.

#### **Il tempo dedicato alla presentazione dei contenuti è stato adeguato**

Il valore medio è pari a 4.44. Sebbene la maggior parte delle risposte sia positiva, la presenza di punteggi leggermente più bassi segnala una percezione eterogenea sulla durata delle esposizioni teoriche. È possibile che alcuni partecipanti abbiano avvertito tempi compressi o distribuzioni non perfettamente equilibrate tra le varie sezioni.

#### **Il tempo dedicato alle attività pratiche è stato adeguato**

La media si abbassa leggermente a 4.33, con punteggi da 3 a 5. È il primo item in cui compare un giudizio più critico (valore 3), indicativo di un'area potenzialmente migliorabile. Potrebbe emergere

qui il desiderio di un maggiore spazio per l'attività esperienziale, oppure la necessità di ritrarre la proporzione tra teoria e pratica.

#### **La sala in cui si è tenuto il corso era adeguata**

Questo item presenta la media più bassa (4.22) e il range più ampio (da 2 a 5). L'eterogeneità delle risposte indica che la qualità degli spazi non è stata percepita in modo uniforme: alcuni partecipanti hanno trovato la location idonea, altri meno, forse per motivi legati all'acustica, al comfort, o alla disposizione dell'aula.

#### **Introdurrò quanto appreso nella mia vita privata e professionale**

La media piena di 5.0 riflette una forte trasferibilità percepita dei contenuti. I partecipanti si dichiarano pienamente motivati a integrare quanto appreso nelle proprie routine personali e lavorative. Questo è un segnale estremamente positivo in termini di impatto formativo concreto.

#### **Consiglierei a un collega di partecipare a questo corso**

Con una media di 4.89 e nessuna risposta negativa, emerge un alto livello di endorsement. L'esperienza è stata valutata non solo positivamente, ma anche ritenuta degna di essere raccomandata, segno di un valore percepito elevato e di una buona spendibilità tra pari.

### **Domande a risposta aperta**

#### **Indica i due aspetti che ti hanno più favorevolmente colpito**

Tra gli aspetti maggiormente apprezzati emergono con chiarezza la capacità comunicativa ed empatica del relatore, l'interazione tra partecipanti, e il clima positivo. Vengono citati anche la scelta dei temi e la modalità laboratoriale, a riprova di una buona combinazione tra contenuti e metodo.

#### **Indica due aspetti che ti hanno meno favorevolmente colpito**

Le criticità emerse riguardano principalmente il poco tempo a disposizione, la velocità delle attività, e in alcuni casi, la logistica della sala. Anche se non prevalenti, questi elementi suggeriscono la possibilità di migliorare la distribuzione temporale del corso e l'attenzione agli spazi.

#### **Commenti**

I commenti finali confermano il tono positivo dell'esperienza: "Ottima iniziativa", "Da ripetere!", "Organizzare altri momenti simili" sono tra le espressioni più ricorrenti. I partecipanti mostrano un desiderio di continuità e rinnovano il proprio interesse a partecipare a future edizioni o esperienze analoghe.

#### **Conclusioni**

Dall'analisi delle risposte emerge un quadro complessivamente molto positivo. Il corso è stato percepito come utile, ben progettato e coinvolgente. Il relatore ha avuto un ruolo chiave nel facilitare l'interesse e l'apprendimento. Alcune indicazioni riguardano aspetti organizzativi migliorabili (tempi

e logistica), ma non intaccano la valutazione generale, che risulta eccellente sotto tutti i principali profili. La piena disponibilità a raccomandare l'esperienza e a integrare i contenuti nella propria attività testimonia l'efficacia dell'intervento formativo.

## Analisi dei risultati - Questionario di Avvio Progetto Peer Mentoring

---

Il presente documento raccoglie l'analisi delle risposte al questionario di avvio del progetto Peer Mentoring - un percorso formativo e di accompagnamento che mira a promuovere una cultura del mentoring all'interno dell'ambiente accademico. Il questionario è stato somministrato ai partecipanti in fase iniziale e ha avuto lo scopo di rilevare il livello di disponibilità all'attivazione nel ruolo di mentore, le aspettative verso il progetto, le eventuali preoccupazioni, nonché le emozioni e la motivazione associate all'esperienza in partenza.

### **Domande a risposta chiusa**

#### **Quanto sono disposto a dedicare del tempo alla comprensione di obiettivi, bisogni e aspettative del mentee**

Questo item ottiene la media più alta del questionario (4.75), con risposte comprese tra 4 e 5. I partecipanti esprimono quindi una forte disponibilità all'ascolto attivo e all'accompagnamento attento della persona mentee. È un segnale incoraggiante rispetto all'impegno richiesto dal ruolo di mentore.

