

REGOLAMENTO PROGRAMMA DI MENTORING

Premessa - definizione e perimetro

Governance: il programma è amministrato dal comitato esecutivo (CE) AIP di sezione, in collaborazione con il gruppo Early CAREer REsearchers' network (ECARE).

Definizione della relazione: il mentoring è una relazione di supporto e di scambio professionale in cui un collega più esperto affianca un ricercatore meno esperto per aiutarlo a raggiungere obiettivi accademici e di carriera. La relazione è non gerarchica, non sfruttatrice e si fonda su rispetto, professionalità, fiducia e inclusività.

Perimetro di esclusione: all'interno del programma si escludono esplicitamente attività di revisione, supervisione o sponsorship.

Art. 1 - obiettivi del programma

Sostenere la preparazione e lo sviluppo personale e professionale di giovani ricercatori e ricercatrici, conformemente alle direttive dello statuto dell'associazione.

Il programma mira a fornire supporto su come sviluppare la carriera accademica, incrementare la qualità della ricerca, individuare fonti supplementari di finanziamento (*grant writing*) e sviluppare la propria rete di contatti professionali.

Art. 2 - a chi si rivolge (destinatari e requisiti)

Mentee: soci affiliati della sezione AIP, dottorandi di ricerca e dottori di ricerca entro 5 anni dal conseguimento del titolo. Il programma è particolarmente indicato per chi necessita di una guida a lungo termine per affrontare transizioni di carriera o lo sviluppo di un'attività di ricerca indipendente.

Mentor: tutti i soci ordinari con almeno 5 anni di anzianità dall'iscrizione all'associazione. La partecipazione è volontaria a seguito della proposta di abbinamento. È possibile l'esenzione dalla lista di mentor su richiesta al CE. I mentor assumono il ruolo di facilitatori di cambiamento, offrendo volontariamente il loro esperienza.

Mentor senior: mentor di esperienza disponibili a supportare e condividere le proprie riflessioni con altri mentor, specialmente durante il webinar di networking intermedio.

Perché partecipare: ai mentee offre una possibilità di sviluppo di carriera e di network. Ai mentor offre un'occasione di generatività, riflessione e riconoscimento associativo, nonché supporto reciproco dalla comunità scientifica.

Art. 3 - modalità di candidatura, iter di selezione e formazione iniziale

Candidatura: entro il 30 novembre, i mentee devono sottoporre il "[form di partecipazione mentee](#)", specificando il ruolo attuale, tre topic di ricerca, le aspettative sul ruolo del mentor e l'eventuale preferenza per colleghi specifici.

Iter e kick-off: nel mese di febbraio viene condotto un webinar di kick-off informativo congiunto per mentor e mentee. Un incontro preliminare è fondamentale per allineare le aspettative, prevenire fraintendimenti, e conoscere i partecipanti e gli amministratori.

Art. 4 - processo di abbinamento (matching)

Il comitato esecutivo raccoglie le candidature e delibera gli abbinamenti. La decisione è basata su molteplici fattori in linea con gli obiettivi del programma.

Criteri di abbinamento: congruenza tra obiettivi del mentee e interessi/competenze del mentor; pertinenza delle richieste da parte dei mentee; similarità negli interessi di ricerca, stili di lavoro, background e allocazione geografica.

Variabili di esclusione: divieto di abbinamento in presenza di diretti legami lavorativi gerarchici.

Procedura di accettazione e verifica: viene richiesto un feedback di validazione. I mentee hanno facoltà di rifiutare l'abbinamento (verrà offerta una sola alternativa), dopodiché si chiederà accettazione definitiva al mentor.

Art. 5 - come funziona (articolazione, struttura e durata)

Durata: il programma ha una durata prefissata di 7 mesi, con avvio a febbraio e chiusura a settembre.

Frequenza incontri: si raccomanda lo svolgimento in autonomia di almeno un incontro mensile della durata di circa un'ora. I mezzi di comunicazione (video-chiamata, email, di persona) e le tempistiche vanno preventivamente stabiliti dai partecipanti.

