



TOOLKIT
per lo Sviluppo delle Soft Skills per giovani
LEADERSHIP

LEADERSHIP

Che cos'è e perché è importante?

- Alcuni sono dei leader nati naturali, mentre altri sono destinati a farsi coordinare?
- Sei generalmente obbediente all'autorità o pensi a te stesso come un ribelle?



In molti aspetti della vita, alcune persone si distinguono più di altre. Tuttavia, raramente pensiamo al perché. È facile criticare le persone che pensiamo siano leader “cattivi”, e senza dubbio tutti possiamo pensare a insegnanti che non ci piacciono a scuola, o ai politici che abusano regolarmente del loro potere.

La leadership non è limitata solo a coloro che ricoprono posizioni di potere e autorità, ma è evidente in tutti gli aspetti della vita, a partire dalla tua famiglia e dai tuoi amici e, infine, da te! La vita getta su tutti i tipi di situazioni in cui è richiesta la leadership. La necessità di queste capacità non è limitata solo a coloro che chiamiamo leader.

In questa parte del toolkit acquisirai una comprensione delle abilità e degli attributi che rendono qualcuno un leader efficace e come puoi svilupparli. La leadership non è una singola abilità, ma piuttosto è costituita da un insieme di altre abilità come capacità comunicative, adattabilità e lavoro di squadra.

Come usare questo toolkit

Puoi utilizzare le sezioni del toolkit in autonomia o in gruppo. Il tuo tutor di supporto ti aiuterà a decidere quale approccio è più adatto a soddisfare le tue esigenze individuali.

Se non lo hai già fatto, leggi la sezione “Introduzione e guida” che offre una panoramica su come ottenere il massimo dal tuo utilizzo del toolkit UMJ.

Se hai bisogno di più spazio per annotazioni, usa fogli di carta aggiuntivi.

LEADERSHIP

Risultati di apprendimento

In questa sezione potrai:

- Riflettere sulle abilità e gli attributi necessari per una leadership efficace.
- Pensare a diversi approcci alla leadership e quali di questi potrebbero essere applicati in una serie di scenari.
- Costruire le tue capacità di leadership e decidere come potresti migliorare queste abilità.
- Identificare una situazione o un compito in cui sei coinvolto e pianificare di applicare alcune capacità di leadership mentre sei coinvolto in questo.
- Valutare come le tue abilità si sono sviluppate come risultato di questa attività e come intendi continuare a svilupparle.

Ricorda! Le competenze non migliorano da un giorno all'altro. Avrai bisogno di prenderti del tempo per concentrarti sulle attività, mettere alla prova le tue competenze per poi tornare indietro e osservare il tuo progresso.

Se hai bisogno di aiuto, chiedi a qualcuno di dedicarsi a questa sezione insieme a te. Puoi chiedere ad un insegnante, operatore giovanile, tutor, mentore, consulente del lavoro o qualcuno con un ruolo simile.

Hai intrapreso un viaggio lungo il quale svilupperai competenze comunicative in situazioni che potrebbero accadere nella vita reale. Prima di iniziare, però, è il momento di esaminare la tua posizione, è il momento della verifica delle competenze.



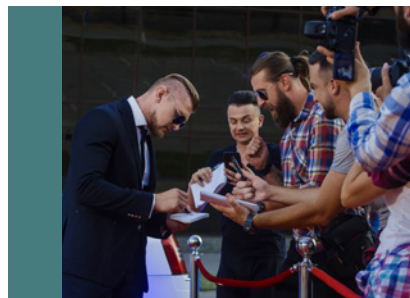
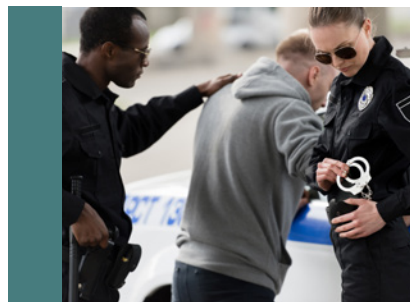
Questa tabella potrebbe esserti di aiuto per tenere traccia dei tuoi progressi:

Attività	Data inizio	Data fine	Note
Skills check iniziale			
Attività di sviluppo			
Action planning			
Attività di sviluppo			
2° skills check			
Passi successivi			

PRIMA DEL VIAGGIO – VERIFICA DELLE COMPETENZE

Chi ha il potere?

Pensa alle seguenti situazioni. Chi detiene il potere in queste situazioni? Come usano questo potere?



Annota i tuoi pensieri su quanto segue. Non pensarci troppo a lungo - scrivi i primi pensieri che ti vengono in mente!



Una persona famosa che ammiri:

Una persona della tua scuola superiore, di un corso, del Lavoro, o di un altro gruppo che rispetti:

Una volta in cui ti sei fidato di qualcuno che prendesse in mano la situazione:

Una volta in cui hai dovuto tu prendere in mano la situazione:

Adesso completa la Verifica delle Competenze.

Passo 1:

Indica il numero della tabella che meglio rappresenta il livello delle tue attuali competenze.

Colora la casella corrispondente o traccia una X, poi tira una riga per tenere traccia delle tue competenze. Puoi farlo in autonomia, se vuoi. Se, invece, non sei sicuro, chiedi aiuto.

