



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

15 - 16 GIUGNO
2023



SIMPOSIO INTERNAZIONALE

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

15 GIUGNO 2023

**IL *MENTORING* PER LA VALORIZZAZIONE
DELLA *LEADERSHIP* DEL DOCENTE
UNIVERSITARIO: UN PROGETTO PILOTA NEL
CORSO DI LAUREA IN SCIENZE DELLA
FORMAZIONE PRIMARIA**

Alessandra La Marca, Leonarda Longo, Valeria Di Martino
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO



1. Quadro teorico
2. Uno sguardo alla ricerca
3. Primi risultati e prospettive future

QUADRO TEORICO

Diversi studi sostengono l'importanza delle azioni di **mentoring** per garantire la qualità della pratica professionale in Università (Felisatti et al., 2022; Sorcinelli & Yun, 2015; Perla et al., 2021).)

- Processi collaborativi e collegiali (Felisatti & Serbati, 2019; Felisatti et al., 2019).
- *Mentoring* come **relazione** volta al sostegno e allo sviluppo di uno o più “beneficiari” [*mentee*], con l'aiuto di figure specifiche (mentori) (Felisatti et al, 2022).
- *Mentoring* come **dispositivo formativo** che dà il giusto valore alle competenze esperte presenti in Università (Sorcinelli & Yun, 2015).
- **Mentore** come figura di **accompagnamento** (Crisp & Cruz, 2009; Higgins & Kram, 2001; de Janasz & Sullivan, 2004).
- *Team* di *mentoring* (Felisatti et al, 2022).

QUADRO TEORICO

Leadership

- particolare qualità della relazione tra docente leader e colleghi (Longo, 2022)
- aspetto fondamentale della **competenza professionale del docente** universitario se si considera che la stessa efficacia didattica dipende in larga misura dalla capacità del leader di abitare consapevolmente il contesto relazionale che si crea nel gruppo di colleghi e nel mondo accademico (Yarger & Lee, 1994; Danielson, 2008).

SCOPO

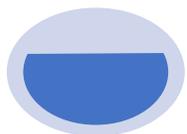
A graphic of a target with concentric circles in blue, white, and red. A dark blue arrow with yellow fletching is shown hitting the center of the target.

riflettere sulle modalità che le Università possono strategicamente adottare per identificare e per valorizzare forme di *leadership* accademica attraverso il *mentoring*

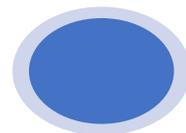
Obiettivi del progetto pilota

Il progetto nasce dalla consapevolezza che nella maggior parte dei casi non esistono azioni di sistema (nell'ambito dei Corsi di Studio) che possano aiutare il docente a formarsi sul piano dei compiti propri della *leadership* universitaria.

Il progetto avviato si propone di



individuare modalità operative per una implementazione organica delle attività formative

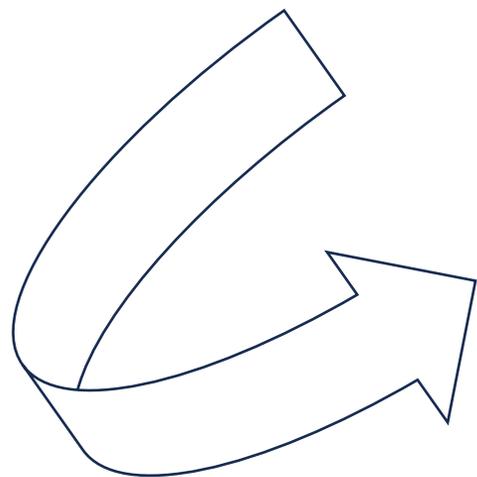


sperimentare prassi su base volontaria da estendere successivamente all'intero sistema universitario

