

LINEE GUIDA DIDATTICHE

**SKILLS Advancement in Education - Leadership,
empowerment, competenze di management
per insegnanti e teacher-leader**

2018 - 1 - UK01 - KA201 - 047904

Erasmus+ - KA201 Inovatio

IO2 TEACHER LEADERS
e-course per aspiranti teacher leader

UNITA' 3 Motivazione e Comunicazione

Motivazione e Comunicazione

A SINTESI DELL'UNITÀ

Questa unità esplorerà sia la teoria che l'applicazione pratica delle tecniche di motivazione richieste da un aspirante leader guardando sia all'auto-motivazione che al modo in cui motiva gli altri. Il tutto è accompagnato da un'esplorazione dell'intelligenza emotiva e della sua influenza sulla creazione, da parte dei leader, di una cultura della comunicazione efficace nell'organizzazione scolastica.

B RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Completando questo modulo ci si aspetta che i partecipanti siano in grado di:

- Discutere su come l'auto-motivazione e la motivazione degli altri sia una componente chiave di una leadership efficace
- Esplorare la propria comprensione dell'intelligenza emotiva e la sua influenza sui propri processi di leadership
- Comprendere i vantaggi di una cultura della comunicazione efficace
- Descrivere come la motivazione e la comunicazione possono instillare un cambiamento positivo sul proprio posto di lavoro in riferimento a quanto appreso in questa unità

C CONTENUTI DELL'UNITÀ

- 1 Introduzione alle tecniche e alla teoria della motivazione
- 2 L'importanza dell'auto-motivazione e della motivazione degli altri
- 3 Cos'è l'Intelligenza Emotiva?
- 4 Vantaggi di una gestione efficace della comunicazione

1. Introduzione alle tecniche e alla teoria della motivazione

Essere un leader scolastico significa far parte di una commissione, come ad esempio un team di miglioramento della scuola; fungere da coordinatore di classe o di dipartimento; sostenere le iniziative scolastiche; o rappresentare la scuola in seno a task force o comitati locali o distrettuali. Un leader scolastico condivide la visione della scuola, allinea i suoi obiettivi professionali a quelli della scuola e del dipartimento e condivide la responsabilità per il successo della scuola nel suo complesso.

La motivazione è uno dei fattori chiave che spingono i leader a realizzare qualcosa. La motivazione è uno degli aspetti chiave quando si tratta di gestione e di leadership. Per ottenere i migliori risultati, il leader deve mantenere gli altri motivati.

Motivare gli altri come teacher leader è una sfida con parametri in costante cambiamento. Le buone qualità di leadership comprendono un pacchetto di strumenti base di strategie motivazionali per mantenere la cooperazione tra i membri del team, consentendo al contempo la flessibilità necessaria per affrontare le questioni motivazionali quotidiane.

Definizione di motivazione

Anche la motivazione ha definizioni diverse, ma è importante concentrarsi su quelle correlate al luogo di lavoro. Capire esattamente cos'è la motivazione aiuterà i leader a decidere quali azioni intraprendere per incoraggiare la loro squadra.

La definizione di motivazione inizia analizzando la sua radice, il motivo. Pertanto, la motivazione può essere definita come l'atto di fornire un motivo che spinge qualcuno ad agire. In altre parole, secondo Nancy Shanks, la motivazione spinge qualcuno ad agire e nessuno, più di sé stesso, può influire sulla propria motivazione. È a discrezione della persona decidere se sarà motivata o meno. Motivati e non motivati non sono opposti, bensì esistono fattori determinanti che potrebbero causare la demotivazione di qualcuno, come eventi della vita e atteggiamenti nei confronti di un determinato lavoro. Una persona diventa motivata per raggiungere i propri obiettivi personali e quelli organizzativi. Più un dipendente è motivato, più è probabile che assuma un impegno organizzativo e si identifichi con l'organizzazione scolastica per cui lavora. La motivazione è l'atto di indurre qualcuno ad agire su una situazione.

