

	Stili di Leadership	 Pro e contro 	 Quando usarer?	 Come svilupparlo?
I sei stili di leadership di Goleman	Visionario 	<ol style="list-style-type: none"> Ispira e motiva intorno a una visione condivisa Genera speranza e un clima positivo Si concentra sulla visione d'insieme <ul style="list-style-type: none"> Inefficacia dovuta alla mancanza di fiducia nella visione. 	<p>-Quando l'organizzazione ha bisogno di una nuova visione o di una nuova direzione</p> <p>-In periodi di cambiamento</p>	<p>Puntare al rafforzamento mirato delle competenze, della visione strategica, della fiducia in sé stessi e dell'empatia.</p> <p>Sviluppare le competenze nella comunicazione e nella presentazione.</p>
	Coaching 	<ol style="list-style-type: none"> Sviluppa il potenziale degli individui Valorizza i punti di forza e attenua le debolezze Favorisce collaboratori impegnati e fedeli <ul style="list-style-type: none"> Rischio di sembrare motivato da interessi personali. 	<p>-Quando i membri del team hanno bisogno di sviluppare competenze a lungo termine</p> <p>-Per i membri del team che necessitano di coaching o mentoring</p>	<p>Avviare scambi informali di coaching e mentoring</p> <p>Conoscere meglio il proprio team per capire quando è necessario un supporto personalizzato</p>
	Affiliativo 	<ol style="list-style-type: none"> Favorisce l'armonia e il supporto emotivo Costruisce relazioni solide e promuove la lealtà Efficace in ambienti basati sulla fiducia <ul style="list-style-type: none"> Evita i feedback critici o il confronto 	<p>- In caso di tensioni o conflitti all'interno del team</p> <p>- Quando la fiducia è stata compromessa nel team</p> <p>- In periodi di stress, quando è necessaria motivazione</p>	<p>Sviluppare competenze nella risoluzione dei conflitti e nell'ottimismo</p> <p>Porre l'accento sulla gestione delle emozioni all'interno del team per favorire l'inclusione e disinnescare le tensioni</p>
	Democratico 	<ol style="list-style-type: none"> Valorizza i contributi del gruppo e la trasparenza Favorisce la comunità e la condivisione delle informazioni Crea un ambiente sicuro per i feedback <ul style="list-style-type: none"> Richiede tempo nel processo decisionale Può favorire il consenso a scapito delle competenze 	<p>- Per unire il team attorno a un'idea o costruire un consenso</p> <p>- Quando si desidera raccogliere il parere di membri del team motivati, ben informati e competenti</p>	<p>Coinvolgere il team nella risoluzione dei problemi e nel processo decisionale</p> <p>Migliorare le competenze di ascolto attivo e di facilitazione</p>
	Capofila 	<ol style="list-style-type: none"> Si concentra sulla performance e su standard elevati Spinto dal raggiungimento di obiettivi ambiziosi Approccio adatto a team talentuosi e autonomi <ul style="list-style-type: none"> Impatto negativo sul morale del gruppo Enfasi sui risultati piuttosto che sulle persone Compromette l'innovazione e lo sviluppo a lungo termine 	<p>Appropriato quando sono richiesti rapidamente risultati di alta qualità da un team motivato</p>	<p>Concentrare l'attenzione sul miglioramento delle performance del team attraverso tecniche mirate</p> <p>Adottare un coaching ad alte prestazioni per aumentare l'efficacia</p>
	Coercitivo 	<ol style="list-style-type: none"> Fornisce una direzione chiara e mostra fermezza nelle decisioni Efficace nelle situazioni che richiedono scelte difficili Adatto a decisioni audaci e impopolari <ul style="list-style-type: none"> Impatto negativo sul morale del team Crea un clima di ansia e stress Si concentra sui compiti più che sulle persone 	<p>- Rilevante in situazioni di crisi che richiedono cambiamenti rapidi</p> <p>- Efficace con collaboratori problematici che necessitano di un intervento immediato</p>	<p>Utilizzare con cautela durante lo sviluppo di questo stile</p> <p>Formarsi nella gestione delle crisi, nel processo decisionale rapido e nella capacità di reagire efficacemente sotto pressione</p>