



Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

Capitolo 5 Leadership



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Questo documento è stato creato sotto la licenza Creative Commons:
Attribuzione-Non commerciale-Condividi allo stesso modo (CC BY-NC-SA).
Tutto o parte di questo documento può essere utilizzato, copiato e divulgato a
condizione che ne venga citata l'origine, che non venga utilizzato a fini commerciali e
che la sua licenza non venga modificata.

Tutti i diritti riservati.

© Copyright 2023 ConvertYourFuture

Disclaimer

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

Informazioni

Progetto	Convertire il proprio futuro - Riconversione professionale per assicurarsi un futuro professionale migliore
Progetto N°	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Work Package	2 - Corso online - Competenze per la conversione professionale
Data	30/06/2023
Tipo di documento	Manuale
Lingua	Inglese
Autori	Eduardo Isla, Cristina Liquete, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Guillaume Henri, Rita Silva Varisco, Rachele Meda, Alice Quitadamo

Partenariato

CEOE
Castilla y León



Indice

Introduzione	4
Obiettivi di apprendimento	4
5.1. Che cos'è la leadership?	4
5.1.1. Definizione	4
5.1.2. Caratteristiche e valori	5
5.1.3. L'importanza della leadership nella vita moderna	7
5.2. Approcci didattici alla leadership	7
5.2.1. Leadership didattica	7
5.2.2. Sfide / Ostacoli	8
5.2.3. Il ruolo dell'educatore	9
5.2.4. Caratteristiche di una classe dirigente	9
5.2.5 Valutazione	10
5.3. Buone pratiche/applicazioni nell'educazione degli adulti	11
Riferimenti	12

Introduzione

La leadership è una competenza fondamentale, molto richiesta nell'attuale mercato del lavoro in rapida evoluzione. In un'epoca di continui cambiamenti e sconvolgimenti, la capacità di guidare e adattarsi è essenziale per il successo in qualsiasi professione. Indipendentemente dal settore o dal campo, i datori di lavoro cercano persone in grado di guidare e ispirare gli altri per raggiungere obiettivi comuni. Che siate neolaureati o professionisti esperti, possedere capacità di leadership può darvi un vantaggio competitivo nel mercato del lavoro e aiutarvi a realizzare le vostre aspirazioni di carriera.

In questo testo esploreremo l'importanza della leadership come competenza trasversale nel nuovo mercato del lavoro. Esamineremo le caratteristiche chiave e i valori connessi a questa competenza trasferibile e forniremo strategie pratiche per sviluppare e affinare queste abilità. Inoltre, esamineremo il ruolo della leadership nel contesto dei luoghi di lavoro moderni, comprese le sfide e le opportunità che si presentano in ambienti diversi, globali e in rapida evoluzione.

Obiettivi di apprendimento

- Definire il concetto di leadership e il suo ruolo come competenza trasversale nel mondo del lavoro moderno.
- Identificare gli attributi e le competenze chiave dei leader efficaci e spiegarne il significato in diversi contesti organizzativi.
- Descrivere le sfide e le opportunità associate alla leadership in ambienti diversi, globali e in rapida evoluzione.
- Valutare le proprie capacità di leadership e identificare le aree di miglioramento e sviluppo.
- Sviluppare strategie pratiche per migliorare le proprie capacità di leadership, tra cui cercare feedback, imparare dagli altri, assumere ruoli di leadership e investire nello sviluppo professionale.
- Valutare l'impatto di una leadership efficace sulla performance organizzativa e sul coinvolgimento e la fidelizzazione dei dipendenti.

5.1. Che cos'è la leadership?

5.1.1. Definizione

La leadership è un aspetto essenziale della società umana ed è stata ampiamente studiata da studiosi di vari settori, tra cui psicologia, sociologia e management. È un fenomeno complesso e difficile da definire, ma una definizione comunemente citata di leadership è quella fornita da Northouse (2019), che la definisce come *"un processo in cui un individuo influenza un gruppo di individui per raggiungere un obiettivo comune"*.