La motivazione è una disposizione che distingue particolarmente i leader dai non leader (Rogers, 2005). Uno studio di sei team di insegnanti vincitori di premi a Taiwan ha scoperto che i teacher leader "chiave" possiedono un forte desiderio di sostenere il benessere e l'apprendimento degli studenti, che li motiva anche ad agire per conto degli studenti. Altri insegnanti sono disposti a seguirli, ma si affidano alla visione e all'incoraggiamento dei teacher leader chiave (Huang, 2016). Diversi studi dimostrano che i teacher leader sono fortemente motivati a sostenere l'apprendimento degli studenti e ad aiutarli ad aumentare i loro risultati. I teacher leader sono anche molto motivati a collaborare con i colleghi e a sostenerli sui metodi di insegnamento e di apprendimento (Coleman et al., 2012; Cosenza, 2013). Fairman e Mackenzie (2012) hanno identificato nove modi specifici in cui i teacher leader lavorano da soli e a fianco dei colleghi per migliorare l'apprendimento degli studenti: impegnarsi nello sviluppo professionale, sperimentare e riflettere sulle pratiche di insegnamento, condividere idee, sostenere e collaborare con i colleghi, ricreare una cultura della scuola, sviluppare capacità organizzative, impegnarsi nel miglioramento a livello scolastico, collaborare con i genitori e la comunità, e condividere professionalmente il loro lavoro. La motivazione dei teacher leader a sostenere sia gli studenti che i colleghi riafferma il concetto di una posizione di teacher leadership.



Tipi di Motivazione

Ci sono due tipi principali di motivazione - **estrinseca** e **intrinseca**.

La motivazione estrinseca è quando si utilizzano fattori esterni per incoraggiare il team a fare ciò che si desidera. Uno stipendio adeguato.

La motivazione intrinseca è interna. Si tratta di avere un desiderio personale di superare una sfida, di produrre un lavoro di alta qualità o di interagire con i membri del collegio docenti, della commissione e che ti piacciono e di cui ti fidi. Le persone intrinsecamente motivate traggono grande soddisfazione e piacere da ciò che fanno.

Ogni membro del team è diverso e probabilmente avrà motivazioni diverse. Quindi, è importante conoscere le persone, scoprire cosa le motiva e trovare un buon mix di motivazioni estrinseche e intrinseche, in modo da poterle motivare con successo.

Tecniche di motivazione sul posto di lavoro

Creare un ambiente di lavoro positivo

Motivate i colleghi offrendo un ambiente di lavoro positivo. Incoraggiate il lavoro di squadra e la condivisione delle idee, e assicuratevi che abbiano gli strumenti e le conoscenze per lavorare al meglio. Siate disponibili quando hanno bisogno che fungiate da cassa di risonanza o da mediatori per le controversie. Eliminate i conflitti quando si presentano e date loro la libertà di lavorare in modo indipendente quando è opportuno.

Fissare obiettivi ragionevoli e raggiungibili

Aiutate i colleghi a diventare auto-motivati assistendoli nello stabilire obiettivi e traguardi professionali. Questo non solo dà loro qualcosa per cui impegnarsi, ma avvantaggia anche la scuola nel momento in cui gli obiettivi sono connessi a dei risultati. Assicuratevi che gli obiettivi siano ragionevoli e raggiungibili in modo che gli insegnanti non si scoraggino. Offrite incoraggiamento quando il vostro team raggiunge traguardi importanti.

Aumentare la motivazione fornendo incentivi

Stimolate la motivazione fornendo incentivi per lavorare. Potete creare incentivi individuali per ogni insegnante o incentivi di squadra per motivarli come gruppo. Gli incentivi finanziari possono includere premi in denaro, carte regalo o buoni per ristoranti. Gli incentivi non finanziari possono includere giorni di vacanza extra, settimane di lavoro ridotte o spazi ufficio e posti auto a scelta.

Riconoscere i risultati e i traguardi raggiunti

Festeggiate i risultati ottenuti dai vostri colleghi con premi per l'insegnante del mese o per le migliori performance. Festeggiate i risultati ottenuti durante le riunioni del personale. Stampate certificati o incidete targhe, rilasciate un comunicato stampa o pubblicate un avviso sul sito web della vostra scuola. Riconoscete i risultati del team e gli sforzi individuali.

