

La Leadership

25 MAGGIO 2023

Agenda

- Introduzione
- I fondamenti della leadership
- La mappa del potenziale
- Crescere da adulti
- L'empowerment come strumento di apertura di possibilità
- Il feedback
- Trasferibilità

Apprendere



La Leadership

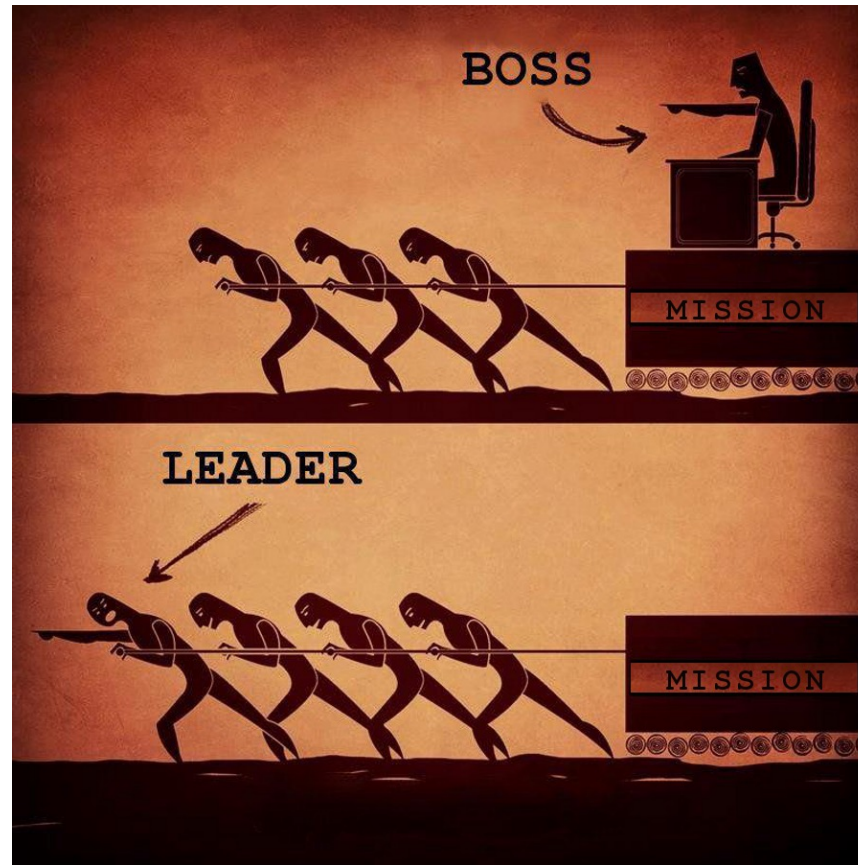
«La leadership è un **processo di influenza** sugli altri per far loro comprendere e accettare le decisioni che devono essere intraprese, facilitando gli sforzi individuali e collettivi per il raggiungimento di obiettivi comuni»

(Tosi e Pilati)

La Leadership

Ricorda la differenza tra un capo ed un leader: il capo dice «Vai!», un leader dice «Andiamo»

(E.M. Kelly)



Management e Leadership

DA MANAGER

- Programma
- Organizza e alloca le risorse
- Guida le persone
- Controlla le risorse e i processi di funzionamento aziendale

