

15 - 16 GIUGNO
2023



Progettare il mentoring per il Faculty Developer

Loredana Perla, Viviana Vinci, Alessia Scarinci

Uniba, Unifg, Universitas Mercatorum

SIMPOSIO INTERNAZIONALE


**Il mentoring: una via per sostenere la qualità dell'apprendimento e
dell'insegnamento**

Faculty development e politiche student-centred



15 - 16 GIUGNO
2023



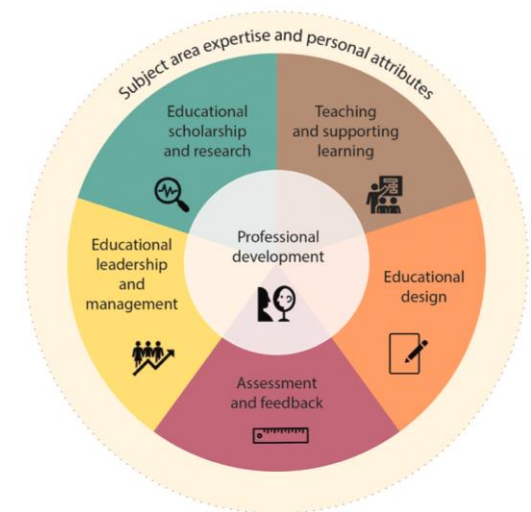
- Università al centro di processi di riforma e innovazione (Felisatti, Serbati 2017; Lotti, Lampugnani 2020; Dipace, Scarinci 2021; Perla, 2020; Perla, Vinci 2022) => Faculty Development e TLC (Perla, 2021; Perla, Vinci, Scarinci, 2023; Sorcinelli 2007)
- Dal Processo di Bologna alle Raccomandazioni dei Ministri – Roma (EHEA, 2020): passaggio da una visione *teacher-centred* ad una *student-centred* (Tagg, 2003; ESG, 2015)
- Pluralità di competenze della docenza universitaria da formare, riconoscere e valorizzare (van Dijk et al. 2020) 



Rinnovata attenzione anche in Italia

- QUARC docente, 2018,
- PNRR
- GdLANVUR (Linee guida in press)

Teacher tasks in higher education



Il progetto dell'Università degli Studi di Bari: azioni già svolte



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



PRODID - Preparazione alla professionalità docente e innovazione didattica – progetto nazionale in rete

Analisi delle pratiche didattiche e dei bisogni formativi in Uniba (Perla, Vinci 2018a, 2018b)

Progettazione e realizzazione del primo *Teaching Learning Laboratory* (settembre 2017) con la costituzione di un GdL dedicato al *Faculty Development Programs*

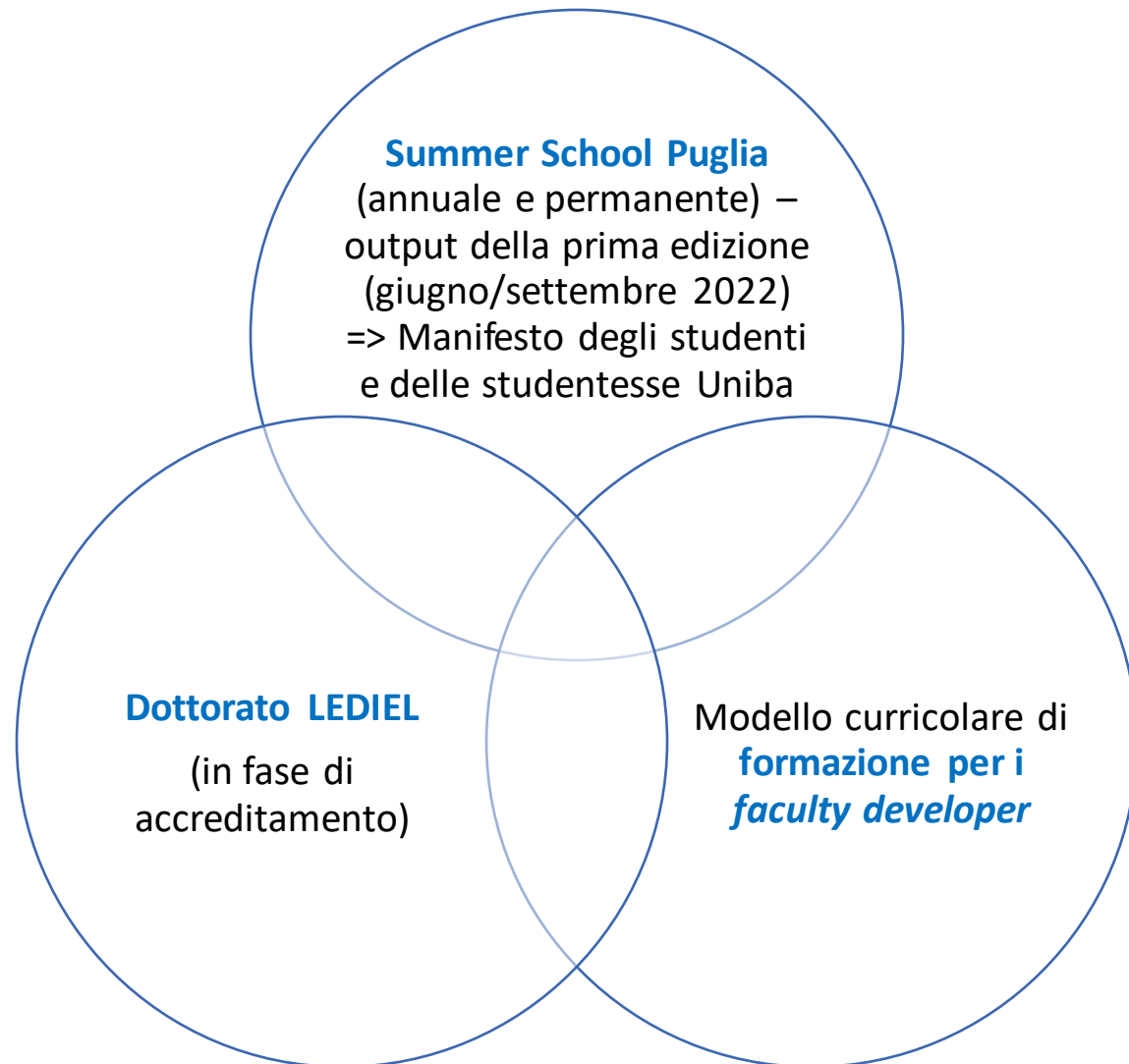
Strutturazione di percorsi formativi pilota (2018/2020)

