

Come nasce il documento

Con Delibera n. 40 del 25/02/2021 il Direttivo ANVUR ha istituito un **Gruppo di Lavoro** a cui è stato attribuito il compito di elaborare un documento quadro di chiarificazione, orientamento e proposta sulle tematiche della qualificazione e della valorizzazione della didattica universitaria

LINEE GUIDA PER IL RICONOSCIMENTO E LA VALORIZZAZIONE DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA

A cura del

GRUPPO DI LAVORO ANVUR PER IL RICONOSCIMENTO E LA VALORIZZAZIONE
DELLE COMPETENZE DIDATTICHE DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA

Maggio 2023

Finalità e obiettivi del Gruppo di lavoro ANVUR

FINALITÀ

favorire il protagonismo degli atenei e dei loro organismi di governo nello sviluppo di sistemi per la qualità professionale della docenza e nella messa in campo di strategie di formazione, innovazione, riconoscimento e valorizzazione

OBIETTIVI

1. esplorazione e mappatura delle esperienze formative di Faculty Development
2. indicazione di processi, standard e profili di competenza dei docenti
3. individuazione di incentivi e di azioni premiali per la valorizzazione delle competenze didattiche dei docenti
4. formulazione di Linee guida

LINEE GUIDA PER IL RICONOSCIMENTO E LA VALORIZZAZIONE DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA

A cura del

GRUPPO DI LAVORO ANVUR PER IL RICONOSCIMENTO E LA VALORIZZAZIONE
DELLE COMPETENZE DIDATTICHE DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA

Maggio 2023

LINEE GUIDA PER IL RICONOSCIMENTO E LA VALORIZZAZIONE DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA

A cura del

GRUPPO DI LAVORO ANVUR PER IL RICONOSCIMENTO E LA VALORIZZAZIONE
DELLE COMPETENZE DIDATTICHE DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA

Maggio 2023

Le 3 sezioni del documento

- ✓ Contesto e sfide nell'Higher Education
- ✓ Professionalità docente: verso un framework di competenze
- ✓ Sviluppo professionale, riconoscimento e valorizzazione

Indirizzi strategici internazionali e nazionali



potenziare la professionalità docente attraverso strutture dedicate (TLC)



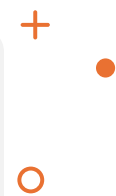
le politiche universitarie (equilibrio ricerca-didattica nella progressione di carriera e nelle politiche di reclutamento)



promuovere logiche di riequilibrio virtuoso fra le diverse missioni dell'Università



visione ecologica della professionalità docente: direzionare in modo integrato le azioni di promozione, di sviluppo e di monitoraggio della qualità a vari livelli



Università come ecosistema aperto



Capace di intercettare i nuovi bisogni dell'utenza



Capace di fronteggiare efficacemente i cambiamenti vorticosi che ci investono a livello culturale, ambientale, politico-sociale ed economico

L'intervento di innovazione va improntato secondo ecologie di sistema, in cui si riconoscono non solo le interconnessioni dinamiche fra le componenti e l'intero organismo, ma anche le contaminazioni reciproche che, in forma permanente, si attuano nei processi evolutivi dei sistemi

SEZIONE 1

Contesto



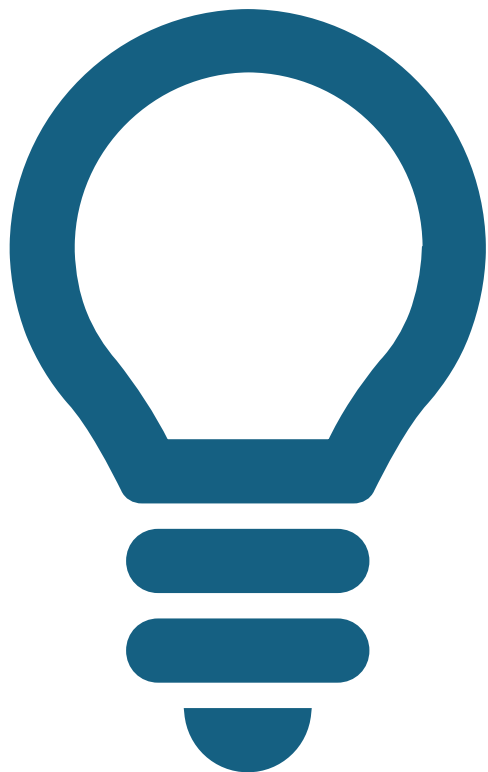
lo sviluppo professionale della docenza universitaria: priorità del sistema di Higher Education e leva strategica per innovare e sostenere la qualità della didattica e della formazione



