Docenti universitarie e leadership: il Womenâ€™s Leadership Development Program dellâ€™UniversitÃ di Yale

Prof.ssa Alessandra Graziottin
Direttore del Centro di Ginecologia e Sessuologia Medica
H. San Raffaele Resnati, Milano

Commento a:
Daryn H. David, Ishita S. Arora, Azza Hussein, Jessica Gois Santana, Cindy A. Crusto, and Darin Latimore
Women's leadership development at the Yale School of Medicine: preliminary evaluation of an innovative program
Women's Health Reports 2025 6:1, 274-285. doi: 10.1089/whr.2024.0188

Anche se molte statistiche comprovano l'efficacia delle donne leader come catalizzatori di cambiamento organizzativo, si registra ancora un significativo tasso di abbandono femminile nei percorsi di avanzamento e leadership all'interno della medicina accademica.

Per aiutare le docenti a inizio carriera a costruire una solida rete di supporto, migliorare le proprie capacità di leadership e acquisire le competenze organizzative e relazionali necessarie per gli avanzamenti professionali, la facoltà di Medicina dell'Università di Yale (Connecticut, USA) ha creato nel 2020 il **Women's Leadership Development Program** (WLDP). Dei risultati raggiunti nel primo quinquennio di attività offre un articolato bilancio l'articolo pubblicato su Women's Health Reports da un team coordinato da Daryn H. David, direttore delle Leadership Development & Coaching Initiatives, e Darin Latimore, Deputy Dean for Diversity and Inclusion e Chief Diversity Ofﬁcer presso la Yale School of Medicine. Lo studio è stato condotto attraverso un **sondaggio retrospettivo** finalizzato a valutare l'impatto del WLDP sulla fiducia delle giovani docenti in sé stesse, sul senso di appartenenza alla Yale School of Medicine e sul miglioramento delle loro capacità di leadership.

Il programma si basa su **tre pilastri concettuali**.
Pilastro 1: «Ancorarsi». Il WLDP si basa sul presupposto che la conoscenza dei propri punti di forza e delle principali motivazioni a svolgere il proprio lavoro consentano di affrontare le responsabilità con maggiore motivazione intrinseca, fiducia in sé stessi e libertà di scelta. Tutto ciò risuona con il concetto di "bussola interiore" (risultante dall'interazione fra valori, consapevolezza di sé, punti di forza, motivazioni ed equilibrio), che aiuta a trovare il "vero Nord", ovvero la ragione più profonda dell'essere e del fare.
Pilastro 2: «Coltivare competenze e relazioni». Fra le leve di leadership necessarie per gestire le relazioni interpersonali in modo intelligente ed efficace vengono insegnate la capacità di ascolto profondo, la gestione di conversazioni difficili, l'adozione di un approccio alla delega e alla crescita, nonché tecniche specifiche per la gestione del tempo e la definizione delle priorità.
Pilastro 3: «Fare spazio alla connessione e alla generatività». Nel mondo della medicina accademica, l'affermazione individuale rimane la metrica dominante del successo. Il WLDP riconosce tale "ethos" e si propone di attenuarlo secondo gli insegnamenti dello psicologo tedesco Erik Erikson

(1902-1994), sottolineando l’importanza della generatività (ossia la capacità di lavorare al servizio di obiettivi che vanno oltre sé stessi, e di aprirsi alla crescita degli altri) e della connessione (ossia la capacità di tenere sotto controllo le proprie insicurezze e ferite, trattando se stessi e gli altri con empatia, curiosità e gentilezza).
I risultati rivelano **l’impatto positivo del WLDP** sul senso di efficacia e sulle capacità di leadership delle docenti, che hanno riportato:
una maggiore consapevolezza del proprio potenziale di leadership;
una migliore capacità di fare leva sui propri punti di forza;
una più ampia visione strategica;
una più salda fiducia nella possibilità di determinare un impatto significativo sulla medicina accademica del futuro.
L'articolo si conclude esaminando le implicazioni di questi risultati per la programmazione didattica e di ricerca dell’Ateneo e le ulteriori iniziative di sviluppo personale e organizzativo dedicate alle docenti.