CONTESTO E DOCENTI COINVOLTI NEL PROGETTO PILOTA

Cds in SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA

5 docenti SENIOR identificati come MENTORI con deleghe o ruolo di coordinamento



Orientamento

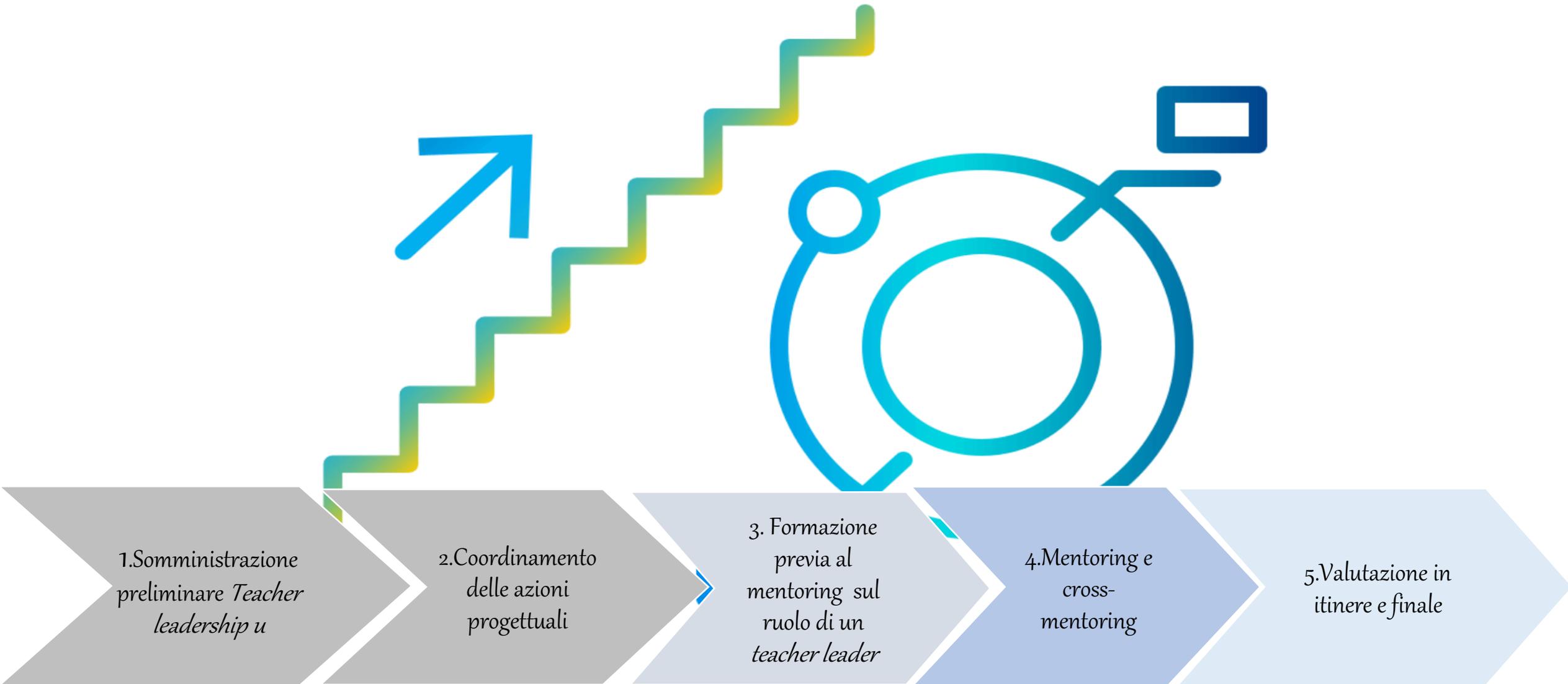
Commissione Piani di Studi

Commissione Paritetica/AQ

Erasmus-internazionalizzazione

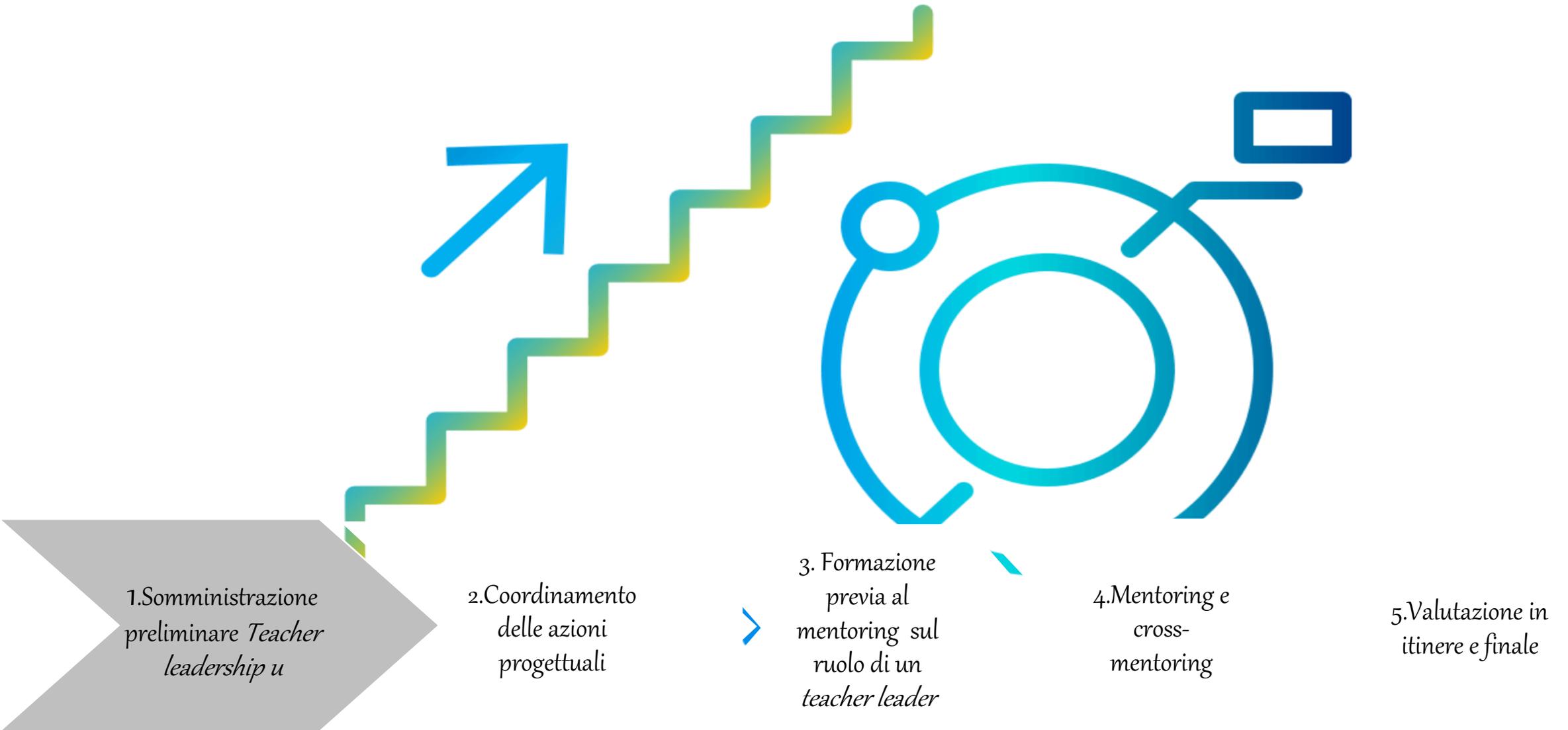
Coordinamento CdS

AZIONI DEL PROGETTO PILOTA



(Longo, 2022; La Marca, Longo, Gulbay, Di Martino, Martino, in press)

AZIONI DEL PROGETTO PILOTA



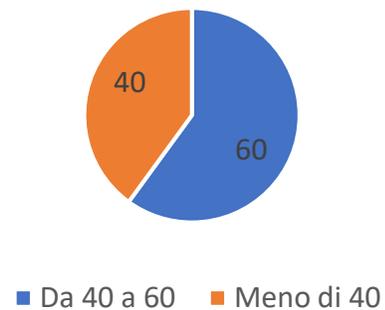
(Longo, 2022; La Marca, Longo, Gulbay, Di Martino, Martino, in press)

1. Somministrazione
preliminare **Questionario
Teacher Leadership U**
(Longo, 2022; La Marca,
Longo, Gulbay, Di
Martino, Martino, in
press)

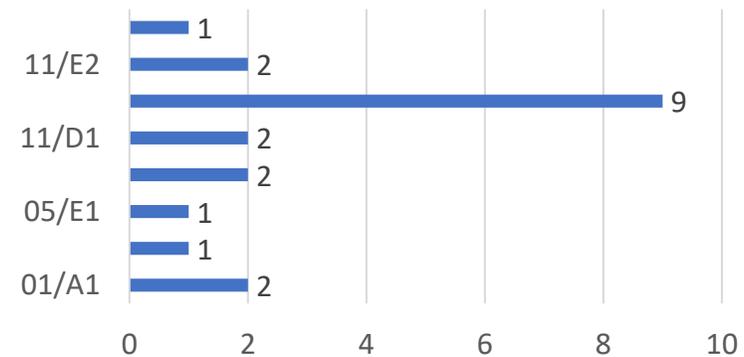
CAMPIONE

20 docenti con deleghe all'interno del CdS in Scienze della
Formazione Primaria dell'Università di Palermo

