

Glossario: ↪ I Risultati del mio studio sulle competenze dell'Intelligenza Emotiva

NOTE INTRODUTTIVE

Nota uno

Per questa ricerca ho preso in esame i seguenti testi di Daniel Goleman:

- LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA¹;
- ESSERE LEADER²;

e lo studio della dott.ssa Barbara Sini della Facoltà di Psicologia dell'Università di Torino³ su Peter Salovey e Jonh Mayer con i riferimenti alla loro Tabella.

Ho considerato solo marginalmente INTELLIGENZA EMOTIVA⁴ in quanto è soprattutto nei sopraccitati due libri che Goleman sviluppa la struttura dell'Intelligenza Emotiva, entrando nel merito delle diverse competenze specifiche, ma in ambito lavorativo e soprattutto dirigenziale.

Questo lavoro di ricerca e riflessione sulle competenze dell'Intelligenza Emotiva dell'essere umano in quanto tale, al di là del ruolo lavorativo svolto, **nasce ai fini di un utilizzo pratico delle informazioni desunte da Goleman e da Salovey e Mayer.**

Nota due

Faccio dunque riferimento a due Modelli fondamentali: quello di Salovey e Mayer e quello di Daniel Goleman, ma è la Struttura data da Goleman che ne rappresenta la base:

- perché Goleman ha definito l'Intelligenza Emotiva non solo come un insieme di competenze psicologiche come hanno fatto Salovey e Mayer (percezione, espressione, comprensione, regolazione), ma anche come un complesso di abilità sociali, motivazionali e operative, dal momento che il dire cosa ci si fa con l'Intelligenza Emotiva è parte integrante della sua definizione.
- Perché è stato capace di comunicare con chiarezza a tutto il mondo occidentale – addetti ai lavori e non – che ci sono tante intelligenze (riprendendo in particolar modo Howard Gardner) e che, tra tutte, l'Intelligenza Emotiva è la più significativa nella vita:
 - per la nostra salute,
 - per il nostro benessere,
 - per la nostra felicità,

¹ Op. cit.

² Op. cit.

³ Fonte cit.

⁴ Op. cit.

- per relazioni sane e appaganti,
- per il successo nel lavoro,
- per essere promotori di cambiamento nella società.

ridando, così, valore alla sfera emotiva dell'essere umano.

Nota tre

Ho ripreso il Modello di Goleman che considera quattro e non più cinque gli ambiti dell'Intelligenza Emotiva, così come compare in ESSERE LEADER del 2002, pur facendo delle riflessioni sull'importanza della competenza *Motivazione* (vedi la specifica Nota nella Tabella riassuntiva che segue), presente in INTELLIGENZA EMOTIVA e in LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA e mancante, come ambito a sé stante, in ESSERE LEADER.

Nota quattro

Visto che Goleman fa riferimento in modo dettagliato alle competenze dell'Intelligenza Emotiva specifiche per l'*ambito lavorativo* in genere e per il *leader aziendale*, tenendo presente

- che io mi occupo invece prima di tutto dello sviluppo dell'Intelligenza Emotiva nell'essere umano in quanto tale e poi in quanto lavoratore o professionista,
- e che l'Intelligenza Emotiva, nel Metodo⁵ Educativo FOR MOTHER EARTH®, è considerata una risorsa fondamentale per la salute, intesa come sviluppo delle potenzialità umane, e per l'evoluzione spirituale degli esseri umani,

ho selezionato tra tutte le competenze indicate dagli Autori di riferimento quelle che la mia esperienza personale e quella professionale mi hanno indicato essere indispensabili per una vita di eccellente qualità, in cui sia ottima la relazione con se stessi, con gli altri e con l'ambiente naturale.

Inoltre, poiché uno degli obiettivi del mio lavoro è quello di far sì che le persone riprendano in mano il potere sulla propria vita, insegnare loro come essere LEADER DI SÉ STESSI è uno dei miei compiti. Questa è la ragione per cui ho ripreso alcune specifiche competenze dell'Intelligenza Emotiva proprie del Leader, riportandole all'attenzione del "comune mortale".

Nota cinque

Per le stesse ragioni dette nella **Nota quattro**, ho introdotto nuove specifiche competenze ignorate dagli Autori di riferimento, e che rappresentano una novità rispetto ad essi, in particolar modo in merito alla relazione con la Natura. Di seguito segnalo le due più importanti. Per tutte le altre novità, sia come modifiche rispetto alle posizioni delle Fonti di riferimento, sia come aggiunte personali, rimando alle note esplicative alla "*Tabella riassuntiva delle competenze dell'intelligenza emotiva nel Metodo educativo FME® con le Fonti di riferimento*", più avanti.