Ruolo del mentee (proattività): l'efficacia della relazione richiede che il mentee guidi proattivamente l'agenda. È compito del mentee proporre gli argomenti di dibattito, preparare le riflessioni sulle sfide di carriera ed essere aperto a feedback.

Ruolo del mentor (ascolto e dialogo): il mentor deve agire come una cassa di risonanza e un punto di riferimento esperto, ascoltando e aiutando il mentee a riflettere sulle opzioni senza prescrivere soluzioni assolute.

Networking sincrono e asincrono: sono previsti un webinar intermedio di networking (separato tra mentor e mentee) e la condivisione dei profili dei partecipanti, previa autorizzazione, per incentivare la creazione di una rete ampia, densa e di qualità.

Art. 6 - diritti, obblighi (accordo e piano d'azione) e motivi di esclusione

Volontarietà: la partecipazione è volontaria per entrambi i ruoli. Mentor e mentee mantengono il diritto di interrompere la relazione in qualsiasi momento senza dover fornire giustificazioni e senza ripercussioni.

Obblighi di monitoraggio: i mentee sono tenuti a compilare e consegnare, entro il mese di aprile, la "[definizione degli obiettivi](#)". Nello stesso documento è presente anche uno strumento opzionale di "definizione di accordo di mentoring". Un altro strumento opzionale a disposizione è il "[piano d'azione di mentoring](#)".

Riservatezza: ogni incontro è considerato strettamente confidenziale, salvo i casi di gravi violazioni di natura etico-legale o rischi per il benessere. L'unico elemento che deve essere riportato formalmente agli amministratori è il documento di definizione degli obiettivi.

Motivi di esclusione: l'assenza ingiustificata agli incontri di formazione, il mancato invio della documentazione di definizione degli obiettivi entro le tempistiche, l'assenza reiterata di contatti mensili o qualsiasi comportamento grave abusivo o lesivo delle finalità del programma comporteranno l'esclusione d'ufficio.

Art. 7 - monitoraggio, valutazione e benefit

Monitoraggio in itinere: è previsto un monitoraggio coordinato dagli amministratori del programma. A marzo (mese 1) conferma matching; ad aprile (mese 2) consegna documento di definizione degli obiettivi; a giugno (mese 4) webinar sincroni intermedi.

Valutazione finale: a settembre (mese 7) si terrà un evento in presenza durante il congresso nazionale. Il CE riporterà i feedback emersi e l'analisi documentale.

Art. 8 - disposizioni in materia di privacy

Ai sensi del regolamento UE 2016/679 (GDPR), tutti i dati personali volontariamente scambiati o condivisi tra CE, mentee e mentor, verranno trattati al solo scopo di promuovere l'abbinamento e la valutazione del programma. Vengono garantiti in ogni momento i diritti di rettifica e cancellazione, nonché la protezione delle informazioni contenute nei form di ammissione e nei documenti condivisi.

Allegato - Pianificazione temporale (GANTT)

Fase	Periodo	Attività operativa
Campagna di promozione	Ott – nov	Promozione del programma.
Selezione e matching	Dic – gen	Selezione delle candidature e abbinamenti mentor-mentee.
Kick-off	Feb	Webinar di presentazione e avvio.
Mese 1	Mar	Monitoraggio post primo incontro e conferma matching.
Mese 2	Apr	Scadenza consegna documento definizione obiettivi.
Mese 3	Mag	Svolgimento in autonomia.
Mese 4	Giu	Webinar intermedi di networking (separati per target).
Mese 5 & 6	Lug – ago	Svolgimento in autonomia.
Mese 7 (chiusura)	Set	Evento finale in presenza al congresso. Raccolta risultati e valutazione.
Valutazione e riprogettazione	Ott	Valutazione complessiva e riprogettazione del programma.
Riavvio ciclo	Ott - dic	Promozione della nuova edizione.