

# Il mentoring trasformativo: la ricerca di valutazione del programma

LNf 7 Novembre 2023

Ilenia Picardi

Università degli Studi di Napoli Federico II



Osservatorio di Genere  
sull'Università e la Ricerca | UNINA



Team del programma di Mentoring:

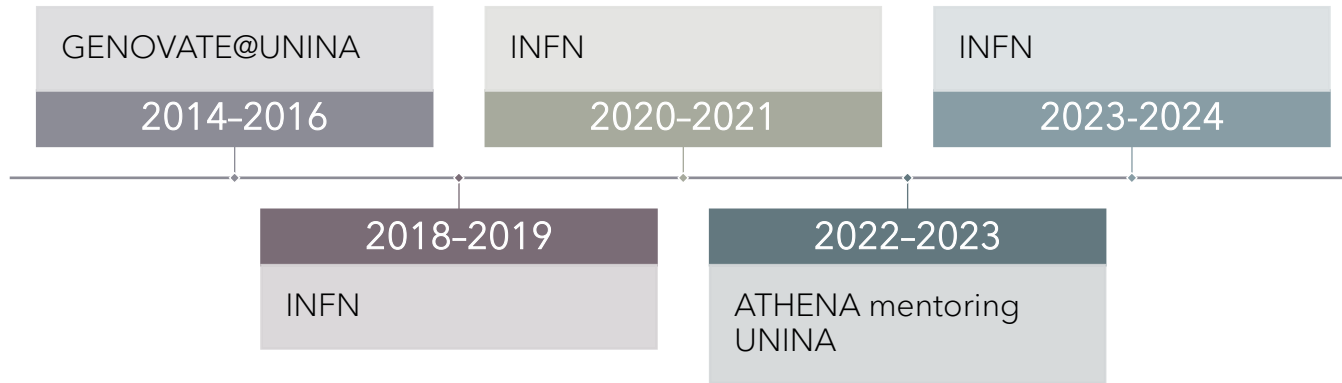
Coordinamento e monitoraggio:

Maria Rosaria Masullo, Angela Gargano, Sabina Pellizzoni (INFN)

Progettazione, formazione, valutazione:

Ilenia Picardi, Emanuele Madonia (UNINA)

# Programmi di Mentoring per la gender equality nella ricerca



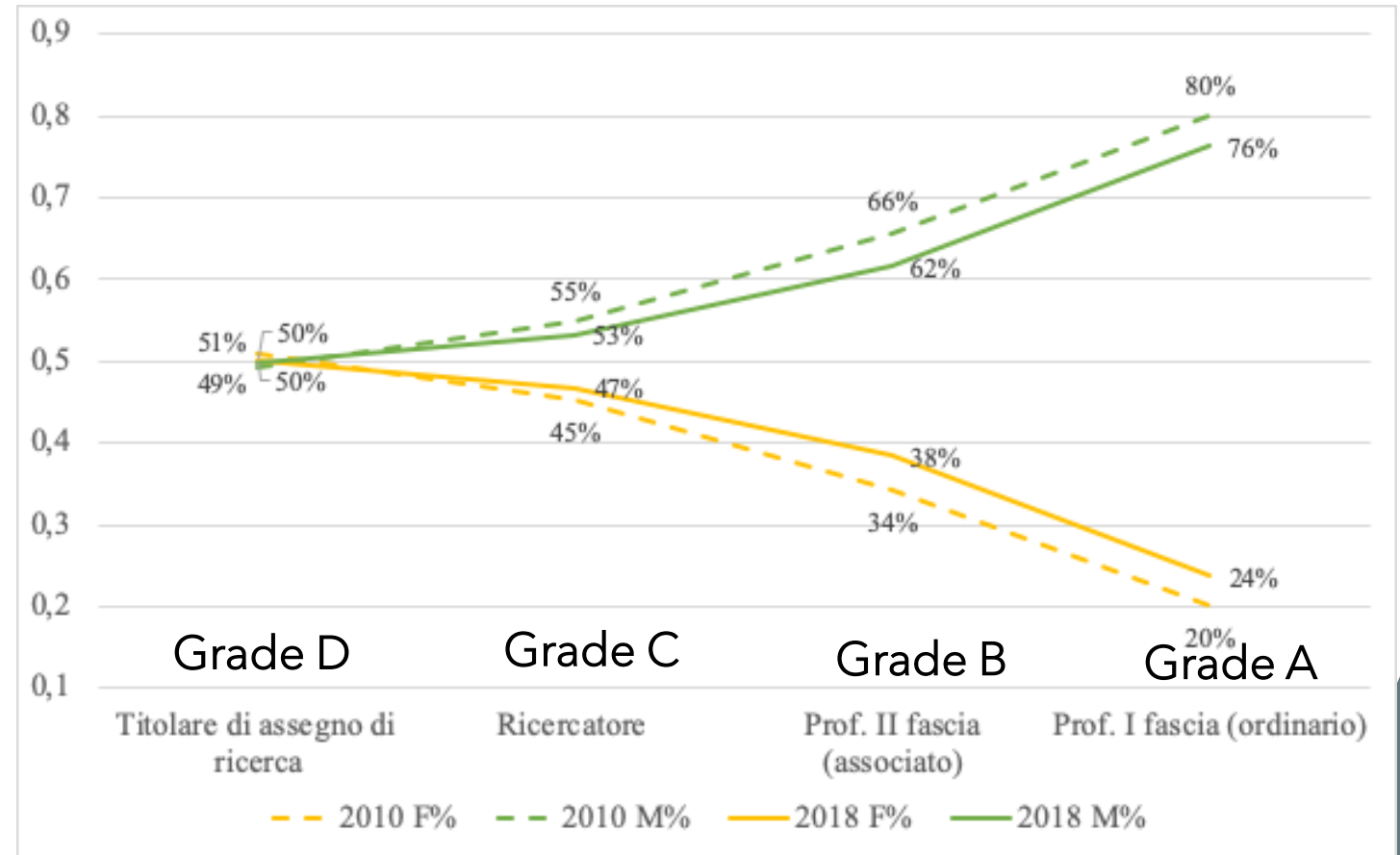
## Transformative mentoring scheme at University of Naples Federico II<sup>[8]</sup>

Recent studies have confirmed a glass ceiling in Italian academia, or, rather, segregation processes that negatively affect women's access to academic and scientific careers. The University of Naples Federico II Gender Observatory on University and Research developed a mentoring scheme to combat the practices and mechanisms that foster gender inequalities in academia. The model takes a dual approach to mentoring, as proposed by Jennifer De Vries (2010), simultaneously working to support women's careers and create institutional change. It was designed following research to identify gender mechanisms in academia and research. The study by Ilenia Picardi<sup>[9]</sup> enabled the design of a transformative mentoring scheme, which was specially designed to create greater awareness of the gender dimension in research and innovation, and to change the mechanisms for gender segregation.