Il progetto dell'Università degli Studi di Bari: azioni in corso



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



Perché i faculty developers?

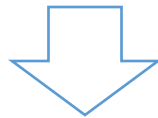


UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



- per attivare una *community* in grado di favorire un'analisi e una riflessione *delle e sulle* proprie pratiche in azione (Mortari, 2015; Laurillard, 2015) e di formulare proposte per l'innovazione e la qualificazione, riconoscimento e valorizzazione della docenza universitaria da implementare a livello di sistema nell'Ateneo barese, attraverso la condivisione con gli organi accademici di *governance*



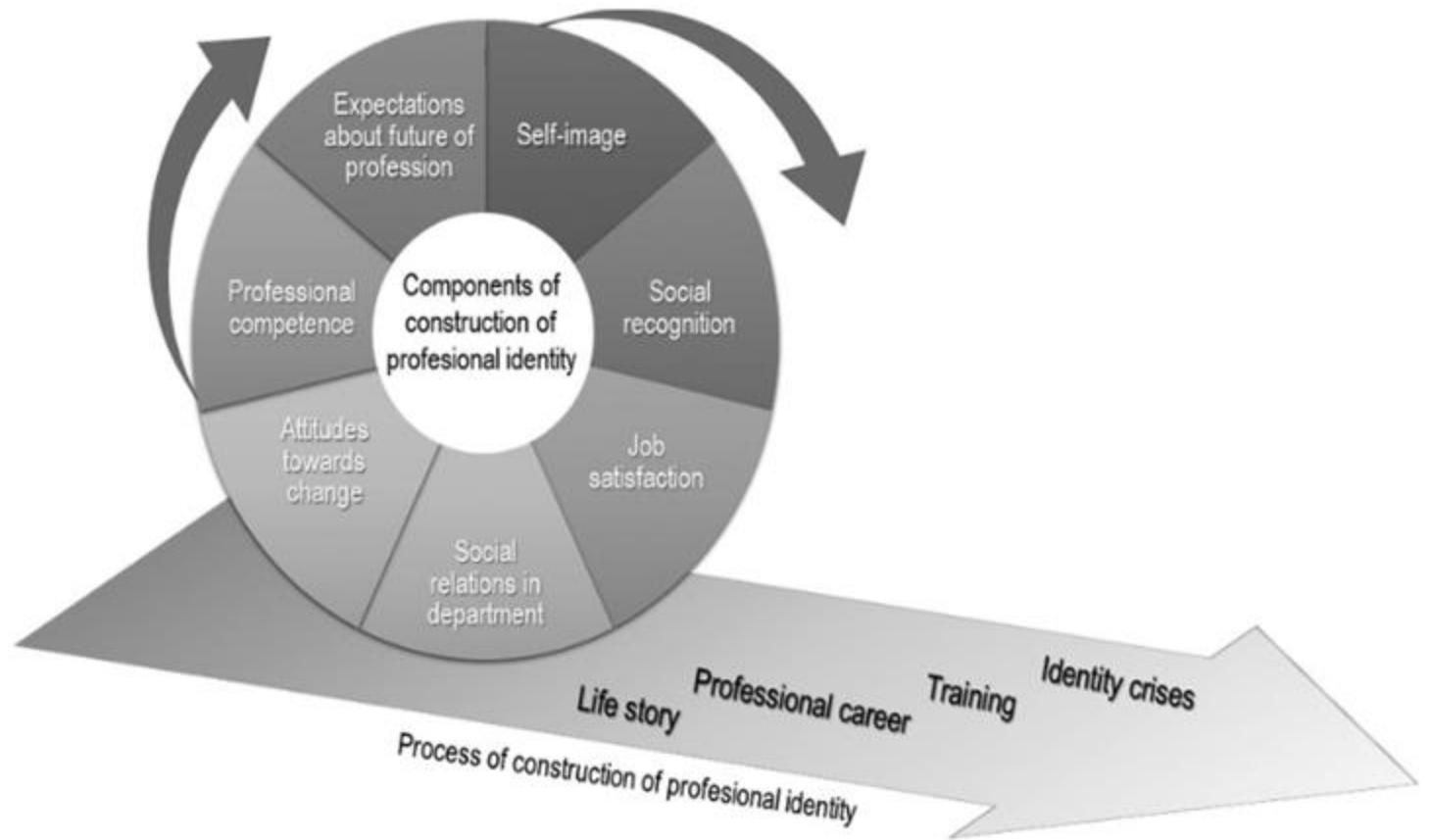
- i faculty developers sono considerati figure di ***middle management e agenti del cambiamento*** (Perla, 2020; Perla, Vinci, Scarinci 2021a, 2021b) poiché il loro ruolo è di promotori del miglioramento della didattica all'interno dei dipartimenti, ovvero di facilitatori nello sviluppo della facoltà stessa
- costruiscono e gestiscono la cultura dello sviluppo, guidando e supportando i docenti nel processo di trasformazione

