



L'Università dei Docenti: la promozione e lo sviluppo delle competenze didattiche

Mercoledì **31 gennaio** ore 9.00-12.00
Sala Consiliare di Medicina
Viale Europa 11, Brescia

Le Linee Guida Anvur per il riconoscimento e la valorizzazione della docenza Universitaria

Viviana Vinci
Università degli Studi di Foggia



Università di Foggia



AGENZIA NAZIONALE DI VALUTAZIONE
DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E DELLA RICERCA

🏠 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"

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)

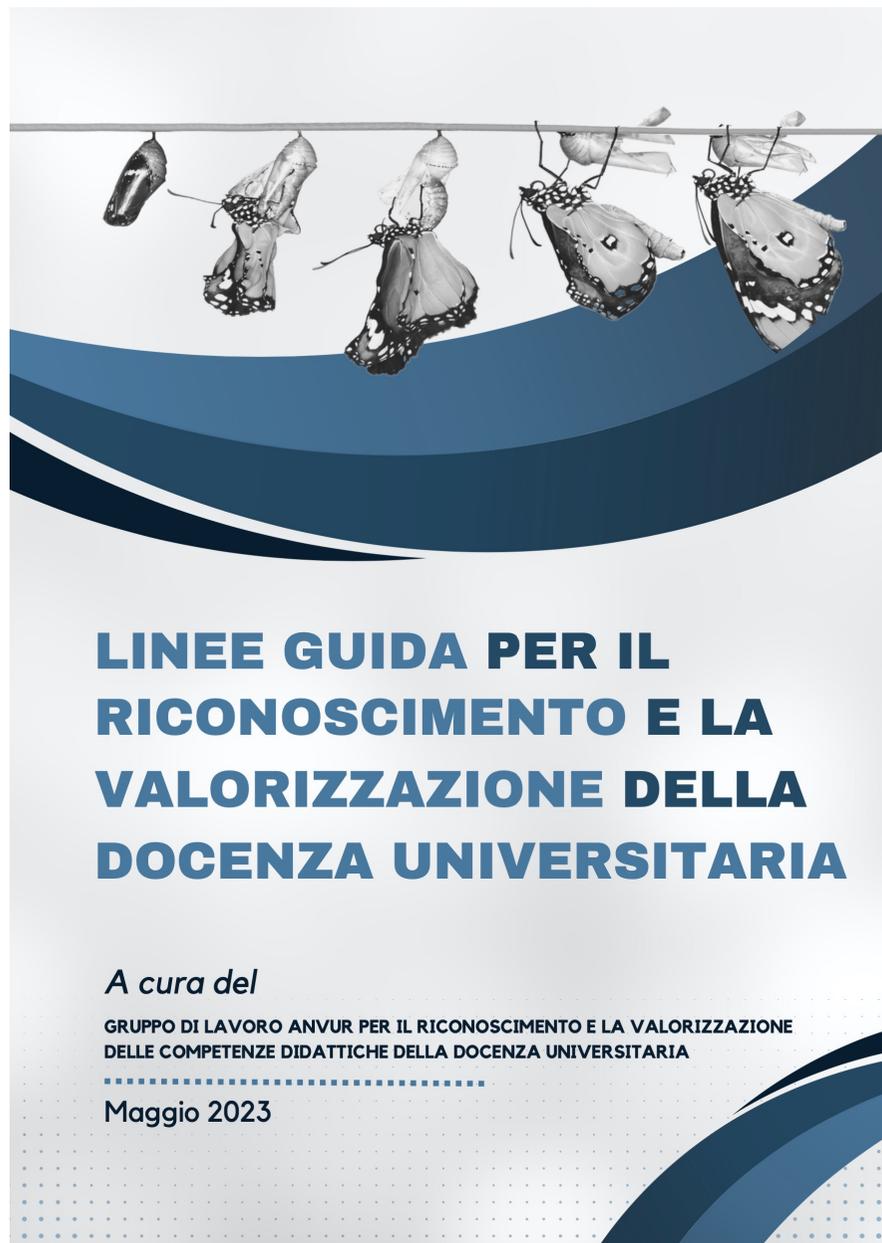
Supporto

Antonella D'Apollo (ANVUR)