Several mentoring programmes were implemented: GENOVATE @ UNINA Mentoring (2015-2017), INFN Mentoring (2018-2019, 2020-2021), UNINA Athena Mentoring (2021-2022)<sup>[10]</sup>.

# Perché

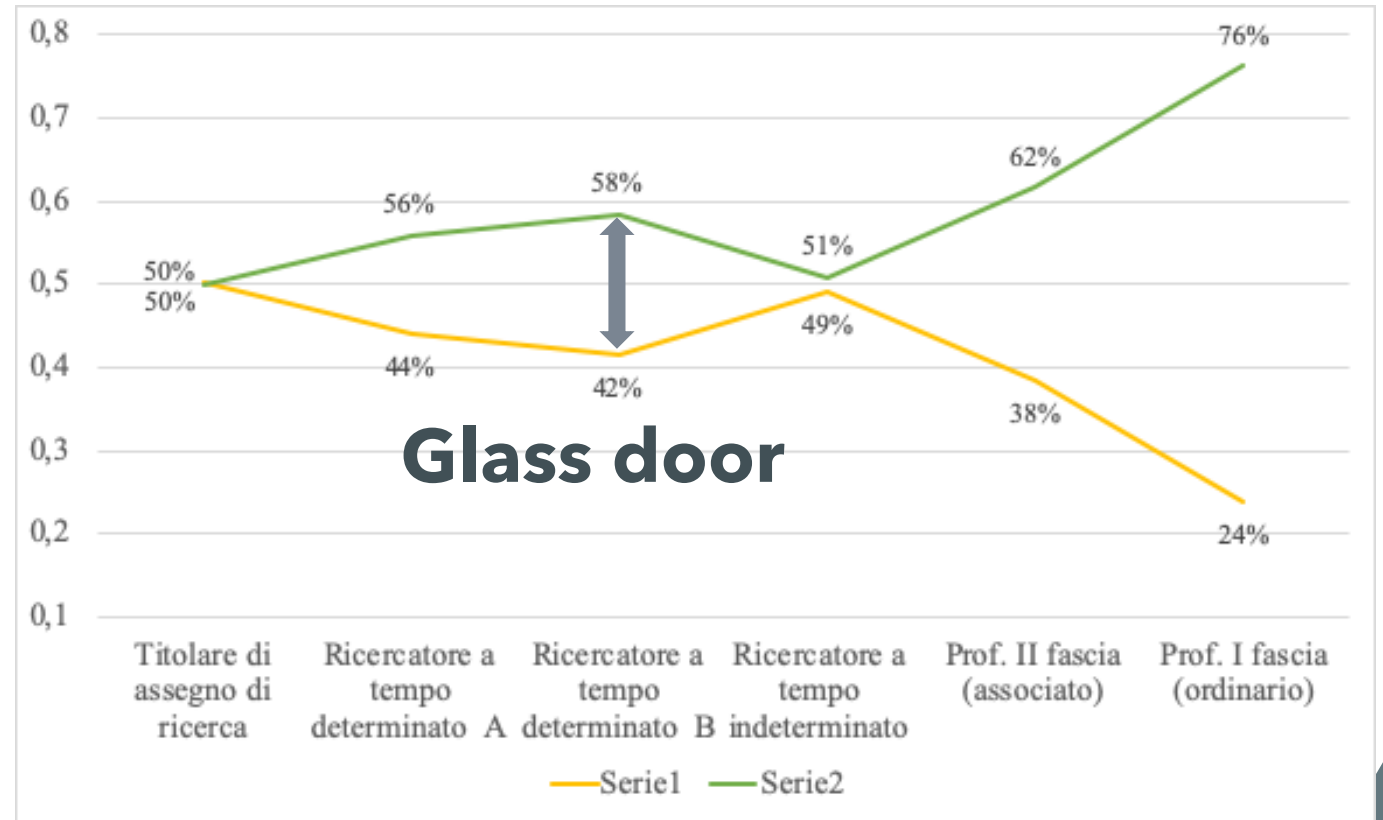
# Glass ceiling



► Dati MUR 2018/2010 (elaborazione propria)

# Glass door

Carriere accademiche in Italia



► Data MUR 2018 (elaborazione propria)

# Glass door

Nuovi processi di segregazione che agiscono oggi nella fase di reclutamento accademico e nella ricerca

$$\text{Glass Door Index} = \frac{PW_{\leq D,Y}}{PW_{DY}} = \left( \frac{\frac{F_{\leq D,Y}}{F_{\leq D,Y} + M_{\leq D,Y}}}{\frac{F_{DY}}{F_{DY} + M_{DY}}} \right)$$

$F_{DY}(M_{DY})$  = numero delle donne (uomini) in fase di reclutamento accademico

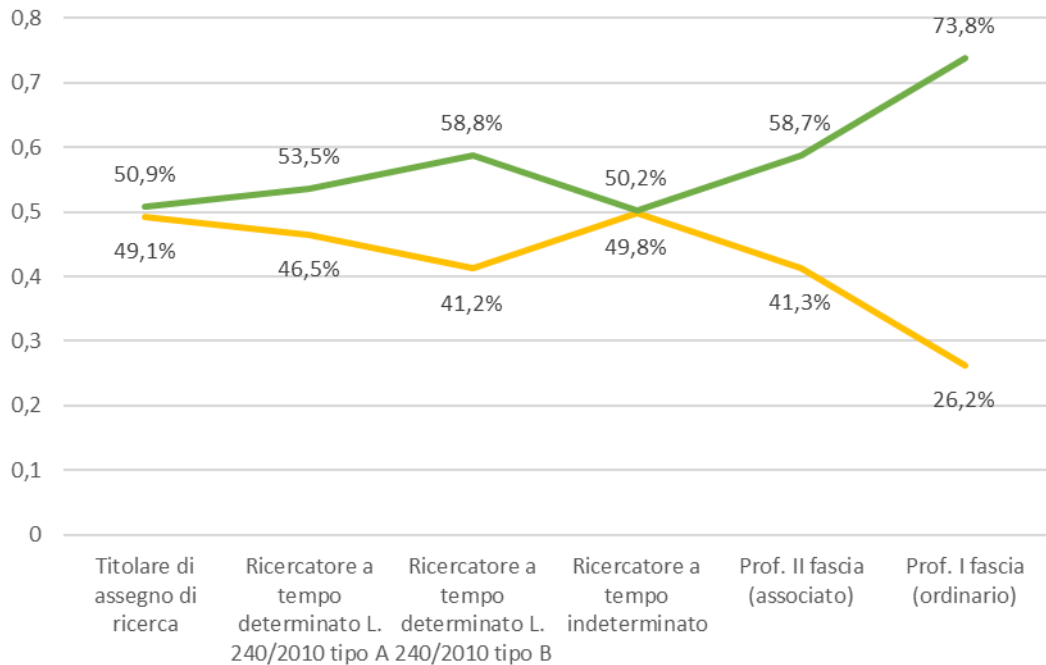
- GDI = 1** → Assenza di pratiche di segregazione genere nel reclutamento accademico
- GDI < 1** → Sovra-rappresentazione delle donne nelle posizioni di accesso accademico
- GDI > 1** → Sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni di accesso accademico

