



**Active**  
mentoring per  
migliorare le  
pratiche di  
insegnamento

**Dr Javiera Atenas,  
University of Suffolk**

# Cos'è il active mentoring



## Consapevolenza

- Un mentore attivo è qualcuno che è consapevole della propria partecipazione a una relazione di mentoring.

## Responsabilità

- Implica che sia il mentore che il mentee devono essere attivi nelle rispettive responsabilità inerenti alle dinamiche, ovvero relazione, reattività, responsabilità, empowerment.

## Supporto

- I mentori dovrebbero supportare, difendere e patrocinare i loro mentees, sostenerli e promuoverli per far avanzare loro carriere

**Everyone should  
have a Will in  
their lives**

LR, University of Suffolk

# Cos'è il active mentoring



Attivo nel senso di assumersi la responsabilità di sostenere gli altri



Attivo nel senso di ascoltare con attenzione e di fornire non solo risposte ma domande e riflessioni



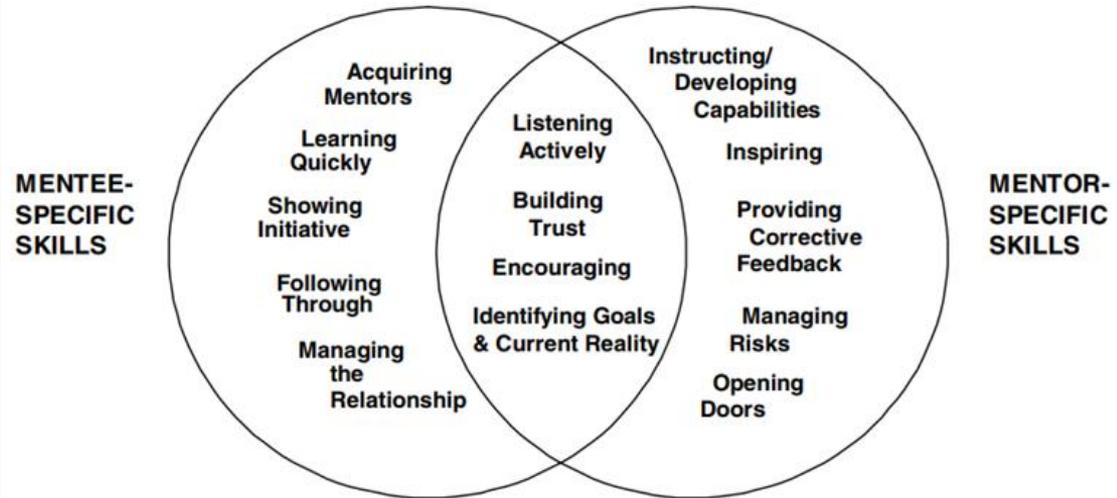
Attivo nel senso di co-creare opportunità per migliorare la pratica nell'insegnamento, nell'apprendimento, nella ricerca e nella collegialità

# Skills

Quali sono le competenze  
che i mentori e gli mentees  
dovrebbero avere

## THE MENTORING SKILLS MODEL

### SHARED CORE SKILLS

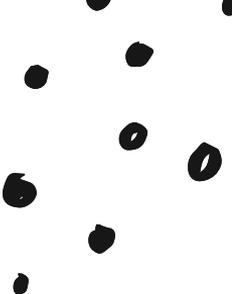




# Me stessa come mentore e mentee

Nella mia vita di sviluppatrice accademica, insegnante di insegnanti più giovani, madre accademica ed straniera e ricercatrice sono sia mentore che mentee, ho la fortuna di avere mentori fantastici sia nell'insegnamento (Jo) che nella ricerca (Nicholas), ma anche in questo complesso campo professionale Chrissi mi aiuta a navigare in acque turbolente e a riflettere sulle mie pratiche

# Sfide



## **Tempo**

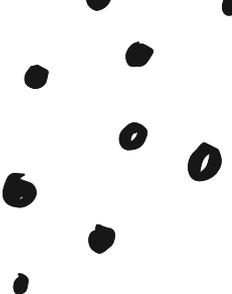
uno dei principali ostacoli al mentoring accademico è la mancanza di tempo, considerando quanto siano impegnativi i nostri lavori



## **Supporto istituzionale**

il mentoring dovrebbe essere riconosciuto come parte dei nostri ruoli accademici e le politiche istituzionali dovrebbero sostenere non solo i programmi di mentoring, ma anche lo sviluppo e l'avanzamento di carriera dei mentori

# Sfide



## Parità di genere

Le donne accademiche tendono ad adottare il ruolo di mentori su scala più ampia rispetto agli uomini, creando un vuoto nei modelli di ruolo e inoltre, non avendo un'equa distribuzione dei compiti di sostegno e cura pastorale tra i generi



## La precarietà nel mondo accademico

Una delle sfide per avere programmi di mentoring sostenibili nel mondo accademico è la mancanza di contratti a tempo indeterminato e la precarietà del mercato per i giovani (e meno giovani) accademici

