

15 - 16 GIUGNO
2023



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

Palermo 15-16 Giugno 2023

Dipartimento di Giurisprudenza

Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Sessione plenaria 15 Giugno

Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Il mentoring per la docenza universitaria: dal contesto internazionale all'esperienza italiana

Ettore Felisatti^{1,2}

¹Università di Padova

²Associazione AsdUni

ettore.felisatti@unipd.it

Abstract

Il mentoring viene unanimemente identificato come strategia di accompagnamento e supporto allo sviluppo di abilità e competenze nel campo dell'apprendimento e dello sviluppo professionale (Boice, 1992; Daloz, 1986; Johnson, 2015). L'elemento caratterizzante l'azione di mentoring si esprime specificatamente nell'offerta e utilizzo dell'esperienza, messa a disposizione dai mentori, per l'analisi, la riflessione e la proposta di sviluppo di colleghi che, nel ruolo di mentee, intraprendono un percorso migliorativo delle proprie pratiche.

In Università, il mentoring va identificato come un intervento sistematico di mediazione, funzionale allo sviluppo apprenditivo e alla crescita professionale dei singoli – siano essi docenti, studenti, personale tecnico amministrativo, figure esperte o di governance - ma diretto anche alla loro positiva integrazione nell'organizzazione di riferimento (Payne Huffman, 2005); in quest'ultima accezione l'azione progettuale del mentoring giunge a promuovere la costruzione di culture organizzative maggiormente accoglienti e inclusive. Nel contesto internazionale, in particolare quello anglosassone, i modelli e i progetti di mentoring adottati per la docenza sono molteplici e variegati (Sorcinelli, Yun, 2007), puntano a sostenere le professionalità verso la qualificazione delle competenze di ricerca e di didattica, supportando con approccio olistico le dinamiche per la progressione di carriera e l'esercizio efficace dei ruoli di governance (Darwin, 2000; Burke McKean, 1997; Higgins, 2000, 2001; Jackson e Al., 2003). In letteratura le concezioni e gli approcci vengono identificati modelli tradizionali (Boyle Boice, 1998; Gardiner, 2005) fondati su relazioni diadiche asimmetriche fra chi "trasmette" esperienza (mentore) e chi riceve sollecitazioni e benefici (mentee); non mancano modelli collaborativi e bidirezionali in cui si valorizza la reciprocità relazionale e la dimensione democratica nel rapporto instaurato (Chesler, Single, Mikic, 2013) e si strutturano rapporti a livello paritario (peer mentoring, mutual mentoring) (Yun, Baldi Sorcinelli, 2016); emergono approcci fondati su dinamiche plurali che si affidano a dimensioni reticolari, di gruppo e di comunità in cui la ricerca dell'efficacia si consegue attraverso apporti e prospettive plurali (multiple mentoring) e diversificate (de Janasz, Sullivan, Whiting, 2003); sotto l'influenza della cultura tecnologica si affermano modelli di mentoring rovesciato (reverse mentoring) e sviluppato a distanza in ambienti virtuali (e-mentoring), in cui la relazione inverte i rapporti tradizionali fra colleghi giovani e meno giovani (Marcinkus Murphy, 2012; Murphy, 2012; Morris, 2017). All'interno della realtà italiana, alcuni progetti di mentoring hanno preso corpo solo di recente e risentono in modo significativo dell'influenza dell'esperienza palermitana (Cannarozzo al. 2019; Felisatti, Scialdone, Cannarozzo, Pennisi, 2019). Si evidenziano in forma generalizzata alcuni aspetti caratterizzanti, definibili secondo logiche di peer-mentoring, di valorizzazione delle dinamiche mentore-mentee, di formazione iniziale e permanente all'azione di accompagnamento, di approcci riflessivi e di ricerca, di sviluppo di comunità, con una presenza attiva delle organizzazioni accademiche (Felisatti, Bonelli, Rossignolo, Rivetta, 2022).

L'intervento qui proposto intende delineare sinteticamente i principali aspetti presenti in letteratura in relazione al complesso quadro internazionale del mentoring e identificare gli orientamenti fondamentali su cui sta procedendo l'esperienza nazionale, in vista sia della messa a punto di direzioni di sviluppo continuo e progressivo dei progetti in atto, sia dell'avvio di nuove azioni progettuali.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Mentoring: l'effetto specchio

Marcella Cannarozzo, Patrizia Cancemi

Università degli studi di Palermo

marcella.cannarozzo@unipa.it

Abstract

L'attività del mentore, nella formula adottata dal Progetto Mentore di UNIPA, consta di almeno due momenti distinti fortemente interconnessi: essere supportati dai mentori e supportare come mentore. Entrambe le attività rappresentano una parte fondamentale del mentoring e contribuiscono al processo di crescita e di acquisizione di consapevolezza del ruolo di docente. Durante lo svolgimento della sua attività di mentore, il docente entra all'interno di un'aula partecipando fisicamente alla lezione come "studente" ma con la coscienza di "docente". Il mentore si trova così davanti ad uno "specchio" e riflette con pensiero critico ciò che sta osservando collegandolo, anche inconsapevolmente, alla propria esperienza didattica. In questa nuova accezione si assume maggiore consapevolezza di ciò che in aula va bene e funziona e che si vuole accettare come modello e di ciò che invece non va bene e che quindi dovrà essere evitato. Il mentore riconosce così nel docente che sta mentorando pregi e difetti, alcuni anche propri. L'esperienza decennale, maturata all'interno del Progetto mentore ci permette di raccontare alcune interessanti esperienze in cui il mentore ha adottato azioni, nella propria attività didattica, prendendo a modello da imitare o da evitare un proprio mentee. Si tratta di esperienze che riguardano talvolta aspetti prettamente tecnici, metodologici, comportamentali ma, in qualche caso, si è trattato di aspetti anche più importanti che investono la sfera deontologica della professione di docente.



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza
Via Maqueda, 172 Palermo

Gli effetti sulla qualità della didattica dell'esperienza di co-mentoring dell'Università di Catania. Il punto di vista dei/delle “docenti mentori”

Rosario Faraci, Elena Guardo, Bianca Maria Lombardo, Paola Leotta, Rosanna Maniscalco, Teresa Musumeci, Roberta Piazza, Douglas Ponton, Andrea Rapisarda, Rossana Sanfilippo, Rita Tracinà¹, Salvo Vasta

Università di Catania

r.piazza@unict.it

Abstract

Il contributo intende analizzare gli effetti percepiti dai docenti mentori dell'Università di Catania sulla qualità della didattica universitaria.

I/le docenti coinvolti nella riflessione, realizzata attraverso un focus-group e delle interviste, sono coloro che, tra il 2018 e il 2019, hanno preso parte all'attività di ricerca-azione guidata dal prof. Ettore Felisatti (Università di Padova). Avviata nel 2018, l'esperienza ha coinvolto 18 docenti di 12 Dipartimenti dell'Ateneo catanese, su base volontaria. Il team, a carattere multidisciplinare, ha seguito un percorso di formazione iniziale, per giungere, attraverso una serie di azioni condotte e negoziate a livello di comunità, alla sperimentazione di un percorso di supporto alla docenza universitaria nel corso del 2019. I/le docenti impegnati/e hanno sperimentato un progetto personalizzato di co-mentoring, assumendo sia il ruolo di mentore sia quello di mentee. A partire dall'analisi dei bisogni di miglioramento espressi da ciascun docente, ha preso avvio il percorso di osservazione in aula dell'attività didattica dalla quale sono scaturite l'individuazione di eventuali criticità, la valutazione e la riprogettazione dell'intervento didattico. Il progetto di co-mentoring ha consentito di creare all'interno dell'ateneo un'esperienza di qualità per i/le docenti, ma anche per gli studenti e le studentesse coinvolti. Purtroppo, interrotta nel 2019, l'attività non è stata più ripresa.

A distanza di più di tre anni, il gruppo di docenti mentori si è incontrato per riflettere sul senso che il percorso di co-mentoring ha avuto e ancora esercita sull'attività didattica dei partecipanti, sul rapporto con i colleghi e con gli studenti. La discussione ha consentito di mettere in evidenza i positivi effetti prodotti sulla didattica e sulla rafforzata consapevolezza dei bisogni degli studenti. È emerso l'efficace supporto che quell'esperienza ha offerto ai/alle docenti durante l'attività didattica a distanza “emergenziale” della crisi pandemica. La sostanziale “solitudine” dei/delle mentori nei rispettivi Dipartimenti è un dato segnalato dai partecipanti, che invece auspicano il coinvolgimento nel percorso di altri docenti e confermano il bisogno di ulteriore formazione – in forme più o meno strutturate – per migliorare la qualità della didattica.

Challenges in Teaching and Learning Innovation: the support of the “Progetto Mentore”

15 - 16 GIUGNO
2023

Vincenzo La Carrubba¹, Elisabetta Oddo², Maria Antonietta Ragusa²

¹University of Palermo, Dipartimento di Ingegneria

²University of Palermo, Dipartimento STeBiCeF

elisabetta.oddo@unipa.it

Abstract

Innovation in teaching and learning is a complex task that requires teachers and learners to leave their comfort zone and invest time and energy in the process. Professors must reprogram their course and lectures in order to actively involve their students and must plan the activities. Students have to actively participate, collaborate with their peers and teacher, and obviously study constantly during the course. Professors may have prejudices against changing a well-established course and cutting the contents of the syllabus; furthermore, very often active learning methods are considered by professors themselves as not appealing or suitable for undergraduate students. On the other hand, students may resent having to expose themselves in front of their fellow students and their professor, or might not like to program continuous study and full involvement in course activities, instead of attending lectures in a more “passive mode” (listening and taking notes) and postponing their study to the weeks before the examination.

Based on the experience of the last ten years, the “Progetto Mentore” of the University of Palermo affects teaching quality in many ways: through peer mentoring, by contributing to establish a strong sense of community, and by offering training, seminars and workshops. Training and support are crucial to introduce innovation in teaching, and sharing experiences among peers helps to test new ideas and overcome difficulties.

Deciding to start an innovation process for the first time may seem overwhelming, but it can be a step-by-step process, starting from simple techniques and gradually increasing the level of complexity of chosen activities and methods. Starting from a few minutes activity such as Think—Pair—Share, proceeding through a more structured activity, such as Small Group Presentations, and ending with a high complexity level such as Team-Based Learning (TBL) and Problem-Based Learning (PBL), innovation can be introduced following the pace of both teachers and students. Different kinds of activities can be chosen and structured in order to involve students with different types of intelligence as defined by Gardner (1983).

Our personal experiences show that innovation can be successfully introduced and can be very rewarding for both teachers and students. Some innovations have been introduced simply by observing other professors proposing active-learning methodologies during the peer observation sessions of the “Progetto Mentore” or thanks to the interaction between Mentors and Mentees both at the end of the peer-observation experience and during the round table for all members of “Progetto Mentore”.