GDI	
2010	2018
1.04	1.16

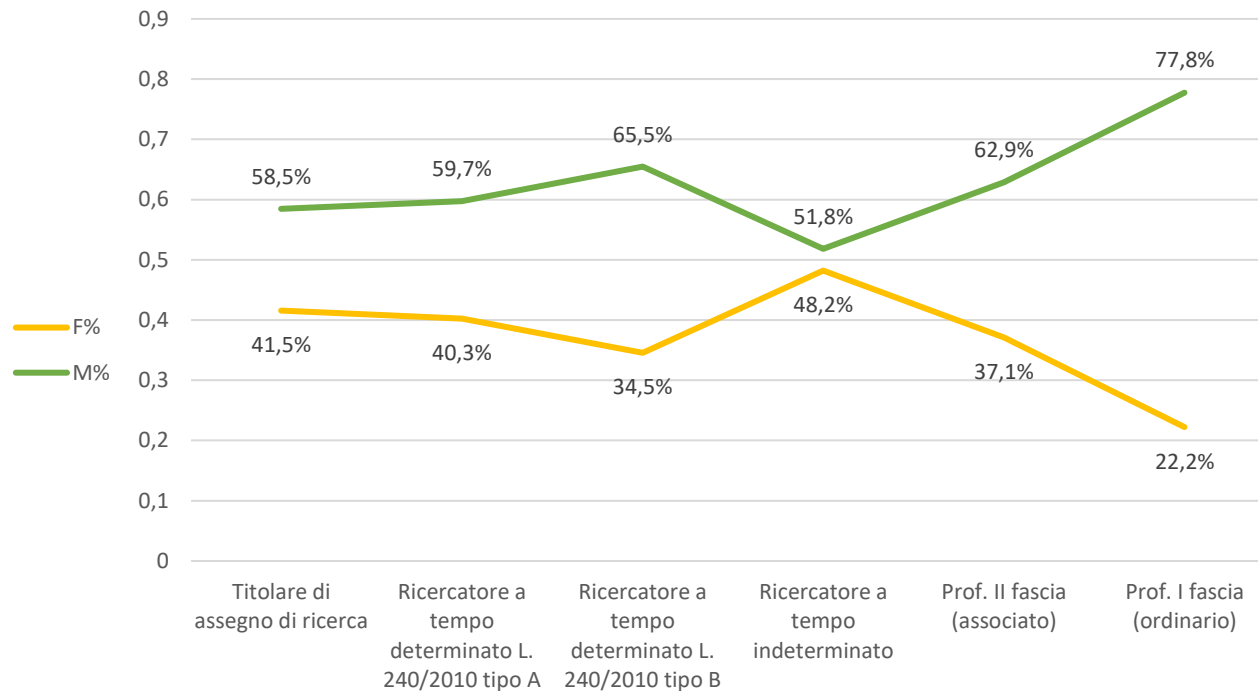
Picardi I. « La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica », *Quaderni di Sociologia*, 80 | 2019, 87-111.

	GDI	AR
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,97	0,26
02 - Scienze fisiche	1,32	0,30
03 - Scienze chimiche	1,06	0,55
04 - Scienze della terra	1,38	0,40
05 - Scienze biologiche	1,20	0,67
06 - Scienze mediche	1,59	0,73
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,16	0,56
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	0,46
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1,22	0,29
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,09	0,61
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,16	0,59
12 - Scienze giuridiche	1,01	0,50
13 - Scienze economiche e statistiche	1,18	0,52
14 - Scienze politiche e sociali	1,18	0,54

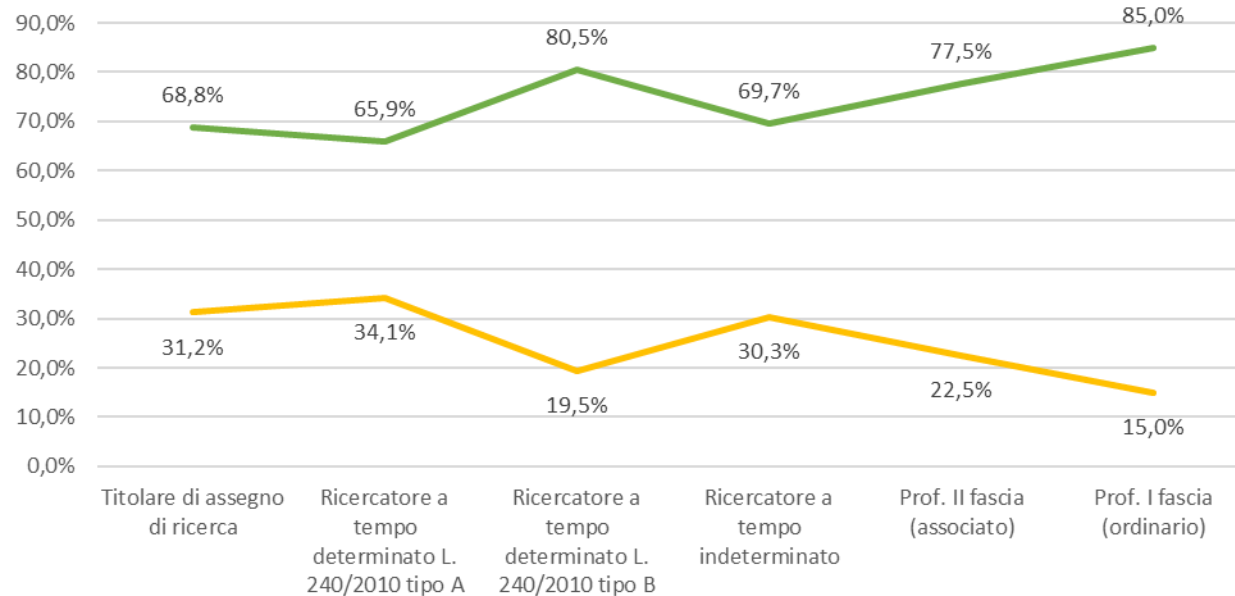
### Accademia italiana



### STEM



### Fisica



(MUR data, 2021;  
Nostra elaborazione)