Innovazione come processo culturale



Incanalare la didattica in senso migliorativo è un obiettivo conseguibile solo se l'Università agisce in termini di sistema, promuovendo armonie interne e affrontando alcune questioni nodali, di forte attualità



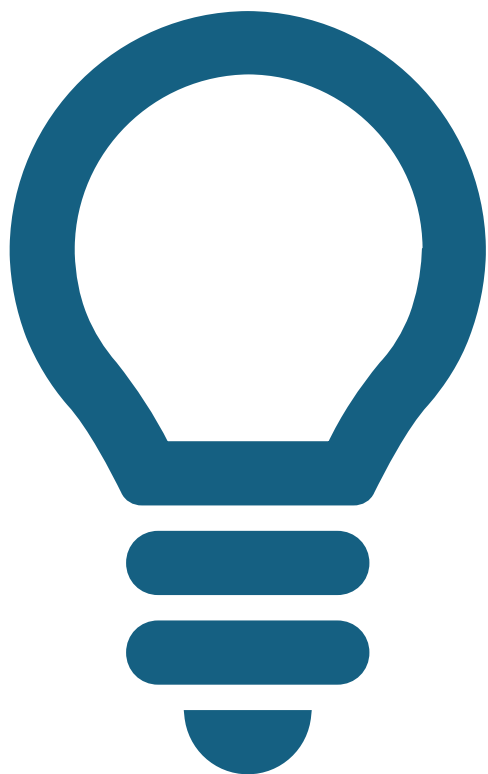
Il concetto di qualità dell'istruzione

Qualità come costrutto variabile e a forte complessità



I modelli, i sistemi e gli strumenti di valutazione vanno riconsiderati in ottica partecipativa e negoziata e utilizzati per conseguire evidenze scientifiche, dati e informazioni capaci di diventare dispositivi efficaci nei processi di conoscenza, riflessione e comprensione della didattica e del suo miglioramento

l'adozione di modelli top-down unidirezionali rischia di rafforzare un concetto di valutazione come esclusivo strumento di controllo esterno per l'accREDITAMENTO della qualità (OECD, 2012)



Un buon insegnamento

Implica una impostazione didattica pedagogicamente fondata e centrata sull'apprendimento degli studenti



tutto il personale docente dovrebbe ricevere una formazione pedagogica certificata che affronti le questioni dell'insegnare e dell'apprendere, a livello trasversale e disciplinare

“Recommendations to National Authorities for the Enhancement of Higher Education Learning and Teaching in the EHEA”, elaborate dal BFUG Advisory Group 2 on Learning and Teaching (EHEA, 2020)

3 DIREZIONI DI INVESTIMENTO

- apprendimento centrato sugli studenti
- miglioramento continuo delle pratiche didattiche
- ruolo delle istituzioni e dei sistemi di istruzione nel supportare in forma costante lo sviluppo dell'insegnamento e dell'apprendimento