A survey on innovation experiences of “Progetto Mentore” members allows us to collect a wider range of opinions, showing challenges, advantages and difficulties of introducing innovation for teaching and learning.

Gardner H. (1983) *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, New York: Basic Books, Inc.



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Primo anno di sperimentazione al Politecnico di Torino: alcune questioni aperte

Lorenzo Galante, Cristiana Rossignolo

Politecnico di Torino

lorenzo.galante@polito.it

Abstract

Il progetto Mentoring Polito Project (M2P), insieme alla Settimana della Didattica (SdD) e al corso di formazione Learning to Teach (L2T), rappresenta uno dei cardini intorno a cui ruota l'azione di Faculty Development dell'Ateneo. E' un progetto promosso dal Teaching Centre del Politecnico di Torino: il Teaching and Language lab (TLlab). Lo scorso anno accademico sono stati formati 18 mentor, diventati operativi nell'anno accademico successivo (2022-23). Suddivisi in Unità di Mentoring (composte da 4, 5 persone) hanno lavorato con 11 docenti del Politecnico, i mentee. Quali sono le questioni aperte emerse dopo il primo anno della loro attività? Dall'analisi dei feedback e delle loro riflessioni emergono interessanti considerazioni. In questo breve intervento vengono presentati e discussi gli aspetti positivi che hanno reso preziosa la loro esperienza, quelli critici, dovuti a situazioni inattese, questioni su cui riflettere e qualche avvertimento pratico per i nuovi mentor, che entreranno in azione a partire dal prossimo anno accademico.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Community building ed innovazione didattica: buone pratiche e criticità nel Progetto Mentore

Piero Colajanni, Simona Feci, Andrea Laschi, Davide Lopresti, Antonino Sferlazza

Università di Palermo

simona.feci@unipa.it

Abstract

La comunicazione presenta le riflessioni di un gruppo di membri del Progetto Mentore sui punti di forza e le criticità emerse nel coinvolgimento dei docenti nel progetto finalizzato all'innovazione didattica, evidenziando il ruolo trainante che l'attività di community building ha giocato nella diffusione capillare, trasversale alle diverse aree del sapere, e nell'implementazione del progetto, nonché gli eterogenei profili caratteriali dei partecipanti. La comunicazione si articola in tre parti: le pratiche di community building sorte nel corso dell'attività del Progetto; i risultati di un questionario proposto ai membri del Progetto sulle attitudini alla partecipazione a comunità sociali, sull'esperienza e la percezione maturate nella community anche in relazione all'attività didattica. Un focus viene rivolto al ruolo che il community building ha avuto nell'integrazione dei docenti di nuova nomina o provenienti da altri atenei. Infine, le riflessioni sono finalizzate all'individuazione di buone pratiche, che possano guidare la realizzazione di progetti analoghi in altri contesti.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Teaching observation e reflective team. Analisi delle percezioni di rilevanza da parte dei docenti coinvolti

Manuela Milani

Humanitas University

manuela.milani@hunimed.eu

Abstract

In questo paper viene presentata l'esperienza di Humanitas University in relazione all'uso, all'interno del proprio progetto di Faculty Development, di due pratiche atte a sviluppare le competenze di "reflective teaching": la teaching observation e il reflective team.

Mentre la teaching observation è un servizio proposto ormai da tre anni accademici, il reflective team è invece stato proposto ai docenti Hunimed solo in quest'ultimo anno accademico.

Sia nel caso delle teaching observation che del reflective team, viene raccolta sistematicamente documentazione rispetto a quelle che definiremo "percezioni di rilevanza" da parte dei docenti che prendono parte alle iniziative proposte.

Quali sono i foci di attenzione dei docenti che richiedono di essere osservati? Su cosa vogliono ricevere un feedback da parte dell'osservatore? Quali sono le componenti della loro didattica rispetto alla quali si propongono di intraprendere un percorso di miglioramento?

Quali sono, parallelamente, le criticità che i partecipanti dei reflective team portano all'interno dei gruppi? Che tipologia di problemi chiedono che il gruppo discuta alla ricerca di soluzioni implementabili e/o alternative?

Questo paper porta a confronto le tematiche che emergono in questi due contesti, riflettendo sugli esiti di questo confronto e proponendo delle riflessioni in merito all'uso degli strumenti di sviluppo delle competenze riflessive nei progetti di faculty development degli atenei italiani.

Progettare il mentoring per il Faculty Developer

Loredana Perla¹, Viviana Vinci², Alessia Scarinci³

¹Università di Bari Aldo Moro

²Università di Foggia

³Università Telematica Universitas Mercatorum

loredana.perla@uniba.it

Abstract

Il faculty development è un processo che genera un cambiamento sia a livello organizzativo che professionale dei docenti e richiede un investimento nella formazione di figure capaci di promuovere il miglioramento della didattica e della qualità dell'offerta formativa dell'intero ateneo (Perla, Vinci, Scarinci, 2023; Sorcinelli, 2007). In questo contesto diventa fondamentale il reclutamento dei Faculty developers, figure volte alla gestione della cultura dello sviluppo, capaci di guidare e supportare i docenti nel complesso processo di cambiamento e di costruzione dell'identità professionale (Evans e Chauvin, 1993; Luddeke, 1997; Perla, Vinci, Scarinci, 2023). Per questo diventa fondamentale identificare le abilità e le competenze che tali figure devono possedere, nello specifico, come evidenziato dagli studi condotti da Dawson, Britnell, Hitchcock (2010) e Baker et al. (2018), si tratta di abilità interpersonali, conoscenza dello sviluppo adulto, conoscenze pedagogiche, didattiche e di costruzione di curricula formativi, competenze comunicative, di negoziazione, etc. Nella profilazione della figura del Faculty Developers occorre evidenziare anche la capacità di mentoring (Dawson, Britnell, Hitchcock, 2010) ovvero la 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). Il mentoring dei docenti costituisce una componente significativa dello sviluppo e della fidelizzazione dei docenti diventando una componente importante dell'ambiente accademico (Zeind et al, 2005). In un'ottica, dunque, di Faculty Development e di sviluppo del TLC di Uniba si rende necessaria l'istituzione di un programma formale di mentoring al fine di fornire una struttura per i nuovi membri della facoltà sia nella fase iniziale sia dopo l'incarico per poter facilitare il processo di adattamento alla cultura organizzativa della istituzione e della professione (Jackevicius et al, 2014). Ciò richiede lo sviluppo di competenze mirate al ruolo di mentore della figura dei Faculty Developers in formazione nel percorso attivato dal Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, azione PRODID. Il presente contributo presenta i risultati di una scrittura riflessiva volta a comprendere le rappresentazioni e le esperienze relative al mentoring e quali competenze deve possedere il Faculty Developer nel ruolo di mentore anche al fine di inferire informazioni utili e richieste di approfondimento per la progettazione più efficace dell'attività formativa.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

La peer observation come strumento per l'evidence based education nei contesti accademici. Suggestioni da un'esperienza nell'ambito delle scienze economiche

Luigina Mortari, Alessia Bevilacqua, Roberta Silva

Università degli Studi di Verona

alessia.bevilacqua@univr.it

Abstract

Come sottolineano Sorcinelli e colleghi (2017), il faculty development è attualmente caratterizzato da una forte attenzione alla ricerca e all'utilizzo delle evidenze scientifiche. Questo non solo in termini di benchmarking, quanto soprattutto per realizzare percorsi di sviluppo professionale basati sui risultati di rigorose ricerche empiriche. L'importanza di disporre di evidenze relativamente ai processi di insegnamento e di apprendimento ha portato ad incentivare l'introduzione e l'utilizzo di una molteplicità di strategie di mentoring e di peer observation fra docenti.

Nell'ambito del Corso di Laurea in International Economics and Business Management sono stati implementati – grazie alla collaborazione fra Scuola di Economia e Management e Teaching and Learning Center dell'Università di Verona – percorsi di peer observation (Gosling, 2014), utilizzando l'analisi delle pratiche discorsive quale strumento per rivolgere uno sguardo critico alle azioni concretamente agite in aula (Weller, 2009).

I risultati dell'analisi delle pratiche discorsive raccolte nell'ambito dell'insegnamento "International Law", evidenziano come la docente attui due macro-strategie per supportare gli studenti nell'acquisizione graduale di conoscenze relative ad un ambito disciplinare complesso, quello giuridico. In primo luogo passando progressivamente da atti di tipo trasmissivo, finalizzati al semplice passaggio di conoscenze, ad atti di apertura, finalizzati ad un'esplorazione approfondita della disciplina. In secondo luogo creando un'argomentazione che non lascia implicito, scontato, alcun passaggio concettuale.

Tali risultati consentono di comprendere come le evidenze emerse dall'analisi delle pratiche discorsive possono rivestire un ruolo cardine nell'attivazione di processi riflessivi e metacognitivi finalizzati all'acquisizione di una maggiore consapevolezza rispetto alle pratiche didattiche attuate, con particolare riferimento alla pedagogical content knowledge (Shulman, 1987), ovvero a quella conoscenza professionale che unisce contenuti disciplinari e pedagogici che caratterizza, spesso inconsapevolmente, il profilo didattico del docente e le sue modalità di interazione con gli studenti.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Gosling, D. (2014). Collaborative peer-supported review of teaching. In Peer review of learning and teaching in higher education (pp. 13-31). Springer, Dordrecht.

Shulman, L. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. Harvard Educational Review, 57(1), 1-22.

Sorcinelli, M. D., Berg, J. J., Bond, H., Watson, C. E. (2017). Why now is the time for evidence-based faculty development. Institutional commitment to teaching excellence: Assessing the impacts and outcomes of fa

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Peer observation e mentoring nel programma QuID per la formazione dei docenti di Sapienza Università di Roma

Elisabetta Corsi, Ilaria Bortolotti, Donatella Cesareni, Allegra Via

Sapienza Università di Roma

elisabetta.corsi@uniroma1.it

Abstract

La pratica di osservazione reciproca (peer observation) e di supporto da parte di un tutor (mentoring), costituisce il fulcro attorno al quale si snoda il tirocinio biennale del programma QuID per la formazione dei neoassunti in Sapienza. Già dal suo avvio, nel febbraio 2018, i partecipanti sono stati suddivisi in piccoli gruppi, volutamente eterogenei al primo anno e più omogenei al secondo, sotto la guida di due tutor, ciascuno per ogni anno di tirocinio. Nella comunicazione verrà spiegato il perché di questa articolazione, che scaturisce da un preciso progetto culturale, e verranno presentati i primi risultati dell'analisi S.W.O.T. basata su un'indagine condotta tra febbraio e marzo 2023 su 21 partecipanti in relazione a punti di forza, punti di debolezza, opportunità e minacce ravvisate sia nel percorso formativo proposto ai colleghi di nuova nomina, sia nell'esperienza di mentoring da loro vissuta in prima persona.

