

Università di Palermo

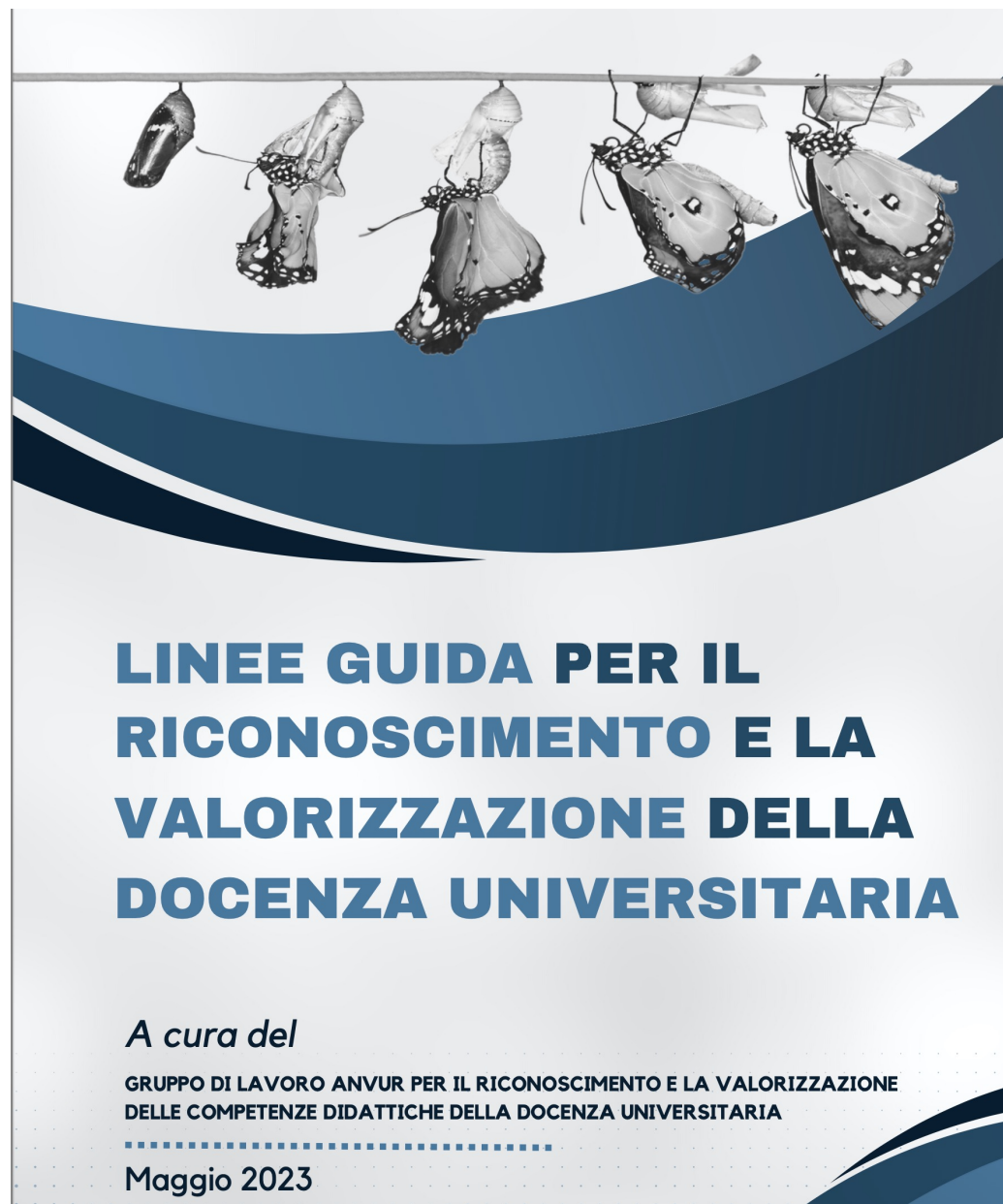
30.05.2024

Viviana Vinci

viviana.vinci@unifg.it



Agenzia Nazionale di Valutazione
del sistema Universitario e della Ricerca



Università di Foggia

a cura di

Coordinamento scientifico

Ettore Felisatti (Università degli Studi di Padova)
Loredana Perla (Università degli Studi di Bari Aldo Moro)

Componenti

Javiera Atenas (University of Suffolk)
Giovanni Betta (Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale)
Filomena Corbo (Università degli Studi di Bari Aldo Moro)
Elisabetta Corsi (Sapienza Università di Roma)
Ann Katherine Isaacs (Università di Pisa)
Pierpaolo Limone (Università Telematica Pegaso)
Bianca Maria Lombardo (Università di Catania)
María Mercedes López Aguado (Universidad de León)
Marisa Michelini (Università degli Studi di Udine)
Anna Serbati (Università di Trento)
Alfred Tenore (California University of Science and Medicine)
Viviana Vinci (Università degli Studi di Foggia)

Coordinamento tecnico

Morena Sabella (ANVUR)

Supporto

Antonella D'Apollo (ANVUR)

**Gruppo interdisciplinare,
visioni plurali
(14 Atenei, 4 stranieri)**



AGENZIA NAZIONALE DI VALUTAZIONE
DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E DELLA RICERCA

Home Agenzia ▼ Attività ▼ Atti e Pubblicazioni ▼ Comunicazione ed Eventi ▼
Contatti

Home > Gruppi di lavoro > Gruppo di Lavoro "Riconoscimento e valorizza...

