

## Competenze di Leadership - Chiavi di lettura del quiz

Sito: [Moodle Uffici Servizi e Applicazioni](#)  
Bacheca: Laboratorio di Comunicazione e Soft Skills A.A. 2024/2025  
Libro: Competenze di Leadership - Chiavi di lettura del quiz

Stampato da: MICHAEL AMISTA'  
Data: sabato, 5 ottobre 2024, 11:15

## Sommario

### 1. Premessa

### 2. Caratteristiche personali

- 2.1. Fiducia in se stessi (Domande 2, 8)
- 2.2. Atteggiamento positivo e Visione prospettica (Domande 10, 17)
- 2.3. Intelligenza emotiva (Domande 5, 15)

### 3. La Leadership trasformativa

- 3.1. Fornire una visione avvincente del futuro (Domande 6, 14)
- 3.2. Motivare gli altri a raggiungere gli obiettivi (Domande 9, 12)
- 3.3. Essere un modello di esempio (Domande 4, 11)
- 3.4. Gestire le prestazioni in modo efficace (Domande 3, 13)
- 3.5. Fornire stimoli e supporto (Domande 1, 7, 16, 18)

### 4. Punti chiave

# 1. Premessa



In ogni ambito della vita sociale (politico, lavorativo, scolastico, sportivo, delle amicizie, ecc.) riconosciamo individui che rivestono il ruolo di leader.

Tuttavia, il semplice fatto di avere le responsabilità di coordinamento o di direzione non rende necessariamente leader efficaci.

Soltanto approfondendo la conoscenza delle caratteristiche proprie di chi svolge questo ruolo in modo efficace, e prestando attenzione ai propri atteggiamenti e comportamenti, oltre che alle proprie personali attitudini e inclinazioni, è possibile affinare le proprie abilità e guidare il proprio gruppo in modo molto efficace e con elevate competenze di leadership.

Vai a [2 - Caratteristiche personali](#)

Vai a [2.1 - Fiducia in se stessi](#)

Vai a [2.2 - Atteggiamento positivo e Prospettiva](#)

Vai a [2.3 - Intelligenza emotiva](#)

Vai a [3 - La Leadership trasformativa](#)

Vai a [3.1 - Fornire una visione avvincente del futuro](#)

Vai a [3.2 - Motivare gli altri a raggiungere gli obiettivi](#)

Vai a [3.3 - Essere un buon modello di ruolo](#)

Vai a [3.4 - Gestire le prestazioni in modo efficace](#)

Vai a [3.5 - Fornire stimoli e supporto](#)

Vai a [4 - Punti chiave](#)

## 2. Caratteristiche personali

I leader di successo tendono ad evidenziare determinati tratti. Due aree chiave della crescita e dello sviluppo personale sono fondamentali per una leadership efficace:

- **fiducia in se stessi**
- **atteggiamento positivo**



Le persone sicure di sé sono di solito stimolanti: gli altri trovano piacevole stare vicino a individui che credono in se stessi e in ciò che stanno facendo.

**Se siamo persone positive e ottimiste, che cercano di trarre il meglio da sé e dagli altri in ogni situazione, riusciamo a motivare le persone a fare del loro meglio.**

Vai a [2.1 - Fiducia in se stessi](#)

Vai a [2.2 - Atteggiamento positivo e Prospettiva](#)

Vai a [2.3 - Intelligenza emotiva](#)

Vai a [3 - La Leadership trasformativa](#)

Vai a [3.1 - Fornire una visione avvincente del futuro](#)

Vai a [3.2 - Motivare gli altri a raggiungere gli obiettivi](#)

Vai a [3.3 - Essere un buon modello di ruolo](#)

Vai a [3.4 - Gestire le prestazioni in modo efficace](#)

Vai a [3.5 - Fornire stimoli e supporto](#)

Vai a [4 - Punti chiave](#)

## 2.1. Fiducia in se stessi (Domande 2, 8)

### La persona con elevate competenze di leadership:

2 Dubita di se stessa e delle sue capacità di riuscire in ciò che fa.

☒ Falso ✓

8 E' molto motivata perché sa di avere ciò che serve per avere successo.

☒ Vero ✓

La fiducia in se stessi si costruisce padroneggiando abilità e situazioni significative e sapendo che è possibile **aggiungere un reale valore attraverso il proprio lavoro**. Uno dei modi più efficaci per migliorare la fiducia in se stessi è **diventare consapevoli**, e quindi di considerare e apprezzare, tutto ciò che abbiamo già raggiunto, complimentandoci con noi stessi: se ci soffermiamo sui nostri successi passati, e riviviamo con la mente la soddisfazione che abbiamo provato, la sperimentiamo nuovamente, e rinforziamo il senso di profonda realizzazione che ha accompagnato quelle vittorie e conquiste.