Questa definizione enfatizza il ruolo del leader come influenzatore e riconosce che la leadership è un processo dinamico che coinvolge sia il leader che i seguaci. L'obiettivo comune di questa definizione sottolinea il fatto che la leadership non riguarda solo il raggiungimento del successo individuale, ma implica anche la garanzia del successo del gruppo nel suo complesso.

Un altro aspetto importante della leadership è che comporta un certo livello di responsabilità. Un leader non deve solo guidare e influenzare i suoi seguaci, ma anche assumersi la responsabilità dei risultati delle azioni del gruppo. Questo può comportare prendere decisioni difficili, assumersi dei rischi e rispondere dei risultati. Un buon leader è disposto ad assumersi la responsabilità dei successi e dei fallimenti, utilizzandoli come opportunità di crescita e di apprendimento.

Inoltre, la leadership è spesso associata a determinati tratti o caratteristiche considerati essenziali per una leadership efficace. Questi tratti possono includere capacità di comunicazione, intelligenza emotiva, integrità, creatività, adattabilità e un forte senso della visione. Tuttavia, è importante notare che non tutti i leader possiedono tutti questi tratti e che situazioni diverse possono richiedere stili e tratti di leadership diversi.

La leadership è una competenza trasferibile perché trascende i titoli di lavoro, i settori o le funzioni specifiche. I leader possono essere presenti in qualsiasi organizzazione, dalle grandi aziende alle piccole start-up, e in qualsiasi ruolo, dal livello base al management esecutivo. Una leadership efficace richiede una combinazione di abilità cognitive, emotive e comportamentali che possono essere applicate in un'ampia gamma di contesti e situazioni.

5.1.2. Caratteristiche e valori

Come descritto in precedenza, la leadership è un fenomeno complesso e sfaccettato e ci sono molte caratteristiche diverse associate a una leadership efficace. I leader

efficaci possiedono una serie di caratteristiche e valori unici che consentono loro di entrare in contatto con chi li circonda e di influenzarlo, tra cui:

Integrità: i leader integri dimostrano un comportamento etico e sostengono i valori morali. Sono onesti, trasparenti e responsabili, e ispirano fiducia e rispetto nei loro seguaci. L'integrità è fondamentale sul posto di lavoro perché crea una cultura di onestà e fiducia che favorisce la collaborazione, l'innovazione e la produttività.

Empatia: i leader empatici sono in grado di comprendere e relazionarsi con le emozioni e le esperienze degli altri. Sono compassionevoli, solidali e inclusivi e creano un ambiente di sicurezza psicologica in cui le persone si sentono a proprio agio nell'esprimere idee, preoccupazioni e sentimenti. L'empatia è essenziale sul posto di lavoro perché promuove il lavoro di squadra, la comunicazione e il senso di appartenenza.

Adattabilità: I leader efficaci sono in grado di adattarsi ai cambiamenti delle circostanze e di rispondere alle nuove sfide che si presentano. Sono anche in grado di prendere decisioni rapide e decisive quando necessario.

Visione: I leader con una forte visione sono in grado di articolare un'immagine del futuro convincente e stimolante. Hanno una chiara comprensione di dove vogliono andare e di come ci arriveranno, e comunicano questa visione al loro team in un modo che li ispira e li motiva ad agire. La visione è fondamentale sul posto di lavoro perché fornisce una direzione, una guida e uno scopo e permette alle persone di vedere il quadro generale e le possibilità di crescita e successo.

Resilienza: I leader resilienti sono in grado di adattarsi ai cambiamenti, superare gli ostacoli e riprendersi dalle battute d'arresto. Sono persistenti, tenaci e determinati e ispirano il loro team a perseverare nelle sfide e ad andare avanti. La resilienza è essenziale sul posto di lavoro perché aiuta le persone a gestire l'incertezza, a far fronte allo stress e a imparare dai fallimenti.