Questioni-chiave



la centralità degli studenti e le forme di partnership



l'Università inclusiva



le nuove metodologie di insegnamento e apprendimento



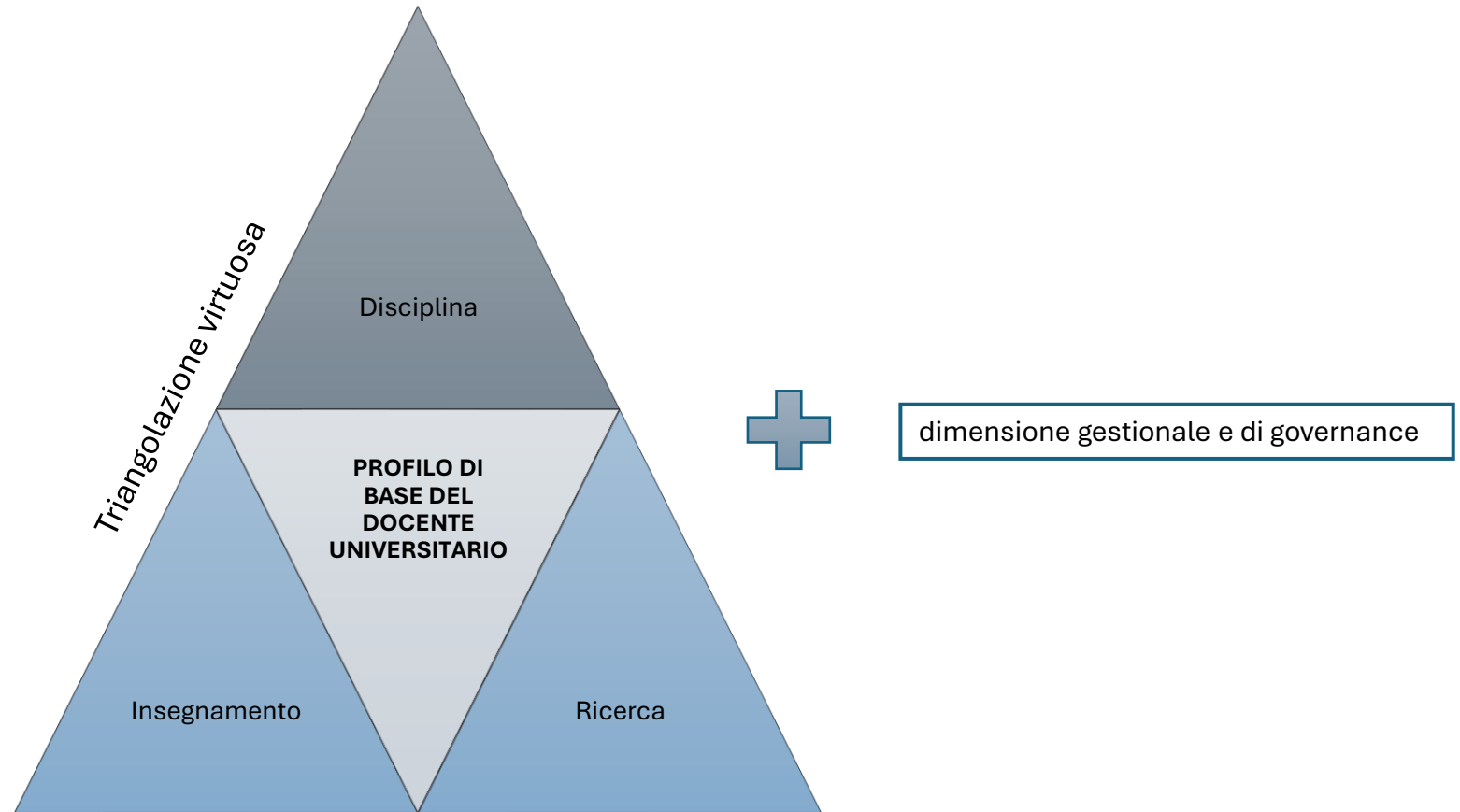
il ruolo della cultura tecnologica



l'internazionalizzazione della didattica

SEZIONE 2

Professionalità docente: verso un framework di competenze



La relazione fra i fattori è di interconnessione reciproca

- ✓ la didattica ha bisogno della disciplina e senza ricerca diventa replicativa
- ✓ la ricerca necessita dell'apporto disciplinare e, privata dell'insegnamento, perde la sua capacità di affiliazione e di radicamento delle nuove generazioni
- ✓ la disciplina si fonda e si rafforza scientificamente attraverso la ricerca e si diffonde socialmente mediante l'insegnamento

Superamento di una visione tradizionale



la ricerca è quasi esclusivamente legata alla disciplina



puntare a costruire connessioni globali e integrate di didattica-ricerca-disciplina attraverso tre fondamentali polarità:

1

il polo della ricerca come contenuto dell'insegnamento: il docente è chiamato ad adattare i saperi esperti di tipo disciplinare (metodi, processi, linguaggi specifici della disciplina) rendendoli didatticamente fruibili agli studenti

2

il polo della ricerca come strategia di conoscenza su pratiche e metodologie di insegnamento: il docente sottopone ad analisi la propria azione didattica per far emergere dati e informazioni che permettano, sulla base di evidenze scientifiche, di riflettere individualmente e collegialmente sull'efficacia o meno dell'insegnamento

3

il polo della ricerca come processo di apprendimento: il docente si avvale della ricerca per dotare gli studenti di competenze di indagine, scoperta, elaborazione e valutazione, utilizzando approcci Inquiry-Based Learning (IBL)

Professionalità docente: verso un framework di competenze



Ragionare sulla didattica con approccio di ricerca in una dimensione pubblica, collettiva, critico-costruttiva



L'esempio di **Scholarship of teaching and learning** (SoTL, Boyer, 2015): i docenti possono attivare percorsi di investigazione sulla propria didattica, raccogliendo evidenze sulle attività di insegnamento, come per la ricerca disciplinare, per documentare il processo e identificare punti di forza e aree di miglioramento



In questo modo si determina una unificazione metodologica dell'intervento professionale nei diversi ambiti di riferimento, che oggi sono metodologicamente separati

Cosa renda esperto il docente universitario?