Il Faculty developer nella costruzione dell'identità professionale della docenza universitaria



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

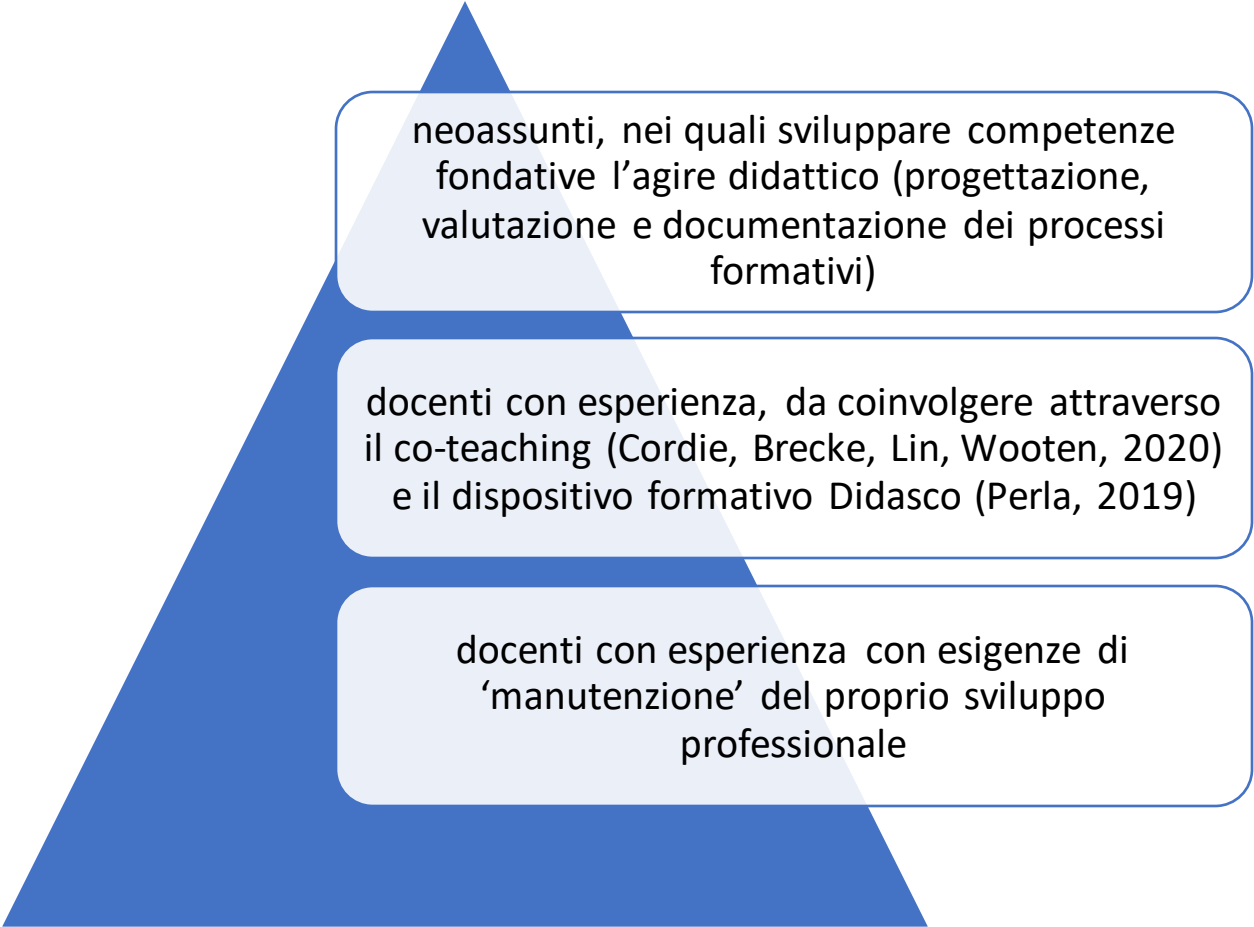
15 - 16 GIUGNO
2023



Dimensioni dell'identità professionale di un *faculty developer*
(Cavazos Montemayorr et alii, 2020)