Glass door index	2018	2021
Physics	1,32	1,53

# Come



# **Transformative mentoring sviluppato dall'Osservatorio di genere sull'università e la ricerca UNINA**

- approccio bifocale al mentoring (de Vries 2010)
- combinazione di mentoring one-to-one; peer mentoring; networking mentoring
- ricerca partecipativa
- attivazioni di pratiche trasformative volte ad accrescere la consapevolezza sulle dimensioni di genere nella ricerca e intervenire sui gendering processes
- revisione critica dei percorsi di ricerca (mentee/mentori)

# Transformative mentoring

Abbiamo adottato l'approccio bifocale al mentoring (de Vries 2010), evidenziando la necessità di un duplice obiettivo:

- sostenere la carriera delle donne (obiettivo a breve termine)
- il cambiamento istituzionale (obiettivo a lungo termine)

## Combinazione di:

Mentoring *one to one*:

- 6 incontri mentore-mentee in 12 mesi

Peer mentoring:

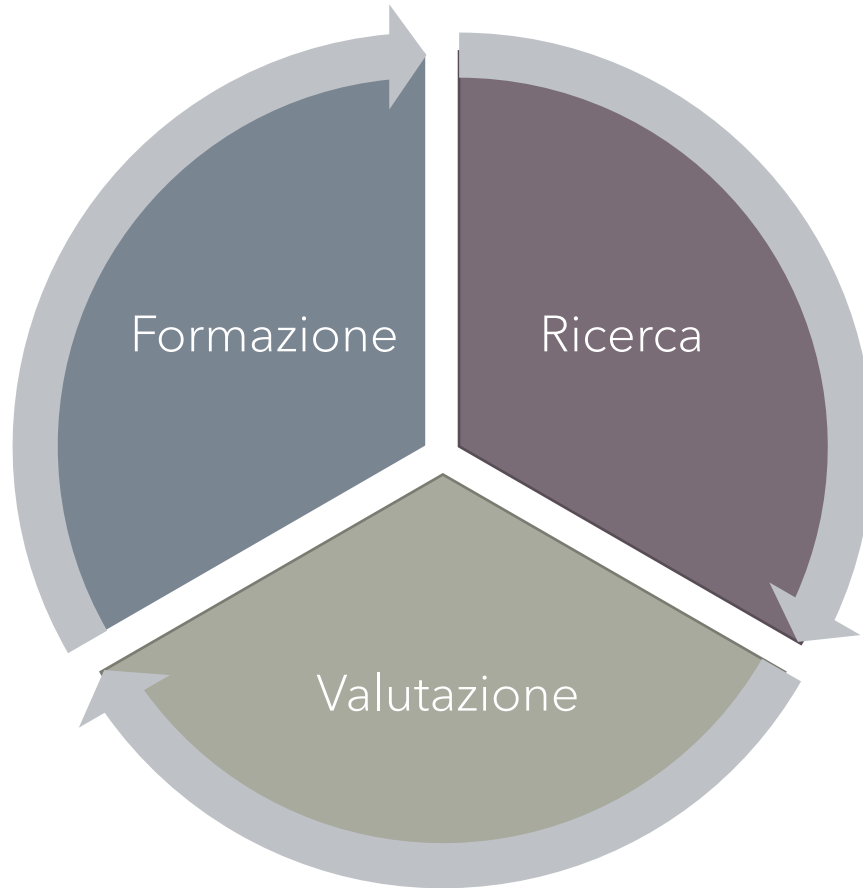
- Focus group

Networking mentoring:

- Seminari
- Workshop che utilizzano strumenti di ricerca partecipativa
- Web networking

# Ricerca partecipativa

Valutazione e formazione embedded nella ricerca



## Strumenti metodologici per la valutazione/autoriflessività:

---

Interviste

---

Questionari

---

Focus groups

---

Diari di bordo dei/delle mentees

---

Diario delle attività temporali

---

Reports dei/delle mentori

---

Forum online

---

Note etnografiche

**Progettazione:**

Ilenia Picardi, Emanuele Madonia

# La valutazione del programma

- Il progetto di valutazione adotta il modello della "sintesi realista" di Pawson e Tilley (1997), integrata con la letteratura sulla valutazione *gender sensitive* (Bustelo 2015)
- Secondo il modello proposto da Pawson (2004) la teoria del programma implicita nella pratica del mentoring ha il suo nucleo teorico nella **teoria dei gruppi di riferimento**. Per identificare i diversi meccanismi che si attivano nella relazione di mentoring osserviamo posizioni, atteggiamenti, obiettivi e risorse che entrano in gioco nella relazione mentore-mentee.

## ◆ Status dei partecipanti mentee

Insider	Marginal	Outsider
---------	----------	----------

## ◆ Gruppo di riferimento/identità sociale

Mentore	Mentee
Proselitismo	Aspirazione
Neutralità	Attendismo
Selettività	Estraneità

# Meccanismi in azione: la teoria del programma

Mentore	Insider	Marginal	Outsider	Mentee
Proselitismo	1	2	3	Aspirazione
Neutralità	4	5	6	Attendismo
Selettività	7	8	9	Estraneità

Pawson (2004)

# Meccanismi in azione: la teoria del programma

Mentore	Insider	Marginal	Outsider	Mentee
Proselitismo	1	2	3	Aspirazione
Neutralità	4	5	6	Attendismo
Selettività	7	8	9	Estraneità

*Identity mentoring*

Pawson (2004)

# Meccanismi in azione: la teoria del programma

Mentore	Insider	Marginal	Outsider	Mentee
Proselitismo	1	2	3	Aspirazione
Neutralità	4	5	6	Attendismo
Selettività	7	8	9	Estraneità

*Achievement mentoring*

*Identity mentoring*

Pawson (2004)

# Meccanismi in azione: la teoria del programma

Mentore	Insider	Marginal	Outsider	Mentee
Proselitismo	1	2	3	Aspirazione
Neutralità	4	5	6	Attendismo
Selettività	7	8	9	Estraneità