		Emergenti		In via di sviluppo	Consolidate	
		Mai, faccio fatica	Quasi mai	A volte	Spesso, ma non sempre	Sempre, non ho problemi
	Esempio: Sono un ascoltatore attivo e lavoro bene in una squadra con altre persone	1	2	3	4	5
1	Sono un ascoltatore attivo e lavoro bene in una squadra con altre persone	1	2	3	4	5
2	Altre persone ascoltano le mie opinioni e sono persuasivo e convincente	1	2	3	4	5
3	Riconosco chi può svolgere al meglio il lavoro e può coinvolgere altri	1	2	3	4	5
4	Rispetto gli altri membri della mio team e rendo lode e complimenti quando sono meritate	1	2	3	4	5
5	Faccio ciò che dico, e la gente si fida di me per agire in accordo con i miei valori	1	2	3	4	5
6	Posso analizzare e risolvere i problemi in modo efficiente e creativo	1	2	3	4	5
7	Imparo dai miei errori e incoraggio gli altri a fare lo stesso	1	2	3	4	5
8	Sono affidabile nelle mie azioni e sono felice di essere spronato dagli altri a fare meglio	1	2	3	4	5
9	Mi concentro su un'attività e mi assicuro che sia completata correttamente e in tempo	1	2	3	4	5
10	Sono adattabile e abbastanza deciso per cambiare il mio approccio quando ne ho bisogno	1	2	3	4	5

Colora la casella corrispondente al tuo attuale livello leadership.

In generale, le mie competenze di leadership sono:	Emergenti	In via di sviluppo	Consolidate
----------------------------------------------------	-----------	--------------------	-------------



Emergenti = le tue competenze iniziano a svilupparsi.

In via di sviluppo = stai praticando e sviluppando le tue competenze, ma non sei ancora arrivato al traguardo.

Consolidate = le tue competenze sono ben sviluppate e fanno parte del tuo naturale modo di fare le cose.

Passo 2:

Chiedi a qualcuno che ti conosce bene di colorare o contrassegnare la casella che meglio rappresenta il tuo livello attuale. Puoi chiedere ad un insegnante, operatore giovanile, mentore, consulente del lavoro o qualcuno con un ruolo simile. Ricorda di non far vedere le tue risposte!

Riflessione condotta da: Relazione:		Emergenti		In via di sviluppo	Consolidate	
		Mai, faccio fatica	Quasi mai	A volte	Spesso, ma non sempre	Sempre, non ho problemi
	<i>Esempio: È un ascoltatore attivo e lavora bene in una squadra con altre persone</i>	1	2	3	4	5
1	È un ascoltatore attivo e lavora bene in una squadra con altre persone	1	2	3	4	5
2	Altre persone ascoltano le sue opinioni ed è persuasivo e convincente	1	2	3	4	5
3	Riconosce chi può svolgere al meglio il lavoro e può coinvolgere altri	1	2	3	4	5
4	Rispetta gli altri membri della suo team e rende lode e complimenti quando sono meritati	1	2	3	4	5
5	Fa ciò che dice, e la gente si fida di lui per agire in accordo con i suoi valori	1	2	3	4	5
6	Può analizzare e risolvere i problemi in modo efficiente e creativo	1	2	3	4	5
7	Impara dai suoi errori e incoraggia gli altri a fare lo stesso	1	2	3	4	5
8	È affidabile nelle sue azioni ed è felice di essere spronato dagli altri a fare meglio	1	2	3	4	5
9	Si concentra su un'attività e si assicura che sia completata correttamente e in tempo	1	2	3	4	5
10	È adattabile e abbastanza deciso per cambiare il suo approccio quando ne ha bisogno	1	2	3	4	5

Colora la casella corrispondente al suo attuale livello leadership.

In generale, le sue competenze di leadership sono:	Emergenti	In via di sviluppo	Consolidate
----------------------------------------------------	-----------	--------------------	-------------



Emergenti = le tue competenze iniziano a svilupparsi.

In via di sviluppo = stai praticando e sviluppando le tue competenze, ma non sei ancora arrivato al traguardo.

Consolidate = le tue competenze sono ben sviluppate e fanno parte del tuo naturale modo di fare le cose.

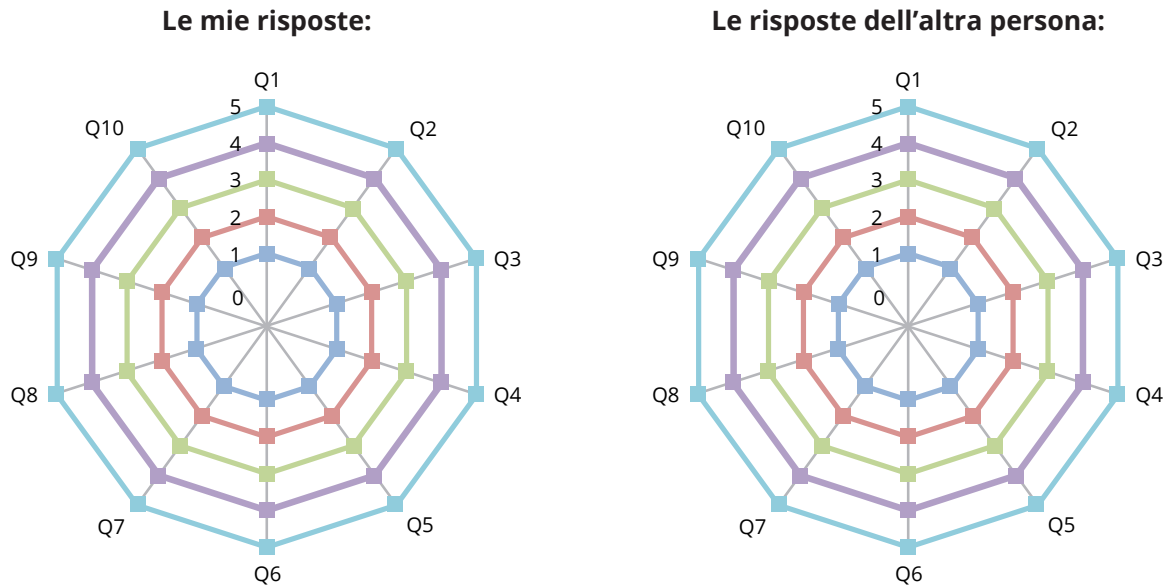
Passo 3:

Adesso traccia le risposte sul grafico riportato qui di seguito.

