

RAPPORTO DI RIESAME CICLICO 2017

CdS: LM-36 – Lingue e civiltà dell’Oriente antico e moderno

Classe: LM-36

Dipartimento di riferimento: LILSI (Dipartimento di Lingue, Letterature e Studi interculturali)

Scuola: Studi Umanistici e della Formazione

Sede:

Primo anno accademico di attivazione: 2008/2009

PARTE GENERALE

Composizione del Gruppo di Riesame

Presidente: Prof. Enrico Magnelli, Docente del CdS: enrico.magnelli@unifi.it;
Prof. Paolo La Spisa, Docente del CdS: paolo.laspisa@unifi.it;
Prof.ssa Gloria Rosati, Docente del CdS: gloria.rosati@unifi.it;
Prof.ssa Ikuko Sagiyama, Presidente del CdS: ikuko.sagiyama@unifi.it;
Dott.ssa Liana Fondelli, Rappresentante del personale tecnico amministrativo: liana.fondelli@unifi.it;
Dott. Daniel Vogelmann, Rappresentante del mondo del lavoro: daniel.vogelmann@fastwebnet.it;
Dott.ssa Ester Bulli, Rappresentante degli studenti: ester.bulli@stud.unifi.it

Attività e informazioni

Attività

L’attività è stata svolta dal Gruppo di Riesame che ha operato, per la discussione degli argomenti riportati nei quadri delle sezioni del presente Rapporto di Riesame Ciclico (RRC), sia in riunioni effettive sia attraverso consultazioni telematiche, tra il mese di marzo e gli inizi del mese di aprile 2018.

Presentato, discusso e approvato dal Consiglio di Corso di Studio in data 13/04/2018.

Documenti di riferimento

- Rapporto di Riesame Ciclico del gennaio 2016;
- SUA-CdS anno 2017;
- Relazione CPDS di Scuola anno 2017;
- Relazioni annuali del NVA, per la parte relativa al CdS;
- ANVUR: Schede di Monitoraggio Annuale;
- Esiti valutazione della didattica;
- Attività di consultazione con le Parti sociali.

Sintesi dell'esito della discussione del Consiglio del Corso di Studio del 13/04/2018

Il Presidente presenta il Rapporto di Riesame Ciclico, compilato dal Gruppo di Riesame presieduto dal Prof. Enrico Magnelli. A proposito del quadro 2-b il Prof. La Spisa informa di aver partecipato a una giornata informativa al Liceo Linguistico "P. Calamandrei" di Sesto Fiorentino, tramite una conferenza sull'Islam. Viene proposta all'unanimità la seguente modifica del quadro 3-b: "Aule, biblioteche, strutture logistiche risultano solo in parte adeguate" quindi da non mettere nei punti di forza. A proposito del quadro 5 il Presidente rileva che l'ANVUR non ha ancora pubblicato le schede aggiornate degli indicatori e pertanto il Presidio della Qualità dell'Ateneo ha comunicato la possibilità di chiudere il Rapporto sulla base dei dati presenti sulle schede attuali. Con la summenzionata modifica, il Consiglio approva il Rapporto di Riesame Ciclico.

1 – DEFINIZIONE DEI PROFILI CULTURALI E PROFESSIONALE E ARCHITETTURA DEL CDS

La sezione riguarda, prevalentemente, l'indicatore **R3.A** del modello AVA 2.0 il cui obiettivo è: **accertare che siano chiaramente definiti i profili culturali e professionali della figura che il CdS intende formare e che siano proposte attività formative con essi coerenti.**

1- a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME

La novità di maggior rilievo è probabilmente il Comitato di Indirizzo, che due anni fa stava muovendo i primi passi (vd. Rapporto di Riesame 2016) e adesso è invece una realtà efficiente e sempre più importante nella progettazione delle attività del CdS.

1-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Il CdS mantiene tuttora pienamente definita la propria identità, sia sul piano culturale sia su quello del suo valore professionalizzante: si può anzi affermare che quest'ultimo aspetto è stato potenziato, grazie a un più assiduo rapporto con interlocutori esterni e al consolidamento del Comitato di Indirizzo, comprendente numerosi esponenti del mondo del lavoro e in particolare di quei settori che possono risultare particolarmente interessati alle competenze specifiche del CdS. Ciò ha permesso di passare da una serie di iniziative individuali di singoli docenti ad una concertazione più razionale e più efficace.

