Oltre le competenze disciplinari: le azioni di mentoring del Tutor di Tirocinio indiretto per lo sviluppo della professionalità dell'insegnante

di *Leonarda Longo, Dorotea Rita Di Carlo, Martina Bruno*[*]

Riassunto

Il Tutor delle attività di tirocinio assume un compito rilevante per la formazione iniziale e in servizio degli insegnanti non solo per promuovere competenze disciplinari, ma anche per supportarne lo sviluppo professionale. La ricerca internazionale, a questo proposito, ha evidenziato che spesso le iniziative formative finalizzate allo sviluppo professionale degli insegnanti appaiono inefficaci e inadeguate nel promuovere processi di miglioramento delle pratiche didattiche degli insegnanti in formazione, avendo delle ricadute anche sull'apprendimento degli alunni. In questo orizzonte di senso, il contributo illustra una proposta progettuale di un percorso formativo di mentoring da destinare ai Tutor di Tirocinio indiretto (*Ment-TTi*) finalizzato alla promozione di competenze di mentoring indispensabili per orientare lo sviluppo professionale dei futuri insegnanti e degli insegnanti in formazione all'interno del Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della Formazione Primaria, dei Percorsi di formazione iniziale degli insegnanti e del Corso di Specializzazione per le attività di sostegno.
Parole chiave: Tutor di Tirocinio indiretto, mentoring, sviluppo professionale, orientamento, formazione insegnanti.

[*] Il paper è frutto del lavoro congiunto e condiviso delle Autrici. Nello specifico, il paragrafo 1 *"Il Tirocinio nella formazione degli insegnanti"* è stato redatto da L. Longo e M. Bruno; il paragrafo 2 *"Il ruolo e i compiti del Tutor nell'ambito del Tirocinio indiretto"* è stato scritto da L. Longo; il paragrafo 3 *"Oltre le competenze tecniche e disciplinari: il Tutor del Tirocinio indiretto come mentore per lo sviluppo professionale dell'insegnante"* è stato redatto da D. R. Di Carlo; il paragrafo 4 *"Il progetto Ment-TTi: aspetti metodologici di un percorso formativo per i Tutor di Tirocinio indiretto"* è stato redatto da L. Longo e D. R. Di Carlo; il paragrafo 5 *"Conclusioni"*, è stato redatto da D. R. Di Carlo.

Educational Reflective Practices (ISSNe 2279-9605), 2/2025
Doi: 10.3280/erpoa2-2025oa20499

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

Beyond Subject-Specific Competence: Mentoring Actions by the Indirect Internship Tutor for the Development of Teacher Professionalism

Abstract

The Internship Activities Tutor plays a significant role in both initial and in-service teacher training, not only by fostering disciplinary competencies but also by supporting their professional development. International research has highlighted that, in many cases, training initiatives aimed at teachers' professional development prove to be ineffective and inadequate in promoting improvements in teaching practices for teachers in training, with repercussions on students

Within this framework, this contribution presents a project proposal for a mentoring training program designed for Indirect Internship Tutors (*Ment-TTi*). The program aims to promote essential mentoring skills to guide the professional development of future teachers and teachers in training within the Single-Cycle Master's Degree Program in Primary Education Sciences, Initial Teacher Training Programs, and the Specialization Course for Support Activities.

Keywords: Indirect Internship Tutor, mentoring, professional development, guidance, teacher training.

First submission: 07/03/2025 accepted:10/06/2025

Il Tirocinio nella formazione degli insegnanti

Le continue trasformazioni e sfide dell'odierna società pongono al centro del dibattito nazionale e internazionale la revisione dei modelli formativi e di azione del docente che deve esplicarsi attraverso un continuo sviluppo di competenze (Capobianco, 2022) che vadano oltre quelle di natura tecnica e disciplinare, senza però perdere di vista la centralità dello studente. Le Università, a questo proposito, sono costantemente impegnate nel promuovere il cambiamento e nel favorire l'innovazione in campo didattico (Sursock, 2015), attraverso logiche orientate all'apprendimento attivo e che richiedono agli studenti impegno diretto, collaborazione, apporto fra pari e feedback reciproco (Felder & Brent, 2009; Prince, 2004).

Nell'ambito della formazione degli insegnanti, l'attività di tirocinio, prevista nell'offerta formativa sia nel Corso di laurea magistrale a ciclo unico in

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

Scienze della Formazione Primaria (LM-85 bis), disciplinato con il D.M. del 26 maggio 1998, sia nei percorsi di formazione iniziale degli insegnanti, istituiti con il D.P.C.M. del 4 agosto 2023 che nel Corso di Specializzazione per le attività di sostegno, istituito con il D.M. del 30 settembre 2011, potrebbe configurarsi come momento formativo in cui poter promuovere questo cambiamento, facilitando lo sviluppo di professionalità qualificate, riflessive e consapevoli.

