

«IL MENTORING: UNA VIA PER SOSTENERE LA QUALITÀ DELL'APPRENDIMENTO E DELL'INSEGNAMENTO»
UNIVERSITÀ DI PALERMO - GIUGNO 2023

METODOLOGIE E STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE DEL MENTORING

Roberta Bonelli – Università degli Studi di Padova
roberta.bonelli@unipd.it

INDICE DELLA PRESENTAZIONE

01

La valutazione
del mentoring:
aspetti teorici e
operativi

02

Alcuni esempi di
strumenti di
valutazione in
letteratura

03

Conclusioni e
prospettive sulla
valutazione del
mentoring

VALUTAZIONE NEI PROGRAMMI DI MENTORING

- La valutazione dei programmi può essere considerata *“l'insieme delle attività collegate utili per esprimere un giudizio argomentato su una politica o un programma”* (Bezzi, 2021, p.13).
- L'obiettivo di **raccogliere evidenze**, utili in **senso pratico**, per **orientare e guidare azioni operative e dirette al cambiamento**, fornendo strumenti decisionali **con conseguenze concrete**.

FOCUS IMPORTANTI DELLA VALUTAZIONE

- *Perché valutare e con quali finalità?*
- *Cosa valutare?*
- *Quando valutare?*
- *Come valutare?*
- *Chi è coinvolto nella valutazione?*
- *Come verranno disseminati i risultati e cosa accadrà dopo la valutazione?*

Tra cui: Leone & Prezza, 1999; Kreber, Brook, Educational Policy 2001; Chalmers, & Gardiner, 2015; Boud & Soler, 2016; Galliani, Bonazza & Rizzo, 2011; Kizlik, 2012; Galliani, 2015; Vertecchi, 2016; Sorcinelli, 2020; Bezzi, 2021; Torre, 2022.



PERCHÉ LA VALUTAZIONE È IMPORTANTE E CON QUALI FINALITÀ?

La valutazione del mentoring è importante per diversi motivi, tra cui ad esempio:

- **Bilancio dell'intervento;**
- **Evidenze alla comunità;**
- **Miglioramento di quanto viene proposto;**
- **Disseminazione.**

Gli obiettivi della valutazione, oltre a essere **chiari**, devono essere **strettamente interrelati con le caratteristiche e esigenze del contesto, sostenibili e specifici**.

In generale, va ricordato che, pur essendoci molteplici possibili finalità, la valutazione non persegue solo obiettivi «**sommativi**» o «**rendicontativi**», ma esistono anche fini **diagnostici, conoscitivi, documentativi e formativi**.



**QUANDO È
IMPORTANTE
VALUTARE**

Valutazione nel mentoring può **accompagnare tutta la vita del percorso**: al suo inizio, in itinere, alla fine e anche dopo la sua conclusione.



COSA SI **POTREBBE** **VALUTARE?**

Gli oggetti della valutazione possono essere **molteplici** e possono riguardare **attori, fenomeni e processi diversi**, tra cui:

- **Contesto**
- **Risorse**
- **Destinatari**
- **Altri attori implicati**
- **Raggiungimento obiettivi, attesi e non**
- **Qualità dell'intervento**

COME VALUTARE

Non si può decidere «a priori» come valutare: metodi e strumenti devono essere **coerenti** con le finalità della valutazione e le caratteristiche contestuali.

Potrebbe essere però efficace cercare di **promuovere un approccio che:**

- 1) Valorizzi **una metodologia mista**;
- 2) Ascolti **diversi attori** sul tema di interesse;
- 3) Preveda **diversi punti di vista** (soggettivo, oggettivo e intersoggettivo);
- 4) Preveda **più rilevazioni** e non solo una;
- 5) Utilizzi strumenti **coerenti** con le finalità, creati o scelti *ad hoc* in modo logico rispetto al progetto di ricerca.