*Engagement mentoring*

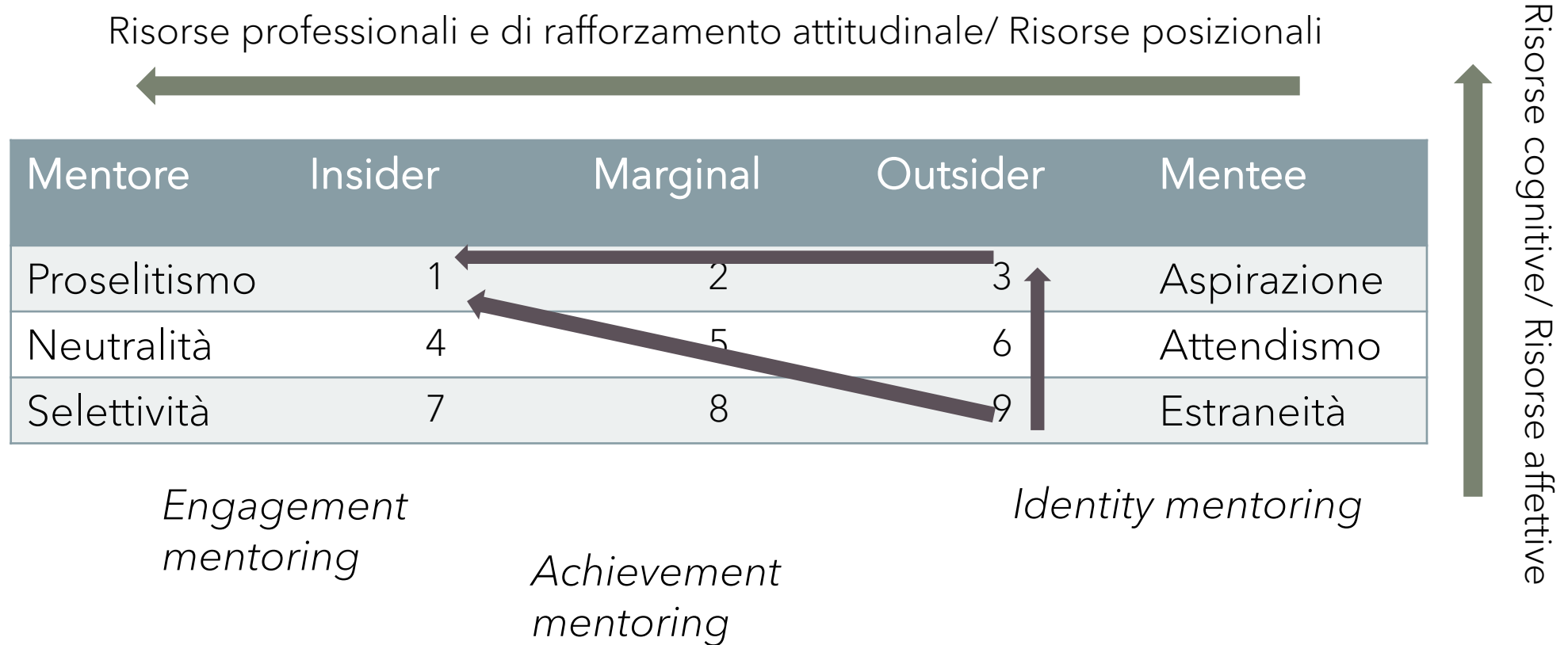
*Achievement mentoring*

*Identity mentoring*

Pawson (2004)



# Meccanismi in azione: la teoria del programma



Pawson (2004)

# I risultati

## 1° Edizione

Only women programme

15 Ricercatrici: 9 ricercatrici; 6 ricercatrici-tecnologhe

Ricerca	Ruolo finale ( $t_1$ )		
	Assegnista di ricerca	Ricercatrice terzo livello (TD)	Ricercatrice terzo livello (TI)
Ruolo iniziale ( $t_0$ )			
5 assegniste di ricerca	1	1	3
9 ricercatrici III livello determinato	0	3	6
1 ricercatrici III livello indeterminato	0	0	1
<b>Totale = 15</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

## 2° Edizione

Introduzione degli uomini nel programma  
Formazione e valutazione a distanza (causa Covid-19)

11 Ricercatori: 9 Ricercatori; 6 ricercatori-tecnologi  
Mentee: 5 uomini; 7 donne  
Mentori: 3 uomini; 9 donne.

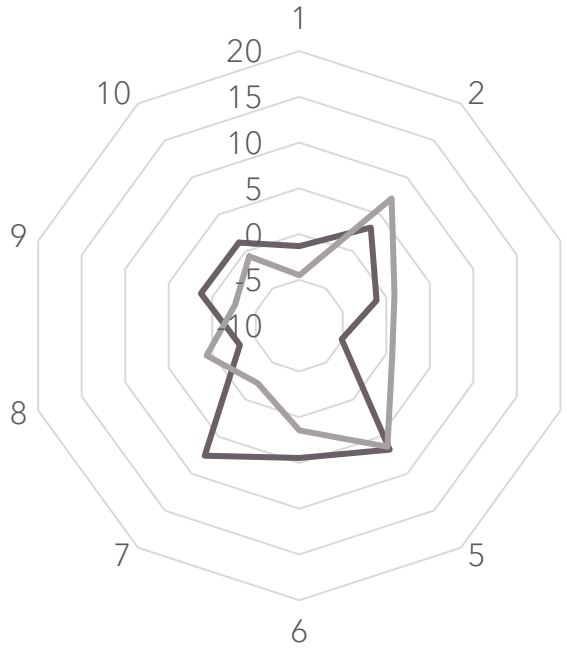
Riceratrici/ricercatori	Ruolo finale ( $t_1$ )		
	Assegnista di ricerca	Ricercatore a Tempo Determinato	Ricercatore a Tempo Indeterminato
Ruolo iniziale ( $t_0$ )			
6 assegnista di ricerca	2	1	3
2 Ricercatore a Tempo Determinato	0	0	2
4 Ricercatore-Tecnologo/a Tempo Indeterminato	0	0	4
<b>Totale = 12</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

Cambiamenti indotti dal programma nelle attitudine lavorative dei/delle mentee	Percezione mentee	Percezione mentori
Le strategie di pubblicazione	6,4	8,1
Le strategie di valorizzazione del proprio lavoro	7,14	8,18
Le strategie relazionali	7,2	6,89
Le strategie di valorizzazione dei propri network	6,86	7,57
La capacità di assumere in modo più consapevole delle responsabilità	7,54	8
La capacità di abbandonare zone di confort	5,93	7,83
La capacità di dire no quando necessario	5,92	7,57
La capacità di dire sì quando necessario	7,08	7,25
La capacità di riflettere sul proprio percorso di carriera	7,93	8
La capacità di conciliare impegni lavorativi e di vita privata	6	7,64
La conoscenza delle pratiche informali della ricerca	5,85	7,78
La capacità di adattarsi alle pratiche informali della ricerca	5,54	7,57
La consapevolezza della rilevanza di genere nella costruzione delle carriere scientifiche	7,4	7,38
La consapevolezza della rilevanza di genere nelle pratiche quotidiane della ricerca	7,47	7,44
La consapevolezza della rilevanza di genere nella scienza	7,36	7
Il suo senso di appartenenza alla comunità scientifica	7,14	7,4
Il suo senso di appartenenza all'ente	7	7,25