'Profilazione' delle competenze di tre *faculty developers*

Emergono con profili differenziati in relazione ai diversi ruoli – entry-level, senior-level, direttore del Faculty development (Dawson, Britnell, Hitchcock 2010), da cui è possibile desumere tre diversi target-group di soggetti:



neoassunti, nei quali sviluppare competenze fondative l'agire didattico (progettazione, valutazione e documentazione dei processi formativi)

docenti con esperienza, da coinvolgere attraverso il co-teaching (Cordie, Brecke, Lin, Wooten, 2020) e il dispositivo formativo Didasco (Perla, 2019)

docenti con esperienza con esigenze di 'manutenzione' del proprio sviluppo professionale



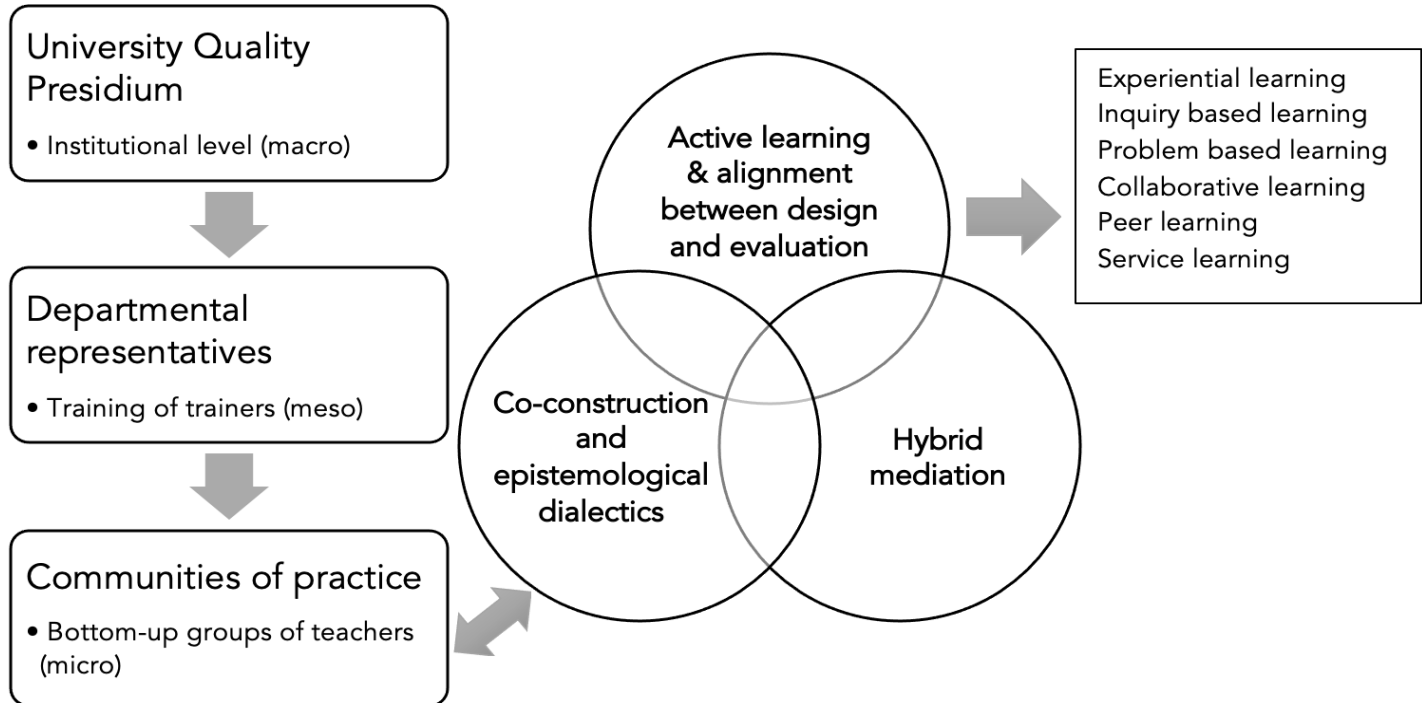
Modello curricolare Uniba a 'cascata'

(Perla, Vinci, Scarinci 2021a, 2021b)



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



Faculty developers: 'brokers of change' (McGRATH, 2020)