The practice of peer observing and mentoring is the core around which the two-year internship of the QuID programme for training new staff at Sapienza revolves. Since its launch in February 2018, participants have been divided into small groups, deliberately heterogeneous in the first year and more homogeneous in the second, under the guidance of two mentors, one for each year of the internship. The presentation will explain the reason for this division, which is based on a precise cultural project, and will present the first results of the SWOT analysis, based on a survey carried out between February and March 2023 among 21 participants in relation to the strengths, weaknesses, opportunities and threats identified both in the training course proposed to newly appointed colleagues and in their first-hand mentoring experience.

Il “Progetto Mentori per la Didattica” dell’Università di Palermo

Fabio Caradonna, Onofrio Scialdone, Marcella Cannarozzo, Francesco Pace, Enza Manila Raimondo, Gianluca Scaccianoce

Università degli Studi di Palermo

fabio.caradonna@unipa.it

Abstract

Nel 2013, tredici docenti di Ingegneria, si sono chiesti come il sistema universitario italiano avvia e monitora la professione del docente universitario desumendo che, di fatto, ciascun docente era, all’atto di insegnare, fondamentalmente «solo» con la propria esperienza. Si pensò di porre rimedio e così nacque il “Progetto Mentori per la didattica dell’Università di Palermo” (PM), realizzando queste attività che nel tempo hanno assunto una più stabile forma. L’attività di Mentoring. Ogni docente (chiamato mentee) del PM sa di poter contare, per la sua didattica, su due “mentori”, due colleghi docenti disciplinarmente non vicini scelti da un “comitato organizzatore” sulla base di parametri condivisi in assemblea plenaria. A sua volta, ogni mentee sarà mentore di qualche altro collega ed ogni coppia di mentori può contare su un mentore senior, d’esperienza, che coordina e risolve i locali problemi sorti. Proceduralmente, i due mentori di uno stesso mentee, assistono, non annunciandosi, ad almeno due sue lezioni, programmano un incontro con gli studenti in assenza del mentee, e successivamente condividono le loro impressioni col mentee discutendo insieme punti di forza e di miglioramento della sua didattica.

Gli incontri di approfondimento ed i workshop residenziali. I mentori si formano e si affinano frequentando degli incontri dove vengono condivise esperienze in forma inizialmente seminariale ma poi aperta ad ampio dibattito. Dal 2018 anche grazie al supporto economico dell’Ateneo, sono stati organizzati, con cadenza annuale, dei workshop di tre giorni presso una struttura sufficientemente distante dalla sede universitaria, che permettesse di rimanere concentrati sulle attività del workshop in totale full immersion su temi di ausilio ad una migliore didattica. L’esperienza ha sempre avuto un grandissimo successo ed ha permesso la nascita di un forte senso di solidarietà tra colleghi.

L’innovazione didattica. Stimolati da queste esperienze, diversi docenti hanno iniziato a sperimentare nuove modalità didattiche nei loro corsi. Tra gli esempi di pratiche didattiche introdotte dai partecipanti al progetto, si possono citare diverse metodologie di (i) Apprendimento attivo; (ii) Co-teaching; (iii) Team-based learning, (iv) Theater in teaching and learning, v) Problem based learning.

La Faculty community. Dopo i primi 2 workshop annuali, la comunità ha sentito l’esigenza di avere anche una chat comune che si è rivelata subito molto utile per la condivisione di problemi quotidiani di didattica. Il primo suo grande banco di prova è stato il repentino e brusco passaggio alla DAD all’inizio del lockdown per covid. Nel weekend precedente il lockdown, in appena 72 ore, la comunità dei Mentori è stata capace, scambiandosi vicendevolmente consigli, di rendere pronti colleghi che senza queste opportunità non avrebbero mai saputo usare tecniche DAD. Inoltre, negli ultimi due anni è spontaneamente nata l’House of Mentori, un luogo di ritrovo che attorno a bevande ed aperitivi riunisce aderenti al progetto, per passare momenti di svago e di serenità e per organizzare ulteriori attività (come ad esempio passeggiate in montagna).

In attesa di dati e di evidenze formali, possiamo affermare che l’obiettivo primario del progetto ad oggi sia stato raggiunto: i partecipanti al progetto non si sentono più soli di fronte al compito complesso di mantenere alta la qualità della propria didattica, condividono il desiderio di migliorarsi, vivono il loro ruolo in maniera più sostenibile e con un alto grado di benessere lavorativo.



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Il mentoring del TLab al Politecnico di Torino

Cristiana Rossignolo, Lorenzo Galante

Politecnico di Torino

cristiana.rossignolo@polito.it

Abstract

Nel 2018, il Politecnico di Torino afferma una rotta ben precisa nel suo nuovo Piano Strategico Polito4Impact 2018-2024: “la didattica è la nostra prima missione” e il Teaching Lab sarà “la casa del miglioramento continuo della didattica dei nostri professori e della qualificazione delle nuove leve di docenza”. Nasce dunque un Teaching and Language Lab (TLab), luogo fisico e virtuale, che vuole offrire servizi e spazi rivolti a tutti i docenti per potenziare l’efficacia della loro azione didattica. In questo contesto, matura un progetto di formazione triennale di Faculty development per sostenere in forma permanente la qualificazione delle competenze didattiche di tutta la docenza del Politecnico di Torino, articolato in 3 azioni: (i) formazione di base, (ii) formazione permanente, (iii) formazione esperta. In particolare, proprio l’iniziativa Mentoring Polito Project (M2P), volta allo sviluppo di una comunità di docenti esperti (mentor) in grado di supportare lo sviluppo professionale della docenza e un sostegno attivo a singoli, gruppi e strutture (CdS, Collegi e Dipartimenti) nella realizzazione di iniziative di didattica innovativa, sta suscitando interesse in Ateneo, anche per i colleghi senior maggiormente sensibili ai temi della didattica, al miglioramento professionale e a processi di comprensione e sviluppo innovativo delle proprie pratiche di insegnamento apprendimento. Questo contributo intende dunque raccontare, nella Tavola rotonda sulle esperienze di mentoring in Italia, alcune caratteristiche del nostro percorso, evidenziando anche i molti problemi aperti.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

La "Comunità di Mentori" dell'Università di Pisa. Lesson learned dal primo anno di esperienza e sviluppi futuri

Filippo Chiarello, Maria Luisa Chiofalo, Daniela Ciccarelli, Antonella Martini, Patrizio Malloggi

University of Pisa

filippo.chiarello@unipi.it

Abstract

Il percorso di formazione al "Mentore per la didattica" dell'Università di Pisa è iniziato nel 2022 e attualmente coinvolge, su base volontaria, diciannove docenti afferenti a molteplici corsi di studio dell'Ateneo di Pisa. Il percorso si articola in (1) lezioni frontali e workshop formativi (circa 20 ore), necessari per comprendere il valore e le funzioni del mentoring e (2) formazione esperienziale (circa 10 ore), attraverso la sperimentazione sul campo dei processi e degli strumenti che caratterizzano tale ruolo. I/le docenti che partecipano al corso di formazione vanno a costituire la Comunità di Mentori dell'Università di Pisa (di seguito indicata con CoMe).

Il Percorso

Il processo di mentoring ha inizio con la richiesta inviata, su base volontaria, alla CoMe da un docente/ricercatore dell'Ateneo. Aderendo al progetto, al mentee sono assegnati tre mentori con il compito di supportarlo su come migliorare la qualità della didattica, fornendo una prospettiva terza ed indipendente. Ogni mentore partecipa ad almeno due lezioni dell'insegnamento indicato dal mentee, osservando ciò che ritiene rilevante riguardo molteplici aspetti, quali organizzazione della lezione, gestione dei contenuti, comportamenti di aula, interazione docente-studenti. È previsto anche il coinvolgimento degli/delle studenti/esse. Successivamente i mentori incontrano il mentee per restituire le loro osservazioni.

Formazione Continua

Annualmente si prevedono alcuni incontri di formazione e di approfondimento sulla didattica universitaria in tutti i suoi aspetti metodologici; a tal proposito saranno invitati esperti esterni al programma. È auspicabile che ogni tre anni i/le mentori siano anche mentee.

Riconoscimento della Figura di Mentore

Il ruolo di mentore dell'Università di Pisa è riconosciuto tramite:

- Open-badge sulla pagina personale UNIMAP e su Valutami, nella sezione dedicata ai programmi di insegnamento del/la docente;
- Forme di premialità che andranno a ricadere prioritariamente sulla didattica;

Rapporti della Comunità di Mentori con la governance di Ateneo

La Comunità di Mentori è rappresentata da un board costituito da almeno tre mentori, eletti all'interno della Comunità stessa. Il board è nominato con delibera del Senato Accademico ed ha durata triennale, in linea con quella dei referenti del Teaching Learning Center (TLC). CoMe disporrà di autonomia operativa e si interfacerà, tramite il board, con il referente TLC per il Faculty Development e con il prorettore alla didattica.

Lesson Learned e Sviluppi Futuri

Durante la presentazione, verranno presentati i risultati raggiunti durante il primo anno di esperienza.

Il progetto 'Peer Mentoring' dell'Università di Genova

Fabrizio Bracco

Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Genova

fabrizio.bracco@unige.it

Abstract

La scelta di proporre un progetto di Teaching Observation all'interno dell'Ateneo genovese nasce dalla necessità di garantire a docenti già impegnati in processi di rinnovamento della propria didattica la possibilità di riflettere criticamente rispetto ai cambiamenti e alle modifiche fatte nella loro pratiche di insegnamento. In questo senso il passaggio dall'azione alla riflessione, favorito dalla metodologia della Teaching Observation, permette di individuare buone prassi, da mettere a sistema e aree di sviluppo potenziale che richiedono l'investimento in formazione rispetto al proprio ruolo di docente. In dettaglio, il progetto si propone di promuovere nei docenti coinvolti le seguenti azioni:

- Esplicitare e descrivere le teorie implicite che guidano le loro scelte didattiche
- Analizzare la coerenza tra teorie e pratica didattica
- Utilizzare e padroneggiare strumenti riflessivi di analisi delle proprie pratiche didattiche
- Individuare aree critiche e di miglioramento/sviluppo delle proprie competenze didattiche
- Costruire un piano di azione finalizzato alla loro implementazione
- Riflettere sulle proprie capacità di accogliere in modo costruttivo feedback relativi alla propria competenza didattica
- Utilizzare e padroneggiare strumenti di osservazione delle pratiche didattiche
- Costruire e fornire un feedback in modo costruttivo
- Costruire relazioni efficaci con colleghi di diverse aree disciplinari finalizzate alla condivisione di pratiche didattiche e alla riflessione collegiale

Il progetto prevede la divisione dei docenti partecipanti in 'unità di osservazione' costituite da tre docenti (afferenti a dipartimenti e discipline diverse) e un docente facilitatore.

Per ciascuna unità di osservazione sono previsti tre cicli di peer mentoring, ossia uno per ciascun docente coinvolto attivamente.

