



SUPSI

Piano d'azione

2025–2028

Dipartimento economia aziendale,
sanità e sociale



Introduzione

Fin dalla sua nascita, nel 2014, il Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale (DEASS) si è contraddistinto per il forte orientamento all'interdisciplinarietà e alla collaborazione interprofessionale. Gli approcci scientifici ed i profili professionali che si trovano oggi riuniti sotto il tetto del DEASS potrebbero a prima vista apparire di difficile conciliazione: le altre due SUP svizzere che nel 2014 disponevano di un Dipartimento Wirtschaft – Gesundheit – Soziale Arbeit (WGS), ossia la Berner Fachhochschule e la Hochschule für angewandte Wissenschaft St.Gallen (oggi OST), hanno nel frattempo dismesso il WGS per creare tre Dipartimenti distinti, che adottano al proprio interno pratiche professionali e paradigmi scientifici più omogenei.

Ciononostante, al netto degli sforzi necessari per conciliare le diverse culture presenti, il DEASS resta persuaso che per elaborare in modo serio soluzioni reali alle complesse sfide che interpellano il sistema sanitario, le organizzazioni dell'ambito sociale e le imprese desiderose di operare sul mercato in modo ecologicamente sostenibile e socialmente responsabile, sia indispensabile mettere in gioco i vari saperi scientifici, declinandoli in modo organico e transdisciplinare. Su scala locale, nazionale e globale vige l'imperativo di realizzare oculate riforme per salvaguardare l'ambiente naturale, realizzare l'auspicata decarbonizzazione del sistema produttivo e dei consumi, promuovere innovazione tramite modelli di business inclusivi e rigenerativi e per governare la tutt'altro che scontata trasformazione digitale, nel rispetto dei valori di un dibattito aperto e democratico.

Per queste ragioni, nei suoi primi dieci anni di vita il DEASS ha deciso di tradurre la sua naturale "vocazione" interdisciplinare in un modello organizzativo e di governance che assecondasse al meglio questo orientamento. Nella Direzione dipartimentale è stata data precedenza ad una conduzione interdisciplinare e interprofessionale dei tre mandati istituzionali (di formazione base, formazione continua e ricerca) piuttosto che a un presidio delle varie aree scientifiche tale da assicurare l'integrazione dei tre mandati a livello di singola disciplina.

Il Piano d'azione del DEASS per il quadriennio 2025-2028 è stato costruito in modo tale da risultare coerente con questa impostazione originale, privilegiando una connessione esplicita con i tre piani d'azione di mandato elaborati a livello SUPSI. In questa ottica sono state selezionate le azioni prioritarie di ciascun mandato, mentre una sola azione (la prima) si colloca in modo trasversale ai tre mandati e preconizza una revisione dell'attuale modello organizzativo, a cominciare dalla soluzione logistica e dalla conduzione e direzione del Dipartimento, in modo tale da proiettare il DEASS in una nuova stagione del proprio percorso evolutivo.

Va ricordato infine come il DEASS rappresenti il secondo dipartimento della SUPSI in termini di forza lavoro (300 teste e 213 UTP al 31.12.2024), ma sia in assoluto il dipartimento più grande per quanto concerne il numero di studenti in formazione base (quasi 1500, senza contare studentesse e studenti che frequentano la sede di Landquart) e i volumi di attività in formazione continua (in termini finanziari, di partecipanti e di varietà dei programmi SAS, CAS, DAS e MAS inseriti a catalogo).

Meno sviluppato rispetto a DTI e DACD è al momento il solo comparto della ricerca, con però in prospettiva un potenziale significativo di crescita per i suoi 8 Centri competenze e Laboratori ed una traiettoria già oltremodo positiva per quanto concerne l'incremento delle pubblicazioni scientifiche realizzato negli ultimi anni, la rilevanza accademica e l'impatto sulla società dei progetti competitivi di ricerca applicata e dei mandati di servizio recentemente acquisiti.

Per l'elaborazione del Piano d'azione precedente, implementato nel quadriennio 2021-2024, è stato condotto un processo partecipativo a più livelli, che fin dalle fasi iniziali ha visto il coinvolgimento diretto di una settantina di collaboratrici e collaboratori e identificato, lungo 8 linee programmatiche, un numero consistente di azioni (32 in totale).

L'obiettivo dichiarato a suo tempo era quello di consentire a ogni collaboratrice e collaboratore del DEASS di vedersi in qualche modo rappresentato in quel programma di attività e di sentirsi a pieno titolo al centro della strategia dipartimentale. Se da un lato questo intendimento è risultato utile ai fini della motivazione e dell'ingaggio dei collaboratori, dall'altro esso ha notevolmente aumentato la complessità dell'esercizio, avviando – al cospetto di risorse umane e finanziarie limitate – un numero forse eccessivo di progetti. Nonostante l'importante quantità di obiettivi raggiunti nel periodo 2021-2024, parecchie azioni non hanno registrato un significativo avanzamento nel quadriennio appena trascorso, portando la Direzione dipartimentale a stilare un bilancio in chiaroscuro di questo esercizio.

Alla luce di quanto esposto e della nuova composizione della Direzione (metà della quale al momento dell'avvio del processo era in carica da meno di un anno o è entrata in ruolo successivamente, alla fine dell'estate 2024), per l'elaborazione del Piano d'azione 2025-2028 si è scelto questa volta di adottare un approccio più pragmatico e almeno in parte top-down, pur salvaguardando il ricorso ad una metodologia partecipativa e iterativa che, soprattutto nella fase finale, ha visto il coinvolgimento dei principali portatori d'interesse (interni ed esterni) del DEASS.

L'avvio dei lavori è avvenuto poco dopo l'approvazione da parte del Consiglio della SUPSI dei cinque orientamenti strategici di fondo (a valenza decennale) e delle 17 linee progettuali per il prossimo quadriennio. È quindi stata effettuata, nel novembre 2023, una presentazione e una discussione dei capisaldi della strategia istituzionale con la commissione consultiva del DEASS. Da questo confronto sono emersi alcuni accenti, ritenuti particolarmente rilevanti dai nostri stakeholder del territorio ai fini dell'elaborazione del Piano d'azione dipartimentale.

