



# FindDoc

## WORKSHOP FORMATIVI PER DOTTORANDI

---

PERCORSO

**DOTTORATO E MERCATO DEL  
LAVORO**

---

## IL PERCORSO

Obiettivi e struttura  
modulare di base



## Obiettivi formativi del percorso

- Il percorso formativo **DOTTORATO E MERCATO DEL LAVORO** ha l'obiettivo di offrire ai partecipanti spunti riflessivi rispetto al proprio **futuro professionale**, alle **competenze acquisite** nel percorso di dottorato, al modo migliore per valorizzarle e alle risorse presenti nella propria rete relazionale.
- Al tempo stesso, si intende costruire un *setting* formativo che permetta di sperimentarsi in alcune meta-competenze che si ritengono utili per muovere i primi passi in autonomia al di fuori della sfera accademica: la capacità di **affrontare i pregiudizi** propri e altrui in modo generativo, la capacità di **ascoltarsi** e di trarre da questo ascolto indicazioni utili per l'azione, la **gestione creativa dei conflitti**, la capacità di creare le condizioni per abitare (e trasformare) un contesto professionale nel modo più soddisfacente per sé e coerente con il contesto stesso.

## Struttura e modalità del percorso

- Il percorso è costituito da 4 moduli:
  1. COMPETENZE E OCCUPABILITÀ DEI DOTTORI DI RICERCA
  2. DALL'ANNUNCIO DI LAVORO AL CV: PREGIUDIZI E CONSAPEVOLEZZA
  3. ORIENTAMENTO, MOTIVAZIONE E COLLOQUIO DI LAVORO
  4. TENSIONI E CONFLITTI NELLA TRANSIZIONE DI CARRIERA
- Ogni modulo ha una durata totale di 4 ore.  
In caso di attivazione della modalità FAD (da remoto), le 4 ore possono essere suddivise su più incontri online, per limitare il cosiddetto effetto *webinar fatigue*.

## Struttura e modalità del percorso

- Nel percorso si alternano momenti informativi e teorici a **didattica attiva** ed esercitazioni.
- Si predilige la presenza in aula di **2 docenti** con un massimo di 30/40 dottorandi.
- Il percorso richiede di ragionare sulla propria esperienza di ricerca ed è quindi adatto ai dottorandi dal **2° anno** in poi e ai ricercatori che hanno già conseguito il dottorato e stanno pensando a una transizione di carriera.



## Modulo 1

# COMPETENZE E OCCUPABILITÀ DEI DOTTORI DI RICERCA

*Scenari d'impiego dei PhD e la questione delle competenze trasferibili. Self-assessment e comunicazione delle proprie skills.*

- Il modulo prende l'avvio fornendo alcuni elementi di contesto rispetto alla **collocazione del ricercatore** nel mercato del lavoro odierno: con l'appoggio delle più recenti statistiche in merito all'occupabilità dei PhD, si sfaterà la narrativa dominante che vuole il dottorando privo di prospettive oltre la carriera accademica.
- Appoggiandosi alla definizione europea di «ricercatore» e riflettendo sulle caratteristiche del mercato contemporaneo (economia della conoscenza, competitività e innovazione) si entrerà nella tematica delle **competenze trasferibili**, riflettendo sul valore formativo dei percorsi di dottorato al di là dello specifico oggetto di ricerca.
- Verranno quindi proposti alcuni assunti di fondo che reggono l'attuale discorso sulle competenze trasferibili, fornendo ai discenti gli strumenti necessari per affrontarlo in maniera attiva, acquisendo consapevolezza del proprio potenziale e costruendosi un **linguaggio** che permetta di comunicarlo in maniera comprensibile all'esterno.



## Modulo 2

# DALL'ANNUNCIO DI LAVORO AL CV: PREGIUDIZI E CONSAPEVOLEZZA

*Conoscere il contesto, i pregiudizi in atto e sé stessi per valorizzarsi correttamente nella cover letter e nel curriculum.*

- Il tema del **pregiudizio** è trasversale a tutti le fasi della transizione verso percorsi professionali esterni all'accademia: esso si manifesta nella valutazione delle proprie opzioni, ricompare nella stesura del CV o nella scelta degli annunci a cui candidarsi, contamina lo svolgimento proficuo di un colloquio e da ultimo rende più difficile l'inserimento in una nuova realtà.  
L'esperienza del progetto Find Your Doctor ha mostrato come sia cruciale prepararsi ad affrontare questa dimensione per aumentare le proprie potenzialità di impiego, soprattutto in un mercato del lavoro che ad oggi è spesso scarsamente consapevole del valore del dottorato.
- In questo modulo verrà evidenziata l'importanza dell'aver **conoscenza e consapevolezza** non solo delle variabili e delle dinamiche in atto in un processo di transizione di carriera in contesto extra-accademico, ma anche di sé stessi, per evitare di auto-limitarsi, sottovalutare o sopravvalutare le proprie competenze in relazione alle carriere verso cui si desidera orientarsi, porsi in modo distruttivo a causa dei propri pregiudizi sull'esterno.
- Il discorso generale si calerà in pratica analizzando le strategie più efficaci per la **stesura del**