Q1 - Q10 rappresentano le domande. Per ogni domanda, se il punteggio corrispondente è 5, cerchi la croce azzurra; se il punteggio è 4, cerchi la croce viola, se il punteggio è 3, cerchi la croce verde; se il punteggio è 2, cerchi la croce rossa e se il punteggio è 1, cerchi la croce blu.

Una volta completata questa operazione, unisci le croci cerchiare con una linea nera. Il diagramma finale dovrebbe somigliare ad una ragnatela, che può assumere forme molto diverse a seconda delle risposte.

Se hai bisogno di aiuto, consulta la sezione **Introduzione e Guida** per capire come fare.



Confrontatevi sui diagrammi.

- I diagrammi finali sono uguali o diversi?
- Gli altri ti vedono esattamente come ti vedi tu?



Decidete insieme quali sono le tue aree di forza e di debolezza, assicurandovi di essere d'accordo. Completa la lista dei tuoi punti di forza e di debolezza riportata qui di seguito.

Quali sono le tue aree di **debolezza**?

Area 1:

Area 2:

Area 3:

Quali sono le tue aree di **forza**?

Area 1:

Area 2:

Area 3:

Le aree di forza potrebbero essere competenze comunicative già consolidate, ma c'è sempre spazio per un ulteriore miglioramento. Le aree di debolezza sono invece quelle che dovrai certamente sviluppare.

Ricorda che i livelli sono personali per te e riflettono le tue abitudini, conoscenze ed esperienze e non possono essere confrontati con altre persone con background diversi.

NOTE

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

PROSEGUENDO LUNGO IL VIAGGIO – ATTIVITÀ DI SVILUPPO

Sei già in viaggio, perché sei già coinvolto in qualche tipo di attività o progetto, il che significa che devi lavorare insieme ad altre persone.

Leadership come combinazione di abilità

Se hai lavorato su alcune delle altre sezioni e hai guardato al teamworking, avrai notato che la leadership è composta da molte abilità diverse. Come nel lavoro di squadra, è meglio pensare alla leadership come a un “cluster” o combinazione di abilità.



Competenze comunicative	<ul style="list-style-type: none">• Ascolta ed entra in empatia. Oltre ad essere un ascoltatore attivo, ti preoccupi delle persone della tua squadra e puoi metterti nei loro panni. Puoi risolvere il conflitto oggettivamente e diplomaticamente.• Persuadi e convinci. Puoi dare una spiegazione completa delle tue idee e del tuo ragionamento. Altre persone possono facilmente vedere la tua logica.• Comunichi con chiarezza. Gli altri membri del team sanno esattamente cosa aspettarsi perché spieghi le cose in modo completo, usando un linguaggio chiaro e facilmente comprensibile. Puoi farlo in parole e per iscritto.
Competenze di adattabilità	<ul style="list-style-type: none">• Accetta feedback. Sei in grado di accettare feedback critici da altre persone senza sentire che questo è un attacco alla tua leadership. Sei in grado di cambiare il tuo approccio sulla base di questo feedback.• Prendi decisioni difficili. Puoi giudicare rapidamente i pro e i contro di una situazione e sei pronto a prendere decisioni basate sulle prove, anche se non sono facili o popolari.

Attitudine positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Guarda il meglio delle persone. Rispetta gli altri membri del tuo team e dai lode e complimenti quando è meritato. • Dimostra esperienza. Sei esperto e competente in ciò che fai, e anche tu sei appassionato di questo. Sei fiducioso nelle tue capacità senza essere arrogante.
Gestione del tempo ed energia	<ul style="list-style-type: none"> • Sii affidabile e coerente. Ti presenti in tempo e fai più dell'esclusiva tua parte del lavoro. Sei coerente nel rispettare le scadenze. • Delega saggiamente. Non ti assumi troppo lavoro e non prometti di fare cose che sai che non puoi raggiungere. Invece, sei sicuro ad assegnare compiti ad altri. Aiuta e supporta i membri del team nel gestire bene il loro tempo ed energia.
Etica professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina con integrità. Sei onesto e degno di fiducia, e guidi con l'esempio. Le tue azioni sono coerenti con i tuoi valori e ti assumi la responsabilità sia dei successi che dei fallimenti. • Motiva la tua squadra. Sei determinato, e questo esempio serve anche a motivare la tua squadra. Ispira gli altri a prendere l'iniziativa.
Problem Solving e capacità analitica	<ul style="list-style-type: none"> • Cerca una visione chiara. Puoi pensare in modo strategico, con la capacità di prevedere le conseguenze di una determinata azione. Puoi vedere il 'quadro generale' oltre a essere in grado di concentrarti sui dettagli. • Assumi rischi misurati. Accogli l'opportunità di sperimentare nuove soluzioni. Tuttavia, sei equilibrato e coscienzioso nelle tue decisioni, piuttosto che eccessivamente negativo o spericolato.
Team working	<ul style="list-style-type: none"> • Costruisci e sostieni il team. Puoi vedere quale persona è la migliore per ogni ruolo nel team e puoi motivare tutti a lavorare bene insieme. Costruisci attivamente relazioni e un senso di scopo all'interno del team.