ATTORI COINVOLTI **NELLA** **VALUTAZIONE**

La valutazione è un processo complesso, che non coinvolge solo chi valuta e chi viene valutato, ma tutta una serie di figure:

- Istituzione/committenza/contesto
- Figure con competenze legislative o politiche
- Figure amministrative
- Finanziatori
- Utenti/fruitori
- Professionisti coinvolti nei processi di mentoring
- Consulenti esterni e ricercatori

ALCUNE RIFLESSIONI DI SINTESI: LA VALUTAZIONE COME PROCESSO COERENTE E INTERAGENTE

Riflettere separatamente sul «perché, chi, cosa, come, quando» valutare è sicuramente importante, ma va ricordato che l'intero processo di valutazione del mentoring si sviluppa come **un insieme sinergico di azioni e scelte coerenti.**

Tutte le scelte e le azioni valutative sono quindi **interrelate tra loro**, e devono **dialogare** con gli obiettivi, le risorse a disposizione, gli attori e tutti i processi che interagiscono nella valutazione, **in un sistema fortemente interagente.**

Kreber, Brook, Educational Policy 2001; Chalmers, & Gardiner, 2015.



ALCUNI ESEMPI DI STRUMENTI DI VALUTAZIONE PRESENTI IN LETTERATURA



- In letteratura vengono descritti, e talvolta messi a disposizione nella loro versione integrale, **alcuni strumenti di valutazione del mentoring**.
- Abbiamo preso in considerazione **30 strumenti** e abbiamo analizzato le loro **caratteristiche**.
- Di 19 strumenti è disponibile lo **strumento completo o una descrizione molto dettagliata**
- In altri casi, lo strumento è **solo descritto**.

ALCUNI STRUMENTI PRESENTI IN LETTERATURA



ALCUNI STRUMENTI IN LETTERATURA

Mentoring Functions Questionnaire (Versione Mfq-9)

Motivazione del mentore

Tempo a disposizione come mentore

Individual Development Plan (IDP)

Mentee Self-Assessment Questionnaire (SAQ)

Abbinamento mentore/mentee

MCA mentoring competences assessment (per mentore)

MCA mentoring per mentee

Mentoring relationships challenge scale

MSOR Strength of Relationship scales

YSoR scale

Ideal Mentor Scale

Behavioural Survey

Strumento di mentoring di Wilde e Schau

Job Involvement Scale

Piani di Carriera/Carrer Planning

Quality of interaction and amount of time spent with mentors.