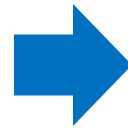


UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



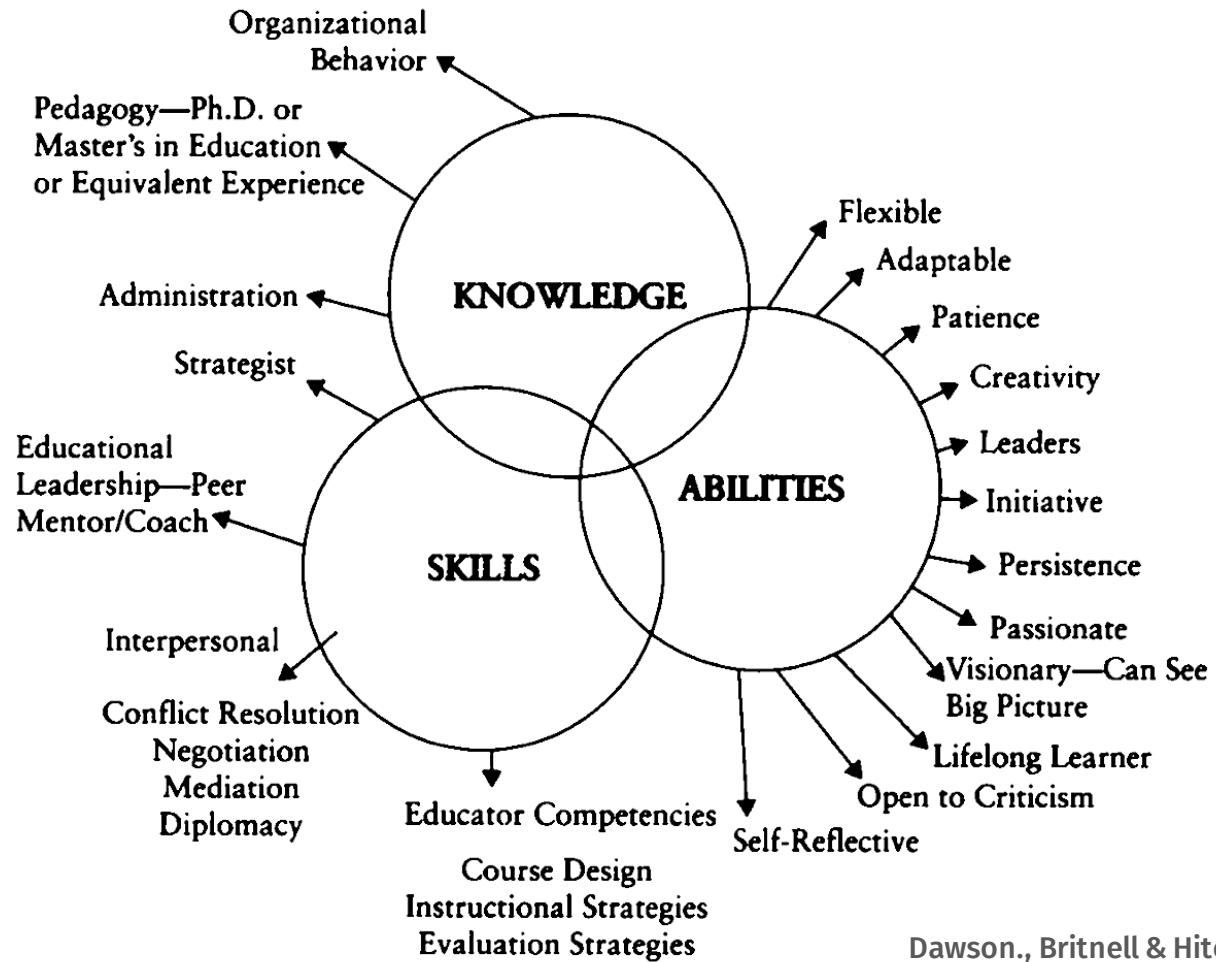
- **Fattori che influenzano il cambiamento, inteso come «processo»**



- *destinatario della formazione **non è l'individuo***
- *necessaria focalizzazione **sul cambiamento del contesto: gruppi di lavoro a livello dipartimentale***
- *creazione delle comunità e team di docenti **'agenti di cambiamento'***



Modello di competenza per la formazione di base del Faculty Developer



Dawson., Britnell & Hitchcock (2010)

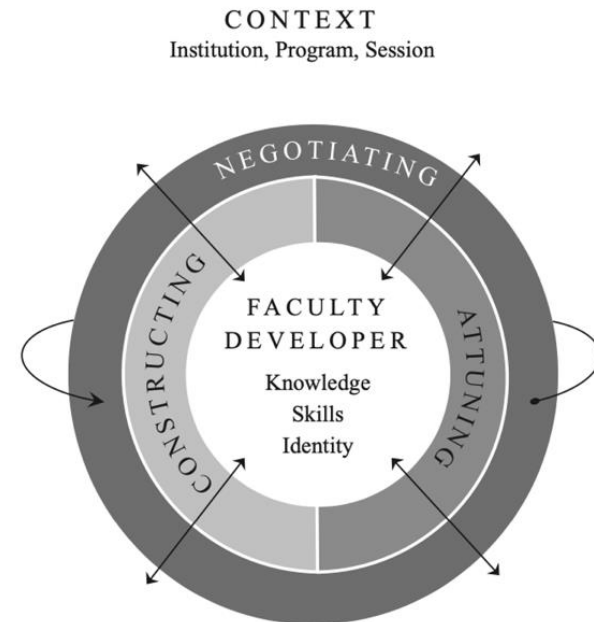
Competenze del Faculty developer



- Le competenze del faculty developer sono dinamiche e legate al contesto
- Nella fase di integrazione delle conoscenze, abilità e identità al contesto, i faculty developers sono occupati nei processi di (Baker et al. 2018):
 - *Negoziazione*,
 - *Costruzione*
 - *Sintonizzazione*



**Faculty
developer
come mentore**



Activity development/planning

Activity delivery

Protocollo di indagine esplorativa



15 - 16 GIUGNO
2023



Dispositivo di scrittura fase ex ante
(maggio-giugno 2023)

Restituzione e co-progettazione
(settembre 2023)

Avvio sperimentazione sul mentoring
(ottobre-novembre 2023)