Nello specifico, l'attività di tirocinio rappresenta uno spazio/tempo di interazione dinamica e costruttiva che mira a far acquisire, ai futuri insegnanti, adeguati livelli di competenza al fine di rispondere efficacemente alle problematiche educative e di apprendimento degli alunni.

Come è noto, l'attività di tirocinio, prevista nei percorsi sopra citati, finalizzati alla formazione degli insegnanti, si articola in due importanti momenti: il tirocinio diretto e il tirocinio indiretto.

Il tirocinio diretto, svolto presso le Istituzioni Scolastiche, offre ai futuri insegnanti l'opportunità di agire *nel* contesto, entrando in contatto diretto con la realtà della scuola, osservando problemi educativi e momenti di apprendimento che caratterizzano il contesto scolastico, sperimentando le differenti strategie didattico-educative. Questa attività, che implica uno stretto contatto con la realtà, avviene sotto la supervisione del Tutor Scolastico (nei percorsi di formazione iniziale degli insegnanti e nel Corso di Specializzazione per le attività di sostegno) e del Tutor Coordinatore in sinergia con l'insegnante accogliente (nel Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della Formazione Primaria) che hanno il delicato compito di supportare il futuro insegnante nella fase di osservazione, di progettazione delle attività e di attuazione di strategie risolutive a casi reali e particolari a cui è necessario dare quotidianamente delle risposte concrete e che occorre, prima di tutto, saper interpretare e valutare.

L'attività di tirocinio diretto si configura come attività pratica e professionalizzante, poiché rappresenta un momento reale di osservazione e rilevazione di specifici vissuti, in cui il futuro insegnante mette in atto delle pratiche educativo-didattiche progettate. In questo modo, il tirocinio diretto, rappresenta una palestra in cui i futuri insegnanti possono sviluppare una professionalità che sia capace di adeguarsi alle sfide educative sempre nuove e complesse.

Il tirocinio indiretto, invece, svolto presso le aule universitarie e sotto la guida di un Tutor Universitario (nei percorsi di formazione iniziale degli insegnanti e nel Corso di Specializzazione per le attività di sostegno) e del Tutor Coordinatore (nel Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della Formazione Primaria), rappresenta un momento formativo in cui promuovere, nei futuri insegnanti, delle competenze che vadano oltre quelle tecniche

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

e disciplinari e che siano più di natura riflessiva, esperienziale e trasformativa (Mezirow & Taylor, 2009).

Attraverso le attività di tirocinio indiretto, di fatto, si vuole sviluppare nei tirocinanti la capacità di trasferire e tradurre, nell'azione pratica, le conoscenze teoriche acquisite attraverso gli insegnamenti e/o le attività di laboratorio. Le attività di tirocinio indiretto, dunque, si connotano come un momento formativo in cui i futuri insegnanti si cimentano nel collegare i contenuti teorici appresi durante gli insegnamenti per poi metterli in pratica durante il tirocinio diretto. Tuttavia, affinché le attività di tirocinio – diretto e indiretto – possano assolvere a pieno la loro funzione, è di primaria importanza che chi conduce tali attività sappia guidare sapientemente i futuri insegnanti nello sviluppo della loro professionalità docente (Pomponi & Amatori, 2023).

La ricerca internazionale, a questo proposito, ha evidenziato che spesso le iniziative formative finalizzate allo sviluppo professionale degli insegnanti appaiono inefficaci e inadeguate nel promuovere processi di miglioramento delle pratiche didattiche degli insegnanti in formazione, risultando di conseguenza poco incisive anche per l'apprendimento degli alunni (Fullan, 2007).

Risulta pertanto doveroso riflettere sulla funzione di chi è chiamato a ricoprire il ruolo di Tutor, in qualità di "accompagnatore formativo" di chi si prepara a svolgere una professione delicata e che deve essere sempre pronta a rispondere ai bisogni educativi e di apprendimento di ciascun alunno (Longo & Di Martino, 2023). Questa rappresenta senz'altro una tematica aperta e complessa nella sua argomentazione in quanto meriterebbe una lunga trattazione; per tale ragione, nel presente lavoro ci proponiamo da un lato di riflettere sulla figura e sulle competenze del Tutor di Tirocinio indiretto e, dall'altro, di proporre un percorso formativo di mentoring destinato ai Tutor di Tirocinio indiretto (*Ment-TTi*) per promuovere azioni finalizzate all'orientamento dei futuri insegnanti nel processo di costruzione della loro identità professionale, andando oltre le sole competenze tecniche e disciplinari e promuovendo competenze anche di natura trasversale, necessarie per favorirne uno sviluppo della professionalità (Premoli & Simeone, 2019; Bertoli & Luciano, 2024).

Il ruolo e i compiti del Tutor nell'ambito del Tirocinio indiretto

Etimologicamente il termine Tutor rimanda ad una figura il cui compito è tutelare, proteggere e custodire. Nel corso del tempo questo significato si è andato via via delineando ed ha trovato applicazioni in diversi campi pratici e del sapere (Buccolo, 2023).