Mentoring Functions Scale

Ego Involvement Scale

Mentor Role Instrument

Negative Mentoring Scale

MBQ Mentoring Benefits Questionnaire

Mentorship Profile Questionnaire

Mentorship Effectiveness Scale

Minnesota Satisfaction Questionnaire

Organizational Commitment Questionnaire

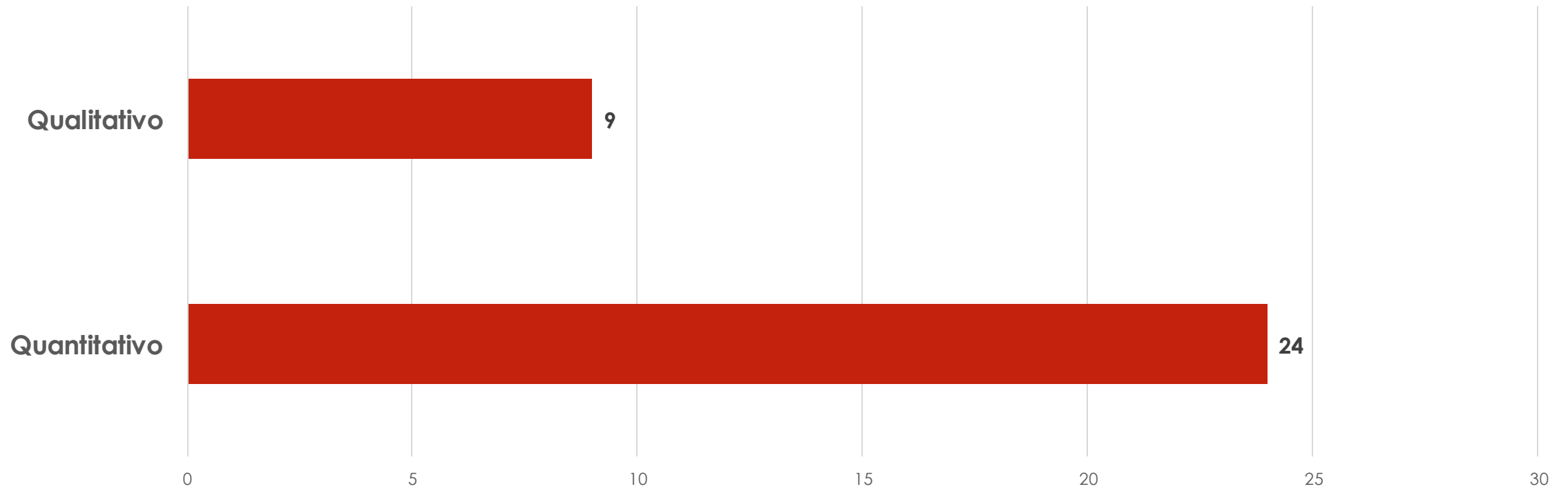
State-Trait Anxiety Inventory

Soddisfazione mentee

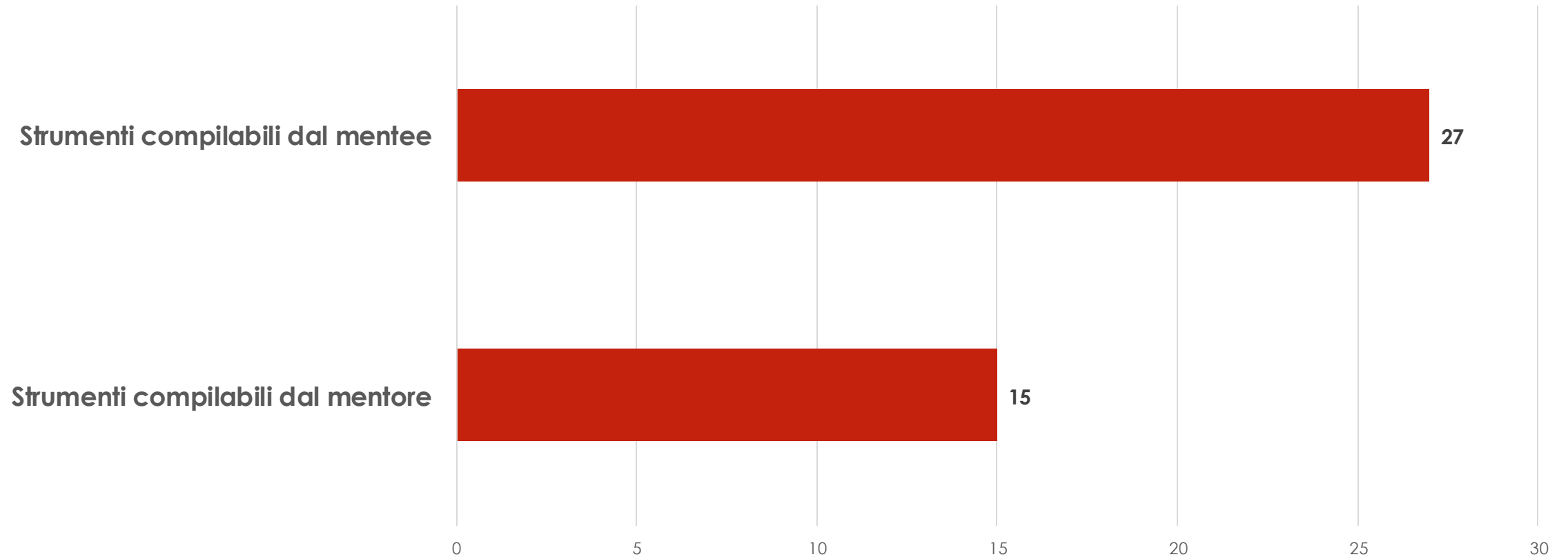
Rivisitazione di Faculty Mentor Perception Scale di Granger (1995)