46 framework di competenza e 6 macro aree di attività (van Dijk et Al., 2020, rassegna sistematica)

1. **Insegnamento e supporto all'apprendimento** (competenze pedagogico-didattiche, comunicativo-relazionali, tecnologiche e di e-learning)
2. **Progettazione educativa** (competenze di natura progettuale e di pianificazione di percorsi di apprendimento)
3. **Valutazione e feedback** (competenze valutative sia di tipo formativo sia sommativo)
4. **Leadership e gestione educativa** (compiti di gestione e di leadership, di organizzazione di politiche e culture, di supporto e accompagnamento all'innovazione)
5. **Scholarship e ricerca educativa** (competenze di ricerca nella didattica e di disseminazione della conoscenza sull'insegnamento)
6. **Sviluppo professionale** (competenze di sviluppo professionale, di riflessione, autovalutazione e di miglioramento continuo)

VERSO UN'IDEA CONDIVISA DI QUALITÀ PROFESSIONALE

I profili di docenza

Nell'esperienza italiana si è sviluppata una prima riflessione attraverso il documento QUARC_docente, 2018

Cinque sono i profili indicati

1. **Figura di supporto ai processi formativi**, con compiti esecutivi e limitata autonomia e responsabilità
2. **Titolari di insegnamento**, con responsabilità e autonomia nella progettazione, conduzione e valutazione di attività didattica
3. **Referente di unità complesse**, con compiti di coordinamento delle attività e di stimolo all'innovazione
4. **Responsabile di strutture**, con compiti decisionali e di governance a livello centrale e periferico
5. **Docente esperto** (mentor, coach, counselor, formatore, assessor, advisor, ecc.) che assume in modo competente e mirato compiti per lo sviluppo della qualità professionale e dell'azione didattica innovativa della docenza

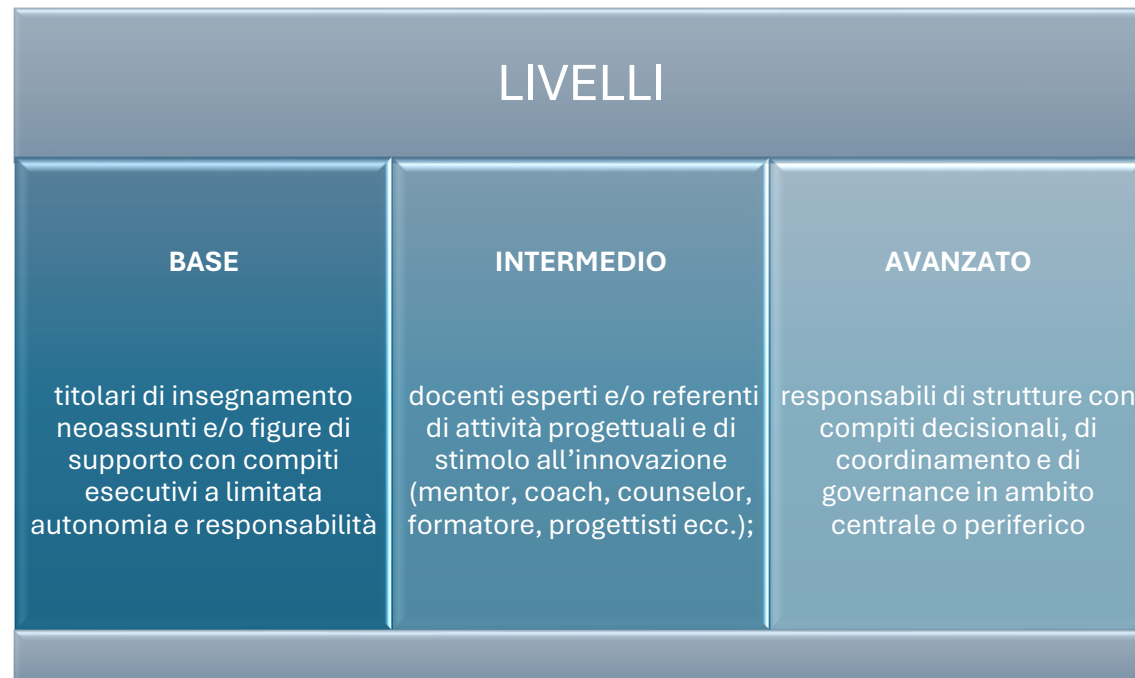
Livelli di expertise, indicatori di comportamento e performance del docente

ciascuno dei livelli di expertise del docente si può incrociare con le aree più importanti della competenza didattica al fine di identificare indicatori di comportamento e performance del docente:

- **Progettazione didattica:** definizione di obiettivi, risultati attesi, contenuti, struttura, attività e materiali didattici, e strategie per combinarli in modo coerente
- **Metodologie e tecnologie di insegnamento e apprendimento:** il focus è su strategie, metodi e strumenti con cui i docenti guidano il processo di apprendimento attraverso l'interazione docente-studenti e studente studenti, valorizzandone le diversità, per raggiungere i risultati di apprendimento attesi
- **Valutazione e feedback:** progettazione, costruzione e utilizzo di prove valutative sommative e formative, di feedback per la promozione dell'apprendimento e di competenze (skills) di valutazione;
- **Scholarship didattica e ricerca:** come descritto in apertura del capitolo, le pratiche di scholarship permettono non un superamento della dicotomia tra ricerca e didattica e favoriscono un aggiornamento dei contenuti dell'insegnamento della disciplina e un miglioramento continuo della propria pratica didattica
- **Riflessione continua e sviluppo professionale:** attività mirate allo sviluppo professionale e al potenziamento delle competenze sopra descritte, in ottica di formazione e crescita continua in chiave olistica

Ipotesi di framework delle competenze

aree della competenza didattica (dimensioni) - esempi di indicatori di azione del docente - gradi di responsabilità (attività)



Dimensioni	Indicatori (esempi)	Declinazione per livelli (esempi di attività da adattare e/o modificare sulla base del contesto, dell'Ateneo, dell'uso del framework)		
		<i>Livello base</i>	<i>Livello intermedio</i>	<i>Livello avanzato</i>
Progettazione	Definire obiettivi, risultati di apprendimento attesi, contenuti, struttura, attività, materiali didattici e strategie per combinarli in modo coerente e allineato	So riconoscere, elaborare e comunicare il syllabus di un insegnamento valutando al suo interno le coerenze e l'allineamento delle componenti costitutive	Riesco ad elaborare un syllabus in modo coerente, ad allineare i syllabi di più insegnamenti rispetto agli obiettivi formativi del corso di studio e a proporre modifiche e integrazioni coerenti con il profilo in uscita degli studenti e le richieste delle parti sociali interessate	Sono in grado di predisporre una strategia per la elaborazione e presentazione dell'offerta formativa, chiarendo le specificità dei corsi di studio e l'investimento di ciascuno sul piano professionale; so valutare adeguatamente l'utilizzo delle risorse professionali riportandole alla sostenibilità ed efficacia; so pianificare la gestione di attività formative e progettuali complesse (es. master, progetti internazionali, insegnamenti in lingua straniera, corsi interateneo ecc.) e favorire contesti di dialogo con le parti sociali per far emergere le esigenze del mondo del lavoro
Metodologie e tecnologie per la mediazione didattica	Utilizzare strategie, metodi, strumenti e tecnologie per promuovere efficacemente processi di insegnamento-apprendimento	So scegliere, utilizzare e raccordare fra loro strumenti e metodologie didattiche e tecnologiche centrati sull'apprendimento degli studenti (student-centred); so adattare la ricerca e il sapere disciplinare esperto affinché siano fruibili dagli studenti (i.e.: selezione concetti chiave, scelgo le modalità per proporli agli studenti ecc.); so gestire le proposte metodologiche in relazione alle condizioni di contesto (tempi, spazi, ambienti di apprendimento ecc.) e agli stili di apprendimento degli studenti per promuovere competenze (soft, hard e life skills)	Sono in grado di sviluppare un pensiero complesso che ponga lo studente al centro dei processi di insegnamento e apprendimento sapendo diversificare metodi, strategie e strumenti per l'innovazione didattica; so proporre ai colleghi strategie per la gestione di ambienti di apprendimento personalizzati e accessibili, per piccoli e grandi gruppi, integrando attività in presenza, on-line, in forma ibrida; so accompagnare i colleghi nell'adattare la ricerca e il sapere disciplinare esperto per renderlo fruibile agli studenti in modo inclusivo ed efficace a livello comunicativo	So individuare le strategie e le risorse più opportune per l'innovazione e il miglioramento continuo della didattica; so creare le condizioni per sperimentare e/o validare metodi e strumenti innovativi per la didattica e la formazione; sono in grado di attivare servizi, politiche e sistemi integrati di pratiche, dispositivi e tecnologie che consentano l'internazionalizzazione della didattica; so sviluppare e monitorare curricula di formazione; so attivare processi di indagine e ricerca sulla didattica e forme di Scholarship per l'insegnamento e apprendimento