Gruppo di Lavoro "Riconoscimento e valorizzazione delle competenze didattiche della docenza universitaria"

Documento pubblicato in data 14/09/2023

<https://www.anvur.it/gruppo-di-lavoro-ric/gruppo-di-lavoro-riconoscimento-e-valorizzazione-delle-competenze-didattiche-della-docenza-universitaria/>

Documento fondato sulla ricerca, l'elaborazione e la riflessione scientifica del GdL: le indicazioni non hanno valore prescrittivo ma **orientativo**

Propone possibili direzioni di investimento e utili «stimoli» => rispetto dell'**autonomia** e della **responsabilità** di ogni Ateneo



Università di Foggia

Linee Guida per la docenza: perché?

1. Favorire il protagonismo responsabile degli atenei e degli organismi di governo nello sviluppo di sistemi per la promozione e il riconoscimento della qualità della docenza
2. Orientare, supportare e incrementare le scelte per innovare e qualificare la didattica
3. Riconoscere la professionalità dei docenti nel sistema universitario che, tradizionalmente, ha privilegiato soprattutto la ricerca sia nel reclutamento che nella progressione di carriera (in Italia!)

«Elaborare un quadro di chiarificazione, orientamento e proposta in merito alla qualificazione e valorizzazione della didattica universitaria»

Promuovere sistemi per lo sviluppo della qualità della docenza universitaria a partire da una visione ecologica e olistica della professionalità docente

Mettere in campo strategie per la formazione, riconoscimento e la valorizzazione



Investimento 3.4 PNRR:
Didattica e competenze universitarie avanzate: TLCs e Digital Education Hub

PIANO
NAZIONALE
DI RIPRESA
E RESILIENZA
#NEXTGENERATIONITALIA

PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
E SETTORI DELLA CONOSCENZA
Missione 4: Istruzione e Ricerca



Università di Foggia

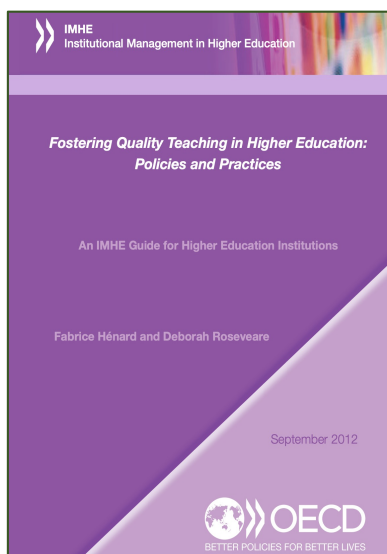
Processo di Bologna, 1999

*European Higher Education Area
(EHEA)*

*«Accrescere la qualità e la rilevanza
dell'apprendimento e dell'insegnamento è la
missione principale dello Spazio Europeo»
(EHEA, 2017; 2018; 2020)*

*Un buon insegnamento implica una impostazione
didattica pedagogicamente fondata e centrata
sull'apprendimento degli studenti, un esito che solo
una professionalità docente elevata può garantire*

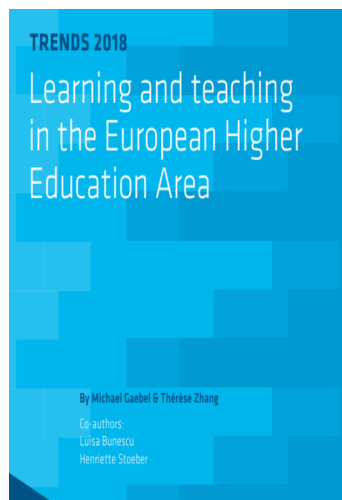
*Le università europee sono chiamate a **promuovere,
riconoscere e certificare** le competenze pedagogico-
didattiche, progettuali e valutative dei propri docenti
(ENQA, 2007; 2015; 2020)*



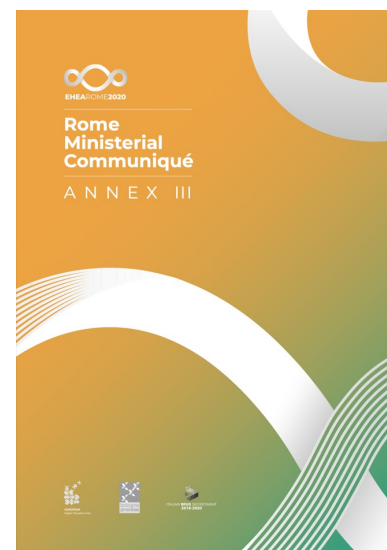
OECD, Fostering
Quality Teaching in
Higher Education:
Policies and Practices
(2012)



High Level Group on the
Modernisation of Higher
Education,
Report to the European
Commission on improving
the quality of teaching
and learning in Europe's
higher education
institutions



EUA Trends. 2018



Recommendations to
National Authorities for the
Enhancement of Higher
Education Learning and
Teaching in the EHEA 2020



Università di Foggia

Struttura e organizzazione

1. Contesto e sfide nell'Educazione Superiore

Centralità degli studenti e partnership

Cultura inclusiva

Tecnologie nella didattica

Metodologie per l'insegnamento e l'apprend.

