INSEGNARE

shine

strengthening female community leaders

Guida degli educatori per **dare potere alle donne leader**

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

CONTENUTI

Panoramica 3

01 Preparazione alla consegna 4

02 Consegnare: Le basi 11

03 Cosegna: la sostanza 18

04 Intelligenza della leadership 21

05 Cosapevolezza di sè/ Punti di forza 26

06 Capacità di leadership 35

07 Attivismo Sociale Intelligenza della Leadershi 42

08 Tratti e stili di leadership 46

09 Esempi di attività/esercizi 52

10 Conclusioni 55

shine

strengthening female community leaders

PANORAMICA

Questa sezione della guida Reach and Teach si concentra sull'elemento "insegnare" e servirà come risorsa interattiva per aiutare a **guidare gli studenti attraverso i fondamenti della leadership contemporanea** e, così facendo, li aiuterà a **identificare i propri punti di forza, gli stili di leadership preferiti e le aree di opportunità.**

Questa sezione "insegna" vi guiderà a fare chiarezza sul contesto del vostro programma di leadership e su ciò che volete ottenere. Ti aiuterà a preparare la scena per gli studenti e a sviluppare le tue capacità di facilitazione e formazione, permettendoti così di aiutare gli studenti a esplorare una serie di argomenti di sviluppo della leadership, tra cui:

- Cosa fanno le leader donne?
- Quale stile di leadership funziona per le donne?
- Intelligenza della leadership: componenti emozionali, intellettuali e sociali della leadership.
- Pensiero e mentalità trasformazionali.
- Team Building e consenso.

Vi aiuterà anche a esplorare il ruolo del mentoring nello sviluppo continuo delle donne leader ed è pieno di attività facili da applicare che potete usare per migliorare l'esperienza dei vostri studenti

01 Preparazione alla Consegna

Familiarizzare con il contesto

Lo sviluppo della leadership femminile nelle organizzazioni del terzo settore è di fondamentale importanza, come avrai letto nelle sezioni precedenti, e per questo motivo è fondamentale che tu conosca il contesto della formazione, perché è importante in generale e perché è importante per la tua organizzazione in particolare fornire questa formazione.

Idea di attività: I 5 perché

Senza un chiaro senso del contesto dello sviluppo di leader donne nel terzo settore e/o nella vostra organizzazione, può essere difficile reclutare potenziali leader donne, sentirsi motivati a fornire la formazione e rendere la formazione rilevante.

Questa attività vi aiuterà a fare chiarezza sul contesto della formazione che offrirete e può anche essere usata come tecnica di problem-solving per insegnare ai partecipanti durante il programma.

01 Scrivi le tue 3 principali ragioni per voler formare potenziali leader donne nel terzo settore.

02 Prendete la prima ragione che avete scritto e chiedetevi: "perché è importante?

03 Chiedi perché la tua risposta è importante, poi perché quella risposta è importante, perché quella risposta è importante e perché quella risposta è importante fino a quando hai scavato fino a 5 livelli di perché.

04 Ripeti i passi 2 e 3 per ciascuna delle tue 3 ragioni originali per voler sviluppare la leadership femminile nel terzo settore.

Fissate i vostri obiettivi

E' importante sapere cosa si vuole ottenere in modo specifico offrendo un programma che aiuti a sviluppare le capacità di leadership delle donne nel terzo settore.

Gli obiettivi possono essere in relazione a:

01 Gli obiettivi strategici della sua organizzazione.

02 L'impatto che volete dare alle singole donne.

03 La differenza che vuoi fare per il settore in ale.

Il modo più semplice per creare i tuoi obiettivi è usare il metodo ACRONIMO SMART:

E' importante sapere cosa si vuole ottenere in modo specifico offrendo un programma che aiuti a sviluppare le capacità di leadership delle donne nel terzo settore.

SPECIFIC

Di solito si basano su numeri o compiti, per esempio "aiutare 15 donne ad assicurarsi posizioni nei consigli di amministrazione nel terzo settore attraverso la formazione per lo sviluppo della leadership e l'intermediazione nei consigli".

MISURABILE

You should be able to easily measure whether or not your objective was achieved – this is why it's important to use numbers in your objectives.

RAGGIUNGIBILE (ACHIEVABLE)

Siate realistici su ciò che volete ottenere e sul numero di partecipanti che potete avere. Pensate alla vostra capacità.

RILEVANTE

Rendere l'obiettivo rilevante chiedendo: "come si inserisce questo negli scopi generali della nostra organizzazione e delle persone che serviamo?

TEMPISTICA (TIMEBOUND)

Fissare una data per quando i vostri obiettivi saranno raggiunti

UN FACILE ESEMPIO DI UN OBIETTIVO INTELLIGENTE È

‘’Supererò il mio esame di guida in 6 mesi con non più di 20 lezioni".

ACTIVITY IDEA

Identificare e scrivere almeno 1 obiettivo per la tua offerta di formazione allo sviluppo della leadership per le donne nel terzo settore

Costruire un curriculum basato su obiettivi

Gli obiettivi stabiliti sopra serviranno come base per creare il curriculum per un programma di sviluppo della leadership femminile. Avere questi obiettivi chiari assicurerà che il programma risolva un problema chiaro. In questo caso, il problema è la disparità di genere nei ruoli di leadership nel terzo settore.

QUI DI SEGUITO CI SONO SEI SEMPLICI PASSI CHE AIUTERANNO GLI EDUCATORI VETERINARI A CREARE UN PROGRAMMA DI SVILUPPO DELLA LEADERSHIP PER LE DONNE BASATO SU RISULTATI E OBIETTIVI.

STEP 01

IDENTIFICARE IL PUBBLICO

In questa fase gli educatori identificheranno chi, nello specifico, il programma aiuterà. Possono scegliere di creare un programma che supporti le donne nel terzo settore in generale, o scegliere un pubblico più di nicchia, per esempio le donne BAME che vogliono diventare leader. Fare questo vi aiuterà a creare un programma di supporto pertinente, ad esempio le donne BAME avranno sfide aggiuntive oltre a quelle tradizionali che le donne affrontano e il programma dovrà affrontarle

STEP 02

SONDARE IL PUBBLICO

Questo elimina il rischio che l'educatore VET faccia supposizioni errate sulle lotte delle donne che aspirano a ruoli di leadership nel terzo settore. I legami degli educatori VET con l'industria, le comunità e i singoli studenti dovrebbero rendere questo processo abbastanza facile da realizzare. Si può creare un sondaggio o porre una singola domanda aperta. Il sondaggio o la domanda possono poi essere distribuiti via e-mail, sondaggi sui social media, un blog in cui l'invito all'azione è una domanda, ecc.

STEP 03

STEP 04

DETERMINARE IL TUO RISULTATO

Chiarire nuovamente gli obiettivi chiedendo: "cosa saranno in grado di fare/conoscere nello specifico gli studenti dopo aver completato questo programma?

LAVORARE ALL'INDIETRO

STEP 05

In questa fase l'educatore VET dovrebbe chiedere: "quali sono tutte le cose che gli studenti devono imparare/conoscere/fare per essere in grado di raggiungere questo risultato? Alcuni esempi includono: acquisire esperienza pratica, imparare a comunicare per influenzare le persone o imparare a gestire una squadra.

STEP 06

RAGGRUPPARE GLI APPRENDIMENTI/AZIONI CHIAVE IN LEZIONI

Per esempio, "caldo per presiedere una riunione", "come fare lobby per il cambiamento", "ruoli chiave dell'advocacy", "parlare in pubblico" ecc.

Impostare la scena: Ottenere il giusto risultato

Quando si offre una formazione sullo sviluppo della leadership per le donne del terzo settore, è necessario essere consapevoli dei bisogni e delle sfide del gruppo. Rileggendo la sezione Sfide a pagina 19 della sezione reach di questa guida potete iniziare a formulare idee su come strutturare e fornire la vostra formazione in modo da minimizzare le sfide. Alcuni esempi di cose che potete fare sono:

SFIDE PERSONALI

- Orari appropriati per i laboratori, ad esempio durante il periodo di chiusura, per ridurre al minimo il costo della custodia dei bambini.
- Incorporate online learning. ThIncorporare l'apprendimento online. Questo potrebbe essere avere tutte le sessioni online o consegnare attraverso un modello ibrido che usa sia opzioni online che faccia a faccia.
- potrebbe essere avere tutte le sessioni online o consegnare attraverso un modello ibrido che usa sia opzioni online che faccia a faccia.
- Sessioni di richiamo della fiducia prima della consegna della formazione completa.
- Articolare chiaramente per chi è la formazione in modo che le donne sappiano che sono nel posto giusto per loro.
- Sessioni brevi.
- Fare "aggiustamenti ragionevoli" per coloro che hanno problemi.

CULTURALE / SOCIALE

- Usare casi di studio e modelli di ruolo che offuscano le linee dei ruoli di genere.
- Condividete le vostre politiche sul cambiamento della cultura del posto di lavoro (se applicabile).
- Scegliete luoghi accessibili, per esempio accessibili con sedia a rotelle, accessibili a piedi o vicini a stazioni di trasporto pubblico, ecc.
- Programmi di sviluppo della leadership gratuiti o finanziati.

SFIDE CULTURALI/SOCIALI

- Lavorare con i centri per l'impiego per garantire che la partecipazione non influisca sul diritto ai benefici essenziali.
- Creare ambienti in cui le donne si sentano fisicamente, emotivamente e mentalmente sicure di partecipare.
- Creare uno spazio per condividere idee, sfide e supporti.

Creare spazi di sostegno

Non c'è dubbio sulla necessità di fornire uno spazio di supporto per le potenziali leader donne nel terzo settore per sentirsi abbastanza sicure di avere conversazioni aperte e franche, per permettere loro di essere vulnerabili in compagnia dei loro pari e per fornire uno spazio strutturato per loro per sostenersi a vicenda attraverso le sfide.

Risorse per gli spazi di sostegno

Leggere della YWCA armena e di come i loro "spazi sicuri", progettati per le donne e le ragazze, creano uno spazio di sostegno dove ognuno può essere libero di esprimere le proprie idee, proporre le proprie idee e avere l'opportunità di metterle in pratica.