## Modulo 3

# ORIENTAMENTO, MOTIVAZIONE E COLLOQUIO DI LAVORO

*Verso quale contesto orientarsi e come accedervi affrontando al meglio il colloquio di lavoro.*

- Una volta acquisita una consapevolezza il più possibile scevra di pregiudizio rispetto alle proprie *skills* e prospettive professionali, è possibile affrontare il tema dell'orientamento, focalizzandosi sulle strategie possibili per immaginare e raggiungere **percorsi di carriera** adatti ai ricercatori partendo dalle risorse presenti nei sistemi di riferimento di ciascun partecipante.
- Verranno presentati gli elementi principali che determinano la **motivazione potenziale** di ciascuno di noi rispetto a una certa prospettiva lavorativa, offrendo ai discenti spunti di auto-analisi ed esercitazioni utili a inquadrare i propri valori e interessi e metterli in relazione con le proprie *skills*, analizzate nei moduli precedenti.
- Questo primo momento di orientamento verrà «messo a terra» attraverso una **preparazione al colloquio di lavoro**, durante il quale non solo sono valutate le competenze, ma la motivazione viene messa alla prova causando spesso l'insuccesso del candidato. L'attività sul colloquio includerà esempi e *role playing* e costituirà un ottimo spunto per la sintesi e l'interiorizzazione di tutti i contenuti sin qui trattati.



## Modulo 4

# TENSIONI E CONFLITTI NELLA TRANSIZIONE DI CARRIERA

*Resistenze e tensioni legate alla transizione fuori dall'accademia; verso un ascolto di sé e del contesto.*

- Una volta risolti i dubbi più pragmatici, apparentemente i più pressanti, e creata una certa familiarità con i discenti, il quarto modulo del percorso vuole stimolare il ragionamento in merito alla **dimensione emotiva della transizione**, troppo spesso ignorata eppure determinante non solo nella fase di uscita dal contesto accademico, ma anche nei primi periodi di inserimento in un contesto lavorativo nuovo, di cui spesso segna il successo.
- Si favorirà l'emersione degli **aspetti di conflitto e tensione**, delle premesse, idee e aspettative che modellano il proprio rapporto prima con l'abbandono della carriera accademica, poi con la ricerca di lavoro e poi con il lavoro stesso. Il tema della motivazione verrà ripreso, trattando questa volta la **motivazione reale** in rapporto a quella potenziale, sottolineando come l'inserirsi in un ruolo professionale che non corrisponde alla propria idea di sé difficilmente porti un fruttuoso sviluppo di carriera.
- Verrà anche esplicitato il potenziale di **apprendimento implicito nelle transizioni professionali**, approfondendo il tema nella direzione della gestione creativa dei conflitti che possono emergere nella fase iniziale di inserimento in un nuovo contesto lavorativo, ma anche valorizzando la capacità di trasformazione che un PhD può avere rispetto al contesto di destinazione.

---

## MODULI COMPLEMENTARI

Seminari brevi di  
approfondimento



## Moduli complementari

- A completamento del percorso DOTTORATO E MERCATO DEL LAVORO, sono disponibili su richiesta anche i seguenti **moduli complementari** della durata di **un'ora e mezza**, da aggiungere al percorso di base:
  - DONNE STEM E MERCATO DEL LAVORO
  - CARRIERE PER LE SCIENZE UMANE E SOCIALI
  - DIVENTARE CONSULENTI CON UN PHD IN MANO
- I moduli complementari non sono attivabili separatamente dal percorso di base da 4 moduli.

---

DOCENTI

I nostri PhD



---

## EVA RATTI, PhD

*Innovation Manager e co-founder di Find Your Doctor*

- Dottore di ricerca in Astrofisica e ideatrice del *concept* di Find Your Doctor, dal 2014 si occupa di valorizzazione del dottorato nelle imprese e *assessment* delle esigenze tecnologiche delle stesse, osservando in prima persona il territorio di confine tra ricerca e mercato.
- A partire dalla propria esperienza di transizione tra settori, contesti e mansioni molto diverse e grazie all'attività svolta in impresa, porta una prospettiva concreta rispetto alla trasferibilità delle competenze derivate dai percorsi di ricerca.



