

SIMPOSIO INTERNAZIONALE

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

15-16 giugno 2023

La formazione iniziale e continua dei docenti-mentori

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

Enza Manila Raimondo - Università degli Studi di Palermo
enzamanila.raimondo@unipa.it

Ettore Felisatti - Presidente AsdUni
ettore.felisatti@unipd.it



Focus della presentazione

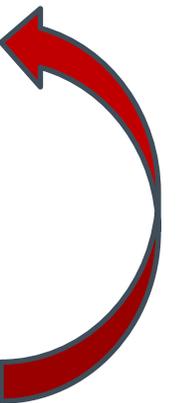
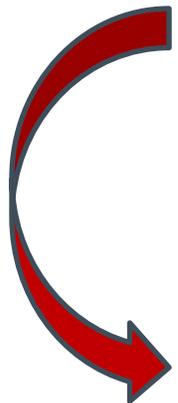
- Cenni alla **letteratura** sul tema della formazione iniziale e continua nel mentoring;
- Riflessione sull'esperienza di **formazione iniziale “italiana”**, con riferimenti all'esperienza delle Università di Catania, Pisa e Politecnico di Torino;
- L'esperienza di **formazione iniziale e continua** del “**Progetto Mentore**” presso l'Università degli Studi di Palermo;
- **Riflessioni** conclusive e **prospettive**

L'impatto della formazione sui processi di mentoring

La formazione nel mentoring rappresenta una **risorsa fondamentale** per permettere a tutte le parti in gioco di comprendere i principi del mentoring, le sue finalità e i suoi processi, e per acquisire conoscenze e strumenti utili a svolgere al meglio l'attività prevista.

La formazione può avere impatto:

- in **fase iniziale**, per far conoscere i principi del mentoring, accompagnare le fasi di abbinamento mentore/mentee, promuovere la conoscenza reciproca, l'assunzione di responsabilità, la riflessione sugli obiettivi del percorso, la condivisione di prospettive e approcci di azione, ecc.
- per la **formazione continua**, per l'accompagnamento di mentori/mentee durante il loro percorso, per l'aggiornamento e allineamento continuo, per il miglioramento dell'azione di mentoring.



Obiettivi della Formazione iniziale al mentoring



1. Conoscere e comprendere il mentoring

(possedere teorie e approcci del mentoring)

4. Costruire la comunità di mentori

(saper agire la socialità del mentoring)

FORMAZIONE AL MENTORING

2. Sperimentare dispositivi di mentoring

(acquisire abilità di gestione tecnica del mentoring)

3. Sviluppare competenze di mentoring

(saper orchestrare interventi di mentoring)

La formazione iniziale (Unict, Polito; Unipi)

1. **Formazione d'aula-workshop**

Definizione del modello di mentoring

- Determinazione del modello e del progetto specifico
- Esplorazione dei principi e processi del mentoring: figure, modalità di accompagnamento, ecc.
- Aspetti operativi: strumenti, fasi, esempi, ecc.
- Lavoro di gruppo e di comunità
- Monitoraggio e ri-progettazione

2. **Sperimentazione**

Implicazione attiva esperienziale

- Creazione di Unità di mentoring/gruppi di lavoro/abbinamenti mentori-mentee
- Elaborazione del percorso individuale (peer-observation, incontri di confronto, ecc.)
- Sperimentazione ruolo mentore e mentee
- Condivisione del percorso tra mentori e mentee e “accordo di miglioramento”