Internazionalizzazione

2 Professionalità docente

Visione unitaria e olistica della professionalità

Profili di competenza del docente universitario

Proposta esemplificativa di framework nazionale di competenza della docenza universitaria

3 Sviluppo professionale, riconoscimento e valorizzazione

Politiche per la promozione di una «innovazione didattica di qualità»

Strutture di supporto per la promozione e valorizzazione delle competenze didattiche

Verso la valorizzazione: azioni e processi nella logica della partecipazione (non del controllo)

- **Abstract (semi – sintesi)**



- **Sviluppo (albero - argomentazione)**



- **Linee Guida (frutti – prodotti delle riflessioni)**



- **Contributi da esperienze (acqua - cura per innovare e crescere)**



1. Contesto e sfide nell'Educazione Superiore: LINEE GUIDA

1) Potenziare e diffondere la cultura del Bologna Process

Potenziare nei documenti ufficiali nazionali e locali i riferimenti alle tematiche del Bologna Process e avviare iniziative pubbliche di divulgazione dei principi, dei valori e delle scelte operate nel contesto europeo e internazionale rispetto alle politiche per l'innovazione della didattica e la qualificazione della docenza

2) Introdurre azioni di partnership con gli studenti

Introdurre sempre più nelle pratiche degli Atenei azioni in ottica innovativa che prevedano partnership allargate soprattutto alla centralità degli studenti in campo progettuale, gestionale e valutativo.

3) Migliorare con l'impiego di nuove metodologie e l'apporto tecnologico

Affrontare le tematiche del miglioramento dell'insegnamento e dell'apprendimento attraverso l'impiego di nuove metodologie didattiche orientate ai processi di inclusione, internazionalizzazione e innovazione, che si avvalgano dell'apporto fondamentale delle tecnologie

4) Elaborare linee di intervento per uno sviluppo di competenze integrate nei docenti

Elaborare linee di intervento per l'innovazione in cui la competenza del docente si sviluppi in modo integrato fra dimensioni pedagogiche, metodologico-didattiche e digitali, all'interno di specifici progetti sostenuti da adeguate risorse professionali e finanziarie

5) Rafforzare le politiche per l'inclusione e la valorizzazione delle differenze

Rafforzare le politiche per una cultura dell'inclusione per la piena valorizzazione delle differenze nell'apprendimento degli studenti e nello sviluppo professionale dei docenti

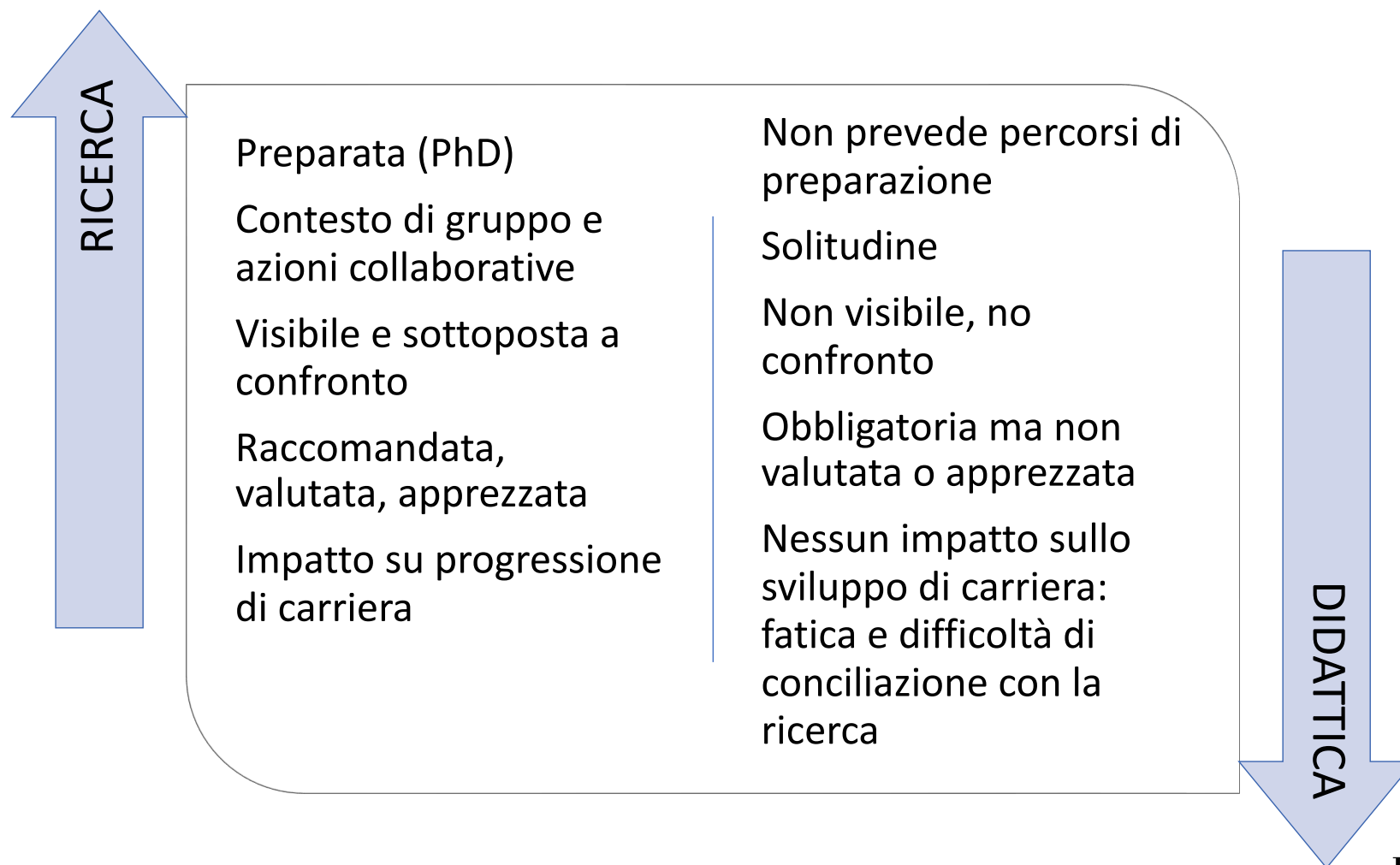
6) Ampliare e sostenere reti nazionali e internazionali di confronto