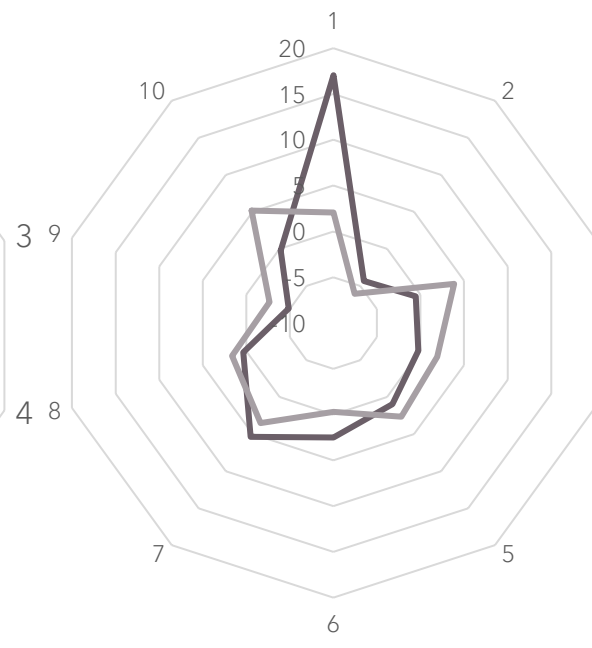
Dati relativi alla 2° Edizione

— t0 — t1

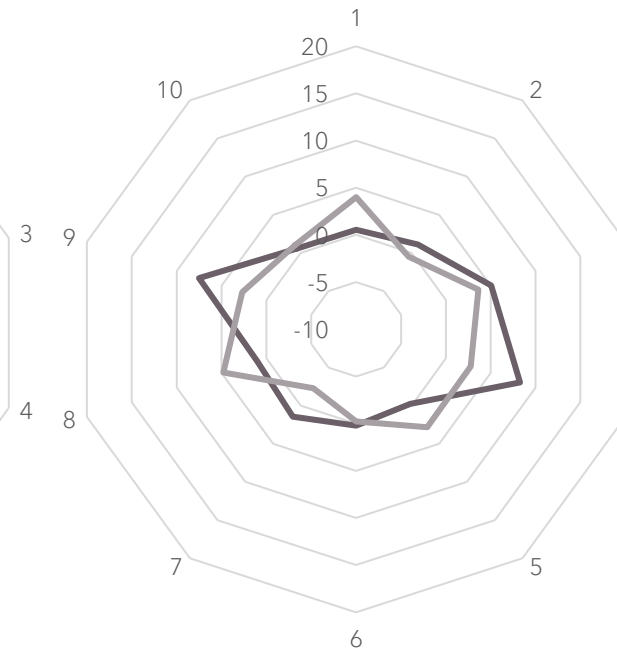
Mentee - Donne



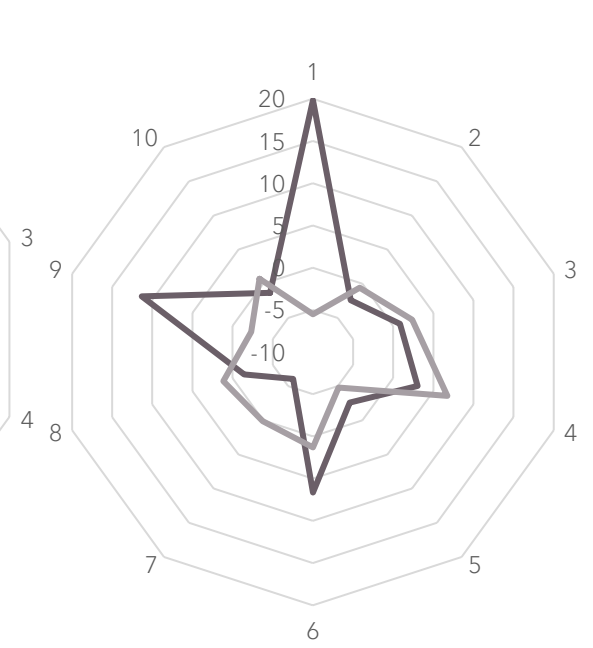
Mentee - Uomini



Mentori - Donne



Mentori - Uomini



- 1 Gender blindness sulla dimensione di genere nella costruzione di carriera
- 2 Rilevanza delle relazioni sui percorsi di carriera
- 3 Pianificazione degli obiettivi di carriera
- 4 Riconoscimento dell'esistenza di strutture di genere
- 5 Ambizione
- 6 Impegno per la carriera come attivazione prioritaria/totalizzante
- 7 Visione di una scienza pura
- 8 Attivazione per affrontare le difficoltà
- 9 Visione vocazionale del fare ricerca
- 10 Equilibrio lavoro/vita privata

Dati relativi alla 2° Edizione

## Dimensione temporale nella ricerca

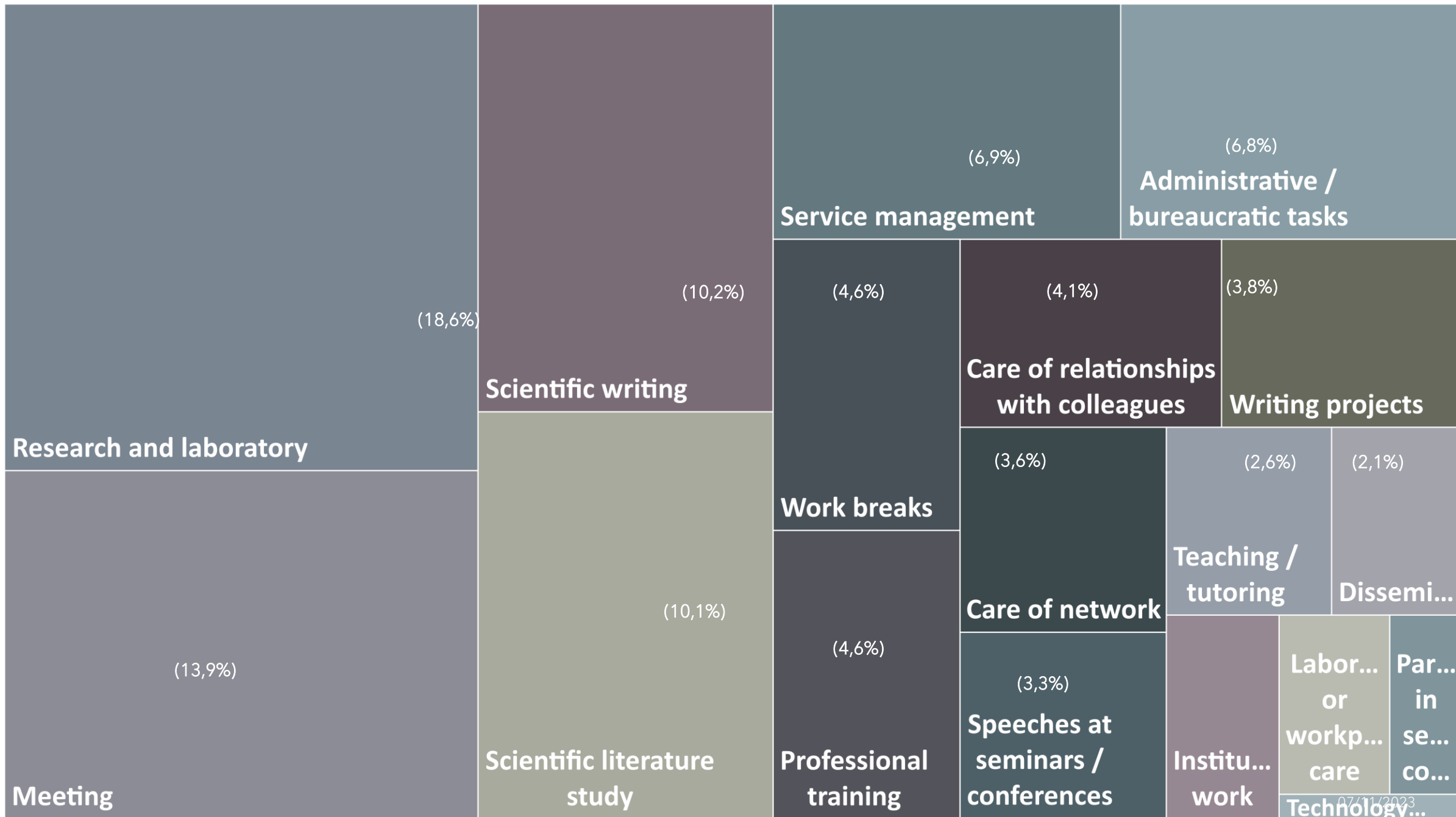
- Trappole del *presente esteso*
- Asincronia tra *tempo della ricerca* e *tempi di accountability/ valutazione*:

*Durante l'incontro abbiamo discusso dell'eccessivo carico di lavoro che sentiamo di avere, del senso di inadeguatezza che spesso proviamo per non aver rispettato la scadenza, o della necessità di lavorare anche di notte o nei fine settimana ...*

*Non ho ancora iniziato a scrivere il secondo articolo che avevo programmato per mancanza di tempo.*

*Mi sono iscritta al concorso nazionale per ricercatori, ma non ho partecipato a causa dello sforzo richiesto dal mio progetto che non mi ha lasciato tempo per prepararmi.*

*Ho difficoltà a fare ciò che mi piace, ho difficoltà a fare ricerca. Mi trovo spesso a impiegare il mio tempo in attività organizzative o di responsabilità nei progetti, ma non è questo quello che vorrei fare.*







Nel *pressed for time* identifichiamo caratteristiche delle strutture temporali della ricerca:

- ✓ Intensità / Densità
- ✓ Frammentazione
- ✓ Simultaneità
- ✓ Ritmo discontinuo

## Generation gap\*

*È stato estremamente positivo per me riavvicinarmi, sebbene in un periodo diverso e in condizioni diverse da quelle in cui l'ho vissuta, alla problematica di una donna giovane che cerca di costruirsi un proprio spazio lavorativo e un proprio futuro nell'INFN, tentando di conciliare queste esigenze con la dimensione privata della propria vita. Questo mi ha dato una consapevolezza più profonda di come il periodo attuale viene percepito da un giovane in cerca di lavoro e stabilità, che ne ha una interpretazione necessariamente differente da quella che ho io, e problematiche molto diverse. Tuttavia l'entusiasmo di Maddalena, la sua vivacità, la sua volontà di "mettersi in gioco" (espressione che lei usa spesso) mi hanno contagiata e "rivitalizzata"! Ogni incontro mi ha fatta ritornare al mio lavoro con un a carica e un desiderio maggiori di confrontarmi con le problematiche lavorative quotidiane (mentore, F).*

*La distanza generazionale è un elemento che può limitare ulteriormente il dialogo, il confronto e l'espressione professionale; figure intermedie, di "filtro", tra i due estremi sono invece cruciali per colmare differenze e per la crescita professionale dei più giovani, dal momento che possono aiutare nell'autovalutazione, nella costruzione della fiducia nelle proprie capacità, e nel prendere confidenza con il mestiere attraverso una prospettiva più ravvicinata. Spesso, ben consapevole aver subito il generation gap, io stessa mi sono trovata a svolgere il ruolo di filtro, dalla mia precaria e incerta posizione, nei confronti di laureandi e dottorandi (maschi e femmine), senza però avere a mia volta un riferimento a cui rivolgermi (mentee, F).*

\*In queste slide sono riportati citazioni di mentori e mentee estratte dal materiale empirico raccolto durante la ricerca valutativa durante le due edizioni del programma mediante diari di bordo, focus group, interviste, ecc..  
A tutela della privacy i nomi riportati in tali citazioni sono di pura fantasia.  
Per la realizzazione delle interviste si ringrazia Carmela Ferrara.

## Gender Blindness

*Ho imparato... ho percepito che queste tematiche di genere sono molto sottili, difficili da individuare, permeano tanti aspetti della nostra vita. Però devo dire che nelle discussioni avute, nel rapporto con questa ragazza, ho percepito che per lei non era una questione rilevante... non lo era, cioè non la sentiva come tale (mentore, M).*

## Redefinizione di un posizionamento di genere nell'istituto

*La mia impressione è che Assunta cerchi, proprio attraverso il confronto, una possibilità per riflettere sulle proprie modalità di essere donna all'interno di un determinato contesto organizzativo e sociale.*

## Riconoscimento di una pluralità di modelli di ruolo nella ricerca

*Inizialmente ero un po' diffidente, poi però ho seguito bene il primo incontro collettivo e poi ho conosciuto Germana, con cui mi trovo benissimo, che come io vorrei fare nella vita tante cose, lei è una persona che è arrivata in alto e che fa tante cose, cioè ha tanti interessi, cioè lei lavora, fa mentoring, fa coaching, tutoraggio, in più fa il suo lavoro di ricercatrice, in più fa pittura, cioè è proprio una persona con tanti interessi come sono io, magari per fare questo lavoro non mi va di rinunciare [..]. Quando ho capito questa cosa in effetti mi sono più affidata al programma. Cioè Germana è una mentore eccezionale, per cui mi sono affidata completamente e davvero bene più che altro per il programma (mentee, F)*

## Conciliazione lavoro-vita privata

*Lascio spesso il computer al lavoro, una cosa che sembra piccola, ma mi toglie un peso mentale (e anche fisico) e mi dà più libertà in un qualche modo. Sto anche riuscendo ad essere più flessibile nella gestione del mio tempo e degli impegni e a decidere quali sono le priorità negli impegni (trasferte, lavoro nel weekend, etc.) (mentee, F)*