Si è rivolta particolare attenzione all'aggiornamento dell'offerta formativa, recependo suggerimenti e *desiderata* degli studenti (e dello stesso Comitato di Indirizzo: è il caso dell'attivazione di un insegnamento di Antropologia Culturale, sollecitato da più parti) e modulando, ove necessario, alcuni contenuti in vista di una miglior spendibilità in uscita. Questo sempre nel rispetto di una delle premesse fondamentali del CdS, ossia la capacità di offrire una formazione linguistica che vada al di là della mera istanza comunicativa, permettendo bensì lo sviluppo di una consapevolezza diacronica (storica; filologica; in una parola, culturale) che costituisce una delle maggiori ricchezze di questo percorso di studi.

I buoni risultati, in termini sia di tempistica sia di qualità, che emergono dalla situazione occupazionale dei laureati del CdS incoraggiano a credere che ci si stia muovendo sulla strada giusta. La definizione dei profili professionali realizzabili nel CdS trova dunque riscontro nella situazione attuale.

In sintesi, i punti di forza e i passi avanti:

- efficienza del Comitato di Indirizzo;
- progettualità più sviluppata e più efficace;
- buon riscontro a livello professionale.

1-c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Si proseguirà sulla via delineata nel quadro 1-b, considerando i successi di questi anni tutt'altro che un punto di arrivo. Si intensificheranno ulteriormente i contatti e la collaborazione con gli interlocutori esterni, così come l'attenzione alla visibilità del CdS e all'orientamento e alla carriera degli studenti (su questo vd. sotto, sezione 2).

2 - L'esperienza dello studente

La sezione riguarda, prevalentemente, l'indicatore R3.B del modello AVA 2.0 il cui obiettivo è: ***accertare che il CdS promuova una didattica centrata sullo studente, incoraggi l'utilizzo di metodologie aggiornate e flessibili e accerti correttamente le competenze acquisite.***

2-a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME

La comunicazione con gli studenti è stata resa più efficace, anche attraverso una meno sintetica descrizione dei vari insegnamenti. Si è reso possibile un adeguato e rapido riconoscimento dei CFU conseguiti all'estero. Si è incrementata la conoscenza del CdS presso gli studenti delle scuole superiori e delle lauree triennali.

2-b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Rispetto al 2016, si sono ottenuti sensibili miglioramenti nell'ambito dell'informazione. Il sito web del CdS si presenta ulteriormente arricchito ed ottimizzato. Le schede descrittive degli insegnamenti dei singoli docenti sono state aggiornate ed ampliate alla luce dei c.d. 'Descrittori di Dublino' e, più in generale, di una maggiore ricchezza di dati riguardo sia alle finalità dei corsi, sia alle competenze previste, sia alle modalità delle verifiche dell'apprendimento.

Molta attenzione si è posta all'integrazione di studenti provenienti da svariate classi di laurea triennale, dell'Ateneo fiorentino e anche di altri Atenei, che fisiologicamente non offrono una preparazione mirata nell'ambito di lingue e culture orientali. Si è compiuto ogni sforzo nel comunicare agli studenti che questo CdS richiede un notevole impegno, ma fornisce anche le opportunità per costruirsi competenze non comuni e non ottenibili attraverso altri percorsi.

Si è proseguito nei contatti con le scuole superiori, attraverso un'attività di lezioni/conferenze che, valorizzando aree disciplinari meno consuete (il mondo ebraico, il giudeo-ellenismo, la cultura araba, le civiltà dell'Estremo Oriente), non manca di suscitare interesse nei giovanissimi e di ispirare futuri iscritti all'Ateneo fiorentino e in particolare al nostro CdS.

Si è continuato ad incoraggiare la mobilità internazionale degli studenti, particolarmente importante in questo CdS. L'annoso problema del riconoscimento dei CFU conseguiti all'estero (i noti indicatori iC10-11) sembra ormai pressoché risolto, essendosi stabilito che il riconoscimento potrà essere effettuato direttamente dal Consiglio del CdS per tutti gli studenti che non siano borsisti di Ateneo (vd. verbale del Consiglio del 31 ottobre 2017). Ciò frutterà un notevole snellimento della burocrazia e dei tempi di attesa.