Sollecitare gli input da parte del team

Effettuate regolarmente un questionario di soddisfazione. Potete condurre sondaggi anonimi o assumere una figura esterna per condurre un focus group formale. Questo vi aiuterà a individuare i potenziali problemi prima che sfuggano di mano. Sollecitare il contributo degli insegnanti dimostra anche che vi preoccupate delle opinioni degli altri e che volete costantemente migliorare.

Fornire un arricchimento professionale



Incoraggiate i colleghi a seguire ulteriori formazioni o a partecipare a workshop e seminari sulle competenze. Se un insegnante è motivato a intraprendere un percorso di carriera, offrite opportunità di tutoraggio e di job shadowing. Promuovete e, ove possibile, create opportunità per favorire lo sviluppo degli insegnanti dal punto di vista professionale.

2. L'importanza dell'auto-motivazione e la motivazione degli altri

L'auto-motivazione è un'abilità fondamentale nella vita e dovrebbe essere considerata con attenzione da tutti coloro che sono interessati al proprio sviluppo personale. È anche una parte fondamentale dell'intelligenza emotiva, una delle tre aree che riguardano le competenze personali.

L'auto-motivazione per i leader è vitale. Come leader, sai di essere responsabile di mantenere la tua squadra motivata, ma se pensi che la tua motivazione personale sia venuta meno, è giunto il momento di ricaricarla.

Perché l'auto-motivazione è importante per i leader

Sicurezza: Nulla fa male all'anima come un progetto apparentemente senza fine. Al contrario, spuntare gli aspetti completati dalla vostra lista delle cose da fare infonde fiducia. Riuscire a continuare fino alla fine, nonostante gli ostacoli, è un'enorme iniezione di fiducia.

Riduzione dello Stress: La mancanza di motivazione mette spesso in moto un flusso perpetuo di pensieri negativi. I dubbi interiori e le critiche, appesantiscono e creano caos e stress. Fare ciò che deve essere fatto quando deve essere fatto è il modo più veloce per sostituire l'assillante negatività con il potere della positività.

Vivere senza Rimpianti: Sostituire gli eventuali rimpianti con un atteggiamento alla "ce l'ho fatta!". Valutate voi stessi alla fine di ogni giornata. C'è qualcosa che avete detto, fatto o evitato che vorreste poter cambiare? Iniziate il giorno dopo con una rinnovata motivazione a fare meglio.

3. Cos'è l'Intelligenza Emotiva?

L'intelligenza emotiva si riferisce alla capacità di identificare e gestire le proprie emozioni, e quelle degli altri.

Si dice che l'intelligenza emotiva includa almeno tre abilità: la consapevolezza emotiva, o l'abilità di identificare e dare un nome alle proprie emozioni; l'abilità di sfruttare queste emozioni e applicarle a compiti, come pensare e risolvere problemi; e l'abilità di gestire le emozioni, che include sia la regolazione delle proprie emozioni quando necessario, sia l'aiutare gli altri a fare lo stesso.

Non esiste un test psicometrico convalidato o una scala per misurare l'intelligenza emotiva, e molti sostengono perciò che essa non sia un costrutto reale, ma un modo di descrivere le abilità interpersonali che prendono, a tratti, altri nomi.

Un individuo emotivamente intelligente è altamente consapevole dei propri stati emotivi, anche negativi - frustrazione, tristezza, o qualcosa di persino più sottile - ed è in grado di identificarli e gestirli. Queste persone sono anche particolarmente sintonizzate con le emozioni che gli altri provano. È facile capire come una sensibilità ai segnali emotivi provenienti dalla sfera interiore e dall'ambiente sociale possa rendere una persona un amico, un genitore, un leader o un partner migliore. Fortunatamente, queste capacità possono essere affinate.



Perché l'intelligenza emotiva è importante per una leadership efficace?

Quando viene chiesto di identificare le caratteristiche necessarie per i leader, la maggior parte di essi propone risposte che rientrano in una vasta gamma di argomenti. Carisma, obiettivi, determinazione – Queste sono solo alcune delle caratteristiche che vengono tipicamente utilizzate per definire i leader che hanno creato team e imprese di successo. Tuttavia, molti grandi leader hanno un'unica qualità in comune. In breve, ciò che distingue i migliori leader dalla massa è il loro livello di intelligenza emotiva. In sostanza, si riferisce alla capacità di identificare, comprendere e gestire sia le proprie emozioni che quelle degli altri.