Sono quindi seguiti alcuni mesi di pausa, nei quali i membri di Direzione hanno operato all'interno delle rispettive reti di mandato, offrendo il proprio apporto all'elaborazione dei Piani d'azione rispettivamente di formazione base, formazione continua e ricerca a livello di ateneo. Questi documenti sono stati il punto di partenza della riflessione dipartimentale. Nella primavera 2024 (durante la riunione del 15 aprile), sulla scorta dei lavori svolti nelle rispettive reti, la Direzione ha discusso e quindi identificato le nove azioni prioritarie del quadriennio (corrispondenti a circa il 30% delle azioni identificate nel periodo 2021-24, in ossequio al principio di parsimonia).

A questo punto i membri di Direzione hanno approfondito verticalmente con i propri collaboratori diretti (RCL, responsabili di area di formazione continua, Research Council) le priorità strategiche del rispettivo mandato e affinato nel corso dell'autunno 2024 le relative misure. In questo passaggio si sono registrati numerosi adeguamenti (in alcuni casi anche piuttosto significativi) nelle azioni considerate prioritarie e sono state definite le misure necessarie al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'intero Piano d'azione è stato quindi presentato e discusso ad inizio gennaio 2025 alla presenza dei quadri intermedi, dello staff (i referenti dei servizi amministrativi), dei co-presidenti del Collegio di Dipartimento, dei referenti dell'International office e del servizio gender e diversity (in totale 38 persone oltre i membri di Direzione), cercando di garantire una prospettiva multidisciplinare e orientata all'impatto e alla valutazione critica della fattibilità di questo programma.

Successive presentazioni del Piano d'azione (il 17 febbraio 2025, durante una seduta del collegio di Dipartimento e il 10 marzo 2025 nel corso di una riunione della commissione consultiva DEASS) hanno permesso di raccogliere ulteriori suggerimenti. I feedback ricevuti da questi attori hanno portato a validare le azioni strategiche identificate e ad allineare il Piano del DEASS alle priorità della strategia SUPSI 2025-2028, garantendo coerenza e sinergia con gli obiettivi istituzionali.

Parallelamente, con il Collegio dei professori è stata elaborata e a più riprese affinata (12 giugno 2024, 16 settembre 2024, 26 febbraio 2025) la pianificazione delle posizioni professorali per il prossimo quadriennio.

Il Piano d'azione DEASS 2025-28, completo della pianificazione delle posizioni professorali che saranno messe a concorso nel quadriennio 2025-2028, viene posto in approvazione alla Direzione generale il 25 marzo e al Consiglio SUPSI il 10 aprile 2025.

Attuazione del Piano d'azione

Si prevede, per ogni azione, di elaborare un piano contenente le tempistiche di massima di ciascuna misura, la definizione di indicatori di raggiungimento (parziale o completo) degli obiettivi prefissati e un monitoraggio del grado di avanzamento di ciascuna azione su piattaforma Sharepoint.

Legame con la Strategia SUPSI 2025-2035

Il Piano d'Azione DEASS 2025–2028 si inserisce nella strategia istituzionale di SUPSI e intende contribuire al consolidamento della visione dell'ateneo quale università professionalizzante di scienze applicate, multidisciplinare e innovativa, capace di coniugare eccellenza accademica e rilevanza per i settori professionali di sua competenza. Con la propria offerta formativa (di base e continua), con i progetti di ricerca applicata e i mandati di servizio svolti dai suoi Centri competenza e Laboratori il DEASS si impegna a produrre un impatto sociale ed economico significativo sul territorio cantonale e nazionale.

In quanto dipartimento interdisciplinare, il DEASS integra i principi di concretezza, multidisciplinarietà e sostenibilità che caratterizzano la missione istituzionale; con le azioni contenute in questo piano si propone di dare un apporto sostantivo alla realizzazione dei cinque orientamenti strategici definiti dal Consiglio per il decennio 2025-35.

OS1

SUPSI in dialogo e in sinergia con la società

Il DEASS contribuisce a questo orientamento grazie al suo ruolo di ponte tra il mondo accademico e la società civile ed al proprio impegno nello sviluppo di soluzioni inedite e innovative alle sfide sociali, economiche e sanitarie del paese. Attraverso attività di ricerca applicata e trasferimento di conoscenze, ci si impegna per migliorare la qualità di vita della popolazione e promuovere pratiche professionali e interventi basati sull'evidenza scientifica. Le collaborazioni con enti locali e nazionali rafforzano la capacità di cogliere le tendenze emergenti e di proporre risposte concrete alle esigenze delle comunità di appartenenza. Nello sviluppo e riposizionamento dei programmi di formazione di base e continua, ci si orienta alle esigenze di professionisti e organizzazioni, cercando di intercettare i nuovi bisogni del mondo del lavoro e le competenze che occorre sviluppare nei professionisti di domani. La co-costruzione e il dialogo attivo con i portatori d'interesse regionali sono per il DEASS un elemento fondamentale per assicurare la manutenzione e la revisione della propria offerta formativa nonché gli investimenti necessari per produrre l'auspicata innovazione dei prodotti.

OS2

SUPSI aperta e inserita nello spazio accademico nazionale e internazionale

Il DEASS si impegna a rafforzare il proprio posizionamento accademico attraverso una rete capillare di collaborazioni con altre SUP e università svizzere ed europee. La partecipazione attiva a consorzi nazionali quali la SSPH+, ad iniziative strategiche di swissuniversities (nel campo dell'invecchiamento), così come le partnership con alcuni ospedali universitari svizzeri, con organizzazioni mantello attive nel campo dell'innovazione sociale, l'acquisizione di progetti competitivi in collaborazione con altre università su tematiche economiche e sociali, rafforzano il ruolo del Dipartimento nel panorama accademico nazionale. Il DEASS promuove attivamente il dialogo scientifico in chiave transfrontaliera, proponendosi come ponte tra il sistema universitario svizzero e quello dei paesi limitrofi. Questa duplice dimensione – radicamento nel territorio e apertura internazionale – contribuisce al riconoscimento di SUPSI quale attore di riferimento nel contesto europeo della formazione accademica e della ricerca applicata.

OS3

SUPSI promotrice di formazione e ricerca integrate, transdisciplinari, innovative, flessibili e accessibili

L'approccio del DEASS si fonda sull'integrazione di ricerca e formazione per definire programmi Bachelor e Master innovativi e flessibili, capaci di rispondere alle esigenze di una società in continua evoluzione e di formare professionisti in grado di applicare nel ruolo professionale le evidenze scientifiche, permettendo loro di elevare in modo continuativo la qualità e la pertinenza del proprio agire. L'offerta formativa di base permette a studentesse e studenti di apprendere competenze pratiche in setting reali, con esperienze significative in chiave interprofessionale, in virtù dell'applicazione di strategie didattiche che promuovono la partecipazione.