Mentoring in the moment

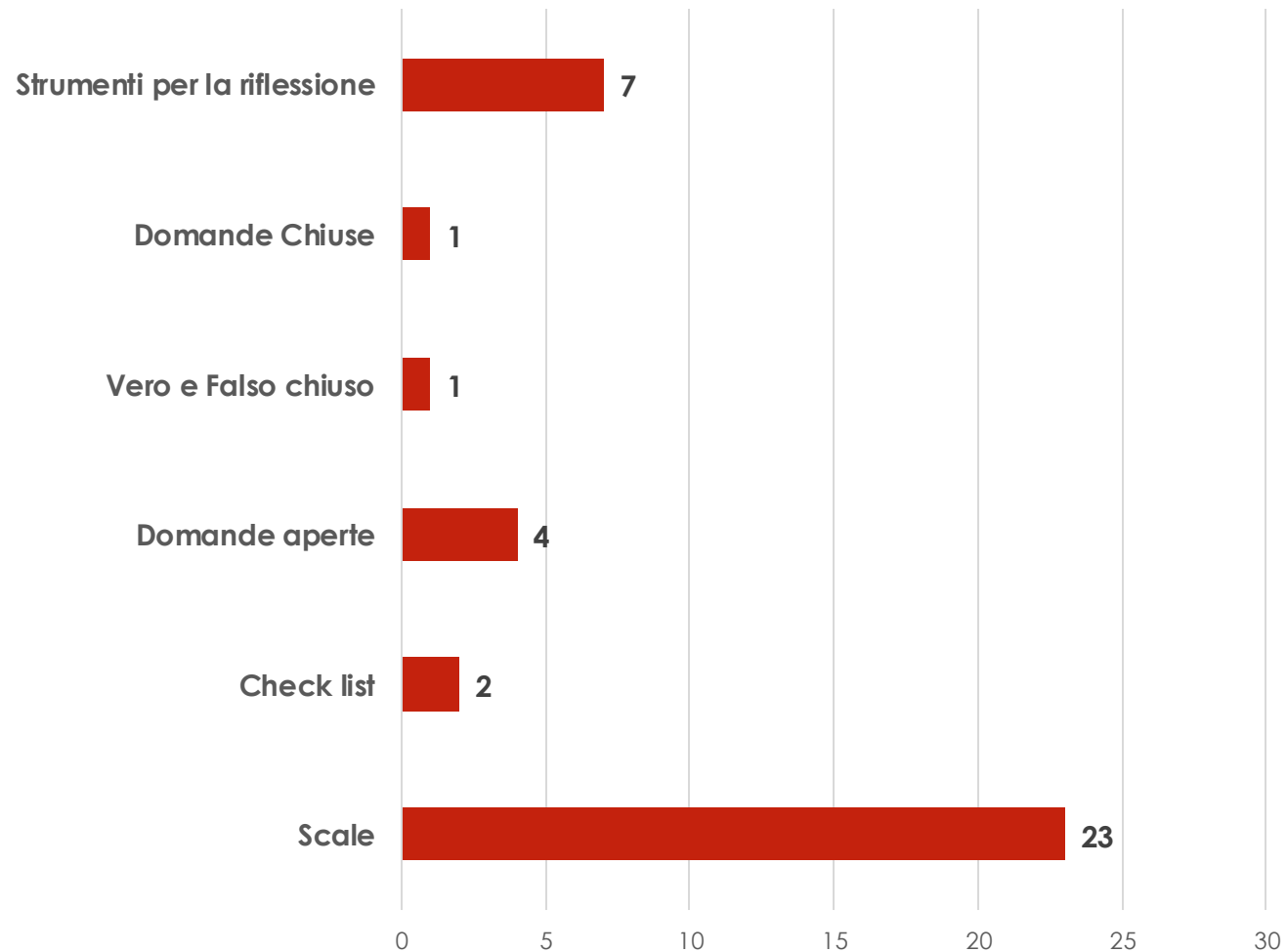
QUANTITATIVI O QUALITATIVI?