Ampliare e sostenere reti nazionali e internazionali come opportunità di stimolo ed elaborazione di modelli di confronto aperto con le migliori esperienze e ricerche su professionalità e innovazioni didattiche

**ADOZIONE DI MODELLI LEARNER-CENTRED E ECOLOGIE DI SISTEMA
VISION STRATEGICA LUNGIMIRANTE E CONDIVISA IN CUI
L'UNIVERSITA' AGISCE ARMONIZZANDO I SINGOLI INTERVENTI**



Professionalità docente: superamento della visione tradizionale (dicotomica) in cui la ricerca è legata quasi esclusivamente alla disciplina

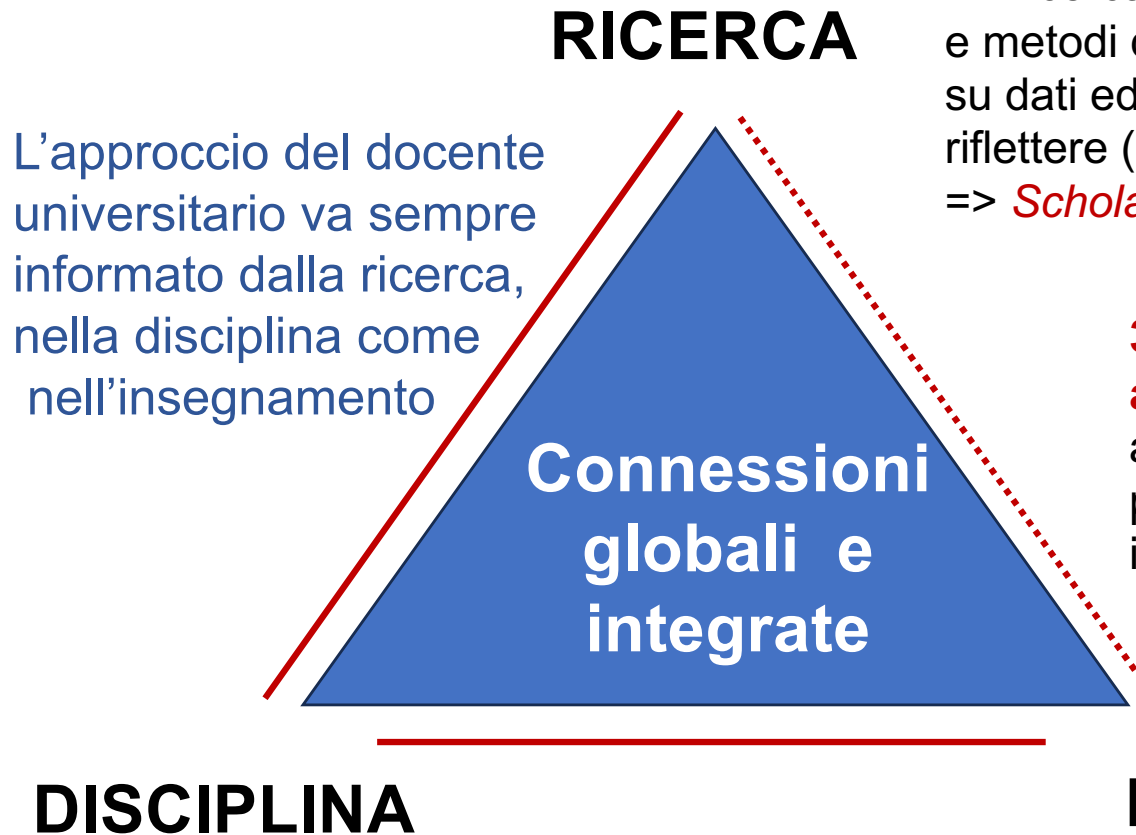




1. Ricerca come **contenuto** dell'insegnamento: adattamento del docente dei saperi esperti disciplinari per renderli fruibili agli studenti