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

Nel mondo della formazione degli insegnanti, dapprima il Tutor veniva descritto come una figura diversa da quella dell'insegnante, il cui compito non era di natura formativa né educativa ma quello di assicurarsi della corretta riuscita di un percorso formativo da un punto di vista organizzativo e burocratico. Soltanto negli ultimi tempi alla figura del Tutor è stato associato il compito di *tutorare*, inteso come azione continua di supporto educativo e formativo che accompagna lo studente fino al raggiungimento degli obiettivi e, nella visione attuale, il Tutor, ha la responsabilità della qualità e della buona riuscita del percorso formativo dello studente (Longo & Di Martino, 2023; Buccolo, 2023).

Nell'ambito dei differenti percorsi di formazione degli insegnanti e, nello specifico, durante l'attività di tirocinio indiretto, il Tutor svolge un ruolo che risulta fondamentale soprattutto nell'ottica di aiutare il futuro insegnante a co-costruire un *trait d'union* tra l'azione educativo-didattica, implementata all'interno del contesto scolastico, e i contenuti teorici appresi nel contesto universitario nel tentativo di superare la dicotomia, da sempre evidenziata, tra la teoria e la pratica (Pomponi & Amatori, 2023).

Il tirocinio, che si configura per sua natura come un'attività che prevede un'azione formativa, si esplica attraverso *il fare* in cui il futuro insegnante, trovandosi in situazione, può imparare facendo e può riflettere sul proprio sviluppo professionale.

Il futuro insegnante, infatti, attraverso l'attività di tirocinio indiretto, deve essere in grado di elaborare e costruire strumenti didattici e/o adattare strumenti già in uso nella scuola; pianificare forme e modalità di collaborazione e mediazione sistemica tra scuola, famiglia, operatori e altri professionisti; riflettere metacognitivamente sull'azione didattica pensata, valutare criticamente il proprio operato e assumere un approccio consapevole fatto di scelte e di decisioni in prospettiva inclusiva (Longo & Di Martino, 2023).

Il Tutor di Tirocinio indiretto, in questo senso, svolge attività volte a supportare i futuri insegnanti sia nella costruzione del progetto di tirocinio, sia nella lettura critica della documentazione della scuola, visionata durante il tirocinio diretto, sia nel supervisionare e valutare le attività di tirocinio diretto e indiretto svolte dai futuri insegnanti (Buccolo, 2023).

«Il tirocinante *vede* e *guarda con attenzione* situazioni lavorative, osserva comportamenti operativi, individuali e collettivi, *scopre ed esamina* la dinamica delle relazioni, e così via: fa insomma del *contesto pratico* un campo entro cui *esercitare*, sempre in interazione con una guida esperta, le proprie *esperienze di apprendimento formativo*. L'*esperienza sul campo* deve, in definitiva, evitare che il tirocinio si risolva in una forma di apprendistato meramente passivo, con l'acquisizione di capacità soltanto tecniche o addirit-

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

tura meccaniche e stereotipate, ma si polarizzi su un apprendere come ricerca, in cui il "fare" sia sempre sostenuto, orientato e guidato dall'*inquire* personale. Appunto per questo il tirocinio non va visto come mera aggiunta o addirittura come deviazione (perversa) dal curricolo degli studi, bensì come parte integrante» (Laneve, 2002, p. 54).

In questa prospettiva il Tutor nelle attività di tirocinio indiretto ha il compito di «guidare il tirocinante verso le pratiche di osservazione; costruire strumenti che promuovano l'analisi del contesto, del gruppo classe e del singolo alunno; argomentare tutti quegli elementi in cui si articola la progettazione educativo-didattica; approfondire in merito ad alcune tematiche fondamentali quali le strategie metodologiche ed i processi di valutazione ed autovalutazione» (Pomponi & Amatori, 2023, p. 296).