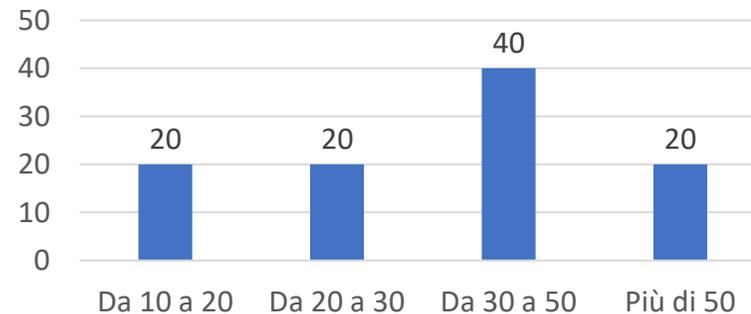
Fasce d'età (%)



Settore concorsuale

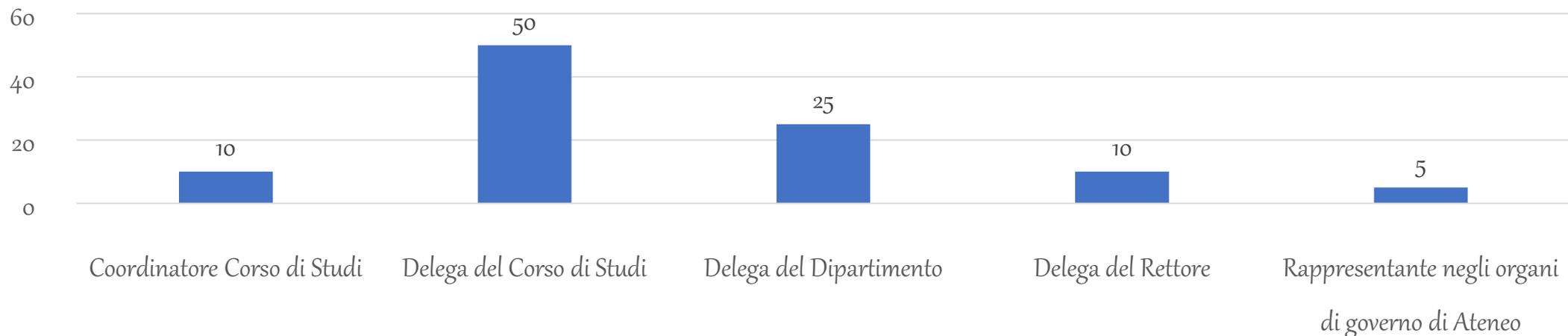


Media mensile ore dedicate
(%)



Campione - *Tipologia e ambiti di incarico*

Distribuzione percentuale per tipologia di incarico



2 Corso di Studi

*2 Orientamento
3 Commissione Piani di Studi
4 Tirocinio
2 Erasmus*

*1 Didattica
1 Ricerca
1 Internazionalizzazione
1 Commissione paritetica
1 Inclusione e disabilità*

*1 Orientamento
1 Formazione degli
insegnanti e metodologie
didattiche*

*1 Rappresentante Professori
Associati in Senato
Accademico*

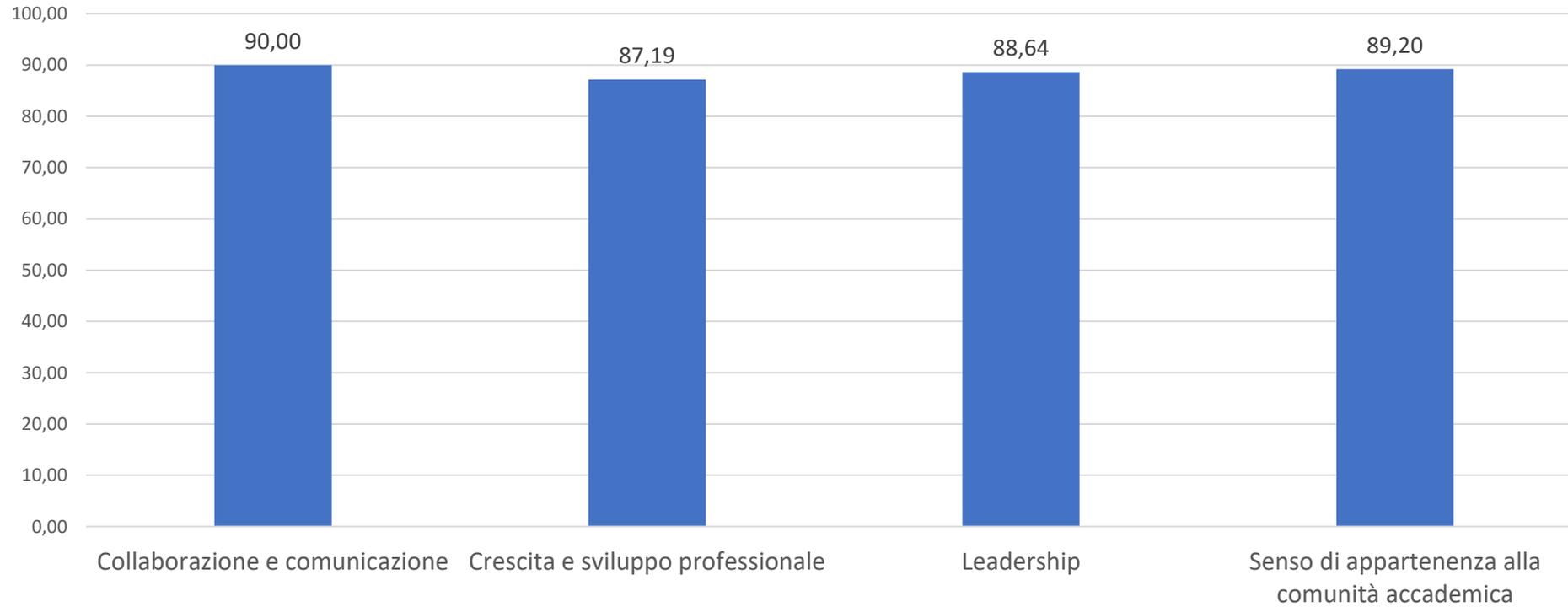
STRUMENTO



Questionario *Teacher Leadership U* (Longo, 2022; La Marca, Longo, Gulbay, Di Martino, Martino, *in press*)