La prima novità è l'aver incluso nell'ambito della "*Consapevolezza sociale*" e come parte integrante di essa la CONSAPEVOLEZZA AMBIENTALE intesa come consapevolezza delle esigenze e degli interessi della Natura, facente parte insieme all'essere umano di un' unica realtà "sociale" (dal latino socius = alleato). All'interno di questa macro competenza si colloca l'EMPATIA VERDE nei confronti delle diverse forme della Natura, degne di rispetto, di cura e

⁵ Per saperne di più sul Metodo, visita le pagine

http://www.intelligenzaemotiva.it/Glossario/metodo_for_mother_earth.htm ,

http://www.intelligenzaemotiva.it/Mother_Earth/Progetto.htm e i miei siti www.intelligenzaemotiva.it e www.for-mother-earth.it. La mia visione educativa la trovi nel libro che ho pubblicato con le Edizioni la meridiana, L'ALFABETO DELLE EMOZIONI, op. cit

attenzione e la COMPASSIONE VERDE, intesa come capacità di provare interesse amorevole e attivo non solo per gli esseri umani, ma anche per l'ambiente naturale.

La seconda è l'aver aggiunto, di conseguenza, all'ambito "*Abilità sociali e gestione delle relazioni interpersonali*" la dicitura "...E CON LE ALTRE FORME DELLA NATURA", ampliando la GESTIONE DEL CONFLITTO, la COOPERAZIONE E LA COLLABORAZIONE e la VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITÀ alle forme di vita "diversa", come gli animali e le piante, che offrono enormi opportunità di crescita, sviluppo e benessere all'essere umano.

Per approfondimenti, leggi le Note n. 24, 25, 27 e 30, nella "*Tabella riassuntiva...*" già citata, che segue.

Nota sei

L'idea di Intelligenza Emotiva propria del Metodo educativo FME®, basata sulle teorie di Goleman, Salovey e Mayer, ha integrato, via via, aspetti teorici provenienti

- dall'approccio affettivo-spirituale dei Nativi d'America e degli Indios dell'America del sud e, più in generale, dall'approccio scientifico-ambientalista alla vita per quel che concerne soprattutto la relazione con l'ambiente naturale;
- dall'approccio psicosomatico all'essere umano e alla malattia;
- dalla Programmazione Neuro Linguistica (P.N.L.) di J. Grinder, di R. Bandler e di R. Dilts;
- dalla Terapia Razionale Emotiva (R.E.T.) di A. Ellis;
- dalla Teoria dell'ottimismo realistico di M. Seligman.

Nota sette

Poiché la *Consapevolezza di sé*, la *Padronanza di sé* ecc. sono aspetti dell'Intelligenza Emotiva che appartengono all'essere umano, ma che hanno bisogno di allenamento per trasformarsi in specifiche competenze cioè in azioni e comportamenti specifici e tipici, questo studio e la Tabella con le fonti (vedi più avanti) mi sono serviti come base per strutturare sia la "*Tabella riassuntiva delle competenze dell'intelligenza emotiva nel Metodo educativo FME®*", sia uno strumento pratico per l'autovalutazione dell'Intelligenza Emotiva FME®, il "*Questionario di autovalutazione dell'Intelligenza Emotiva secondo il Metodo For Mother Earth®*".

La "*Tabella riassuntiva...*" è divisa in due colonne:

- quella delle COMPETENZE
- e quella delle FONTI di riferimento.

Nella colonna COMPETENZE il più delle volte non compaiono citazioni, ma concetti desunti dalle Fonti, i cui nomi e testi compaiono nella colonna a destra, o in Nota.

**TABELLA RIASSUNTIVA DELLE COMPETENZE
DELL'INTELLIGENZA EMOTIVA
NEL METODO EDUCATIVO⁶ FME®
CON LE FONTI DI RIFERIMENTO**
©2006-2011 Carmela Lo Presti

AMBITO 1 - CONSAPEVOLEZZA DI SÉ
(competenza personale)

Comporta la conoscenza dei propri stati interiori:
preferenze, risorse e intuizioni

COMPETENZE	FONTI
CONSAPEVOLEZZA EMOTIVA	
- riconoscere le proprie emozioni	In Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva" sono considerate insieme, come un'unica competenza ⁷ .
- riconoscere il perché del loro manifestarsi	
- riconoscere gli effetti delle emozioni NEL PROPRIO CORPO, NEI PROPRI COMPORAMENTI, NEI RISULTATI	FME® ⁸ - Il concetto è in parte desunto da Salovey e Mayer, in parte da Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva", ma è stato modificato nei termini in cui compare in questa Tabella
- riconoscere il rapporto tra le proprie emozioni e ciò che si pensa, si fa e si dice	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- valutare l'appropriatezza dell'espressione delle proprie emozioni in un dato contesto	Salovey e Mayer ⁹
- riconoscere le emozioni negli altri	Salovey e Mayer
- dare il nome appropriato alle emozioni proprie e degli altri	Il concetto è in parte desunto da Salovey e Mayer ma è stato modificato nei termini in cui compare in questa Tabella
- valutare l'appropriatezza dell'espressione delle emozioni altrui in un dato contesto	Salovey e Mayer
- valutare la sincerità o meno dell'espressione delle emozioni altrui	Salovey e Mayer
- utilizzare l'intuito e le sensazioni "viscerali"	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- parlare apertamente delle proprie emozioni	Goleman, "Essere leader"

⁶ Questa Tabella è modificata e arricchita rispetto a quella pubblicata nel 2006 sul sito www.intelligenzaemotiva.it e nel 2007 in L'ALFABETO DELLE EMOZIONI, op.cit.