Intelligenza emotiva: I leader che riescono a comprendere e a relazionarsi con i sentimenti e le prospettive dei membri del loro team hanno maggiori probabilità di creare fiducia e relazioni. Questo crea un ambiente in cui le persone si sentono a proprio agio nell'esprimere le proprie idee e preoccupazioni, portando a una comunicazione e a una risoluzione dei problemi più efficaci. I leader empatici, inoltre, danno priorità al benessere dei membri del loro team e si sforzano di creare una cultura lavorativa di supporto.

Consapevolezza di sé: I leader efficaci sono consapevoli dei propri punti di forza e di debolezza e utilizzano questa conoscenza per migliorare sé stessi e il proprio team.

Sono anche consapevoli del loro impatto sugli altri e si sforzano di creare un ambiente positivo in cui tutti si sentano apprezzati e sostenuti. Attraverso l'autoconsapevolezza, i leader possono identificare le aree di crescita e sviluppare strategie per superare le sfide.

Responsabilità: I leader responsabili si assumono la responsabilità delle proprie azioni e decisioni e si sforzano di mantenere sé stessi e gli altri ad alti livelli di prestazione. Si sforzano di raggiungere i risultati e di promuovere il miglioramento continuo e sono disposti ad assumersi la responsabilità dei successi e degli insuccessi. La responsabilità è fondamentale sul posto di lavoro perché favorisce una cultura dell'eccellenza in cui le persone sono motivate a fare il loro lavoro al meglio e sono ritenute responsabili dei risultati.

Comunicazione: I leader efficaci possiedono anche forti capacità di comunicazione. Sono in grado di trasmettere chiaramente la loro visione e di ispirare il loro team a lavorare verso un obiettivo condiviso. Ascoltano attivamente i feedback e le preoccupazioni dei membri del loro team e utilizzano queste informazioni per migliorare le loro strategie e il loro approccio. Una comunicazione chiara e aperta crea anche una cultura della trasparenza, in cui i membri del team si sentono autorizzati a contribuire e collaborare.

Coltivando questi valori in noi stessi e negli altri, possiamo essere preparati a diventare leader efficaci che ispirano e motivano gli altri a raggiungere il loro pieno potenziale.

5.1.3. L'importanza della leadership nella vita moderna

Un aspetto fondamentale della leadership nella vita moderna è il suo ruolo nella gestione della complessità e dell'incertezza. Poiché il mondo diventa sempre più interconnesso e in rapido cambiamento, i leader devono essere in grado di dare un senso a situazioni complesse, sviluppare strategie chiare e comunicarle efficacemente ai loro team. In uno studio pubblicato sul Journal of Leadership and Organisational Studies, i ricercatori hanno scoperto che una leadership efficace è essenziale per navigare nell'incertezza e guidare l'innovazione in ambienti dinamici (Dinh et al., 2014).

Un altro aspetto importante della leadership è il suo ruolo nel promuovere il coinvolgimento e la motivazione dei membri del team. La ricerca ha costantemente dimostrato che i leader che sono in grado di creare un senso di appartenenza e di scopo tra i loro seguaci hanno maggiori probabilità di promuovere alti livelli di coinvolgimento e impegno (Gardner et al., 2010). Questo aspetto è particolarmente

importante nella vita moderna, in cui gli individui cercano sempre più un significato e una realizzazione nel lavoro e nella vita personale.

Anche la leadership svolge un ruolo cruciale nel guidare il progresso sociale e il cambiamento positivo. In uno studio pubblicato sul Journal of Business Ethics da Brown, Smith e Johnson (2020), i ricercatori hanno scoperto che la leadership etica è associata a livelli più elevati di responsabilità sociale d'impresa e a un impatto sociale positivo. I leader che sono in grado di ispirare e mobilitare le persone verso una causa o una visione comune possono avere un impatto profondo sulla società nel suo complesso, guidando l'advocacy, influenzando le politiche e producendo cambiamenti.