Rifletti sulle seguenti domande (non è necessario rispondere per iscritto).



- Qualcuna di queste capacità di leadership ti sorprende? Perché? Quale?
- Pensi ce ne sia qualcuna che manca?
- Pensi che la maggior parte dei leader in politica e affari esibisca queste capacità di leadership? Perché? Perché no?
- Riesci a pensare a persone che conosci che possiedono queste capacità di leadership? Sono in un ruolo di leadership?
- Quante di queste abilità di leadership pensi di avere?

Le 6 forme del potere

Il potere è detenuto ed esercitato in centinaia di modi nella nostra vita quotidiana. Può aiutare i gruppi e le società a sfruttare la loro capacità di fare le cose, ma può anche essere usato per manipolare, abusare o sfruttare.



Più di 60 anni fa, gli psicologi sociali French e Raven hanno identificato 6 forme di potere che le persone nelle posizioni di autorità e di leadership possono esercitare. Individuare quale tipo di potere viene utilizzato può aiutarti a riconoscere un buon leader`.



Il potere di legittimazione è dato alle persone che occupano una rispettata posizione di autorità con un certo grado di sostegno popolare. Questo include, ad esempio, leader politici, economici o religiosi. Tuttavia, questo supporto - e quindi la legittimazione - può cambiare molto rapidamente, quindi di solito non è abbastanza da solo.



Il potere di riconoscimento dipende da chi è al potere che controlla un sistema di "ricompense". Premi come aumenti salariali, bonus e compiti desiderabili possono fornire motivazione e incoraggiamento. Tuttavia, il pericolo è che i premi possano essere usati in modo incoerente, e potrebbe esserci poca legittimazione una volta che tutti i premi saranno stati distribuiti.



Il potere autorevole dell'esperto si verifica quando una persona potente è in grado di ottenere rispetto a causa della sua conoscenza insolitamente elevata del proprio campo. Significa che le sue decisioni di solito hanno un peso, e quindi le persone possono fidarsi di lui come leader. Non dipende dalla posizione gerarchica.



Il potere del riferimento accade quando le persone esercitano un potere perché altre persone le seguono (follower). Un buon esempio di questo è il potere e l'influenza esercitata dalle celebrità. Questo tipo di potere può essere facilmente utilizzato in modo improprio. Dipende più dal gradimento che dal merito.



Il potere coercitivo dipende dalle minacce e punizioni per mantenere il controllo. Mentre questo tipo di forza potrebbe essere necessario per superare una crisi a breve termine, di solito è visto come uno dei più instabili. Sul posto di lavoro può portare a bullismo, risentimento e demotivazione e può anche causare problemi di salute mentale e fisica.



Il potere dell'informazione dipende dalla persona al potere che controlla il flusso di informazioni a tua disposizione in modo da non darti il quadro completo. Ad esempio, un politico o un giornalista potrebbero manipolare le statistiche, o un arbitro di calcio potrebbe "truccare" una partita. Negli ultimi anni ha importanza crescente.

Leggi di nuovo le 6 forme di potere, e pensa alle seguenti domande.

- Ti sei mai sentito impotente? Perché? Quale tipo di potere veniva usato contro di te?
- Quali di queste forme di potere hai sperimentato di recente? Come?
- Quale di queste forme di potere hai usato? Perché? Cosa è successo?
- Se tu fossi in una posizione di leadership, quali forme di potere useresti prima? Quali forme di potere eviteresti?
- Il potere coercitivo può mai essere giustificato? O è l'unico potere che conta alla fine?



NOTE

Lined area for writing notes, consisting of horizontal dotted lines.

PIANIFICAZIONE

Diversi leader possono usare il loro potere in modi molto diversi. Mentre è possibile imparare e mettere in pratica le capacità di leadership, devi anche pensare a quale tipo di leader vorresti diventare.

Uno degli approcci più recenti è quello basato sui 6 stili di leadership di Goleman¹.

Stile	Approccio	Quando usarlo
Autocratico	Il leader autocratico prende tutte le decisioni senza alcun input dal team e si aspetta che gli altri facciano quello che gli viene detto.	Quando è necessario eseguire attività urgenti e importanti e i membri del team sono nuovi o inesperti.
Dinamico	Il leader dinamico ha grandi aspettative per il team e conduce con l'esempio, piuttosto che con il comando.	Quando devono essere svolti compiti urgenti e importanti, e i membri del team sono sia motivati che esperti.
Autorevole	Il leader autorevole ha una chiara visione di cosa ottenere e può ispirare le persone a lavorare insieme.	Quando sono necessari cambiamenti strategici a lungo termine.
Affiliativo	Il leader di affiliazione privilegia le buone relazioni all'interno del team, a volte a scapito del lavoro svolto.	Quando una squadra ha attraversato un periodo difficile e ha bisogno di ricostruire la fiducia.
Democratico	Il leader democratico apprezza il lavoro di squadra e crea consenso attraverso la partecipazione. Tutti devono contribuire.	Quando sono necessarie soluzioni creative, con un team abbastanza forte da svilupparle.
Allenatore	Il leader allenatore fornisce un feedback costante come un modo per garantire che i membri del team imparino e si sviluppino.	Quando le attività sono importanti ma non urgenti e le competenze devono essere coltivate.

Che tipo di stile di leadership viene utilizzato in questi esempi? Riporta lo stile di leadership nella casella sotto ogni fumetto.



Nessuna scusa, ti sto dicendo di farlo ora!

Non è andata così bene. Come puoi evitare questo la prossima volta?

Abbiamo bisogno di cambiare la società, e so come lo faremo.