⁷ Ai fini del mio lavoro, considero separatamente le due competenze, in quanto, l'esperienza mi ha dimostrato che si può essere consapevoli dell'emozione che si sta vivendo, ma non immediatamente del reale perché la si sta provando, a cui si può arrivare magari dopo, ma non sempre. La capacità di riconoscere "come mai sto provando quello che sto provando" è fondamentale per poter gestire le emozioni e, ai fini dello sviluppo dell'Intelligenza Emotiva, è bene mettere in evidenza questi due aspetti della *Consapevolezza emotiva*.

⁸ Sta per For Mother Earth®. In questa Tabella i concetti miei, che mancano del tutto in Goleman e o in Salovey e Mayer, sono segnalati in MAIUSCOLETTO.

⁹ Fonte su P. Salovey e J. Mayer e Tabella: <http://www.sciform.unito.it/>, Barbara Sini, cit. Anche nei successivi riferimenti a questi Autori, si rimanda sempre a questa fonte.

- riconoscere ed esprimere i propri bisogni correlati alle emozioni in atto	Salovey e Mayer
- essere consapevole dei propri valori guida e dei propri obiettivi	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- esprimere in modo convincente la visione ideale che ispira la propria vita	Goleman, "Essere leader"
- INTERPRETARE IL SIGNIFICATO DEI COMPORAMENTI (ESPRESSIONI, POSTURA, GESTI, AZIONI) GENERATI DALLE EMOZIONI	FME® - Il concetto è in parte desunto da Salovey e Mayer ma è stato modificato nei termini in cui compaiono in questa Tabella
AUTO-VALUTAZIONE ACCURATA	
- riconoscere i propri punti di forza	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- riconoscere i propri limiti	
- essere autoironici e avere senso dell'umorismo	
- riconoscere in cosa dover migliorare	Goleman, "Essere leader"
- accettare le critiche costruttive e i feedback	
- chiedere aiuto, quando necessario	
- apprendere dalle esperienze	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
FIDUCIA IN SE STESSI	
- avere sicurezza nel proprio valore	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- avere sicurezza nelle proprie capacità	
- avere "presenza"	
- avvalersi dei propri punti di forza	Goleman, "Essere leader"
- essere fermi e prendere decisioni sensate, nonostante incertezze e pressioni	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- rischiare in prima persona per difendere ciò che è giusto	
- DIRE CON PACE LA PROPRIA VERITÀ A SE STESSI SU SE STESSI	FME® ¹⁰ - Non è presente né il Goleman, né in Salovey e Mayer

¹⁰ Questa competenza specifica relativamente al "dire la verità" l'ho ripresa, modificandola in parte, da Neale Donald Walsch, "ESSERE PIÙ FELICE DI DIO", DVD, prodotto dal Centro Conversazioni con Dio Italia, www.conversazionicondio.info. Sul "dire la verità" vedi gli approfondimenti più avanti, alla nota 14.

**TABELLA RIASSUNTIVA DELLE COMPETENZE
DELL'INTELLIGENZA EMOTIVA
NEL METODO EDUCATIVO FME®
CON LE FONTI DI RIFERIMENTO**
©2006-2011 Carmela Lo Presti

AMBITO 2 - PADRONANZA DI SÉ
(competenza personale)

Comporta la capacità di dominare i propri stati interiori, i propri impulsi e le proprie risorse

COMPETENZE	FONTI
AUTOCONTROLLO	
- dominare le emozioni fonte di turbamento	Goleman, "Essere leader"
- dominare i propri impulsi distruttivi	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- incanalare emozioni e impulsi distruttivi verso fini costruttivi	Goleman, "Essere leader"
- contrastare lo stato emotivo responsabile dello spostamento della propria prospettiva da ottimistica a pessimistica, prendendo in considerazione una molteplicità di punti di vista	Salovey e Mayer
- mantenere aperta la possibilità di provare emozioni anche spiacevoli	
- rimanere coinvolti (o prendere le distanze) da un'emozione, in modo consapevole, sulla base di quanto si ritenga che essa possa essere utile o apporti informazioni	
- rimanere composti, positivi e imperturbabili nei momenti difficili	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- pensare in modo chiaro e mantenere la concentrazione anche sotto pressione	
- MONITORARE CONSAPEVOLMENTE LE EMOZIONI CHE RIGUARDANO SE STESSI E GLI ALTRI PER RICONOSCERE QUANTO ESSE SIANO FUNZIONALI AGLI OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE, CONGRUENTI CON I PROPRI VALORI, ECOLOGICHE PER NOI E IL NOSTRO AMBIENTE	FME® - Questo concetto manca del tutto in Goleman, mentre la capacità di monitorare è presente in Salovey e Mayer, ma con finalità diverse da quelle che hanno valore per me e che indico nella Tabella.
- GESTIRE LE PROPRIE EMOZIONI IN MODO APPROPRIATO IN FUNZIONE DEGLI OBIETTIVI CHE SI VOGLIONO RAGGIUNGERE	FME® ¹¹ - Questo concetto manca del tutto sia in Goleman che in Salovey e Mayer

