



UNIVERSITÀ
DI TORINO



Teaching and
Learning Center

Il mentoring per la docenza universitaria

Peer Mentoring for Innovation and excellence in learning and teaching (PMI_UniTO)

Prof. Ettore Felisatti

Università di Padova, AsdUni

- Cos'è il mentoring
- Perché il mentoring in Università?
- Peer Mentoring for Innovation and excellence in learning and teaching (PMI_UniTO):





Cos'è il mentoring?

È un'esperienza fondata su processi di **supporto, guida e accompagnamento** diretti a favorire il **miglioramento dell'azione professionale dei soggetti coinvolti**

In Università il mentoring per la docenza si realizza quando **un docente** (mentore) si occupa della **crescita professionale di un altro docente** (mentee o protégé), al di fuori della normale relazione tra collaboratore e capo (Boyle e Boice, 1988; Johnson, 2015)

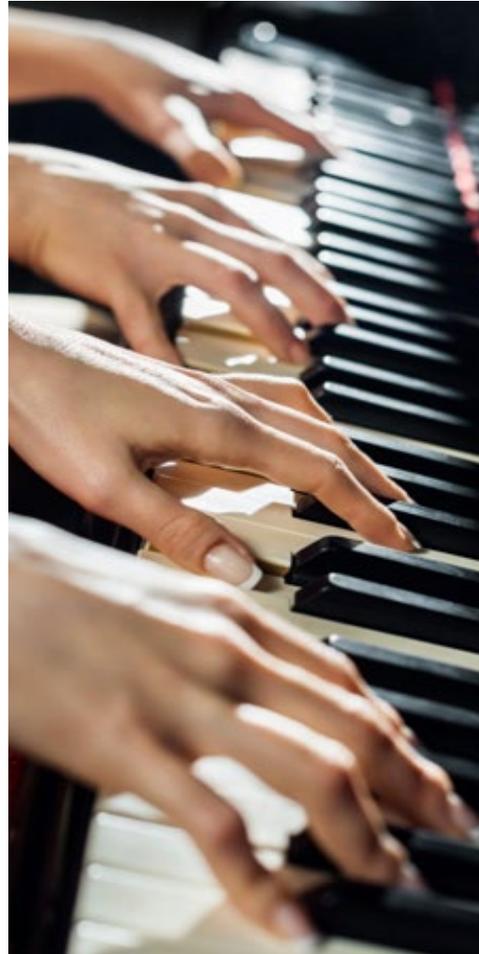
Formazione coaching e mentoring

A p p r e n d i m e n t o

Formazione

Coaching

Mentoring



«esperienza di apprendimento e insegnamento strutturata per lo sviluppo di conoscenze, capacità e competenze»

«aiuto professionale alla persona per il raggiungimento di obiettivi specifici identificando sfide e strategie per il loro conseguimento»

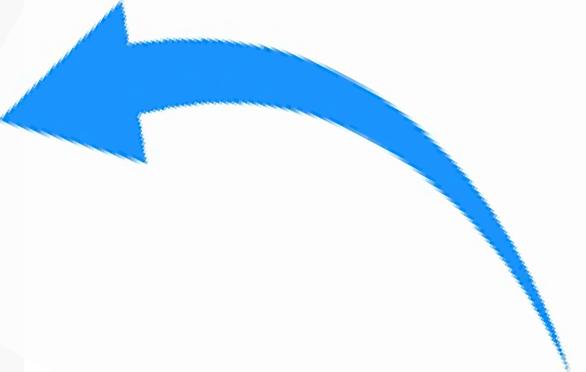
«relazione di guida e sostegno allo sviluppo personale e professionale basato sull'accompagnamento e sull'esperienza»

Perché il mentoring in Università?

