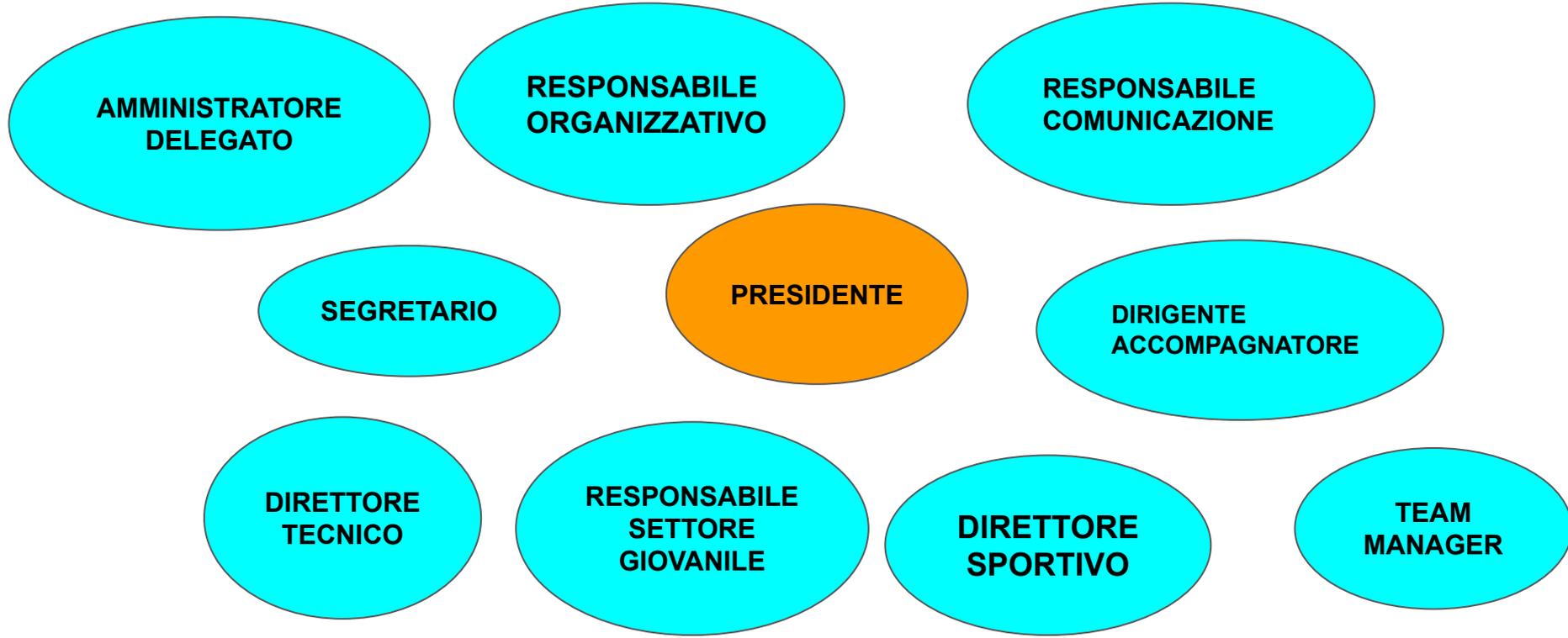


LA LEADERSHIP IN AMBITO DIRIGENZIALE

Istituto Mater Ecclesiae

Gianluca Rossi - gianlucarossi89.gr@gmail.com

SPORT: UN FENOMENO COMPLESSO



COMPETENZE DEL DIRIGENTE SPORTIVO

Competenze tecniche: possedere determinate conoscenze, metodi e tecniche per utilizzarle per svolgere compiti precisi.

Competenze umane: saper lavorare per ed in un gruppo di persone, alimentando motivazioni e fornendo leadership.

Competenze concettuali: comprendere la complessità dell'organizzazione nel suo insieme e dove può operare ed inserirsi la sua figura.