¹¹ Le emozioni non sono mai "sbagliate" in quanto emozioni. Avendo visto il ruolo fondamentale che esse hanno nella vita di ogni essere umano, potremmo dire che le emozioni SONO, senza aggiungere alcuna valutazione. È corretto però parlare di emozioni "inappropriate" o "non funzionali", nel momento in cui abbiamo definito i nostri obiettivi: se voglio mantenere una relazione affettiva con il mio partner, ad esempio, arrabbiarmi continuamente con lui/lei è inappropriato e non funzionale a questo obiettivo, ma se voglio farmi lasciare è la cosa migliore che posso fare!

TRASPARENZA O FIDATEZZA	
- vivere secondo i propri valori, in modo etico e irreprensibile	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva" e "Essere leader"
- manifestare onestà e integrità, affidabilità e autenticità	
- ispirare fiducia	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- aprirsi agli altri rispetto a sentimenti, convinzioni e azioni	Goleman, "Essere leader"
- ammettere i propri errori o mancanze	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva" e "Essere leader"
- opporsi a comportamenti non etici degli altri	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- DIRE CON PACE LA PROPRIA VERITÀ SU SE STESSI AGLI ALTRI	FME® ¹² - Non è presente né il Goleman, né in Salovey e Mayer
- DIRE CON PACE LA PROPRIA VERITÀ A SE STESSI SUGLI ALTRI	
- DIRE CON PACE LA PROPRIA VERITÀ SUGLI ALTRI AGLI ALTRI	
- DIRE CON PACE LA PROPRIA VERITÀ A TUTTI SU TUTTO	
COSCIENZIOSITÀ	
- assumersi le proprie responsabilità PER QUANTO ATIENE ALLA PROPRIA VITA E ALLE SCELTE PERSONALI	FME® ¹³ - Modificato da Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- essere organizzati e attenti nello svolgere il proprio lavoro, qualunque esso sia	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"

¹² Queste competenze specifiche relativamente al "dire la verità" le ho riprese, modificandole in qualche parte da Neale Donald Walsch, "ESSERE PIÙ FELICE DI DIO", DVD, op. cit.. Donald Walsch non fa riferimento alcuno all'Intelligenza Emotiva, ma dal mio punto di vista, il "dire la verità" nelle sue varie declinazioni, rientra pienamente nell'ambito delle competenze sociali e fa la differenza nella qualità delle relazioni. Va precisato però che questo non significa dire tutto a tutti: ci possono essere aspetti della nostra vita o fatti della nostra vita che non vogliamo condividere con tutti. In casi come questi diciamo chiaramente a chi vuol sapere che vogliamo tenere per noi quelle informazioni e che se dovesse insistere diremo una bugia. Avremo detto la verità e avremo rispettato noi stessi.

¹³ La competenza "coscienziosità" che attiene alla PADRONANZA DI SÉ, presente in LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA, dove viene spiegata come "assunzione delle responsabilità per quanto attiene alla propria prestazione", non si trova più nel successivo ESSERE LEADER. Nel Modello FOR MOTHER EARTH® compare come "assunzione di responsabilità rispetto alla propria vita e alle scelte personali", conscie o inconscie che siano, in quanto la "responsabilità personale" è un valore fondante nella visione che ho della vita e "assumersi la responsabilità della propria vita e delle proprie scelte" è il primo passo per un modus vivendi sano ed etico. In effetti è la logica conseguenza di quanto attiene alla "trasparenza o fidatezza": se io vivo secondo i miei valori, in modo etico e irreprensibile non posso non assumermi la responsabilità della mia vita e delle mie scelte.

MOTIVAZIONE ¹⁴	
- usare le proprie preferenze più intime per spronare e guidare se stessi al raggiungimento dei propri obiettivi	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- usare le proprie preferenze più intime per aiutarsi a prendere l'iniziativa	
- essere altamente efficienti e perseveranti nonostante insuccessi e frustrazioni	
IMPEGNO ¹⁵	
- FARE OGNI SFORZO PER REALIZZARE QUELLO IN CUI SI CREDE	FME® - Modificato da Goleman "Lavorare con intelligenza emotiva"
- FARE OGNI SFORZO PER MIGLIORARE SE STESSI	
- FARE OGNI SFORZO PER SOSTENERE GLI IDEALI E GLI OBIETTIVI DEL GRUPPO ¹⁶ O DELL'ALTRO, NEL RISPETTO DEI PROPRI VALORI	
- VIVERE ¹⁷ con un senso di scopo la missione collettiva	
- usare i valori fondanti del gruppo per fare delle scelte	