In questo modo, il Tutor di Tirocinio indiretto, attraverso un'attenta strutturazione e pianificazione del percorso di tirocinio, ne favorisce un corretto svolgimento (Premoli & Simeone, 2019), in quanto funge da mediatore nel processo di apprendimento dei futuri insegnanti, rappresentando un "docente modello" capace di: rispondere positivamente ai bisogni di apprendimento degli alunni; interpretare il processo di insegnamento-apprendimento; assumere la co-responsabilità del percorso formativo con il Tutor della scuola; supportare il futuro insegnante dinanzi a situazioni critiche e accompagnarlo passo dopo passo nel processo di sviluppo dell'identità professionale tra processi identificativi e processi di differenziazione (Buccolo, 2023). Queste competenze sono determinanti per la buona riuscita del percorso formativo di tirocinio indiretto, in quanto il Tutor deve essere in grado di costruire relazioni positive e orientate alla comprensione interpersonale, alla cooperazione e alla comunicazione assertiva (Pellerey, 2017); deve mantenere rapporti costanti tra l'Università, l'Istituzione Scolastica ospitante e il tirocinante, monitorando lo svolgimento dell'attività di tirocinio diretto (Premoli & Simeone, 2019); deve saper gestire e organizzare gruppi di apprendimento; deve possedere un buon livello di alfabetizzazione informatica e digitale, in riferimento alla capacità di accedere, leggere, comprendere, valutare, creare contenuti digitali di varia natura (Raccomandazione 2018/C 189/01); deve saper redigere progetti formativi di orientamento che supportino il futuro insegnante nell'analisi dei contesti scolastici, nella progettazione di interventi educativo-didattici inclusivi centralizzati sull'apprendimento di tutti gli studenti e nella scelta accurata di strategie e strumenti didattici indispensabili per raggiungere gli obiettivi di apprendimento formulati in fase progettuale (Magnoler, 2017; Pintus & Mambriani, 2023).

Il Tutor di Tirocinio indiretto, pertanto, ricopre un profilo dinamico poiché ha il compito di stimolare l'apprendimento, di favorirlo e di controllare il percorso educativo e di sviluppo dei futuri insegnanti (Buccolo, 2023).

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

Dunque, per rispondere efficacemente ai bisogni formativi dei futuri insegnanti è indispensabile che il Tutor possegga una varietà di competenze anche di natura orientativa, riflessiva, critica e relazionale, necessarie per attuare una relazione di aiuto e per guidare i futuri insegnanti ad apprendere, a saper agire in contesti educativi complessi e a valorizzare l'esperienza pratica come fonte di apprendimento situato (Premoli & Simeone, 2019; Buccolo, 2023). In questa prospettiva il Tutor è una figura strategica che deve essere in grado di ricoprire il ruolo di mentore perché come già sottolineato, promuovendo lo sviluppo delle competenze professionali dei futuri insegnanti (Felisatti & Serbati, 2017), contribuisce attivamente alla formazione e allo sviluppo della loro identità professionale (Gragnaniello & Iannotta, 2024).

Oltre le competenze tecniche e disciplinari: il Tutor del Tirocinio indiretto come mentore per lo sviluppo professionale dell'insegnante

In linea con il quadro teorico sopra descritto e nell'ottica dell'innovazione e del miglioramento è indispensabile che i Tutor di Tirocinio indiretto siano in grado di guidare e orientare, attraverso delle azioni di mentoring, i futuri insegnanti con consapevolezza e riflessività continua. A partire da quanto dimostrato dalla letteratura internazionale sulla formazione e in servizio degli insegnanti e dalle ricerche condotte da Eurydice (2021) sui sistemi scolastici dei Paesi UE (Allen *et al*., 2004; Clutterbuck, 2019; Wang & Shibayama, 2022; Hargreaves & Fullan, 2000), il mentoring si costituisce come uno dei principali dispositivi per lo sviluppo della professionalità dell'insegnante.

Lo scopo delle azioni di mentoring è quello di accompagnare e sostenere sia lo sviluppo personale che professionale dell'insegnante in formazione, mediante il dialogo professionale e la riflessività (Führer, & Cramer, 2020). Nelle azioni di mentoring, di fatto, il rapporto tra il mentore e il mentee assume i connotati del legame professionale che si instaura tra il Tutor (che ricopre la figura di mentore) e l'insegnante in formazione (che riveste il ruolo di mentee) (Clutterbuck, 2019). Gli studi condotti sulle azioni di mentoring hanno evidenziato che le reti di supporto azionate dal mentore nei confronti del mentee (in questo caso dal Tutor nei confronti del futuro insegnante) sono caratterizzate da continue interazioni e scambi reciproci di esperienze e conoscenze, influenzando e determinando positivamente i risultati dello svi-

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

luppo professionale dei futuri insegnanti (Wang & Shibayama, 2022; Haggard et al., 2011; Fugate, Jaramillo & Preuhs, 2001). Inoltre, attraverso le strategie di mentoring, i Tutor possono promuovere l'apprendimento condiviso tra i futuri insegnanti, favorendo il supporto reciproco e la valorizzazione delle inclinazioni e delle caratteristiche di ciascuno di loro (Browne-Ferrigno & Muth, 2012). Nel rapporto con il mentee, il mentore e dunque il Tutor, opera di fatto come agente di cambiamento, contribuendo sia allo sviluppo delle competenze didattiche e relazionali degli insegnanti in formazione, sia alla promozione di un atteggiamento critico e riflessivo che parte dalla biografia professionale di ciascuno e che si riversa sulle pratiche didattiche implementate in classe. In tale contesto, il mentoring rappresenta pertanto una competenza indispensabile per i Tutor al fine di orientare efficacemente il processo formativo e di costruzione dell'identità professionale dei futuri insegnanti, poiché si propone come dispositivo formativo e di supporto relazionale in grado di attribuire il giusto valore alle competenze, accompagnando e innalzando la qualificazione professionale degli insegnanti (Sorcinelli & Yun, 2015).