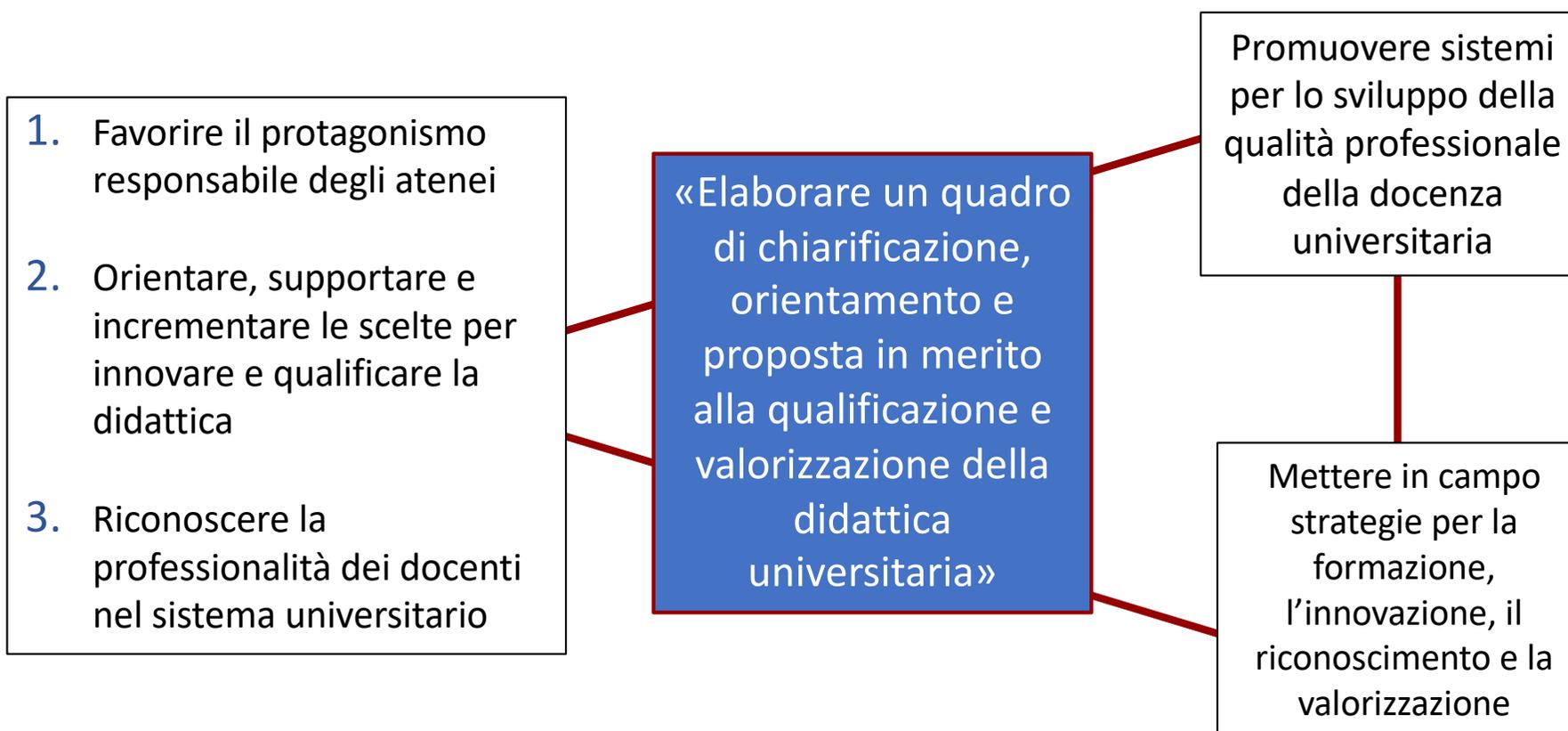
Documento
pubblicato in data
14/09/2023

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



Università di Foggia

Linee Guida per la docenza: perché?