4. **Valutazione e Sviluppo**

Validazione e diffusione del modello

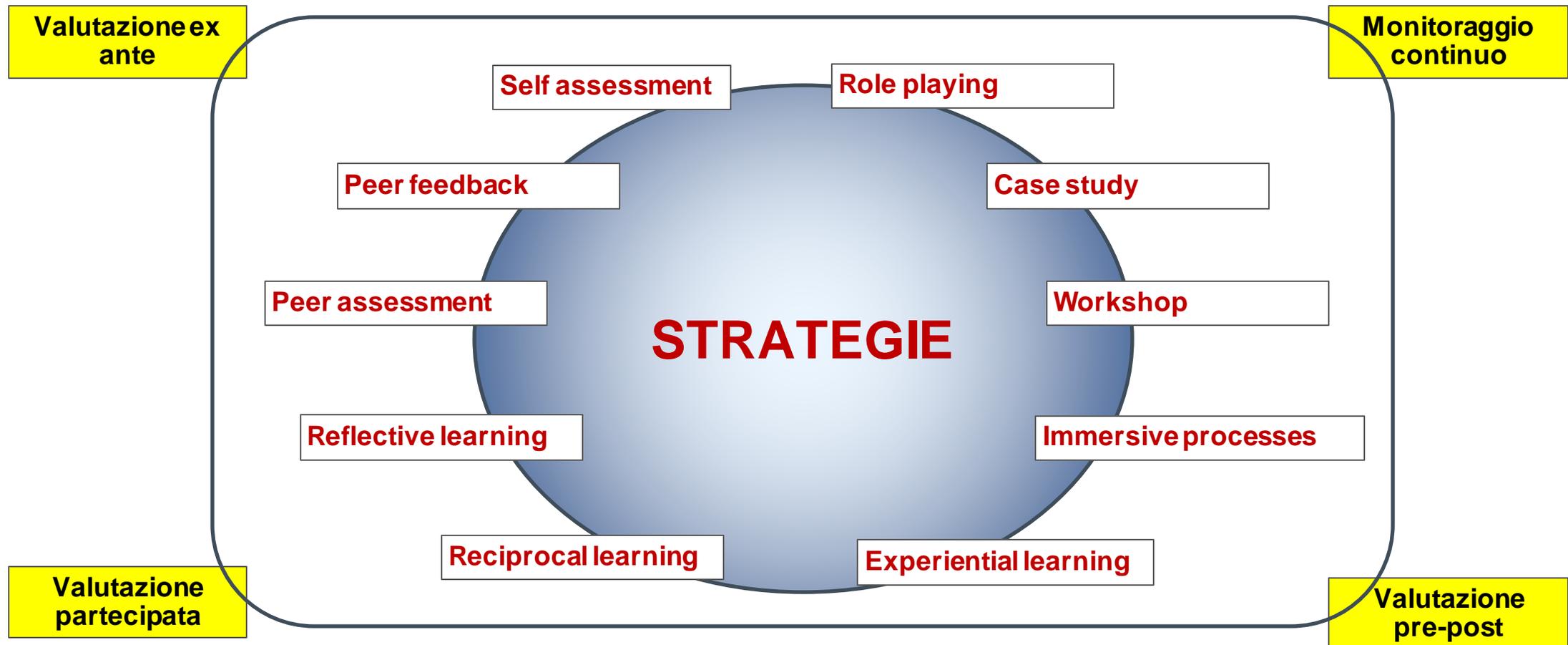
- Analisi dati e monitoraggio di progetto
- Strumenti di rilevazione sia quantitativi che qualitativi, che accompagnino la formazione e sperimentazione
- Incontri di monitoraggio/supervisione dei processi
- Progettazione di azioni da realizzare nell'ateneo
- Incontri di approfondimento/aggiornamento