Grazie all'impiego di docenti esperti, che utilizzano modelli e strumenti di apprendimento adatti a un pubblico di adulti qualificati e con esperienza professionale consolidata, i percorsi di formazione continua offerti dal DEASS permettono ai partecipanti l'applicazione immediata delle competenze e delle pratiche riflessive acquisite durante la formazione all'interno della propria attività professionale e nei ruoli gestionali ricoperti. Vengono progettati percorsi di formazione continua strutturata (Advanced Studies), momenti di incontro tra professionisti ed esperti (formazione breve) e servizi di formazione su misura per le organizzazioni, con contenuti e format che consentono di rispondere adeguatamente alle esigenze dei committenti. Il Dipartimento sviluppa infine progetti di ricerca applicata che riflettono la sua natura multidisciplinare su tematiche quali la leadership umanistica, la sostenibilità e la trasformazione digitale nel contesto economico-aziendale, il diritto, la psicologia applicata, l'inclusione sociale, le trasformazioni del lavoro, la riabilitazione, l'innovazione co-costruita con gli utenti dei servizi sociali, la ricerca sui servizi sanitari e la promozione di un invecchiamento sano e attivo. Con queste peculiarità il DEASS intende contribuire al posizionamento di SUPSI quale leader nazionale nella ricerca applicata e transdisciplinare.

OS4

SUPSI dinamica e capace di attrarre e valorizzare le risorse per affrontare le sfide del futuro

Promuovendo un ambiente inclusivo e stimolante, il DEASS incentiva la crescita professionale e accademica delle collaboratrici e dei collaboratori, cercando di valorizzare la pluralità delle loro competenze. Il Dipartimento partecipa attivamente agli sforzi dell'ateneo per sviluppare modelli di carriera accademica che integrino eccellenza scientifica, expertise professionale, competenze didattiche avanzate e qualità manageriali, riconoscendo il valore distintivo di ciascuna di queste dimensioni. Tale approccio si traduce in opportunità di sviluppo differenziate, che permettono ai collaboratori di evolvere sia in ambito scientifico-accademico che professionale-applicativo, mantenendo un forte legame con la pratica e l'innovazione didattica. Il Dipartimento si impegna inoltre nella gestione sostenibile delle risorse, nel lavoro collaborativo e nella valorizzazione e sviluppo professionale e manageriale del proprio personale, con particolare attenzione agli ambienti di lavoro, alle relazioni e al benessere organizzativo.

OS5

SUPSI promotrice di una società sostenibile e protagonista nella transizione digitale responsabile

Il DEASS integra nella sua azione i principi di Open Science e Open Education, favorendo la trasparenza e l'accesso universale alla conoscenza. Il Dipartimento promuove un approccio interdisciplinare alla sostenibilità attraverso una rete di collaborazioni strategiche all'interno di SUPSI: con IDSIA e MediTech per l'innovazione digitale in ambito sanitario; con gli istituti ISAAC e IST del DACD per progetti di sostenibilità ambientale, economica e sociale e nel settore degli alloggi sociali; con l'Istituto di Microbiologia (IM) in progetti One Health; con altri partner dipartimentali per iniziative di inclusione e innovazione sociale. Questa rete di competenze integrate permette di sviluppare soluzioni che affrontano le diverse dimensioni della transizione sostenibile, dall'efficienza energetica all'economia circolare, dall'innovazione sociale alla trasformazione digitale responsabile (ad esempio la digitalizzazione dei servizi sociali), rafforzando l'impegno concreto del Dipartimento per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG).

Azione 1

Organizzazione DEASS 2.0 e strategia logistica

LP11 - Consolidare l'organizzazione a matrice e ottimizzare l'efficienza e l'efficacia dei processi operativi coerentemente con il SGQ

LP17 - Pianificare e implementare una strategia di sviluppo degli spazi e delle infrastrutture di studio e di lavoro fisici e digitali

Descrizione

A fronte della complessa articolazione disciplinare del Dipartimento, di una crescita costante nel numero di studenti in formazione base e continua, nella varietà delle formazioni offerte e nel numero di collaboratori e collaboratrici attivi, negli ultimi dieci anni l'organizzazione del DEASS è rimasta sostanzialmente invariata.

I Centri competenze più sviluppati hanno negli ultimi anni manifestato la propria ambizione di assumere la configurazione di Istituto, ma regna al contempo la consapevolezza che questa trasformazione eserciterebbe un impatto non trascurabile sulla governance dell'intero Dipartimento e sulla conduzione dei tre mandati istituzionali.

Occorre realizzare un'analisi approfondita dei punti di forza e di debolezza dell'organizzazione attuale del DEASS. Conformemente al principio "organization follows strategy", la Direzione dipartimentale è consapevole che anche l'organizzazione logistica andrebbe in qualche modo ripensata in relazione alle opzioni strategiche e al modello di governance ritenuti più promettenti per navigare la prossima fase di sviluppo, che non si limita al quadriennio 2025-2028 ma si estende sull'arco del prossimo decennio.

Alla luce del cantiere per l'edificazione di Suglio Park, parte integrante della Strategia logistica della SUPSI approvata dal Consiglio nel dicembre del 2024 e che prenderà avvio nel corso del 2025, l'esigenza di ripensare la logistica pone dei vincoli temporali piuttosto stretti alla definizione di un nuovo modello organizzativo e di conduzione del Dipartimento.

Infine, negli ultimi anni il carico di lavoro dei membri di Direzione (ma anche dei quadri intermedi del Dipartimento) viene percepito come eccessivamente gravoso e ciò richiede sforzi significativi per assicurare l'avanzamento dei progetti o lo sviluppo delle iniziative strategiche del Dipartimento.

