

Presidio Qualità Esperienza presso Università di Ferrara

Presidio Qualità Ateneo
Università di Ferrara

- Esperienze pregresse
- Composizione PQA
- Modalità operative
- Criticità riscontrate nel 2013
- Attività prevista per il 2014
- Commenti



Progetto Campus
(1998), patrocinato dalla CRUI, con la partecipazione di due diplomi universitari

Progetto CampusOne
(2001), patrocinato dalla CRUI, con la partecipazione di 5 corsi di studio

Progetto di Ateneo “Innovazione didattica” (2003), con la partecipazione di 18 corsi di studio

Progetto di Ateneo «Progetto Qualità» (dal 2004) – dalla partecipazione di 29 corsi di studio alla partecipazione di **tutti** i corsi di studio 270/04 nel 2010

Caratteristiche in comune:

- presenza del Manager Didattico per gruppi di corsi di studio
- costituzione di un Gruppo di Autovalutazione per corso di studio
- stesura del Rapporto di Autovalutazione per corso di studio
- definizione di un processo di autovalutazione e valutazione
- audizioni effettuate da membri interni e esterni

L'Ateneo ha scelto di avere una struttura estremamente snella

- evitare di creare un ulteriore consiglio/comitato/struttura nel quale vengano “pesate” le aree di Ateneo
- poter operare in modo rapido ed efficiente
- il presidente del PQA risponde al CdA e non è un delegato del Rettore

Composizione:

- Un docente
- Un amministrativo, Coordinatore del Sistema Didattico di Ateneo
- Un amministrativo, Responsabile dell'Ufficio Sistema Qualità di Ateneo

Punto di forza: elevato grado di operatività

Punto di debolezza: mandato politico troppo debole

1. Individuazione di strutture pilota per i vari processi
 - RdR, SUA-CdS,... : 1 CdS per Dipartimento
 - Commissione paritetica: 1 Dipartimento
1. Analisi delle criticità riscontrate e dei punti di forza
1. Formazione verso gli altri CdS/Dipartimenti partendo dall'esperienza acquisita e dalle best practice

Esperienza maturata nel periodo gennaio '13 – giugno '13



analisi degli errori e delle criticità



nuova organizzazione della gestione della didattica con i seguenti obiettivi:

- Lavorare meglio, con più calma e più serenità
- Ridurre il carico burocratico, semplificando e razionalizzando
- Maggiore chiarezza sui ruoli e sulle responsabilità

Tante (troppe!) novità

- Riorganizzazione: dalle Facoltà ai Dipartimenti
- Rapporto del Riesame (nuovo format, novità per alcuni CdS dell'area medica)
- Determinazione del monte ore di didattica erogata
- Compilazione SUA-CdS

Troppo poco tempo a disposizione

- Un mese per analizzare l'offerta formativa e ridurre il numero di ore di attività didattica
- 15 giorni per inserire l'offerta formativa su UGOV e selezionare la didattica erogata
- Poche settimane per completare le varie sezioni della SUA-CdS
- Poco tempo a disposizione delle Segreterie studenti per eseguire i controlli

Troppe attività da gestire contemporaneamente

- Sovraccarico di lavoro dovuto a molteplici attività, tutte con priorità molto alta

Mancanza di informazioni sullo stato di partenza

- In molti casi si è lavorato senza sapere come reperire e organizzare le informazioni richieste
- Modello SUA-CdS disponibile meno di 2 mesi prima della 1° scadenza per la sua compilazione
- Monte ore di didattica erogata nel 12-13

Poca chiarezza su chi deve deliberare che cosa

- CdS ?
- Dipartimento ?
- Organi accademici ?
- Quando ?
- Va rideliberato o no ?