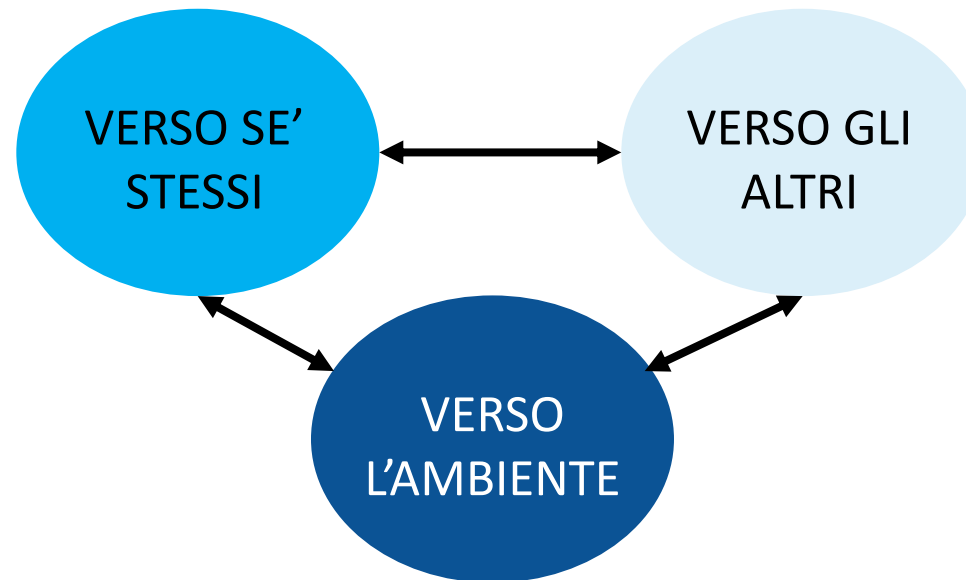


A MANAGER-LEADER

- Ha una visione oltre o confini (orienta e influenza)
- È attento ai bisogni delle persone (motiva)
- Gestisce le relazioni (ascolta/comunica)
- Gestisce la squadra
- Gestisce lo sviluppo individuale e organizzativo

La Leadership e le sue polarizzazioni

Le qualità del leader hanno tre polarizzazioni



Il leader verso sé stesso

HA:

- fiducia in sé e nelle proprie qualità
- competenze e volontà di apprendere
- motivazione autorealizzativa, sviluppo dell'identità propria e del proprio gruppo/organizzazione
- autocontrollo emotivo e tolleranza delle ansie di rischio e sociali
- coerenza valoriale sui propri valori di fondo evitando distanze tra «dire e fare»
- autocritica: sa gestire il proprio cambiamento, accetta di aver sbagliato

Il leader verso gli altri

E':

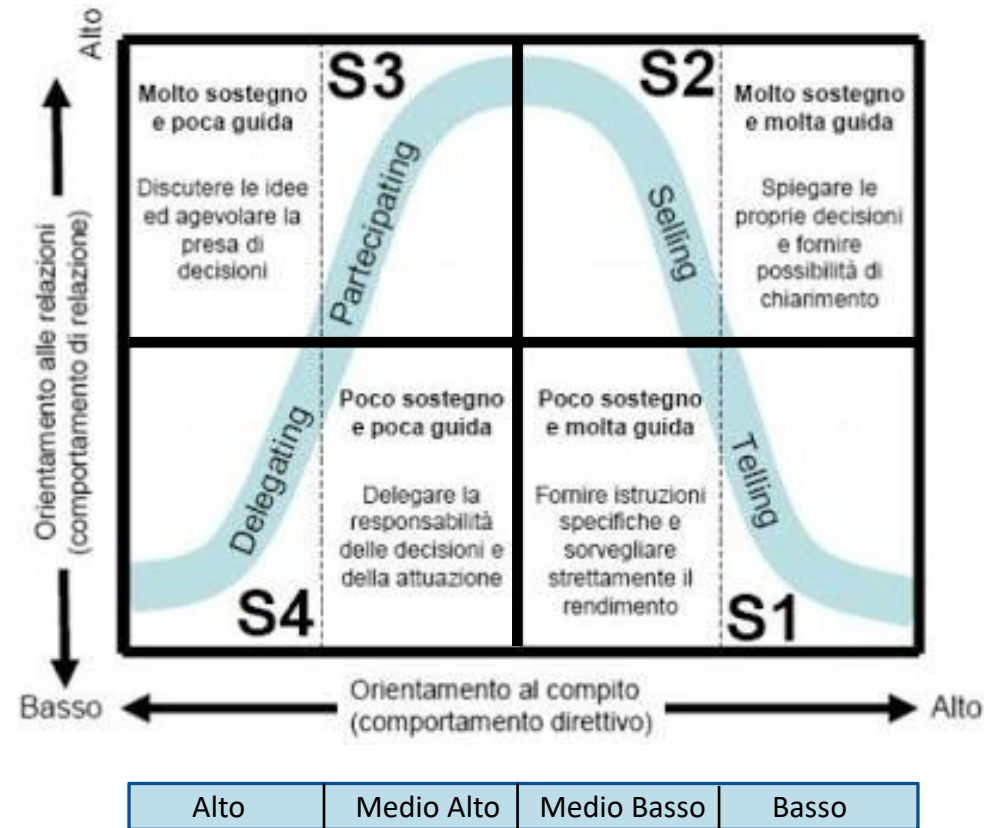
- carismatico: ottiene fiducia, rispetto e seguito senza pretenderlo o imporlo
- supportivo: sa sostenere nelle difficoltà, «copre» di fronte agli attacchi
- sfidante, trasmette energia, ma richiede standards professionali elevati dai quali non recede e sui quali valuta con equità
- osservatore e ascoltatore attivo: raccoglie idee, pareri, opinioni, è empatico e capisce gli altri
- risolutore di conflitti: sa essere punto di riferimento, sciogliere i nodi, le divergenze e crea gruppo
- comunicatore e motivatore attrattivo, coinvolgente, trascinante
- pronto a dare feedback perché le persone si responsabilizzino e crescano

