

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MENTALITA' E VALORI





Mentalità inclusiva: la base umanistica per costruire una leadership inclusiva (orientamento umano)



**hexagonal
leader**



Descrizione degli obiettivi del modulo

Dopo aver completato la formazione, il partecipante:

- acquisirà conoscenze su stereotipi e pregiudizi e sull'approccio di leadership inclusivo,
- comprenderà l'impatto che hanno sui membri del team,
- Imparerà a tenere conto delle esigenze specifiche dei propri dipendenti,
- sarà in grado di utilizzare tecniche inclusive di leadership.



Uno stereotipo è "... una convinzione fissa e generalizzata su un particolare gruppo o classe di persone".

Cardwell, M., 1996, Dictionary of Psychology. Chicago IL: Fitzroy Dearborn.

Il vantaggio di uno stereotipo è che ci consente di rispondere rapidamente alle situazioni perché potremmo aver avuto un'esperienza simile prima.

Uno svantaggio è che ci fa ignorare le differenze tra gli individui; quindi pensiamo cose su persone che potrebbero non essere vere (cioè fare delle generalizzazioni)

McLeod, S., 2015, Stereotypes in: Simply Psychology, <https://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>





Quali stereotipi esistono nel tuo ambiente?

.....

.....

.....

.....



..... Si verificano anche nell'ambiente di lavoro?

.....

.....

..... Se sì, come si manifestano e come influenzano le persone?

.....

.....



Pregiudizio significa opinione preconcetta che non è basata sulla ragione o sull'esperienza reale. ...



Possiamo decidere che non ci piacciono a causa del colore della loro pelle (questo è "pregiudizio razziale"), religione (pregiudizio religioso) o nazionalità. Tali pregiudizi possono portare alla discriminazione, all'odio o persino alla guerra.

<https://www.dictionary.com/browse/prejudice>





Quali esempi di pregiudizio hai incontrato?

.....
.....
.....

Ci sono pregiudizi nel tuo ambiente di lavoro?

.....
.....
.....

Se sì, come si manifestano e come influenzano la squadra?

.....
.....
.....





Inclusione – cosa significa?



Inclusivo significa: trattare tutti con la stessa considerazione, la stessa considerazione che diamo o vogliamo per noi stessi, cercare le persone e connetterci attivamente con loro, ascoltarle, accettarle, invitarle nella nostra vita.



Mentalità inclusiva – cosa è?



Una **mentalità inclusiva** è un modo di pensare collaborativo che opera sotto la premessa che tutte le parti interessate fanno parte della comunità.



Una leadership inclusiva significa avere il coraggio di intraprendere azioni consapevoli per abbattere le barriere per le persone a rischio di essere escluse dalla società.

I leader inclusivi incarnano un approccio di leadership che apprezza la diversità, invita e accoglie con favore il contributo individuale di tutti e incoraggia il pieno impegno attraverso i processi decisionali e la formazione. L'obiettivo della leadership inclusiva è creare, cambiare e innovare bilanciando le esigenze di tutti.

<https://www.alp-network.org/inclusive-leadership/>



Le 6 caratteristiche dei leader inclusivi:

- Impegno
- Coraggio
- Consapevolezza dei pregiudizi
- Curiosità
- Intelligenza culturale
- Collaborazione

Dillon, B., 6 Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6





Le 6 caratteristiche dei leader inclusivi:

impegno

I leader inclusivi devono dedicare il loro tempo e le loro energie, sono due delle risorse più preziose. I leader inclusivi credono che la creazione di una cultura dell'accoglienza inizi da loro e possiedono un forte senso di responsabilità personale per il cambiamento.

Dillon, B., 6 Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6





Le 6 caratteristiche dei leader inclusivi:

coraggio

I leader inclusivi dimostrano coraggio in due modi: - non hanno paura di sfidare atteggiamenti e pratiche organizzative radicate che producono omogeneità, anche se le loro raccomandazioni sono politicamente o culturalmente impopolari - non hanno paura di mostrare umiltà riconoscendo i propri limiti personali e cercando il contributo degli altri per superarli

Dillon, B., 6 Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6





Le 6 caratteristiche dei leader inclusivi:

cognizione di pregiudizi

I leader inclusivi comprendono che i pregiudizi personali e organizzativi restringono il loro campo visivo e impediscono loro di prendere decisioni oggettive. Esercitano uno sforzo considerevole per identificare i propri pregiudizi e apprendere modi per impedire loro di influenzare le decisioni sui talenti. Cercano di attuare politiche, processi e strutture per impedire che i pregiudizi organizzativi soffochino la diversità e l'inclusione.





Le 6 caratteristiche dei leader inclusivi:

curiosità

Curiosità e apertura sono le caratteristiche dei leader inclusivi che desiderano esplorare diverse prospettive per migliorare il processo decisionale. La capacità dei leader inclusivi di impegnarsi in domande rispettose, ascoltare attivamente gli altri e sintetizzare una serie di idee fa sì che le persone che li circondano si sentano valorizzate, rispettate e rappresentate. I leader inclusivi evitano di dare giudizi rapidi, sapendo che le decisioni affrettate possono inibire il flusso di idee nei loro team e sono spesso allineate con pregiudizi.

Dillon, B., 6 Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6





Le 6 caratteristiche dei leader inclusivi:

intelligenza culturale

Conoscere altre culture è essenziale per i leader il cui lavoro richiede contatti internazionali. Intelligenza culturale significa la capacità dei leader di cambiare gli stili in risposta a diverse norme culturali. Regolano la velocità e il tono del loro discorso e modificano i loro comportamenti non verbali - gesti, espressioni facciali, linguaggio del corpo e interazioni fisiche - a seconda delle situazioni. Dimostrano autoconsapevolezza della propria cultura, riconoscendo come questa modella la loro visione del mondo e come gli stereotipi culturali possano influenzare le loro aspettative sugli altri.





Le 6 caratteristiche dei leader inclusivi:



i leader inclusivi collaborativi

capiscono che, affinché la collaborazione abbia successo, i membri del team devono, prima di tutto, essere disposti a condividere le loro prospettive. Creano un ambiente in cui tutti gli individui si sentono autorizzati a esprimere le proprie opinioni liberamente con il gruppo. Prestano particolare attenzione alla composizione del team e ai processi del team. Costruiscono un senso di "un team" creando un'identità di gruppo e obiettivi condivisi, e lavorando per garantire che i membri del team comprendano e valutino le reciproche conoscenze e abilità.



E tu? Cosa puoi fare per essere un leader più inclusivo per i membri del tuo team?

(esercizio individuale. presentazione dei risultati nel forum del gruppo)





Bibliografia:

1. Cardwell, M., 1996, Dictionary of Psychology. Chicago IL: Fitzroy Dearborn.
2. Dillon, B., 2016, Six Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6
3. McLeod, S., 2015, Stereotypes in: Simply Psychology, <https://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>
4. <https://www.dictionary.com/browse/prejudice>
5. <https://www.alp-network.org/inclusive-leadership>



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