Poca chiarezza su chi fa cosa

- Riorganizzazione delle strutture didattiche: organizzazione e responsabilità nuove
- Troppe attività non previste finite in capo al PQA
- Ruoli e interazione PQA – NVA (non chiaro neppure a livello nazionale)
- Ruolo e interazione PQA e Ripartizione Segreterie e Servizi agli Studenti

- Individuazione dei vari processi relativi all'organizzazione della gestione della didattica
- Definizione delle tempistiche corrette (molti processi richiedono che altri processi si siano già conclusi)
- Definizione chiara dei compiti e delle responsabilità (fondamentale per la gestione in qualità)
- Separazione della fase di progettazione dell'offerta formativa da quella operativa della sua gestione
- Migliore organizzazione dei processi per avere più tempo a disposizione per il loro completamento

- Riduzione (quasi azzeramento!) del tempo necessario per ottenere i dati statistici richiesti (RdR, SUA-CdS)
- Riduzione del carico burocratico
- Permettere ai docenti con responsabilità di progettazione dei CdS di dedicare tempo alla sostanza (programmazione CdS, analisi delle criticità emerse, miglioramento...) e non agli atti formali

- Analisi della sezione A della SUA-CdS
- Attività di formazione presso i Dipartimenti sulla base delle criticità riscontrate nella redazione dei RdR e delle SUA-CdS
- Consolidamento delle procedure in atto per l'AQ dei CdS
- Individuazione di alcuni CdS pilota per la redazione del RdR ciclico
- Individuazione di 1 Dipartimento pilota per la redazione della SUA-Ricerca



1. Alcune critiche ad ANVUR
2. Commenti di carattere generale

1. Il PQA deve fornire scadenza certe, con largo anticipo, per potere programmare le diverse attività

Analogamente, ANVUR dovrebbe fornire, con largo anticipo, scadenze certe e comunque non anticipate

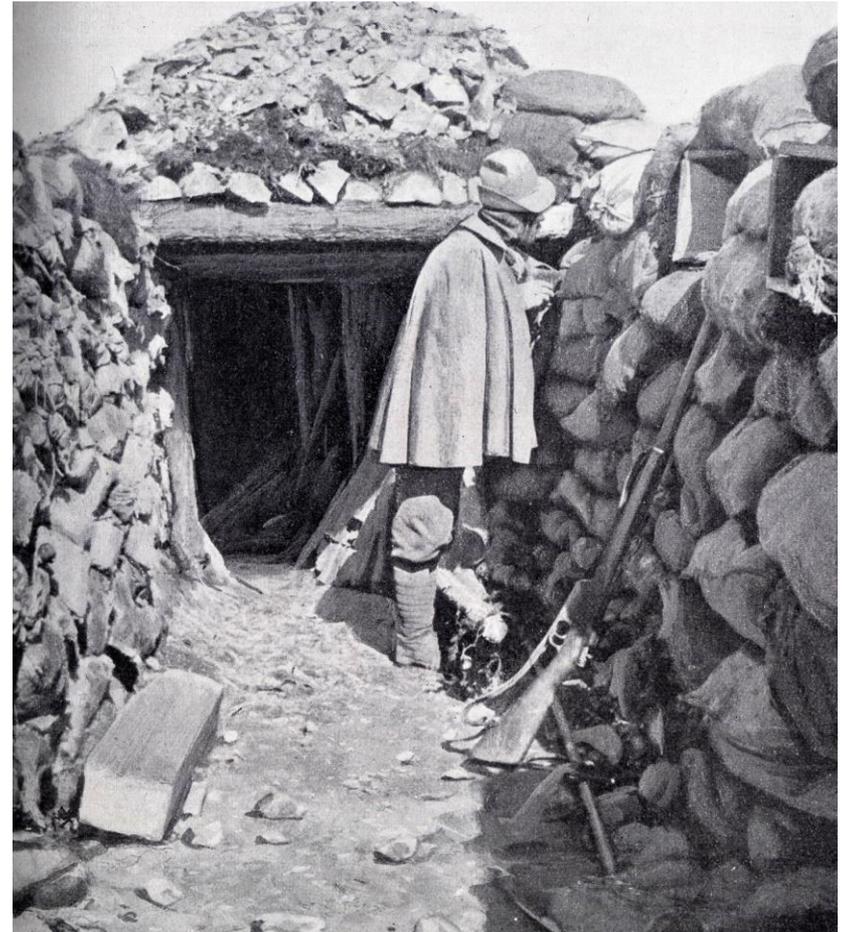
2. Poca chiarezza sul documento “Politiche di Ateneo e programmazione” dal allegare alla domanda di istituzione dei nuovi CdS
3. Più attenzione alle finalità piuttosto che alle procedure

Come si vede il PQA

Il PQA è sotto assedio continuo.