3. **Supervisione**

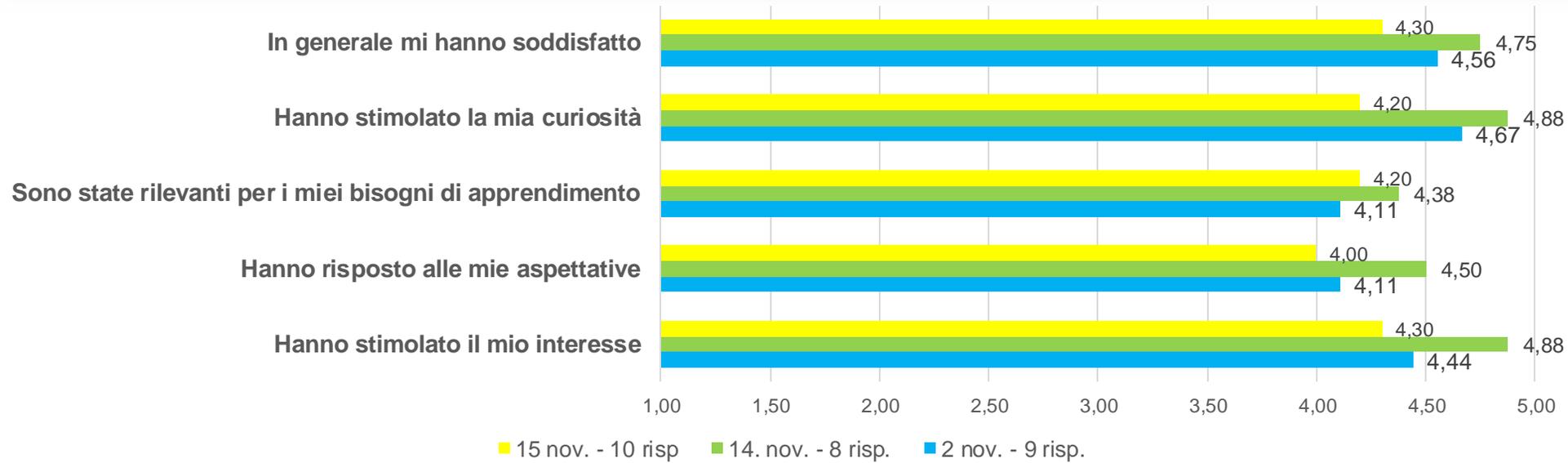
Lavoro riflessivo e di analisi delle implicazioni individuali e di gruppo

- Analisi critica delle esperienze
- Acquisizione di consapevolezza individuale e di gruppo
- Rafforzamento di approcci di tipo *self-directed*
- Riflessione comune sui processi attivati
- Riflessione su prospettive e impatti del percorso

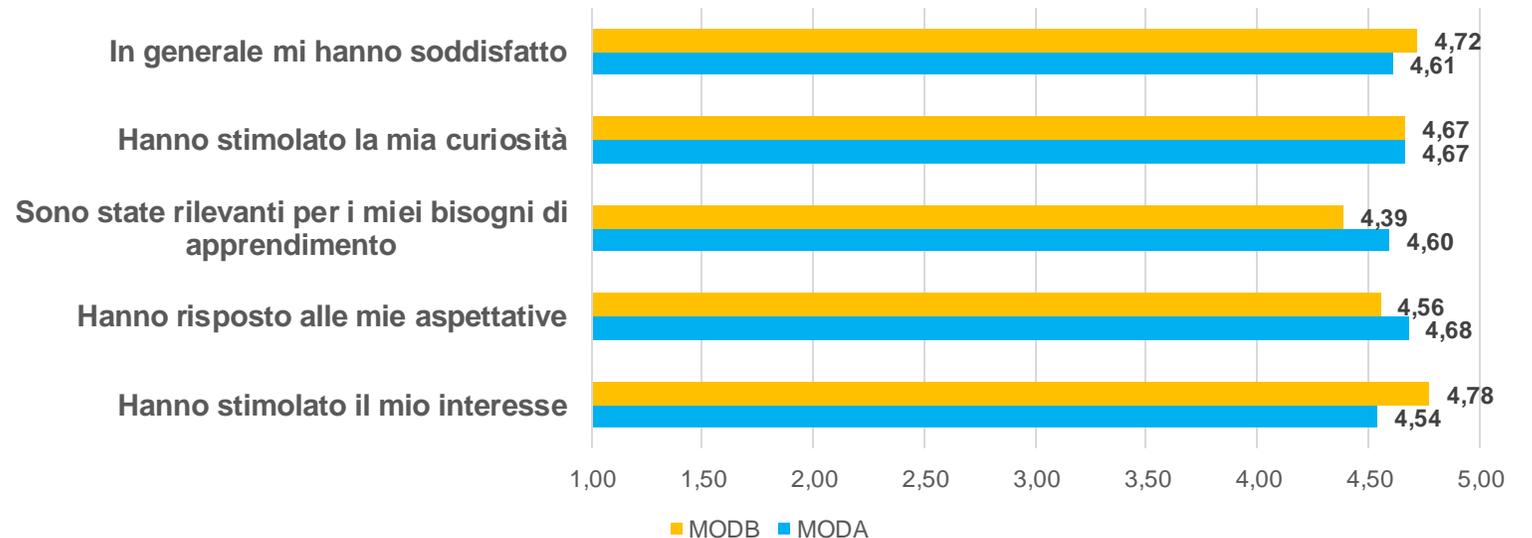
Strategie per la formazione iniziale (Unict, Polito; Unipi)