---

## CHIARA VENEZIANI, PhD

*HR Manager di Find Your Doctor*

- Dottore di ricerca in Psicologia Sociale e della Personalità, i suoi interessi di ricerca durante gli anni del dottorato e del post-doc hanno riguardato soprattutto lo studio della consapevolezza del sé, del benessere individuale, relazionale e lavorativo e delle dinamiche del pregiudizio.
- Le conoscenze così acquisite, unite alla sua esperienza nella ricerca e selezione di PhD, vengono applicate nella valorizzazione di profili di alto livello e nelle attività di formazione e ricerca di Find Your Doctor, oltre che nell'analisi dei bisogni d'impresa sul fronte delle risorse umane.



---

## ANDREA GALIMBERTI, PhD

*Ricercatore specializzato in transizioni di carriera*

- Assegnista di ricerca presso il dipartimento di Scienze Umane per la Formazione presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, è collaboratore esterno di Find Your Doctor dagli albori del progetto. Si occupa principalmente di *lifelong learning*, apprendimento per competenze e transizioni professionali.
- Formatore e *counsellor*, insegna alla scuola di *counselling* Pratiche Sistemiche di Milano.
- È inoltre membro del comitato scientifico del network *Access Learning Careers and Identities* di ESREA (European Society for Research on the Education of Adults).



---

## ORNELLA BUCCI, PhD

*Career Counselor e Coach*

- Dottore di ricerca in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, si occupa di rilevazione e valorizzazione delle risorse personali per il lavoro, promuovendo «*healthy people in healthy organizations*».
- Le varie esperienze di orientamento professionale, *career counseling* e *coaching*, bilanci di competenze rivolte a laureati e PhD, in collaborazione con servizi di *job placement*, sono finalizzate al supporto per la costruzione personalizzata di *career plan* di successo.



## PERCHÉ SCEGLIERCI

I nostri punti di forza



## Perché i nostri workshop piacciono alle università

- **I DOCENTI SONO TUTTI DOTTORI DI RICERCA**

Hanno affrontato in prima persona la transizione fuori da un contesto accademico, conoscendo quindi molto bene difficoltà, pensieri, emozioni, pregiudizi, sfide e opportunità che caratterizzano il momento in cui si cerca lavoro fuori dall'accademia con un dottorato in mano.

Con caratteristiche personali, competenze, background scientifici ed esperienze accademiche e aziendali anche molto diverse tra loro, creano inoltre un punto di vista complementare e quindi completo sulle diverse dinamiche coinvolte nella transizione di carriera dall'accademia ad altri contesti di lavoro.

- **VIENE PORTATO ANCHE IL PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE**

Con ruoli diversificati fra loro, fra i formatori ci sono figure che lavorano da tempo in un contesto aziendale che ha come *mission* la creazione di un ponte tra ricerca e impresa, potendo così godere di un punto di vista privilegiato per osservare da un lato i bisogni del mercato del lavoro e dall'altro come i PhD possano rispondere a essi, valorizzando il proprio percorso.

## Perché i nostri workshop piacciono alle università

- **LE COMPETENZE TRASVERSALI (*SOFT SKILLS*) HANNO UN RUOLO PRIMARIO NEL PERCORSO FORMATIVO**

Con modalità differenti, i docenti aiutano i partecipanti ad avere consapevolezza prima e a saper trasmettere poi il proprio valore, non solo tecnico, ma anche e soprattutto trasversale, relativo in particolare al *mindset* dei ricercatori, mostrando come valorizzarlo nell'ambito della comunicazione con le imprese, ad esempio attraverso la lettera motivazionale, il curriculum o durante il colloquio di lavoro.

- **I WORKSHOP FORNISCONO UN SOSTEGNO CONCRETO AI RICERCATORI IN FASE DI ORIENTAMENTO**

Il percorso aiuta i partecipanti, in un momento delicato come quello della ricerca di lavoro fuori dall'accademia, a non sentirsi come pesci fuor d'acqua che si muovono in un contesto ignoto, bensì come anfibi in grado di trasferire valore dall'ambiente universitario a quello del mercato e della società.

## Perché i nostri workshop piacciono alle università

- **LA DIDATTICA FA USO DI STRUMENTI DIVERSI CHE FAVORISCONO L'INTERAZIONE**

Sia che i workshop si svolgano in presenza che a distanza, i docenti utilizzano modalità didattiche diverse e interattive, alternando momenti di didattica frontale a momenti di esercizi e riflessione individuale, *focus group*, attività di simulazione e *role playing*, ad esempio di un colloquio di lavoro.

In questo modo è favorito non solo il *commitment* ma anche un apprendimento partecipe e quindi efficace.

# Ci hanno scelto



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TORINO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI MILANO

LA STATALE



Università  
degli Studi  
di Ferrara



UNIVERSITÀ  
di **VERONA**



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI TRIESTE



# Find<sup>your</sup>Doc

## CONTATTACI

---

 [fyd@findyourdoc.org](mailto:fyd@findyourdoc.org)

 [www.findyourdoc.org](http://www.findyourdoc.org)