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

Processo di Bologna
European Higher Education Area (EHEA)

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
(ENQUA, 2007; 2015; 2020)*

Struttura e organizzazione

- 1) Contesto e sfide
- 2) Professionalità docente
- 3) Sviluppo professionale riconoscimento e valorizzazione



Il Documento è costituito da 54 pagine

Consultazione completa: 1 + 2 + 3 (   )

Consultazione basilare: 1 + 2 + 3 ( **Box** )

Consultazione incompleta: 1 + 2 + 3 ()

Indice dei contenuti

1.

Contesto e sfide nell'educazione Superiore

Centralità degli studenti e partnership

Cultura inclusiva

Tecnologie nella didattica

Metodologie per l'insegnamento e l'apprendimento

Sguardo all'internazionalizzazione

2

Professionalità docente: verso un framework di competenze

Le competenze didattiche 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

1. Contesto e sfide nell'Educazione Superiore

Tre direzioni su cui investire rispetto alla docenza

(Recommendations to National Authorities for the Enhancement of Higher education Learning and Teaching in EHEA, Rome, 2020)



- 1) Apprendimento centrato sugli studenti (*student-centered learning*)



- 2) Miglioramento continuo delle pratiche didattiche (*continuous enhancement of teaching*)



- 3) Capacità dei sistemi di istruzione superiore nel supportare in forma costante lo sviluppo dell'insegnamento e dell'apprendimento (*higher education institutions' and systems' capacity to enhance learning and teaching*)



AsdUni

Associazione italiana per la promozione e lo sviluppo della Didattica, dell'Apprendimento e dell'Insegnamento in Università



Università di Foggia

Aree nodali per la didattica e la docenza



VISION STRATEGICA LUNGIMIRANTE

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

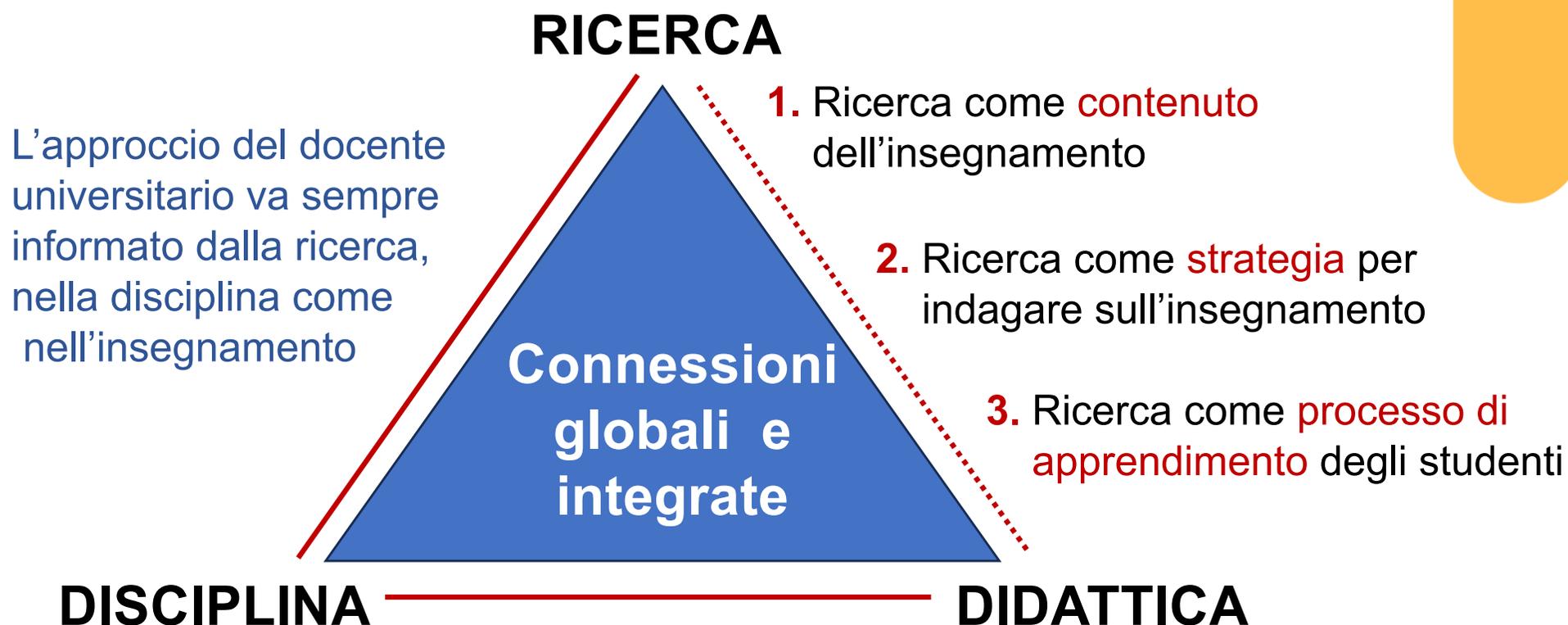
5) Rafforzare le politiche per l'inclusione e la valorizzazione delle differenze