Pensiamoci tutti e decidiamo quali saranno i nostri prossimi passi.

Non è andata così bene. Come ti ha fatto sentire?

Non mi fermerò fino a quando il lavoro non è finito, e mi aspetto lo stesso da tutti voi.

Troverai le risposte alla fine di questa sezione.

¹ Vedi: <https://online.seu.edu/infographics/6-leadership-styles-in-business/>

Che tipo di stile di leadership ti motiverebbe a fare bene? Che tipo ti demotiverebbe?

Tu come guideresti un gruppo?

È molto facile criticare i leader, ma è molto più difficile fornire una buona leadership. Immagina di essere un collega e un manager in un posto di lavoro che conosci. Che tipo di potere eserciteresti e quale sarebbe il tuo stile di leadership?

Sei un collaboratore. Due persone nella tua squadra hanno avuto un'enorme discussione e ora si rifiutano di parlarsi. Sta davvero iniziando ad avere un impatto sulle relazioni e le persone stanno iniziando a prendere posizione.



In questo esempio, vari approcci sono possibili.

- Autocratico:** Riunisci tutti e di loro di comportarsi come si deve, altrimenti coinvolgerai un senior manager - nessuna domanda, nessuna discussione.
- Pacificatore:** Fai notare un momento in cui hai avuto un disaccordo con qualcuno e non ha influito sulla tua relazione con loro. Aspettati che tutti seguano questo esempio.
- Autoritario:** Riunisci tutti e sottolinea l'importanza di superare rapidamente le conflittualità. Metti in chiaro che questo è quello che ti aspetti che accada.
- Affiliativo:** Incontra individualmente ogni persona per scoprire di cosa tratta il disaccordo, quindi prova a mediare tra i due colleghi, prestando attenzione ai sentimenti feriti.
- Democratico:** Parla con tutti i membri del team e scopri come l'argomento influisce sulle persone. Chiedi loro come risolverebbero la situazione e cerca di ottenere un accordo.
- Coaching:** Accetta che ci vorrà del tempo perché i dissapori guariscano. Incontra regolarmente ogni persona e, nel tempo, fornisci suggerimenti utili per aiutare a ricompattare il team.



Quale sarebbe il tuo stile di leadership? Completa nei riquadri sottostanti.

Sei un collaboratore. Sospetti che qualcuno abbia rubato dalla cassa. Non sei sicuro, ma pensi di sapere chi è.

Sei un manager. Un membro del team dice che sta pensando di andarsene perché le sue idee non vengono prese sul serio. Vuoi valorizzarlo e non vuoi che se ne vada.

- Con quale fonte di potere sei più a tuo agio nell'uso?
- Qual è il tuo stile di leadership preferito?
- Quale stile di leadership vorresti evitare?



Ora identifica una squadra o un gruppo in cui sei attualmente coinvolto o in cui sarai presto coinvolto. Questo dovrebbe essere correlato all'attività, al lavoro o al progetto di cui fai parte ora.



L'obiettivo del team è:



Il mio ruolo nel team è:



Scrivi alcuni appunti aiutandoti con lo schema seguente durante l'attività di gruppo.

Chi guida il team?	Che tipo di potere usa?	Qual è il suo stile di leadership?
Identifica 2 situazioni in cui potresti essere in grado di esercitare la tua leadership.	Situazione 1	Situazione 2:
	Come userai le seguenti soft skill per esercitare la tua leadership?	
Competenze comunicative	Competenze di adattabilità	Attitudine positiva
Gestione del tempo ed energia	Etica professionale	Problem solving e capacità analitica
Teamworking	Che tipo di potere userai?	Che stile di leadership userai?

Successivamente, prendi alcune note su come hai applicato le tue capacità di leadership.

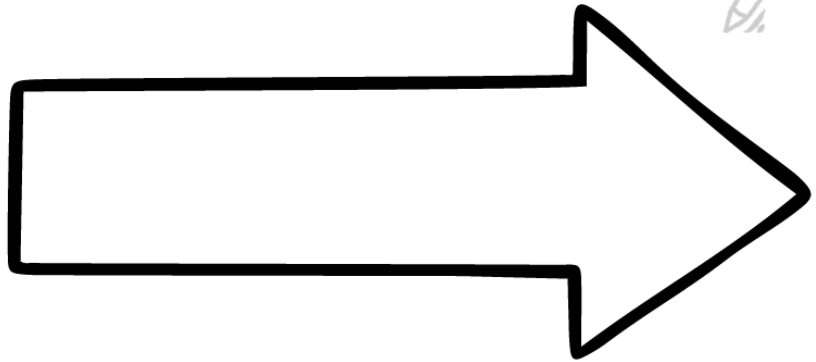
Cosa è accaduto? Sei diventato un leader? Situazione 1:
Cosa è accaduto? Sei diventato un leader? Situazione 2:

RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

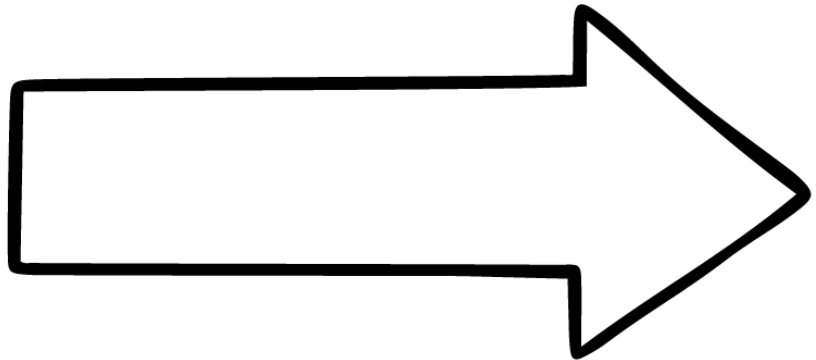
Com'è andata? Ecco la tua occasione per riflettere su come hai migliorato la tua etica del lavoro. Compila ogni freccia in basso con i tuoi risultati e pensieri.