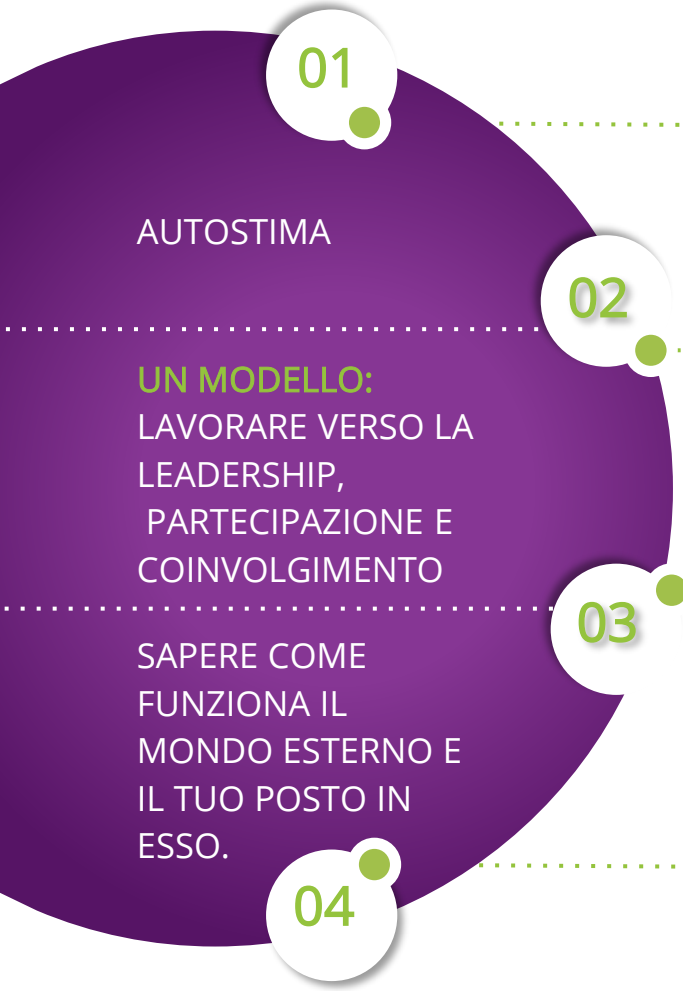
Ascolta Clare Hackett (partecipante al corso di leadership) mentre parla dell'importanza dello spazio sicuro per le donne e di quanto sia diventato cruciale durante il blocco del 2020. Ha partecipato a un corso 'Inspire to Innovate' progettato per le donne che iniziano la loro attività in Irlanda del Nord.

02 Consegnare: Le basi

Come creare un programma di leadership per le donne nel terzo settore

I QUATTRO INGREDIENTI ESSENZIALI1 PER LO SVILUPPO DELLA LEADERSHIP FEMMINILE

Il modello, sviluppato in un periodo di 10 anni, in collaborazione con le leader donne in Inghilterra, propone che ci sono quattro ingredienti essenziali per lo sviluppo della leadership femminile. Ogni ingrediente suggerisce risultati specifici che si combinano per creare le condizioni affinché le donne siano fiduciose e attive nella sfera pubblica. Gli ingredienti forniscono un modello per il contenuto dei programmi di leadership femminile.



- Valorizzare le proprie competenze, conoscenze ed esperienze.
- Conoscere se stessi attraverso e con gli altri.
- Identificare esperienze condivise e problemi comuni.
- Scegliere dove vuoi essere.
- Sapere dove andare a prendere ciò di cui si ha bisogno.
- Come ottenere ciò che ti serve.

Strutturando le risorse all'interno della sezione "Insegnare" di questa guida, nel quadro dei Quattro Ingredienti, potete massimizzare il vostro impatto nello sviluppo di leader femminili del terzo settore.

Potete trovare maggiori informazioni sui quattro ingredienti essenziali qui

- Donne e leadership, partecipazione e coinvolgimento
- IMPATTO! Fornisce ulteriori informazioni sul modello.

Puoi vedere un esempio del programma del corso qui: The Lisbon Papers: women and transformational leadership report from IACD Lisbon Conference

1 http://changesuk.net/themes/active-citizenship/#toc-the-four-essential-ingredients

Insegnare la leadership: Uno sforzo congiunto Lavorare insieme per stabilire le "regole di base".

Una considerazione chiave quando ci si prepara a insegnare la leadership alle donne del terzo settore, è quella di considerare le "regole di base", cioè cosa ci si aspetta dai partecipanti e cosa possono aspettarsi da voi. Vale la pena sottolineare che i partecipanti otterranno dal programma solo quello che ci metteranno, e allo stesso modo, il vostro impatto sarà buono solo quanto l'input che darete.

ALCUNE COSE DA CONSIDERARE SONO:

Atteso dal partecipante.

- Partecipazione
- Mantenimento del tempo
- Partecipazione
- Implementazione
- Piano di sviluppo personale

Atteso da Trainer.

- Flessibilità ragionevole
- Mantenimento del tempo - non correre oltre
- Supporto dentro e fuori le sessioni
- Un approccio inclusivo al mentoring

IDEA DI ATTIVITÀ.

Le regole di base. -Usate la prima sessione di formazione per incoraggiare i partecipanti a sviluppare una serie di regole di base a cui poi ognuno si impegna ad aderire.

Insegnare la leadership: In persona vs. online

Una considerazione chiave quando si crea un programma di sviluppo della leadership è se l'insegnamento in persona o online funzionerà meglio.

LE CONSIDERAZIONI CHIAVE A CUI PRESTARE ATTENZIONE SONO:

- La disponibilità/affidabilità di Internet nelle comunità in cui il tuo pubblico vive/lavora e l'accesso dei partecipanti ai computer.
- Competenze informatiche dei potenziali studenti.
- Problemi di accessibilità, per esempio accesso fisico per le persone disabili o accesso per le persone che vivono in zone rurali (problemi di trasporto e di infrastrutture), quando si consegnano programmi in persona.
- Se c'è bisogno di un'interazione faccia a faccia per gli elementi pratici del vostro programma.
- Ottenere il meglio dai tirocini esperienziali o dagli stage che l'educatore ha organizzato per gli studenti.
- Disponibilità di sale di formazione.
- Capacità del formatore nel fornire una formazione tradizionale in persona online.

Given recent world events during the Covid-19 pandemic, it is advisable that VET educators create programmes that can be easily adapted for online use or to create hybrid programmes i.e programmes that include both online and in-person elements. This could reduce the need for social contact to essential elements of the programme such as work placements.

Facilitazione e formazione: la differenza

La formazione è impartire conoscenze e competenze.

La facilitazione è incoraggiare la discussione aperta e onesta, la creatività, il networking e la risoluzione dei problemi. Valorizza il contributo di tutti, costruisce il consenso e dà energia al gruppo. La facilitazione con il gruppo target aiuta a chiarire dove c'è energia per il cambiamento 2.

Userai una miscela di insegnamento (concetti di leadership, abilità, modelli) e facilitazione (discussione, empowerment e problem solving) mentre offrirai lo sviluppo della leadership alle donne del terzo settore e questa guida fungerà da kit di strumenti per aiutarti a farlo Usato con il permesso di changesuk. Toolkit per incoraggiare la FACILITAZIONE - vedi link alla pagina seguente

Impegno e partecipazione

Come educatore VET che contribuisce a promuovere la leadership femminile all'interno del terzo settore, è importante non solo incoraggiare l'impegno in classe, ma anche incoraggiare le donne a promuovere le capacità di partecipazione attiva nei loro futuri ruoli di leader.

Consentendo attivamente alle donne di modellare la formazione che offrite, promuoverete più efficacemente le capacità di leadership incoraggiando l'uso in tempo reale di tali capacità nell'ambiente sicuro della sala di formazione.

La YWCA dice che:

Partecipazione non significa solo sedersi e ascoltare, né significa solo aiutare. Per le giovani donne leader, la partecipazione attiva significa che stanno aiutando a plasmare la discussione su una questione, cercando soluzioni a un problema, pianificando come migliorare una situazione, agendo e monitorando i risultati.

(Mondo YWCA 2021)

IDEA DI ATTIVITÀ.

Pianificazione anticipata - Creare un questionario pre-formazione che valuti le questioni di maggiore importanza per i partecipanti e chiedere come vorrebbero che fosse strutturata la loro esperienza di apprendimento. Il feedback di questa attività può poi essere utilizzato durante le sessioni.

Date un'occhiata a questa risorsa per ulteriori idee e informazioni - Toolkit per incoraggiare la facilitazione

Capire gli stili di apprendimento per creare più impatto

Avere familiarità con gli stili di apprendimento vi sarà utile a 2 livelli:

01

02

Usate un **linguaggio e risorse appropriate** nella consegna della tua formazione.

Insegnando gli stili di apprendimento, si formano dei leader che sono in grado di insegnare efficacemente ai loro seguaci

STILE DI APPRENDIMENTO.

VISIVO
IMPARARE VEDENDO

RISORSE SUGGERITE.

- Presentazioni attraenti, coinvolgenti e interattive
- Video
- Infografiche
- Attività visive, per esempio, mind-mapping, (strumenti online come Mindmesiter e Bubbl.us sono buoni per il mind-mapping visivo)
- Uso di post-it colorati per la discussione di gruppo

AUDIO
IMPARA ASCOLTANDO

- Audio e registrazioni, per esempio, podcast
- Relatori ospiti
- Presentazioni
- Sessioni di domande e risposte
- Istruzioni verbali chiare per le attività

CINESTETICA
IMPARARE FACENDO O SENTENDO

- Attività fisiche/giochi pratici
- Dimostrazioni dal vivo
- Gioco di ruolo
- Sfide e concorsi
- Gite sul campo o elementi di apprendimento sul posto di lavoro

IDEA DI ATTIVITÀ.

Scoperta dello stile di apprendimento – Chiedete ai partecipanti di completare questo questionario per scoprire il loro stile di apprendimento style:https://www.thoughtco.com/learning-style-quiz-4076781

Lingua e stili di apprendimento

È possibile identificare gli stili di apprendimento osservando l'uso del linguaggio e la tua consegna sarà molto più efficace quando rispecchierai il linguaggio degli studenti visivi, uditivi o cinestetici.

Alcune parole da conoscere per ogni stile di apprendimento sono elencate di seguito:

VISIVO

- Vedere
- Guarda
- Visualizza
- Apparire
- Mostrare
- Alba
- Rivelare
- Immaginare
- Illuminare
- Imagine
- Chiaro
- Nebbioso
- Focalizzato
- Immagine di cristallo

AUDIO

- Ascoltare
- Ascoltare
- Suonare
- Fare musica
- Armonizzare
- Sintonizzarsi
- Essere tutt'orecchi
- Suona una campana
- Silenzio
- Essere ascoltati
- Risuonare
- Sordo
- Mellifluo
- Dissonanza
- Domanda
- Non udito

CINESTETICA

- Sentire
- Toccare
- Afferrare
- Afferrare
- Scivolare attraverso
- afferrare
- Toccare
- Entrare in contatto
- Lancio fuori
- Girare intorno
- Duro
- Insensibile
- Concreto
- Raschiare
- Impugnare
- Solido

Modelli di programmi per l'ispirazione

PROGRAMMA DI LEADERSHIP YWCA SCOTLAND

Young Women Lead è un programma di leadership per giovani donne tra i 16 e i 30 anni che vivono in Scozia, ed è stato creato dal bisogno di affrontare la sottorappresentazione delle giovani donne in politica. Lo Young Women's Movement lo sta portando avanti con successo da tre anni in collaborazione con il Parlamento scozzese, con il supporto del Primo Ministro, del Ministro per le Uguaglianze e gli Anziani e del Vice Presidente, e attualmente lo stiamo pilotando in collaborazione con un'autorità locale.

Magiori dettagli su Young Women Lead programme

PROGRAMMA DI LEADERSHIP FEMMINILE GRIT & GRACE

William J. Clinton Leadership Institute presso la Queen's University Belfast

Il seguente caso di studio descrive la mia esperienza di formazione alla leadership femminile per 3 anni - il programma Grit & Grace per oltre 150 donne. Evidenzia alcune delle sfide comuni sperimentate e ciò che ha aiutato le donne a superarle per migliorare ulteriormente il loro impatto sulla leadership.