Vai a [2.2 - Atteggiamento positivo e visione prospettica](#)

Vai a [2.3 - Intelligenza emotiva](#)

Vai a [3 - La Leadership trasformativa](#)

Vai a [3.1 - Fornire una visione avvincente del futuro](#)

Vai a [3.2 - Motivare gli altri a raggiungere gli obiettivi](#)

Vai a [3.3 - Essere un buon modello di ruolo](#)

Vai a [3.4 - Gestire le prestazioni in modo efficace](#)

Vai a [3.5 - Fornire stimoli e supporto](#)

Vai a [4 - Punti chiave](#)

## 2.2. Atteggiamento positivo e Visione prospettica (Domande 10, 17)

### La persona con elevate competenze di leadership:

10 Si arrabbia e si preoccupa piuttosto spesso sul posto di lavoro.

☒ Falso ✓

17 E' ottimista sulla vita e sa vedere oltre gli ostacoli ed i problemi temporanei.

☒ Vero ✓

Un pensiero positivo è anch'esso associato a una leadership efficace. Tuttavia, essere positivi è molto più che mostrarsi sempre felici: è necessario sviluppare un forte senso di equilibrio e riconoscere che gli ostacoli e i problemi si verificano - **è come si affrontano quei problemi che fa la differenza.**

Le persone positive affrontano le situazioni in modo realistico, preparandosi ad attuare i cambiamenti necessari per superare un problema. Le persone negative, d'altra parte, spesso cedono per lo stress e la pressione della situazione. Questo può portare a provare paura, preoccupazione, angoscia, rabbia e senso di fallimento.

**Strategie di gestione dello stress**, come il concedersi pause adeguate, un riposo notturno soddisfacente, oltre ad una regolare attività fisica ed una alimentazione sana ed equilibrata, sono ottimi modi per alimentare il proprio benessere fisico e mentale.

**WE DON'T SEE THINGS  
AS THEY ARE, WE SEE  
THEM AS WE ARE.**

Anais Nin

È molto importante riconoscere i propri schemi di pensiero, e quindi imparare a identificare pensieri e stati d'animo negativi, per accoglierli, indagarli, osservarli per ciò che sono; comprendere i pensieri e le convinzioni sottostanti è fondamentale per riuscire a decidere di non identificarsi con quei pensieri e quelle convinzioni disfunzionali, e sostituirli invece con ciò in cui vogliamo credere e identificarci.

Act the way you'd like  
to be and soon you'll be  
the way you act

Leonard Cohen

Vai a [2.3 - Intelligenza emotiva](#)

Vai a [3 - La Leadership trasformativa](#)

Vai a [3.1 - Fornire una visione avvincente del futuro](#)

Vai a [3.2 - Motivare gli altri a raggiungere gli obiettivi](#)

Vai a [3.3 - Essere un buon modello di ruolo](#)

Vai a [3.4 - Gestire le prestazioni in modo efficace](#)

Vai a [3.5 - Fornire stimoli e supporto](#)

Vai a [4 - Punti chiave](#)

## 2.3. Intelligenza emotiva (Domande 5, 15)

### La persona con elevate competenze di leadership:

5 Quando qualcuno è arrabbiato o turbato, cerca di capire come si sente.

☒ Vero ✓

15 Si sente minacciata se qualcuno la critica.

☒ Falso ✓



Il costrutto di intelligenza emotiva è stato a lungo assimilato a quelli di "soft skills", "carattere" o anche "abilità di comunicazione". La definizione più recente di Intelligenza Emotiva offre una comprensione più precisa di un tipo specifico di abilità umana. Si tratta della capacità di **riconoscere i sentimenti – propri e altrui - e gestire le emozioni per creare relazioni solide e autentiche.**

Imparare a **sviluppare l'empatia** è essenziale per l'intelligenza emotiva, così come comunicare in modo efficace e praticare un ascolto empatico. Tutto ciò ti aiuta a capire veramente la prospettiva dell'altra persona.