Il leader verso l'ambiente

E':

- intuitivo e innovativo: sa cogliere e sviluppare segnali deboli da tradurre in mete sfidanti
- proattivo iniziatore: capace di anticipare, sperimentare e dare il via ai cambiamenti
- determinato e tenace: insiste esponendosi in prima persona sulle scelte fatte, persevera con grinta, non si scoraggia e regge la fatica
- decisore in condizioni di rischio/incertezza
- portatore di «*vision*», uno sguardo orientato al medio/lungo termine, verso il quale guida i collaboratori

La leadership situazionale (Hersey e Blanchard)

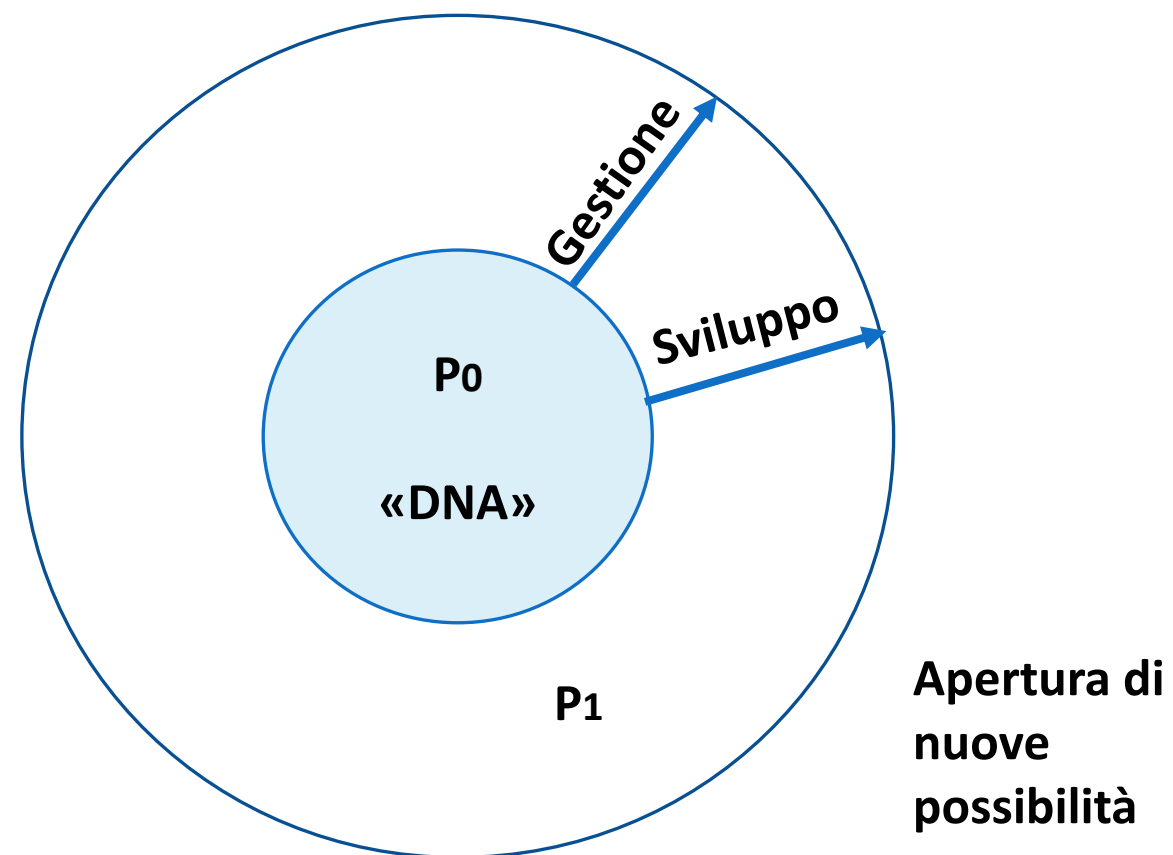


Livello di maturità dei follower

La mappa del potenziale

Area Cognitiva • Analisi • Sintesi • Innovatività • Sintesi espressa	Area Relazionale • Intelligenza sociale • Autorevolezza/leadership • Ascolto/mediazione • Tratto relazionale