- 
- Orientamento allo sviluppo professionale e apprenditivo
 - Sostegno alle innovazioni
 - Inserimento nell'organizzazione
 - Lotta alle marginalizzazioni (genere, culture, etnie...)
 - Contrasto all'isolamento e alla solitudine del docente
 - Riequilibrio fra vita privata e vita professionale



**Senso di
responsabilità di
docenti verso docenti**
*(mentoring informale,
mentoring spontaneo)*



Esigenza istituzionale
*(mentoring formale
dinamiche di
istituzionalizzazione)*

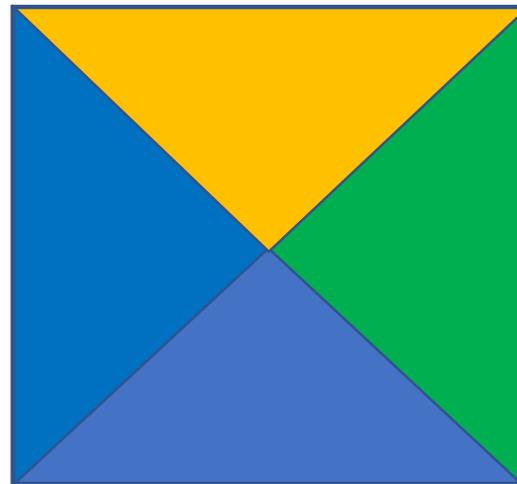
MENTORING

docenti – studenti – PTA - leadership

Quali sono i motivi per cui un ateneo decide di avviare un progetto di mentoring?

Innalzare la professionalità dei docenti e sostenere i processi di innovazione didattica (Cortese, 2000; Sorcinelli e Yun, 2007)

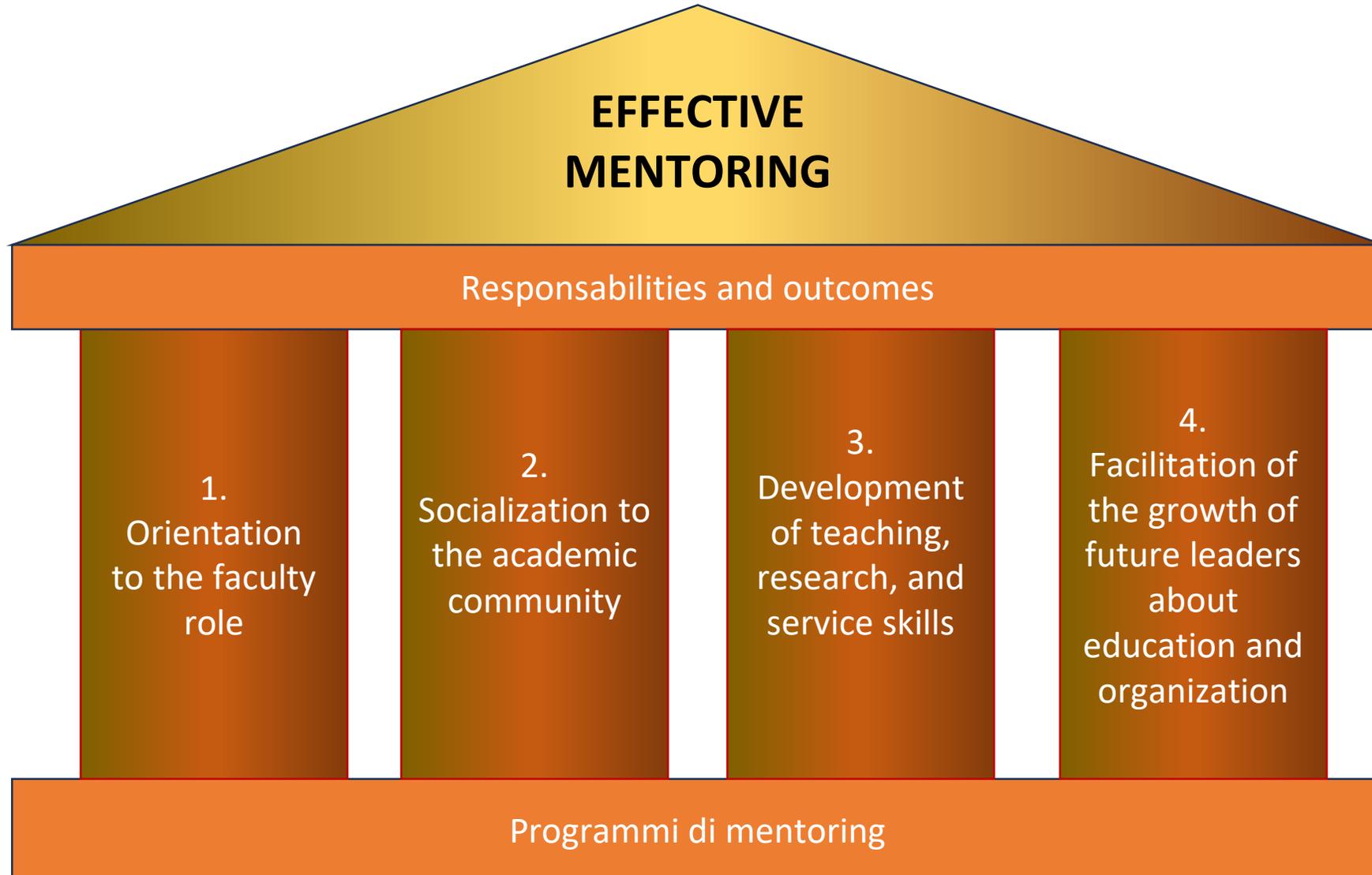
Favorire la socializzazione organizzativa e l'inserimento dei nuovi arrivati nella realtà dell'università (Allen, Eby, Poteet, Lentz e Lima, 2004; Underhill, 2006)