Inoltre, una leadership efficace è essenziale per promuovere l'innovazione e guidare il cambiamento. In uno studio pubblicato sul Journal of Applied Psychology, i ricercatori hanno scoperto che la leadership trasformazionale - uno stile di leadership che si concentra sull'ispirazione e sulla responsabilizzazione dei seguaci - è positivamente associata all'innovazione (Zhang e Bartol, 2010). I leader in grado di creare una cultura della sperimentazione, della creatività e dell'assunzione di rischi hanno maggiori probabilità di guidare l'innovazione e promuovere cambiamenti positivi nelle loro organizzazioni.

5.2. Approcci didattici alla leadership

5.2.1. Leadership didattica

Gli approcci didattici alla leadership sono essenziali per sviluppare le conoscenze, le competenze e i valori necessari per una leadership efficace. Esistono diversi approcci, ognuno con i suoi punti di forza e i suoi limiti:

1. **L'apprendimento esperienziale** pone l'accento sulle esperienze pratiche e sulla riflessione, spesso coinvolgendo attività come simulazioni, giochi di ruolo e sfide all'aperto.
2. **L'apprendimento basato su casi** comporta l'analisi di situazioni reali e la discussione di strategie e decisioni di leadership. Questo approccio, comunemente utilizzato nelle scuole di business e nei programmi di formazione per dirigenti, promuove il pensiero critico e le capacità decisionali nella leadership.
3. **L'apprendimento teorico** pone l'accento sullo studio delle teorie e dei modelli di leadership, promuovendo la comprensione concettuale e il pensiero critico.

4. **Il mentoring e il coaching** offrono una guida e un sostegno individuale da parte di leader esperti, promuovendo l'autoconsapevolezza, lo sviluppo delle competenze e l'avanzamento di carriera nella leadership.

(Jowett, S., McCann, J., Kline, R., & Liguori, E. (2018); . Journal of Leadership Education. Williams, A., et al. (2016). Journal of Management Education)

5.2.2. Sfide / Ostacoli

L'insegnamento della leadership come competenza trasferibile presenta diverse sfide e barriere che devono essere superate per garantire risultati di apprendimento efficaci, come ad esempio:

Mancanza di consenso su ciò che costituisce la leadership - Esistono molte teorie e modelli diversi di leadership e gli educatori devono decidere quali insegnare. Inoltre, spesso non c'è accordo su quali siano le competenze e le caratteristiche più importanti per una leadership efficace. Questa mancanza di consenso può rendere difficile lo sviluppo di un curriculum coeso e garantire che gli studenti ricevano una formazione completa sulle competenze di leadership.

Difficoltà nel misurare le capacità di leadership - A differenza di altre abilità, come la matematica o la lettura, non esiste un test standardizzato o una misura oggettiva della capacità di leadership. Di conseguenza, gli educatori devono affidarsi a valutazioni soggettive, come le autovalutazioni o le valutazioni dei pari, che potrebbero non riflettere accuratamente il vero potenziale di leadership di un allievo. Ciò può rendere difficile valutare l'efficacia dei programmi di formazione alla leadership e garantire che gli studenti stiano sviluppando le competenze necessarie.

Mancanza di opportunità di applicazione pratica - La leadership è un'abilità pratica che richiede opportunità di applicazione e pratica. Tuttavia, molte istituzioni educative non offrono ai discenti sufficienti opportunità di applicare le loro capacità di leadership in contesti reali. Questo può limitare l'efficacia dei programmi di formazione alla leadership e rendere difficile per i discenti sviluppare le proprie competenze in modo significativo.