Secondo il libro di Dan Goleman, *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*, apparso sulla lista dei bestseller del New York Times, ci sono cinque componenti dell'intelligenza emotiva. Queste includono la consapevolezza di sé, l'autoregolamentazione, la motivazione interna, l'empatia e le abilità sociali, che svolgono tutte una funzione cruciale nelle abilità di una leadership di successo.

Consapevolezza di sé

Un leader consapevole di sé comprende le proprie emozioni nel momento presente, non settimane dopo, quando si rende conto del perché si è comportato in un certo modo. Vede quali sono le emozioni che guidano il proprio comportamento e come tali emozioni influenzano gli altri nel suo ambiente. Comprende la natura contagiosa delle emozioni e si sforza di mantenere il suo spirito costruttivo e ispiratore. Molti esperti ora credono che il quoziente di intelligenza emotiva (EQ) di una persona possa essere più importante del suo QI ed è certamente un miglior indicatore del successo, della qualità delle relazioni e della felicità generale. Una ricerca condotta da Daniel Goleman ha mostrato un legame definitivo tra l'autoconsapevolezza emotiva e l'empatia di un manager e la sua performance finanziaria. La questione di fondo: i leader che guidano con consapevolezza di sé sono consciamente consapevoli delle loro emozioni e di come stanno influenzando il loro team e usano questa conoscenza per ispirare e motivare, generando calma invece che caos.

Autoregolamentazione

Un leader che comprende e sa attuare l'autoregolamentazione può riconoscere e reincanalare emozioni come la ira o la collera. L'incertezza non porta all'inazione. Viene incanalata in un'azione costruttiva che si traduce in fiducia. La paura non impedisce loro di esibirsi in aree che lo mettono a disagio, ma li ispira a fare ciò che temono di più, che si tratti di parlare in pubblico o di arrampicare su roccia. Imparano osservando a "sentire la paura e farlo comunque", una frase coniata da Susan Jeffers nel suo omonimo libro di auto-aiuto. La rabbia non si traduce in urla e grida, ma in azioni positive che risolvono il problema.

Motivazione Interna

I leader che sono auto-motivati lavorano instancabilmente verso i loro obiettivi e non hanno bisogno di elogi o stimoli esterni. Hanno standard elevati non solo per il loro team, ma anche per sé stessi. Coloro che lavorano sotto la loro direzione riconoscono in loro una persona che raggiunge attivamente il proprio scopo e che li spinge a continuare. Il loro ottimismo è contagioso.

Empatia

Si tratta di una delle componenti più importanti dell'Intelligenza Emotiva per coloro che desiderano avere successo nei ruoli di leadership. I leader empatici capiscono quello che gli altri nella loro organizzazione stanno attraversando ed è questa comprensione che definisce le loro azioni e le loro parole.

Ascoltano il loro team. Si rendono conto che il 90% della comunicazione comprende ciò che non viene detto, come il linguaggio del corpo e il tono di voce, e rispondono a questi indizi così come alla parola parlata. Un



leader con questa abilità vede un membro del team con le braccia incrociate e la fronte corrugata mentre discute di un progetto e, invece di ignorare questi indizi, gli chiede cosa lo preoccupa o quali suggerimenti può avere. Un leader empatico genera membri del team leali e impegnati.

Abilità sociali

Ciò include competenze come il team building, la persuasività, la costruzione di reti e la costruzione di rapporti. Richiede una comunicazione diretta e onesta e porta alla capacità di emozionare e motivare. Un leader con abilità sociali dimostrerà anche facilità nella risoluzione dei conflitti. Forma coloro che hanno bisogno di supporto per raggiungere il livello successivo o prosperare in quello attuale, e affianca coloro che già fanno un buon lavoro.