Il ciclo di osservazione è così composto:

1. Preparazione dell'incontro
2. Osservazione della lezione
3. Incontro di feedback

Nel corso di ciascuna di queste fasi tutti i docenti coinvolti sono impegnati, indipendentemente dal ruolo ricoperto nel 'Ciclo di osservazione' (docente osservato, docente pari, facilitatore), nella compilazione di strumenti volti a promuovere la riflessione circa quanto esperito, acquisito ed imparato al termine di ogni ciclo.

Prima dell'avvio del programma sono state previsti intervento formativi sia per i facilitatori (in particolare sul feedback costruttivo), sia ai docenti partecipanti, in merito al programma e agli strumenti di lavoro. I risultati sono positivi e confermano il valore del metodo, sebbene siano necessarie valutazioni sulla sostenibilità del progetto e sulla formazione e accompagnamento dei partecipanti.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza
Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Sessione Parallela Aula Chiavese 15 Giugno

Dipartimento di
Giurisprudenza
Via Maqueda, 172 Palermo

Designing an intercultural peer mentoring project for internationalisation at home

Olivia Mair, Andrea Campisano

Centre for Higher Education Internationalisation, Università Cattolica del Sacro Cuore

olivia.mair@unicatt.it

Abstract

This presentation shares insights from a peer mentoring project piloted during the 2022-23 academic year at an Italian university, and concludes with recommendations for practice. The intercultural peer mentoring project was designed to support greater interaction between Italian and international students and to promote the development of intercultural competence among all participants. It responded to data from focus groups with international degree-seeking students in which they shared their experiences at the university and in the local community, and reflected on the opportunities and challenges they faced (<https://nearproject.eu/about>). Analysis of focus group data showed that international students wanted increased friendship with local students, enhanced inclusion in and access to the informal curriculum, and opportunities for improving their Italian language ability.

Few studies have addressed the experiences of international students in Italy, but a recent study by Norton et al. (2022: 136), based on La Sapienza university in Rome, also found that social inclusion in the local community and the informal curriculum were not taken into account enough and that students felt excluded from the local cultural and social context. Internationally, it has been shown that language support is highly valued by international students (Ammigan, Dennis Jones, 2020).

The peer mentoring project was thus designed as a bilingual project in which local students and international students could get to know each other while exploring the local community in intercultural teams. The project falls within the description of Internationalisation at Home as it gives local students an internationalisation experience without needing to take part in mobility. For the Italian students, the project offered the chance to get to know international students from a range of countries and cultures, and develop organisational and intercultural communication skills. Student mentors (all Italian students) took part in four workshops before the start of the project activities. Following the training, mentors were introduced to their international student team members at a launch event. The teams then took part in five activities over the course of the semester in which they explored the local community and documented their experiences through photographic and reflective activities.

References

Ammigan, R., Dennis, J., Jones, E. (2020). The differential impact of learning experiences on international student satisfaction and institutional recommendatin. *Journal of Studies in International Education*. 11(2), 299-321.

Norton, L. S., Giudici, C., Fatiganti, M., Zucchermaglio, C. (2022). When in Rome, Not All International Students Do as the Romans Do. A Survey-based Typification of International Students' Experiences and Profiles at Sapienza University of Rome. In G. Domenici P. M. Robinson (Eds.), *Educational, Cultural and Psychological Studies Journal*, 25.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

La scheda di rilevazione come strumento formativo: osservare e restituire in base a una idea di qualità

Elena Mignosi

Università di Palermo

elena.mignosi@unipa.it

Abstract

Nel mio intervento vorrei condurre una riflessione sulla funzione formativa della scheda utilizzata per la rilevazione all'interno del progetto Mentore (al di là dell'osservazione stessa). Vorrei inoltre soffermarmi sulla restituzione delle osservazioni effettuate attraverso la scheda di sintesi, sulle connessioni tra i due strumenti e sulle scelte possibili rispetto all'uso dei dati raccolti.

Secondo la prospettiva della "educational evaluation" che ha una lunga tradizione (Beeby, 1977; Wolf 1987; Scriven 2000), valutare in senso formativo significa: - usare strumenti rigorosi per raccogliere informazioni su un dato evento; - attivare un processo dinamico che postula l'interpretazione delle informazioni raccolte, al fine di avere un impatto sulla situazione di partenza nei termini di un cambiamento in senso migliorativo. Gli strumenti utilizzati implicano, quindi, una idea di qualità e, nello stesso tempo la veicolano. Nel caso del progetto Mentore, il fatto stesso di usare la scheda di rilevazione, così com'è formulata, comporta l'adozione di una specifica prospettiva e dà luogo ad un processo riflessivo che è anche, implicitamente, autoriflessivo e che, in termini formativi, si aggiunge al processo attivato dall'esperienza di mentore e di mentee.

Mi sembra anche interessante riflettere, successivamente, su come collegare alla scheda di sintesi e alla restituzione ciò che viene rilevato durante l'osservazione.

Qual'è l'idea di "buona qualità" rispetto alla pratica didattica universitaria che è sottesa alla scheda di rilevazione? E in funzione di questa, che scelte vengono fatte nello scrivere la scheda di sintesi e perché? In questo senso anche la discussione e la negoziazione tra i due mentori-osservatori al momento della compilazione, costituisce un ulteriore momento di riflessione e di formazione. Infine, anche quello della restituzione è un momento importante che implica un accordo tra i due mentori non solo rispetto ad una idea di qualità ma anche rispetto al piano relazionale e comunicativo (si sceglie cosa e come comunicare anche in rapporto ad una specifica persona); inoltre le "azioni di miglioramento", previste dalla scheda di sintesi, da condividere col mentee, costituiscono un ulteriore livello di negoziazione e di riflessione per tutti e tre i soggetti coinvolti.

In conclusione vorrei fare riferimento ad una questione a mio parere "aperta", relativa all'uso dei dati raccolti attraverso la scheda di rilevazione al momento della restituzione.



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Specchio riflesso. e-Learning nelle aree mediche

Paola Di Carlo Edoardo Ricci^{1,2}

¹Promozione della Salute, Materno-Infantile, di Medicina Interna e Specialistica di Eccellenza "G. D'Alessandro", Università Degli Studi di Palermo

²Studente del Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia; Consigliere di Scuola e del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia 2017-21, Senatore Accademico 2021-2022

paola.dicarlo@unipa.it

Abstract

Introduzione: dai questionari che somministriamo ogni anno ai partecipanti al progetto mentore, emerge puntualmente che si apprende non solo essendo mentorati ma anche svolgendo l'attività di mentore. L'effetto specchio fa parte dell'insegnamento riflessivo che è una pratica continua che supporta un insegnamento efficace e incentrato sullo studente si verifica quando gli istruttori pensano in modo critico al loro insegnamento e cercano prove di un insegnamento efficace. Questa analisi critica può attingere a una varietà di fonti: Brookfield (2017) ed espone quattro fonti cruciali: "gli occhi degli studenti, le percezioni dei colleghi, l'esperienza personale, la teoria e la ricerca".

Da qui nasce il concetto di "specchio" cioè la capacità di trasformare le rappresentazioni sensoriali concernenti il comportamento altrui nelle rappresentazioni e nei processi di chi osserva e che recluterebbe se fosse lei o lui a esibire quel tipo di comportamento.

Esperienza personale: Nel contesto delle lauree magistrali a ciclo unico di area medica e sanitaria, dall'esperienza di mentore, l'effetto specchio amplifica la necessità di avere competenze educative che includono anche l'empatia e l'entusiasmo per stare accanto al paziente. La medicina moderna non è una scienza a compartimenti stagni ma è una disciplina che parte dal metodo scientifico per raggiungere la mission delle medical humanities. L'effetto specchio impara a ribaltare la classica modalità asettica della semplice lezione frontale degli studenti di area sanitaria ed arricchisce il bagaglio empatico e culturale dei futuri professionisti. In particolare, in una visione olistica e totalizzante della medicina moderna è più che necessario l'attività di tutoring e di confronto a specchio garantita dal progetto.

Conclusione: l'impatto di queste esperienze sulla formazione della loro identità professionale dovrebbe essere al centro di studi futuri soprattutto nelle aree del mondo sanitario che subiscono un mutamento costante al passo con i tempi. Il mondo di oggi impone una visione globale che sappia valorizzare l'interculturalità, l'inclusione e l'internazionalizzazione; in questa ottica l'effetto specchio potrebbe indurre il docente a continui scambi con culture e processi di learning diversi perché le differenze non sono limiti ma virtù da cui crescere ed imparare.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Il processo di osservazione mentore-mentee nel Programma Mentore di UNIPA: una proposta di revisione della scheda di rilevazione

Renato Lombardo¹, Cinzia Novara², Alba Civilleri³

¹Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche, Chimiche e Farmaceutiche, Università degli Studi di Palermo

²Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione

³Dipartimento di Diagnostica e Sanità Pubblica, Università di Verona

renato.lombardo@unipa.it

Abstract

Nell'ambito del "Programma Mentore per la didattica" dell'Università di Palermo, un'attività cardine consiste nell'assegnare ad ogni docente aderente al programma due mentori - a loro volta individuati tra i partecipanti al programma - con l'obiettivo di supportare il mentee a migliorare la qualità della propria didattica. A distanza di un decennio dall'avvio del Programma, l'esigenza di mettere a sistema un processo di valutazione formativa, per monitorare nel tempo il cambiamento generato sul singolo insegnamento e sull'andamento dell'intero programma, ha portato a una revisione della scheda di rilevazione utilizzata dal mentore in aula per l'osservazione del mentee. A partire dalla scheda già in uso, sono state ridefinite le dimensioni osservate aumentando la coerenza interna di ogni dimensione e marcando la divergenza tematica tra le dimensioni per evitare sovrapposizioni di contenuto. L'Intercultural Reflection on Teaching - strumento già impiegato in ambiente mentoring - è stato utilizzato come guida per non tralasciare aree particolarmente caratterizzanti il processo di mentoring. Ne risulta una scheda composta da cinque dimensioni: Uso del tempo, Uso di conoscenze e competenze, Metodologie impiegate, Interazione con l'aula, Osservazione degli studenti. Ogni dimensione è misurata su una scala Likert a quattro punti che rileva la frequenza con la quale il mentore riscontra il dato osservato, nel corso delle visite in aula.