Contrastare fenomeni di isolamento e solitudine aiutando i colleghi nella gestione del tempo e nell'esercizio efficace delle mansioni (Law et al., 2014)

Creare reti per condivisione e scambio di informazioni, pratiche e strategie con il coinvolgimento reciproco tra docenti (Rees e Shaw, 2014; Karam et al., 2012; Yanow, 2020)

Direzioni dei programmi di mentoring



L'esperienza italiana



Università di Palermo (2013)

Università Roma1 La Sapienza (2017)

Università di Catania (2018)

Politecnico di Torino (2021)

Università di Pisa (2022)

Università Telematica Pegaso (2023)

Università di Torino (2024)

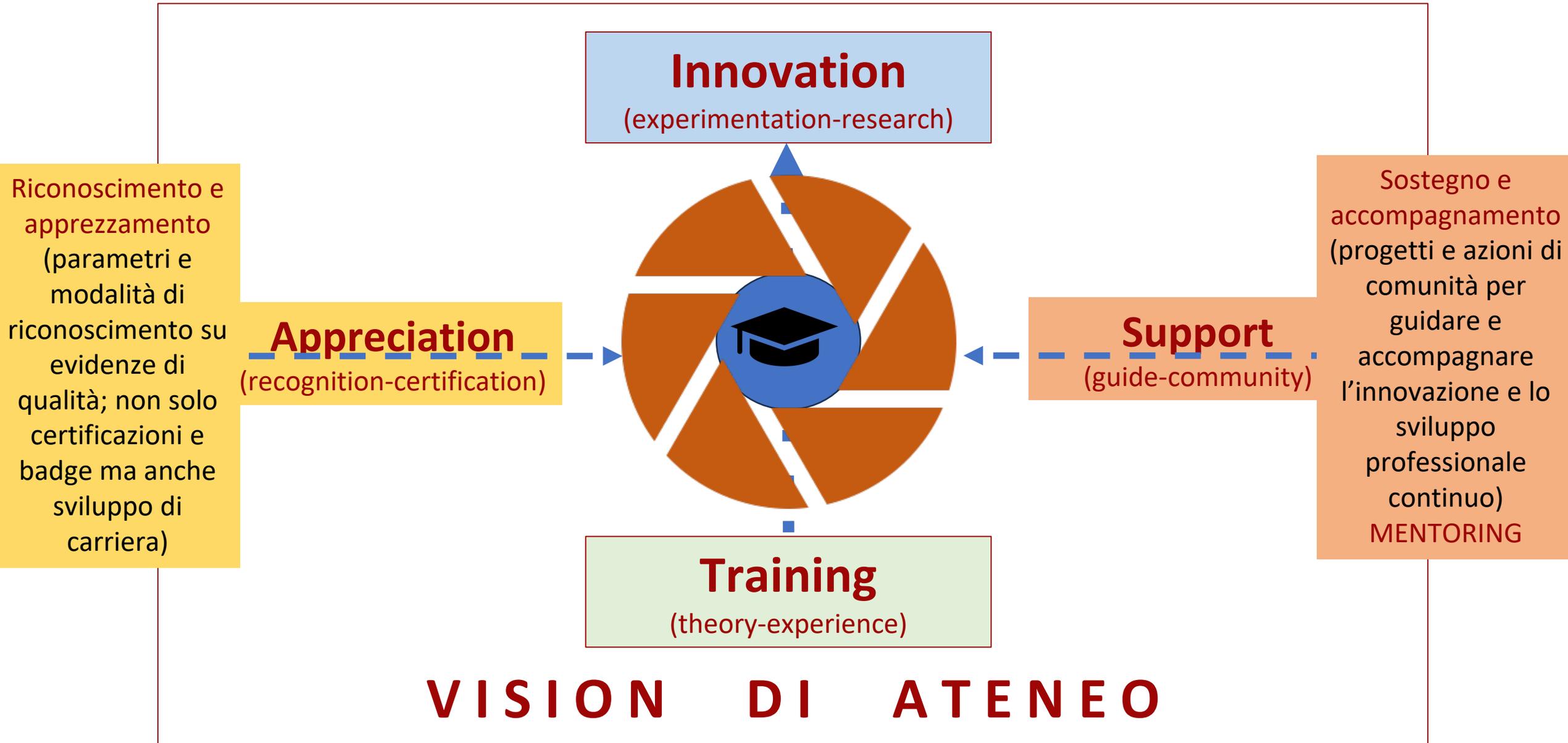
*SIG-AsdUni «Mentoring e peer-observation»
(2019)*