#### **Quanto sono disposto a condividere i reciproci punti di forza e debolezza**

Con una media di 4.63, anche questo item mostra un'alta apertura alla dimensione della vulnerabilità e della trasparenza. I partecipanti si mostrano propensi a costruire relazioni fondate sulla fiducia, sull'autenticità e su una comunicazione reciproca sincera e costruttiva.

#### **Quanto sono disposto a dedicare del tempo di qualità agli incontri sistematici tra mentore e mentee**

La media di 4.50 indica una buona disponibilità a investire tempo in modo continuativo e intenzionale. I valori più bassi segnalano però la presenza di qualche difficoltà organizzativa o incertezza rispetto alla gestione regolare degli incontri, tema da tenere monitorato nella fase operativa.

#### **Quanto sono disposto a personalizzare l'azione sulla base delle caratteristiche del mentee**

Anche questo item presenta una media di 4.50, a indicare una forte predisposizione a costruire percorsi su misura, calibrati sulle specificità di ciascun mentee. È un elemento importante che evidenzia l'intenzionalità pedagogica e la flessibilità dei partecipanti.

#### **Quanto sono disposto a impegnarsi a rispondere a chiamate, mail e contatti tra mentore e mentee (coerenti col percorso)**

Il valore medio di 4.38 conferma una disponibilità concreta alla comunicazione costante. Tuttavia, la

presenza di qualche risposta meno entusiasta (fino a 2) suggerisce la necessità di chiarire tempi e confini di questa reperibilità, per evitare sovraccarichi o fraintendimenti.

#### **Quanto sono disposto a esplicitare reciprocamente le proprie idee e approcci sul mentoring**

Con una media di 4.25, emerge una buona propensione alla condivisione e al confronto. Il dato potrebbe essere ulteriormente rafforzato con momenti strutturati di riflessione comune, utili a esplicitare visioni e aspettative in modo guidato.

#### **Quanto sono disposto a dedicare del tempo alla conoscenza reciproca**

Anche se il valore è relativamente positivo (media 4.20), è interessante notare una certa variabilità. Alcuni partecipanti potrebbero vivere la fase conoscitiva come meno prioritaria o più implicita. Questo aspetto potrebbe beneficiare di un supporto metodologico mirato, che evidenzi l'importanza strategica di questa fase.

#### **Quanto sono disposto ad adottare un atteggiamento diverso rispetto a quello tenuto solitamente con altri colleghi**

Con una media di 3.20, questo item presenta la valutazione più bassa. È possibile che i partecipanti abbiano difficoltà a immaginare un cambio di stile o un adattamento significativo rispetto alle relazioni professionali abituali. L'affermazione richiede un salto riflessivo e relazionale che, per alcuni, potrebbe risultare impegnativo o poco definito.

#### **Penso che, anche se è una esperienza nuova, sarò supportato per realizzare al meglio il mio impegno**

Questo item riceve la valutazione media più alta (4.56), indicando che i partecipanti **si sentono rassicurati rispetto al sostegno previsto** nel percorso. La presenza di una base strutturata e riconoscibile sembra offrire sicurezza, anche a fronte della novità dell'esperienza.

#### **Provo curiosità verso questa esperienza che sta per iniziare**

Con una media di 4.47, emerge **una forte spinta esplorativa**. I partecipanti si avvicinano al progetto con interesse, apertura e disponibilità verso ciò che è ancora da scoprire. Questo atteggiamento è fondamentale per attivare apprendimento, sperimentazione e riflessività.

#### **Quando penso al progetto CPM\_UP, mi sento motivato**

Anche questo item ottiene un buon punteggio (4.38), confermando una motivazione diffusa. Il progetto è vissuto come **stimolante e rilevante**, capace di attivare l'impegno personale. Questo aspetto sarà importante da sostenere e alimentare nel tempo, per evitare cali di entusiasmo.

#### **Mi sento sereno pensando di iniziare questa esperienza**

La media di 4.00 indica un buon equilibrio emotivo, ma con una certa variabilità. Alcuni partecipanti potrebbero avvertire ancora una **lieve tensione o incertezza**, che può essere affrontata attraverso momenti di confronto, accompagnamento e chiarimento delle aspettative.