La soddisfazione per la formazione iniziale (Polito; Unipi)



**PCM PISA
1 ED.
(Tutti valori sopra a
4,3 su 5 – 15 risp.)**



Il Progetto Mentore (Unipa): la Formazione dei Mentori

- LA FORMAZIONE INIZIALE
 - LA FORMAZIONE SUL CAMPO TRAMITE IL CO-MENTORING
 - GLI INCONTRI CON I “MENTORI SENIOR”
 - GLI INCONTRI DI BASE E DI APPROFONDIMENTO E IL WORKSHOP RESIDENZIALE
- 
- A photograph of a classroom or lecture hall. In the foreground, several rows of students are seated at long desks, facing towards the front of the room. They are mostly seen from the back or side. The desks have laptops and bags on them. At the front of the room, a person is standing near a whiteboard, possibly presenting. The room has large windows on the right side and a ceiling with recessed lights. The overall atmosphere is that of a formal educational setting.

La Formazione iniziale

Incontri con i nuovi partecipanti su:

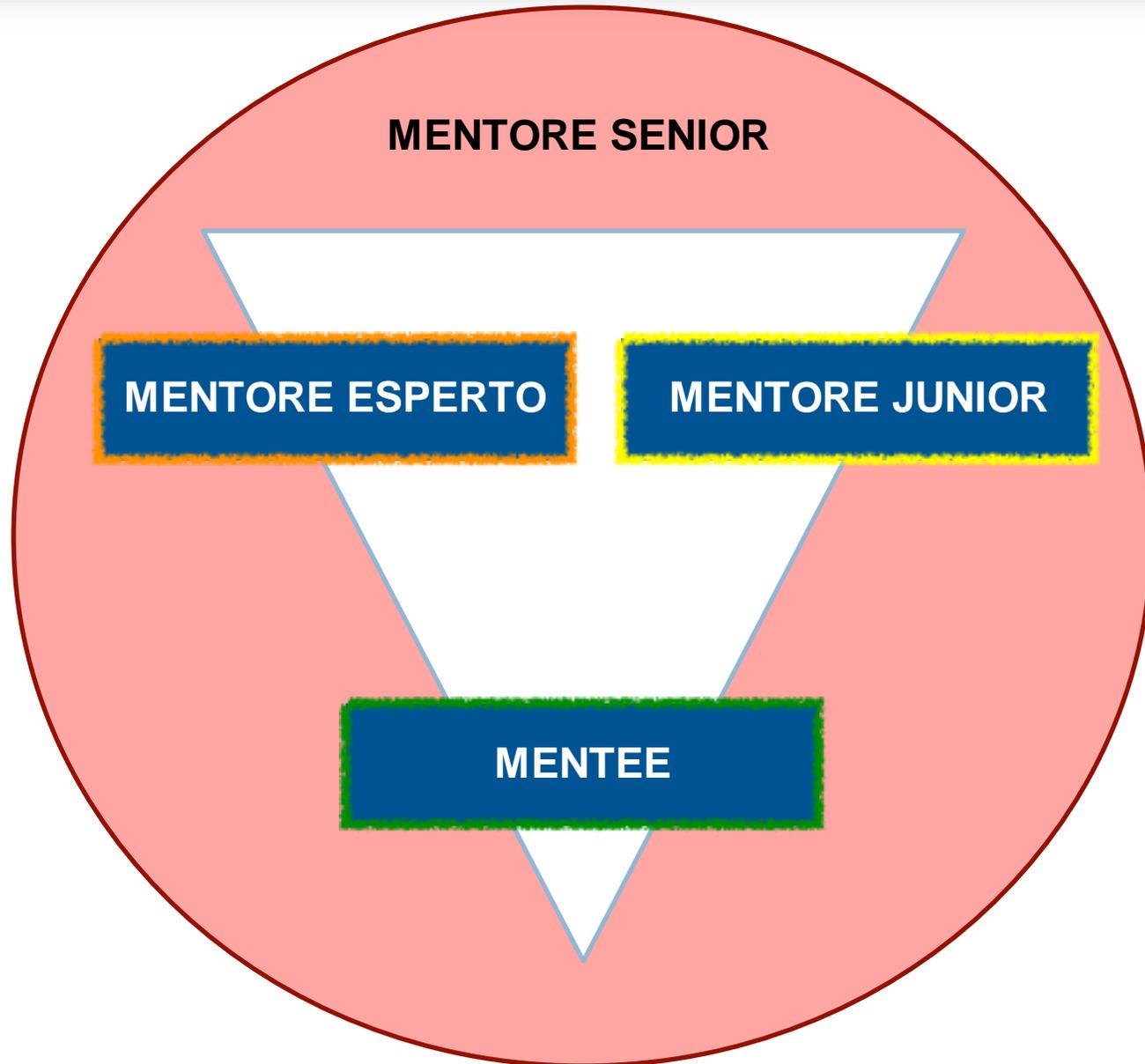
- ▶ I principi del progetto Mentore a Palermo
- ▶ **Gli obiettivi del Progetto e del percorso**
- ▶ **Le modalità di attuazione (il processo di mentoring)**
- ▶ **Attori, strumenti**
- ▶ La formazione: incontri di approfondimento e Workshop

**Momento cruciale di reclutamento ma anche di consegna
del senso di appartenenza**

Patto di corresponsabilità



La Formazione sul campo: il co-mentoring



Incontri formativi annuali di base e di approfondimento e Workshop residenziale