L'esperienza nazionale: fattori emergenti

- Esperienze recenti
- Presenza e impegno istituzionale
- Matrice progettuale comune (peer mentoring)
- Centratura su didattica e innovazione
- Formazione iniziale alle competenze di mentoring
- Sviluppo graduale dei progetti
- Accesso volontario dei partecipanti
- Centralità del mentee
- Orientamento a neoassunti e docenti
- Creazione di comunità di mentoring
- Ricerca e valutazione sui progetti



Training – Innovation - Mentoring



**Che ne pensano i colleghi oggi
impegnati nel mentoring?**

<https://youtu.be/r7PatCZmVDE?si=Qkmxix39LEqoOcjav>

Perché un docente decide di diventare mentore?

- Soddisfazione personale nel contribuire a dare una direzione allo sviluppo delle competenze didattiche, di ricerca e organizzative di altri colleghi
- Rispetto, riconoscimento e stima da parte dei colleghi che reputano il mentore un professionista competente, capace di seguire, incoraggiare e promuovere altri colleghi
- Opportunità di riflettere e di avere feedback per rinnovare il proprio bagaglio di competenze
- Spinta all'innovazione e nel tenere il passo con le nuove conoscenze e tecniche grazie al confronto continuo con nuovi/altri giovani colleghi creativi
- Miglioramento delle proprie capacità manageriali e di mentoring
- Soddisfazione nel contribuire ad indirizzare il clima organizzativo dell'Università o del Dipartimento
- Un maggiore collegamento con i processi istituzionali





Benefici per il mentee

- Incoraggiamento, stimolo e supporto al miglioramento continuo dell'attività didattica e professionale
- Feedback informali e consigli sviluppare le proprie competenze nell'insegnamento, nella ricerca e in altre responsabilità
- Accesso alle reti di comunicazione
- Essere informato su procedure interne al dipartimento o all'Università
- Comprendere meglio la cultura del Dipartimento o dell'Ateneo
- Acquisire conoscenza delle regole informali e formali vigenti nella comunità
- Riduzione dello stress avendo a disposizione un supporto relazionale e psicosociale
- Sentirsi accolti e valorizzati grazie all'inserimento nella comunità dei mentori



UNIVERSITÀ
DI TORINO



Teaching and
Learning Center

Il progetto PMI_UniTO nell'azione strategica dell'Ateneo

Qualificare la **didattica** in UniTo e sviluppare **innovazione** attraverso

Preparare **figure esperte** (mentori) per l'accompagnamento e il supporto alla professionalità della docenza

Innalzare lo **sviluppo professionale**, la **crescita** e il livello di **professionalità della docenza** dell'Ateneo

Sostenere i **docenti neoassunti** e agevolare i processi di induzione nell'Ateneo

Costruire una **comunità di mentori** in grado di dialogare, scambiare e produrre **circuiti continui di cambiamento innovativo**