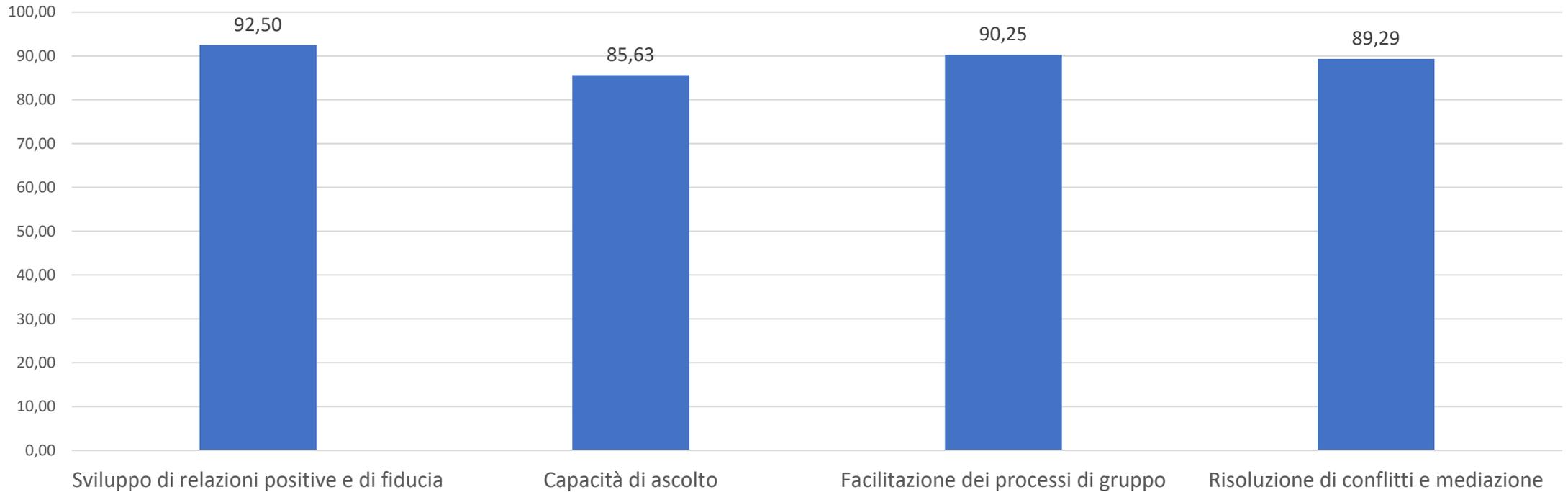
AREE DI COMPETENZA	DIMENSIONI
<i>Collaborazione e comunicazione</i>	sviluppo di relazioni positive e fiducia capacità di ascolto facilitazione dei processi di gruppo risoluzione di conflitti e mediazione
<i>Crescita e sviluppo professionale</i>	sviluppo professionale continua autoriflessione conoscenze relative all'apprendimento degli adulti/ docenti facilitazione dello sviluppo professionale dei colleghi
<i>Leadership</i>	possesso di adeguate conoscenze didattiche applicazione di abilità di Coaching dimostrazione delle competenze socio-emotive ricorso a dati e ricerche relative all'ambito in cui è stata conferita la delega utilizzo di dati e ricerche per migliorare le pratiche
<i>Senso di appartenenza alla comunità accademica</i>	supporto e rafforzamento del senso di comunità accademica promozione di un pensiero sistemico costruzione di partenariati coinvolgimento nel miglioramento dei CdL o CdS attivismo professionale