Vai a [3 - La Leadership trasformativa](#)

Vai a [3.1 - Fornire una visione avvincente del futuro](#)

Vai a [3.2 - Motivare gli altri a raggiungere gli obiettivi](#)

Vai a [3.3 - Essere un buon modello di ruolo](#)

Vai a [3.4 - Gestire le prestazioni in modo efficace](#)

Vai a [3.5 - Fornire stimoli e supporto](#)

Vai a [4 - Punti chiave](#)



### 3. La Leadership trasformazionale



La leadership trasformazionale è lo stile tipico di quei **leader capaci di creare una visione ispiratrice del futuro, di motivare i loro collaboratori a raggiungerla, di gestirne con successo la realizzazione e di valorizzare i membri del team** in modo che siano sempre più efficaci in futuro.

Di seguito esploriamo queste dimensioni:

**Fornire una visione avvincente del futuro**

**Motivare gli altri a raggiungere gli obiettivi**

**Essere un buon modello di ruolo**

**Gestire le prestazioni in modo efficace**

**Fornire stimoli e supporto**

### 3.1. Fornire una visione avvincente del futuro (Domande 6, 14)

#### La persona con elevate competenze di leadership:

6 Quando le circostanze cambiano, si sforza di capire cosa fare.

☒ Vero ✓

14 Trova piacevole pianificare per il futuro.

☒ Vero ✓

Si tratta della capacità di creare una visione concreta e avvincente del futuro e presentarla in modo che motivi i collaboratori a voler partecipare attivamente. Per fare ciò occorre innanzi tutto **avere una conoscenza approfondita dell'area in cui si opera**.

Saper comunicare chiaramente quali sono i fini della nostra attività, riferendosi ai Valori che sono alla base del nostro lavorare insieme, è molto importante per motivare i colleghi, oltre che per definire le priorità e prendere decisioni che ci avvicinano al raggiungimento degli obiettivi di lavoro.

Per invitare alla condivisione degli obiettivi, è utile saper **argomentare in modo avvincente e interessante**. Per ispirare le persone è può risultare utile ricorrere a esempi vividi e metafore efficaci per spiegare la propria visione.

Vai a [3.2 - Motivare gli altri a raggiungere gli obiettivi](#)

Vai a [3.3 - Essere un buon modello di ruolo](#)

Vai a [3.4 - Gestire le prestazioni in modo efficace](#)

Vai a [3.5 - Fornire stimoli e supporto](#)

Vai a [4 - Punti chiave](#)

### 3.2. Motivare gli altri a raggiungere gli obiettivi (Domande 9, 12)

#### La persona con elevate competenze di leadership:

9 Crede che il tempo dedicato a preoccuparsi dell'umore del team sia tempo sprecato.

☒ Falso ✓

12 Quando lavora con il suo gruppo, incoraggia tutti a lavorare verso gli stessi obiettivi generali.

☒ Vero ✓

La motivazione a raggiungere gli obiettivi è strettamente legata alla loro definizione e condivisione. È importante essere in grado di convincere gli altri e portarli a condividere e a far propri gli obiettivi individuati; **enfaticizzare il lavoro di squadra e dimostrare che quando le persone lavorano insieme, possono ottenere grandi risultati.**

Occorre, fondamentalmente, **motivare le persone a condividere l'importanza degli obiettivi di lavoro.**



Vai a [3.3 - Essere un modello di esempio](#)

Vai a [3.4 - Gestire le prestazioni in modo efficace](#)

Vai a [3.5 - Fornire stimoli e supporto](#)

Vai a [4 - Punti chiave](#)

### 3.3. Essere un modello di esempio (Domande 4, 11)

#### La persona con elevate competenze di leadership:

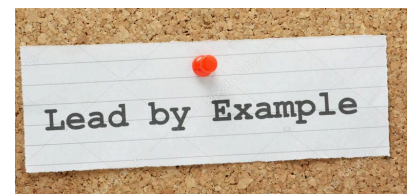
4 Si aspetta che i suoi colleghi lavorino più duramente di lei.