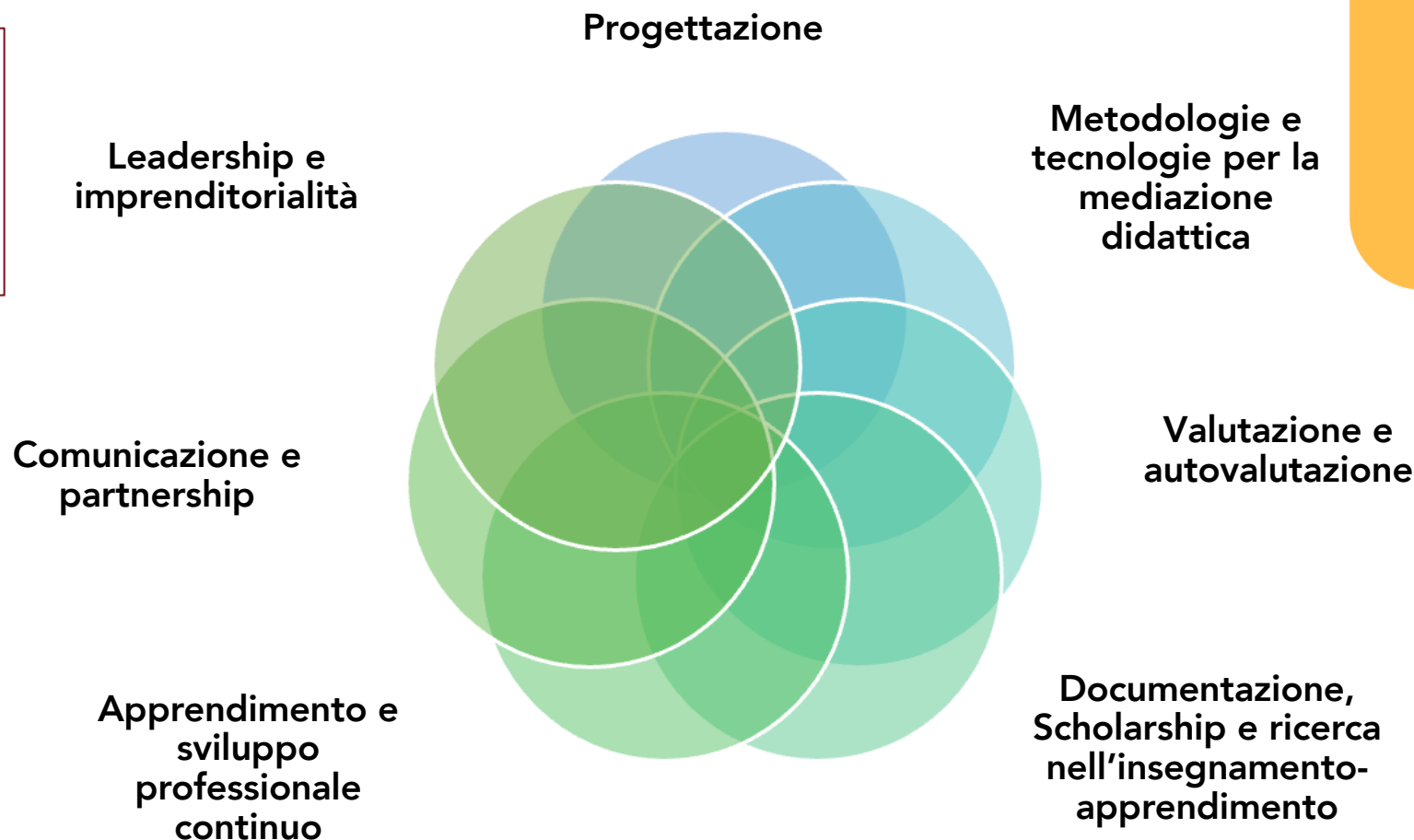
2. Ricerca come **strategia** per indagare su pratiche e metodi di insegnamento: porre ad analisi – basata su dati ed evidenze - la propria azione didattica per riflettere (anche collegialmente) sulla sua efficacia
=> *Scholarship of Teaching & Learning*

3. Ricerca come **processo di apprendimento** degli studenti: il docente si avvale di approcci *Inquiry-Based-Learning* per dotare gli studenti di competenze di indagine



Framework nazionale di competenza della docenza universitaria: dimensioni

**visione
olistica**



Proposta esemplificativa di framework nazionale di competenza della docenza universitaria (tabella 2.1 pp. 20-23)



Università di Foggia

Declinazione per livelli corrispondenti a diversi gradi di responsabilità

Il framework proposto ha valore esemplificativo e orientato alla dimensione olistica della professionalità docente

È importante che gli Atenei implementino una propria strategia che comprenda dimensioni della professionalità docente da formare e da valorizzare

Livello avanzato: responsabili di strutture con compiti decisionali, di coordinamento e di governance in ambito centrale o periferico

Livello intermedio: docenti esperti e/o referenti di attività progettuali e di stimolo all'innovazione (mentor, coach, counselor, formatore, assessor, advisor, progettisti ecc.)

Livello base: titolari di insegnamento neoassunti e/o figure di supporto con compiti esecutivi o limitata autonomia e responsabilità



Approcci al Faculty Development

- Per ciascuna delle aree identificate, i vari profili implicano diversi compiti e quindi diverse competenze professionali; un ragionamento su tali profili racchiude anche una riflessione sui processi, sulle metodologie e sulle figure professionali che orientano e formano tali competenze (Steinert, 2010)