¹⁴ In LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA è uno dei cinque ambiti dell'Intelligenza Emotiva, mentre in ESSERE LEADER scompare. Si legge, infatti : *"Abbiamo ridotto da cinque a quattro le sfere che costituiscono il modello di competenze di intelligenza emotiva, inserendo 'motivazione' nel 'controllo di sé'."* Pur adottando la riduzione a quattro sfere di competenze dell'Intelligenza Emotiva, nel Modello FOR MOTHER EARTH® – che ha come referente l'essere umano in quanto tale e non una specifica categorie di professionisti – ho ritenuto opportuno dare evidenza e spazio a sé stante a questo aspetto dell'Intelligenza emotiva. Ho potuto constatare, infatti, che tanti "problemi" a scuola e nella vita personale, in adulti e bambini, nascono da mancanza di *motivazione* e di *consapevolezza delle proprie preferenze intime*.

¹⁵ L'IMPEGNO in LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA è una voce all'interno della MOTIVAZIONE, che compare come ambito a sé stante, ma, come evidenziato nella precedente nota, non compare più in ESSERE LEADER. Inoltre per Goleman l'IMPEGNO è direzionato solo verso il gruppo e l'organizzazione, mai verso se stessi. Intanto, per quanto detto a proposito dell'*assunzione di responsabilità della propria vita* (vedi nota a COSCIENZIOSITÀ), l'IMPEGNO è invece una competenza importante nel Metodo educativo FME® e come tale, quindi, viene indicato esplicitamente. In secondo luogo, ritengo che l'IMPEGNO sia una competenza che riguardi non solo la relazione con un gruppo (la famiglia, ad esempio), ma anche quella con l'altro (penso all'impegno verso un figlio, il proprio partner, un amico ecc.) e con se stessi. Per riprendere l'esempio precedente, se io vivo secondo i miei valori, in modo etico e irreprensibile non posso non assumermi la responsabilità della mia vita e delle mie scelte e non posso non impegnarmi per me stesso e per gli altri. Per quanto detto, ritengo che sia meglio collocare l'IMPEGNO all'interno della PADRONANZA DI SÉ anziché all'interno delle ABILITÀ SOCIALI E..., a cui si potrebbe anche pensare.

¹⁶ Goleman si riferisce anche all'*organizzazione*, dal momento che la sua prospettiva è quella dell'Intelligenza Emotiva in ambito lavorativo. Questo aspetto è qui tralasciato, viste le finalità del Metodo educativo FME®.

¹⁷ Goleman usa il termine *"trovare"*, io ho utilizzato il termine *"vivere"*, a mio avviso più adatto come competenza specifica dell'IMPEGNO.

- METTERE IN SECONDO PIANO I PROPRI BISOGNI E INTERESSI IN FUNZIONE DI UN OBIETTIVO PIÙ GRANDE RIGUARDANTE L'INTERO GRUPPO ¹⁸ O L'ALTRO, NEL RISPETTO DEI PROPRI VALORI	FME® - Modificato da Goleman “Lavorare con intelligenza emotiva”
- FARE OGNI SFORZO PER REALIZZARE LA MISSIONE DEL GRUPPO ¹⁹ , NEL RISPETTO DEI PROPRI VALORI	
ADATTABILITA'	
- essere flessibili nel gestire il cambiamento, nell'adattarsi a situazioni mutevoli o nel superare gli ostacoli	Goleman, “Essere leader”
SPINTA ALLA REALIZZAZIONE	
- desiderare MIGLIORARE SE STESSI per conformarsi al proprio modello di eccellenza	FME® - Modificato ²⁰ da Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
- fissare obiettivi raggiungibili ma stimolanti	
- trovare informazioni per ridurre l'incertezza e trovare modi per fare meglio le cose	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
- apprendere e insegnare modalità per operare meglio	
APERTURA AL NUOVO ²¹	
- sentirsi a proprio agio di fronte a idee, approcci e informazioni nuovi	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
- AVERE UN ATTEGGIAMENTO APERTO, DI CURIOSITÀ ATTIVA E PROPENSIONE VERSO IL NUOVO	FME® - Questo concetto manca in Goleman e in Salovey e Mayer
INIZIATIVA	
- essere pronti nell'agire e nel cogliere le opportunità	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva” e “Essere leader”
- creare opportunità	Goleman, “Essere leader”
- aggirare gli ostacoli, anche piegando le regole,	Goleman, “Lavorare con intelligenza

¹⁸ In questi termini non compare in Goleman, in cui si fa riferimento al “*sacrificarsi per soddisfare un obiettivo di più ampia portata dell'organizzazione*”. Poiché l'Intelligenza Emotiva a cui sto facendo riferimento riguarda l'essere umano ovunque viva (in famiglia, al lavoro, con gli amici ecc.), poiché nella mia visione del mondo il sacrificio non ha ragione di essere in quanto la vita di ogni essere umano è già sacra per definizione, io preferisco usare l'espressione “*mettere in secondo piano i propri bisogni e interessi in funzione di...*” (*sacrificare* etimologicamente viene dal latino *sacer + facere*, che significa *rendere sacro qualcosa che non lo è*. Semplicemente perché è vita, non c'è nulla che va fatto per renderla... quello che è già, **sacra!**).