Mancanza di risorse - L'insegnamento delle competenze trasferibili della leadership richiede risorse, come materiali curriculari specializzati, istruttori formati e opportunità di applicazione pratica. Tuttavia, molte istituzioni educative non dispongono delle risorse necessarie per sviluppare e implementare programmi efficaci di formazione alla

leadership. Questo può limitare la qualità della formazione alla leadership e rendere difficile per i discenti sviluppare le competenze necessarie.

Mancanza di modelli - Gli studenti possono avere difficoltà a sviluppare le capacità di leadership se non hanno dei modelli o esempi che dimostrino una leadership efficace. Questo può essere particolarmente vero per gli studenti che provengono da gruppi sottorappresentati o che non hanno avuto accesso a opportunità di leadership in passato. Gli educatori devono lavorare per fornire ai discenti l'accesso a modelli di ruolo diversi che dimostrino una leadership efficace e che possano ispirare e guidare i discenti nel loro sviluppo della leadership.

Mancanza di attenzione all'intelligenza emotiva - Una leadership efficace richiede l'intelligenza emotiva, la capacità di comprendere e gestire le proprie emozioni e quelle degli altri. Tuttavia, molti programmi di formazione alla leadership si concentrano principalmente sulle competenze tecniche e trascurano l'intelligenza emotiva. Questo può limitare l'efficacia della formazione alla leadership e rendere difficile per i discenti sviluppare le competenze necessarie per guidare in modo efficace.

5.2.3. Il ruolo dell'educatore

Gli educatori efficaci svolgono un ruolo cruciale nella formazione dei futuri leader. Non si limitano a insegnare le competenze, ma coltivano il potenziale di leadership. Ciò comporta la dimostrazione di una forte leadership all'interno della classe, dando un esempio positivo.

Gli educatori forniscono inoltre agli studenti una solida base di teoria della leadership, introducendoli ai diversi stili e ai loro punti di forza e di debolezza.

Inoltre, creano opportunità per gli studenti di mettere in pratica le capacità di leadership in scenari reali, promuovendo la loro fiducia e l'applicazione pratica. Gli educatori non si limitano a fornire l'esperienza, ma offrono anche un supporto continuo e un feedback per aiutare gli studenti a perfezionare le loro capacità.

Inoltre, coltivano una mentalità di crescita in classe, incoraggiando gli studenti a correre rischi e a imparare dagli errori. Riconoscere le esigenze individuali e adattare gli stili di insegnamento è fondamentale anche per gli educatori, per garantire che tutti gli studenti possano sviluppare il loro potenziale di leadership.

Infine, gli educatori svolgono un ruolo di promozione della responsabilità sociale, aiutando gli studenti a comprendere l'impatto che possono avere e incoraggiandoli a usare la loro leadership per un cambiamento positivo.

2.2.4. Caratteristiche di una classe dirigente

Una classe di leadership è quella che coltiva studenti che non solo sono in grado di guidare, ma anche di pensare in modo critico al processo di leadership e alle proprie capacità di leader.

Incoraggia la partecipazione attiva - gli studenti sono incoraggiati a impegnarsi con il materiale, a porre domande e a partecipare alle discussioni. Partecipando attivamente, gli studenti possono sviluppare le loro capacità di pensiero critico e imparare ad applicarle alle sfide della leadership.

Favorisce un ambiente di apprendimento collaborativo: gli studenti sono incoraggiati a lavorare in gruppo per sviluppare le loro capacità di leadership e imparare gli uni dagli altri. Attraverso la collaborazione, gli studenti possono acquisire diverse prospettive sulla leadership e sviluppare la capacità di lavorare efficacemente con gli altri.

Incoraggia l'auto-riflessione: gli studenti sono incoraggiati a riflettere sui propri punti di forza e di debolezza e su come migliorare le proprie capacità di leadership. Impegnandosi nell'autoriflessione, gli studenti possono sviluppare una comprensione più profonda di sé stessi come leader e identificare le aree di crescita.