Faculty development approach

Faculty development – from workshops to communities of practice

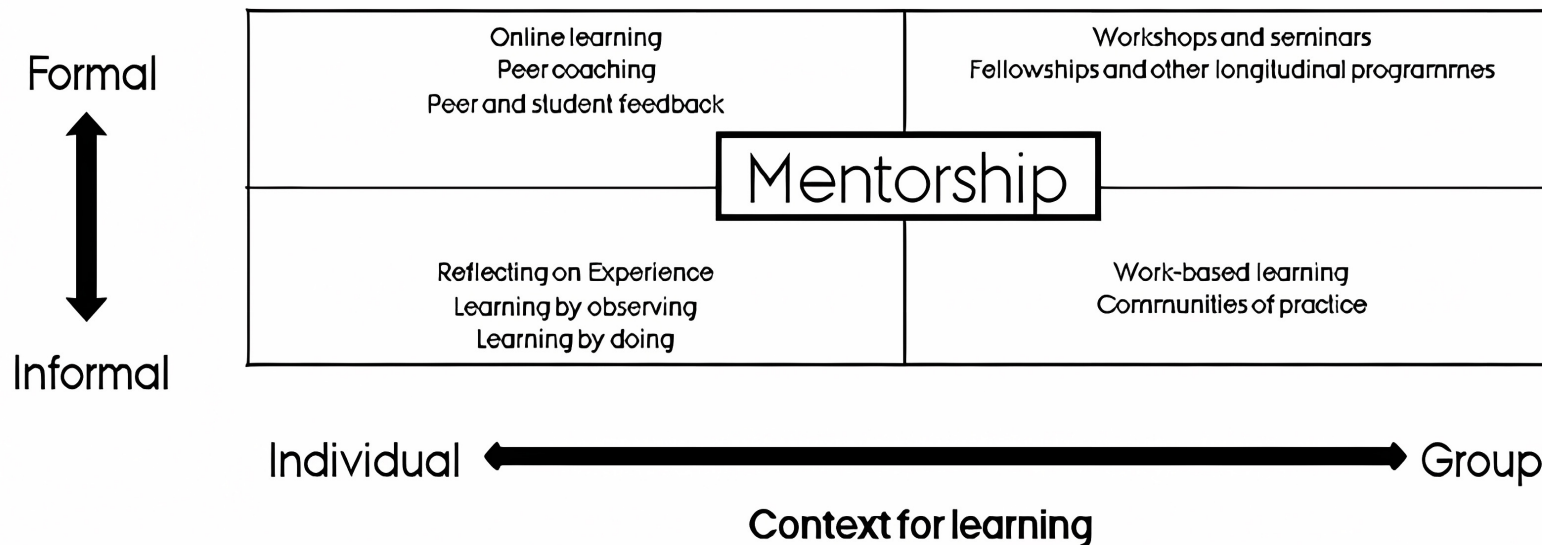


Figure professionali di supporto al FD

Direzione: area composta dal Direttore, con competenze specifiche e organizzativo-gestionali, accompagnato da figure di leadership politico-istituzionale

Staff accademico: team di docenti appassionati e/o esperti che, in parte o interamente, dedicano il proprio tempo alla progettazione e realizzazione di attività per lo sviluppo professionale dei colleghi.

Staff tecnico: team di professionisti dedicati al management del TLC e/o alla parte di consulenza e affiancamento dei docenti; hanno competenze specifiche (*academic developers, instructional designer, multimedia design specialist*)

Studenti collaboratori e co-creatori dei processi di ins.-appr.

PTA, Ambassador, manager della didattica e altre figure di supporto



Professionalità docente: verso un framework di competenze – LINEE

7) Definire un framework nazionale di competenze

Definire un framework nazionale di competenze, da considerare come standard di profili su cui valutare e autovalutare le competenze dei singoli docenti

8) Divulgare il framework a livello nazionale e locale

Realizzare azioni di divulgazione del framework di competenze a livello nazionale e locale, per offrire ai docenti chiare informazioni in merito agli standard di competenze attesi e ai processi di riconoscimento;

9) Definire un percorso nazionale documentale e riflessivo per competenze elevate

Definire un percorso nazionale documentale e riflessivo per il riconoscimento di competenze elevate, fondato su un sistema di autovalutazione e valutazione in base a standard medio-alti socialmente condivisi, documentati attraverso un portfolio con evidenze e presentazione di casi di successo

10) Promuovere negli atenei occasioni di sviluppo professionali con programmi diversificati

Promuovere negli Atenei occasioni di sviluppo professionale diversificate (programmi per neoassunti, percorsi di formazione, workshop, occasioni di studio e autoformazione, mentoring, osservazioni tra pari) e allineate con standard precedentemente definiti

11) Predisporre programmi di formazione alla didattica in un'ottica olistica per la docenza

Predisporre e avviare programmi di formazione alla didattica in un'ottica olistica della professionalità docente che comprenda i dottorandi, i neoassunti, i titolari di insegnamento, le figure esperte e la governance, considerando anche la qualità professionale della docenza a contratto e lo staff tecnico-amministrativo.



3. Sviluppo professionale, riconoscimento e valorizzazione

Livello meso

Politiche per la promozione della qualità
Sistema di Quality Assurance
Servizi per l'innovazione didattica e di supporto (FAC: Formazione-Accompagnamento-Supporto) e Sviluppo (Enhancement) della docenza
Strategie di Valorizzazione



Livello micro

Partnership studenti
Sviluppo professionale continuo
Innovazione didattica
Ricerca didattica

Livello macro

ASN e VQR
Sistema AVA
Linee guida per la valorizzazione della docenza
Framework di competenze

Equilibrio fra valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione

Riferimento esplicito in AVA3, ambito B.I.I., dell'indicatore 'Adeguatezza e consistenza dei percorsi di formazione e aggiornamento professionale'

Riservare uno spazio di visibilità ai prodotti di ricerca che prendono in esame la pratica di insegnamento apprendimento e il contesto didattico-disciplinare

“Nell’ambito dell’accreditamento periodico, per rilevare la sintonizzazione fra processi di insegnamento dei docenti e processi di apprendimento degli studenti, si potrebbe ipotizzare di richiedere ulteriori evidenze che l’Ateneo e i CdS devono offrire non solo in relazione alla formazione svolta, ma anche a dimostrazione del livello di competenza dei propri docenti.”