Magiori dettagli su the Grit and Grace programme

03 Delivering: The Nitty Gritty

Iniziare il viaggio: Piani di sviluppo della leadership

Creare e mantenere dei PIANI DI SVILUPPO DELLA LEADERSHIP è una parte essenziale del percorso di una donna verso la leadership nel terzo settore per una serie di motivi:

ACTIVITY IDEA

Women Take Part Framework - Utilizzate il Women Take Part Framework per aiutare le donne a identificare la loro situazione attuale e i progressi che vorrebbero fare nel loro percorso di leadership all'interno dei contesti organizzativi in cui operano. LINK AL Modulo 1 di IO2: Attività "Donne in gioco

ACTIVITY IDEA

Esempio di piano di sviluppo della leadership - In alternativa, le donne possono completare l'esempio di piano di sviluppo della leadership e dell'apprendimento utilizzato per il programma LEAD del Dungannon Enterprise Centre per le donne leader del terzo settore (vedi modello alla pagina successiva). Si suggerisce di crearlo all'inizio del programma di sostegno e di rivederlo tra una sessione e l'altra.

Piano di sviluppo della leadership.

I miei **obiettivi generali, personali e organizzativi**, sono

Questi **obiettivi sono importanti** perché:

STEPS

Questa settimana mi **aiuterà a raggiungere questi obiettivi:**

Farò **eseguire questi passi entro**:

Le **persone che possono aiutarmi** sono:

Per compiere questi passi **ho bisogno di**:

I pagamenti che sono disposto ad accettare per poter compiere questi passi sono:

Le contropartite che non sono disposto ad accettare sono:

Ho raggiunto/non ho raggiunto questi obiettivi perché:

04 Leadship Intelligence: Componenti emozionali della leadership

Fiducia e autostima

LO SAPEVI....?

FATT 01

Un report [3] ha scoperto che gli uomini si candidano per un lavoro quando soddisfano il 60% dei criteri MA le donne si candidano solo quando soddisfano il 100%

FATT 02

La Cornell University 4 ha scoperto che gli uomini sovrastimano le loro capacità e prestazioni, mentre le donne le sottostimano entrambe

FATT 03

Pauline Claunce e Suzanne Imes.[5] Hanno coniato il termine 'sindrome dell'impostore' per descrivere la sfida della fiducia femminile.

FATT 04

La ricerca[6] mostra che quando l'esperienza delle donne aumenta nel tempo, aumenta anche la loro fiducia.

IDEA DI ATTIVITÀ.

Punto di discussione - Condividi e discuti i grafici collegati con i confronti di genere nella fiducia: Il divario di fiducia in uomini e donne: Perché è importante e come superarlo (forbes.com)

IDEA DI ATTIVITÀ.

Punti di discussione

1. Come si manifestano le conseguenze di questi scenari nella vita quotidiana di potenziali leader donne nel terzo settore?
2. Come potrebbero essere diverse le cose se le donne avessero più fiducia in se stesse fin da un'età più giovane?
3. Cosa accadrebbe se questi ruoli fossero invertiti?

[3] No reference
[4] K Kay and C Shipman, (2014), The Confidence Gap, The Atlantic
[5] Pauline Rose Clance & Suzanne Imes (1978), The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. [3] Georgia State University
[6] No reference

Capire come le donne possono minare la loro autostima

Coach e autore, Joshua Miller7 scrive un articolo interessante: I **4 modi in cui minate la vostra autostima.**

Seguite il link all'articolo per un'analisi più dettagliata di come continuiamo a minare noi stessi!

https://www.linkedin.com/pulse/4-ways-you-undermine-your-self-worth-joshua-miller/

LE 4 AREE CHIAVE CHE DELINEA:

01 Chiedi scusa quando non ne hai bisogno

02 Dici sì quando vuoi dire no

03 Ti concentri solo sui difetti

04 Non stabilisci dei limiti chiari

IDEA DI ATTIVITÀ

Punto di discussione -

1. Le donne con cui lavorate vedono questi tratti in loro stesse?
2. In quali situazioni questi tratti sono più prevalenti?
3. Quali azioni potrebbero intraprendere per ridurre al minimo l'indebolimen stessi?

Definire l'autostima, l'autostima e la fiducia in se stessi...

...sono termini che vengono spesso usati in modo intercambiabile, ma sono molto diversi.

Autostima	L'autostima è la capacità "di sperimentare se stessi come competenti per affrontare le sfide della vita e di essere degni della felicità".
Autostima	L'autostima è il modo in cui valuti te stesso e il tuo contributo in determinate situazioni
Fiducia in se stessi	La fiducia in se stessi è il modo in cui ci si sente sulle proprie capacità e questo può variare da situazione a situazione.

IDEA DI ATTIVITÀ

Punto di discussione -

1. Discutete su come ognuna di queste cose si svolge per le donne nella vita quotidiana.
2. Discutere le situazioni in cui possono avere una sana autostima ma poca fiducia.
3. Discutere come le donne potrebbero avere più autostima, autostima e fiducia in se stesse nei loro ruoli.

7 J Miller, (2018) '4 ways to undermine your self worth', Linked In

Mettere a tacere i dubbi su se stessi: Abbracciare la fiducia in se stessi

Mettere a tacere i dubbi e abbracciare la fiducia in se stessi non è sempre naturale per la maggior parte delle donne, anche se è la chiave per una carriera di vero successo.

Sotto ci sono alcune risorse che puoi usare per scoprire modi per aiutare le donne leader nel terzo settore ad aumentare la fiducia e diminuire i dubbi su se stesse.

ARTICOLO

In questo articolo di Rachita Sharma[8], CEO e co-fondatore di Girl Power Talk, delinea i passi che una donna può fare per aumentare la sua sicurezza sul lavoro.
https://thriveglobal.com/stories/7-secrets-for-female-leaders-to-boost-self-confidence

.

ESERCIZIO

Questo semplice esercizio del coach di leadership Monique Tallon[9], autore di Leading Gracefully, introduce quattro modi pratici in cui puoi iniziare a lavorare su come acquisire fiducia, costruire la forza interiore ed essere libero da quella voce che ti dice che non sei abbastanza bravo!
https://moniquetallon.com/4-practical-ways-to-build-more-self-confidence-for-women-in-leadership/

METTERE IN DISCUSSIONE LE CREDENZE

Queste domande fanno parte del 'The Work' di Byron Katie e sono progettate per aiutare le persone a cominciare a mettere in discussione alcune delle convinzioni limitanti sottostanti che diminuiscono la loro fiducia:

1. Questo (la convinzione limitante) è vero?
2. È assolutamente vera? Come si fa a saperlo?
3. Cosa succede quando. Credi a quel pensiero
4. Chi saresti senza quel pensiero?
5. La svolta (o "Io non sono" o nuova convinzione)
6. Scrivi 3 esempi di come questa nuova convinzione sia vera.

8 R Shama (2020) '7 secrets for female leaders to boost self-confidence'. Thrive Global
9 M Tallon, (2020) https://moniquetallon.com/4-practical-ways-to-build-more-self-confidence-for-women-in-leadership/

Importanti spunti da Jacinda Ardhern

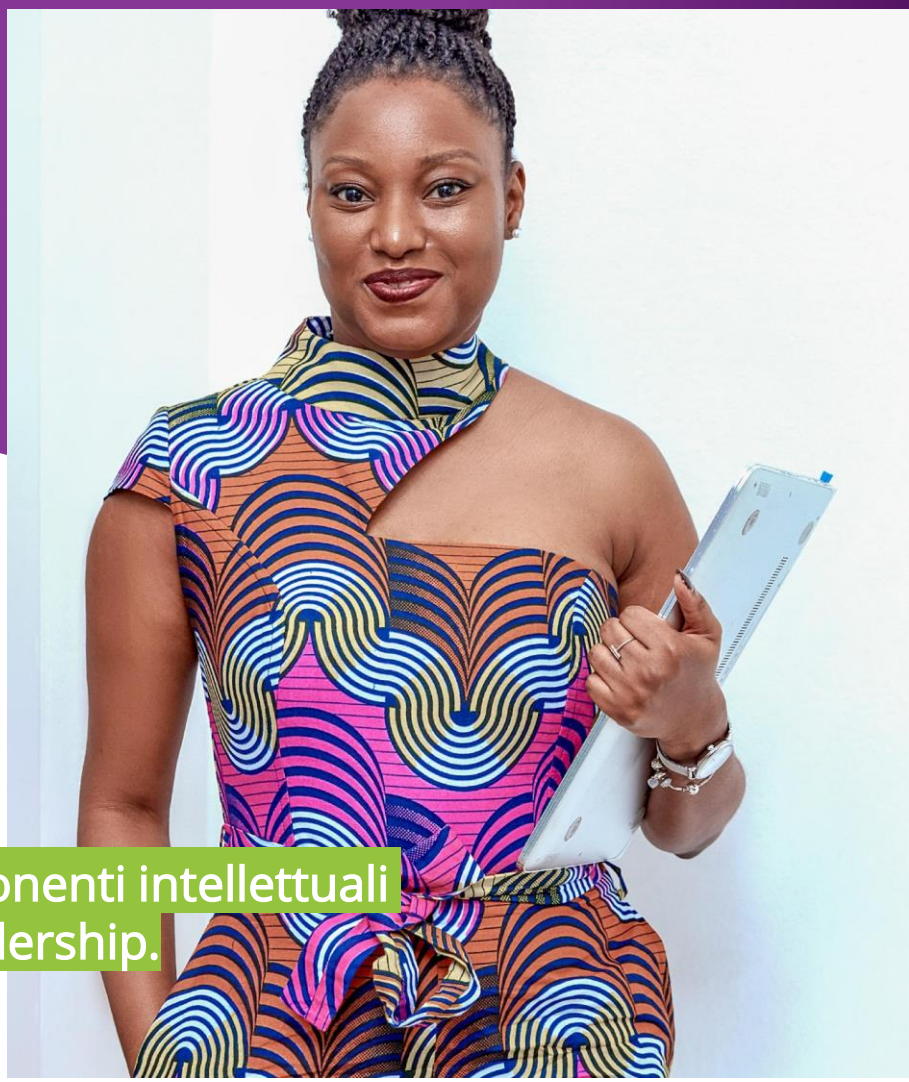
I politici possono essere accessibili, reali, empatici e compassionevoli.

Anche se sei in un campo dominato dagli uomini, non devi "mascolinizzarti" per avere successo. Al contrario, le istituzioni sociali devono essere adattate e dare più valore a qualità più "femminili" come la capacità di connettersi con gli altri e mostrare compassione.

Credi in te stesso e lavora sodo per ottenere ciò che vuoi.

Avere una carriera di alto profilo ed essere madre non si escludono a vicenda.

05 Consapevolezza di sé / Punti di forza



le componenti intellettuali della leadership.