Comprendere i principi fondamentali dell'intelligenza emotiva può aiutarvi a crescere come leader. Aiuta a gestire, motivare e ispirare. Comprendete come le vostre emozioni influenzano gli altri e come potete usarle per agire correttamente e risolvere i problemi esistenti. Identificate, comprendete e gestite le vostre emozioni. E la vostra comprensione si estenderà anche ai sentimenti del vostro team.

4. Vantaggi di una gestione efficace della comunicazione

Una comunicazione efficace è la capacità di scambiare e creare un libero flusso di informazioni con e tra i vari soggetti interessati a tutti i livelli della scuola. Per produrre risultati di rilievo, oltre alla comunicazione scritta e verbale, l'ascolto attivo e la comunicazione non verbale, come il linguaggio del corpo, possono svolgere un ruolo importante in una comunicazione efficace.



Una buona e solida comunicazione organizzativa elimina le barriere, risolve i problemi e costruisce relazioni più solide sul posto di lavoro per una maggiore produttività. Ci sono molti potenziali problemi che possono essere causati da scarse capacità di comunicazione, come la diminuzione della produttività e la mancanza di concentrazione. Questi solo per citarne alcuni.

Perché una buona comunicazione è importante sul posto di lavoro?

Migliora il Team Building

Una comunicazione onesta ed efficace può creare una squadra forte. Quando il personale si consulta, prende in considerazione altre opinioni e discute i progressi, sarà più entusiasta di collaborare. Di conseguenza, l'unità forte che crea rende il posto di lavoro più piacevole, e i dipendenti saranno desiderosi di lavorare bene per non deludere i loro colleghi.

In effetti, la comunicazione aiuta a risolvere i problemi di umore dei dipendenti mantenendolo alto, facendo sentire tutti i membri del team utili sul luogo di lavoro. Questa assenza di segretezza non solo aumenta lo spirito di squadra, ma ha anche un effetto positivo sull'atteggiamento del personale.

Aumenta la Crescita PROFESSIONALE E PERSONALE

Una buona comunicazione contribuisce alla crescita, che va di pari passo con la tua carriera. Elimina le incertezze e accelera il processo delle politiche per garantire un'agevole realizzazione dei progetti.

Aumenta la Produttività

Essere in grado di comunicare efficacemente sul lavoro può contribuire ad aumentare la produttività complessiva. I responsabili e i Teachers Leader possono comprendere il talento e le competenze dei loro colleghi e daranno quindi indicazioni chiare sulle persone più adatte al lavoro, migliorando così i tempi complessivi di realizzazione di un determinato progetto.

Ad esempio, un collega può essere più veloce e migliore di altri nell'utilizzo di Excel; pertanto, attraverso la comunicazione, un Teachers Leader può identificare questo aspetto e incaricarlo di gestire i fogli di calcolo. Se ci fosse una mancanza di comunicazione, nel frattempo, il progetto ne soffrirebbe, e l'intero processo rallenterebbe.

Migliora l'Efficienza

Una scarsa comunicazione compromette l'efficienza e la qualità complessiva del lavoro. Quando le istruzioni non sono fornite in modo chiaro, gli errori sono destinati a verificarsi. D'altra parte, istruzioni chiare eliminano la necessità di chiarire e correggere qualsiasi problema.

Ripensate a quando vi è capitato di non comunicare bene con un collega. Probabilmente è stato uno spreco di tempo, sforzi e risorse. Quindi, se vi capita di avere un collega o un dirigente che non comunica in modo efficace, assicuratevi di fare le domande giuste per ottenere le informazioni necessarie per completare con successo un progetto. Con il tempo, capirà cosa dovrebbe fornirvi, in modo che possiate iniziare a lavorare sui vostri compiti.

Accresce la Lealtà

Quando si ha una buona sintonia con la direzione e i colleghi, è naturale che Vi sentirete a vostro agio a discutere di qualsiasi problema professionale o personale, e sarete più impegnati.

Questa comunicazione aperta instaura anche la fiducia che si traduce in un rapporto di lealtà.

Riduce i Conflitti

Due persone sul posto di lavoro possono avere la sensazione di comunicare bene, ma poiché entrambi hanno metodi di comunicazione diversi, si fraintendono a vicenda. Pertanto, lavorare con personalità diverse richiede capacità di comunicazione eccellenti per limitare qualsiasi conflitto sul posto di lavoro.