Area Realizzativa • Orientamento obiettivi • Autonomia • Responsabilità • Decisione	Meta-capacità • Gestione dello stress • Resilienza • Empowerment • Motivazione

Crescere da adulti



Il modello dell'Empowerment



Le tre dimensioni psicologiche



Attribuzione di causa: “Come mai è accaduta questa cosa?”

La trovi sia dentro che fuori, ma DENTRO c'è più possibilità

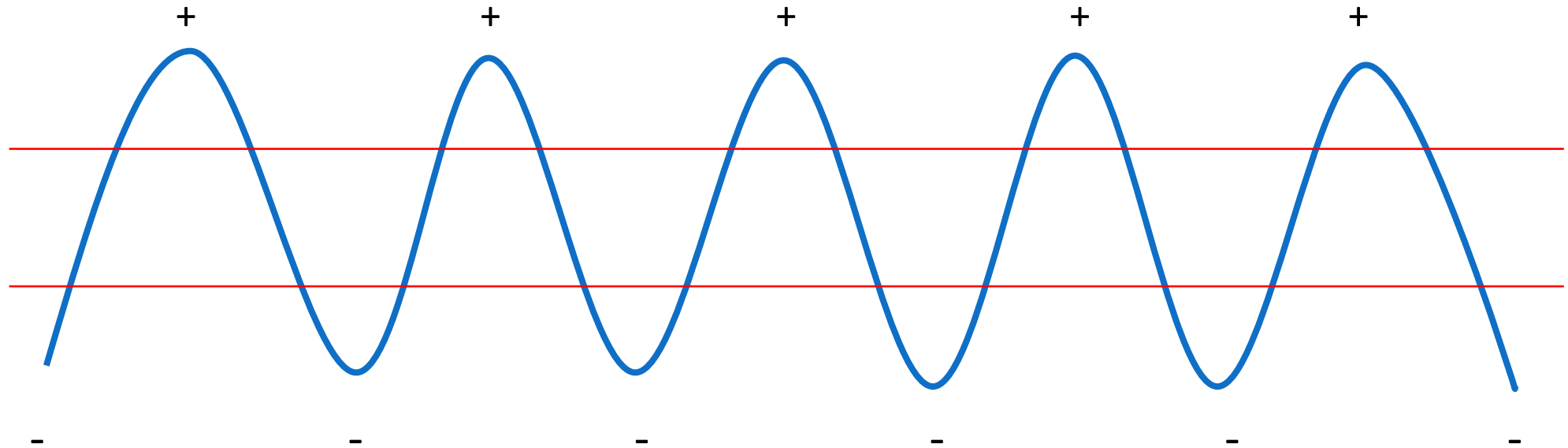


Sono sia presenti sia mancanti → mi sento in parte adeguato in parte inadeguato: quando riesco a sentirmi ADEGUATO c'è più possibilità



La speranza è una chiave importante per aprirsi a nuove possibilità, è un'energia! Se ho anche SPERANZA ho più possibilità