Consapevolezza di sé: La chiave per scoprire i punti di forza

L'autoconsapevolezza è una parte importante della leadership per le donne nel terzo settore. Ciò che trattiene le donne dal candidarsi a posizioni di leadership, è spesso il loro soffitto di vetro interiore. Spesso non valutano i loro punti di forza e il contributo che possono apportare nel ricoprire un ruolo di leadership.

La "trappola della perfezione" è una delle 12 abitudini che trattengono le donne, secondo Sally Helgessen & Marshall Goldsmit, h in How Women Rise[10].

Per superare questa abitudine, è importante che le donne non aspettino che le circostanze si allineino perfettamente, o che abbiano tutte le qualifiche giuste, ma che si ispirino a iniziare oggi a intraprendere azioni brillanti e imperfette verso i loro obiettivi.

"Dite ad ogni giovane di essere a proprio agio con l'imperfezione".

RESHMA SAUJANI

10 How Women Rise: Break the 12 Habits Holding You Back from Your Next Raise, Promotion, or Job https://sallyhelgesen.com/sallysbooks/how-women-rise/

Aiutare le donne a scoprire i loro punti di forza

I punti di forza sono quelle abilità e comportamenti che ti vengono facili. Sono ciò che fai meglio e dove si trovano i tuoi veri talenti. Concentrarsi sui punti di forza dà alle donne un vantaggio competitivo e indica dove possono aggiungere valore per le altre persone.

IDEA DI ATTIVITÀ.

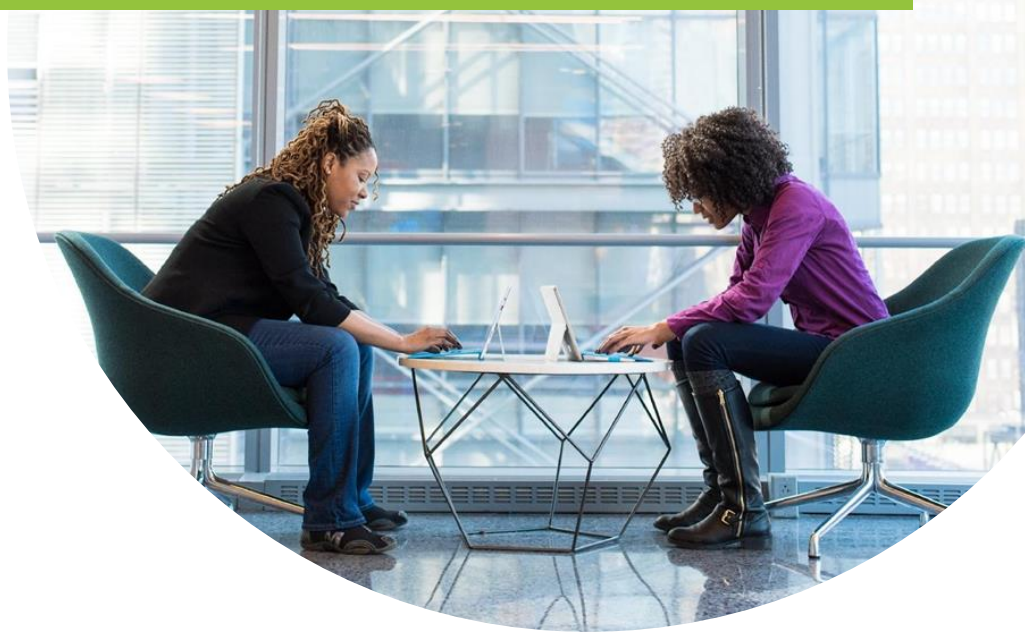
Strengths Finder - Aiutate le donne a identificare, riconoscere ed esprimere i loro punti di forza elencando i punti di forza come esercizio di gruppo e chiedete alle donne di scegliere individualmente quale di quelli elencati riconoscerebbe come un punto di forza per loro. Oppure incoraggiatele a chiedere a colleghi, amici, parenti di identificare i loro 5 punti di forza principali. Chiedendo alle donne di condividere storie di momenti difficili che hanno superato, gli altri possono essere in grado di identificare punti di forza che le donne potrebbero non aver visto in se stesse.

IDEA DI ATTIVITÀ.

I SEGNALI di una forza

Se una donna con cui stai lavorando non è sicura di avere un punto di forza in una certa abilità/area/ compito, chiedile di applicare il modello SIGN per vedere se è davvero un punto di forza per lei:

Successo: Quando fai l'attività, ti senti efficace e in controllo. (Autoefficacia).
Istinto: Non vedi l'ora di farlo.
Crescita: Mentre fai l'attività, ti senti curioso, concentrato e perdi la cognizione del tempo.
Bisogni: Dopo aver fatto l'attività, anche se sei stanco, ti senti appagato.



Riflettere sui punti di forza: l'analisi SWOT

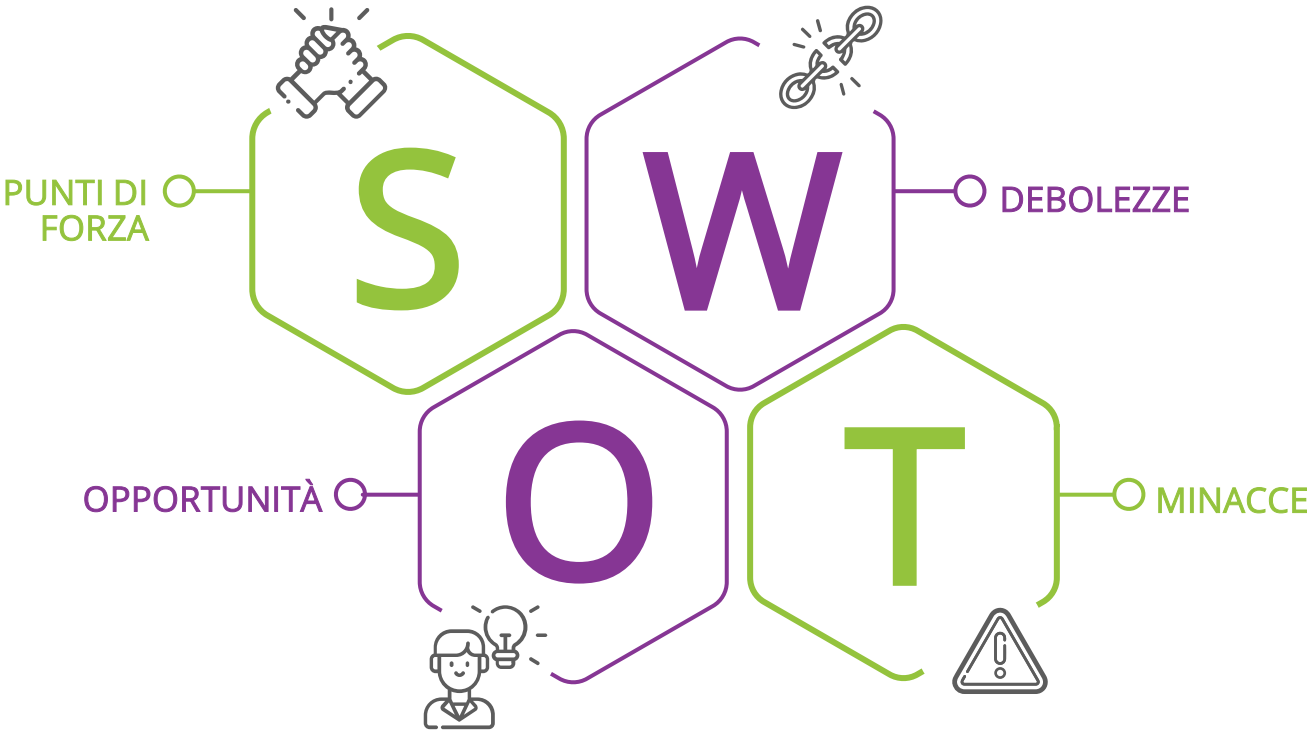
Uno strumento chiave per riflettere sui punti di forza della leadership è:

L'ANALISI SWOT.

Un'analisi SWOT aiuta un leader a identificare i propri punti di forza e di debolezza personali, identificando anche le opportunità e le minacce esterne.

"I punti di forza sono importanti. Ogni giorno offrite il vostro set di competenze e il vostro stile di leadership. Enfatizzare i punti di forza è la chiave e costruire la vostra capacità di leadership è continuo. Tuttavia, il viaggio di sviluppo della leadership include l'autoconsapevolezza. Quindi, l'autoriflessione e l'identificazione delle aree di crescita sono essenziali".

TANIA LUMA (2017) [11]
Executive Coach and Consultant



IDEE DI ATTIVITÀ

la SWOT - Incoraggiate le donne leader a disegnare una tabella con 4 quadranti simile all'immagine qui sotto e ad usarla per identificare e scrivere i propri punti di forza, debolezze, opportunità e minacce. È utile mostrare un esempio sulla lavagna prima di dare alle donne il tempo di lavorare alla propria analisi SWOT.

[11] https://www.institutelm.com/learning/leadership-framework/ownership/critical-reflection.html

Dare un senso alla SWOT

Non è sufficiente "conoscere" semplicemente i vostri punti di forza, le debolezze, le opportunità e i punti di forza. È importante capire come i quattro si combinano insieme in modo da poter intraprendere un'azione efficace per capitalizzare i tuoi punti di forza e le opportunità e per minimizzare le minacce e costruire sulle debolezze.

IDEA DI ATTIVITÀ.

Scuotilo

Chiedi ai partecipanti di rispondere a queste domande:

1. Come/dove sono più utili i miei punti di forza?Come posso usare i miei punti di forza per capitalizzare le opportunità?In che modo i miei punti di forza mi aiuteranno a superare le debolezze e le minacce?Come posso proteggere i miei punti di forza e le opportunità dalle debolezze e dalle minacce?Ci sono punti deboli che è prioritario per me migliorare?Ci sono punti deboli che non ho bisogno di migliorare perché sono compiti che possono essere delegati?Tradotto con www.DeepL.com/Translator (versione gratuita)

L'analisi SWOT sarà uno strumento utile quando si crea un piano di sviluppo della leadership

ULTERIORI RISORSE.

- Accedi a una serie di video e ricerche iscrivendosi gratuitamente a Lean In.
- Questo discorso di Reshema Sujani spiega come insegnare alle ragazze ad essere coraggiose, non perfette.
- TED Talk di Sheryl Sandberg: Perché abbiamo troppo poche donne leader.
- Caroline Paul dà il nostro TED talk su Per crescere ragazze coraggiose, incoraggiare l'avventura.

Pensiero e mentalità trasformazionali

Come sottolineato in precedenza in altre sezioni di questa guida, molte donne hanno bassa autostima, fiducia in se stesse e autostima e questo può portare alla sindrome dell'impostore, alla catastrofizzazione delle battute d'arresto e, in alcuni casi, a essere messe in secondo piano, anche per quanto riguarda questioni che hanno un impatto sulla loro vita quotidiana. Questo, insieme alle sfide strutturali e culturali alla leadership femminile nel terzo settore, significa che la narrazione interna di molte donne si concentra sulle loro carenze e limitazioni interne, piuttosto che sul loro contributo e sui loro punti di forza.