UNIVERSITÀ
DI TORINO



Teaching and
Learning Center

Step di sviluppo del progetto

4. Verifica e valutazione degli esiti di impatto del modello di ateneo

3. Avvio dei progetti di mentoring sul campo con docenti e neoassunti

2. Elaborazione del modello di mentoring dell'ateneo

1. Formazione dei docenti esperti e della comunità dei mentori





UNIVERSITÀ
DI TORINO



IL PERCORSO DI FORMAZIONE DEI MENTORI A UNITO

Settembre 2024 - febbraio 2025

Scelte caratterizzanti



- **Coinvolgimento volontario** di docenti con competenze di base alla didattica per diventare mentor
- **Etica** degli interventi e **assenza** di processi di **valutazione come controllo**
- Azione condotta e negoziata in modo permanente a livello di **comunità** (Budge, 2006; Darwin & Palmer, 2009)
- Percorso sperimentale, sottoposto a **monitoraggio, riflessione e ricerca**, da valutare con step temporali definiti (Wasburn & LaLopa, 2003)
- Sviluppo del progetto come **allargamento graduale dell'esperienza** ad altri docenti (Felisatti et al., 2022)

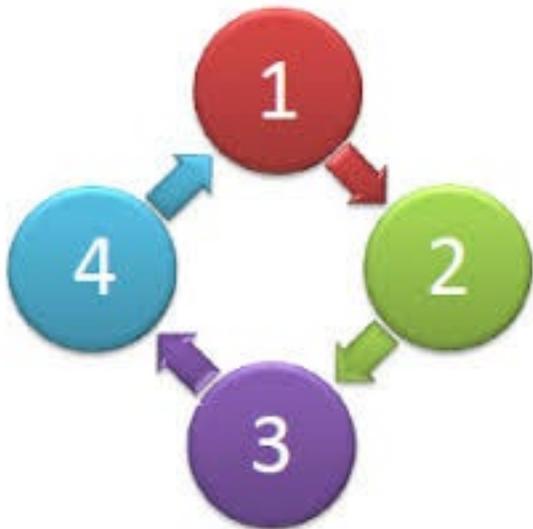
OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE



I partecipanti saranno in grado di :

- Conoscere il Mentoring come pratica di guida, supporto e accompagnamento
- Possedere un quadro generale della modellistica di Mentoring e di Peer-Mentoring nel contesto nazionale e internazionale
- Identificare ruoli, processi e azioni per sostenere una relazione di mentoring fra pari
- Assumere il ruolo di mentor per lo sviluppo professionale e accrescimento di expertise didattiche
- Sostenere l'innovazione della didattica universitaria a livello di approcci, metodologie, strumenti e pratiche
- Saper osservare l'azione didattica e formulare feedback per il miglioramento
- Costruire contesti e dinamiche di riflessione, confronto ed elaborazione
- Sviluppare la comunità dei mentor che condividono valori, prospettive e pratiche professionali per il supporto all'innovazione
- Facilitare il processo di affiliazione dei partecipanti all'organizzazione e alla cultura dell'Università di Torino

4 Fasi del percorso formativo



- **Fase A – *Formazione iniziale e definizione del modello di peer-mentoring***
 - interventi d’aula e workshop
 - costruzione della comunità e articolazione del modello da realizzare
 - Sensibilizzazione e formazione all’azione di mentoring
- **Fase B – *Formazione esperienziale sul campo con esercizio attivo di ruolo***
 - sperimentazione attiva di competenze e ruoli di mentore e mentee in Unità di Mentoring (UM)
 - peer observation nella didattica on line (attività sincrona e asincrona) e rapporto con gli studenti
 - applicazione degli strumenti di mentoring (*contratto etico, progetto di sviluppo didattico, scheda osservativa, protocollo di intervista agli studenti, accordo di miglioramento*)
- **Fase C – *Supervisione (analisi delle implicazioni individuali e di gruppo)***
 - riflessione individuale e di gruppo sulle esperienze realizzate all’interno delle singole UM (difficoltà, rappresentazioni, implicazioni personali, significati, orientamenti...) per una maggiore consapevolezza di approcci e competenze nella logica del *self-directed mentoring*
- **Fase D – *Valutazione e sviluppo dell’esperienza e del modello UniPegaso***
 - follow up e riflessione comune sulle pratiche di mentoring con analisi dei dati del monitoraggio realizzato su processi e prodotti
 - focus group su formalizzazione del modello di mentoring e strategie di divulgazione