☒ Falso ✓

11 Dimostra con le sue azioni ciò che si aspetta dagli altri.

☒ Vero ✓

**I buoni leader danno il buon esempio:** dicono quello che fanno, e fanno quello che dicono: sono affidabili e dimostrano integrità. Sono personalmente coinvolti nel lavoro quotidiano, e si informano su ciò che accade in tutta l'organizzazione. I grandi leader non si limitano a sedersi nei loro uffici e a dare ordini: **illustrano i valori e li rappresentano in prima persona dimostrando con il proprio comportamento ciò si aspettano dagli altri.**



Come per la costruzione di una visione condivisa, per fungere da esempio si deve sviluppare una profonda consapevolezza dei propri valori personali, e **conoscere i bisogni, le aspirazioni, le capacità di comprensione delle persone con cui si lavora**, oltre che delle differenze individuali all'interno del gruppo: per differenziare i messaggi a seconda degli interlocutori, per far leva sugli stimoli che risuonano in modo diverso in persone diverse

**Un leader non può fare affidamento solo sulla sua posizione:** soltanto se è capace di ispirare i propri collaboratori, questi lo riterranno degno del suo ruolo.

Vai a [3.4 - Gestire le prestazioni in modo efficace](#)

Vai a [3.5 - Fornire stimoli e supporto](#)

Vai a [4 - Punti chiave](#)

### 3.4. Gestire le prestazioni in modo efficace (Domande 3, 13)

#### La persona con elevate competenze di leadership:

3 Si aspetta sempre e solo il meglio dai suoi colleghi.

☒ Vero ✓

13 Fa eccezioni alle proprie regole e aspettative. È più facile che imporsi sempre!

☒ Falso ✓

I leader efficaci coordinano le prestazioni **definendo le loro aspettative in modo chiaro e preciso**. Quando tutti sanno cosa ci si aspetta da loro, è molto più facile ottenere prestazioni elevate. C'è poca incertezza, quindi problemi relativi alla performance possono essere rapidamente affrontati.

Quando vengono stabilite delle regole, **è necessario aiutare i membri del gruppo di lavoro a capire perché le regole esistono**. È importante coinvolgerli nel processo di costruzione delle regole, assicurarsi che le aspettative del leader siano allineate con le risorse e il supporto disponibili e applicare le regole in modo equo e coerente.

Vai a [3.5 - Fornire stimoli e supporto](#)

Vai a [4 - Punti chiave](#)

### 3.5. Fornire stimoli e supporto (Domande 1, 7, 16, 18)

#### La persona con elevate competenze di leadership:

1 Nell'assegnare i compiti, considera le abilità e gli interessi delle persone.

☒ Vero ✓

7 Pensa che i sentimenti personali non dovrebbero interferire con le prestazioni e la produttività.

☒ Falso ✓

16 Dedica del tempo a capire ciò di cui le persone hanno bisogno, in modo che possano raggiungere gli obiettivi.

☒ Vero ✓

18 Pensa che i team mostrino prestazioni migliori quando gli individui continuano a svolgere gli stessi compiti e li perfezionano, invece di apprendere nuove abilità e sfidare se stessi.

☒ Falso ✓

Per essere altamente motivate al lavoro, le persone non hanno semplicemente bisogno di una lista di compiti da completare ogni giorno. **Hanno bisogno di sfide e di un lavoro interessante**, così come **di sviluppare le loro competenze e di sentirsi supportate nei loro sforzi** per fare un buon lavoro.

È molto importante riflettere sul proprio approccio nell'assegnare le attività da svolgere, per fare in modo di **individuare le giuste persone per lavori e responsabilità che li aiuteranno a crescere e svilupparsi**. Effettuare una **costante valutazione dei bisogni di formazione** è una strategia utile a determinare ciò di cui la squadra ha bisogno per una buona riuscita.



Last but not least, ricordiamo che anche il **supporto emotivo** è importante per aiutare i propri collaboratori a non scoraggiarsi di fronte alle difficoltà e a rimanere quindi produttivi e motivati.

Vai a [4 - Punti chiave](#)

## 4. Punti chiave



- Per avere successo nella propria carriera, indipendentemente dal titolo o dalla posizione ricoperta, occorre impegnarsi a sviluppare le proprie abilità di leadership.
- I leader efficaci possono **aggiungere valore semplicemente con la loro presenza nel team**. Sono stimolanti e motivanti. Sanno le cose giuste da dire alle persone per aiutarle a capire cosa è necessario e sanno convincere le persone a sostenere una causa.
- Sviluppare queste competenze di leadership, in se stessi e nei membri del proprio gruppo, consentirà un miglioramento delle prestazioni e della produttività del team dell'intera organizzazione.