#### **Mi preoccupa la possibilità di non trovarmi bene con i colleghi a cui farò da mentore**

Con una media di 3.87, questo item riflette **un'area di vulnerabilità relazionale**. Sebbene non drammatica, la preoccupazione rispetto alla compatibilità personale e professionale con i mentee è

presente. È un aspetto che suggerisce la necessità di favorire il dialogo, la negoziazione dei ruoli e la costruzione intenzionale della relazione.

### **La responsabilità della figura del mentore mi preoccupa**

La media si attesta a 3.40, segnalando una **consapevolezza del peso e della delicatezza del ruolo**. La responsabilità, pur sentita, non sembra paralizzante, ma può generare incertezza. Un accompagnamento chiaro sul ruolo, sui limiti e sulle aspettative potrà aiutare a consolidare fiducia e competenza.

### **Mi domando se sarò all'altezza del ruolo di mentore**

Anche qui il valore è simile (3.80), a conferma di una riflessione critica e onesta sulla propria capacità di ricoprire il ruolo. La formazione può agire come leva per **rafforzare l'autoefficacia percepita** e fornire strumenti operativi per affrontare la sfida.

### **Ho timore che l'attività di CPM\_UP diventi un impegno gravoso**

Con una media più bassa (3.20), questa affermazione segnala **un timore residuo legato al carico di lavoro**. Alcuni partecipanti temono che l'esperienza possa risultare onerosa o difficile da conciliare con gli altri impegni. Un'organizzazione chiara, con confini di tempo e obiettivi realistici, sarà fondamentale per prevenire il rischio di sovraccarico.

## **Conclusioni**

Nel complesso, le risposte suggeriscono una forte motivazione all'attivazione del ruolo di mentore, in particolare per quanto riguarda l'ascolto, la personalizzazione e l'impegno relazionale. Alcuni aspetti, come l'adozione di un atteggiamento nuovo o la gestione della comunicazione continuativa, richiedono maggiore accompagnamento e chiarificazione. Il gruppo appare disponibile, orientato alla cura e alla relazione, ma necessita di cornici chiare e strumenti concreti per tradurre l'intenzione in azione. I partecipanti si affacciano al progetto con curiosità, motivazione e fiducia, pur accompagnate da qualche interrogativo legittimo sulla sostenibilità e la responsabilità del ruolo. Le aree di attenzione riguardano soprattutto la gestione del tempo, l'allineamento relazionale con i mentee e la fiducia nelle proprie risorse. Il clima complessivo è comunque molto favorevole: le emozioni prevalenti sono positive e orientate all'azione. Sarà utile sostenere queste disposizioni con supporto, formazione e momenti di riflessione condivisa, per favorire l'attivazione serena e competente di ciascun partecipante.

## **Analisi dei risultati - Aspettative relative alla Formazione Leadership**

---

Di seguito viene presentata un'analisi delle risposte al questionario somministrato all'inizio della formazione sulla Leadership rivolta a coordinatori di dottorato, direttori di master e altri docenti coinvolti in ruoli di coordinamento. Il questionario includeva 20 affermazioni valutabili su scala Likert da 1 a 5, precedute dalla frase guida "mi aspetto che la formazione mi servirà per...". Le risposte sono state analizzate quantitativamente, al fine di evidenziare i punti di forza percepiti dai partecipanti e le aree che potrebbero beneficiare di ulteriori approfondimenti.

### **Mi aspetto che la formazione mi servirà per costruire e inseguire una visione**

Questo item ha ottenuto il punteggio medio più alto dell'intero questionario, pari a 4.88, con un range ristretto tra 4 e 5. Ciò indica che i partecipanti attribuiscono grande importanza allo sviluppo della propria capacità di elaborare una visione strategica e agire in modo orientato verso obiettivi di lungo periodo. È una delle aspettative più forti legate alla dimensione ispirazionale e progettuale del ruolo.

### **Mi aspetto che la formazione mi servirà per valutare il potenziale delle persone**

Con una media di 4.75, emerge un'aspettativa chiara di miglioramento nella capacità di leggere e valorizzare le risorse umane. I coordinatori e direttori si aspettano di acquisire strumenti per riconoscere il talento e le potenzialità nei collaboratori, competenza chiave per il management accademico.

### **Mi aspetto che la formazione mi servirà per valorizzare le differenze**

Il punteggio medio di 4.63 suggerisce un'attenzione rilevante verso le dinamiche inclusive. I partecipanti desiderano potenziare la propria sensibilità alla diversità nei contesti organizzativi e sviluppare approcci equi e rispettosi.