Ciclo di incontri svolti da docenti esperti interni ed esterni a cui i docenti-mentori sono invitati a partecipare (è richiesta la partecipazione ad almeno 3 incontri per annualità).

Ambiti:

- **Metodologico-didattico:** metodi, tecniche e strumenti per progettare, organizzare, condurre e valutare l'attività d'insegnamento e apprendimento. Particolare riguardo alle metodologie attive e alle innovazioni tecnologiche e digitali.
- **Socio-psico-pedagogico:** riconoscimento delle specificità dei soggetti in formazione e dei bisogni formativi; implementazione delle competenze comunicative e relazionali; valorizzazione e promozione del profilo professionale.

Rafforzamento del senso di comunità e delle innovazioni didattiche

“I workshop residenziali, oltre che l'attività di peer observation, restano l'occasione più importante di riflessione, stimolo e crescita” (Docente-Mentore)



LA FORMAZIONE DEI MENTORI

- Come **obiettivo** verso cui tendere
- Come **strategia** per migliorare la **professionalità del docente** e per avviare e implementare efficaci processi di **mentoring**
- Come **mezzo** per creare una comunità di docenti che lavorano insieme
- Perché nasce da un **bisogno** (di cambiamento, di miglioramento)
- Per raggiungere nuovi **traguardi**
- Per trovare momenti di **confronto, condivisione e riflessione**
- Per ritrovare la **motivazione**

“S’impara molto facendo da mentore perché è come guardarsi allo specchio”

*Riflessioni
conclusive e
prospettive*



Grazie per l'attenzione