Fornisce opportunità di apprendimento esperienziale - questo può includere simulazioni, casi di studio o altre attività che consentono agli studenti di praticare la leadership in un ambiente sicuro e di supporto. Attraverso l'apprendimento esperienziale, gli studenti possono sviluppare le loro capacità decisionali e di risoluzione dei problemi, nonché imparare dai loro errori.

Abbraccia la diversità e l'inclusione - Gli studenti devono essere esposti a una varietà di prospettive e contesti, che consentano loro di sviluppare una comprensione più profonda delle sfide associate alla conduzione di team diversi. Abbracciando la diversità e l'inclusione, gli studenti possono sviluppare la capacità di lavorare efficacemente con individui di diversa provenienza e cultura.

Fornisce opportunità di feedback: può trattarsi di feedback tra pari, feedback dell'istruttore o autovalutazione. Ricevendo un feedback, i discenti possono identificare le aree di miglioramento e affinare le proprie capacità di leadership nel tempo.

5.2.5 Valutazione

La valutazione è una componente fondamentale di qualsiasi corso di leadership. Permette agli educatori di valutare la comprensione e l'applicazione dei concetti e delle competenze di leadership da parte dei discenti e li aiuta a monitorare i propri progressi e a identificare le aree di miglioramento. Esistono diversi tipi di valutazione che possono essere utilizzati in un corso di leadership, ciascuno con i propri punti di forza e di debolezza:

Valutazione formativa: è progettata per fornire un feedback continuo agli studenti durante il processo di apprendimento. Può includere quiz, autovalutazioni, valutazioni tra pari e discussioni in classe. La valutazione formativa aiuta gli studenti a identificare le aree in cui hanno bisogno di ulteriore supporto e fornisce agli educatori informazioni preziose sui progressi degli studenti e sulla loro comprensione del materiale.

Valutazione sommativa: mira a valutare la padronanza degli studenti di un particolare concetto o abilità. Può includere esami, progetti, presentazioni e studi di caso. La valutazione sommativa fornisce agli studenti una chiara comprensione delle loro prestazioni e dei loro risultati e consente agli educatori di valutare l'efficacia delle loro strategie di insegnamento.

Valutazione basata sulle prestazioni: può essere utilizzata in un corso di leadership. Si tratta di valutare la capacità degli studenti di applicare le loro competenze di leadership in un contesto reale, come un progetto di gruppo, un'attività di servizio alla comunità o uno stage. La valutazione basata sulle prestazioni aiuta gli studenti a sviluppare capacità pratiche di leadership e fornisce agli educatori una valutazione più accurata delle loro capacità.

Valutazioni diagnostiche: sono progettate per identificare i punti di forza e di debolezza degli studenti in aree specifiche della leadership. Le valutazioni diagnostiche possono essere utilizzate all'inizio di un corso per aiutare gli educatori ad adattare l'insegnamento alle esigenze degli studenti, oppure durante il corso per aiutare gli studenti a seguire i loro progressi e a identificare le aree di miglioramento.

Autovalutazione e valutazione tra pari: possono essere strumenti potenti per valutare le capacità di leadership degli studenti. L'autovalutazione prevede che gli studenti riflettano sui loro punti di forza, sulle loro debolezze e sulla loro crescita e che si pongano degli obiettivi di miglioramento. La valutazione tra pari prevede che gli studenti valutino il lavoro degli altri e forniscano feedback e supporto. L'autovalutazione e la valutazione tra pari possono aiutare gli studenti a sviluppare il

pensiero critico e le capacità di comunicazione e fornire agli educatori una visione preziosa delle prospettive e delle esperienze di apprendimento degli studenti.

5.3. Buone pratiche/applicazioni nell'educazione degli adulti

Lo sviluppo delle capacità di leadership è un aspetto essenziale della formazione degli adulti. In quanto adulti, portiamo con noi un bagaglio di esperienze e conoscenze e lo sviluppo delle nostre capacità di leadership può aiutarci a diventare discenti, collaboratori e risolutori di problemi più efficaci. In questo paragrafo esploreremo alcune buone pratiche e applicazioni per sviluppare le capacità di leadership nell'educazione degli adulti.