Monitoraggio e gradimento in itinere

Rilevazione ex post – modifiche nelle
rappresentazioni, conoscenze,
credenze sul mentoring

**Destinatari:
docenti che
hanno
aderito alla
prima ed.
del
percorso
(19 faculty
developers)**

Dispositivo di scrittura fase ex ante



Metodologia

- Analisi delle pratiche dichiarate ed esplicitazione dell'implicito (Altet 2003; Perla, 2010; Perla, Vinci 2021)
- Ricerca qualitativa micropedagogica di tipo grounded

Stile della ricerca

- Collaborativo
- Osservativo, induttivo, bottom-up
- Idiografico
- Fenomenologico-ermeneutico di accostamento
- Multi-approccio e multi/interdisciplinare

Obiettivo

- Agevolare il percorso di esplicitazione delle proprie rappresentazioni e credenze sul mentoring => riflettere, decostruire e interpretare significati, destrutturandone le componenti simboliche e materiali

15 - 16 GIUGNO
2023





Perché un dispositivo di scrittura?

La riflessione sulla propria pratica professionale

- Scrivere richiede una postura dello scrivente volta a chiarificare le **implicazioni soggettive** nell'azione formativa (Cros, 2006; Cifali, André, 2007; Perla, 2012)
- Chiede di operare un questionamento di tipo **ermeneutico e/o clinico-decostruttivo** sulla propria pratica al fine di individuare in essa gli elementi di **credenze personali, affettive, etiche ed ideologiche** che vi soggiacciono (Perla, 2008, 2010)

Dispositivo di scrittura fase ex ante: incipit



Cari faculty developers,

vi chiediamo gentilmente di descrivere, in forma anonima, una situazione in cui avete vissuto o osservato una relazione di mentoring (o come mentore o come mentee o fra pari: cfr. definizione di seguito descritta), cercando di focalizzare i punti elencati nelle domande

Lo scopo della seguente scrittura riflessiva è di conoscere le vostre rappresentazioni ed esperienze relative al mentoring, anche al fine di inferire informazioni utili e richieste di approfondimento per progettare l'attività formativa in modo più efficace



15 - 16 GIUGNO
2023

Dispositivo di scrittura fase ex ante: domande esplicative



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



1. Descrivi brevemente la relazione di mentoring da te vissuta o osservata
2. Che tipo di ruolo e/o funzione (modello, insegnante, guida, amico, confidente, consulente, sponsor ecc.) hai assunto (o è stato assunto) in tale relazione?
3. Che tipo di contesto ha fatto da cornice a tale relazione (formale o informale, istituzionale o non)?
4. Che tipo di azioni sono state svolte prevalentemente in questa relazione?
5. Attraverso quali modalità e strumenti sono state effettuate le comunicazioni? (ad esempio: e-mail, di persona, per telefono; attraverso strumenti strutturati come schede di osservazione o protocolli)
6. Che tipo di esiti ha prodotto tale relazione? (tangibili, es. eventuali pubblicazioni strutturate in condivisione, o intangibili, come la modifica del proprio/altrui punto di vista ecc.)
7. Come definiresti i punti di forza e di debolezza della relazione di mentoring?
8. Come l'esperienza di mentoring vissuta o osservata ha influenzato la tua didattica?
9. Che tipo di emozioni colleghi alla relazione di mentoring?
10. Secondo te e in base alla tua esperienza vissuta o osservata, quali dovrebbero essere le competenze di un buon mentore? Elencane o descrivine almeno 3
11. In una scala da 1 (per nulla) a 5 (del tutto), quanto ti senti motivato nell'affrontare un modulo formativo interamente dedicato al mentoring?
12. Hai suggerimenti per l'attività formativa o specifiche richieste di approfondimento in relazione al costrutto di mentoring?

Analisi qualitativa delle scritture esplicative



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



Logica: decontestualizzazione e ricontestualizzazione (R. Tesch)

- **decontestualizzazione**: selezionare un segmento di testo rendendolo semanticamente indipendente per creare categorie che raggruppino altri segmenti di testo di uguale significato;
- **ricontestualizzazione**: collegare categorie in una nuova struttura concettuale e tematica

Processualità operativa del metodo *grounded* – *analisi dei dati* – **OPEN CODING**:

1. *Concettualizzare* i dati: “etichettare” il materiale con unità di significato
2. *Labelizzazione*: divisione del materiale in unità di analisi (stringhe testuali)
3. *Categorizzazione*: raggruppare le molteplici etichette concettuali in gruppi
4. Stabilire *proprietà e relazioni* fra le categorie
5. Interpretazione provvisoria dei fenomeni (*teoria*); ritorno al processo di raccolta dati e nuova analisi del materiale