RISULTATI – *TEACHER LEADERSHIP U*



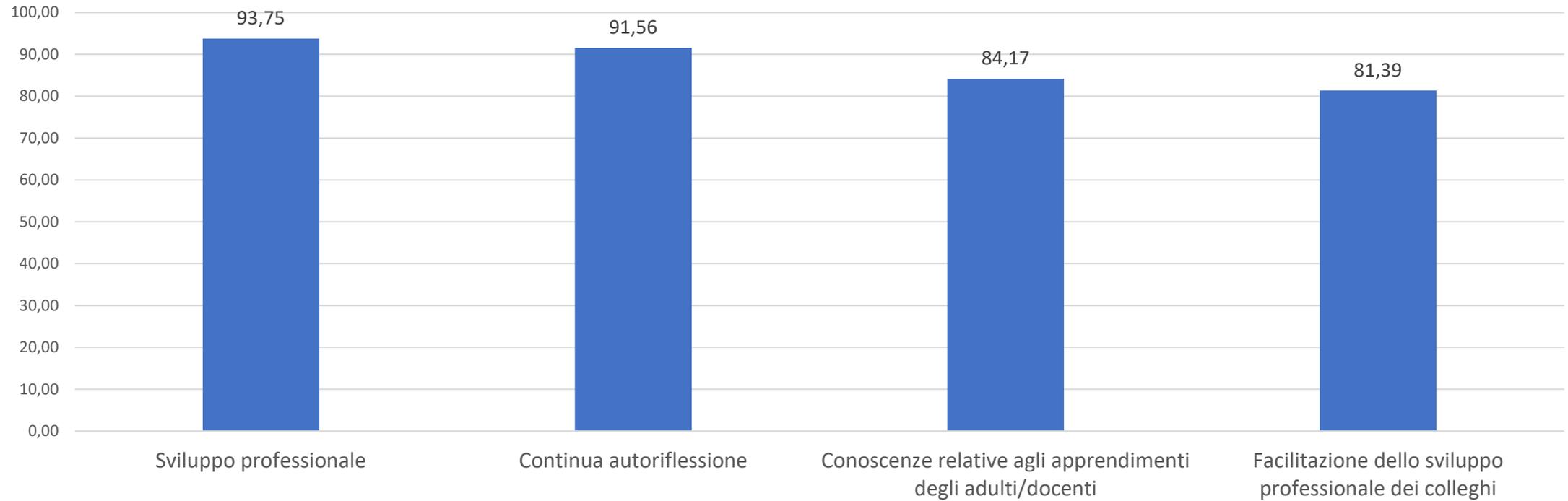
Risultati – *Teacher Leadership U*

Collaborazione e comunicazione



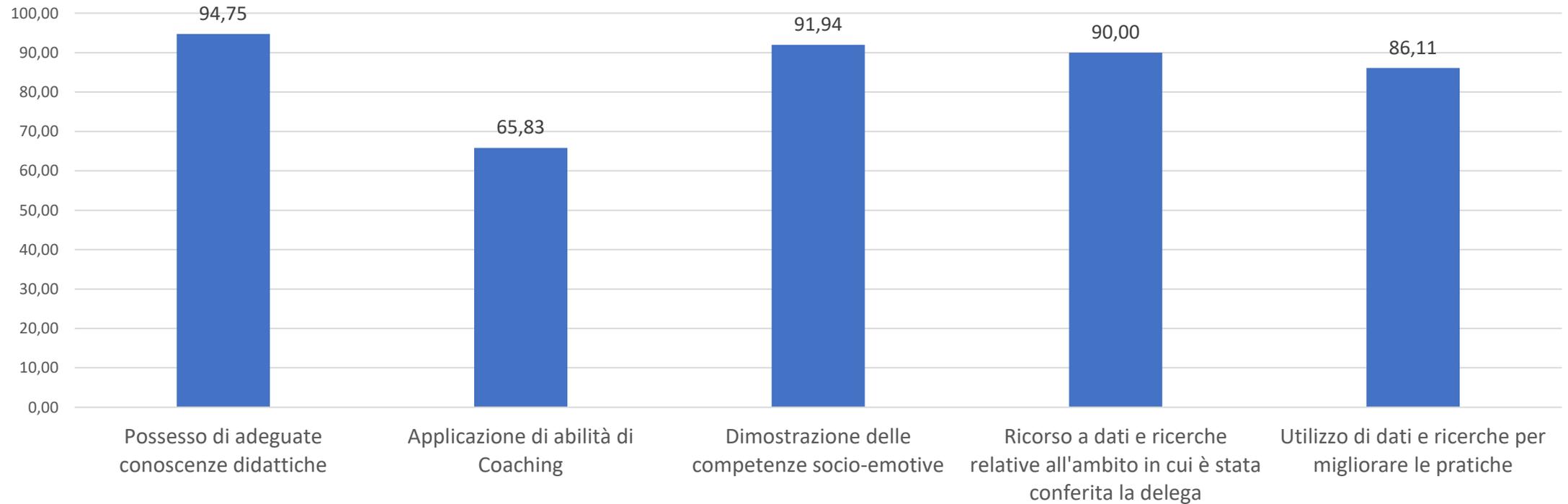
Risultati – *Teacher Leadership U*

Crescita e sviluppo professionale