A tale scopo, nel presente contributo si vuole presentare un'idea di percorso formativo, di natura laboratoriale, in cui i Tutor di Tirocinio indiretto possano sviluppare competenze di mentoring. Nello specifico, attraverso il progetto Ment-TTi meglio descritto nel paragrafo successivo, si vogliono formare i Tutor di Tirocinio indiretto ai principi teorici e alle strategie operative del mentoring per supportare i futuri insegnanti nel processo di transizione dalla formazione teorica all'esercizio della professione e nello sviluppo di un'identità professionale che sia attenta alla cura, alla valorizzazione delle esperienze personali degli alunni e capace di guardare al continuo miglioramento della professionalità docente e che sia «aperta a sperimentarsi in contesti sempre nuovi ed in cambiamento e proattiva a co-evolversi in maniera osmotica ed ecosistemica» (Pomponi & Amatori, 2023, pp. 296-297).

Il progetto Ment-TTi: aspetti metodologici di un percorso formativo per i Tutor di Tirocinio indiretto

Il progetto Ment-TTi nasce da una riflessione delle autrici maturata a seguito dell'esperienza quinquennale nell'ambito del coordinamento delle attività di tirocinio indiretto previste nei Corsi di formazione destinati ai futuri insegnanti attivati presso l'Università degli Studi di Palermo. Nel corso di questo quinquennio sono state osservate le pratiche formative messe in atto dai Tutor durante le attività di tirocinio indiretto e, a seguito di continui momenti di confronto con loro, è stata evidenziata la necessità, per chi ricopre

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

questo ruolo, di possedere competenze di mentoring, ritenute dagli stessi Tutor indispensabili per orientare l'apprendimento e lo sviluppo professionale dei futuri insegnanti (Wang, Husu & Toom, 2025). Attraverso il confronto con i Tutor e come già dimostrato dalla letteratura internazionale sul tema (Collie & Perry, 2019), è stata rimarcata la necessità di attivare, durante il tirocinio indiretto, azioni di mentoring non solo per aiutare i futuri insegnanti a "restare" all'interno della professione, ma anche per facilitare la loro crescita professionale, accelerando il processo di transizione da insegnanti principianti a insegnanti esperti.

La ricerca, inoltre, ha mostrato come attraverso le azioni di mentoring e mediante una prospettiva di natura co-costruttiva e bidirezionale, si registrano dei momenti di crescita professionale sia per il mentore che per i mentee (Wang, Husu & Toom, 2025).

Tuttavia, perché i Tutor possano svolgere efficacemente il ruolo di mentore, devono possedere delle funzioni fondamentali del mentoring e che fanno riferimento alla competenza relazionale, cognitiva e affettiva. Queste capacità facilitano la socializzazione tra i futuri insegnanti (Eisenschmidt & Oder, 2018; Shanks et al., 2022), promuovono conoscenze e competenze metodologiche, didattiche e pedagogiche (Curtis et al., 2024) e migliorano l'autoregolazione emotiva (Hamburger, 2024).

Dunque, i Tutor di tirocinio, in qualità di mentori dovrebbero agire come esperti in grado di trasmettere ai futuri insegnanti una *saggezza pratica* (Orland-Barak & Wang, 2021), attuando un processo di apprendimento non gerarchico e in cui i Tutor lavorano come co-apprendisti, facilitando le interazioni interpersonali, guidando lo sviluppo di competenze tecniche e disciplinari e offrendo supporto e sostegno personale nella dimensione emotiva (Eisenschmidt & Oder, 2018; Shanks et al., 2022; Curtis et al., 2024; Hamburger, 2024).

A partire da queste considerazioni, si è ritenuto necessario progettare il percorso di formazione Ment-TTi con lo scopo di promuovere, nei Tutor di Tirocinio indiretto, competenze di mentoring. Di seguito viene proposto il percorso formativo articolato in cinque moduli e finalizzato a promuovere capacità di mentoring nei Tutor di Tirocinio indiretto.

La proposta formativa vuole rappresentare un momento di riflessione dei Tutor sulle proprie pratiche didattiche e formative con lo scopo di migliorarle e perfezionarle al fine di orientare e supportare efficacemente i futuri insegnanti nel loro sviluppo professionale (Mezirow, 1991). Tuttavia, prima di avviare il percorso progettato, potrebbe essere utile svolgere una sessione di Focus group per indagare bisogni e aspirazioni di ciascun Tutor, offrendo loro l'opportunità di riflettere sulle pratiche formative circoscritte all'ambito del tirocinio indiretto e dunque:

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

- analizzare la situazione attuale sulle pratiche formative maggiormente utilizzate con gli insegnanti;
- riflettere sulle proprie sfide professionali in termini di miglioramento delle pratiche formative;
- individuare le opportunità disponibili che possano favorire il miglioramento della formazione degli insegnanti;
- riflettere sul profilo e sul ventaglio di competenze che il Tutor deve possedere;
- riflettere sullo sviluppo della professionalità degli insegnanti in formazione;
- riflettere sul mentoring come dispositivo efficace per la formazione degli insegnanti.