1. Analizzare il funzionamento, i punti di forza e i punti di debolezza del modello organizzativo e di governance attuale del DEASS, con attenzione particolare agli ambiti di integrazione tra mandati quale spunto alla riflessione sui modelli organizzativi.
2. Studiare l'assetto organizzativo degli altri Dipartimenti SUPSI, identificando quali buone pratiche potrebbero essere trasferite al contesto del DEASS.
3. Studiare i modelli organizzativi di Dipartimenti di altre SUP che presentano affinità disciplinari rispetto al DEASS (in particolare il Dipartimento Economia della Hochschule Luzern, la Scuola di lavoro sociale della Fachhochschule Nordwestschweiz, il Dipartimento sanità della ZHAW e della BFH) e valutare quali accorgimenti siano necessari e nelle nostre possibilità per dare alle attività di formazione e ricerca negli specifici ambiti disciplinari maggior efficacia, integrazione e autorevolezza (accreditamenti internazionali, creazione di una School of Management o di Istituti di ricerca).
4. Realizzare un audit della ricerca del DEASS, per stabilire quali siano le buone pratiche già presenti in Dipartimento, piuttosto che far emergere criticità che potrebbero indicare la via per una riorganizzazione dei Centri di ricerca.
5. Elaborare, in collaborazione con il Servizio Real Estate & Facility Management, un accurato programma degli spazi per Suglio Park e per la nuova occupazione degli stabili di Suglio e Piazzetta, con orizzonte 2035, coerentemente ai cambiamenti nell'organizzazione e nella composizione della Direzione che emergeranno nel corso dell'analisi. Gli spazi destinati ai laboratori dovranno essere concepiti non solo per le attività sperimentali, ma anche come ambienti didattici innovativi, capaci di favorire l'apprendimento pratico e l'integrazione tra ricerca e formazione.
6. Arrivare entro il 2027 a definire una Direzione più forte e numericamente più consistente, implementare una conduzione del Dipartimento più efficace, un equilibrio più virtuoso tra lavoro e vita privata per tutti i quadri dipartimentali e una riorganizzazione degli aspetti logistici maggiormente funzionale e in grado di favorire le sinergie e le collaborazioni.

Azione 2

Aggiornamento dell'offerta formativa nella formazione base

LP1 - Promuovere un dialogo strutturato e continuo con tutti i gruppi professionali di riferimento del territorio

LP5 - Posizionamento della formazione continua universitaria SUPSI nel panorama educativo e nel mercato del lavoro

Descrizione

Il dialogo con i terreni professionali di riferimento, con le associazioni professionali, con la rete universitaria, le scuole del settore secondario, i centri di competenza e ricerca e gli attori politici, consente al DEASS di riflettere in modo continuativo sulla propria offerta formativa, con l'obiettivo di continuare a proporre percorsi all'avanguardia dal punto di vista disciplinare e scientifico.

Nell'ultimo periodo sono emerse alcune sfide legate alla formazione di professionisti sanitari e operatori sociali. Tra queste citiamo la prospettata penuria di curanti e di educatori, la difficoltà nel reperire posti di stage, la necessità di un aggiornamento costante di competenze trasversali e interdisciplinari per rispondere alle sfide emergenti dei due settori, la complessità dei bisogni sociali e di una maggior integrazione tra dimensione sanitaria e sociale, una preparazione adeguata ad operare in contesti manageriali, senza per questo perdere la centralità della relazione d'aiuto.

Il DEASS ritiene importante continuare a svolgere un ruolo attivo in seno all'Osservatorio per le formazioni e le prospettive professionali nel settore sanitario in Ticino, a riflettere approfonditamente su queste sfide e ad agire, nell'intento di garantire un'elevata qualità dei corsi, un adeguato numero di diplomati, così come la pertinenza delle conoscenze e competenze acquisite e la loro spendibilità nei contesti professionali di riferimento. Queste progettualità verranno sostenute, per il settore delle cure, anche grazie ai finanziamenti di swissuniversities nell'ambito del PgB Sonderprogramm Pflege.

Per quanto riguarda l'area economica, si riscontra l'esigenza di riflettere su nuovi temi ed indirizzi professionali, per poter rispondere adeguatamente all'evoluzione delle esigenze del mercato e della società.

Un altro investimento necessario riguarda l'internazionalizzazione dei curricula, processo sul quale si lavora già da tempo ma che richiederà ulteriori sforzi dal profilo didattico e organizzativo.

Infine, non va dimenticata la necessità di continuare a garantire la sostenibilità finanziaria delle offerte formative, questione che nel futuro (alla luce dei prospettati tagli ai finanziamenti federali) potrebbe assumere una rilevanza ancor maggiore.

1. Finalizzazione dello studio di fattibilità per un Bachelor in ostetricia, in stretta collaborazione con HES-SO, ed eventuale avvio del nuovo programma.
2. Revisione curricolare dei Bachelor in Cure infermieristiche, Ergoterapia e Fisioterapia (sedi di Manno e Landquart) e realizzazione delle procedure di Accreditamento AAQ previste dalla LPSAN.
3. Analisi e rivisitazione del periodo di pratica professionale necessario all'ammissione dei liceali/SCC e dei titolari di maturità professionali non sociosanitarie ai Bachelor SUP.
4. Elaborazione dello studio di fattibilità per un MSc in Riabilitazione, identificando potenziali collaborazioni strategiche, sia interne che esterne.
5. Sviluppo di un Bachelor in sostenibilità, in collaborazione in particolare con il Dipartimento ambiente, costruzioni e design.
6. Implementazione di elementi utili all'internazionalizzazione dei curricula (moduli opzionali, periodi di mobilità di studenti e docenti, mobilità@home, accoglienza docenti dall'estero, mobilità brevi).
7. Promozione di momenti regolari di dialogo tra attori attivi nella formazione e nella ricerca, così come con tutti i gruppi professionali di riferimento.
8. Valutazione dell'adeguatezza dell'offerta formativa nel settore del lavoro sociale rispetto alle sfide emergenti, incluse la penuria di operatori, l'integrazione con il settore sanitario e l'esigenza di competenze interdisciplinari in contesti complessi e multiproblematici, rafforzando la collaborazione tra la formazione in lavoro sociale e i settori sanitario, educativo, economico e giuridico.

Bachelor e Master caratterizzati da Modelli didattici differenziati ed innovativi

LP6 - Sviluppare la transdisciplinarietà e l'interprofessionalità nella formazione, nella ricerca e nei servizi

LP7 - Sviluppare offerte formative più flessibili e accessibili e consolidare i principi della didattica integrata

Descrizione

Coerentemente agli indirizzi strategici della Direzione della formazione di base, si desidera analizzare l'attuale impianto pedagogico-didattico dei CdL DEASS, al fine di preparare l'eventuale implementazione di una maggiore differenziazione didattica, che includa il potenziamento dell'utilizzo delle nuove tecnologie.