Partendo dal principio che ogni osservazione è finalizzata a rendere il mentee consapevole della metodologia didattica assunta in vista di un miglioramento continuo, la stessa scheda di osservazione è stata predisposta per il mentee, prefigurandosi come attività di autovalutazione. Nel progetto di revisione dello strumento, è in lavorazione anche una scheda da proporre agli studenti, che conservando la struttura delle precedenti sviluppi un impianto osservazionale a tre punte, consentendo un confronto e una sintesi tra il punto di vista del mentore, del mentee e dello studente. La scheda di osservazione, corredata anche da informazioni su alcuni aspetti logistico-organizzativi del corso mentorato, può essere compilata in cartaceo e poi riversata su un form elettronico per l'analisi aggregata dei dati. Essendo la privacy e la riservatezza delle osservazioni una caratteristica irrinunciabile affinché il processo di mentoring abbia efficacia, le informazioni relative al mentee vengono a monte anonimizzate nella scheda mediante attribuzione di un codice, assegnato ad inizio semestre ad ogni corso mentorato. In sede di convegno saranno approfondite le caratteristiche dello strumento di rilevazione e contestualizzato il suo impiego nell'ambito del Programma Mentore.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Assessment of instructional development program in higher education through students' feedback

Mauro Ferrante, Anna Maria Parroco, Francesco Pace, Marcella Cannarozzo

Università degli Studi di Palermo

mauro.ferrante@unipa.it

Abstract

This paper aims at analysing the effect of taking part to an instructional development program on students' feedback. The program under analysis is the so-called "Progetto Mentore" implemented, on voluntary basis at the University of Palermo (Italy). The program's impact is assessed through the analysis of students' feedback on the courses. Data are available for the period 2017-18 / 2021-22, and are collected yearly through a self-administered online questionnaire, known as RIDO questionnaire, filled by students at the end of the course. The survey collects information on students' opinions regarding various aspects of the course, including: the adequacy of prior knowledge, the clarity of teaching materials and examination methods, the level of engagement and clarity of the instructor, and an overall satisfaction score. In this study, the scores attributed to each item of the course are examined, considering whether the instructor participated in the mentorship program or not. Additionally, various factors such as the type of study program (Bachelor's or Master's), disciplinary field, and years of involvement in the mentorship program are taken into account to assess their relationship with the analyzed scores. Moreover, a special focus on the effect of COVID-19 period on students' feedback, also in relation to the Mentore Project is provided. Overall, the findings demonstrate the influence of participating in the mentorship program on students' feedback scores. However, this impact is found to vary based on the number of years of program participation, as well as the type of degree and disciplinary field. These results hold significant relevance for the advancement of instructional development programs in higher education.

Keywords: Program evaluation; Student satisfaction; Peer observation; Teaching practice.

Da un'esperienza di Photovoice a una riflessività a doppio filo studenti-docente

Cinzia Novara, Gaetano Di Napoli, Iva Marino

Università di Palermo

cinzia.novara@unipa.com

Abstract

L'innovazione didattica ha ormai abbracciato un modello che mette al centro lo studente come partner del processo di insegnamento/apprendimento piuttosto che come destinatario (Tiberius, Sinai, 2002). In questa prospettiva, l'ambiente in cui la conoscenza si co-costruisce non può essere solo contenuta nello spazio di un'aula e sempre più si spinge in quella 'zona prossimale' che non è solo simbolicamente intesa ma si appropria di contesti multipli e più ampi in cui lo studente agisce direttamente gli apprendimenti nella propria comunità di appartenenza. È quanto accaduto nell'ambito di un'esperienza didattica di photovoice, realizzata nel corso di Psicologia di comunità per educatori di comunità. La metodologia del Photovoice è uno strumento utilizzato per rappresentare aspetti della vita quotidiana che sfuggono al senso comune, con il fine di sensibilizzare la comunità e gli stakeholders su tematiche rilevanti la vita di gruppi minoritari, portarle all'attenzione delle masse e avanzare proposte di cambiamento ai policy makers. Nell'ambito dell'insegnamento, ad ogni studente e studentessa è stato proposto di catturare, attraverso dieci fotografie il proprio punto di vista sul chiosco, sito di fronte l'edificio 14 del Campus, unico spazio all'aperto in cui è possibile fermarsi in una macchia verde alberata per una pausa pranzo, un caffè, studiare o semplicemente socializzare. Ad ogni scatto fotografico è stato poi assegnato un titolo ed una didascalia che rispondeva ai quesiti del metodo SHOWED: Cosa rappresenta la fotografia che hai scattato? Perché hai scattato questa foto? Cosa volevi rappresentare? Come è connessa al tuo vivere quotidiano nel Campus? Le narrazioni prodotte e discusse in gruppo tra gli studenti hanno portato a una serie di proposte di intervento presentate alla governance con il fine di assicurare la cura e il decoro di un luogo a cui sentono di appartenere e che potrebbe migliorare la qualità complessiva della loro esperienza di studenti UNIPA. L'esperienza didattica ha quindi innescato una consapevolezza e una riflessione profonda su un processo di cambiamento che li riguarda e li coinvolge prima di tutto come cittadini di una comunità accademica. La riflessione del docente - facilitata dal processo di mentoring - si è, allo stesso modo, centrata sulla responsabilità di assumere una prospettiva d'insegnamento che nei termini del Teaching Perspective Inventory si situa tra un modello di 'Crescita' dello studente, in quanto persona, e un modello di 'Riforma sociale' in cui l'oggetto dell'insegnamento diventa collettivo e non solo individuale, promuovendo un'analisi critica sulle situazioni e sui possibili interventi, con obiettivi sfidanti e in grado di impattare sulla comunità più ampia. Al di là dell'attività didattica che verrà illustrata nel poster, gli aspetti di una riflessività a doppio filo 'studenti-docente' sarà approfondita come declinazione di un modello di learner-centered teaching in cui studenti e docenti apprendono e cambiano gli uni con gli altri.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Teaching Conservation Physiology through the experience of problem based learning: a case study from the University of Palermo

Elisabetta Oddo, Maria Grazia Zizzo

University of Palermo, Dipartimento STeBiCeF

elisabetta.oddo@unipa.it

Abstract

Background and aim

Active learning is a process involving student participation in interactive, inspiring, fun, challenging, and motivating activities. Problem based learning (PBL) is an innovative student-centered approach used by teachers in many reputable educational institutions internationally. PBL can facilitate the development of critical thinking and problem-solving skills while simultaneously advancing content knowledge and helping students to become self-sufficient learners and understand the roles of their future professions. We used PBL at the end of a two-module animal and plant physiology course to enhance student knowledge, problem-solving skills and comprehension of the interdisciplinarity in environmental physiology.

Methods

The study was carried out with a small class of Conservation Biology graduate students from the University of Palermo, attending the course of Plant and Animal Conservation Physiology. During our courses we provided lectures and background information regarding the basics of animal and plant ecophysiology. In the final part of the course, we proposed a one-week PBL block, providing a problem regarding a realistic scenario based on the effects of forest fires, for which the students needed to find possible multidisciplinary solutions. Students worked both remotely and in class.

Results

The PBL block was carried out according to the 7 steps guideline. In the first meeting, students were provided with clear guidelines for aims and objectives of the debate and were invited to read the problem independently, discuss together what they already knew, provide possible interpretations of the scenario, list the questions and possible sources from which to gather the information necessary to solve the problem. Student discussion and interpretation was conducted without direct guidance of the teachers. If students encountered any considerable difficulty, we provided minimal feedback or suggestions. The students were asked to work on the solution to the problem during one week of independent research and study of relevant literature. Students were encouraged to interpret and analyze information in a collaborative way. In the second and final meeting, students presented their interpretation with a group discussion and a feedback session with the teachers. At the end of the unit, students presented a written comprehensive report.

Conclusions

Most of the students responded enthusiastically to the learning experience. The interpretation of the scenario was mostly correct and stemmed from an extensive literature review. Results showed a marked improvement in student confidence levels with regards to approaching multidisciplinary practical problems, and a significant improvement in identifying, understanding, and applying core plant and animal physiological concepts.

15 - 16 GIUGNO
2023



Sessione Parallela Aula 1 15 Giugno

Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Le comunità di pratica per la formazione continua dei docenti universitari

Sabrina Maniero, Daniele Agostini, Federica Picasso, Anna Serbati, Paola Venuti

Università di Trento

sabrina.maniero@unitn.it

Abstract

L'Università di Trento ha avviato nel 2019 il FormID, oggi Teaching Learning Center (TLC) di Ateneo, il cui compito è quello di farsi promotore di leadership educativa e di iniziative strategiche che vadano a consolidare i processi di miglioramento della didattica (Diamond, 2004; Perla, Vinci, 2022) supportando lo sviluppo professionale dei docenti universitari.

Le proposte finora realizzate dal TLC mirano allo sviluppo della qualità delle pratiche didattiche e alla crescita professionale, individuale e collettiva dei/delle docenti, con l'obiettivo di promuovere l'apprendimento e il successo di studentesse e studenti (Felisatti, Serbati 2019). La conoscenza dei docenti si configura quindi come un processo continuo, attivo e creativo, che prende forma nell'esperienza professionale, integrando una dimensione esplicita e una tacita. La programmazione delle attività FormID offre sia percorsi formali (come seminari e workshop) che percorsi non formali (Steinert, 2014). Questi ultimi possono essere personalizzati, come il supporto del singolo docente o del team con un academic developer, oppure di gruppo con le comunità di pratica (CdP), dove viene valorizzata l'esperienza dei docenti membri.

Sono state infatti attivate 5 CdP interdipartimentali finalizzate a diffondere metodologie didattiche partecipative e la riflessione sulla didattica (Lotti, 2021). La CdP diventa il contesto in cui si attua la dialettica tra elementi taciti ed espliciti e si sviluppa un processo di costruzione della conoscenza, sia a livello individuale che organizzativo (Nonaka Takeuchi, 1997).

In questo contributo si presenteranno i risultati di una attività di ricerca effettuata per valutare il funzionamento delle CdP e l'utilità percepita. A tal fine è stato utilizzato uno degli strumenti del Community Assessment Toolkit (CAT), ovvero il questionario rivolto ai membri (Verburg, Andriessen, 2006).

I dati raccolti sono stati triangolati con un'osservazione condotta da un esterno in ogni comunità e con un'intervista ai facilitatori.

Dalle osservazioni ed interviste emergono alcuni elementi condivisi da tutte le comunità: membri motivati alla partecipazione, alto livello di condivisione, buona interazione, comunicazione vivace, ricco scambio di idee.

Dai primi risultati dei questionari emerge come la CdP rappresenti un valore e il farne parte un piacere; la partecipazione ha permesso di acquisire conoscenze ed idee nuove sui temi della didattica, condividere difficoltà, trovare soluzioni ai problemi del lavoro, stringere nuovi contatti utili.

Tra i membri è emerso il desiderio di rafforzare il mutuo supporto, lo scambio ed il confronto tra colleghi anche attraverso l'osservazione reciproca in aula e il feedback tra pari. L'approccio della comunità di pratica sembra infatti creare le basi per poter sviluppare futuri progetti di mentoring e peer observation che continuino il supporto e la fiducia reciproci creati.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Focusing on significant moments to promote reflective practice on higher education teaching: a cross-national study

Alessio Surian

Università di Padova

alessio.surian@unipd.it

Abstract

In the context of the IntRef Erasmus Project two methods have been developed and used to stimulate reflective practice in teaching: intercultural Reflective Team and intercultural Peer Observation. These methods make use of significant events and critical incidents concerning individual teaching experiences and are based on reflection and feedback on classroom events to inquire into and to enhance the teaching approach.

Drawing on qualitative data collected with academic participants (N= 37) from different disciplines, seniority level, and universities, this study investigates the type of reflection developed through the identification and analysis of classroom events.