Se si verifica un conflitto sul posto di lavoro, è importante guardare oltre il problema in questione e riconoscere il modo in cui l'altra persona pensa. È necessario considerare il modello di comunicazione del destinatario per



capire meglio ciò che sta cercando di dire.

Aumenta il coinvolgimento dei dipendenti

Una buona comunicazione va ben oltre il saper parlare; si tratta piuttosto di connettersi e di relazionarsi agli altri. Quando i team sono ben connessi, sono più allineati agli obiettivi e sono generalmente più motivati a lavorare per raggiungere gli obiettivi prefissati.

È anche più facile per i manager identificare ciò che rende un ambiente di lavoro positivo e soddisfacente, permettendo loro di lavorare per raggiungere una situazione di equilibrio nella vita lavorativa.

Risolve i Problemi

Ci saranno sicuramente scontri e opinioni diverse all'interno di qualsiasi ambiente di lavoro. E qual è il modo migliore per risolvere questi problemi? Una comunicazione chiara!

Una comunicazione efficace non riguarda chi ha ragione e chi ha torto; si tratta di avere discussioni aperte, oneste e positive per garantire che le esigenze di tutti siano soddisfatte! Non sempre si può essere d'accordo con il proprio team, ma se si riesce a trovare un modo per lavorare bene con loro, si renderà l'ambiente molto più piacevole per tutti quelli che vi ruotano attorno!

Aumenta le Competenze

I team Teachers possono scovare talenti nascosti quando comunicano chiaramente con i loro colleghi. Così facendo, possono attingere alle loro competenze e contribuire a valorizzarle, il che contribuirà al successo generale.

Sviluppare una Cultura di Comunicazione Efficace

Organizzare riunioni del personale

Le riunioni del personale (organizzate mensilmente o trimestralmente) sono un'ottima occasione per condividere le informazioni chiave che hanno a che fare con gli scopi, gli obiettivi e i risultati tra i dipendenti a tutti i livelli.

I leader devono rendere le riunioni del personale interessanti e piacevoli. Dovrebbero anche incoraggiare il riconoscimento pubblico dei risultati ottenuti dai colleghi e delle idee innovative.

Uscite informali per il personale

Oltre alle riunioni del personale in un ambiente di lavoro, un altro modo per promuovere una buona cultura della comunicazione è quello di organizzare occasionali uscite sociali e incontri al di fuori dell'ufficio che favoriscano le relazioni tra i dipendenti

Questionari

I sondaggi, soprattutto quelli anonimi, aiutano a valutare il livello di soddisfazione sul lavoro dei colleghi e i livelli di performance. Il sondaggio anonimo è un ottimo modo per coinvolgere i colleghi e ricevere un feedback interno e imparziale sulla cultura e le pratiche della scuola.

I sondaggi dovrebbero anche essere condotti in modo trasparente, attraverso l'intranet ad esempio, per dare a tutti l'opportunità di condividere le innovazioni.

Revisioni

Le revisioni sono importanti per misurare gli indicatori chiave di performance, in particolare le prestazioni individuali.

Le revisioni dovrebbero essere effettuate misurando gli input e gli output, con sedute individuali che permettono a tutti di spiegare liberamente come hanno contribuito allo sviluppo della scuola e come possono continuare a



farlo.

Le revisioni dovrebbero riguardare ogni singolo individuo che lavora in un'organizzazione a tutti i livelli, in modo che tutti nella scuola possano avere un feedback sul proprio rendimento e sui livelli di produttività.

Creare canali di comunicazione a tutti i livelli

L'importanza dei canali di comunicazione è quella di assicurarsi che, oltre alle revisioni annuali, i dipendenti e il management abbiano un modo per comunicare tra loro i propri limiti, le proprie debolezze e i propri punti di forza. Questi canali di comunicazione assicurano anche che i dipendenti possano ottenere un feedback dai loro superiori e dai colleghi su ciò che stanno facendo di sbagliato e che la direzione possa ricevere puntualmente i reclami relativi alle loro azioni o alla cultura e attività della scuola da parte dei dipendenti.