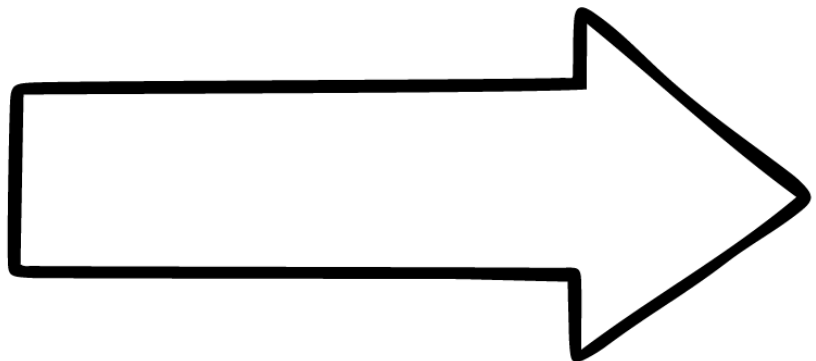
Quali attività hai completato?



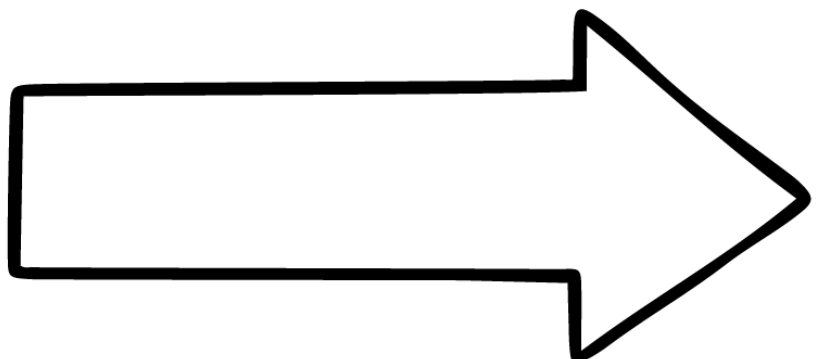
Hai seguito i consigli indicati? Come?



Ora puoi esercitare meglio le tue capacità di leadership?



Quali nuove competenze porterai con te? E quali vorresti sviluppare di più?



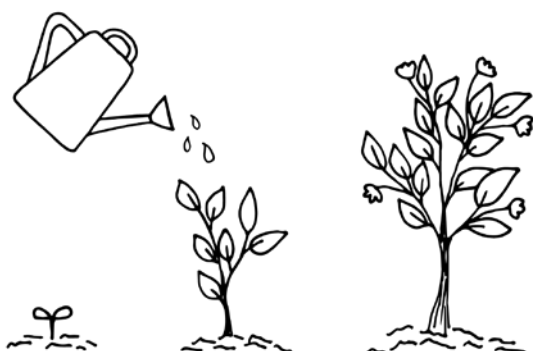
DOPO IL VIAGGIO – VERIFICA DELLE COMPETENZE

Ci sei quasi! Stai per completare questa tappa del viaggio nelle soft skills, che ti ha aiutato a riflettere sulle tue competenze comunicative. È giunto il momento di guardare indietro alla strada che hai fatto. Contrassegna le caselle che meglio rappresentano le tue competenze adesso.

		Emergenti		In via di sviluppo	Consolidate	
		Mai, faccio fatica	Quasi mai	A volte	Spesso, ma non sempre	Sempre, non ho problemi
	Esempio: Sono un ascoltatore attivo e lavoro bene in una squadra con altre persone	1	2	3	4	5
1	Sono un ascoltatore attivo e lavoro bene in una squadra con altre persone	1	2	3	4	5
2	Altre persone ascoltano le mie opinioni e sono persuasivo e convincente	1	2	3	4	5
3	Riconosco chi può svolgere al meglio il lavoro e può coinvolgere altri	1	2	3	4	5
4	Rispetto gli altri membri della mio team e rendo lode e complimenti quando sono meritate	1	2	3	4	5
5	Faccio ciò che dico, e la gente si fida di me per agire in accordo con i miei valori	1	2	3	4	5
6	Posso analizzare e risolvere i problemi in modo efficiente e creativo	1	2	3	4	5
7	Imparo dai miei errori e incoraggio gli altri a fare lo stesso	1	2	3	4	5
8	Sono affidabile nelle mie azioni e sono felice di essere spronato dagli altri a fare meglio	1	2	3	4	5
9	Mi concentro su un'attività e mi assicuro che sia completata correttamente e in tempo	1	2	3	4	5
10	Sono adattabile e abbastanza deciso per cambiare il mio approccio quando ne ho bisogno	1	2	3	4	5

Colora la casella corrispondente al tuo attuale livello leadership.

In generale, le mie competenze di leadership sono:	Emergenti	In via di sviluppo	Consolidate
----------------------------------------------------	-----------	--------------------	-------------



Emergenti = le tue competenze iniziano a svilupparsi.

In via di sviluppo = stai praticando e sviluppando le tue competenze, ma non sei ancora arrivato al traguardo.