*Il mio mentee ha cominciato ad avere un diario delle attività, non quello di dettaglio che abbiamo fatto, ma uno personale in cui annotava le sue attività giornaliere dal punto della ricerca ed era in grado tra quelle attività di fare una estrapolazione di quanto ha lavorato e quindi eventualmente prendersi del tempo per lui, che mi sembra cosa buona, cioè capire che esiste una vita e avere anche lo strumento che gli permette di misurare quando è il momento di fermarsi e fare altro (mentore, M).*

## Supporto nelle difficoltà di riconoscimento autorevolezza

*È stato per me molto facile evidenziare situazioni e prassi che potevano essere migliorate, sia riguardo alla gestione del tempo per il lavoro e cura della famiglia, sia riguardo alle dinamiche di gruppo: come esempio eclatante, è risultato che Annarita, pur essendo PI di un progetto, reputava normale che altri ne assumessero la responsabilità verso l'esterno senza fare riferimento al suo nome. Preso atto di questa situazione, ha subito incominciato a fare più attenzione a questo comportamento ed ha messo in atto misure per migliorare la sua visibilità nel gruppo e fuori (mentore, F).*

## **Specificità dei/delle ricercatori/ricercatrici tecnologici/he**

*Per me la criticità principale del programma è il suo essere più calibrato per un ricercatore che non per un tecnologo (mentore, F).*

## **Tensioni interne al programma**

- formazione/risorse temporale
- matching transdisciplinare
- lavoro normativo e lavoro trasformativo

# Pratiche partecipative

Discussione sull'equità di genere nella ricerca

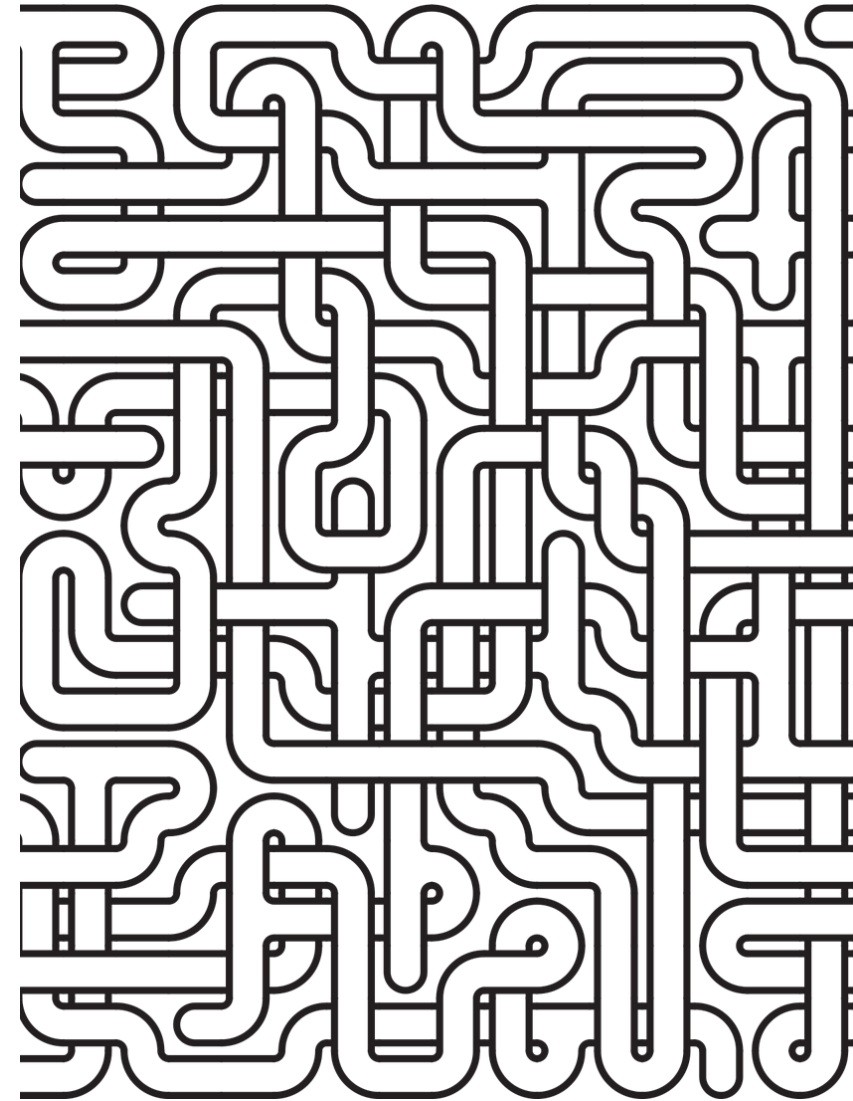
La dimensione di genere nella ricerca

- Framework teorico
- Pratiche di genere nella ricerca
- Meccanismi di genere nella ricerca
- Il genere della/nella scienza

Policies sull'equità di genere per INFN

## Conclusioni

- Il mentoring lavora per destrutturare nozioni nel tentativo di strutturare una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nella ricerca.
- Un percorso attraverso i labirinti, strutture di genere nella ricerca, tra tensioni e contraddizioni, difetti ma anche molte attenzioni e soddisfazioni.





Grazie per l'attenzione 😊

ilenia.picardi@unina.it

Il contenuto di queste slide può essere condiviso citando la fonte:

Picardi I. (2023) *Il mentoring trasformativo: la ricerca di valutazione del programma*. In "Gender Mentoring Programme nell'INFN: analisi delle precedenti edizioni e lancio della terza edizione", Laboratori Nazionali di Frascati, 7 novembre 2023.

# Bibliografia

Picardi, I. (2020), *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nella ricerca e nell'accademia*, Milano, Franco Angeli. ISBN: 978-88-351-0721-7

Picardi, I., Agodi M.C., (2020), *Gender perspective in the mentoring relationships. A case study of GENOVATE@UNINA*, in H. Lawton Smith, C. Henry, H. Etzkowitz and A. Poulouvassilis (edit by) *Gender, Science & Innovation. New Perspectives*, Cheltenham UK - Northampton MA, USA, Edward Elgar Publishing, ISBN: 978 1 78643 896 6.

Antolini R., Cenci P., Croci S., Leone S., Masullo M.R., Picardi I., Trinchieri G. (2019), *Women and physics in Italy: Numbers, projects, actions*, *AIP Conference Proceedings*, <https://doi.org/10.1063/1.5110097>

Picardi, I., (2019), *La porta di cristallo: un nuovo indice per misurare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica*, «Quaderni Italiani di Sociologia», 80 (2), 87-117.

Picardi, I., (2019), *The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment*, in «Social Science», 8, 160; doi:10.3390/socsci8050160.

Picardi, I (2017), *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota di GENOVATE@UNINA*, Napoli, FedOAPress. ISBN: 978-88-6887-017-1