Possibili parametri traducibili in indicatori e relativi strumenti di ricognizione di cui gli Atenei possono dotarsi e dare prova ad Anvur in sede di accreditamento periodico (p. 34)

a) l’esperienza didattica con riferimento a specifici interventi di innovazione e promozione della qualità della stessa e a incarichi di rilievo didattico tracciabili attraverso schede di monitoraggio predisposte da Atenei e Dipartimenti;

b) la promozione e il sostegno alla ricerca in campo didattico e didattico-disciplinare realizzata mediante sperimentazioni monitorate e condivisi in termini di esiti e di impatto;

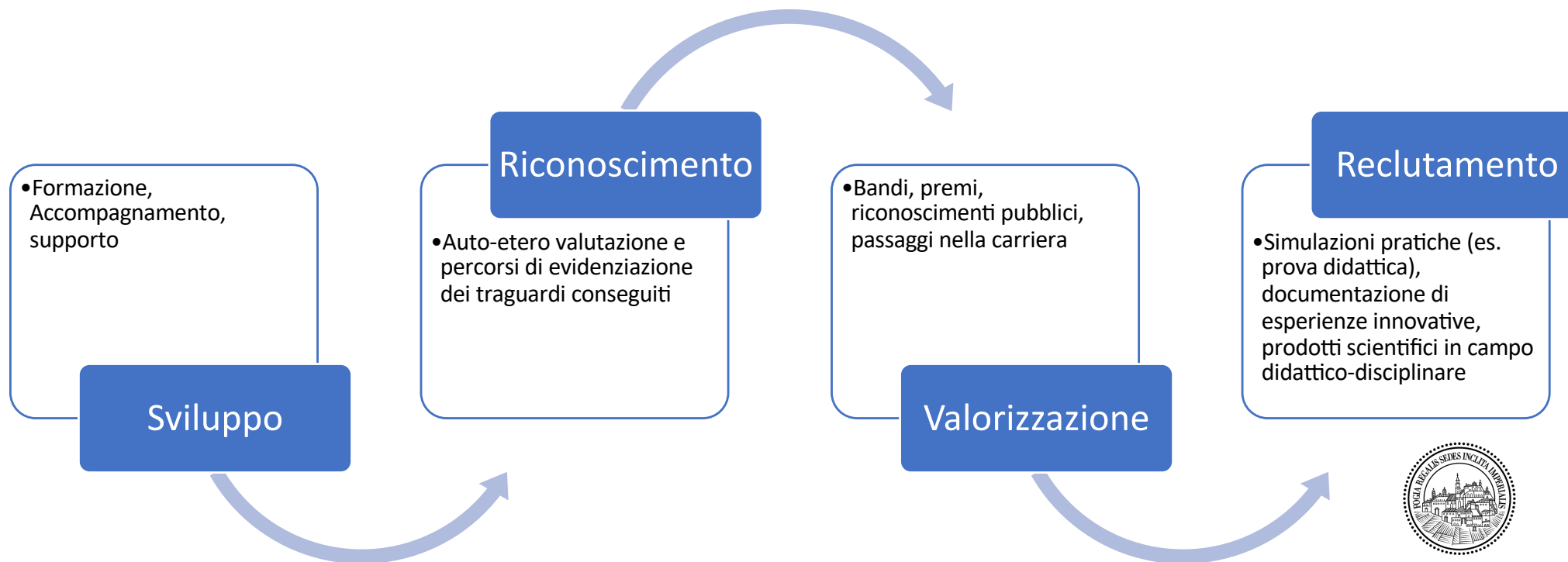
c) la formazione alle pratiche insegnative trasversali e disciplinari (come già richiamato da AVA3);

d) l’evidenziazione e il riconoscimento degli esiti professionali mediante opportuni sistemi di certificazione (badge, attestati, dichiarazioni, micro credentials) su percorsi di preparazione all’azione di insegnamento



“La presenza continua di piani di supporto allo sviluppo professionale, opportunamente sostenuti, monitorati e valutati, diventa un elemento chiave di apprezzamento della qualità e dell’innovazione didattica negli Atenei.”

- A livello meso (Atenei) occorre inserire il miglioramento professionale della docenza nella vision organizzativa, nelle politiche di Quality Assurance e nelle strategie di innovazione didattica => costituzione di TLC e/o contesti istituzionali stabili



“Il docente, vive e sperimenta in sostanziale solitudine l’impegno didattico. È costretto ad accettare come inevitabile la discrasia fra didattica e ricerca e ad allinearsi di conseguenza, privilegiando l’investimento verso quest’ultima.”

“Spetta al protagonismo responsabile del docente il compito di costruire e rafforzare le proprie competenze didattiche intraprendendo direzioni di formazione, sperimentazione e scholarship didattico-disciplinare.”

“La dotazione di sistemi di riconoscimento e di controllo al livello macro, meso e micro devono necessariamente integrarsi con sistemi di supporto e accompagnamento che possano sostenere i docenti nel percorso di crescita e sviluppo professionale.”

- Sperimentazione di percorsi e strumenti riflessivi (*peer assessment, self-reflection, peer review, peer-observation, portfolio*, questionari autovalutativi, *case-study*, ecc.) condivisi con i colleghi e la comunità
- Rapportarsi con figure di supporto allo sviluppo (*mentori, counselor, advisor*, ecc.) che possano accompagnare e guidare l’acquisizione di traguardi di competenza sempre più elevati



Principi dello Sviluppo Professionale in ambito accademico

Miglioramento continuo delle pratiche didattiche e delle comunità professionali

Azioni socialmente condivise e orientate verso gli indirizzi della governance

Promozione di un'idea ecologica della professionalità

Sviluppo di partnership allargate e configure tecniche, amministrative, professionali e con gli studenti



Orientamenti per la qualità, il riconoscimento e la valorizzazione

Costruzione di nuove armonie: conciliare modelli di accreditamento e certificazione della qualità con pratiche che diano valore al contesto e ai suoi protagonisti

Quality Assurance e
Quality Enhancement

Bottom-up
Top-down

Valorizzazione dei soggetti e dei contesti attraverso standard professionali (framework di competenze), indicatori di valutazione e auto-valutazione

Atenei
(autonomia e protagonismo responsabile)

Docenti
(protagonismo e iniziativa volontaria)

Ecologie di sistema: riflessione sull'intera organizzazione accademica a livello macro, meso e micro

Aperte

Sinergiche

Trasformative



Alcune questioni su cui discutere

- Erogazione della premialità a livello individuale e/o collettivo?
- Come scegliere/strutturare le commissioni di valutazione?
- Quali strumenti (CV, progetti, documenti, portfoli, relazioni, valutazioni degli studenti, documentazione amministrativa)?
- Quali modalità di presentazione della candidatura (scritta, colloquio orale, simulazione, mista ecc.)?