Si auspica che questi eventuali cambiamenti impattino anche sulla flessibilità dei percorsi, che dovranno risultare sempre più fruibili in modalità differenziate, per rispondere alle maggiori esigenze di conciliazione espresse, in forme diverse, dagli studenti delle ultime coorti nonché risultare più accessibili.

Ulteriore tema d'attenzione saranno gli aspetti legati all'offerta di moduli in lingua straniera, la cui introduzione renderà possibile, in collaborazione con l'International Office, un potenziamento dell'internazionalità dei curricula.

Descrizione misure

1. Riflessione approfondita sulle attuali strutture dei diversi CdL e sulle possibilità di flessibilizzazione, in particolare dei corsi PAP e PT (anche grazie all'introduzione di didattica integrata e di eventuali ulteriori moduli a scelta).
2. Gestione e monitoraggio dell'introduzione della didattica integrata nei diversi CdL e implementazione di eventuali misure a sostegno dei docenti (formazione, incontri, supporto, ...).
3. Riflessione sull'eventuale implementazione di ulteriori CdL nella forma Part-Time (fisioterapia ed ergoterapia) per garantire un'accessibilità migliore allo studio anche da parte di chi ha impegni familiari, lavorativi, sportivi o artistici.
4. Revisione del modello delle pratiche professionali per il settore Cure infermieristiche.
5. Messa a regime della "Skilloteca" (implementazione della peer-education e di ulteriori modalità didattiche integrate, sviluppo ulteriore della simulazione, potenziamento dell'utilizzo delle nuove tecnologie per le parti pratiche di formazione).
6. Introduzione di un maggior numero di moduli in lingua straniera.
7. Introduzione di moduli/esperienze che favoriscano gli scambi (moduli trasversali, moduli in collaborazione con altre UNI/SUP), programmi BIP (Blended International Programs) o COIL (collaborazioni con altre UNI ma a livello europeo, finanziate da Movetia).

Azione 4

Sostegno agli studenti in Formazione base

LP15 - Sviluppare una cultura e una pratica della sostenibilità e delle pari opportunità, anche tramite iniziative esemplari

Descrizione

Negli anni post-COVID si è assistito ad una crescita delle situazioni di fragilità degli studenti, che sovente hanno necessità di "diluire" il proprio percorso formativo. Parallelamente sono aumentati i casi di abbandono precoce della formazione, così come i casi di insuccesso (esclusioni).

Le cause di queste situazioni sono diverse e spaziano dalle esigenze di poter lavorare per sostenersi economicamente a stati di difficoltà emotiva legati all'incapacità di sopportare i carichi di lavoro che la formazione comporta.

Nel 2024 è stata istituita la figura del "Learning coach" con l'obiettivo di aiutare gli studenti a superare alcuni momenti di difficoltà, ma è necessario parallelamente immaginare altre azioni che ci consentano di capire meglio le cause dei problemi e degli insuccessi e di poter intercettare, già in fase di ammissione, eventuali situazioni potenzialmente difficili.

Descrizione misure

1. Monitoraggio dell'efficacia delle figure di Learning Coach (LC): analisi delle richieste degli studenti ai LC, analisi dei tassi di drop-out.
2. Revisione degli esami di graduatoria al fine di considerare maggiormente gli aspetti legati alla motivazione e ad eventuali fragilità emotive.
3. Implementazione di un'indagine, presso gli studenti attualmente in corso, che miri ad indagare quali sono – secondo la loro percezione – gli aspetti che causano le maggiori fonti di stress e/o insuccessi, eventuale confronto con altri atenei in merito a strategie utili ad affrontare il problema ed elaborazione di un piano di intervento per mitigare queste cause.
4. Applicazione, monitoraggio e valutazione delle nuove linee guida SUPSI relative alle strategie di supporto destinate agli studenti con bisogni speciali.

Azione 5

Collaborazione costante e strutturata con i portatori d'interesse della formazione continua per consolidare la nostra identità nel panorama educativo e nel mercato del lavoro

LP3 - Rafforzare la nostra immagine e identità istituzionale

LP8 - Posizionamento della formazione continua universitaria SUPSI nel panorama educativo e nel mercato del lavoro

Descrizione

La formazione continua universitaria si muove in una zona ibrida, essendo tenuta a coniugare l'orientamento scientifico di formatori ed esperti con il trasferimento di conoscenze scientifiche e professionali ad adulti di consolidata esperienza, secondo regole stabilite dal mercato e nell'intento di costruire nuove forme di curricula professionali e personali, adatte ad accompagnare diverse tipologie di transizioni organizzative. Questa identità meticcias non di rado genera dispute sugli effettivi obiettivi e orientamenti della formazione continua ed è all'origine della grande eterogeneità esistente oggi nell'offerta di corsi e nei gruppi di partecipanti, con il rischio (anche all'interno dello stesso ateneo) di sovrapposizioni o di forme inopportune di concorrenza.

Eppure, la formazione continua universitaria riveste un ruolo sempre più rilevante per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze di persone attive professionalmente.

Con la presente azione si intende valorizzare in modo sistematico e strutturato l'esperienza dei partecipanti, dei potenziali interessati ai corsi di formazione continua e dei principali portatori d'interesse. Tale prospettiva dovrà permeare ogni aspetto del processo che porta dall'ideazione, alla progettazione e all'erogazione di un percorso formativo, garantendo che l'offerta sia sempre rilevante, aggiornata e in linea con le esigenze del mercato del lavoro e delle organizzazioni professionali di riferimento, che si avvicini la cultura scientifica ai bisogni territoriali, anche mediante format didattici e modalità di erogazione dei corsi flessibili e, quando richiesto, su misura.

Con questa azione, realizzata in collaborazione con la Direzione della formazione continua, ci si propone di rafforzare in tutta la comunità accademica la comprensione del ruolo svolto dalla formazione continua e di meglio posizionare la SUPSI nel panorama generale della formazione continua, nel quale interagiscono attori e organizzazioni dai profili assai diversi, che spaziano dalla formazione accademica al contesto della formazione professionale, fino ad iniziative di aggiornamento sostenute dalle organizzazioni del mondo del lavoro. Questa chiarezza favorirà l'auspicato sfruttamento di sinergie e cooperazioni con molti di questi attori e all'interno dell'ateneo.