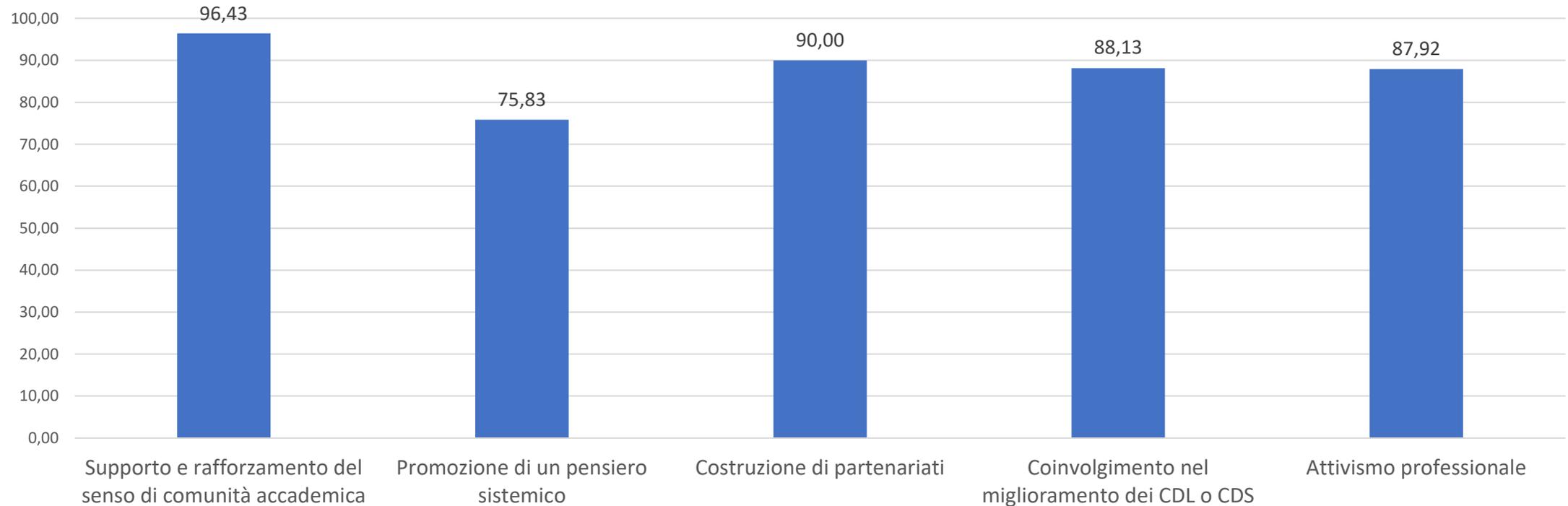
Risultati – *Teacher Leadership U*

Leadership

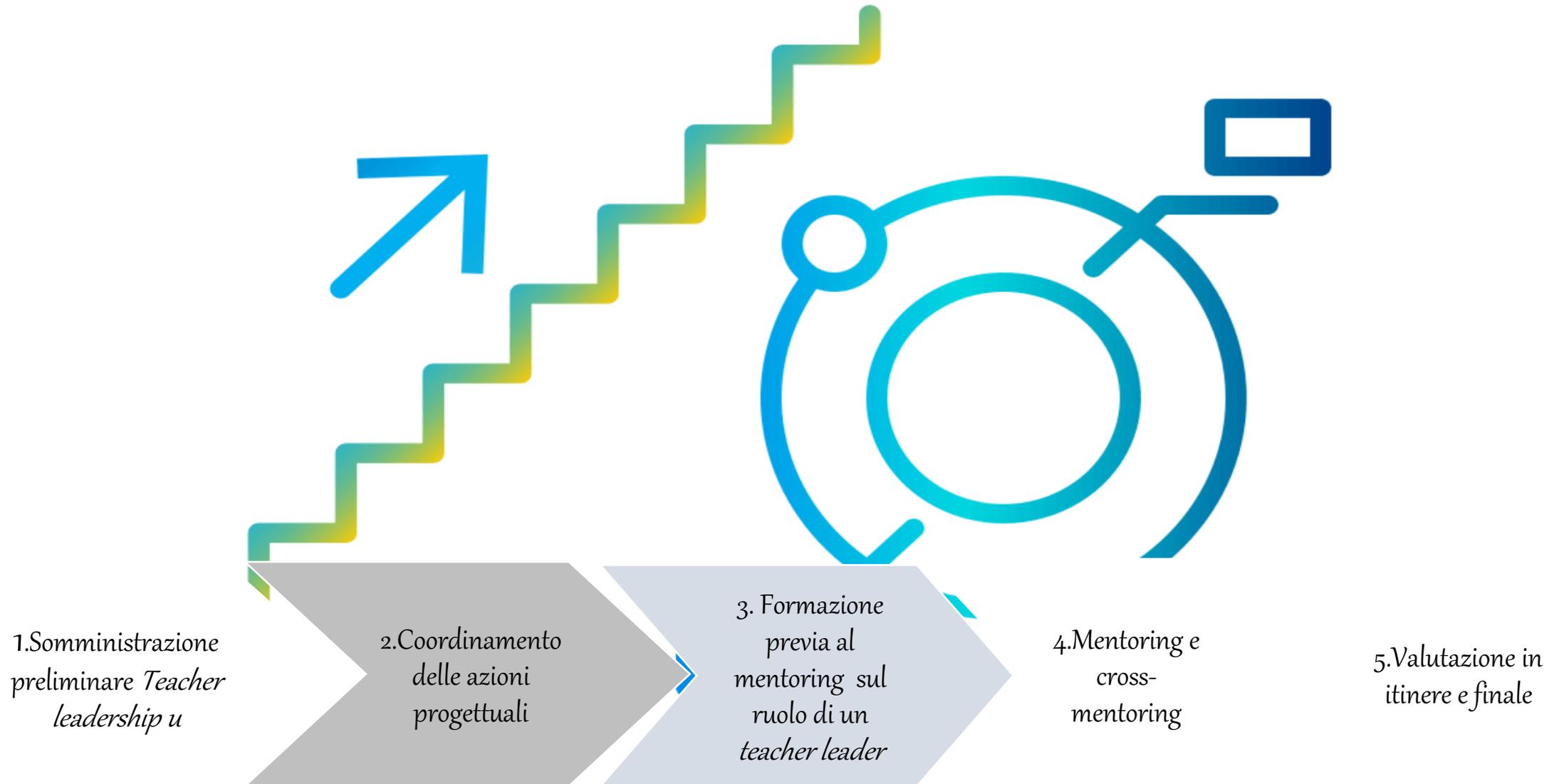


Risultati – *Teacher Leadership U*

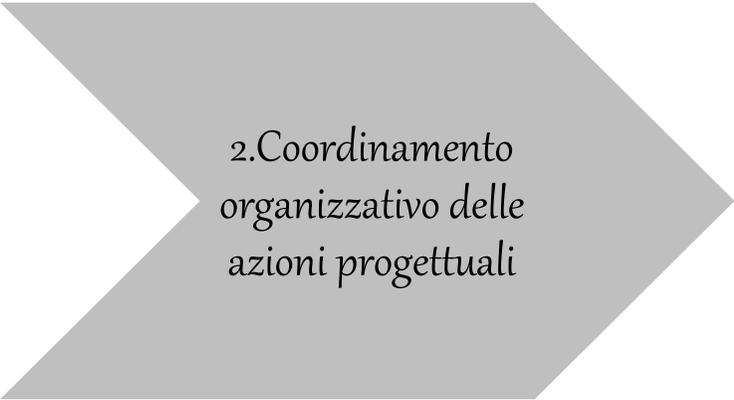
Senso di appartenenza alla comunità accademica