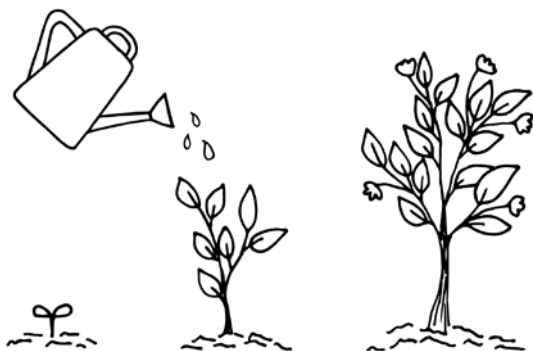
Consolidate = le tue competenze sono ben sviluppate e fanno parte del tuo naturale modo di fare le cose.

Chiedi nuovamente alla stessa persona che ti conosce bene di contrassegnare le caselle che meglio rappresentano il tuo livello attuale. Ricorda di non far vedere le tue risposte!

Riflessione condotta da: Relazione:		Emergenti		In via di sviluppo	Consolidate	
		Mai, faccio fatica	Quasi mai	A volte	Spesso, ma non sempre	Sempre, non ho problemi
	Esempio: È un ascoltatore attivo e lavora bene in una squadra con altre persone	1	2	3	4	5
1	È un ascoltatore attivo e lavora bene in una squadra con altre persone	1	2	3	4	5
2	Altre persone ascoltano le sue opinioni ed è persuasivo e convincente	1	2	3	4	5
3	Riconosce chi può svolgere al meglio il lavoro e può coinvolgere altri	1	2	3	4	5
4	Rispetta gli altri membri della suo team e rende lode e complimenti quando sono meritati	1	2	3	4	5
5	Fa ciò che dice, e la gente si fida di lui per agire in accordo con i suoi valori	1	2	3	4	5
6	Può analizzare e risolvere i problemi in modo efficiente e creativo	1	2	3	4	5
7	Impara dai suoi errori e incoraggia gli altri a fare lo stesso	1	2	3	4	5
8	È affidabile nelle sue azioni ed è felice di essere spronato dagli altri a fare meglio	1	2	3	4	5
9	Si concentra su un'attività e si assicura che sia completata correttamente e in tempo	1	2	3	4	5
10	È adattabile e abbastanza deciso per cambiare il suo approccio quando ne ha bisogno	1	2	3	4	5

Colora la casella corrispondente al suo attuale livello leadership.

In generale, le sue competenze di leadership sono:	Emergenti	In via di sviluppo	Consolidate
-----------------------------------------------------------	-----------	--------------------	-------------



Emergenti = le tue competenze iniziano a svilupparsi.

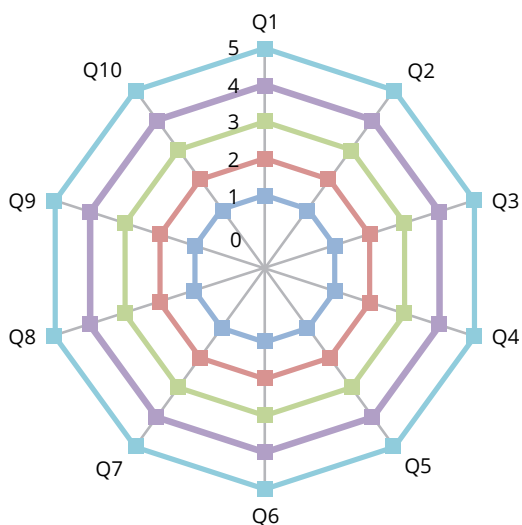
In via di sviluppo = stai praticando e sviluppando le tue competenze, ma non sei ancora arrivato al traguardo.

Consolidate = le tue competenze sono ben sviluppate e fanno parte del tuo naturale modo di fare le cose.

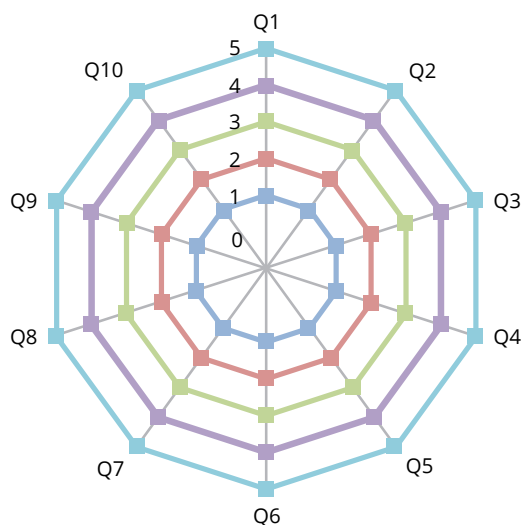
Adesso traccia le risposte sul grafico riportato qui di seguito.

Se hai bisogno di aiuto, consulta la sezione **Introduzione e Guida** per capire come fare.

Le mie risposte:



Le risposte dell'altra persona:

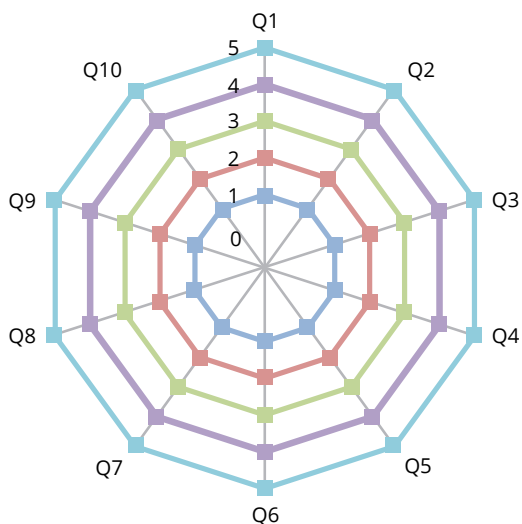


Se i vostri grafici mostrano un risultato simile, passa alla fase successiva.