¹⁹ In questi termini, anche questa specifica competenza non compare in Goleman.

²⁰ In ESSERE LEADER la dicitura è “*Orientamento al risultato: desiderio di migliorare le prestazioni personali per conformarsi al proprio modello di eccellenza*”. Nel Modello FOR MOTHER EARTH®, per la sua funzione, utilizzo in parte la dicitura presente in LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA e in parte quella presente in ESSERE LEADER, ma focalizzandomi sul *miglioramento di se stessi a tutto tondo*.

²¹ In LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA questa competenza viene indicata con il nome di *Innovazione* e fatta rientrare nell'ambito della PADRONANZA DI SÉ, distinta da *adattabilità*. In ESSERE LEADER questa voce invece non compare più a se stante, ma viene inglobata nella *adattabilità*, all'interno della GESTIONE DI SÉ. Intanto ho sostituito il termine *innovazione* con l'espressione *apertura al nuovo* in quanto ho verificato che così il suo significato è immediatamente comprensibile. In secondo luogo ho ritenuto importante mantenere a sé stante questa voce – così come compariva in LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA, distinta da *adattabilità* – in quanto l'*apertura al nuovo* è qualcosa di più della capacità di adattamento, della risposta flessibile ad una situazione: c'è in essa qualcosa di pro-attivo, c'è curiosità e propensione verso il nuovo.

per creare migliori possibilità per il futuro	emotiva” e “Essere leader”
- mobilitare gli altri in modo insolito e intraprendente	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
OTTIMISMO	
- considerare il lato positivo degli eventi	Goleman, “Essere leader”
- essere costanti nel perseguire gli obiettivi nonostante ostacoli e insuccessi	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
- VALUTARE LA SCONFITTA COME FEEDBACK, COME LEZIONE DA IMPARARE, COME OPPORTUNITÀ	FME® - In questi termini manca del tutto in Goleman e in Salovey e Mayer
- attribuire gli insuccessi a circostanze controllabili e non considerarli come fallimenti personali	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
- agire spinti dalla speranza del successo e non dalla paura del fallimento	
- aspettarsi il meglio dagli altri	Goleman, “Essere leader”
- aspettarsi dal futuro cambiamenti positivi	

TABELLA RIASSUNTIVA DELLE COMPETENZE DELL'INTELLIGENZA EMOTIVA NEL METODO EDUCATIVO FME® CON LE FONTI DI RIFERIMENTO ©2006-2011 Carmela Lo Presti	
AMBITO 3 - CONSAPEVOLEZZA SOCIALE E AMBIENTALE²² (competenza sociale) Comporta la consapevolezza dei sentimenti, delle emozioni, delle esigenze e degli interessi altrui e la consapevolezza delle esigenze e degli interessi della Natura ²³	
COMPETENZE	FONTI DI RIFERIMENTO
EMPATIA O COMPrensIONE DEGLI ALTRI	
- essere sensibili e attenti ai segnali emotivi degli altri	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva" e "Essere leader"
- "METTERSI NEI PANNI DELL'ALTRO" e comprendere il suo punto di vista	FME® - Modificato ²⁴ da Goleman "Lavorare con intelligenza emotiva" e "Essere leader"
- percepire le emozioni degli altri	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva" e "Essere leader"
- ascoltare attentamente gli altri	
- andare d'accordo con persone di formazione e di culture diverse	
- coltivare fiducia e sintonia emotiva con un'ampia gamma di persone fra loro diverse	
EMPATIA "VERDE"²⁵	
- SENTIRE LE DIVERSE FORME DELLA NATURA DEGNE DI RISPETTO, CURA E ATTENZIONE	FME® - E' un concetto che manca del tutto sia in Goleman che in Salovey e Mayer

²² Nell'ambito dell'Intelligenza Emotiva, il riferimento alla consapevolezza ambientale, come parte integrante del "sociale", manca sia in Goleman che in Salovey e Mayer. E' un aspetto che caratterizza il punto di vista FME®, come ho spiegato all'inizio del paragrafo nella nota introduttiva cinque.

²³ Nell'ambito dell'Intelligenza Emotiva, il riferimento alla relazione etica con la Natura non compare né in Goleman, né in Salovey e Mayer. E' un aspetto che caratterizza il punto di vista FME®.

²⁴ Né in Goleman né in Salovey e Mayer compare l'espressione "mettersi nei panni degli altri".