3. Sviluppo professionale, riconoscimento e valorizzazione – LINEE GUIDA (1/2)

12) Predisporre in AVA indicatori di processo sulla qualità del sistema di supporto, riconoscimento e valorizzazione della docenza

Predisporre una valutazione - da parte di ANVUR, nel contesto del modello AVA per l'accREDITamento iniziale e continuo - del sistema di promozione, supporto, monitoraggio e (auto)valutazione posto in essere dagli Atenei, rivolto alla qualificazione permanente della docenza che consideri le competenze professionali per dottorandi, docenti in servizio e a contratto, docenti esperti e figure di governance, strettamente raccordato ai processi di riconoscimento e valorizzazione delle risorse umane

13) Sostenere le pubblicazioni scientifiche in didattica con riconoscimento in ASN

Favorire a livello nazionale la pubblicazione di ricerche scientifiche ed esperienze particolarmente qualificate riguardanti la didattica delle discipline, predisponendo le modalità affinché siano presentate e riconosciute a livello di Abilitazione Scientifica Nazionale e per gli sviluppi di carriera

14) Avviare sistemi e procedure nazionali di riconoscimento delle competenze didattiche di base del docente

Attivare sistemi e procedure nazionali per un riconoscimento delle competenze didattiche di base del docente, necessarie ai fini del reclutamento o della conferma del servizio, in cui si considerino i titoli di insegnamento e le attività di formazione formalmente certificate nel campo della progettazione (syllabus), della conduzione metodologica e della valutazione di attività di insegnamento-apprendimento. Tali competenze potranno essere acquisite prima dell'incarico didattico – ad esempio nel percorso di dottorato, master o scuole di specializzazione - o nell'arco del primo biennio di impegno didattico

15) Avviare sistemi e procedure locali di riconoscimento e valorizzazione delle competenze didattiche qualificate del docente ai fini dello sviluppo di carriera

Attivare sistemi e procedure locali per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze didattiche qualificate del docente, ai fini della progressione di carriera e degli scatti stipendiali, in cui siano riconosciuti in forma documentata e certificata: la partecipazione a progetti di innovazione didattica e/o di ricerca su tematiche di insegnamento e apprendimento; i ruoli di docenti esperti (advisor, mentor, faculty developer, formatori, change agent, ecc.); le pubblicazioni in campo didattico disciplinare, interdisciplinare e trasversale; l'impegno attivo nell'internazionalizzazione e nella gestione dell'innovazione didattica. Tali procedure saranno adeguatamente considerate a livello locale nella predisposizione dei bandi, ma anche in sede nazionale all'interno dei processi di accREDITamento iniziale e periodico degli Atenei e dei CdS.



3. Sviluppo professionale, riconoscimento e valorizzazione – LINEE GUIDA (2/2)

16) I sistemi di valorizzazione sono chiamati ad adottare orientamenti qualitativi, riflessivi e autovalutativi, con strumenti e metodologie plurali

Adottare procedure locali di valorizzazione del protagonismo del docente, adottando orientamenti di ordine prevalentemente qualitativo, riflessivo e auto-valutativo e utilizzando strumenti plurali (portfoli, documentazione, dati di monitoraggio, esiti di rilevazioni, studi di caso, analisi di pratiche professionali, ecc.) e prospettive multilivello e multistakeholders (autovalutazione, peer-assesment, valutazione esterna da parte di esperti, opinioni degli studenti, informazioni amministrative, ecc.)

17) Costituire Centri di Ateneo per lo sviluppo della professionalità docente

Costituire Centri di Ateneo (TLCs) per lo sviluppo della professionalità docente, della formazione e della didattica innovativa, collegati ai DEH, per: progettare e realizzare percorsi di formazione olistica rivolta a dottorandi, docenti neoassunti e a contratto, personale docente strutturato, figure esperte e di governance, referenti amministrativi per la didattica; avviare iniziative di studio e ricerca (scholarship) in campo didattico; promuovere progetti di supporto allo sviluppo professionale (comunità di pratiche, mentoring, counseling, workshop).

14) Avviare negli atenei sistemi incentivanti con riconoscimenti e premi per docenti innovatori

Avviare all'interno degli Atenei sistemi di incentivi, riconoscimenti e premi, collegati alle progressioni di carriera, da destinare ai docenti impegnati in percorsi di sviluppo professionale, e realizzati attraverso: finanziamenti per la didattica e l'innovazione; premialità economica e organizzativa; allocazione di fondi, borse di studio e contratti di collaborazione per la promozione e lo sviluppo della ricerca in didattica



***«Strutturare un sistema che valorizzi la
docenza universitaria significa dare
propulsione ad una cultura dello sviluppo
professionale unitario e olistico»***

Grazie per l'attenzione!

Viviana Vinci



Università di Foggia