Dimensioni	Indicatori (esempi)	Declinazione per livelli (esempi di attività da adattare e/o modificare sulla base del contesto, dell'Ateneo, dell'uso del framework)		
		<i>Livello base</i>	<i>Livello intermedio</i>	<i>Livello avanzato</i>
Valutazione e autovalutazione	Progettare, costruire e utilizzare modelli di valutazione nell'apprendimento e nell'insegnamento, attività di self-assessment (autovalutazione) e feedback per la promozione dell'apprendimento	So utilizzare adeguatamente modelli di valutazione dell'apprendimento e per l'apprendimento (assessment of/for learning) in presenza e a distanza; sono in grado di adottare pratiche e strumenti valutativi coerenti con le metodologie didattiche utilizzate e i risultati di apprendimento attesi (learning outcomes); so adottare modelli e tecniche multifocali di valutazione, favorendo approcci e feedback oggettivi, intersoggettivi, auto ed etero valutativi	So proporre e avviare sperimentazioni per un utilizzo diversificato di modelli e pratiche valutative dell'apprendimento e per l'apprendimento (assessment of/for learning); promuovo la cultura e la pratica dell'autovalutazione, nonché attività di feedback per la promozione dell'apprendimento; supporto a livello tecnico i colleghi nella progettazione, costruzione e utilizzo di prove valutative, attività di autovalutazione e di feedback reciproci; utilizzo i dati valutativi per sostenere le comunità nei processi di miglioramento della qualità degli apprendimenti e degli insegnamenti	Sono in grado di elaborare modelli e sistemi di valutazione con approcci top-down e bottom-up in relazione ai processi e agli esiti da conseguire a livello comunitario e organizzativo; so predisporre strumenti e processi di valutazione avvalendomi di e/o coordinando figure esperte e gruppi di studio; so individuare e sostenere l'elaborazione di procedure e strumenti di valutazione/autovalutazione a livello di sistema (Corso di laurea, Dipartimento, commissione paritetica) valorizzando il contributo dei diversi stakeholders coinvolti (studenti, associazioni studentesche, commissione paritetica, Giunta, Commissione didattica ecc.); so utilizzare i dati e gli esiti della valutazione per adottare o modificare le politiche di sviluppo, anche in relazione all'accreditamento iniziale e continuo
Documentazione, Scholarship e ricerca nell'insegnamento-apprendimento	Elaborare interventi per la raccolta di informazioni e di evidenze in merito alla didattica per riflettere individualmente o collegialmente sulle azioni innovative da avviare o realizzate	So predisporre in forma adeguata attività documentali riguardanti le pratiche didattiche svolte; so applicare e utilizzare strumenti istituzionali (questionario studenti) e non per acquisire informazioni di processo e di esito; sono in grado di predisporre, anche in classe con gli studenti, interventi di ricerca per la raccolta e analisi di azioni di insegnamento e apprendimento; so condividere con colleghi e studenti dati ed evidenze riguardanti la mia attività di analisi e ricerca sull'insegnamento adeguatamente documentate	So elaborare progetti, metodologie e strumenti per sviluppare indagini e ricerche finalizzate alla comprensione dei contesti didattici; sono in grado di somministrare e analizzare a livello quantitativo e qualitativo i dati raccolti, identificando punti di forza e aree di miglioramento da perseguire; attivo e coordino azioni di gruppo per investigazioni e ricerche sulle pratiche didattiche; condivido/confronto con la comunità progressi, problemi, soluzioni individuate attraverso la ricerca condotta a livello collegiale sulla pratica didattica e divulgate a livello scientifico	So promuovere politiche a favore della ricerca per l'innovazione continua e l'efficacia della didattica grazie a strumenti ed esiti di monitoraggio e ricerca valutativa su aree e processi di insegnamento e apprendimento nei Corsi di studio; sono in grado di promuovere risorse per la ricerca sulla didattica disciplinare, interdisciplinare e trasversale (bandi, borse di studio, premi ecc.) e disseminare i risultati nel sistema per una cultura dell'innovazione testimoniata da report, pubblicazioni e prodotti anche in modalità open (Open Educational Resources)