LA LEADERSHIP

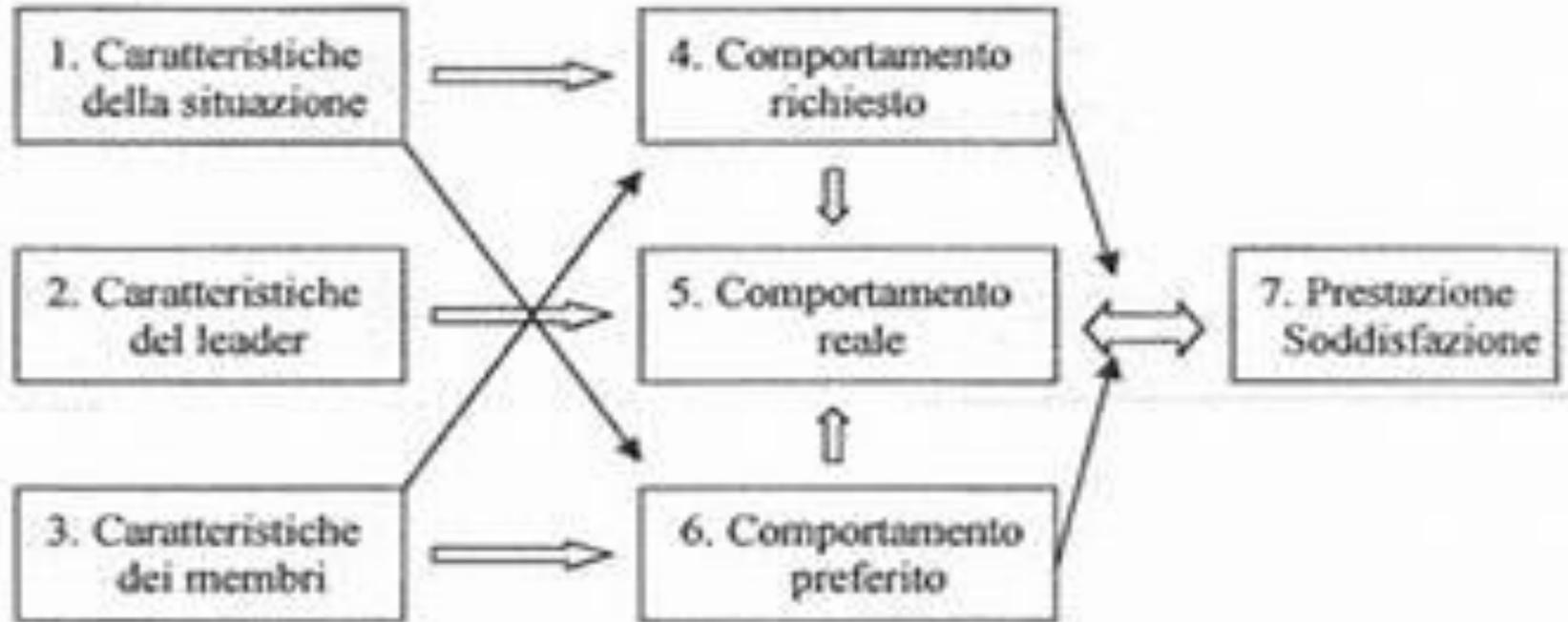
Per leadership si intende il processo di guida degli individui o dei gruppi nel raggiungimento di obiettivi. (Cei)

Responsabilità



- **mantenimento della disciplina**
- **raggiungere gli obiettivi fissati**
- ***mantenere elevate le motivazioni degli atleti***

IL MODELLO MULTIDIMENSIONALE (Chelladurai)



Il modello di stili decisionali di Chelladurai e Haggerty

Autocratico I: il leader prende decisioni su informazioni ottenibili.

Autocratico II: il leader ottiene informazioni dai collaboratori e decide da solo.

Consultivo I: il leader si consulta con i membri più influenti del gruppo consultandoli individualmente, poi prende da solo le decisioni.

Consultivo II: condivisione con tutti i membri, tiene in considerazione le loro idee poi prende da solo le decisioni

Stile di gruppo: condivisione dei problemi col gruppo, lascia che questo trovi soluzioni poi giunge ad una soluzione consensuale. Il leader è un coordinatore.

Quale adottare? Dipende (pressione del tempo, qualità della richiesta, complessità del problema, ecc.)

STILI DI LEADERSHIP (Hersey e Blanchard)

Stile direttivo: si forniscono compiti ed istruzioni dettagliate. Controllo attento del lavoro dei dipendenti. Comunicazione unidirezionale.

Stile persuasivo: si usa autorevolezza ma si cerca un dialogo. Si chiedono sforzi in linea con le capacità. Gratificazioni e incoraggiamenti.

Stile partecipativo: si coinvolgono i dipendenti, ritenuti in grado di assumersi responsabilità. Si comunicano le aspettative piuttosto che i risultati. Si forniscono linee guida.

Stile delegante: indicazioni generali. Lascia ai dipendenti facoltà di organizzarsi. Aiuto solo se richiesto.

STILI DI LEADERSHIP (Lewin, Lippit e White)

Stile autoritario: rigoroso controllo i membri del gruppo e le loro azioni, spesso senza dar loro possibilità di recriminare e generando così disgregazione e aggressività. Il morale del gruppo cala ma si favorisce oltremodo la produttività (centralità sul compito)

Stile democratico: il gruppo viene condotto in modo partecipativo, in cui ciascun membro ha la possibilità di intervenire e di sentire riconosciuto il proprio ruolo nel team. La produttività risulta positiva anche se non ai livelli di quella determinata da uno stile autoritario. Ci si focalizza principalmente sul rapporto tra i componenti del gruppo.

Stile laissez-faire: il comportamento del leader è completamente disinteressato e ciò porta all'emersione dal gruppo di altri leader spontanei e ad una situazione caotica che tende comunque a disgregare le relazioni intragruppi. Produttività scarsa, morale del gruppo non elevato e il rapporto tra i membri minimo.

**STILE
DIRETTIVO**

(S1)

**STILE
PERSUASIVO**

(S2)

**STILE
PARTECIPATIVO**

(S3)

STILE DELEGANTE

(S4)

Livello di maturità dei collaboratori



M1

M2

M3

M4

GLI OBIETTIVI

Specifici: sapere con precisione cosa deve essere fatto e come

Misurabile: poter valutare il grado in cui è stato raggiunto

Accessibile: ambizioso ma non impossibile, altrimenti verrebbe abbandonato

Rilevante: relazione tra l'obiettivo e gli scopi dell'attività. Deve esserci rilevanza per la persona

Tempificabile: quanto ci vuole per raggiungerlo?

LA MOTIVAZIONE

Un dirigente deve saper motivare?

Motivazione intrinseca?

Motivazione estrinseca?