La confort zone



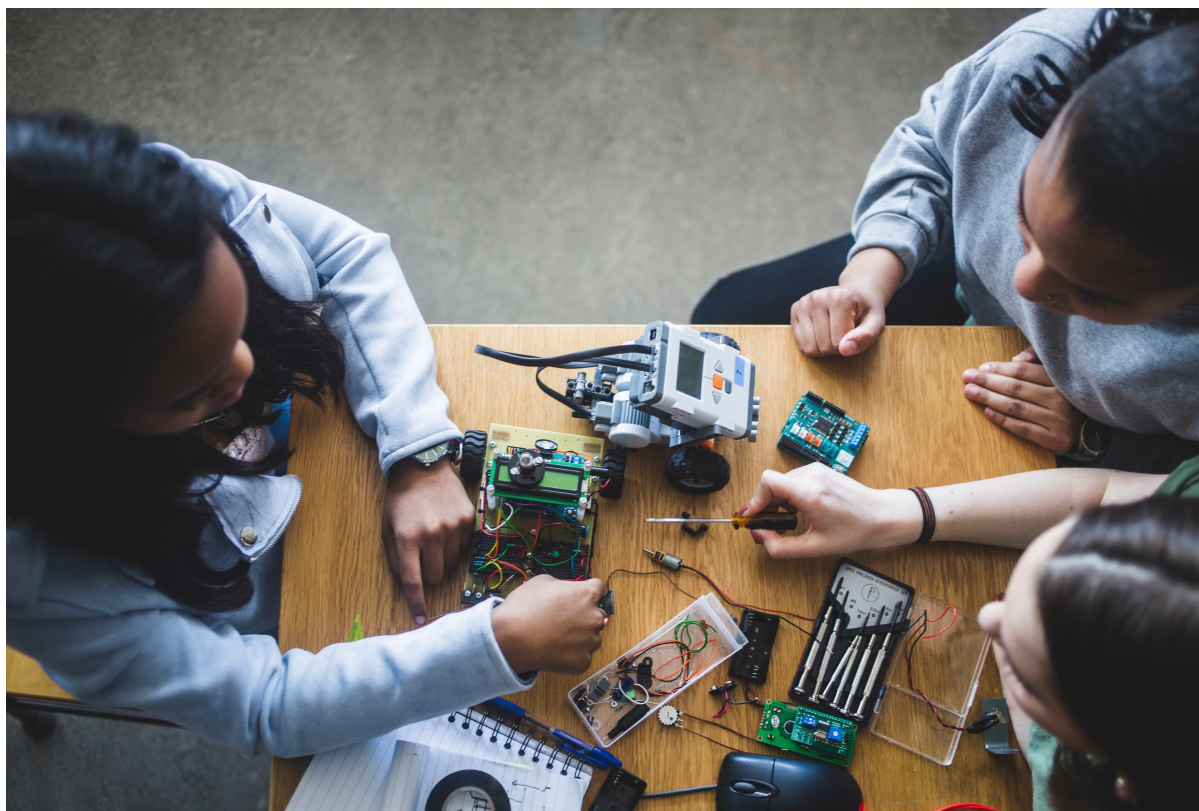
Il salto di qualità



Esercitazione sul cambiamento



Esercitazione indoor



Come crescono le persone

- Autoconsapevolezza
- Feedback



Feedback: la finestra di Johari



Feedback: gli ingredienti

Gli ingredienti del feedback:

1. Parto dalle risorse
2. Esplicito il salto di qualità
3. Assumo una posizione di tifo
4. Parlo alla parte forte della persona



PRECONDIZIONE: USCIRE DALLA PROPRIA ZONA DI CONFORT

Feedback: i timori

- * Chi da' il feedback teme di ferire e può sentirsi inadeguato alla situazione
- * Chi riceve il feedback ha timore della critica e di non essere all'altezza



Esercitazione sul feedback

Chiedi alla persona:

- vissuti
- etero-valutazione
- autovalutazione
- il salto di qualità

Cosa restituisci:

- l'osservato di oggi
- l'osservato in colloquio
- quello che già sai di lei



Trasferibilità



Il colloquio di feedback

RACCOLTA

Cosa

- Patto
- Domanda aperta
- Vissuti
- Esempi
- Etero-valutazione
- Auto-valutazione
- Vision di sé

Come

- Ascolto vero
- Ricerca del nuovo

FEEDBACK

Cosa

- Patto
- Risorse
- Salto di qualità
- Definire degli indicatori
- Stabilire un piano di sviluppo

Come

- Posizione di tifo
- Richiesta di ascolto
- Uso di una comunicazione incisiva
- Uscita dalla zona di confort