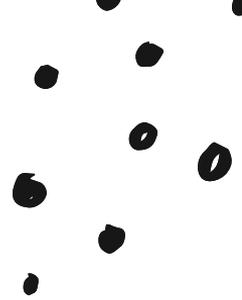
# Vantaggi per i mentori

## **Imparare dagli altri**

Imparare dagli altri è una delle migliori opportunità che abbiamo nei nostri ruoli e il mentoring è una finestra aperta per conoscere persone meravigliose e di talento e per scoprire nuove idee

## **Apprezzare ciò che seminiamo**

Abbiamo una posizione unica, possiamo vedere, supportare e nutrire i nostri studenti e colleghi e vederli prosperare



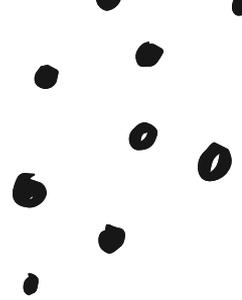
# Vantaggi per i mentori

## Creare reti

Noi vediamo e osserviamo le buone pratiche tra i nostri colleghi, che ci consentono di connettere le persone con l'obiettivo di migliorare le loro pratiche, creando opportunità per promuovere l'interdisciplinarietà

## Sviluppo personale

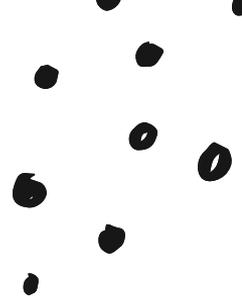
La promozione, l'appartenenza e la partecipazione a comunità di pratica ci consentono di avanzare nella nostra carriera e di avere reti di mentori-pari che possono aiutarci ad acquisire nuovi apprendimenti per supportare gli altri e noi stessi



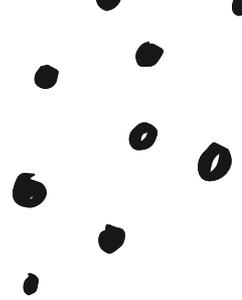
# Vantaggi per i mentori

## **Coinvolgimento riconosciuto in programmi di importanza strategica**

Per avanzare a posizioni di leadership accademiche e premi (professorie, principal fellowships) dobbiamo dimostrare la nostra leadership e coinvolgimento in programmi riconosciuti di importanza strategica che migliorano le pratiche di insegnamento e ricerca, quindi partecipare a programmi di mentoring è fondamentale



# Vantaggi per le istituzioni



Migliorare la performance e la qualità attraverso lo sviluppo del personale migliorando la comunicazione tra individui/gruppi/unità rafforzare l'impegno della nostre Facoltà

Creare un terreno fertile per nuove idee e innovazioni, che servono per dimostrare agli enti finanziatori che disponiamo di un programma di mentoring attivo e di successo



# Tre componenti fondamentali



## Ricerca

Come mentori dovremmo documentare le nostre pratiche e supportare il progresso delle buone pratiche nell'apprendimento e nell'insegnamento, e condurre, pubblicare e documentare la ricerca è una parte fondamentale del nostro ruolo



## Reti

Non possiamo essere un buon mentore in isolamento o semplicemente lavorando nella nostra bolla, dobbiamo imparare e connetterci dagli altri a livello nazionale e internazionale



## Self reflection

riflettere sulle nostre pratiche, sul mondo e sulle condizioni che ci circondano può aiutarci a diventare mentori e allievi migliori e a sostenere e responsabilizzare noi stessi e i nostri colleghi

# Altri componenti rilevanti



## Advocacy

Promuovere l'empowerment di colleghi e colleghi junior e fare appello per condizioni di lavoro dignitose e benessere fisico e mentale



## Politiche istituzionali

Dobbiamo partecipare attivamente e promuovere politiche che supportino il valore del mentoring per migliorare le pratiche accademiche



## Networking

Promuovere lo sviluppo di comunità di pratiche istituzionali ed esterne e, inoltre, promuovere arene per il dialogo e l'apprendimento tra pari



## Privacy

Poiché normalmente discutiamo questioni al di là della pratica accademica, dobbiamo garantire il segreto e la privacy dei nostri mentees e mentori



## Roadmaps

Dobbiamo supportare i nostri colleghi nell'affrontare le loro sfide e trovare percorsi per far progredire loro carriera



## Comunicazione

L'onestà, la gentilezza e la cura dovrebbero guidare la nostra comunicazione con i nostri mentees, sperando che adottino gli stessi valori quando comunicano con altri



**UOS mentorship**

# Cosa facciamo all'Università di Suffolk



## Osservazioni

I nostri mentori conducono osservazioni pratiche seguendo il nostro schema PRE



## PAC training

La università fornisce formazione per sviluppare tecniche di coaching per l'apprendimento attraverso lo schema PAC, che è un complemento per il nostro insegnamento



## Fellowships

i nostri mentori supportano i candidati alla Fellowship and Senior Fellowship tramite PASSPoRT e PgCAP



## Ricerca

L'unità di ricerca assegna mentori di ricerca per tutti i ricercatori dell'università