Affinché le donne siano in grado di trasformare il loro modo di pensare, è essenziale che sviluppino una mentalità di crescita (credere che le tue abilità e capacità possano essere sviluppate nel tempo), piuttosto che una mentalità fissa (credere che le tue abilità e capacità siano fisse). Conoscere la differenza non solo aiuterà i leader a sviluppare la propria mentalità, ma permetterà loro di identificare i tratti della mentalità di crescita e di quella fissa nelle persone che guidano.

IDEA DI ATTIVITÀ.

Menti fisse e di crescita - Chiedere agli studenti di identificare se hanno una mentalità fissa o di crescita sulla base delle descrizioni di ciascuna di esse e discutere su come potrebbero sviluppare una mentalità di crescita.

"Se solo fossi più abile, sicuro, competente, determinato...." [12]

Mentalità di crescita

- Il fallimento è un'opportunità per crescere".
- Posso imparare a fare tutto ciò che voglio".
- Le sfide mi aiutano a crescere.
- Il mio sforzo e il mio atteggiamento determinano le mie capacità.
- Il feedback è costruttivo.
- 'Mi piace provare cose nuove'.

Mentalità fissa

- Il fallimento è il limite delle mie capacità".
- 'O sono bravo in qualcosa o non lo sono'.
- Non mi piace essere sfidato.
- Le mie capacità sono sempre state limitate e lo saranno sempre.
- Il feedback è personale.
- 'Mi attengo a ciò che so'.

[12] Da un partecipante al corso di leadership changesuk

Riflessione critica

Un modo per sfidare le narrazioni interne negative e costruire una mentalità di crescita è usare l'auto-riflessione e la riflessione tra pari per migliorare l'intelligenza di leadership, cioè le componenti emotive, sociali e intellettuali della leadership.

Modelli per la riflessione

MODELLO 01

Il modello di riflessione di Kolb offre uno strumento semplice e pratico per aiutare a pensare all'azione e all'apprendimento: https://reflectiononthetin.wordpress.com/introduction-to-reflective-practice/ideas/

MODELLO 02

Wilson e Wilde[13] suggerisce che sono necessarie 3 prospettive per una riflessione efficace:

- **Intellettuale/razionale -** Attenersi oggettivamente ai fatti noti in qualsiasi scenario
- **Emotivo -** Esplorare i sentimenti che influenzano le scelte e le azioni
- **Politico -** Consapevolezza dei complessi rapporti di potere nelle situazioni

Entrambi questi modelli sono un buon punto di partenza per introdurre il potere della riflessione e come le leader donne possono iniziare a usarlo all'interno dei loro ruoli e del loro sviluppo come leader.

13 Wilsdon and Wylde, (2021), Building Practitioner Strengths, Community Development Foundation

Auto-riflessione

La riflessione critica implica la messa in discussione e l'esame delle conoscenze, delle credenze e dei possibili cambiamenti da apportare in modo da poter trarre conclusioni e imparare lezioni su ciò che potrebbe accadere in futuro e su come si potrebbe aver bisogno di rispondere [14]. (Institute of Leadership and Management UK).

Alcune domande che sarebbe utile che le donne leader del terzo settore si ponessero durante un periodo di riflessione critica (sia come parte di un'abitudine di sviluppo continuo o in seguito a una situazione particolare) sono:

01 Quali sono i fatti?
02 Qual è la mia percezione di ciò che è successo?
03 Se io fossi (un altro individuo coinvolto nella situazione), quale potrebbe essere la mia percezione?
04 La mia risposta è stata efficace?
05 Come avrei potuto rispondere in modo più efficace?
06 Cosa posso imparare da questa esperienza?

Questo articolo di Susan Masden (Women's Leadership Scholar, Utah State University), è una risorsa eccellente per aiutare a capire il ruolo della riflessione critica e della ricezione all'apprendimento profondo continuo quando trasformiamo il modo in cui vediamo noi stessi e gli altri nel mondo che ci circonda.

"Le esperienze non sono veramente tue finché non ci pensi, non le analizzi, non le esamini, non le metti in discussione, non ci rifletti e infine non le capisci".

WARREN BENNIS
On Becoming a Leader

[14] https://www.institutelm.com/free-tools.html

Riflessione tra pari

La riflessione tra pari è un approccio collettivo piuttosto che un processo individuale per dare un senso alle esperienze. In termini di sviluppo della leadership femminile, può essere molto utile condividere successi e difficoltà ed esplorare strategie di risoluzione dei problemi.

Possiamo pensare a questo come a un ciclo di riflessione sull'azione in cui le esperienze di leadership positive e negative vengono portate al gruppo per essere discusse e interpretate. Potresti prendere in considerazione circoli di riflessione o gruppi di masterminding come parte del tuo programma per assicurare che la riflessione tra pari nel processo di sviluppo della leadership.

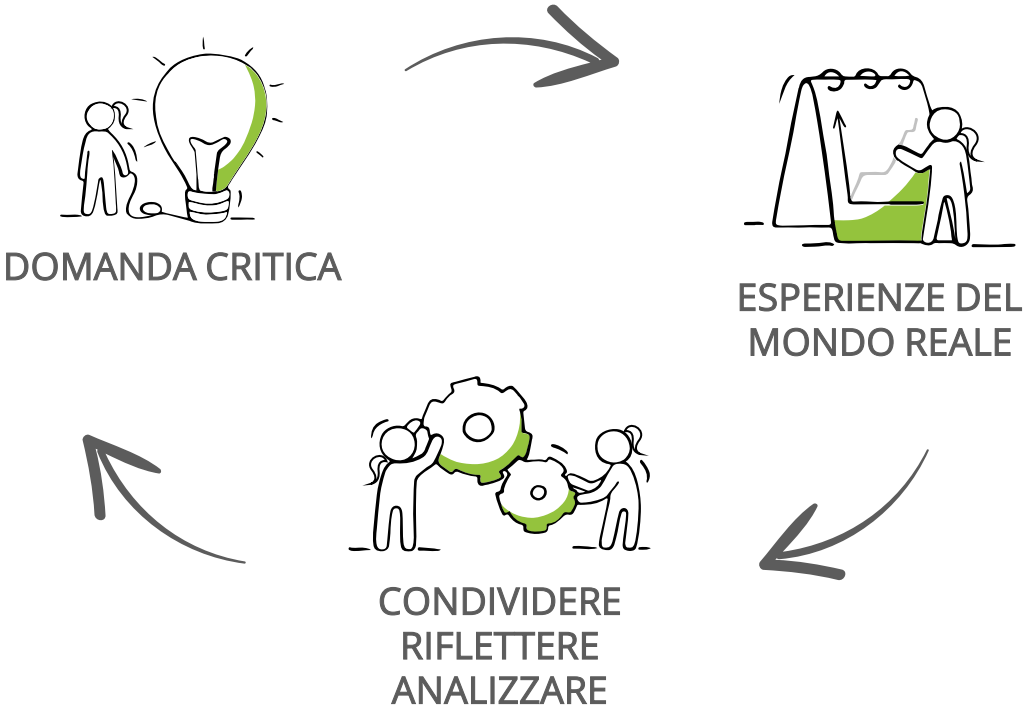


Diagramma tratto da changesuk [15]

Ascolta Denise Murtagh parlare di due iniziative focalizzate sulle donne progettate e realizzate dal DEC per sostenere la leadership femminile. In particolare, parla dei benefici dell'includere opportunità di riflessione critica, riflessione tra pari, mentoring tra pari e l'uso di modelli di ruolo nello sviluppo di efficaci capacità di leadership nelle donne.

Le donne hanno bisogno di veri momenti di solitudine e di auto-riflessione per bilanciare quanto di noi stesse diamo via'.

BARBARA DE ANGELIS

15 Permesso di usare da chabgesuk.

06 Abilità di leadership: Leadership Intelligence - le componenti intellettuali della leadership

le componenti intellettuali della leadership.

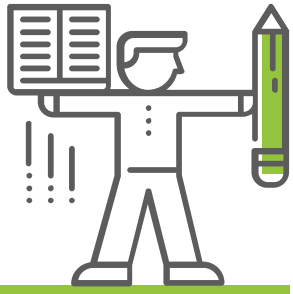
Identificare le capacità di leadership

Sarà importante sia per te, come educatore VET, che per le potenziali leader donne nel terzo settore, capire le abilità di leadership che fanno una grande leadership all'interno del settore. Alcuni esempi di capacità di leadership e della loro importanza sono inclusi qui sotto.

Questa, tuttavia, non è una lista esaustiva e dovreste fare una sessione di lavagna/ post-it chiedendo alle donne di identificare quante più capacità di leadership possibile.

ABILITÀ	CIÒ CHE È ABILITATO.
Comunicazione (Parlare)	Capacità di articolare chiaramente le questioni, rappresentare gli altri, sfidare lo status quo e ispirare gli altri a lavorare verso una visione condivisa.
Comunicazione (Ascolto attivo)	Rapport building, clarity, empathy & understanding and effective co-produced problem-solving strategies.
Comunicazione (Interrogazione)	Discussione, decisioni e azioni impegnative, comprensione delle prospettive altrui e chiarezza sulle questioni importanti.
Gestire le conversazioni difficili	Capacità di sfidare le organizzazioni governative, statutarie e private, e di affrontare la resistenza al cambiamento.
Capacità di influenzare e ispirare	Una maggiore voce ai gruppi sottorappresentati che saranno ispirati a lottare per le questioni che contano per loro.
Risoluzione dei conflitti	Capacità di affrontare le critiche, dare un feedback costruttivo e raggiungere risultati reciprocamente vantaggiosi.
Empatia	Costruisce il rapporto e porta a una maggiore capacità di influenzare gli altri a lavorare per il cambiamento.
Intelligenza emotiva	Reazioni ragionevoli ai contrattempi e alle sfide e maggiore impatto gestendo le emozioni quando si affrontano questioni delicate.
Pianificazione del quadro generale	Una maggiore capacità di ispirare gli altri a lavorare verso un obiettivo condiviso e garantisce la priorità ai compiti che raggiungeranno quell'obiettivo.
Decision-Making	Chiarezza per tutte le persone coinvolte.

Abilità di leadership: Descrizioni e punti di discussione



IDEA DI ATTIVITÀ.

Discussione - Discutere come un leader donna può dimostrare la sua capacità di articolare: ad esempio, uno di voce, preparazione, linguaggio del corpo

IDEA DI ATTIVITÀ.

Listening - Includes things like: Paraphrasing to clarify understanding, nodding, asking questions and listening to understand not to respond. Role Play to practice active listening.

IDEA DI ATTIVITÀ.

Discussione - - Ci sono 2 tipi di domande: Domande aperte (che danno alla persona a cui viene chiesto di parlare a lungo in risposta alla domanda) e domande chiuse (che richiedono una risposta diretta come sì o no).
Idea di attività: Punto di discussione: Discutere perché le domande sono importanti, in particolare per le donne nel terzo settore e chiedere quando potrebbe essere appropriato usare domande chiuse e aperte.

IDEA DI ATTIVITÀ.