The study analyses evaluation questionnaires, transcriptions of reflective sessions, and reflective forms, finding that pedagogical strategies and social climate of the classroom represented the majority of selected events. Classroom discussion and active and cooperative learning represented a shared concern and focus for reflection among academics. However, several teachers were mostly focused on aspects of performance and self-management, constraining the selective attention of academics and coinciding with little attention to and inquiry into students' thinking and learning. The study contributes to understanding the mechanisms influencing reflection as a vehicle for professional learning of academic teachers and suggests a plurality of strategies, including microcredentialling, that can be adopted in academic development programmes to orient selective attention and scaffold reflective activities.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Didattica laboratoriale e student partnership con i futuri insegnanti. L'influenza del mentoring sull'innovazione del modello

Giuseppa Cappuccio, Giuseppa Compagno

Università degli Studi di Palermo

giuseppa.compagno@unipa.it

Abstract

L'attenzione ad una didattica universitaria mirata, destinata alla preparazione e formazione dei futuri insegnanti e degli agenti di formazione in servizio nel contesto scolastico (Chiappetta Cajola, 2008 e 2015; D'Alonzo, 2012; Hamilton, 2013; Nilsson Axelsson, 2013; Reakes, 2007; Trasberg Kond, 2017; Wilson, C., Marks Woolfson, L., Durkin, K., 2020) si concretizza nella costante revisione dei modi e delle forme dell'Instructional Design, con una spinta innovativa che punta, da un lato, alla riconfigurazione dell'impianto metodologico-didattico e, dall'altro, alla implementazione di un apprendimento attivo (Freeman et al., 2014; Kuh et al., 2008).

In questa cornice, il laboratorio rappresenta una modalità trasversale strategica che caratterizza la didattica universitaria per promuovere una preparazione completa, nonché un apprendimento significativo e in grado di creare un sapere nuovo, partendo dai concetti e dai contenuti preesistenti nella struttura cognitiva della persona in formazione, resa "protagonista" del proprio apprendimento e pronta a generare nuove conoscenze stabili e durature (Ausubel, 2004; Amenta, 2008).

Nel passaggio post-emergenziale dalla didattica online alla didattica in presenza, si è resa necessaria la riformulazione del modello didattico-laboratoriale, grazie anche alle indicazioni di metodo emerse dall'attività di mentoring sui laboratori obbligatori aggregati agli insegnamenti, indicazioni che hanno dato ragione di un impianto di student partnership che trasformasse il laboratorio in uno spazio di pieno coinvolgimento della componente studentesca nei processi formativi.

Nell'ambito del progetto di ricerca qui presentato si è previsto che, al termine dell'azione sperimentale, attraverso le attività laboratoriali progettate e realizzate, sarebbero aumentate significativamente, negli studenti del CdS in Scienze della Formazione Primaria, frequentanti il laboratorio di Didattica generale, gruppo M-Z (n. 136) e di Docimologia (n. 308), nell'A. A. 2021-2022, prestazioni indicative dello sviluppo delle competenze.

Mentoring e innovazione didattica nel Corso di Studi in Scienze della Formazione Primaria LM-85bis

Alessandra La Marca, Ylenia Falzone

Università degli Studi di Palermo

alessandra.lamarca@unipa.it

Abstract

Nel contributo presentiamo un progetto di mentoring per docenti del Corso di Studi in LM85bis sviluppato secondo modelli di tipo informale e formale (De Janasz Sullivan 2004; Girves et al., 2015; Dobrow et al., 2012).

Nell' a.a. 2022/23 abbiamo avviato un progetto pilota di mentoring fra pari con un piccolo gruppo di docenti del CdS LM85bis. Il Peer mentoring ha previsto che docenti di pari esperienza sviluppassero reti di supporto reciproco per affrontare problematiche comuni o collaborare per condividere obiettivi, informazioni e strategie di utilizzo delle tecnologie nella didattica, grazie anche all'utilizzo dei dispositivi Apple. Anche se il Peer mentoring è risultato più dinamico rispetto al mentoring tradizionale, abbiamo previsto delle attività di coordinamento formale (Colvin Ashman, 2010; Reimers, 2014).

Dall'anno accademico 2023/24 utilizzeremo un modello di Multiple mentoring (Group Mentoring, Mutual Mentoring, Networking Mentoring) organizzato attraverso modalità flessibili di supporto fra colleghi per la condivisione di varie metodologie didattiche sperimentate precedentemente dai singoli docenti.

Per i docenti universitari partecipanti alle attività in qualità di mentee, è prevista una valorizzazione in termini di:

- a) Sviluppo di un atteggiamento riflessivo ed autoregolativo, con una progressiva acquisizione di consapevolezza delle proprie pratiche didattiche e valutative;
- b) Sviluppo di reti partecipative e collaborative tra docenti su temi didattico-valutativi;
- c) Possibilità di avere un feedback "esperto" sulle proprie pratiche didattico-valutative;
- d) Sviluppo della motivazione intrinseca alla didattica, anche attraverso la resistenza della propria autoefficacia;
- e) Revisione e miglioramento delle proprie conoscenze pregresse in tema di didattica e di valutazione;
- f) Consapevolezza degli elementi di qualità della didattica e della valutazione e connessione di tali elementi con quello più generali della qualità dell'offerta formativa del CdS.

Attraverso l'utilizzo di applicazioni e piattaforme specifiche, i mentor offriranno un'assistenza costante e immediata al gruppo di mentee in formazione. I dispositivi, e l'utilizzo delle diverse applicazioni, permetteranno di condividere materiali di studio con gli studenti in modo semplice e rapido.

Le proposte di mentoring sperimentate, qualora se ne verifichi l'efficacia, verranno corredate da apposite linee guida per la trasferibilità ad altri contesti, utili per azioni di formazione dei docenti di altri CdS.

La sostenibilità del modello che verrà proposto è data dal fatto di essere stato sviluppato in contesti concreti di formazione dei docenti universitari, in stretta interazione con le strutture che già si occupano di faculty development e QA di Ateneo.



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

La Peer Observation nei percorsi di formazione dei Neoassunti

Ylenia Falzone, Dorotea Rita Di Carlo, Antonella Leone

Università degli Studi di Palermo

ylenia.falzone@unipa.it

Abstract

Molti studi in ambito nazionale e internazionale dimostrano l'efficacia della Peer Observation come pratica per migliorare la qualità dei processi di insegnamento-apprendimento, per consentire lo sviluppo professionale dei docenti e per innovare la didattica universitaria (Bennett Barp, 2008).

Dalla letteratura di riferimento si evince come la Peer Observation sia una pratica che, favorendo un processo di bottom-up (dal basso verso l'alto), facilita la realizzazione di azioni didattiche volte a migliorare la propria professionalità (Felisatti, 2020).

Il presente contributo riporta i risultati dell'attività di Peer Observation (quattro incontri), che ha coinvolto 46 ricercatori neoassunti dell'Università degli Studi di Palermo, condotta a conclusione del percorso formativo organizzato dal CIMDU, nell'anno accademico 2022/2023.

Gli incontri di Peer Observation hanno previsto la presentazione di una micro-lezione da parte di ciascuno dei partecipanti, che è stata osservata inoltre da due ricercatori. Ogni incontro, a cui hanno partecipato circa 12 neoassunti, è stato moderato da due docenti senior (partecipanti al Progetto Mentore).

La Peer Observation, di fatto, ha implicato momenti di osservazione diretta che, attraverso il dialogo, la condivisione, il coinvolgimento attivo e i feedback, hanno stimolato la riflessione critica dei neoassunti sulla loro pratica didattica per promuoverne il miglioramento (Carroll O'Loughlin, 2014).

In ogni sessione, per valutare la presenza o l'assenza di un determinato comportamento, sono stati costruiti degli strumenti con indicatori e descrittori basati sugli obiettivi del percorso formativo seguito durante l'anno accademico. Gli strumenti adottati sono stati:

- una griglia di osservazione sistematica per la Peer Observation;
- una check list di autovalutazione;
- una griglia di osservazione che ha permesso ai due ricercatori di annotare informazioni sui tempi e sulle strategie didattiche utilizzate.

È stato inoltre possibile registrare in forma narrativa gli episodi critici ritenuti significativi dai docenti senior che coordinavano l'attività.

Per la creazione e l'utilizzazione degli strumenti abbiamo individuato 5 funzioni: descrittiva, formativa, valutativa, euristica e di verifica (Longo Zanniello, 2022).

Il processo osservativo si è articolato in tre fasi fondamentali collegate tra loro: focalizzazione, raccolta dei dati e la loro analisi.

I momenti della progettazione del piano di osservazione sono stati: la scelta dell'oggetto di osservazione, individuazione e formulazione dei criteri osservabili, definizione dei criteri di valutazione degli indici, scelta delle situazioni e degli stimoli, unità dell'osservazione e modalità temporale (Amenta, 2008, pp. 34-35).

I risultati emersi hanno consentito di individuare alcune criticità e un quadro sufficientemente chiaro delle strategie adottate dai neoassunti in un'ottica di miglioramento e di innovazione della pratica didattica in Università.

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Un percorso di mentoring per il Service-Learning

Alessandra La Marca, Federica Martino

Università degli Studi di Palermo

federica.martino01@unipa.it

Abstract

L'esperienza di mentoring presentata in questo contributo si collega ai percorsi formativi di Service Learning (SL) realizzati con gli studenti iscritti al Corso di laurea magistrale in Scienze della Formazione Primaria (LM-85bis) dell'Università di Palermo. Il SL permette di realizzare percorsi di apprendimento in contesti di vita reale, finalizzati allo sviluppo di competenze disciplinari, trasversali, professionali e volti alla partecipazione attiva degli studenti. Non è un semplice volontariato né una mera attività accademica, ma richiede che le conoscenze apprese e le competenze acquisite durante le attività didattiche vengano messe alla prova da problemi reali.

Grazie al successo riscosso negli a.a. 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 con il Progetto «Nessuno Resta Indietro», per l'a.a. 2022-2023 il CdS in Scienze della Formazione Primaria ha avviato il nuovo progetto che ha visto circa 260 studenti (170 della Sede di Palermo e 90 di Agrigento) partecipare alla proposta, impegnandosi in una serie articolata di iniziative.

In particolare, la formazione al SL (4 incontri, per un totale di 16 ore), realizzata nel mese di gennaio 2023 ha permesso di dare voce alle azioni e alle scelte metodologiche dei docenti universitari coinvolti che, attraverso attività di mentoring si sono supportati vicendevolmente. L'attività di mentoring ha sollecitato i docenti a riflettere sulla possibilità di adottare modelli di apprendimento alternativi, in grado di stabilire connessioni funzionali tra formazione e servizio che sono state successivamente utili per le attività di SL svolte da febbraio a maggio.