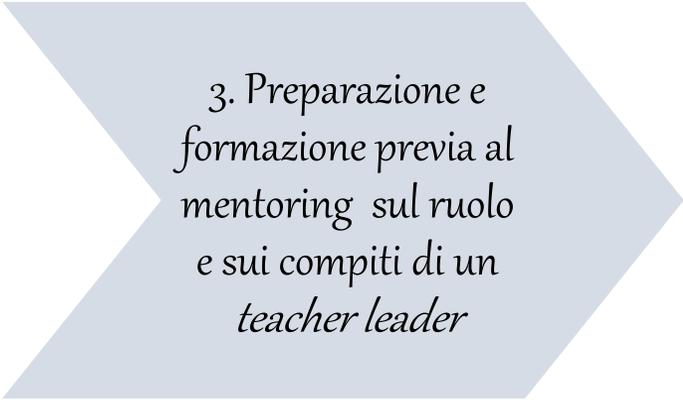
AZIONI DEL PROGETTO PILOTA



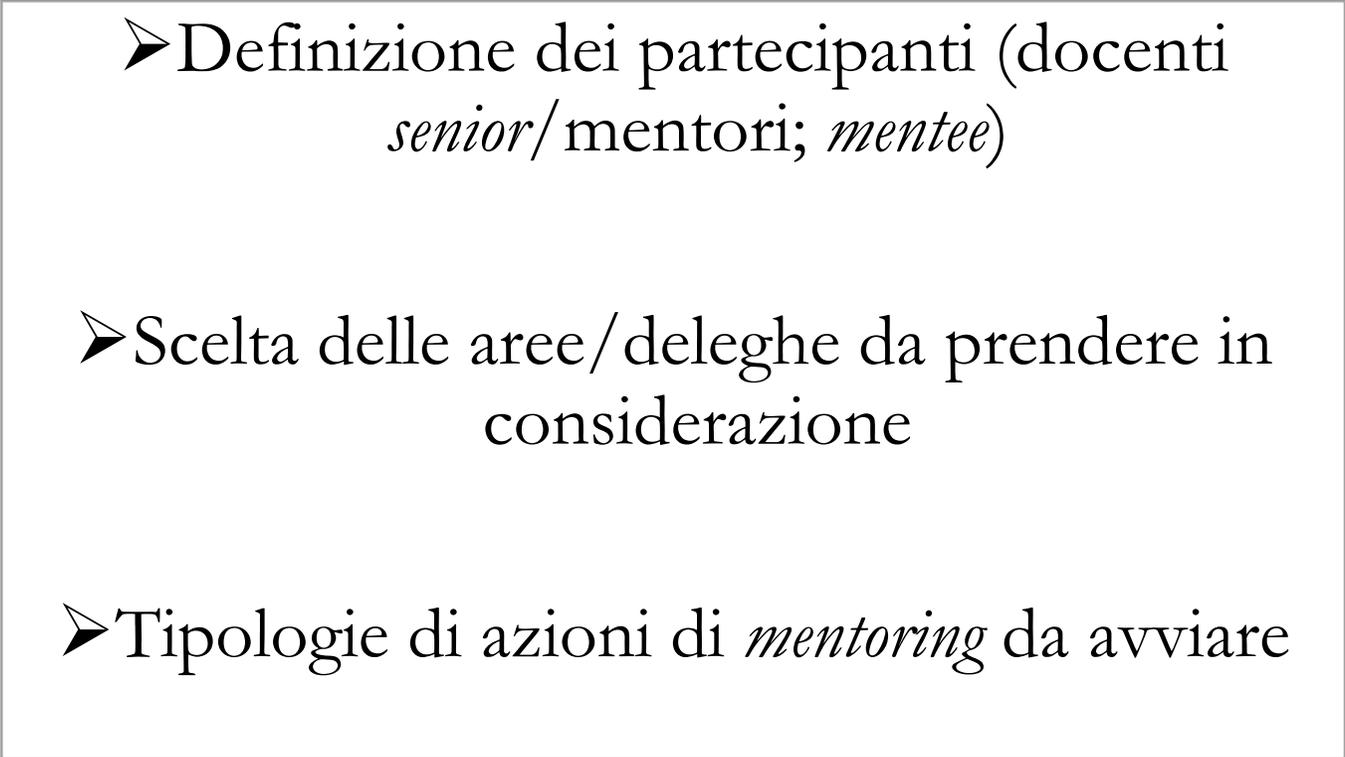
(Longo, 2022; La Marca, Longo, Gulbay, Di Martino, Martino, in press)



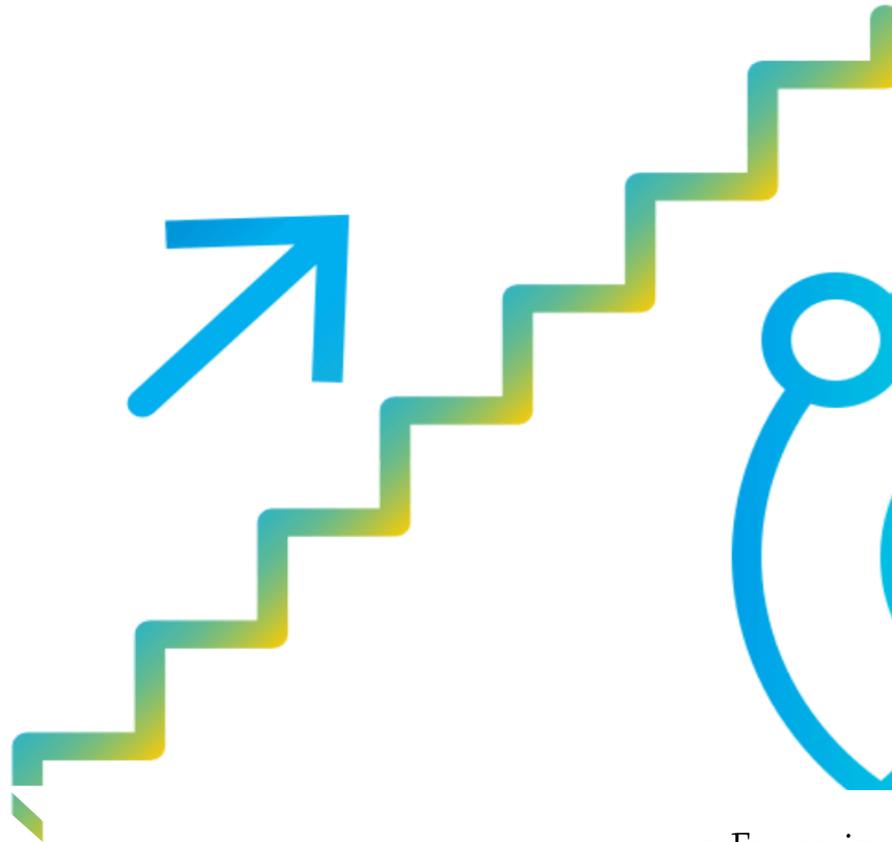
2. Coordinamento
organizzativo delle
azioni progettuali



3. Preparazione e
formazione previa al
mentoring sul ruolo
e sui compiti di un
teacher leader

- 
- Definizione dei partecipanti (docenti *senior*/mentori; *mentee*)
 - Scelta delle aree/deleghe da prendere in considerazione
 - Tipologie di azioni di *mentoring* da avviare