Dimensioni	Indicatori (esempi)	Declinazione per livelli (esempi di attività da adattare e/o modificare sulla base del contesto, dell'Ateneo, dell'uso del framework)		
		<i>Livello base</i>	<i>Livello intermedio</i>	<i>Livello avanzato</i>
Apprendimento e sviluppo professionale continuo	Sviluppare l'identità personale e professionale in un'ottica di formazione continua e olistica	So riconoscere e interpretare con responsabilità il mio ruolo di docente; so autovalutare le mie competenze professionali e riflettere criticamente per orientarne lo sviluppo; so riconoscere le teorie implicite che sostengono la mia didattica e adottare teorie, approcci e interventi formali per qualificarla	So riconoscere e interpretare con responsabilità il mio ruolo di facilitatore di percorsi di sviluppo professionale continuo della docenza; so programmare, monitorare e potenziare il mio percorso di sviluppo professionale continuo; so accompagnare la riflessione di colleghi e gruppi rispetto alle scelte di crescita individuale in rapporto alla cultura organizzativa e al contesto istituzionale	So promuovere politiche, sistemi e progetti di supporto allo sviluppo professionale continuo (es. mentoring, comunità di pratica, ecc.) per una cultura olistica della qualità professionale della docenza; sono in grado di elaborare e condurre, nella comunità, occasioni – formali e informali, individuali e collegiali – di crescita continua dei soggetti, delle comunità e dell'istituzione nell'ottica dell'innovazione di qualità
Comunicazione e partnership	Comunicare efficacemente e promuovere relazioni di partnership a vari livelli per il miglioramento continuo della didattica	Sono in grado di comunicare con chiarezza, coerenza, precisione e trasparenza nelle varie forme di comunicazione, verbale e non verbale (public speaking); so avviare relazioni di partnership attiva con gli studenti a livello di progettazione, conduzione e valutazione delle attività di insegnamento e apprendimento; so collaborare con i colleghi per azioni didattiche condivise anche con esponenti del mondo del lavoro	Sono in grado di supportare lo sviluppo di competenze e ambienti favorevoli alla comunicazione e alle partnership con/per gli studenti, fra docenti e nelle comunità; so accompagnare i colleghi nello sviluppo di capacità di elaborazione e condivisione di valori, pratiche ed esperienze per il miglioramento continuo dell'insegnamento e dell'apprendimento; so creare contesti di formazione alle diverse modalità di partnership	So favorire la predisposizione di sistemi di comunicazione formale e informale per socializzare pratiche, metodologie, progetti di sviluppo organizzativo e istituzionale; sono in grado di stabilire rapporti e partnership collaborative tra organismi inter- e intra- istituzionali per il conseguimento di traguardi comuni; so utilizzare sistemi di comunicazione mediale al fine di favorire l'integrazione di reti fra differenti soggetti (comunità/associazioni professionali e partner a livello nazionale e internazionale) per il miglioramento della didattica

Dimensioni	Indicatori (esempi)	Declinazione per livelli (esempi di attività da adattare e/o modificare sulla base del contesto, dell'Ateneo, dell'uso del framework)		
		<i>Livello base</i>	<i>Livello intermedio</i>	<i>Livello avanzato</i>
Leadership imprenditorialità e	Assumere e interpretare ruoli di leadership per promuovere l'imprenditorialità, lo sviluppo personale e il miglioramento in campo didattico	Sono in grado di assumere piena responsabilità nell'ambito delle azioni didattiche e formative e di sostenere negli studenti lo sviluppo di competenze imprenditoriali volte al conseguimento di elevati obiettivi di crescita e di apprendimento; so promuovere un clima collaborativo con/fra gli studenti, supportare la passione nella ricerca della conoscenza, valorizzare il piacere dell'incontro delle differenze nel lavoro di gruppo per il successo formativo; riesco a trasmettere e condividere la vision e i valori etici nella relazione didattica con gli studenti; so intraprendere forme di fundraising per l'innovazione didattica	So supportare la motivazione personale, l'organizzazione dei compiti, la collaborazione e la gestione dei risultati in contesti professionali e comunitari con i colleghi; so promuovere visioni che supportano il lavoro di team fra colleghi all'interno dei corsi di studio; so sostenere il piacere e l'imprenditorialità della docenza nel migliorare la propria qualificazione professionale; sono in grado di sviluppare rapporti di fiducia orientati al successo dell'innovazione e alla qualità in campo didattico	Sono in grado di organizzare e promuovere politiche e culture di sviluppo personale e professionale nei collaboratori e nella docenza. so avvalermi dei collaboratori promuovendo imprenditorialità, autonomia, capacità decisionale e spirito di gruppo; so elaborare e comunicare nell'organizzazione visioni per affrontare le sfide e raggiungere traguardi di successo; so ispirare passione ed entusiasmo promuovendo e impersonando fiducia e valori etici nei contesti di governance e nell'intera organizzazione

SEZIONE 3

Sviluppo
professionale,
riconoscimento e
valorizzazione

Concetto di SVILUPPO PROFESSIONALE

(terminologie e
aggettivazioni con focus
specifico)

INSTRUCTIONAL DEVELOPMENT, PROFESSIONAL DEVELOPMENT O FACULTY/ACADEMIC DEVELOPMENT

focus sul singolo docente

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

mira alle dimensioni organizzativo-istituzionali

CURRICULUM DEVELOPMENT

si concentra su programmi formativi o professionali

Academic development

NODI DA COMPRENDERE E
INTERPRETARE

- ✓ le politiche per la promozione
- ✓ le relazioni fra i soggetti implicati nel rapporto fra valutazione e riconoscimento
- ✓ le strutture dedicate a tali processi

Riflessione sull'intera organizzazione accademica

Macro (ANVUR)

Meso (ATENEI)

Micro (DOCENTI)

