



Confederazione Mondiale Mornese Exallieve ed Exallievi delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Via Gregorio VII, 133/B 00165 Roma

Tel. 06/39.37.51.31 C.F. 97070250580 www.exallievefma.org

LA SFIDA DELLA LEADERSHIP COME PERCORSO D'IMPEGNO

Il titolo della seguente presentazione, come vedete, è “*La sfida della leadership come percorso d'impegno*”. Vorrei iniziare spiegando perché queste tre parole SFIDA, PERCORSO E IMPEGNO, sono inserite nel titolo. All'interno delle Linee Programmatiche della Confederazione Mondiale Mornese Exallieve/i FMA, compaiono queste tre parole e ho scoperto che si collegano perfettamente al tema di questa presentazione e strettamente allacciate al concetto di leadership.

Le tre Linee Programmatiche stabiliscono tre concetti che vorrei sviluppare un po' dal punto di vista della leadership.

Innanzitutto **SFIDA**.

Sappiamo che il concetto di sfida può essere definito come una situazione difficile o pericolosa che qualcuno si trova ad affrontare. Una buona leadership comporta proprio questo, una sfida sia a livello personale (con sé stessi), sia a livello sociale (con gli altri). Ma chi sono gli altri? È tutto il nostro ambiente, sia esso lavorativo, familiare o di amicizia.

In secondo luogo abbiamo il **PERCORSO**.

Questo cosa comporta? Implica uno sforzo, poiché percorrere un cammino implica muoversi (attività fisica), comporta conoscere il contesto in cui operiamo, e comporta essere preparati, quindi una formazione adeguata e completa.

In terzo luogo abbiamo l'**IMPEGNO**.

Verso qualcosa e verso qualcuno. Verso qualcosa, per realizzare un progetto specifico, e verso qualcuno perché raramente viaggiamo da soli e quindi siamo accompagnati da persone.

Tutto questo è sotto il prisma di un'antropologia adeguata. Qual è l'antropologia adeguata? Ebbene, è quella che concepisce l'essere umano nella sua tridimensionalità. Tenendo conto della parte fisica, della parte psicologica e della parte spirituale/trascendente, contemplando così la **PERSONA** nella sua totalità. Ciò implica avere principi e valori chiari come fondamenti.

Principi come:

- Rispetto - dignità di ogni persona umana
- Solidarietà - attenzione alla persona nel suo insieme
- Libertà: condividere esperienze diverse

E dei valori

- Supporto reciproco - reciprocità nell'esercizio
- Vicinanza: disponibilità a soddisfare i bisogni degli altri
- Partecipazione sociale: conoscere la realtà sociale e contribuire al suo miglioramento
- Gratuità: altruismo verso gli altri

E sulla base di questa antropologia, possiamo definire il concetto di leadership, intendendolo come: “*Insieme delle **capacità** manageriali di cui una persona dispone per influenzare il modo di essere o*



*di agire delle **persone** o in uno specifico **gruppo** di lavoro, facendo operare questa squadra con entusiasmo verso il raggiungimento dei propri scopi e obiettivi”*

Spiegheremo a poco a poco questa definizione. Innanzitutto, sapendo che un leader non è una persona che comanda e aspetta che gli altri obbediscano. Un leader è qualcuno che aiuta, serve e facilita a creare relazioni positive, coinvolgendo tutte le persone del proprio gruppo in un lavoro comune. Queste capacità si ottengono esercitando una serie di competenze: alcune le abbiamo, altre, se non molto sviluppate, possiamo lavorare su di esse. Queste competenze richiedono abilità come: assertività, empatia, ascolto attivo, attitudine negoziale, credibilità e rispetto, entusiasmo e obiettivi chiari.

Esaminiamo e descriviamo ciascuno di essi:

Assertività: la capacità che consente alle persone di **esprimere in modo appropriato**, senza ostilità o aggressività, le proprie emozioni o pensieri di fronte ad un'altra persona.

Empatia: capacità di **comprendere e condividere** i sentimenti degli altri.

Ascolto attivo: significa **ascoltare attivamente** e con piena consapevolezza e interesse ciò che la persona o le persone che abbiamo di fronte ci stanno trasmettendo.

L'atteggiamento negoziale: include la **capacità di affrontare bene** le battute d'arresto o gli ostacoli che sorgono durante l'interazione con gli altri, implica pazienza e controllo della rabbia in determinate situazioni conflittuali.

Credibilità e rispetto: credibilità significa che si può “prendere qualcuno perché è sincero”. Rispetto che viene dato a qualcuno; comprende attenzione e cortesia.

Entusiasmo: intenso sentimento di esaltazione dello spirito prodotto dall'appassionata ammirazione per qualcuno o qualcosa, che si manifesta nel modo di parlare o di agire.

Obiettivi chiari: un obiettivo è un risultato complessivo a lungo termine che si desidera raggiungere. Un obiettivo a breve termine definisce azioni misurabili e ci aiuta a raggiungere l'obiettivo generale. Stabilire traguardi e obiettivi serve a orientare adeguatamente l'azione.

Quindi una leader salesiana deve rispecchiare queste caratteristiche:

A livello psicologico/intellettuale: deve essere una persona capace di pensiero critico, aperta alla formazione continua, dotata di equilibrio emotivo, rispetto per la dignità di tutte le persone e capace di testimoniare la vita cristiana.

A livello umano e relazionale: deve essere una persona disponibile in ogni momento e luogo, capace di accogliere e rispettare le diversità, capace di promuovere l'integrazione e la corresponsabilità tra le persone, disponibile a promuovere i principi e i valori dell'Associazione.

Vorrei concludere questa presentazione con una frase di San Giovanni Bosco che sintetizza queste caratteristiche e questa visione della leadership: *“Non con colpi, ma con la mitezza e la carità dovete conquistare questi vostri amici”*.

Grazie mille.

Noemí Bresó Grancha