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

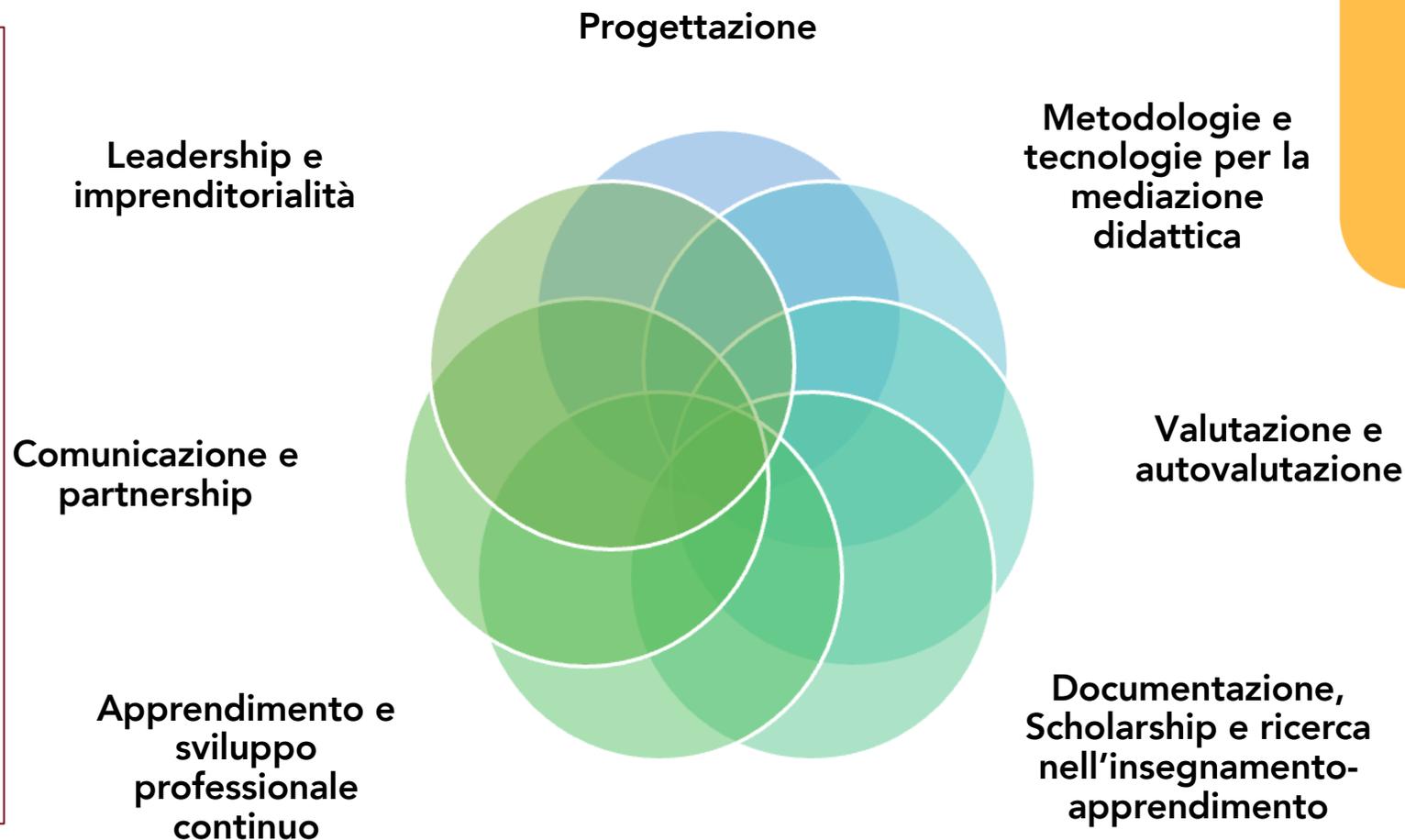
La professione docente



2. Professionalità docente: verso un framework di competenze

Framework nazionale di competenza della docenza universitaria: dimensioni

**visione
olistica
della
profes-
sione
docente**



2. Professionalità docente: verso un framework di competenze