²⁵ Ho introdotto questa voce in quanto, per la mia esperienza, l'"*intelligenza ecologica*" di cui parla Goleman stesso in INTELLIGENZA ECOLOGICA, RCS Libri, S.p.A. Milano 2009, l'"*intelligenza naturalistica*" di cui parla Gardner in FORMAE MENTIS, op. cit., sono possibili solo a condizione che ci sia alla base un "*sentire*" emotivo, emozionante, affettivo nei confronti di tutto il vivente: il riconoscere con la sola mente razionale la necessità di rispettare l'ambiente, non basta, non è bastato e non basterà a farlo rispettare. Ma se ci "*sentiamo*" parte di un'unica realtà, se come le persone che hanno il pollice "*verde*" o gli "*amici degli animali*" siamo capaci di comunicare emotivamente, affettivamente con queste altre forme della natura, con le quali, che ci piaccia o meno, siamo "*imparentati*", allora ecco che il rispetto scatta naturalmente: se ti voglio bene ti rispetto, sia tu essere umano, un pulcino, un albero, un fiume ecc. Questo "*sentire*" per me equivale al sentire empatico e mi è sembrato azzecato definirlo "*EMPATIA "VERDE"*". Per ulteriori approfondimenti sulla relazione *intelligenza emotiva-intelligenza ecologica* puoi leggere l'intervista che ho rilasciato nel 2009 a [GENITRONSVILUPPO.COM](http://www.genitronsviluppo.com) alla pagina <http://www.intelligenzaemotiva.it/Intervista.htm> del sito www.intelligenzaemotiva.it

ASSISTENZA AGLI ALTRI ²⁶	FME® - In questi termini manca sia in Goleman che in Salovey e Mayer
- ANTICIPARE, RICONOSCERE E SODDISFARE LE ESIGENZE DEGLI ALTRI, QUANDO SERVE ED È ECOLOGICO PER TUTTI	FME® - Modificato da Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- aiutare gli altri IN MODO SANO, avendo compreso le loro esigenze e bisogni	
COMPASSIONE ²⁷	FME® - Non è presente né in Goleman, né in Salovey e Mayer
- PROVARE INTERESSE AMOREVOLE E ATTIVO PER L'ALTRO CHE SI STA TROVANDO IN UNA CONDIZIONE NON FACILE	FME® - Non è presente né in Goleman, né in Salovey e Mayer
COMPASSIONE "VERDE" ²⁸	FME® - Non è presente né in Goleman, né in Salovey e Mayer
- PROVARE INTERESSE AMOREVOLE E ATTIVO PER LA NATURA	FME® - Non è presente né in Goleman, né in Salovey e Mayer
ORIENTAMENTO VERSO GLI ALTRI ²⁹	FME® - In questi termini non è presente in Goleman
- PROMUOVERE IL CLIMA EMOTIVO SPECIFICO, ADATTO ALL'AMBIENTE IN CUI CI SI TROVA	

²⁶ In Goleman, LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA è indicato solo come *assistenza al cliente*, e tutte le competenze sono finalizzate al cliente. Manca del tutto come *assistenza agli altri* nel senso più ampio del termine. Nel Modello educativo FOR MOTHER EARTH® – che ha come referente l'essere umano in quanto tale e non una specifica categorie di professionisti – ho ritenuto opportuno introdurre questa voce, con la specifica che compare nella Tabella. Ho inoltre aggiunto "*in modo sano*", in quanto l'aiuto potrebbe mascherare il bisogno di controllo dell'altro.

²⁷ Da non confondere con il significato corrente nella visione occidentale di *pena per l'altro*, che nasce dal suo significato etimologico di *soffrire insieme all'altro* ("cum + pati", latino cristiano). In Goleman questa capacità non compare. Nella traduzione italiana troviamo, all'interno di EMPATIA, la capacità di "*interessarsi attivamente delle loro preoccupazioni*", che invece può facilmente ed erroneamente confondersi con il *farsi carico dei problemi altrui*, impedendo così la crescita in autonomia e responsabilità dell'altro.

²⁸ Analogamente a *empatia "verde"* ho introdotto i termini "*compassione verde*".

²⁹ In Goleman, ESSERE LEADER, è indicato solo come *orientamento al cliente*, in sostituzione di *assistenza al cliente* (in LAVORARE...) che non compare più. Come *orientamento verso gli altri* in genere non compare. Non compare neanche in Salovey e Mayer. La competenza specifica è una formulazione mia.

**TABELLA RIASSUNTIVA DELLE COMPETENZE
DELL'INTELLIGENZA EMOTIVA
NEL METODO EDUCATIVO FME®
CON LE FONTI DI RIFERIMENTO**
©2006-2011 Carmela Lo Presti

**AMBITO 4 - ABILITÀ SOCIALI E GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI E
CON LE ALTRE FORME DELLA NATURA³⁰**

(competenza sociale)

Comportano abilità nel suscitare risposte desiderabili negli altri
e "risposte" desiderabili nella Natura³¹