Discussione - Chiedete alle potenziali leader donne di identificare le situazioni in cui potrebbe essere necessario per loro avere conversazioni difficili, le sfide che sentono in relazione a queste conversazioni e quali azioni potrebbero intraprendere per sviluppare competenze in questo settore.

IDEA DI ATTIVITÀ.

Utilizzare la **mappatura mentale**, la discussione, i modelli di ruolo e il lavoro di gruppo per aiutare a identificare le abilità di leadership comuni tra le donne del terzo settore. (modelli di ruolo campione)

IDEA DI ATTIVITÀ.

Il sottoinsieme di competenze richieste - Il ruolo primario di un leader è quello di ispirare gli altri a creare il cambiamento. Questo di per sé richiede un sottoinsieme unico di competenze, tra cui la narrazione per l'impatto, la comprensione delle differenze culturali, la capacità di costruire relazioni e la pianificazione strategica per capire il ruolo che le azioni che ispirano sono parte di un obiettivo più ampio e la condivisione di idee complesse in un modo che le rende facili da capire.

In EO2 imparerete come aiutare le potenziali leader donne a sviluppare queste abilità. (Vedi l'attività Modello di ruolo negli esempi di attività sul retro di questo documento per un esempio di esercizio di modello di ruolo).

Comunicazione fiduciosa

Poiché molte abilità di leadership possono cadere ampiamente sotto la bandiera della comunicazione, è utile avere un modello per sviluppare abilità comunicative sicure. Nel suo libro, The Introverted Leader (2018), Jennifer B. Kahnweiler PhD, discute il quadro delle 4Ps, una tabella di marcia facile da ricordare che si basa sulla ricerca fatta con migliaia di leader introversi di successo. (Nota: mentre questo lavoro si riferisce ai leader introversi, è ugualmente applicabile allo sviluppo delle capacità di comunicazione sicura delle donne nel terzo settore.

PREPARAZIONE

Per esempio, preparare domande ponderate prima di una riunione, preparare una guida ai risultati minimi che si accetteranno in una negoziazione, prepararsi a conversazioni difficili.

PUSH

Ad esempio, uscire dalla propria zona di comfort come iniziare conversazioni difficili, aprirsi alle critiche parlando contro le ingiustizie o chiedendo ciò di cui si ha bisogno.

PRESENZA

Per esempio, guardare intorno alla stanza quando si parla alle riunioni, richiamare osservazioni acute o cambiare marcia durante una presentazione quando il pubblico non è reattivo, il linguaggio del corpo.

PRATICA

Ad esempio, cogliere le opportunità per mettere in pratica nuovi comportamenti, impegnarsi in conversazioni impegnative, condurre riunioni e raccontare storie può richiedere molta pratica.

Gestire la comunicazione interculturale

Molte organizzazioni del terzo settore lavoreranno con persone di diverse culture, quindi è prudente discutere le sfide della comunicazione interculturale e le abilità che sono essenziali per gestirla. Questo crea una discussione più profonda sulle abilità di leadership.

LA SFIDA:

Le differenze culturali nella comunicazione possono essere una fonte di rotture di relazioni, conflitti, incomprensioni e decisioni sbagliate. Questo accade a causa delle diverse norme culturali quando si tratta di cose come: dare e ricevere feedback; fare amicizia, gestire i conflitti e prendere decisioni.

Abilità e competenze per la comunicazione interculturale

COMPETENZA

VALORI

- Valorizzare la dignità umana e i diritti umani
- Valorizzare la diversità culturale
- Valorizzare la democrazia, la giustizia, la giustizia, l'uguaglianza e lo stato di diritto

ATTITUDINI

- Apertura all'alterità culturale e ad altre credenze, visioni del mondo e pratiche
- Rispetto
- Mentalità civica
- Responsabilità
- Autoefficacia

COMPETENZE

- Capacità di apprendimento autonomo
- Capacità di pensiero analitico e critico
- Abilità di ascolto e osservazione
- Empatia, flessibilità e adattabilità
- Competenze linguistiche, comunicative e plurilinguistiche
- Capacità di cooperazione

CONOSCENZA E COMPRENSIONE CRITICA

- Conoscenza e comprensione critica del sé
- Conoscenza e comprensione critica del linguaggio e della comunicazione
- Conoscenza e comprensione critica del mondo: politica, diritto, diritti umani, cultura, culture, religioni, storia, media, economie, ambiente, sostenibilità

IDEA DI ATTIVITÀ.

Se lavorate con donne che lavorano con persone di culture diverse, incoraggiate la discussione su come le differenze culturali si manifestano e come le gestiscono.

Costruzione della squadra e consenso

Tutti i leader degni di nota riconoscono l'importanza e il valore della costruzione di squadre.

Nel terzo settore, le donne leader possono avere team che comprendono colleghi pagati, volontari, connessioni di rete e/o freelance e, per influenzare un vero cambiamento, sarà vitale :

01 Creare una visione che ispiri la squadra ad agire

02 Influenzare la cultura, le credenze e le abitudini del team

03 Favorire le relazioni che creano una dinamica di squadra efficace in cui tutti gli individui sono rispettati per il loro valore

Da soli possiamo fare così poco; insieme possiamo fare così tanto".

HELEN KELLER

CONSIGLI TOP PER COSTRUIRE UNA SQUADRA EFFICACE

1. Scegliere i membri del team con una gamma di competenze.
2. Non aver paura di avere membri del team che sono più intelligenti di te.
3. Pensate al quadro generale, di chi avete di cui avete bisogno per arrivare a questo punto?
4. Reclutare membri del team con valori simili valori simili all'organizzazione.
5. Essere preparati a creare dinamiche di squadra positive dinamiche positive fin dall'inizio

PUNTO DI DISCUSSIONE

Aiutando le potenziali leader donne a capire le fasi di sviluppo del team, potete dotarle di un'intuizione per gestire il team in ogni fase di sviluppo.

LE FASI SONO EVIDENZIATI QUI SOTTO::

ACTIVITY IDEA

Punto di discussione - Sia come gruppo intero che in gruppi più piccoli, chiedete alle donne di identificare alcune azioni che potrebbero intraprendere in ogni fase per portare ad una migliore coesione del gruppo, ad esempio

Formazione: Riunioni frequenti, attività di team building divertenti, sessioni di Q&A.
Tempesta: Riflessione di gruppo su ciò che funziona, spazio per i membri del team per esprimere preoccupazioni.
Normalizzazione: Lode e riconoscimento per i risultati, nuove sfide, richiesta di idee creative.
Esecuzione: **Condivisione dei risultati, supporto allo sviluppo personale, piani di crescita.**

Ruoli della squadra di Belbin

I ruoli di squadra di Belbin identificano nove tipi di ruoli di squadra, ognuno con le proprie qualità positive e debolezze ammissibili. Tutti i membri del team avranno una preferenza per un ruolo particolare e capire i ruoli e perché sono importanti aiuterà le leader donne nel terzo settore a raggiungere l'equilibrio nel tipo di membri del team, a identificare le lacune di ruolo nel loro team e ad assegnare i compiti in modo appropriato. Questi ruoli di squadra sono esplorati più in dettaglio in E02 (presumo), ma è possibile ottenere una migliore comprensione di essi prima di allora visitando il sito Belbin Team Roles website.

07 Attivismo sociale Leadership Intelligence - le componenti sociali della leadership

Le competenze sociali della leadership

La leadership femminile nel contesto del attivismo sociale

Molte donne leader nel terzo settore rappresentano organizzazioni che si impegnano in attivismo e advocacy per influenzare il cambiamento sociale. All'interno di questi ruoli, le donne giocano un ruolo significativo nel creare una società più equa attraverso la promozione della giustizia sociale, cioè la descrizione

Tutto ciò che abbiamo discusso finora nella sezione dell'insegnamento equipaggia le donne a diventare più coinvolte nell'attivismo sociale, quindi, a questo punto, è utile esplorare cos'è l'attivismo sociale e come le donne possono diventare più coinvolte nell'attivismo sociale.

ATTIVISMO SOCIALE È DEFINITO NEL DIZIONARIO COME ***"azione mirata con la missione di portare un cambiamento sociale duraturo".***

Leadership femminile nel contesto dell'attivismo sociale

Questo è un punto di conversazione interessante durante la tua consegna, poiché ha il potenziale di cambiare gli atteggiamenti verso l'attivismo sociale e incoraggiare attivamente più donne a farsi coinvolgere.

Ecco 10 modi in cui le donne possono essere coinvolte:

01 Campagne educative per condividere le conoscenze
02 Promuovere il cambiamento della legislazione
03 Cercare di essere eletti
04 Protestare
05 Creare una campagna di sensibilizzazione del pubblico
06 Creare un sondaggio su un problema e pubblicare i risultati
07 Raccogliere denaro per una causa
08 Scrivere una lettera a un'azienda
09 Impegnarsi nel servizio alla comunità
10 Coinvolgere la stampa

ACTIVITY IDEA

Essere coinvolti - Incoraggiate le donne a pensare a come potrebbero impegnarsi in ognuno dei 10 modi sopra elencati per assumere un ruolo più attivo nell'attivismo sociale, ad esempio, imparando la storia e l'impatto delle campagne di cambiamento legislativo come il movimento per i diritti civili.

Punti di forza delle donne attiviste e promotrici sociali

01 Comunicazione eccellente (ascolto, domande e chiarezza del discorso, narrazione)

02 Forte capacità di prendere decisioni informate

03 Articolato nelle riunioni e in grado di garantire risultati concreti

04 Efficaci capacità di facilitazione essenziali per guidare le discussioni e trovare soluzioni

05 Forti visionari in grado di concentrarsi sul quadro generale

06 Eccellenti nell'anticipare e preparare la resistenza al cambiamento

07 Forte intelligenza emotiva che permette loro di rispondere efficacemente in situazioni difficili

08 Capacità di costruire relazioni e collaborazioni forti

Risorse per esplorare la leadership femminile nel contesto dell'attivismo sociale

- Leadership femminile, diritti delle donne e difesa dei cambiamenti politici: YWCA di Tebe, Grecia
- La leadership delle donne che porta al cambiamento delle politiche: YWCA Scozia
- La leadership femminile e la risposta al CV-19
- La leadership delle donne e la risposta ai bisogni - creare nuovi approcci e campagne: YWCA Tebe, Grecia
- Leadership femminile e attivismo comunitario: Claire O'Hanlon, Irlanda del Nord
- Leadership femminile e azione comunitaria: Laura Mariano, Italia
- Leadership femminile e azione comunitaria: Mabel Chah, Sligo, Irlanda
- Leadership femminile e attivismo comunitario: Lola Gonzales, Leitrim Intenational Community Group, Irlanda
- Leadership femminile e attivismo comunitario: Virginia Carosielli, Italia
- Leadership femminile e sviluppo delle donne: YWCA Komotini, Grecia
- Leadership femminile e sviluppo delle donne: YWCA Bielorussia
- Leggi questo caso di studio sul superamento delle barriere strutturali in Scozia: YWCA Scozia: Empowering Pathways for Women
- Il viaggio legislativo nel Regno Unito verso i diritti delle donne

Esempi di leadership e attivismo femminile - Dai un'occhiata a questa selezione di esempi e casi di studio che mostrano una vasta gamma di leadership femminile da tutta Europa.