- **Fase A – *Formazione iniziale e definizione del modello di peer-mentoring***
- costruzione della comunità e articolazione del modello di mentoring

FASI	OBIETTIVI	MODALITÀ DI LAVORO	TEMPISTICHE
Presentazione del progetto PMI_UniTO	Far conoscere e divulgare il progetto PMI_UniTO nella comunità accademica	<i>Comunicazione pubblica</i>	Lun 27 maggio 2024
Formazione iniziale	Costruzione della comunità Articolazione del modello Sensibilizzazione all'azione di mentoring Approcci e modalità di accompagnamento e supporto Figure, ruoli e funzioni nel mentoring: mentor e mentee Processi e strumenti Costruzione delle Unità di mentoring (UM)	<i>Interventi d'aula e workshop</i>	Mercoledì 18 settembre ore 14:00-17:00 Giovedì 19 settembre ore 09.30-12:30 ore 14:00-17:00 Venerdì 20 settembre ore 09.30-12:30 ore 14:00-17:00 Sabato 21 settembre ore 09.30-12:30



• Fase B – *Formazione esperienziale sul campo con esercizio attivo dei ruoli*

- sperimentazione attiva di competenze, ruoli, azioni, processi e strumenti in Unità di Mentoring (UM)
- peer observation dell'azione didattica e coinvolgimento degli studenti

FASI	OBIETTIVI	MODALITÀ DI LAVORO	TEMPISTICHE
Sperimentazione	Assunzione del modello di azione Costruzione delle esperienze di mentoring Sperimentazione di ruolo con modalità alternata (mentor e mentee) Peer observation con i colleghi in aula Sperimentazione di processi, dispositivi e strumenti	<i>Implicazione attiva sul campo (dimensione esperienziale)</i>	Predisposizione di progetti individuali di peer mentoring, con attività di peer observation in aula e sperimentazione di ruoli all'interno delle UM nel periodo ottobre - dicembre 2024 con tempi negoziati e condivisi fra i corsisti.



• Fase C – *Supervisione e pratiche riflessive per self-directed mentoring*

- analisi delle implicazioni individuali e di gruppo realizzate all'interno delle singole UM
- assunzione consapevole e condivisione del proprio stile di mentoring

FASI	OBIETTIVI	MODALITÀ DI LAVORO	TEMPISTICHE
Supervisione	Riflessione individuale e comune per una maggiore comprensione delle strategie adottate a livello implicito ed esplicito. Consapevolezza e condivisione di scelte e valori nella azione di mentoring personale e di gruppo. Rafforzamento dei legami nella comunità dei mentori.	<i>Incontri di reflective practices a livello individuale e di gruppo</i>	Attività di riflessione individuale e di gruppo condotta da un supervisore e realizzata in ogni UM a conclusione della fase di sperimentazione (2 ore per ogni UM) da lun. 20 a merc. 22 gennaio 2025.



•Fase D – *Valutazione e sviluppo dell’esperienza e del modello UniTO*

- follow up e monitoraggio su pratiche, processi e prodotti di mentoring
- formalizzazione del modello di mentoring e strategie di implementazione nell’ateneo

FASI	OBIETTIVI	MODALITÀ DI LAVORO	TEMPISTICHE
Valutazione e sviluppo	Analisi del percorso formativo Follow up e valutazione dei dati di ricerca Ipotesi di implementazione del modello nell’ateneo	<i>Discussione e focus group</i>	Mar. 4 febbraio 2025 ore 9:30-12:30



UNIVERSITÀ
DI TORINO

TLC
Teaching and
Learning Center

Certificazione e riconoscimento per i partecipanti

- **Certificazione di frequenza** relativa al percorso realizzato (80% della formazione iniziale; 90% delle restanti attività)
- **Erogazione dell'Open Badge** con descrizione del percorso, delle competenze acquisite e dei parametri di valutazione
- **Possibilità di riconoscimento nello sviluppo di carriera:** la certificazione potrà essere riconosciuta all'interno dei bandi per la didattica





ettore.felisatti@unipd.it
ettorefelisatti@hotmail.com