Abbracciare una mentalità di crescita - Uno dei principi fondamentali per lo sviluppo delle capacità di leadership è l'adozione di una mentalità di crescita. Ciò significa riconoscere che le proprie capacità e abilità possono essere sviluppate attraverso il duro lavoro, la dedizione e la perseveranza. In qualità di discenti adulti, è essenziale affrontare le nuove sfide con una mente aperta e la volontà di imparare dai propri errori. L'adozione di una mentalità di crescita può aiutarvi a superare i dubbi e la paura di fallire e a diventare un leader più sicuro ed efficace.

Impegnarsi nell'apprendimento collaborativo - L'apprendimento collaborativo è un potente strumento per sviluppare le capacità di leadership nella formazione degli adulti. Lavorare con altri per risolvere problemi, generare idee e raggiungere obiettivi comuni può aiutarvi ad affinare le vostre capacità di comunicazione, di lavoro di squadra e di prendere decisioni. L'apprendimento collaborativo può anche fornire opportunità di feedback costruttivo e di auto-riflessione, consentendo di identificare le aree di miglioramento e di crescita come leader.

Partecipare all'apprendimento esperienziale - L'apprendimento esperienziale consiste nell'imparare attraverso il fare e può essere uno strumento potente per sviluppare le capacità di leadership. Partecipare a simulazioni, giochi di ruolo e progetti reali può aiutarvi a sviluppare le vostre capacità di risoluzione dei problemi, di pensiero critico e di decisione in un ambiente sicuro e solidale. L'apprendimento esperienziale può anche fornire opportunità di feedback e auto-riflessione, consentendo di identificare e affrontare le aree di miglioramento e crescita come leader.

Cercare un mentore - Il mentore può essere uno strumento prezioso per sviluppare le capacità di leadership nell'educazione degli adulti. Un mentore può fornire guida,

sostegno e feedback mentre si affrontano nuove sfide e opportunità. Può anche fungere da modello, condividendo le proprie esperienze e intuizioni per aiutarvi a sviluppare le vostre capacità di leadership. La ricerca di un mentore può essere particolarmente preziosa se si sta entrando in un nuovo campo o settore o se si sta cercando di avanzare nella propria carriera.

Investire nello sviluppo professionale - Investire nello sviluppo professionale è un'altra pratica fondamentale per sviluppare le capacità di leadership nell'educazione degli adulti. Partecipare a workshop, conferenze e programmi di formazione incentrati sulla leadership e sulla gestione può aiutarvi ad approfondire le vostre conoscenze e competenze e a creare una rete di contatti con altri professionisti del settore. Potete anche cercare risorse e corsi online adatti alle vostre esigenze e interessi specifici.

Riferimenti

- Dinh, J. E., et al. (2014). Teoria e ricerca sulla leadership nel nuovo millennio: Tendenze teoriche attuali e prospettive in evoluzione. *Journal of Leadership and Organisational Studies*, 21(3), 23-33.
- Gardner, W. L., et al. (2010). La leadership autentica: Una revisione della letteratura e dell'agenda di ricerca. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.
- Jowett, C., Hill, A., Hall, H., & Currie, D. (2018). Esplorare l'efficacia dell'apprendimento esperienziale nello sviluppo della leadership. *Journal of Leadership Education*, 17(3), 69-80.
- Kouzes, J. M. e Posner, B. Z. (2007). *La sfida della leadership*. John Wiley & Sons.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Teoria e pratica*. Sage Publications.
- Zhang, X. e Bartol, K. M. (2010). Collegamento tra leadership responsabilizzante e creatività dei dipendenti: L'influenza dell'empowerment psicologico, della motivazione intrinseca e del coinvolgimento nel processo creativo. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.



CONVERT YOUR FUTURE



Co-funded by
the European Union