Il percorso di mentoring avviato nell'a.a. 2022-23 ha fornito ai docenti competenze specifiche per poter introdurre il SL nei loro corsi e predisporre una metodologia laboratoriale innovativa e situazioni didattiche utili a sviluppare negli studenti competenze professionali, metodologiche e sociali partendo da situazioni reali, vicine quindi al proprio vissuto e legate al contesto socio-culturale di riferimento.

Abbiamo pertanto potuto verificare che integrare l'attività di SL nei corsi universitari può offrire un'esperienza trasformativa non solo per gli studenti ma anche per i docenti (La Marca, Martino, Falzone 2022; La Marca Longo 2022) che oltre ad essere stimolati ad una cooperazione efficace, sviluppano attraverso specifici programmi di mentoring per il SL delle competenze che rendono migliore la qualità dell'insegnamento-apprendimento.

Dall'a.a. 2023/24 il SL rientra nell'offerta formativa (2 cfu) al I anno e l'attività di mentoring sarà ancor più necessaria.

La Marca, A., Martino, F., Falzone, Y. (2022). Nessuno Resta Indietro: giovani e responsabilità. EDUCATION SCIENCES SOCIETY, (1), 185-202. ISSN 2038-9442

La Marca, A., Longo, L. (2022). Il progetto Nessuno resta indietro: formazione alla ricerca didattica. FORM@RE, 22(1), 120-137. ISSN:1825-7321

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Il mentoring per la valorizzazione della leadership del docente universitario: un progetto pilota nel Corso di Laurea in Scienze della Formazione Primaria

Leonarda Longo¹, Valeria Di Martino¹

¹Università degli Studi di Palermo

alessandra.lamarca@unipa.it

Abstract

La qualità in Università deve essere garantita da processi collaborativi e collegiali che impegnino, in modo ampio e responsabile, l'intera comunità accademica, nel rispetto delle varie componenti interne e con un riferimento particolare agli sviluppi della ricerca didattica e pedagogica (Felisatti Serbati, 2019; Felisatti et al., 2019). La leadership, intesa come una particolare qualità della relazione che si instaura tra il docente leader e i colleghi dello stesso Dipartimento o Corso di studi, nel quale il docente assume un ruolo di accompagnamento e cura, costituisce un 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).

Lo scopo del contributo è di condividere la riflessione sulle modalità che le Università possono strategicamente adottare per identificare e per valorizzare forme di leadership accademica attraverso il mentoring.

Al fine di facilitare l'autovalutazione iniziale delle competenze di leadership di 20 docenti con deleghe all'interno del Corso di Studi in Scienze della Formazione Primaria dell'Università di Palermo, è stato somministrato il Questionario Teacher Leadership U (Longo, 2022; La Marca, Longo, Gulbay, Di Martino, Martino, in press), volto a indagare quattro aree di competenza del docente universitario: Collaborazione e comunicazione, Crescita e sviluppo professionale, Leadership e Senso di appartenenza alla comunità accademica. A partire dall'analisi dei risultati è stato avviato un progetto pilota che ha previsto l'implementazione di un'azione di mentoring all'interno del CDS.

Il progetto pilota ha previsto nello specifico azioni di mentoring e cross-mentoring, all'interno del Corso di Studi.

I Mentori identificati sono docenti che si sono contraddistinti nel corso degli anni per una particolare competenza professionale, esperienza. Grazie al loro carisma hanno instaurato un rapporto non di subordinazione bensì una relazione caratterizzata da una reciproca fiducia che ha permesso loro di sostenere e accompagnare i Mentee, giovani docenti in fase di inserimento in ruoli e posizioni nuove, in un processo di sviluppo delle proprie competenze e di consapevolezza e definizione del proprio stile di leadership. Si sviluppa in tal modo un 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).

Ogni Mentore, in quanto esperto nell'esercizio delle funzioni di leadership, ha affiancato il Mentee attraverso una formazione esperienziale e mediante la condivisione di contenuti, riflessioni e materiale formativo appositamente predisposto. Tutto ciò ha permesso di far sì che il CDS sia diventato realmente una comunità di apprendimento professionale.

15 - 16 GIUGNO
2023



Sessione Plenaria 16 Giugno

Dipartimento di
Giurisprudenza
Via Maqueda, 172 Palermo

Raising the quality of teaching through mentoring nationally and internationally

Dr Chrissi Nerantzi

University of Leeds, United Kingdom

c.nerantzi@leeds.ac.uk

Abstract

Borrowing the concept of knotworking (Engeström, 2008), my talk focuses on mentoring practice, initiatives and frameworks that have been designed and developed in institutional, cross-institutional and national contexts leading to professional growth and recognition aligned to the Professional Standards Framework with a focus on Principal Fellowship of the Higher Education Academy (PFHEA), a fellowship category for strategic academic leaders. I will present insights from the prestigious and highly competitive teaching awards such as the National Teaching Fellowship (NTF) and the Collaborative Award for Teaching Excellence (CATE) of Advance HE in the United Kingdom and a range of mentoring strategies used within and beyond higher education institutions. Academic developers play a key role in mentoring academic colleagues and other professionals who support learning in higher education to transform practices, gain teaching qualifications and professional recognition, innovate, engage in scholarship in their teaching and progress their careers. There is a strong commitment to developing teaching excellence and supporting academics to achieve this and to transform the students' experiences and achievements using evidence-based approaches and frameworks. The educational leadership framework in the context of academic development by Field, Kenny and Mueller (2019) is such an example. This includes mentoring and empowering but also affective qualities, action-orientation, teaching excellence, research and scholarship. Higher education institutions in the UK have specialised teaching excellence teams, processes and mentoring programmes for new and more experienced and senior colleagues on academic pathways linked to research or teaching, supporting them towards Professional Recognition, internal and external Teaching Awards, Professorships and Pedagogic Research. How can we harness the power of the collective through knotworking in the context of individual and peer mentoring situations to diversify and enrich experiences and also achieve transformative outputs?

References

- Engeström, Y. (2008) From teams to knots: Activity-theoretical studies of collaboration and learning at work. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511619847>
- Fields, J., Kenny, N. A. and Mueller, R. A. (2019) Conceptualizing educational leadership in an academic development program. In: *International Journal for Academic Development*, 24(3), 218-231. 10.1080/1360144X.2019.1570211

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Building an Effective and Inspirational Mentor Mentee Relationship in Higher Education: Reciprocal Learning and Emotional Needs, Challenges, and Best Practice

Bussu Anna

Edge Hill University, UK

anna.bussu@edgehill.ac.uk

Abstract

Building an Effective and Inspirational Mentor Mentee Relationship in Higher Education: Reciprocal Learning and Emotional Needs, Challenges, and Best Practice

This presentation focuses on the Mentor Mentee relationship in the academic context. Mentoring is a consolidated pedagogical practice that is crucial for fostering professional skills, self-confidence, scholarly productivity, career advancement, reducing stress, and enhancing job satisfaction. Three key dimensions will be analysed: 1) mentees' (early-career academics) and mentors' (senior academics) reciprocal learning needs and benefits; 2) mentoring relationship challenges; 3) strategies and best practice. Two case studies will be discussed: 1) A structured online mentorship scheme of early career researchers: evidence from Ireland; 2) StudyCircle: a peer mentoring programme implemented in Italy, Ecuador, and UK. Final considerations and recommendations will be presented for enhancing mentoring relationships among academics to improve learning and teaching quality.

Metodologie e strumenti per la valutazione del mentoring

Roberta Bonelli

Università degli Studi di Padova

roberta.bonelli@unipd.it

Abstract

Il presente contributo intende approfondire il tema della valutazione delle attività di mentoring, definendone innanzitutto i principali obiettivi, tempistiche, modalità e attori coinvolti, e valorizzando gli stimoli provenienti dalla comunità scientifica su questi temi (tra cui Ng et al., 2020; Kreber et al, 2001; Eret et al, 2018; Cornelius et al, 2016; Santos Reigadas, 2002; Felisatti et al, 2022).

Vengono poi presi in considerazione alcuni strumenti di mentoring effettivamente utilizzati in diverse esperienze descritte in letteratura. In particolare, sono sintetizzate le caratteristiche di circa 30 strumenti di valutazione, messi a confronto nelle loro principali peculiarità. Tale riflessione porta in luce sia aspetti metodologici che più strettamente operativi, permettendo di evidenziare la grande eterogeneità di risorse valutative presenti in letteratura e sperimentate dalla comunità scientifica in diversi contesti, rilevando anche alcune ricorrenze. È da notare il fatto, ad esempio, che tra gli strumenti considerati esistano più risorse per valutare l'operato del mentore piuttosto che per valutare l'operato del mentee, così come vi è una preponderanza di elementi quantitativi piuttosto che qualitativi. Inoltre, risulta poco frequente una valutazione del mentore sul mentee. Questi ed altri elementi sono esplorati grazie all'esame sugli strumenti presenti in letteratura, per concludere poi con alcune prospettive rispetto alla valutazione del mentoring, al fine di favorire un approccio valutativo sinergico ed efficace

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Il progetto Mentore dieci anni dopo: riflessioni sulla storia del progetto e sulle possibili evoluzioni future

Onofrio Scialdone, Gianluca Scaccianoce

Università degli Studi di Palermo

onofrio.scialdone@unipa.it

Abstract

Il progetto Mentori dell'Università degli Studi di Palermo (PM) nasce nel 2013 su decisione autonoma di un gruppo di cinque docenti. Nel primo anno il PM contava sulla partecipazione di undici ingegneri e due fisici. Dopo dieci anni, partecipano al progetto più di centotrenta docenti di tutte le aree dell'ateneo. Il progetto è stato approvato dall'ateneo che destina appositi fondi per le sue attività dal 2017. In sede di accreditamento periodico, è stato classificato come una buona pratica dalla CEV dell'Anvur ed è stato presentato in diversi atenei, stimolando in alcuni casi l'avvio di iniziative analoghe.

Nel contributo si descriverà la storia del Progetto Mentori e saranno analizzati i bisogni che ne hanno causato la nascita, la sua evoluzione, i risultati ottenuti e le criticità riscontrate. Inoltre, ci si proverà a chiedere come il progetto potrà evolvere in futuro e, più in generale, se idonei progetti di mentoring potrebbero essere di supporto a un'eventuale cambiamento significativo del modello tradizionale dell'università pubblica italiana.

Riferimenti bibliografici

- 1) Felisatti, E., Scialdone, O., Cannarozzo, M., Pennisi, S. (2019). Il mentoring nella docenza universitaria: il progetto "Mentori per la didattica" nell'Università di Palermo, *Giornale Italiano della Ricerca Educativa – Italian Journal of Educational Research*. XII, 23, pag. 179-193.
- 2) Gallo, P., Scialdone, O., Megna, B., Cannarozzo, M., Lo Coco, A., Musso, P. (2019). The Peer Observation: "Mentore" Project at the University of Palermo in *Connecting Adult Learning and Knowledge Management: Strategies for Learning* a cura di M. Fedeli e L. L. Bierema, Springer.
- 3) Caradonna, F., Morale, M., Pace, F., Scargiali, F., Scialdone, O., Auteri, L. (2020). Il Progetto "Mentori per la didattica" dell'Università di Palermo dopo sei anni dalla nascita e le iniziative future in *Faculty Development in Italia - Valorizzazione delle competenze didattiche dei docenti universitari* a cura di A. Lotti. Lampugnani.