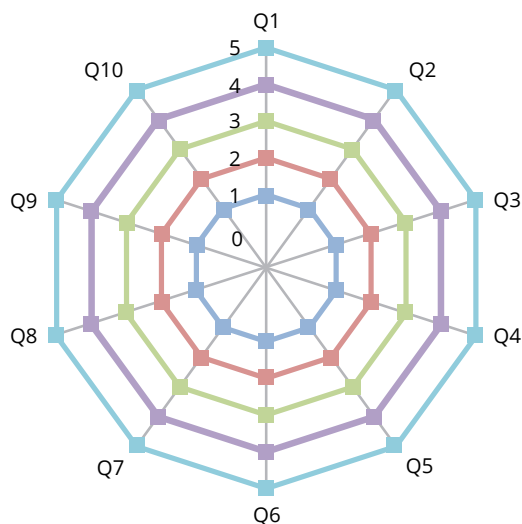
Se sono diversi, lavorate insieme per creare un grafico unico che metta entrambi d'accordo.

Crea due grafici - le tue competenze prima e le tue competenze adesso.

Le mie competenze prima:



Le mie competenze adesso:



I due grafici - 'prima' e 'dopo' - sono diversi? Quanto progresso hai fatto?

Non lasciarti scoraggiare, se sono uguali. Succede di fare dei passi indietro o di avere bisogno di più tempo per sviluppare le competenze. Fa parte del viaggio!

Ricorda che i livelli sono personali per te e riflettono le tue abitudini, conoscenze ed esperienze e non possono essere confrontati con altre persone con background diversi.

CONTINUANDO IL VIAGGIO

Hai quasi completato questa tappa del viaggio. È ora di prepararsi per la prossima.



1. Come continuerai il processo di sviluppo della tue competenze di leadership?

Lo continuerò:

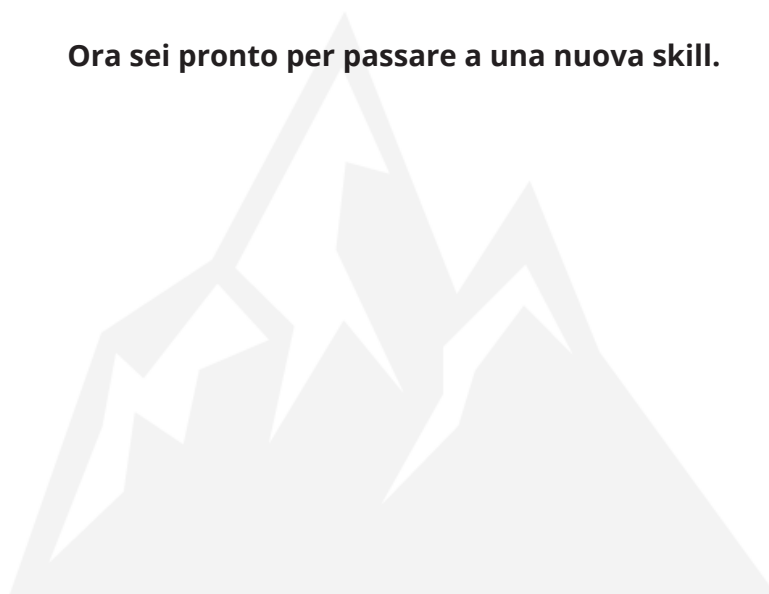
2. Hai fatto domanda per un posto di lavoro o un corso di formazione e vogliono sapere che esperienze hai rispetto alla leadership.

Quali esempi puoi inserire nella candidatura scritta?

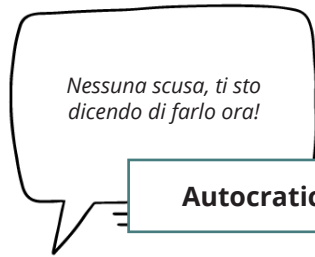
3. La tua candidatura è stata accettata e sei stato contattato per un colloquio.

Quali ulteriori esempi di leadership potresti presentare durante il colloquio?

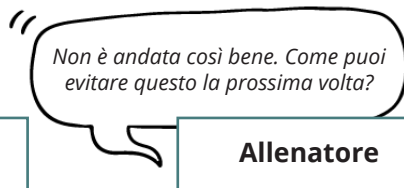
Ora sei pronto per passare a una nuova skill.



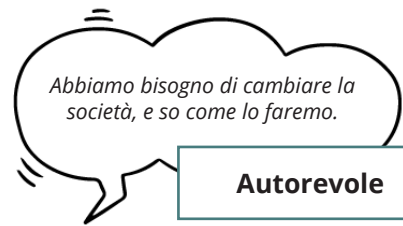
Soluzioni



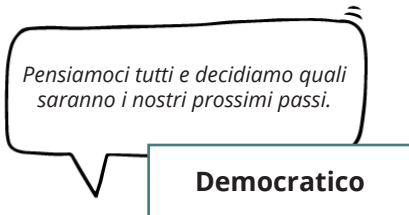
Autocratico



Allenatore



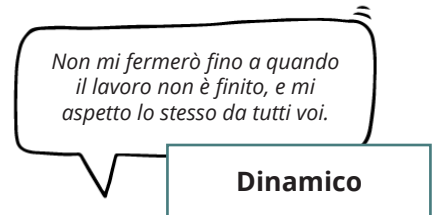
Autorevole



Democratico



Affiliativo



Dinamico

NOTE

A large area of the page is filled with horizontal dotted lines, providing a space for taking notes.