Modulo 1:

Analisi del contesto

• **Domande guida:**
- Quali sono le caratteristiche del sistema scolastico e universitario in cui operano i futuri insegnanti?
- Quali sono i bisogni formativi dei futuri insegnanti?
- Quali sfide affrontano i tutor nel supportare i futuri insegnanti?

• **Descrizione**:
Introduzione alla comprensione del contesto educativo e professionale. Analisi delle politiche educative, dei bisogni degli studenti e delle dinamiche scolastiche.

• **Obiettivi d'azione:**
- analizzare le politiche educative in atto;
- identificare le esigenze formative e competenze dei tirocinanti;
- individuare le sfide e opportunità per i tutor.

• **Azione formativa:**
- workshop interattivi



Modulo 2:

Teorie e principi delle azioni di Mentoring

• **Domande guida:**
- Quali sono le principali teorie del mentoring e come si applicano alla formazione docente?
- Quali modelli di mentoring sono più efficaci nel contesto universitario (facendo riferimento alla letteratura scientifica)?
- Quali sono le competenze chiave di un buon mentore?

• **Descrizione:**
Approfondimento dei modelli e delle strategie di mentoring per accompagnare i tirocinanti nello sviluppo professionale.

• **Obiettivi d'azione:**
- definire i modelli di mentoring (cognitivo, situato, trasformativo);
- individuare strategie per costruire relazioni efficaci tra tutor e tirocinanti;
- sviluppare le competenze di ascolto attivo, feedback e guida riflessiva.

• **Azione formativa:**
-lavori di gruppo
-studi di caso

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

Modulo 3:

Strategie di supporto per la transizione dalla formazione all'esercizio professionale

- **Domande guida:**
  - Come accompagnare i futuri insegnanti nella transizione dalla teoria alla pratica?
  - Quali strategie possono facilitare il passaggio al ruolo docente?
  - Quali difficoltà incontrano i futuri insegnanti e come possono essere supportati?
- **Descrizione:**
  Identificazione delle tecniche per supportare i tirocinanti nel passaggio dalla formazione accademica alla professione docente, affrontando le sfide iniziali della pratica.
- **Obiettivi d'azione:**
  - implementare strategie di supporto nella costruzione dell'identità professionale;
  - attuare strategie educative per integrare la teoria con la pratica didattica;
  - gestire le sfide iniziali nel ruolo di insegnante.
- **Azione formativa:**
  - creazione di materiali didattici
  - simulazioni di mentoring e role-playing

Modulo 4:

Strategie di supporto e di promozione per lo sviluppo professionale

- **Domande guida:**
  - Quali strategie possono favorire lo sviluppo professionale continuo degli insegnanti?
  - Come promuovere la riflessione sulla pratica e il miglioramento continuo?
  - In che modo il mentoring può contribuire a una cultura di apprendimento collaborativo?
- **Descrizione:**
  Questo modulo si concentra su come il mentoring possa essere uno strumento chiave per la crescita professionale continua degli insegnanti, incoraggiando l'auto-riflessione e l'aggiornamento costante.
- **Obiettivi d'azione:**
  - promuovere la pratica riflessiva e l'autovalutazione;
  - incoraggiare le comunità di pratica tra docenti;
  - implementare strategie per il miglioramento continuo.
- **Azione formativa:**
  - riflessione individuale orientata al miglioramento continuo
  - riflessione in gruppo sulle pratiche di mentoring

Modulo 5:

Valutazione e riflessione

- **Descrizione:**
  L'ultimo modulo si concentra sulla valutazione dell'impatto del mentoring e sulla riflessione critica delle proprie pratiche, fornendo strumenti per migliorare continuamente l'approccio al tutoraggio.
- **Domande guida:**
  - Come valutare l'efficacia delle azioni di mentoring?
  - Quali strumenti possono supportare la riflessione del tutor e del tirocinante?
  - Come migliorare continuamente il proprio ruolo di tutor?
- **Obiettivi d'azione:**
  - implementare strumenti di monitoraggio e valutazione dell'efficacia del mentoring;
  - valorizzare tecniche per il feedback costruttivo e la riflessione professionale.
- **Azione formativa:**
  - costruzione di strumenti per supportare la riflessione del tutor e dei futuri insegnanti

Tab. 1 - Struttura del Percorso formativo Ment-TTi

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

In questo contesto, i Tutor sono impegnati a realizzare la propria visione, i propri obiettivi o desideri, aumentando il proprio livello di consapevolezza e responsabilità e hanno l'opportunità di ricevere supporto e feedback dal formatore, riducendo il divario tra la situazione o le performance attuali e ciò che è desiderato. Dopo aver partecipato al focus group, vengono presentate ai Tutor le linee generali, la struttura organizzativa e i cinque moduli del progetto di mentoring.