Declinazione per livelli corrispondenti a diversi gradi di responsabilità

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

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

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 macro

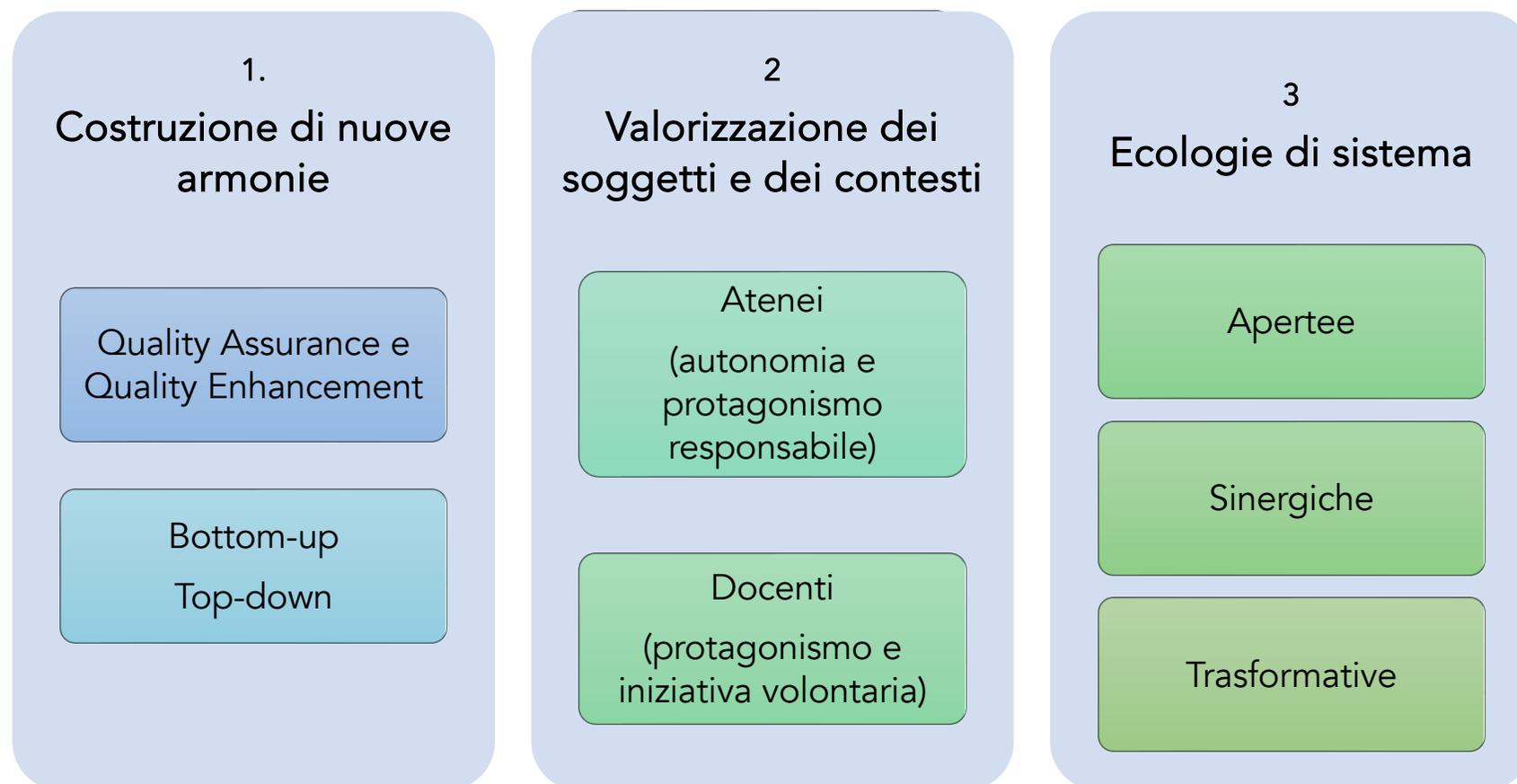
ASN e VQR
Sistema AVA
Linee guida per la valorizzazione della docenza
Framework di competenze