1. Incentivare le interazioni e la collaborazione con i partner del territorio, per promuovere e favorire la personalizzazione dei percorsi formativi e una sempre migliore conoscenza dei bisogni di formazione che i pubblici della FC DEASS manifestano. Il DEASS desidera aumentare la propria capacità di offrire servizi di formazione continua su misura, progettati ad hoc per le organizzazioni e le imprese, personalizzati in base al contesto e alle esigenze specifiche.
2. Promuovere processi di partecipazione attiva dei portatori d'interesse (stakeholder engagement), favorendo lo sviluppo di una comunità della formazione continua che condivida i bisogni formativi e valorizzi l'esperienza di co-costruzione di contenuti e format di apprendimento originali e innovativi.
3. Rafforzare le sinergie tra ricerca e formazione continua e migliorare, grazie alle iniziative e al supporto della Direzione della FC, la presenza e visibilità delle persone attive in formazione continua nel dibattito pubblico per il tramite di pubblicazioni scientifiche e divulgative. Le iniziative collaborative a cavallo tra i due mandati si prefiggono l'obiettivo di generare ricadute reciproche, stimolando domande di mandati di ricerca e di corsi di formazione continua da parte di stakeholder comuni.
4. Rafforzare l'identità della formazione breve (1-2 ECTS o senza ECTS) e valorizzarla ulteriormente.
5. Garantire la relè di docenti esperti. Il ricorso a docenti esperti in formazione continua, docenti che utilizzano approcci e strumenti di apprendimento adeguati a un pubblico di adulti già qualificato e con esperienza professionale, è un elemento chiave. Il valore del corpo docente dal profilo scientifico ed esperienziale e l'autorevolezza dei contenuti proposti permetteranno di incrementarne l'impatto culturale dell'offerta formativa tra i partecipanti, mentre la pertinenza delle scelte didattiche operate permetterà di erogare una proposta formativa di alta qualità.

Azione 6

Assicurare la sostenibilità finanziaria della formazione continua, attraverso una maggior efficienza e l'introduzione di strumenti innovativi per la gestione finanziaria dei prodotti

LP10 - Stimolare e integrare l'imprenditorialità

LP14 - Assicurare la sostenibilità finanziaria

Descrizione

Nel precedente quadriennio si è assistito ad un costante ampliamento della paletta di prodotti offerti, accompagnata da un incremento nel numero complessivo di partecipanti e dal risultato apprezzabile di un significativo autofinanziamento diretto. Questi dati indicano che la domanda di mercato per i corsi offerti dal DEASS è solida, a fronte di una già attenta gestione finanziaria.

Tuttavia, nei prossimi anni sarà fondamentale aumentare ulteriormente la sensibilizzazione di collaboratrici e collaboratori nei confronti della sostenibilità finanziaria della formazione continua. Il vincolo dell'autofinanziamento e la sempre più agguerrita concorrenza di formazioni che beneficiano di sussidi diretti o indiretti, pone i responsabili di Area di fronte alla necessità di monitorare attentamente i costi di progettazione ed erogazione dei corsi, studiare possibili modelli di diversificazione delle tariffe e valutare la possibile acquisizione di nuove fonti di finanziamento.

Da un lato occorre avere in portafoglio formazioni snelle, che siano accessibili ad un numero elevato di partecipanti e, con un occhio di riguardo all'efficacia didattica e all'impatto formativo, garantiscano un margine di contribuzione per la copertura dei costi comuni (overhead), in modo da poter continuare ad essere portatori di responsabilità "sociale", consentendo l'accesso alle nostre formazioni e una riqualifica professionale anche a chi si trova in difficoltà finanziarie.

L'obiettivo resta pertanto quello di assicurare la sostenibilità finanziaria dell'intero mandato, attraverso una pianificazione ancor più accurata delle risorse. L'analisi sistematica dei bisogni emergenti e delle opportunità di ulteriore sviluppo nelle Aree di nostra competenza, supportate dal nuovo sito web, dovrebbero aiutare ad ampliare la portata delle nostre azioni di marketing e permetterci di raggiungere un pubblico più vasto e diversificato.

Descrizione misure

1. Rafforzare le competenze finanziarie e gestionali dei responsabili di area e di prodotto.
2. Incrementare la capacità di monitorare la sostenibilità finanziaria dei singoli prodotti formativi, delle Aree e dell'intero mandato tramite l'adozione di strumenti gestionali digitali (ISIN Planner) che permettano un controllo efficace e tempestivo dei costi.
3. Esplorare la possibilità di raccogliere finanziamenti da parte di Fondazioni, a sostegno di iniziative di formazione che creano un valore aggiunto particolare per il territorio e/o che sono connesse allo sviluppo di progetti territoriali ad alto impatto sociale e culturale.

Azione 7

Sviluppare le attitudini alla ricerca e la transdisciplinarietà

LP6 - Sviluppare la transdisciplinarietà e l'interprofessionalità nella formazione, nella ricerca e nei servizi

LP12 - Promuovere la valorizzazione e il benessere dei collaboratori e delle collaboratrici favorendo la partecipazione e lo sviluppo delle carriere

Descrizione

Per aumentare l'efficacia degli 8 Centri di ricerca, è essenziale favorire un ambiente di ricerca che stimoli la collaborazione tra discipline diverse e coinvolga portatori d'interesse esterni nell'intento di risolvere, con un approccio transdisciplinare, problemi complessi e rilevanti per la società. Per raggiungere lo scopo occorre dotarsi di competenze metodologiche e applicative che, per gli ambiti disciplinari del DEASS, si situino sulla frontiera dell'innovazione.

Allo stesso tempo è importante incrementare la produttività scientifica di ricercatrici e ricercatori, riuscendo ad acquisire progetti di alto impatto, ad allacciare nuove partnership anche grazie alla promozione della mobilità accademica e agli scambi internazionali. Occorre quindi rafforzare i rapporti con gli enti finanziatori e diversificare le fonti di finanziamento, consolidare la presenza del DEASS nel dibattito pubblico quale voce autorevole sui temi di competenza dipartimentale e assicurare il trasferimento di conoscenze tra mondo accademico e società, valorizzando il contributo di tutti i collaboratori e le collaboratrici attraverso una strategia di comunicazione e divulgazione inclusiva.