08 Tratti e stili di leadership

Quale stile di leadership funziona per le donne?

Le donne leader che sono emerse nell'ultimo secolo hanno dimostrato che le donne leader efficaci non hanno un unico stampo. Mentre non c'è una visione unica dei tratti e degli stili di leadership delle donne leader, esse, collettivamente, dimostrano alcuni tratti e stili comuni.

Ways Women Lead" (Rosener, 1990) ha concluso che le donne operano come leader trasformazionali, vedendo il loro potere/legittimità di leadership provenire dalle loro abilità interpersonali, dal duro lavoro e dai contatti, piuttosto che dalla posizione di autorità e dai premi e punizioni spesso visti nella leadership maschile.

Tratti di leadership comuni nelle donne

La Harvard Business Review ha pubblicato un articolo nell'aprile 2020, intitolato 'Leadership Lessons Men Can Learn from Women' che ha evidenziato molto bene, tratti comunemente visti di leader femminili che possono essere riassunti come:

IL TRATTAMENTO	PERCHÉ È IMPORTANTE
	Costruisce il rapporto e la capacità di influenzare gli altri.
Autoconsapevolezza (comprensione delle loro debolezze)	Aumenta l'impatto delegando i compiti in cui sono più deboli.
Motivare attraverso la trasformazione e l'ispirazione	Maggiore benessere tra coloro che vengono guidati.
Altro stile di leadership centrato	Ispira fiducia negli altri e crea nuovi leader.
Leader empatici	Più in grado di capire i bisogni di coloro che vengono guidati.
Usare il feedback e la direzione per aiutare le persone a crescere	L'enfasi è sempre sulla crescita

ACTIVITY IDEA

Tratti - Impegnatevi in una discussione di gruppo su altri tratti comuni delle leader donne e sul perché sono importanti.

15 Rosener J.B. (2011) Ways Women Lead. In: Werhane P., Painter-Morland M. (eds) Leadership, Gender, and Organization. Issues in Business Ethics, vol 27. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9014-0_3

Stili di leadership comuni nelle donne

Dato che sempre più donne hanno assunto ruoli di leadership, sono state fatte più ricerche sugli stili di leadership spesso osservati nelle donne. Vale la pena notare a questo punto che questo lavoro non mira a classificare le donne in stili specifici, ma semplicemente evidenzia alcuni stili di leadership comuni spesso osservati nelle donne leader.
.

Nel 2019 KPMG ha esaminato cinque stili di leadership specifici: **autentico, democratico, laissez-faire, transazionale e trasformazionale**. La più alta percentuale di donne dirigenti (49%) si è identificata come leader autentici.

ACTIVITY IDEA

Discussione - Discutete gli stili nella tabella e chiedete alle donne se si vedono in uno di questi stili. Discutete i pro e i contro di ogni stile.

STILE DI LEADERSHIP	DESCRIZIONE	VEDERE SE STESSI IN QUESTO
Autentico	Ispirare gli altri rimanendo fedeli ai propri valori	• Senso dello scopo • Creatore di relazioni • Valori ben radicati • Obiettivi chiari • Forte autodisciplina
Transformazionale	Creare un cambiamento negli individui e nei sistemi sociali e aiutare gli altri a diventare leader	• Mettere in discussione lo status quo • Esplorare ciò che è possibile • Fidati e rispettati da fedeli seguaci
Democratico/condiviso	Incoraggia la partecipazione attiva del gruppo al processo decisionale.	• Desideroso di collaborare • Rispetto per tutti i membri del team • Aperto al libero flusso di idee
Laisse-Faire	Si fida del team per scoprire il modo migliore di lavorare per loro.	• Non microgestire • Si fida del team per utilizzare le competenze e l'esperienza in modo appropriato • Ascolta completamente il proprio team
Transazionale	Si concentrano su compiti specifici e usano premi e punizioni per motivare la loro squadra	• Concentrarsi sulla gestione dei compiti, dei team e delle prestazioni • Favorire politiche e procedure strutturate • Stabiliscono obiettivi a breve termine
Centrato	Sottolinea il ruolo delle emozioni positive	• Avere un pozzo di forza fisica, intellettuale, emotiva e spirituale che guida la realizzazione personale e, a sua volta, ispira gli altri a seguire.

Leadership tranquilla

C'è un'idea sbagliata comune che i leader debbano avere una voce forte ed estroversa e che non ci sia spazio per una leadership tranquilla al tavolo del consiglio. Tuttavia, in realtà, i leader silenziosi possono essere altrettanto efficaci delle loro controparti più rumorose. Comprendendo e prendendo provvedimenti per la metà o un terzo della popolazione che si identifica come introversa, le organizzazioni possono aumentare le opportunità di leadership per queste donne.

I leader introversi hanno bisogno di tempo tranquillo e solitario per ricaricare le loro batterie. Questo permette di avere il tempo per l'auto-riflessione critica di cui abbiamo parlato prima, e molti introversi sono lodati per la loro creatività perché le idee per risolvere i problemi vengono loro in genere nei loro periodi di quiete e riflessione.
I leader tranquilli possono preferire lavorare in piccoli gruppi e possono facilmente parlare di argomenti quando hanno avuto l'opportunità di prepararsi, e molti leader tranquilli hanno cambiato il mondo.

Queste sono state le parole usate per descrivere Rosa Parks, una donna che ha condotto una delle più famose campagne per l'uguaglianza razziale nel mondo. Avviando la conversazione su come appare la leadership introversa ed estroversa, si può aiutare a identificare le opportunità per aumentare la fiducia e fornire opportunità ai leader silenziosi.

"timido e schivo" ma aveva "il coraggio di un leone".

Scoprire la propria identità di leader

La vostra identità di leadership è la combinazione dei vostri tratti, stile e valori di leadership. Alcune donne possono essere in grado di riconoscere facilmente il loro stile di leadership, mentre altre potrebbero non aver sviluppato o non avere ancora familiarità con il loro stile di leadership personale.

Di seguito ci sono alcuni modi in cui puoi aiutare le leader donne del terzo settore a identificare la loro identità di leadership:

TEST PSICOMETRICI:

Questi sono strumenti di tipo quiz che ti permettono di rispondere alle domande e ricevere un rapporto di feedback. I test più popolari includono:

- **Il test tipografico Myers-Briggs -** Usato per dare un'idea dei tipi di personalità.
- **Belbin Team Roles -** Usato per identificare il tuo ruolo naturalmente preferito in una squadra.
- **Clifton Strengths Finder -** Usato per identificare i punti di forza per la leadership basata sui punti di forza

DISCUSSIONE E RIFLESSIONE:

Potete farlo prendendo ogni stile a turno e chiedendo alle donne di identificare i leader che incarnano ogni stile. Poi chiedete loro di valutare la loro inclinazione verso ogni stile da 0 a 10, con zero che significa 'non sono assolutamente questo stile, e 10 che sono assolutamente questo stile'. Gli stili di leadership sono una scelta personale e non esiste uno stile giusto o sbagliato.

ELICITAZIONE DEI VALORI:

Costruire un'identità di leadership può comportare la valutazione dei valori specifici di ogni leader. Questo sarà importante perché i leader di maggior successo sono quelli che si appoggiano ai loro valori.

Condurre un'elicitazione di valori:

1. Chiedete "cosa è importante per voi di ciò che fate/il vostro ruolo?
2. Chiedete "cos'altro?" più volte finché non avrete una lista di almeno 8 valori.
3. Chiedi ai partecipanti di classificare i valori in ordine di importanza.
4. Chiedete: "se doveste assolutamente sbarazzarvi di uno dei valori, quale sarebbe? (È probabile che ci sia resistenza a questo, quindi perseverate). Spostate il valore che rimuoverebbero in fondo alla lista.
5. Ripetete il numero 4 fino a quando non rimane un solo valore, mettendo ogni volta il valore che stanno rimuovendo sopra il valore che hanno rimosso in precedenza.

Possono essere sorpresi da come è cambiato l'ordine dei loro valori.

Mentoring: La chiave per una crescita continua

Molti studi sulla leadership femminile mostrano cheindicato che una delle parti più importanti ed efficaci avere un mentore è considerato un fattoredel programma è stato il tutoraggio aggiuntivo dei estremamente importante per il successo, quindi èbusiness coach.
una buona idea includere un elemento di mentoring
nel tuo programma di sviluppo della leadership.

I partecipanti hanno avuto l'opportunità di lavorare
Dal 2014, il Dungannon Enterprise Centre hacon il loro coach su base individuale, ma hanno sostenuto le donne a sviluppare le proprie impreseanche preso parte ai 'mentor circles' (gruppi più attraverso una serie di iniziative innovative comepiccoli di partecipanti insieme ai loro pari avrebbero InnovateHer e Inspire to Innovate. Queste iniziativelavorato insieme su vari argomenti e condiviso idee).
hanno visto una coorte di donne intraprendere una
serie di workshop per sostenere lo sviluppo diThese 'peer mentoring' sessions were highly effective competenze commerciali al fine di avviare e farin enhancing the learning experience for the women crescere le loro imprese. involved and led to a real growth in self confidence amongst the group.

La valutazione e il feedback dei partecipanti hanno

"Se qualcuno deve fare questa domanda, la risposta è probabilmente no. Quando qualcuno trova il mentore giusto, è ovvio. La domanda diventa una dichiarazione. Inseguire o forzare quella connessione raramente funziona".

CHERYL SANDBERG

BENEFICI DEL MENTORING

- Opportunità di riflettere sui valori personali migliorando il pensiero critico e la capacità di risolvere i problemi
- Il mentee riceve sostegno emotivo dai suoi mentori
- Migliori capacità decisionali
- Imparare dai mentori che hanno vissuto sfide e ostacoli
- Riduzione dell'isolamento, più fiducia e maggiore soddisfazione sul lavoro
- Condivisione di prospettive e punti di vista diversi
- Benefici motivazionali e psicologici dalla relazione mentore/mentee

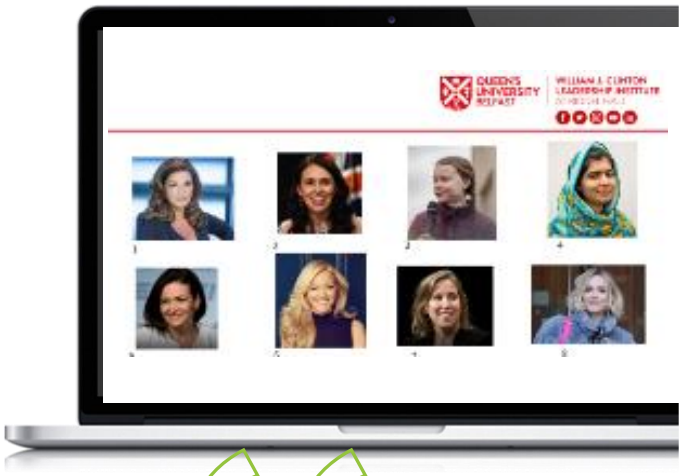
TROVARE UN MENTORE

I programmi di mentorship dovrebbero mirare a far incontrare le donne mentee con mentori di livello superiore che possano aiutarle ad apprendere e ad adottare nuove competenze dalle esperienze condivise dal mentore. Questi mentori potrebbero provenire dall'interno della vostra organizzazione VET, oppure potete trovare mentori attraverso gruppi di networking per leader senior, gruppi della comunità locale, o programmi di mentorship specifici sostenuti dal governo.