Livello micro

Partnership studenti
Sviluppo professionale continuo
Innovazione didattica
Ricerca didattica

Orientamenti per la qualità, il riconoscimento e la valorizzazione



3. Sviluppo professionale, riconoscimento e valorizzazione

Il processo di riconoscimento

Riflessione

«Riconoscere significa stimolare un processo riflessivo che porta i docenti al conseguimento di gradi sempre più elevati di consapevolezza e di significatività nella pratica professionale ... giungono a rendere visibili le qualità possedute attraverso un percorso in cui, direttamente o indirettamente, presentano evidenze e prodotti sulla base di chiare indicazioni di processo e di metodo, in relazione ad un framework

Framework

... «la disponibilità di un framework è indispensabile»

Supporto

«... presenza di un servizio di supporto (*mentoring, counseling, ecc.*) che accompagni nel percorso e nella progressiva costruzione dei prodotti di evidenza»

Commissioni

«...la scelta delle commissioni di valutazione, nelle quali è opportuno costituire spazi di pluralità attraverso la presenza di personale accademico, esperti, parti interessate e in particolare studenti»

Incentivo

«... Un nodo cruciale si pone nella scelta del tipo di incentivo premiale da erogare a livello individuale e/o collettivo»

Strumenti e modalità

«...rilevante appare altresì la definizione degli strumenti (CV, progetti, documenti, portafogli didattici, relazioni, valutazioni degli studenti, documentazione amministrativa, ecc.) e delle 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

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

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

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.)

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).

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



L'Università dei Docenti: la promozione e lo sviluppo delle competenze didattiche

Mercoledì **31 gennaio** ore 9.00-12.00
Sala Consiliare di Medicina
Viale Europa 11, Brescia



Associazione italiana per la promozione e lo sviluppo della **D**idattica,
dell'**A**pprendimento e dell'**I**nsegnamento in **U**niversità

Grazie per l'attenzione!

Viviana Vinci



Università di Foggia