Infine, è essenziale prendersi cura del benessere di ricercatrici e ricercatori (soprattutto dei più giovani) in modo da poter attrarre e far crescere talenti di alto livello e sviluppare in modo armonioso il loro percorso di carriera (il dilagante disagio psichico registrato tra i dottorandi di molte università svizzere è un fenomeno noto e per certi versi allarmante, che necessita di adeguate misure preventive).

1. Promuovere studi multidisciplinari in collaborazione con altri dipartimenti SUPSI, istituzioni accademiche della rete SSPH+, USI ed altre università, svizzere ed estere. Un esempio è la creazione di una piattaforma interattiva che permetta di accrescere le competenze di ricerca clinica e traslazionale, fornendo un supporto alla collaborazione transdisciplinare (in particolare nel campo delle demenze).
2. Sviluppare le carriere accademiche, rivedendo attentamente i profili di carriera nella ricerca con l'esplicitazione di obiettivi chiari e condivisi. È richiesta un'attenzione particolare al benessere individuale, assicurando un corretto bilanciamento tra lavoro e vita privata e promuovendo l'inclusività, la diversità e le pari opportunità. Favorire un percorso di carriera delle giovani leve che veda integrata sia didattica che pratica professionale. Rinforzare le collaborazioni, cioè favorire un percorso di carriera di professionisti che vivano sia la ricerca che la didattica.
3. Rafforzare le relazioni con gli enti finanziatori, in particolare con FNS e Innosuisse, organizzando eventi informativi e di networking in Ticino. Sviluppare una mappatura sistematica delle fondazioni e dei loro ambiti di finanziamento. Rafforzare, con la Direzione della Ricerca, sviluppo e trasferimento della conoscenza di SUPSI il servizio di supporto interno che aiuta nell'identificazione di opportunità di finanziamento e nella preparazione delle proposte.
4. Mobilità accademica e sviluppo dei talenti: incoraggiare l'utilizzo del programma strutturato di visiting per ricercatori giovani presso atenei partner. Supportare periodi di ricerca e jobshadowing all'estero per ricercatori e facilitare gli scambi di ricercatrici e ricercatori con altre istituzioni accademiche nazionali.
5. Migliore conoscenza interna degli ambiti di ricerca. Favorire la conoscenza delle competenze di ricercatrici e ricercatori da parte dei responsabili dei corsi di laurea (FB) e dei responsabili di prodotto (FC), al fine di facilitare un loro coinvolgimento nelle attività di formazione. Promuovere il coinvolgimento dei docenti di FB ed FC nei percorsi di ricerca del dipartimento.
6. Organizzare workshop e forum, migliorare l'offerta di brown bag seminars interni e cicli seminariali con presentazioni da parte di relatori esterni, per stimolare il dialogo tra ricercatori, discipline e stakeholder non accademici.
7. Sviluppare una strategia di comunicazione pubblica, coordinata anche con il servizio comunicazione istituzionale, che valorizzi le diverse competenze presenti nel Dipartimento. Creare un programma strutturato di divulgazione scientifica che coinvolga ricercatori, docenti e professionisti del DEASS. Potenziare la presenza sui social media e piattaforme digitali per aumentare la visibilità delle attività dipartimentali. Organizzare eventi pubblici che favoriscano il dialogo tra ricerca, formazione e società. Valorizzare le esperienze professionali e operative attraverso testimonianze e casi studio. Sviluppare format innovativi per la comunicazione della ricerca applicata e delle best practices professionali.
8. Migliorare il coordinamento interno per incrementare l'efficacia operativa e la supervisione delle proposte di progetto, in particolare attraverso la creazione di un panel interno di accompagnamento delle grant proposals. Favorire il consolidamento, nelle attività di ricerca, di processi e metodologie utilizzate in mandati (ad esempio territoriali) non legati alle fonti di finanziamento nazionali.
9. Rafforzare e strutturare le partnership con le organizzazioni del territorio, con particolare attenzione alle imprese dell'economia privata per i temi di management e innovazione aziendale. Sviluppare una strategia di collaborazione sistematica con il Dipartimento Finanze ed Economia ed il tessuto imprenditoriale locale che permetta di: intercettare le esigenze di ricerca applicata delle aziende; creare sinergie con il DTI su progetti interdisciplinari; favorire il trasferimento di conoscenze in ambito manageriale e organizzativo; consolidare il posizionamento del CMI quale centro di riferimento per l'innovazione nella gestione aziendale; consolidare ulteriormente la collaborazione tra CMI e l'Institut für Management und Innovation della FFHS.

Azione 8

Sviluppare Programmi di Terzo Ciclo nei settori disciplinari del DEASS

LP13 - Sviluppare programmi di terzo ciclo coerenti con il nostro profilo e offerti con continuità

Descrizione

Sviluppare uno o più percorsi di terzo ciclo negli ambiti disciplinari del Dipartimento, contribuendo al posizionamento di SUPSI quale polo di eccellenza nella formazione e ricerca applicata universitaria. Accettando i tempi di gestazione necessari affinché alle SUP sia riconosciuto il diritto di rilasciare titoli di terzo ciclo, si lavora con sollecitudine allo sviluppo di un programma dottorale moderno e adeguatamente strutturato che permetta, in collaborazione con selezionati partner universitari, di favorire la relève di ricercatrici e ricercatori, offrendo loro il profilo scientifico adatto e le competenze necessarie a svolgere con successo ed efficacia le attività di ricerca applicata tipiche delle SUP.

Descrizione misure

1. Potenziare le collaborazioni con SSPH+ per costruire uno stream di formazione dottorale nell'ambito della ricerca sui servizi sanitari e le scienze della salute.
2. Allacciare partnership strategiche con università svizzere ed internazionali per l'accesso a programmi di dottorato in economia aziendale, essenziali per la crescita del corpo intermedio.
3. Partecipare attivamente alle iniziative di swissuniversities per la promozione di programmi dottorali dedicati alle figure sanitarie, come quelli sviluppati in collaborazione con HES-SO e l'University College Dublin (UCD). Inoltre, sostenere i programmi di dottorato professionalizzanti come, ad esempio, il programma dottorale in lavoro sociale presso l'Università di Neuchâtel.
4. Sviluppare percorsi di formazione avanzata che forniscano alle future dottorande e ai futuri dottorandi le competenze metodologiche, scientifiche e trasversali necessarie per affrontare con successo un programma di terzo ciclo, con particolare attenzione alla ricerca applicata e alla multidisciplinarietà nei settori della sanità, delle scienze sociali e dell'economia aziendale.