Il percorso formativo, costituito da 5 moduli, prevede una durata complessiva di 30 ore. Per ogni modulo sono previsti due incontri da 3 ore ciascuno ed è prevista una modalità mista, alternando incontri in presenza e sessioni online. Il percorso formativo, che prevede momenti di formazione teorica, attività pratiche e riflessioni condivise si basa su un approccio esperienziale e collaborativo, attraverso l'utilizzo di metodologie attive e partecipative che prevedono workshop interattivi, lavori di gruppo, role playing, studi di caso e momenti dedicati alla riflessione.

I Tutor di tirocinio, attraverso questo percorso, vengono coinvolti in attività pratiche per sviluppare le loro competenze di mentoring per i futuri insegnanti. Nello schema (Tab. 1) proposto di seguito vengono presentati i cinque moduli del percorso Ment-TTi. Per ciascuno di essi, vengono riportate: le domande guida che hanno lo scopo di chiarire il tema centrale del modulo; la descrizione, gli obiettivi d'azione per orientare la formazione e l'azione formativa attraverso cui si intendono raggiungere gli obiettivi del modulo formativo.

Conclusioni

L'idea di questo progetto nasce dalla necessità di riflettere sull'importanza del lavoro congiunto tra mondo accademico e scolastico. Riflettere in maniera congiunta con i Tutor di Tirocinio indiretto sull'efficacia che le azioni di mentoring possono avere sullo sviluppo professionale degli insegnanti e delle scuole può essere utile per creare un piano formativo condiviso con lo scopo ultimo di sostenere le scuole nel processo di miglioramento delle pratiche educativo-didattiche oggi in uso e per sviluppare nuove strategie che orientino efficacemente lo sviluppo professionale degli insegnanti. L'attuazione di questo progetto, dunque, può rappresentare un'esperienza che, da una parte, motiva i Tutor di tirocinio ad andare oltre le loro pratiche abituali, riflettendo sulla figura del Tutor e sulle responsabilità formative che questo ruolo ha nei confronti dei futuri insegnanti; dall'altra parte, può contribuire al miglioramento e all'ammodernamento delle pratiche didattiche

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

oggi in uso nelle scuole. In tal senso, si intende partire da questa idea progettuale Ment-TTi per implementarla nei diversi percorsi di formazione destinati ai futuri insegnanti.

Riferimenti bibliografici

Allen T. D., Eby L. T., Poteet M. L., Lentz E., & Lima L. (2004). Career benefits associated with mentoring for proteges: A meta-analysis. J*ournal of Applied Psychology, 89*(1), pp. 127-136.

Bertoli R., & Luciano E. (2024). L'altro volto del tirocinio. Uno studio sul punto di vista dei tutor aziendali. *Cultura pedagogica e scenari educativi, 2*(2), pp. 19-25.

Browne-Ferrigno T., & Muth R. (2012). Use of learner-centered instructional strategies in higher education: Doctoral student assessments. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning, 6*(2), 2.

Buccolo M. (2023). Il tutor universitario: ruolo e competenze. In: *Teorie e prassi nella formazione degli insegnanti. Il tirocinio nel CdL in Scienze della Formazione Primaria di Roma Tre. Una proposta comparativa.* (Vol. 1, pp. 45-51). Stampa Roma Tre.

Capobianco R. (2022). La formazione iniziale dei docenti e il bilancio delle competenze: Un'indagine esplorativa. *Formazione & insegnamento, 20*(3), pp. 457-474.

Clutterbuck D. (2019). *The successful mentoring journey: A handbook for mentors.* London: Kogan Page Publishers.

Collie R. J., & Perry N. E. (2019). Coltivare insegnanti che prosperano attraverso la competenza socio-emotiva e il suo sviluppo. *Ricercatore educativo australiano, 46*(49), pp. 699-714.

Curtis E., Nguyen H.T.M., Larsen E., & Loughland T. (2024). Le tensioni di posizionamento tra la percezione del ruolo di mentore da parte degli insegnanti all'inizio della carriera e dei mentori. *British Educational Research Journal, 50*(3), pp. 1327-1349.

Eisenschmidt E., & Oder T. (2018). Il mentoring è importante? Verso una cultura scolastica collaborativa. *Rivista internazionale del processo educativo, 7*(1), pp. 7-23.

European Commission/EACEA/Eurydice (2021). T*eachers in Europe: Careers, Development and Wellbeing*. Eurydice report, Publications Office of the European Union.