Trasparenza

Le cose devono essere condotte in modo. La trasparenza è vitale perché aiuta gli insegnanti a capire se si sta andando bene o meno. La trasparenza aiuta anche con gli obiettivi e le finalità in modo che tutti possano lavorare insieme per raggiungerli. Come tale, le riunioni del personale e gli altri incontri dovrebbero essere utilizzati per trasmettere informazioni importanti sui progressi.

Linee guida accuratamente delineate per educare i dipendenti (nuovi e vecchi) alla cultura aziendale

La cultura aziendale deve essere accuratamente delineata e condivisa come contenuto scritto per garantire che tutti comprendano e siano pienamente consapevoli della cultura aziendale dell'azienda. Anche i nuovi dipendenti devono essere introdotti alla cultura aziendale con formazione, incontri individuali con colleghi e superiori e con brochure.

D AUTOVALUTAZIONE

Motivazione e Comunicazione

	D'accordo	Abbastanza d'accordo	Abbastanza in disaccordo	Disaccordo	Fortemente in disaccordo
--	-----------	----------------------	--------------------------	------------	--------------------------

Comprendo gli aspetti chiave della teoria della motivazione sul posto di lavoro					
So quanto l'auto-motivazione e la motivazione degli altri sia una componente chiave per una leadership efficace					
Sono consapevole della mia intelligenza emotiva sui miei atteggiamenti di leadership					
Capisco i vantaggi di stabilire una cultura della comunicazione efficace					
Posso descrivere come innescare un cambiamento positivo nella motivazione e nella comunicazione all'interno del mio posto di lavoro					

E ESERCIZI

- Attività 3.1 A) Quante tecniche di motivazione esistono? Si prega di spiegare ognuna di esse.
 B) Che cos'è l'auto-motivazione e in che modo è importante per i leader all'interno della vostra organizzazione?
- Attività 3.2 A) Cos'è l'intelligenza emotiva? Descrivete le cinque componenti dell'intelligenza emotiva.
 B) Descrivete come potete affrontare l'uso dell'intelligenza emotiva nella vostra organizzazione.
- Attività 3.3 Scegliete 4 modi per sviluppare una comunicazione efficace all'interno della vostra organizzazione. Spiegate come questi migliorerebbero la comunicazione e come ne valutereste l'impatto.

F BIBLIOGRAFIA

- Burton K., 2012. "A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving"
 <https://spea.indiana.edu/doc/undergraduate/ugrd_thesis2012_mgmt_burton.pdf>
- Hunzicker J., 2017, Department of Teacher Education. "From Teacher to Teacher Leader: A Conceptual Model". Bradley University, U.S.A. <<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1169800.pdf>>
- "Motivating your team"
 <<https://www.mindtools.com/pages/article/motivating-your-team.htm>>

- “Self Motivation”
<https://www.skillsyouneed.com/ps/self-motivation.html><https://randyfrazier.com/self-motivation-for-leaders/>
- “Emotional Intelligence” <<https://www.psychologytoday.com/us/basics/emotional-intelligence>>
- Doyle O., 2019, “5 Reasons why emotional intelligence is important to being an effective leader”.
<<https://lincoln.ie/5-reasons-why-emotional-intelligence-is-importance-to-being-an-effective-leader/>>
- D. Ferrin Sc., 2016. “Effective Workplace Communication: Promoting Success Through a Culture of Trust and Belief”
<<http://www.wchra.org/resources/Pictures/WCHRA%20MMP%20Presentations/March%20MMP%20Effective%20Workplace%20Comm%20WCHRA%20032217.pdf>>
- Henry J., 2015. “Top 3 Benefits of Effective Communication in the Workplace”
<<https://www.linkedin.com/pulse/top-3-benefits-effective-communication-workplace-jamelah-henry>>
- Zambas J., 2019, “The Importance of Effective Communication in the Workplace”.
<<https://www.careeraddict.com/the-importance-of-effective-communication-in-the-workplace>>
- Dorf S., 2018, “7 Ways to Create Communication Culture in the Workplace”.
<<http://prosky.co/careerbuzz/articles/7-ways-to-create-communication-culture-in-the-workplace>>