Azione 9

Partecipare, con l'apporto specifico del DEASS, alla Strategia Life Sciences di SUPSI

LP2 - Valorizzare il ruolo della SUPSI nel sistema regionale dell'innovazione

LP4 - Rafforzare la rete di collaborazioni in Ticino, in particolare con l'Università della Svizzera italiana, e a livello nazionale, con swissuniversities, gli enti finanziatori e le altre istituzioni accademiche

LP9 - Perseguire la Strategia Life Sciences SUPSI

Descrizione

Il Ticino intende svolgere un ruolo di primo piano a livello nazionale nel campo delle scienze della vita e in seno all'iniziativa Switzerland Innovation Park Ticino. Accanto agli istituti di ricerca di base affiliati all'Università della Svizzera italiana, anche la SUPSI intende offrire, con tre dei suoi Dipartimenti, un contributo allo sviluppo di questo polo scientifico e di promozione dell'innovazione. Per questo il DEASS si ripropone di consolidare il proprio apporto quale attore di collegamento, gettando un ponte tra la ricerca sulle scienze della vita e la ricerca nell'ambito delle scienze della salute. Per poter raggiungere l'obiettivo è indispensabile consolidare la rete di collaborazioni intra- e interdipartimentali, al fine di aumentare l'impatto scientifico delle attività di ricerca svolte, tenendo presenti i bisogni emergenti in ambito sanitario e sociale.

In particolare, sarà fondamentale considerare le necessità delle professionalità operanti nell'ambito sanitario e sociale formate presso il DEASS, affinché le attività di ricerca e innovazione contribuiscano direttamente al loro sviluppo professionale e alle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Rientrano in questa azione anche la promozione della sostenibilità, attraverso l'approccio One Health, e la partecipazione alla creazione di un "hub di innovazione" che permetta di incubare progetti di ricerca applicata in collaborazione con partner esterni come ospedali, università, istituzioni sociali e aziende.

1. Rafforzare le sinergie interne tra i centri di competenze del DEASS operanti in ambito sanitario – il Centro competenze pratiche e politiche sanitarie (CPPS), il Centro competenze anziani (CCA) e i Laboratori di ricerca in riabilitazione (2rLab e RESLab), in modo da aumentarne la massa critica e l'impatto.
2. Dedicare attenzione alle possibili collaborazioni con la FFHS nel campo della nutrizione e della ricerca associata al corso di laurea in Osteopatia.
3. Esplorare le possibili collaborazioni strategiche a livello regionale, stringendo partnership con EOC (in particolare Istituto di Neuroscienze Cliniche della Svizzera Italiana, laboratori di ricerca traslazionale e CTU) e con l'USI (Istituto di Ricerca in Oncologia, Istituto di Ricerca in Biomedicina, Istituti di medicina di famiglia e di public health) per allineare la ricerca ai bisogni clinici e sociali. Queste collaborazioni dovranno inoltre consentire ai centri di competenza e ai laboratori di partecipare a progetti di ricerca clinica virtuosi, capaci di promuovere e valorizzare le professioni sanitarie della riabilitazione e delle cure, rafforzando il legame tra ricerca, pratica clinica e formazione.
4. Contribuire alle iniziative nell'ambito della salute pubblica, in collaborazione con l'Istituto di Public Health e l'Istituto di medicina di famiglia dell'USI, sotto il cappello della Swiss School of Public Health. Questa azione include anche la valutazione economica dell'innovazione tecnologica (HTA), nonché la promozione dell'approccio One Health. Sotto il cappello della salute pubblica rientra infine l'importanza del "welfare aziendale", della promozione del benessere lavorativo (ad esempio la prevenzione del burn-out, la promozione di ambienti di lavoro inclusivi e di modelli di supporto integrativo per categorie vulnerabili).
5. Valutare la possibilità di partecipare al gruppo Cochrane Svizzera. La collaborazione con il gruppo Cochrane Svizzera rappresenta un'opportunità per consolidare le competenze dipartimentali nella promozione di approcci basati sulle evidenze scientifiche, sviluppando competenze avanzate in meta-analisi e strumenti AI-powered in collaborazione con IDSIA e MediTech.



Linee progettuali

LP1

Promuovere un dialogo strutturato e continuo con tutti i gruppi professionali di riferimento del territorio

LP2

Valorizzare il ruolo della SUPSI nel sistema regionale dell'innovazione

LP3

Rafforzare la nostra immagine e identità istituzionale

LP4

Rafforzare la rete di collaborazioni in Ticino, in particolare con l'Università della Svizzera italiana, e a livello nazionale, con swissuniversities, gli enti finanziatori e le altre istituzioni accademiche

LP5

Sviluppare strategicamente la dimensione internazionale

LP6

Sviluppare la transdisciplinarietà e l'interprofessionalità nella formazione, nella ricerca e nei servizi

LP7

Sviluppare offerte formative più flessibili e accessibili e consolidare i principi della didattica integrata

LP8

Posizionamento della Formazione continua universitaria SUPSI nel panorama educativo e nel mercato del lavoro

LP9

Perseguire la Strategia Life Sciences SUPSI

LP10

Stimolare e integrare l'imprenditorialità

LP11

Consolidare l'organizzazione a matrice e ottimizzare l'efficienza e l'efficacia dei processi operativi coerentemente con il SGQ

LP12

Promuovere la valorizzazione e il benessere dei collaboratori e delle collaboratrici favorendo la partecipazione e lo sviluppo delle carriere

LP13

Sviluppare programmi di terzo ciclo coerenti con il nostro profilo e offerti con continuità

LP14

Assicurare la sostenibilità finanziaria

LP15

Sviluppare una cultura e una pratica della sostenibilità e delle pari opportunità, anche tramite iniziative esemplari

LP16

Favorire lo sviluppo dell'Open Science e dell'Open Education

LP17

Pianificare e implementare una strategia di sviluppo degli spazi e delle infrastrutture di studio e di lavoro fisici e digitali

Contatti

Dipartimento economia aziendale,
sanità e sociale

Stabile Piazzetta, Via Violino 11
CH-6928 Manno

+41 (0)58 666 64 00
deass.sanita@supsi.ch