Felder R. M., & Brent R. (2009). *Active learning: An introduction. ASQ higher education brief, 2*(4), pp. 1-5.

Felisatti E., & Serbati A. (2017). *Preparare alla professionalità docente e innovare la didattica universitaria.* Milano: FrancoAngeli.

Fugate G. A., Jaramillo P. A., & Preuhs R. R. (2001). Graduate students mentoring graduate students: A model for professional development. *PS: Political Science & Politics, 34*(1), pp. 132-133.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

Führer F.-M., & Cramer C. (2020). Mentoring und Coaching in der Lehrerinnen-und Lehrerbildung. In: C. Cramer, J. König, M. Rothland, S. Blömeke (Eds.). *Handbuch Lehrerinnen-und Lehrerbildung, Bad Heilbrunn und Stuttgart, Klinkhardt utb*, pp. 748-755.

Fullan M. (2007). *The new meaning of educational change.* New York City, NY: Columbia University.

Gragnaniello D., & Iannotta I. S. (2024). Il ruolo del tutor di tirocinio indiretto: bisogni formativi e prospettive future. *Italian journal of educational research, 33*, pp. 73-87.

Haggard D. L., Dougherty T. W., Turban D. B., & Wilbanks J. E. (2011). Who is a mentor? A review of evolving definitions and implications for research. *Journal of management, 37*(1), pp. 280-304.

Hamburger J. (2024). Mentoring costruttivista e trasmissivo: effetti sull'autoefficacia degli insegnanti, sulla gestione emotiva e sul ruolo delle convinzioni iniziali dei novizi. *Rivista di formazione degli insegnanti, 75*(1), pp. 107-121.

Hargreaves A., & Fullan M. (2000). Mentoring in the New Millennium. *Theory Into Practice, 39*(1) pp. 50-56.

Laneve C. (2002). Conoscenze e competenze: il tirocinio per la contestualizzazione dei saperi. In: D. Orlando Cian (a cura di). *Didattica universitaria tra teorie e pratiche*, Atti della 3ª Biennale sulla didattica universitaria, Padova, 25-27 Ottobre 2002, Pensa MultiMedia, pp. 53-66.

Longo L., & Di Martino V. (2023). Il tutor universitario nel tirocinio indiretto: una figura di accompagnamento e orientamento alla professione di insegnante nel Corso di studi in Scienze della Formazione Primaria e nel Corso di specializzazione per le attività di sostegno. *Società Italiana di pedagogia*, pp. 452-456.

Magnoler P. (2017). *Il tutor. Funzione, attività e competenze*. Milano: FrancoAngeli.

Mezirow J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Mezirow J., & Taylor E. W. (2009). *Transformative learning in practice: Insights from community, workplace, and higher education.* John Wiley & Sons.

Orland-Barak L., & Wang J. (2021). Il tutoraggio degli insegnanti al servizio dell'apprendimento degli insegnanti in servizio: basi concettuali, caratteristiche e sfide per la riforma della formazione degli insegnanti. *Rivista di formazione degli insegnanti, 72*(1), pp. 86-99.

Pellerey M. (2017). *Soft skill e orientamento professionale*. Cnos-fap.

Pintus A., & Mambriani S. (2023). Il tutor universitario: una rassegna della letteratura italiana. *Lifelong Lifewide Learning, 20*(43), pp. 301-312.

Pomponi M., & Amatori G. (2023). L'apprendimento professionale del tutor nei Corsi di Specializzazione per il Sostegno: traiettorie possibili di percorsi formativi. *Annali online della Didattica e della Formazione Docente, 15*(25), pp. 291-302.

Premoli S., & Simeone D. (2019). Le competenze del tutor di tirocinio nel Corso di Laurea in Scienze dell'educazione e della formazione. *Annali online della didattica e della formazione docente, 11*(18), pp. 221-234.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org

Prince M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of engineering education, 93*(3), pp. 223-231.
Shanks R., Attard Tonna M., Krøjgaard F., Annette Paaske K., Robson, D., & Bjerkholt, E. (2022). Uno studio comparativo del mentoring per i nuovi insegnanti. *Sviluppo professionale nell'istruzione, 48*(5), pp. 751-765.
Sorcinelli M. D., & Yun J. H. (2015). Findinga mentor. *Thought & Action,* 2008-2010.
Sursock A. (2015). *Trends 2015: Learning and Teaching in European Universities*. European university association.
Wang J., & Shibayama S. (2022). Mentorship and creativity: Effects of mentor creativity and mentoring style. *Research Policy, 51*(3), pp. 1-18.
Wang X., Husu J., & Toom A. (2025). Cosa rende un buon mentore per la formazione degli insegnanti in servizio? Una revisione sistematica delle competenze di mentoring da una prospettiva di apprendimento trasformativo. *Insegnamento e formazione degli insegnanti, 153,* 104822.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial –
No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: http://creativecommons.org