Seppur non in forma ufficializzata, i docenti del CdS dedicano attenzione alle esigenze specifiche degli studenti (piani di studio personalizzati, superamento di difficoltà oggettive, aiuto ad eventuali disabilità), il che si rende possibile avendo a che fare con numeri non altissimi e operando in un'atmosfera spesso seminariale.

In sintesi, i punti di forza e i passi avanti:

- maggiore ricchezza e chiarezza nell'informazione;
- agevolazione della mobilità studentesca;
- maggior visibilità del CdS.

2- c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

La sfida dei prossimi anni sarà non tanto porre rimedio ad eventuali carenze, quanto continuare a conquistarsi quel gradimento (il più alto di tutto l'Ateneo nel 2017) che gli studenti stanno dimostrando per il nostro CdS. Questo richiederà ovviamente una costante attenzione all'offerta didattica (vd. già sopra, sezione 1), che i pensionamenti dei prossimi anni rischierebbero di compromettere ove non si attui un'adeguata programmazione (vd. sotto, sezione 3).

3 – Risorse del CdS

La sezione riguarda, prevalentemente, l'indicatore **R3.C** del modello AVA 2.0 il cui obiettivo è:
accertare che il CdS disponga di un'adeguata dotazione di personale docente e tecnico-amministrativo, usufruisca di strutture adatte alle esigenze didattiche e offra servizi funzionali e accessibili agli studenti.

3- a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME

Le risorse del CdS, sia per quanto riguarda la logistica, sia per ciò che concerne il corpo docente e il personale tecnico-amministrativo, non hanno subito sostanziali mutamenti.

3- b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Rivolgendosi a un pubblico non vastissimo, il CdS può vantare, in buona parte dei suoi corsi, un adeguato rapporto numerico docenti/studenti. La valutazione degli studenti sulla competenza e disponibilità dei docenti era ed è tuttora molto positiva. Il problema è piuttosto che molti insegnamenti sono affidati a un docente unico: ciò comporta il rischio che, in seguito ai prossimi pensionamenti, l'offerta formativa subisca un'indesiderata riduzione. Di questo l'Ateneo è stato avvertito più volte.

Aule, biblioteche, strutture logistiche risultano solo in parte adeguate e per lo più non registrano cambiamenti significativi negli ultimi anni.

Come già segnalato nel Rapporto del 2016, una più stabile assistenza tecnica nella gestione degli strumenti informatici potrebbe migliorare ulteriormente l'efficienza del CdS.

In sintesi, i punti di forza:

- validità del corpo docente;
- appropriato rapporto docenti/studenti.

3- c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Si dovrà monitorare, a livello non solo di CdS bensì di Dipartimento e di Ateneo, la situazione del corpo docente al fine di assicurare continuità ed evitare una riduzione dell'offerta formativa.

4 – Monitoraggio e revisione del CdS

La sezione riguarda, prevalentemente, l'indicatore **R3.D** del modello AVA 2.0 il cui obiettivo è:

accertare la capacità del CdS di riconoscere gli aspetti critici e i margini di miglioramento della propria organizzazione didattica e di definire interventi conseguenti.

4- a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME

Non vi sono mutamenti particolari, ma si è proseguito nell'incentivare la collaborazione a tutti i livelli per quanto concerne la valutazione di attività e caratteristiche del CdS.

4- b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

La gestione del CdS riflette un'impostazione non piramidale bensì collegiale, che sollecita lo scambio e la cooperazione. La collaborazione tra docenti e studenti risulta assai efficace.

I vari organi che appartengono al CdS o interagiscono con esso – Consiglio, Gruppo di Riesame, Commissione Paritetica – contribuiscono tutti all'analisi della situazione determinandone i futuri orientamenti.

I percorsi formativi sono costantemente monitorati, e l'offerta didattica viene rimodulata, ove necessario, in base alle esigenze sia professionali sia accademiche dei futuri laureati. Gli esiti occupazionali dei laureati del CdS sono osservati con particolare interesse.

Punti di forza:

- collegialità;
- cooperazione;
- trasversalità;
- apertura all'esterno.