Macro (ANVUR)

ricerca di equilibrio tra la valutazione della didattica (Sistema AVA) e della ricerca e terza missione (ASN e VQR), con gli effetti di ricaduta prodotti su atenei e singoli docenti

Meso (ATENEI)

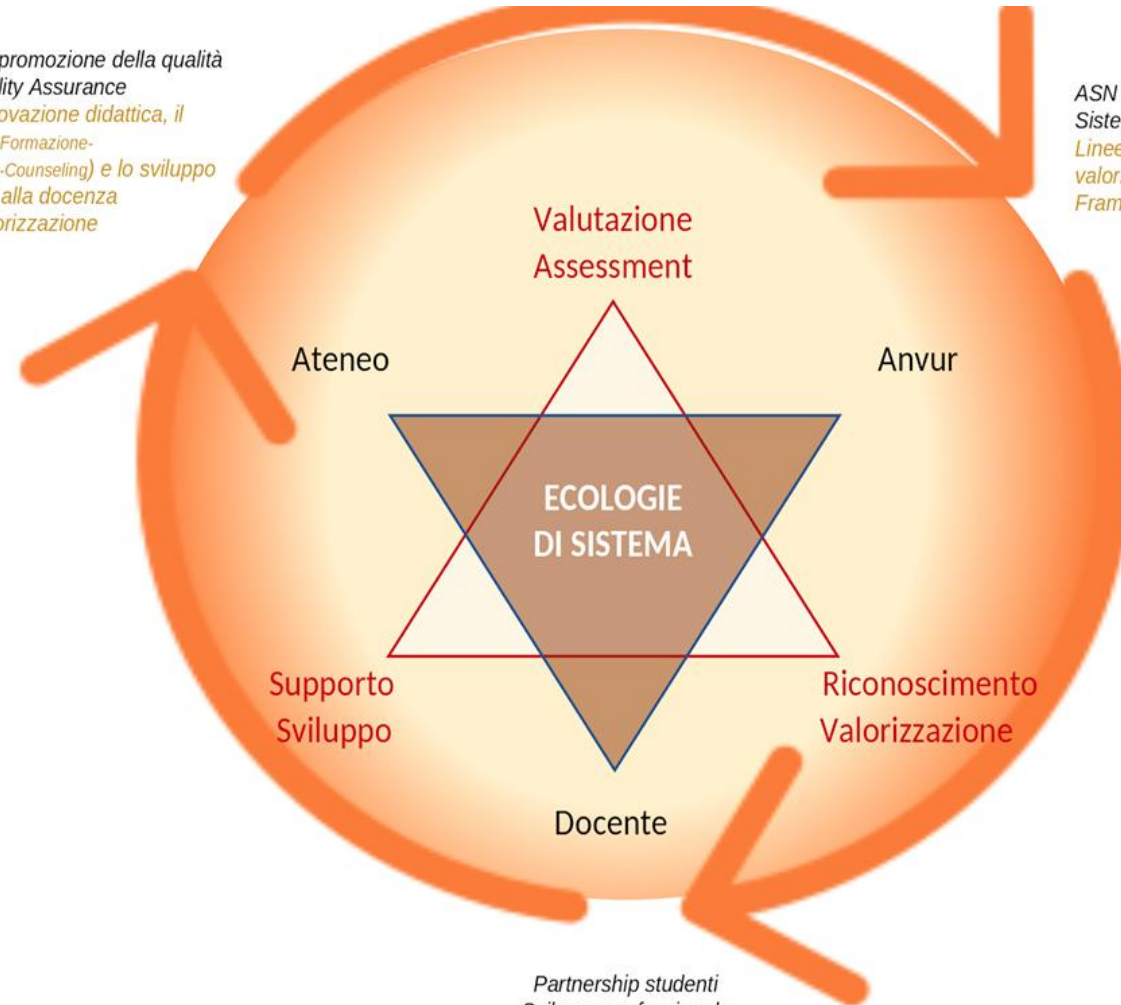
inserimento del miglioramento professionale della docenza nella vision organizzativa, nelle politiche di Quality Assurance e nelle strategie di innovazione della didattica

Micro (DOCENTI)

richiede necessariamente che il sistema riveda l'assetto attuale con scelte che riconoscano e valorizzino le competenze di insegnamento

Il modello complessivo che emerge dalle Linee Guida

*Politiche per la promozione della qualità
Sistema di Quality Assurance
Servizi per l'innovazione didattica, il
supporto (FAC: Formazione-
Accompagnamento-Counseling) e lo sviluppo
(E: Enhancement) alla docenza
Strategie di valorizzazione*



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

*Partnership studenti
Sviluppo professionale
continuo
Innovazione didattica
Ricerca didattica*