AZIONI DEL PROGETTO PILOTA



1. Somministrazione
preliminare *Teacher
leadership u*

2. Coordinamento
delle azioni
progettuali



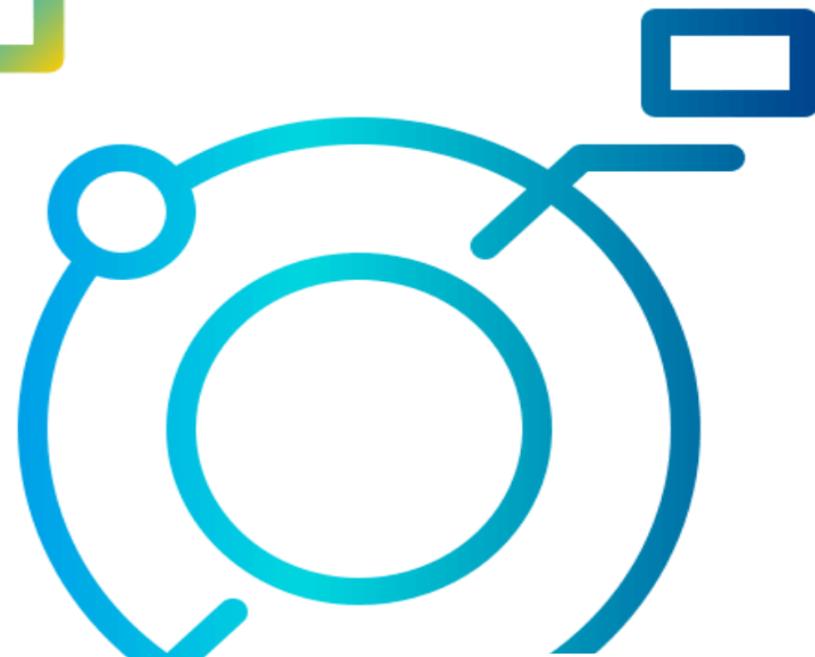
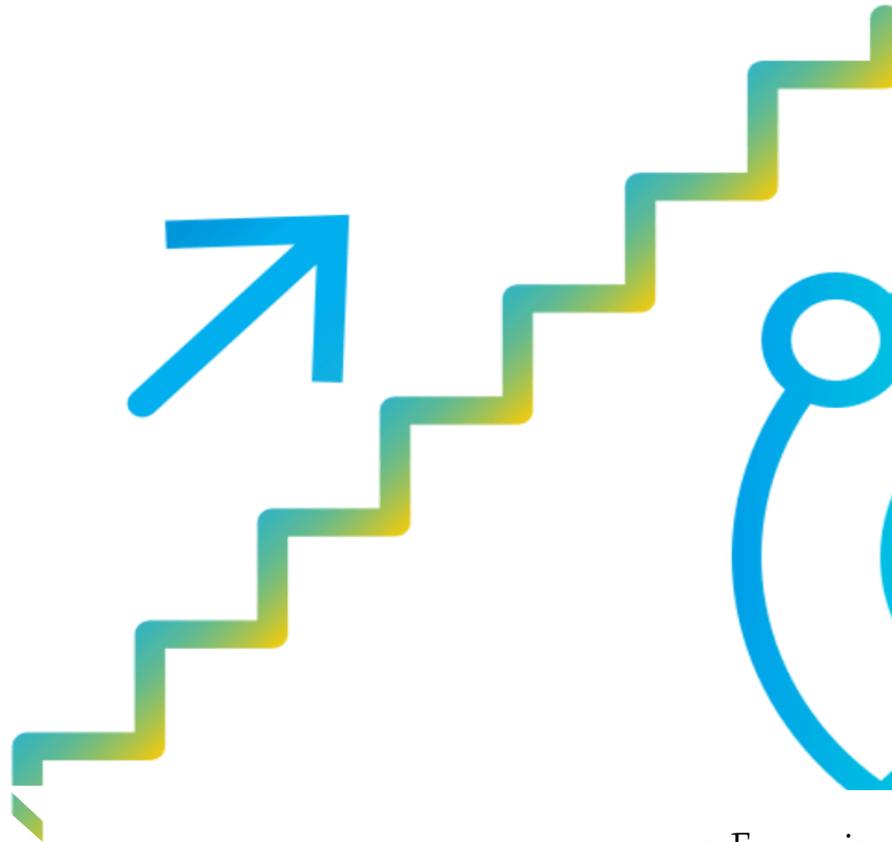
3. Formazione
previa al
mentoring sul
ruolo di un
teacher leader



4. Mentoring e
cross-
mentoring

5. Valutazione in
itinere e finale

AZIONI DEL PROGETTO PILOTA



1. Somministrazione
preliminare *Teacher
leadership u*

2. Coordinamento
delle azioni
progettuali

3. Formazione
previa al
mentoring sul
ruolo di un
teacher leader

4. Mentoring e
cross-
mentoring



5. Valutazione in
itinere e finale

5. VALUTAZIONE

1. *Ex ante* (a.a. 2021-2022)

Questionario proposto a tutti i docenti del CdS con deleghe (N=20)

2. *In itinere* (a.a. 2022-2023)

Focus group (per la valutazione delle attività formative) con i docenti *junior/mentee*

3. *Ex post* (a.a. 2023-2024)

Questionario e *focus group* finale di valutazione e soddisfazione dell'intero percorso di *mentoring* sulla *leadership* universitaria da proporre ai docenti *junior/mentee*

PRIMI RISULTATI

- clima di empowerment diffuso e di partnership attiva che coinvolge più Mentori e più Mentee, instaurando forme di aiuto reciproco fra junior e senior (Yun et al., 2016)
- CDS come comunità di apprendimento professionale (Longo, 2022)



PROSPETTIVE FUTURE

Estendere successivamente l'esperienza del CdS all'intero sistema universitario

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Center for Strengthening the Teaching Profession (CSTP) (2009, 2018). Teacher Leadership Skills Framework. Olympia, WA: Author. Estratto da: http://cstp-wa.org/cstp2013/wp-content/uploads/2013/11/CSTP_teacher_leadership_skillsframework.pdf
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50(6), 525–545. <https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2>
- Davies, J., Hides, M. T., & Casey, S. (2001). Leadership in higher education. *Total Quality Management*, 12(7-8), 1025-1030.
- de Janasz, S. C., & Sullivan, S. E. (2004). Multiple mentoring in academe: Developing the professorial network. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 263–283. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.07.001>
- Felisatti, E., Scialdone, O., Cannarozzo, M., & Pennisi, S. (2019). Il mentoring nella docenza universitaria: il progetto “Mentori per la didattica” nell’Università di Palermo. *Italian Journal of Educational Research*, (23), 178-193.
- Felisatti, E., & Serbati, A. (2019). Prospettive e pratiche di sviluppo professionale dei docenti universitari. In P. Federighi, M. Ranieri & G. Bandini (Eds.), *Digital Scholarship tra Ricerca e Didattica. Studi, Ricerche, Esperienze*, 66- 83.
- Felisatti, E., Bonelli, R., Rossignolo, C., & Rivetta, M. S. (2022). Il mentoring come strategia per lo sviluppo professionale dei docenti universitari: Un percorso di formazione e ricerca. *Formazione & insegnamento*, 20(3), 392-412.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective. *The Academy of Management Review*, 26(2), 264–288. <https://doi.org/10.2307/259122>
- Longo, L. (2022). *Leadership all’Università*. Brescia: Editrice Morcelliana.
- Perla, L., Agrati, L. S., & Amati, I. (2021). What Remains of Mentor. Investigation on the Former Trainees Involved in Mentoring Program at the University of Bari, Italy. *Teacher Induction and Mentoring: Supporting Beginning Teachers*, 243-265.
- Sorcinelli, M. D., & Yun, J. H. (2015). Finding a mentor. *Thought & Action*, 2011, 2008-2010.