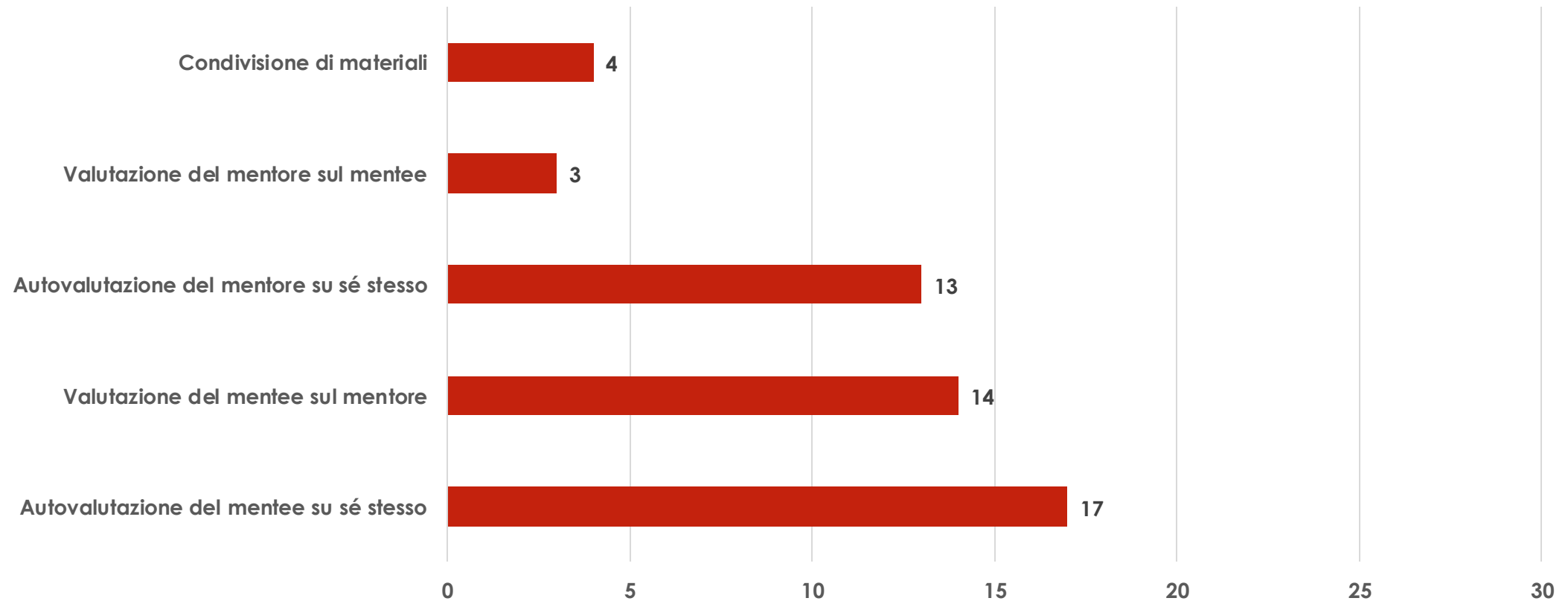
COMPILABILI DA...