Il mentoring come coreografia didattica all'università

Zabalza M. A.¹

¹Università di Santiago de Compostela (Spagna)

zabalzaberaza@gmail.com

Abstract

Oser e Baeriswyl (2001) hanno introdotto il concetto di coreografia come metafora del mondo della danza che ci ha dato un nuovo modo di vedere e analizzare l'insegnamento. Da questa prospettiva artistica, Zabalza (2022) ha ampliato l'idea per proiettarla in tutte le attività educative della comunità accademica. In questo caso l'arte funge da decodificatore che ci aiuta a vedere da un'altra prospettiva (e capire in un altro modo) cosa succede nelle scuole e nelle università. Le coreografie didattiche aiutano a situare l'insegnamento in un nuovo quadro analitico in cui viene data una forte rilevanza al contesto e ai processi e alle condizioni attraverso i quali questo quadro contestuale influenza il lavoro degli insegnanti e l'apprendimento e la formazione degli studenti. Il mentoring gioca un ruolo fondamentale nella configurazione delle coreografie didattiche, sia a livello di Ateneo che nelle performance degli insegnanti e nel lavoro degli studenti. La capacità di trasformazione istituzionale del mentoring è enorme perché consente di recuperare il valore della collegialità e del mutuo sostegno come componenti di base dell'identità professionale dei docenti e, al tempo stesso, come risorse didattiche fondamentali.



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

15 - 16 GIUGNO
2023



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

Il progetto e laboratorio tutor per insegnanti nel Cantone Ticino: dieci anni di esperienza compartecipata

Deli Salini¹, Paola MäusliPellegatta²

¹Scuola universitaria federale per la formazione professionale

²Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport del Cantone Ticino

deli.salini@yahoo.it

Abstract

Questo contributo è inteso a presentare il progetto pilota e laboratorio di formazione “Il/la tutor: le buone pratiche dell’insegnare trasmesse alle nuove generazioni di docenti” proposto a partire dal 2013 presso le scuole di grado secondario del Cantone Ticino. Inserito tra le misure del servizio cantonale LINEA “Sostegno ai docenti in difficoltà e promozione del benessere nella scuola”, promosse dal Dipartimento Educazione Cultura e Sport del Cantone Ticino questo progetto si fonda sul rapporto finale del Progetto cantonale “Sostegno ai-docenti in difficoltà” e in particolare fa riferimento alla Misura 7: Interventi in relazione all’ingresso dei docenti nel contesto scolastico. In questa misura si pone l’accento sull’importanza di promuovere attività di tutorato rivolte a neo-docenti al fine di facilitare il loro ingresso nella scuola e valorizzare l’esperienza di chi insegna da tanti anni.

L’esperienza decennale di questo progetto si è articolata su tre assi principali:

- Attività promosse dalle e dai tutor nelle istituzioni scolastiche e rivolte a neo-docenti. Le stesse sono organizzate in quattro ambiti principali d’intervento: informazione, relazione con le altre figure coinvolte nell’insegnamento, consulenza per la gestione delle dinamiche relazionali con le persone in formazione, consulenza generale sulla pratica d’insegnamento comprensiva di analisi delle pratiche d’insegnamento.
- Attività formative rivolte alle persone designate come tutor nelle diverse sedi scolastiche. Queste attività, organizzate in un percorso laboratori e giornate annuali di approfondimento, erano volte sia a costituire una definizione condivisa del ruolo di tutor e delle attività da svolgere nelle sedi scolastiche, sia ad approfondire le specificità dell’accompagnamento di tutorato.
- Elaborazione di documentazione rivolta direttamente a tutor e fruitori dell’attività di tutorato e alle autorità preposte: guide per le attività di tutorato, rapporti di attività, indagini scientifiche e pubblicazioni sul tema del tutorato, dell’inserimento professionale del corpo insegnante e sui vissuti delle persone seguite.

Di questa ricca esperienza saranno illustrate le caratteristiche delle e dei partecipanti (persone e istituzioni) al progetto, le modalità di realizzazione di ogni asse d’intervento e le prospettive di evoluzione futura.

Il ruolo del docente facilitatore nel progetto Peer Mentoring presso l'Università di Genova

15 - 16 GIUGNO
2023

Paola Alessia Lampugnani¹, Manuela Milani², Fabrizio Bracco¹

¹Università degli Studi di Genova

²Humanitas University

paolalampugnani@gmail.com

Abstract

Il progetto Peer Mentoring dell'Università di Genova nasce dalla necessità di garantire a docenti già impegnati in processi di rinnovamento della propria didattica la possibilità di riflettere criticamente rispetto ai cambiamenti e alle modifiche fatte nella loro pratica di insegnamento.

Il progetto si rivolge a docenti che negli a.a. 2019-2020 e 2020-2021 hanno partecipato attivamente ai progetti di Innovazione didattica di Ateneo e che - facendo proprio l'approccio della pratica riflessiva (Schön, 1987) - desiderano mettere a sistema quanto sperimentato e confrontarsi in modo attivo rispetto alle loro pratiche.

Il progetto si propone di garantire ai docenti, attraverso osservazioni reciproche, la possibilità di una riflessione sulla propria didattica attraverso l'utilizzo del feedback. Per essere costruttivo, il feedback deve essere basato su criteri chiari e condivisi, oltre che sul rispetto e sul supporto reciproco (Shortland, 2010). Se così erogato, costituisce occasione di apprendimento tanto per chi riceve quanto per chi offre il feedback, rappresentando il primo step di un processo di condivisione di pratiche e teorie sull'apprendimento che conduce alla creazione di una comunità di professionisti che apprendono (Cox, 2004).

La necessità di garantire un processo efficace e in grado di generare proattività ha determinato la scelta di inserire nel gruppo di docenti impegnati nelle osservazioni un docente facilitatore. La figura del docente facilitatore rappresenta una figura alternativa a quella del mentore. Laddove il mentore è un docente 'più esperto' tanto rispetto alle attività di teaching observation quanto rispetto a contenuti e/o didattica ed è in prima persona impegnato nelle attività di osservazione e nell'erogazione del feedback (Johnson, 2007), il docente facilitatore 'esce' dalle attività di osservazione e feedback al fine di fornire un supporto 'tecnico' finalizzato ad assicurare che il processo di teaching observation sia scevro da giudizi e volto alla propositività e alla proattività (Jones, 1993; Farrell, 2001; NATFE, 2001).

I docenti facilitatori sono stati formati - attraverso il coinvolgimento di un'esperta di teacher observation di un altro Ateneo - rispetto a: caratteristiche del feedback costruttivo e basato su criteri; modalità di gestione delle relazioni e delle comunicazioni tra docenti pari (con specifico riferimento al momento del feedback).

Le attività di follow up al termine del primo anno di progetto hanno fatto emergere rispetto a tale tipo di organizzazione una forte eterogeneità dei docenti facilitatori, con una conseguente interpretazione diversa del ruolo. Rispetto a tale aspetto è necessario interrogarsi circa la necessità di una formazione più estesa e articolata rispetto a quella proposta, finalizzata ad un maggior allineamento delle figure rispetto al progetto, atta a garantire una minor discrepanza in termini di lettura ed interpretazione del ruolo stesso, pur nel rispetto delle differenze dei singoli.



Dipartimento di
Giurisprudenza

Via Maqueda, 172 Palermo

La formazione iniziale e continua dei docenti-mentori

Roberta Bonelli¹, Enza Manila Raimondo², Ettore Felisatti^{1,3}

15 - 16 GIUGNO
2023

¹Università degli Studi di Padova

²Università degli Studi di Palermo

³Presidente AsdUni

enzamanila.raimondo@unipa.it

Abstract

Il presente contributo intende approfondire il tema della formazione iniziale e continua nel Faculty mentoring, riflettendo sul suo importante ruolo per l'avvio, l'implementazione e la prosecuzione efficace di percorsi di mentoring nell'educazione superiore (Johnson & Gandhi, 2014; Lau et al., 2016; Felisatti et al, 2022; Felisatti, Rivetta & Bonelli, 2022).

Dopo aver riassunto i principali stimoli della letteratura sul tema, si approfondiscono alcune iniziative di formazione già sviluppate in territorio italiano, presentando l'esperienza proposta nei percorsi di mentoring del Politecnico di Torino, dell'Università degli Studi di Pisa, dell'Università degli Studi di Catania e dell'Università degli Studi di Palermo.

In particolare, viene innanzitutto presentato il percorso di formazione iniziale al mentoring negli Atenei di Torino, Pisa e Catania, per poi delineare alcuni aspetti "generali" importanti da valorizzare su questo tema. La formazione iniziale al mentoring viene qui presentata come parte iniziale del progetto di implementazione del mentoring nell'organizzazione accademica e preliminare all'intervento sul campo. Essa può dispiegarsi attraverso diverse strategie, dando spazio ad aspetti sia di formazione d'aula/workshop che esperienziali, e attivando diverse pratiche che promuovono il confronto, la riflessione e l'empowerment nella relazione di mentoring. Nel percorso iniziale, grande impatto è ricoperto anche dalle iniziative di monitoraggio e supervisione dei percorsi, aspetti fondamentali di accompagnamento alla formazione e al percorso stesso.

Si approfondisce poi l'azione di formazione continua, soprattutto presentando l'esperienza pluriennale del "Progetto Mentore" dell'Università degli Studi di Palermo. In tale contesto, oltre agli incontri annuali iniziali, di base e di approfondimento rispetto a temi importanti per la qualificazione professionale, è cruciale la formazione sul campo attraverso il co-mentoring. In questa fase, le figure del mentore esperto e del mentore senior ricoprono una funzione formativa essenziale. In generale, la formazione continua ed esperienziale rappresenta una risorsa fondamentale per garantire un efficace accompagnamento, aggiornamento e miglioramento costante dei processi di mentoring, nonché un elemento di empowerment per tutte le figure coinvolte.

Le riflessioni proposte, che valorizzano sia le esperienze dei singoli contesti che una prospettiva comune, si concludono poi con alcuni spunti e prospettive future per la formazione iniziale e continua nel mentoring. La formazione è infatti riconosciuta come elemento imprescindibile per permettere di sviluppare efficaci processi di mentoring, garantendo lo sviluppo di competenze, abilità e sensibilità in linea con la mission dei percorsi proposti. Permette anche di motivare le figure coinvolte, migliorare quanto proposto e raggiungere nuovi traguardi. Ci si auspica un sempre più diffuso lavoro di sperimentazione e ricerca su questi temi, verso una prospettiva "italiana" della formazione al mentoring.



Dipartimento di
Giurisprudenza
Via Maqueda, 172 Palermo