09 Esempi di attività/esercizi

Esercizio di gruppo della Queen's University Belfast

- Selezionate alcune immagini di note leader femminili di diversi settori e create un quiz.
- Poi, in piccoli gruppi, analizzate i punti di forza e le caratteristiche di una delle leader del quiz.
- Incoraggiate la discussione in plenaria alla fine su ciò che sostiene le donne ad essere leader efficaci.



''Pathmaker, there is no path, you make t''Pathmaker, non c'è un sentiero, tu fai il sentiero camminando. Camminando fai il sentiero".
he path by walking. By walking you make the path''

Fiume di vita [16]

Stage 1: Riflettere
Se la tua vita fosse un fiume, che forma avrebbe? Dove sono le curve e le svolte in cui la tua prospettiva è cambiata? È stata una transizione morbida o turbolenta? Ci sono rocce / momenti che alterano la vita che vi cadono dentro? Ci sono punti in cui scorre con forza e altri in cui gocciola?

Stage 2: Telaio
Identifica i vari eventi chiave che danno forma al tuo viaggio. Usa simboli o parole per aggiungerli alla tua immagine! Ci sono massi sulla tua strada o eventi che cambiano la direzione del fiume? Se dovessi dividere il tuo fiume in sezioni, dove sarebbero? Dai un nome ad ogni sezione!

Stage 3: Guida
Quali relazioni sono state più significative nelle varie fasi del tuo viaggio? Chi ti ha formato di più e come? Ci sono state perdite significative di relazioni lungo la strada? Quali gruppi o comunità di persone sono state più influenti?

Stage 4: Contestualizzare
Usando parole o simboli, collocate gli eventi della vita nella posizione appropriata. Ci sono momenti di dolore o di gioia significativi - tuoi o di altri - che modellano il flusso del fiume?

Stage 5: Valutare
Quali valori, impegni, cause o principi erano più importanti per te durante il viaggio? Verso quali obiettivi, se ce n'erano, erano dirette le tue energie primarie? Quando hai avuto paura durante il tuo viaggio e come questa paura ha influenzato la forma del tuo fiume?

Questo è un compito individuale.

Passi [17]

Distribuite 4 o 5 grandi impronte di carta colorata e chiedete ai partecipanti di scrivere i passi che hanno fatto verso la leadership - cosa/chi ha aiutato, cosa/chi ha ostacolato.

Questi possono essere disposti sul pavimento perché tutti li guardino e poi discussi, o ogni donna può condividere il suo percorso individualmente in sequenza. Dipende da quanto è grande il gruppo e da quanto tempo c'è.

Isola deserta [18]

Offrite un sacco di materiale creativo colorato, mettete le donne in gruppi e dite loro che sono finite su un'isola deserta e ora devono organizzarsi e creare la loro isola deserta.

Nei loro gruppi, considerano:

- Quali sono i loro punti di forza, competenze e conoscenze?
- Quali sono le loro priorità? Bisogni immediati, governance e regole, lavoro di condivisione per sopravvivere
- Chi farà cosa per creare l'isola?
- Di quali materiali hanno bisogno per creare la loro isola?

Questa è una grande attività, piena di divertimento e risate. Può durare un'ora o più per avere le conversazioni di gruppo e creare un'isola. Le persone spesso parlano di più quando sono occupate a fare qualcosa.

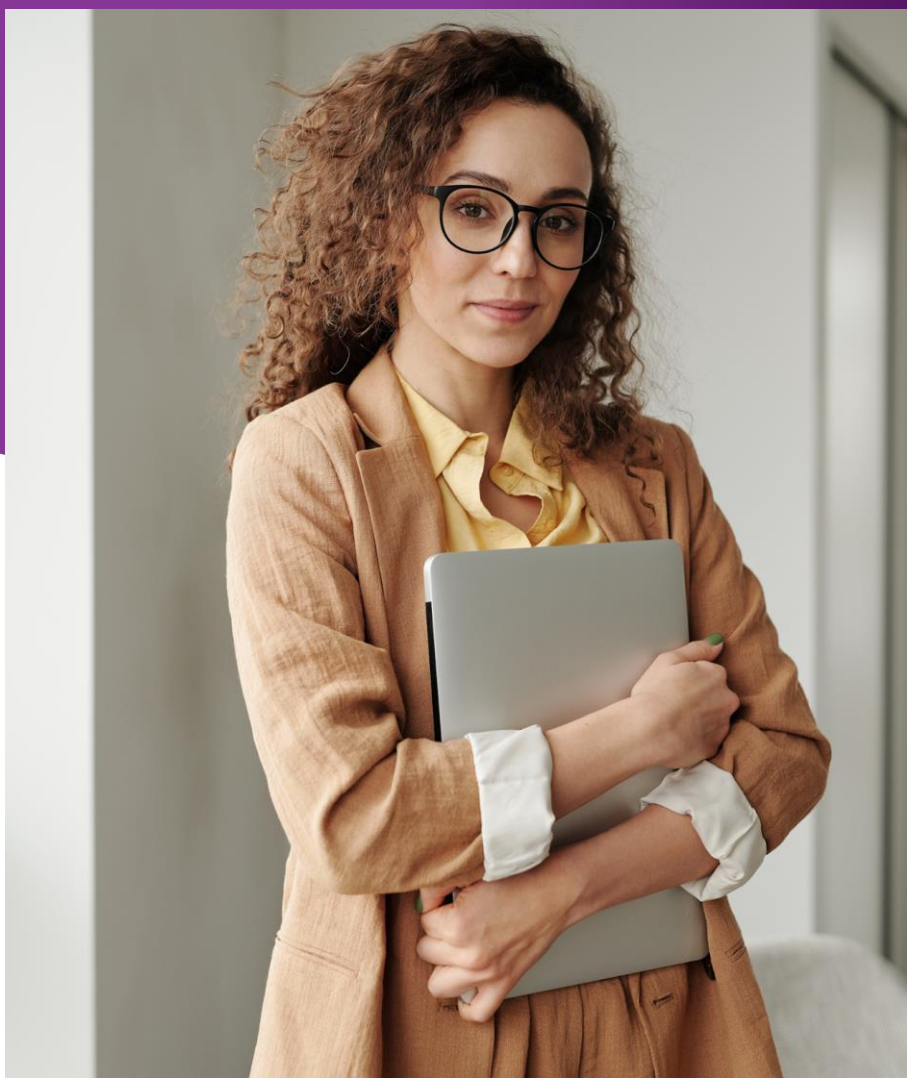
Il feedback e l'analisi riguardano tre aspetti:

1. l'isola reale creata e ciò che hanno deciso riguardo alle regole, ai bisogni e così via - e perché hanno deciso ciò che hanno fatto - cosa ha informato le loro scelte? Questa discussione può portare naturalmente alla governance, alla legislazione e alle regole di gruppo o ai codici di comportamento
2. come ha funzionato l'attività - chi ha assunto quale ruolo nell'attività; qualcuno ha mostrato qualità di leadership; chi ha sostenuto il gruppo praticamente ed emotivamente
3. cosa hanno imparato le donne su se stesse e sugli altri?

Questa attività è molto utile per il team building.

17 Permission to use from changesuk
18 Permission to use from changesuk

10 Conclusione



Conclusione

Il terzo settore è di vitale importanza nel sostenere le comunità a livello locale, nazionale e globale attraverso la fornitura di servizi essenziali, sostenendo il miglioramento del benessere e contribuendo alla crescita economica.

Attualmente, le donne costituiscono la maggioranza della forza lavoro del terzo settore, ma sono sproporzionatamente sottorappresentate ai tavoli di comando delle organizzazioni del terzo settore.

Questo è importante perché:

01 La leadership del terzo settore non riflette la demografia delle persone che fanno il lavoro sul campo.

02 Nega alle donne, che già fanno un grande lavoro nel settore, una piattaforma più grande per avere ancora più impatto.

03 Suggerisce che ci sono ancora significative sfide personali, sociali e strutturali alla leadership femminile nel settore

04 La mancanza di un approccio collaborativo alla fornitura di servizi, spesso riscontrata nella leadership femminile del settore, in alcuni casi, rischia un approccio disarticolato alla fornitura di servizi, danneggiando gli utenti dei servizi che richiedono un approccio multidisciplinare e multiorganizzativo.

05 Alcune donne possono essere scoraggiate dall'aspirare a posizioni di leadership nel settore, vedendolo come un'arena dominata dagli uomini e questo può essere dannoso per il settore in quanto le donne con il potenziale per creare un cambiamento significativo, non partecipano.

La posizione unica degli educatori VET come professionisti qualificati nello sviluppo dell'apprendimento con legami con il governo, l'industria, le comunità e gli studenti, li rende nella posizione migliore per sostenere lo sforzo di colmare il divario di genere visto nella leadership del terzo settore. Permette loro di creare e fornire programmi di sviluppo della leadership femminile, specifici per il terzo settore, che siano pratici, esperienziali e che supportino lo sviluppo delle donne come leader e che soddisfino i bisogni del settore. Inoltre, permette loro di lavorare con l'industria e le comunità per sviluppare e implementare programmi che incoraggiano significativamente le donne in posizioni di leadership all'interno dell'organizzazione..

Usando lo Shine Toolkit, gli educatori VET aiutano le potenziali leader donne nella comunità e nelle organizzazioni del terzo settore in generale, a superare le sfide personali, sociali e strutturali alla leadership femminile nel settore. Possono offrire una visione di ciò che le leader donne fanno effettivamente, come mezzo. Ispirare più donne a diventare leader nel settore. Saranno in grado di creare e fornire una formazione sulla leadership d'impatto per i discenti e possono lavorare con l'industria e le comunità per garantire che le organizzazioni abbiano accesso a un pool di donne leader altamente qualificate e per facilitare il cambiamento delle culture all'interno delle organizzazioni per sostenere l'aumento delle donne leader al loro interno.

Educatori VET che sono pronti a modellare il futuro del terzo settore sviluppando la capacità di leadership delle donne nel settore possono usare le due parti di questa guida (Coinvolgere e insegnare nei seguenti modi:

RAGGIUNGERE & INSEGNARE

Coinvolgere

01

Per capire perché la leadership femminile all'interno del terzo settore è così importante, per avere una guida per identificare potenziali leader femminili nella comunità e nel terzo settore, per scoprire come comunicare con loro e come coinvolgerle nello sviluppo delle loro capacità di leadership.

INSEGNARE

02

Per una guida pratica e risorse per aiutare gli educatori VET a fornire una formazione alla leadership efficace, coinvolgente e d'impatto.

Il toolkit è facile da usare e permette agli educatori VET di seguire il viaggio dalla comprensione dell'importanza di sviluppare leader femminili all'interno del terzo settore alla fornitura di un programma di supporto per permettere alle donne di diventare leader.