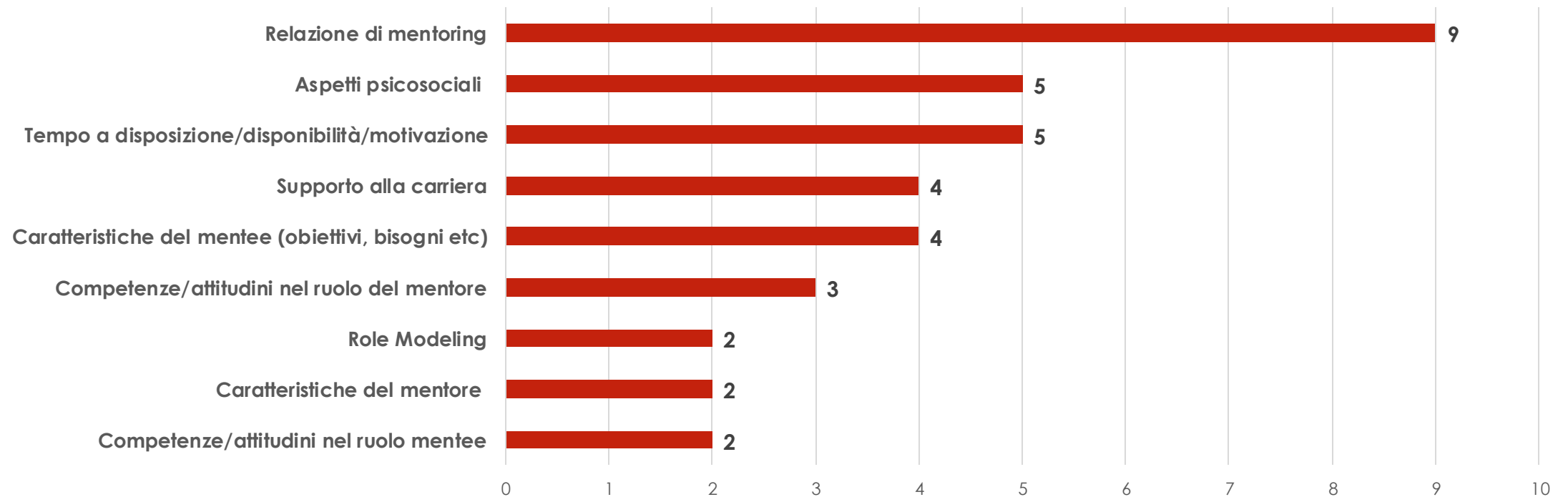
TIPOLOGIA DI DOMANDE



TIPO DI VALUTAZIONE



ASPETTI VALUTATI



ALCUNE RIFLESSIONI

- In letteratura si prediligono **strumenti quantitativi o prevalentemente quantitativi**, con un forte utilizzo di **scales**;
- Sembra esserci una predominanza, tra gli strumenti considerati, di **risorse compilabili dal mentee**, mentre meno sono i tool utili ad ascoltare l'esperienza del mentore;
- In generale, come tipo di valutazione, **meno frequente è la valutazione del mentore sul mentee**; tendenzialmente prevalenti strumenti che aiutano il **mentee a riflettere su sé stesso o sulla sua relazione con il mentore**;
- Pochi strumenti riflettono sulle fasi iniziali dei processi di mentoring, maggiori strumenti sono dedicati a una **riflessione ex post**.

The background features a blurred document with faint lines and numbers, overlaid with vibrant, flowing wavy lines in shades of red, orange, and yellow. The text is centered and rendered in a bold, black, sans-serif font.

ALCUNE CONSIDERAZIONI FINALI SULLA VALUTAZIONE DEL MENTORING

PER CONCLUDERE, QUANDO SI FA VALUTAZIONE NEL MENTORING...

- In generale, sarebbe importante avviare processi di valutazione che accompagnino **tutta la vita del percorso di mentoring** → avendo cura di valutare anche le prime fasi, non solo i risultati ex post;
- Potrebbe essere utile un approccio **mixed methods**, con elementi sia qualitativi che quantitativi, raccogliendo così dati di diversa profondità;
- **Far riferimento a molteplici fonti**, coinvolgendo i molteplici attori che gravitano attorno all'esperienza di mentoring, non solo il mentore e mentee;
- Considerare **diversi punti di vista**, non solo quello soggettivo ma anche quello intersoggettivo e oggettivo;
- Valorizzare non solo gli aspetti di esito, ma anche i **processi**, le dimensioni **relazionali**, i **bisogni**, **gli aspetti organizzativi**, ecc.
- **«Utilizzare» la valutazione**: i dati possono essere una base fondamentale per guidare le azioni in senso pratico, per il miglioramento del percorso, per la sua diffusione e disseminazione, ecc.

GRAZIE PER
L'ATTENZIONE

Roberta Bonelli

Università degli Studi di
Padova

roberta.bonelli@unipd.it