4- c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Il CdS, collegialmente e attraverso i suoi vari organi, continuerà a prestare la massima attenzione ad ogni suggerimento costruttivo e a promuovere la discussione e lo scambio di idee, sia al suo interno (docenti, studenti, Comitato di Indirizzo) sia con interlocutori esterni (rappresentanti delle istituzioni cittadine, del mondo della scuola e delle professioni).

5 – Commento agli indicatori

Gli indicatori delle Schede di Monitoraggio Annuale (SMA) sono proposti allo scopo principale di indurre nei CdS una riflessione sul grado di raggiungimento dei propri obiettivi specifici. In questa sezione si riprendono i commenti fatti nelle SMA, possibilmente approfonditi ed integrati con informazioni fornite dall'Ateneo, o con dati aggiornati forniti da ANVUR.

5- a SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI INTERCORSI DALL'ULTIMO RIESAME

Poiché si tratta del primo commento agli indicatori di monitoraggio, non è possibile descrivere la sintesi dei mutamenti intercorsi dall'ultimo riesame. Si ripropone pertanto la scheda SMA approvata dal Consiglio di CdS il 31/10/2017.

5- b ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI

Didattica: In relazione agli indicatori quantitativi che costituiscono l'oggetto della SMA, il GdR di LM-36 rileva con soddisfazione che nel Gruppo A (Didattica) l'incremento degli iscritti è costante: si noti in particolare l'indicatore iC04 (cfr. iA4 nella nuova tabella degli indicatori di Ateneo aggiornati al 30 settembre 2017), che evidenzia l'alto numero di iscritti a LM-36 dopo una laurea triennale in altro Ateneo e conferma dunque l'attrattiva del CdS con percentuali superiori a quelle medie dell'Ateneo fiorentino e molto superiori a quelle complessive dell'area geografica. Il CdS proseguirà su questa strada, potenziando ulteriormente i rapporti col mondo della scuola (è in crescita il numero degli istituti superiori che si mostrano interessati a lezioni introduttive sulle materie di LM-36), con istituzioni culturali internazionali (Istituto Confucio, the Hebrew University of Jerusalem, e varie altre) e con realtà professionali rispondenti a competenze specifiche (ICCJ - Camera di Commercio Italiana in Giappone). Si rilevano altresì i valori assai positivi della qualità della ricerca (iC09) e il buon rapporto numerico studenti/docenti (iC05; cfr. anche iC27-28).

Internazionalizzazione: Per quanto riguarda il Gruppo B (Internazionalizzazione), ove gli indicatori iC10-11 relativi ai CFU conseguiti all'estero presentano valori sensibilmente ridotti, il GdR richiama nuovamente l'attenzione sulla peculiarità delle esperienze internazionali dei propri studenti, i quali, alle prese con realtà accademiche profondamente diverse dalla nostra, si trovano a vivere un percorso formativo in cui tempistica e prove d'esame sono spesso difficilmente rapportabili a quelle europee.

Per lo stesso motivo, i valori relativi al Gruppo E (iC13-17) risultano – come già segnalato e motivato in passato – leggermente inferiori alla media. Riteniamo d'altronde che un ritardo (peraltro assai lieve) sui tempi sia ampiamente compensato dall'importanza formativa che l'internazionalizzazione assume in un CdS specificamente incentrato su lingue e civiltà dell'Asia.

I punti di forza individuati sono l'alto profilo scientifico del corpo docente e il buon rapporto docente/studente che permette di creare un clima seminariale alle lezioni e di seguire più da vicino il percorso formativo dei singoli studenti. Le principali criticità sono individuabili nei futuri pensionamenti del corpo docente costituito per lo più, da monodocenti per ogni SSD in seno al dipartimento di afferenza.

5- c OBIETTIVI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Per ovviare alle relative criticità individuate, il CdS si impegnerà a seguire con attenzione sempre maggiore l'elaborazione dei piani di studio e la pianificazione delle esperienze all'estero dei propri studenti, al fine di coniugare le esigenze formative con quelle della tempistica. Si noti, comunque, la buona percentuale dei laureati entro la durata normale del corso, in questo caso superiore ai valori medi locali e nazionali (iC22). Per quanto riguarda l'organico docente, si dovrà provvedere alla copertura prima con contratti poi con bandi nazionali, degli insegnamenti via via scoperti dai futuri pensionamenti.