## Conferenze

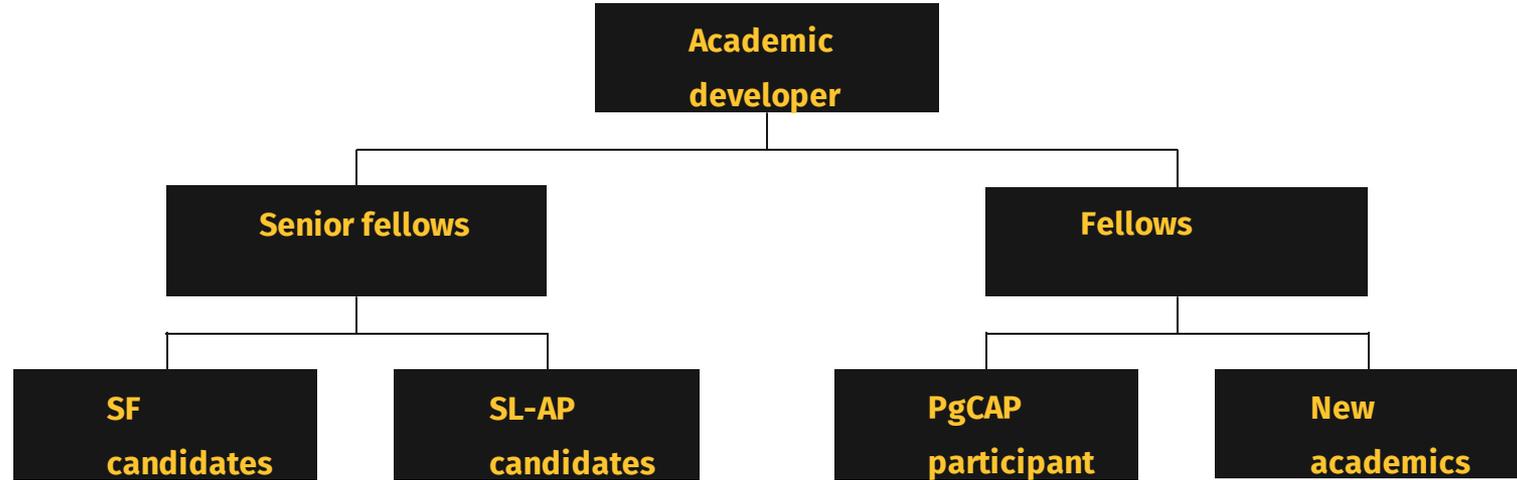
Organizziamo due conferenze sull'apprendimento e l'insegnamento all'anno e una serie di forum in cui condividiamo buone pratiche



## Comunità

oltre alla comunità dei mentori, abbiamo altre comunità come ECR, accademici internazionali, gruppo CELT e il gruppo di accademiche in menopausa

# Come funziona il nostro mentorship



# I nostri percorsi



## **PgCAP**

Programma di insegnamento per ottenere lo status di fellow

## **PASSPoRT**

Programma basato sul portafoglio per ottenere lo status di fellow o senior fellow

## **Chairs and other fellowships**

Impegno in mentoring e sviluppo professionale presso organizzazioni esterne e organismi professionali

## **CELT**

Partecipazione alla ricerca e alle attività guidate dal centro di eccellenza nell'apprendimento e nell'insegnamento



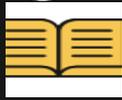
# Visione futura

Siamo una università regionale, con una brillante comunità accademica, e per crescere come università dobbiamo promuovere pratiche innovative e basate sull'evidenza, quindi il nostro ruolo di mentori deve incoraggiare modelli creativi e rigorosi per migliorare l'esperienza dei nostri studenti

**Mentoring is essentially about helping people to develop more effectively. It is a relationship designed to build confidence and to support the mentee, so they are able to take control of their own development and work.**

**University of Suffolk**

# Some relevant papers



Azevedo, F. *et al.* (2022) 'Towards a culture of open scholarship: the role of pedagogical communities', *BMC Research Notes*, 15(1), p. 75. Available at: <https://doi.org/10.1186/s13104-022-05944-1>.

Colvin, J.W. and Ashman, M. (2010) 'Roles, Risks, and Benefits of Peer Mentoring Relationships in Higher Education', *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 18(2), pp. 121–134. Available at: <https://doi.org/10.1080/13611261003678879>.

Hairon, S. *et al.* (2020) 'Structured mentoring: Principles for effective mentoring', *Educational Research for Policy and Practice*, 19(2), pp. 105–123. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10671-019-09251-8>.

Mathews, P. (2003) 'Academic Mentoring: Enhancing the Use of Scarce Resources', *Educational Management & Administration*, 31(3), pp. 313–334. Available at: <https://doi.org/10.1177/0263211X03031003007>

**Grazie**



**Javiera Atenas**  
**SFHEA**

Senior Lecturer in Learning and  
Teaching Enhancement  
Centre for excellence in  
Teaching and Learning  
University of Suffolk  
@jatenas