Prime risultanze dell'analisi, in progress



Azioni descritte

- Incontri settimanali per **discutere** dei risultati attesi, delle difficoltà incontrate e delle possibili soluzioni
- Azioni rivolte allo **sviluppo professionale**
- Supporto, guida, trasferimento di conoscenze
- **Spiegazione** di procedure, prassi e modalità di redazione di verbali e provvedimenti
- **Ascolto** attivo, condivisione di problemi, gestione cooperativa e costruttiva di possibili soluzioni, **condivisione** di strategie e metodologie efficaci
- **Co-progettazione di attività**, confronti continui sulle criticità e potenzialità dello svolgimento del progetto, stesura di articoli di ricerca, preparazione di presentazioni, struttura di lezioni
- **Analisi e confronto** di criticità e di potenzialità di momenti significativi durante le lezioni e **co-progettazione** di laboratori di ricerca
- Scrittura di report di ricerca
- **Supporto** alle scelte dei modelli teorici di riferimento, **consulenza** su metodi e tecniche, consulenza sulla presentazione delle domande di abilitazione scientifica, sulla stesura delle comunicazioni ufficiali per inviti di altri ricercatori a eventi e convegni organizzati e infine sulle modalità di gestione del ruolo di mentore di allievi e colleghi junior



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023





Highlights:

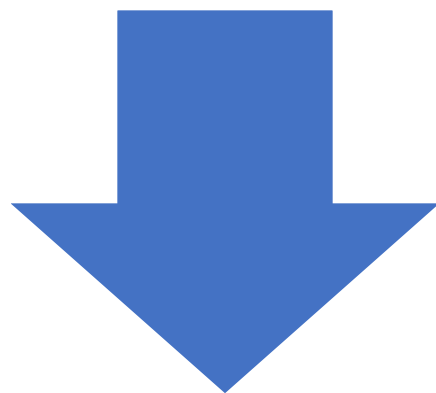
- *«Ho scelto alcune persone/esempio nella mia vita extra lavorativa. È una relazione che identificherei più chiaramente come maestro/discepolo, dove il è il discepolo a scegliere il maestro. La relazione insiste sui principi e non sulle opportunità. Il maestro sa che il suo compito più importante è distogliere l'attenzione del discepolo dal dito che indica la Luna»*
- *«Il mio mentore mi ha insegnato a pensare»*
- *«È una lunga e persistente frequentazione che alterna esempi di pratica e lunghe chiacchierate, a volte anche 'familiari'»*

Ruoli assunti: due significati prevalenti



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



Amico

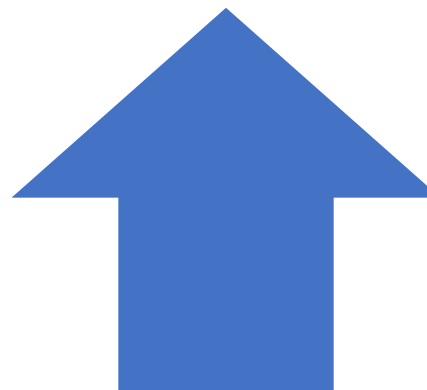
(e/o collaboratore)



Guida

(e/o maestro, modello,
supervisore, sponsor)

**Maggior numero di
occorrenze testuali**



- **Highlights:** «io sono discepolo del maestro che ho scelto e maestro di chi mi sceglie»

Contesti e modalità/strumenti di comunicazione



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



Contesti

Prevalentemente
formali e
istituzionali

Modalità di
comunicazione

Diversificate, ma
prevalentemente
di persona



'Esiti', punti di forza e di debolezza della relazione di mentoring



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



Esiti	Punti di forza	Punti di debolezza
Pochi 'tangibili' (pubblicazioni, materiali didattici e di ricerca)	Miglioramento delle competenze professionali Incoraggiamento a continuare a imparare Attività svolta sul campo	Sentirsi sotto pressione Scarsità di tempo Non piena consapevolezza di quanto si possa fare senza la presenza del mentore
Molti 'intangibili' (trasmissione del metodo, etica comportamentale, senso di appartenenza ad una comunità, consapevolezza dei propri limiti e punti di forza, crescita personale e professionale, acquisizione delle capacità di ascolto e di relazione, modifica del modo di essere docente, revisione dei propri stili comunicativi)	Apprendimenti più consapevoli Certezza Sicurezza Stabilità Condivisione delle attività Maggiore qualità dei prodotti della ricerca Maggiore qualità del lavoro Continuo feedback Crescita bidirezionale	Fraintendimenti comunicativi <i>«Mi sembra difficile da proporre in un contesto universitario italiano, soprattutto se istituzionalizzata, quindi con i mentori 'scelti' non dai mentee ma da un processo di selezione. Ci sono troppi rischi di condizionamenti»</i>

Emozioni collegate alla relazione di mentoring



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



confronto **sicurezza**
benessere **devo**
riconoscimento
soggezione
comunicativa **relazionale**
cognitivo **impasse**
prodotti **fiducia**
soddisfazione
gratitudine **difficoltà**
tipo **positivo** **fatica** **collegi**
incoraggiamento
motivazione **mentoring**
mentore **piacere** **emozioni**
relazione **oggi**

Influenza del mentoring sulla propria pratica didattica



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



«L'acquisizione del metodo sperimentale fatto di esperimenti, analisi oggettiva dei risultati, interpretazione e formulazione di nuove ipotesi di lavoro ha rappresentato il faro che ha illuminato il mio percorso didattico»

«del tutto: quello che insegno, il mio stile, il mio rapporto con gli studenti si basano su quello che ho imparato dal mio mentore che per me è un modello»

«Mi ha consentito di essere più attenta a cogliere le difficoltà di apprendimento degli studenti»

