

L'EMPOWERMENT PER LA PROGRESSIONE DI CARRIERA LA LEADERSHIP TRA RICONOSCIMENTO E INCLUSIONE I CORSI DEL PROGETTO PLOTINA PER L'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Il progetto H2020 PLOTINA “Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training” e il Centro Studi Progetto Donna e Diversity Mgmt, promuovono per l’anno accademico 2018/19 due corsi sul tema **empowerment e leadership** diretti a favorire la **valorizzazione di sé e le capacità di negoziazione** di ricercatrici/ori e docenti. Il primo corso, **L’empowerment per la progressione di carriera**, si rivolge principalmente a dottorande/i, assegniste/i e ricercatrici/ori a tempo determinato. Il secondo corso, **La leadership tra riconoscimento e inclusione**, si rivolge a ricercatrici/ori a tempo indeterminato e docenti.

L’iscrizione ai corsi è gratuita per tutte e tutti le/i dottorande/i e le/i dipendenti e collaboratrici/ori dell’Università di Bologna fino a esaurimento posti (20 persone per corso). Gli incontri sono complementari, per raggiungere i risultati auspicati si consiglia la partecipazione all’intero modulo.

Per iscriversi inviare una mail a plotina@unibo.it o a progdonna@progettodonna.net.

Il certificato di frequenza sarà rilasciato alla fine del corso. Di seguito il programma dettagliato, comprensivo di date, dei due corsi.

L'EMPOWERMENT PER LA PROGRESSIONE DI CARRIERA

Avere un buon *empowerment* vuol dire ristabilire un contatto con la parte di sé che è in grado di reagire, di essere strategica, di utilizzare i propri punti di forza.

L’*empowerment* incide su molti aspetti della nostra vita: la capacità, sia affettiva sia lavorativa, di relazionarci con le/gli altre/i a tutti i livelli; la capacità di mettere in campo le nostre migliori competenze in relazione al contesto che ci si presenta e quindi di rendere il successo una meta perseguibile; la capacità di reagire agli ostacoli della vita personale e professionale e di ritrovare energia e adottare nuovi comportamenti.

OBIETTIVI FORMATIVI

Al termine del corso, chi avrà partecipato alle lezioni e/o svolto le attività indicate, sarà in grado di:

- riconoscere le criticità degli automatismi comportamentali e rafforzare auto consapevolezza e autostima;
- essere consapevole delle diverse modalità attraverso cui donne e uomini mettono in atto le loro competenze e gestiscono i sistemi di relazioni in termini di comunicazione, visibilità e *leadership*;
- avere elementi per gestire le dinamiche quotidiane in modo più consapevole ed autorevole;
- attivare il processo di acquisizione e sviluppo delle abilità in relazione al contesto lavorativo.

ATTIVITÀ PREVISTE

Lezioni

Durante le lezioni, si alterneranno

- presentazioni;
- discussioni sui materiali indicati;
- *case history*;
- attività di interazione a coppie o a piccoli gruppi;
- *role play*.

ARTICOLAZIONE E ARGOMENTI DEL CORSO

Lezioni

| Nr. | Data e Docenti | Orario | Aula | Argomenti e/o attività | Letture consigliate |
|-----|---|--------|---|--|---|
| 1 | 11 ottobre 2018 Benedetta Siboni, Roberta Bortolucci | 15-18 | Russel, Cirsfid Via Galliera 3, Bologna | L'empowerment per la leadership: lo sviluppo dell'autostima e gli auto-ostacoli, la conoscenza dei meccanismi che regolano i comportamenti | Luis Rojas Marcos: Ma chi mi credo di essere- Tropea |
| 2 | 18 ottobre 2018 Roberta Bortolucci | 15-18 | Russel, Cirsfid Via Galliera 3, Bologna | I rapporti uomo-donna sul lavoro: diverse modalità di approccio, di comunicazione e di aspettative | |
| 3 | 25 ottobre 2018 Roberta Bortolucci Tullia Gallina Toschi | 15-18 | Russel, Cirsfid Via Galliera 3, Bologna | Spontaneità, Flessibilità e Strategia: la pluri-possibilità di pensiero e di azione, armonizzare i propri comportamenti in relazione all'obiettivo e al contesto | E. Giusti, A. Testi: L'assertività- Sovera Editore |

LA LEADERSHIP TRA RICONOSCIMENTO E INCLUSIONE

Nella leadership si esprimono inevitabilmente le diversità, tra le quali quella di genere: per una donna *“Diventare una leader implica molto di più che non essere messe in un ruolo di leadership, acquisire nuove capacità e adattare il proprio stile alle richieste di quel ruolo. Coinvolge un cambiamento fondamentale di identità”*¹ che richiede l'acquisizione del senso di sé come leader, ruolo che, nelle donne, passa attraverso il superamento degli auto-ostacoli che esse stesse si pongono e che possono talvolta risolvere con aggressività. Inoltre oggi il concetto di leader ha, tra le sue prerogative, la conoscenza e la capacità di integrare, di includere l'ottica di genere e di gestire le differenze nel fare quotidiano, nella presa di decisione e nelle interazioni quotidiane con le donne e gli uomini di potere. Quella che la letteratura di riferimento definisce come IL – *Inclusive leadership*.

OBIETTIVI FORMATIVI

Al termine del corso, chi avrà partecipato alle lezioni e/o svolto le attività indicate, sarà in grado di:

- immaginare ed agire il proprio stile di leadership;
- valorizzare la propria immagine riconoscendo il diverso stile comunicativo di donne e uomini in ruoli di decisione;
- acquisire maggiore consapevolezza di quanto il ruolo incida nell'area emotivo-relazionale e il suo stretto rapporto con gli stereotipi di genere;
- raccogliere le proprie competenze per guidare gruppi di lavoro e farsi partecipe di processi innovativi.

¹ “Women Rising: The Unseen Barriers”, Herminia Ibarra, Robin J. Ely, Deborah Kolb, *Harvard Business Review*, September 2013 issue.

ATTIVITÀ PREVISTE

Durante la lezione, si alterneranno:

- presentazioni;
- discussioni sui materiali indicati;
- *case history*;
- *role play*.

ARTICOLAZIONE E ARGOMENTI DEL CORSO

Lezioni

| Nr. | Data e Docenti | Orario | Aula | Argomenti e/o attività | Lectture consigliate |
|-----|--|--------|--|--|---|
| 1 | 8 novembre 2018 Roberta Bortolucci, Tullia Gallina Toschi | 14-18 | Russel, Cirsfid Via Galliera 3, Bologna | Come riconoscersi Leader e come farsi riconoscere Gli stili di leadership e la leadership inclusiva | Shery Sandberg, Facciamoci avanti. Le donne, il lavoro e la voglia di riuscire - Mondadori |



The Plotina project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under Grant Agreement No 666008. The views and opinions expressed in this document are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.