### **Mi aspetto che la formazione mi servirà per far crescere i collaboratori**

Anche questo item, con una media di 4.63, conferma l'interesse verso la funzione di sviluppo e accompagnamento dei team. I partecipanti vedono la formazione come occasione per rafforzare il proprio ruolo come leva per l'empowerment delle persone.

### **Mi aspetto che la formazione mi servirà per essere sempre ottimista**

Con una media di 4.50 e un range più ampio (da 2 a 5), questa aspettativa risulta più soggettiva. Indica comunque un desiderio diffuso di adottare un atteggiamento costruttivo e propositivo, seppur variabile in base alle esperienze individuali.

### **Mi aspetto che la formazione mi servirà per definire e organizzare il lavoro dei collaboratori**

Con una media di 4.63, i partecipanti si aspettano strumenti concreti per pianificare, gestire e organizzare il lavoro in team. Si tratta di una dimensione operativa della leadership che appare centrale nelle aspettative.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per elaborare e innovare**

La media di 4.63 riflette un forte desiderio di stimolare pensiero critico e spirito innovativo. I partecipanti auspicano che il percorso formativo offra spunti per generare nuove idee e soluzioni.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per perseguire e realizzare piani di azione**

Anche in questo caso, con una media di 4.50, emerge l'aspettativa di acquisire strumenti per tradurre visioni e obiettivi in azioni concrete, passando dalla teoria alla pratica.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per riprodurre il miglioramento realizzato**

La media di 4.50 segnala l'aspettativa di apprendere modelli replicabili, utili per generare miglioramenti continui nel proprio contesto lavorativo.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per gestire il presente**

Con una media di 4.40, questo item riflette l'interesse per strumenti applicabili alla gestione quotidiana e alle complessità del contesto attuale, oltre alla visione strategica.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per esercitare un controllo costante sui risultati**

Anche qui, con una media di 4.40, i partecipanti esprimono il desiderio di migliorare la propria capacità di monitoraggio e valutazione, in ottica di accountability e miglioramento continuo.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per considerare bene le questioni a breve termine**

Con una media di 3.80, l'aspettativa è presente ma meno marcata rispetto ad altri item. È possibile che i partecipanti vedano nella formazione uno spazio più orientato al medio-lungo termine.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per considerare le questioni a lungo termine**

Anche questo item riporta una media di 3.80, segnalando una buona aspettativa legata agli scenari futuri, pur con un margine di maggiore approfondimento desiderato.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per affrontare i rischi con entusiasmo**

La media di 4.00 indica un'aspettativa moderata di sviluppare un atteggiamento positivo verso il rischio. Il tema risulta complesso, e alcuni partecipanti potrebbero sentirsi meno pronti ad accoglierlo.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per essere proiettato al futuro**

Anche qui, con una media di 4.00, emerge un orientamento positivo verso la visione futura, con il desiderio di ricevere supporto nel tradurla in azioni concrete.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per valutare le prestazioni dei collaboratori (colleghi, PTA...)**

Con una media di 4.00, l'item esprime un'aspettativa presente ma meno forte. La valutazione delle performance è un tema percepito come delicato e complesso.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per incentivare con benefit l'azione dei collaboratori**

Con una delle medie più basse (3.60), l'aspettativa risulta meno diffusa. È possibile che i partecipanti

non considerino questo tema direttamente gestibile nel loro ruolo, o non lo vedano come priorità formativa.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per preoccuparmi per i possibili esiti negativi**

La media di 3.20 suggerisce che i partecipanti non si aspettano un focus specifico su criticità e rischi, anche se questo potrebbe rappresentare un'area da potenziare in ottica di resilienza e gestione dell'errore.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per rapportarmi con gli altri rispettando le formalità**

Con una media bassa (2.60), questo item mostra una scarsa aspettativa legata agli aspetti formali. I partecipanti sembrano preferire stili comunicativi più informali o paritari.

**Mi aspetto che la formazione mi servirà per privilegiare l'informalità**

La media di 3.40 indica un'aspettativa intermedia. Alcuni apprezzano l'approccio informale, altri potrebbero desiderare un maggiore ancoraggio a codici professionali più strutturati.

## **Conclusioni**

Nel complesso, i dati evidenziano aspettative molto elevate, soprattutto in relazione alla costruzione di visione, allo sviluppo dei collaboratori e alla valorizzazione del potenziale. I partecipanti sembrano orientati verso un'idea di leadership proattiva, generativa e trasformativa. Alcune aree tecniche o legate alla formalizzazione dei processi (valutazione, incentivazione, gestione del rischio) risultano meno prioritarie nelle attese, ma potrebbero costituire ambiti di approfondimento per fasi successive della formazione.