«Utilizzando lo stesso approccio problematico e cooperativo quando sorgevano problemi in classe»

«L'esperienza ha permesso di strutturare l'attività didattica in maniera più efficace»

«L'esperienza mi ha permesso di migliorare notevolmente la mia didattica e la mia comunicazione»

«Nel capire meglio il cambio di punto di vista»

«Ha allargato lo spettro delle possibilità extra-convenzionale»

Competenze di un buon mentore



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



mentale riflettere osservative cogliere
governare limitando
condizionamenti qualità danni far percorso
motivazione **temperanza empatia** flessibilità
intenzioni comunicativa possibilmente valorizzare
empatica **saper** **bisogni**
imprevisti professionisti
accompagna mentore verbale **azioni** segnali relazionali
deve **assumersi** migliorative riconoscere
infinita soluzioni **capacità**
critica **comunicazione**
parole consapevolezza allievo **rilevare**
buona **stessi proprie** conoscenza
competenze **pratica**
osservare **relazione** crescere guida
emergenti proposta benevolenza
attivo **profonda** emozioni efficace professionalità
giudizio ascolto comunicative altrui
conseguenze cercando **responsabilità**

Capacità di ascolto,
empatia e competenze
di comunicazione
maggiormente
occorrenti

Conclusioni



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



Il mentoring per la qualificazione della docenza universitaria

- capacità di fornire supporto, sfida e visione al proprio protetto attraverso un processo formale o informale di tutoraggio (Jackevicius et al, 2014; Felisatti et al., 2019, 2022)
- costituisce una componente significativa dello sviluppo e della fidelizzazione dei docenti (Zeind et al, 2005)

Necessaria l'istituzione di un programma formale di mentoring – specifico per i faculty developers - per poter facilitare il processo di adattamento alla cultura organizzativa della istituzione e della professione (Jackevicius et al, 2014)

Next step



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



Sperimentazione
del percorso di
formazione dei
faculty
developers al
mentoring

Approfondimento
del mentoring nel
Dottorato LEDIEL
– Leadership,
empowerment
and digital
innovation in
education and
learning

Riferimenti bibliografici (selezione)



15 - 16 GIUGNO
2023



- Altet M., Vinatier I. (2008). *Analyser et comprendre la pratique enseignante*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Cavazos Montemayorr R.N., Elizondo-Leal J.A., Ramírez Flores Y.A., Cors Cepeda X. & Lopez M. (2020) Understanding the dimensions of a strong- professional identity: a study of faculty developers in medical education, *Medical Education Online*, 25:1
- Dawson, D., Britnell, J., Hitchcock, A. (2010). Developing Competency Models of Faculty Developers: Using World Café to Foster Dialogue. *To Improve the Academy*, 28, 3-24.
- Dipace, A., Scarinci, A. (2021). Formazione metodologica, tecnologie didattiche ed esperienze nella promozione delle competenze di insegnamento e apprendimento. *Excellence and Innovation in Learning and Teaching*, Special Issue, pp. 95-111.
- EHEA (1999). Bologna Declaration. From: <http://www.ehea.info/page-ministerial-conference-bologna-1999>.
- Evans, L., Chauvin, S. (1993). Faculty Developers as Change Facilitators: The Concerns-Based Adoption Model. *To Improve the Academy*. 278.
- Felisatti E. (2016). Strategie di sistema per la promozione della professionalità docente in università. Dalla valutazione della didattica all'intervento sul campo. *Excellence and Innovation in Learning and Teaching*, 1, 5–16.
- Felisatti E., Serbati A. (Eds) (2017). *Preparare alla professionalità docente e innovare la didattica universitaria*. Milano: FrancoAngeli.
- McGrath, C. (2019). Academic developers as brokers of change: insights from a research project on change practice and agency. *International Journal for Academic Development*, 25(2), 94-106.
- Perla L. (2018). Formare il docente alla didattica universitaria: il cantiere dell'innovazione. In M. Michellini (Ed.). *Riflessioni sull'innovazione didattica universitaria* (79-88). Udine: Forum.
- Perla, L., Vinci, V. (2018a). Dall'analisi dei bisogni formativi dei docenti universitari all'organizzazione del Teaching Learning Laboratory: la ricerca PRODID presso l'Università di Bari. *Education Sciences & Society*, 2, 120-140.
- Perla, L., Vinci, V. (2018b). TLL (Teaching Learning Laboratory) e formazione dialettica dei docenti universitari alla didattica: primi passi verso la certificazione della competenza pedagogica in Uniba. *Lifelong Lifewide Learning*, 15(32), 68-88.
- Perla, 2012, *Scritture professionali*
- Perla L (2019), *Scuola democratica*
- Perla L. (2022), *Faculty Developers*
- Perla, L., Vinci, V. (2022). *Didattica, riconoscimento professionale e innovazione in Università*. Milano: FrancoAngeli.
- van Dijk E.E. et al. (2020). What makes an expert university teacher? A systematic review and synthesis of frameworks for teacher expertise in higher education. *Educational Research Review*, 31, pp. 1-19.

Loredana Perla, Viviana Vinci, Alessia Scarinci

Uniba, Unifg, Universitas Mercatorum

15 - 16 GIUGNO
2023