E' visto come il responsabile per qualunque novità introdotta

E' un fantastico "capro espiatorio"



Come si vedono i coordinatori di CdS

Il PQA costringe i docenti a un carico burocratico eccessivo, finalizzato a se stesso, che porta via tempo alla ricerca



Necessità di comprendere (e far comprendere), a livello di docenti del CdS, l'importanza dell'autovalutazione e della valutazione

Si tratta di un processo lento, i cui risultati si vedono nel tempo

L'approccio deve essere per gradi. Un approccio violento può creare reazioni negative che affossano il progetto

La cultura della "qualità, autovalutazione, valutazione" non può essere imposta per decreto

Necessità di organizzare il processo in modo da ridurre al massimo il carico burocratico

I docenti di un CdS sono, in generale, pochi e solo alcuni di questi hanno compiti / coinvolgimento diretto nella gestione del CdS

La paura del carico burocratico è un forte deterrente ad assumere responsabilità in tale ambito

Esiste certamente un aumento della burocrazia, soprattutto nella fase iniziale

In seguito, se il processo è strutturato bene, il carico burocratico diminuisce significativamente ed è comunque giustificato dai miglioramenti che si possono ottenere

Necessità di avere inizialmente un gruppo di docenti del CdS che creda nel processo di miglioramento della qualità del CdS

I docenti che credono nel processo di miglioramento della qualità del CdS:

- all'inizio vengono visti dai colleghi come gli "utili cretini" che si fanno carico degli adempimenti burocratici imposti dagli organi di Ateneo o dalla legge
- nel tempo possono trasferire la cultura della qualità ai colleghi
- diventano in ogni caso i docenti che conoscono ogni dettaglio del CdS per cui verranno sempre consultati
- va evitata l'individuazione di un docente che si faccia carico di organizzare il processo senza crederci. Il progetto sarebbe destinato al fallimento (sostanziale, anche se non necessariamente dal punto di vista formale)

Impossibilità di trasferire in ambito accademico la cultura (e la gestione) della qualità tipica dell'ambiente privato

Manca, all'interno del corpo docente, una reale catena gerarchica che definisca doveri e che possa intervenire con efficacia in caso di inadempienze

Chi gestisce il processo non ha “poteri”

Es: un coordinatore di CdS non ha il potere di:

- imporre un programma di insegnamento ad un docente
- intervenire nel caso di un docente che presenti un numero di esami superati decisamente inferiore alla media del CdS
-

Le finalità dei processi di autovalutazione, valutazione e accreditamento (e, in generale, del lavorare “in qualità”) sono chiare

Purtroppo....

- La gestione in qualità implica un impegno temporale che distoglie forze da altre attività più remunerative ai fini della carriera di un professore universitario
- I docenti non individuano dei vantaggi nella gestione in qualità di un CdS, anzi...
- Se il concetto di A.Q. non entra nella forma mentis dei docenti universitari (in particolare dei più giovani), ad ogni cambio di coordinatore di CdS si rischia di dovere ricominciare da capo

- In una struttura pubblica, quale l'Università, non ci sono né il bastone, né la carota
 - ⇒ il processo verso l'A.Q. deve essere lento e graduale, in modo che i vantaggi siano evidenti e accettati
- E' necessario consolidare le procedure prima di chiedere ulteriori sforzi

Il rischio è quello di tirare troppo l'elastico

Se si spezza, non lo si riaggiusta più e, inoltre, ci si può anche far male