COMPETENZE	FONTI DI RIFERIMENTO
INFLUENZA	
- SUSCITARE interesse negli altri	FME® - Modificato ³² da Goleman, "Essere leader"
- creare intorno a sé consenso e appoggio, anche per vie indirette	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva" e "Essere leader"
- stimolare e persuadere singoli e gruppi	
COMUNICAZIONE	
- tenere conto degli indizi emotivi DELL'ALTRO NEL COMUNICARE	FME® - Modificato ³³ da Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- inviare messaggi chiari e convincenti ATTRAVERSO TUTTI I CANALI DI COMUNICAZIONE	FME® - Modificato ³⁴ da Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- comunicare efficacemente il proprio punto di vista, entrando in sintonia con alcuni valori dell'altro, CONDIVISIBILI, conseguendo approvazione e fiducia	FME® - Modificato ³⁵ Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- trattare argomenti difficili in modo diretto e semplice	
- ascoltare con attenzione E VERIFICARE LA COMPrensIONE DELLA COMUNICAZIONE DELL'ALTRO	FME® - Modificato ³⁶ da Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- mantenersi ricettivi alle buone e alle cattive notizie	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"

³⁰ Vedi nota 25

³¹ Vedi nota 26

³² Nel traduzione italiana di Goleman, ESSERE LEADER, viene utilizzata l'espressione "*attuare tattiche di persuasione*" che, in italiano, può evocare l'idea di manipolazione dell'altro. Ecco perché nel Modello FOR MOTHER EARTH® uso il termine "*suscitare*".

³³ Da Goleman viene usata l'espressione "*sintonizzare il proprio messaggio sul pubblico*". Dal momento che il referente del Modello For Mother Earth® è sempre e comunque l'essere umano in quanto tale, l'espressione è stata sostituita da quella che compare nella Tabella.

³⁴ In Goleman l'espressione *attraverso tutti i canali di comunicazione* non compare. Nel Modello FOR MOTHER EARTH®, rispetto alle competenze della comunicazione è fondamentale sapere usare tutti i canali e relativi linguaggi.

³⁵ Ho aggiunto il termine "*condivisibili*", in quanto si tratta di relazionarsi efficacemente con l'altro, ma senza perdere se stessi: diversamente siamo fuori dalla sfera dell'Intelligenza Emotiva.

³⁶ "*Verificare la comprensione della comunicazione dell'altro*" non compare in Goleman, ma è fondamentale per una sana, corretta ed efficace comunicazione.

LEADERSHIP	
- ESSERE LEADER DELLA PROPRIA VITA	FME® - Mancano ³⁷ del tutto in Goleman e in Salovey e Mayer
- RISVEGLIARE IL PROPRIO MAESTRO INTERIORE	
- RICONOSCERE CHE È NELLE PROPRIE MANI IL POTERE SULLA PROPRIA VITA	
- MOTIVARSI E GUIDARSI VERSO GLI OBIETTIVI CHE CI SI È PREFISSATI	
- ATTINGERE AI PROPRI STESSI ESEMPI POSITIVI PER PROCEDERE NELLE SITUAZIONI NUOVE	
- guidare e motivare gli altri	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva” e “Essere leader”
- esercitare la leadership dando l’esempio	
- esprimere e suscitare entusiasmo per un ideale comune e una missione condivisa	
GESTIONE DEL CONFLITTO	
- capire differenti prospettive	Goleman, “Essere leader”
- TROVARE PUNTI COMUNI UNIFICANTI	FME® - Modificato ³⁸ da Goleman, “Essere leader”
- trovare soluzioni perché tutti vincano	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
- incoraggiare il dibattito e la discussione aperta	
- usare tatto e diplomazia nelle situazioni di tensione e con persone difficili	
- TROVARE PUNTI COMUNI UNIFICANTI TRA I PROPRI INTERESSI E QUELLI DELLE ALTRE FORME DELLA NATURA	FME® - Manca ³⁹ completamente in Goleman e in Salovey e Mayer

³⁷ In ambito lavorativo e nelle relazioni con gli altri possiamo distinguere coloro che hanno capacità di *leader*, che sanno guidare, e coloro che hanno capacità di *follower*, che sanno seguire: se non ci fossero i *follower*, i *leader* andrebbero a spasso da soli e... non sarebbero più *leader* di nessuno! Nella vita di ogni essere umano sicuramente ci sono stati e ci saranno dei momenti, dei periodi e delle situazioni in cui viene giocato ora un ruolo, ora un altro: da bambini siamo *follower* dei nostri genitori e i nostri genitori sono i nostri *leader*, così come siamo dei *follower* quando andiamo dal medico e seguiamo le sue prescrizioni... Ma ogni essere umano che voglia essere libero, che si è assunto la responsabilità della propria vita e delle proprie scelte, che ha risvegliato “il proprio maestro interiore” ed ha ripreso il proprio potere nelle sue mani è *leader di sé stesso* per quel che attiene alla sua vita.

³⁸ In ESSERE LEADER, viene utilizzata la dicitura “*riescono ...a trovare un ideale comune che tutti siano disposti a sottoscrivere*”. Dal momento che il referente del Modello For Mother Earth® è sempre e comunque, prima che il professionista, l’essere umano in quanto tale, l’espressione è stata sostituita da quella che compare nella Tabella, che va bene per tutti.

³⁹ Soprattutto per interessi economici e per ignoranza, assai spesso gli interessi umani entrano in conflitto con gli interessi ambientali e di altre forme della natura. Ora, nella visione For Mother Earth®, la Natura fa parte insieme all’essere umano di un’unica realtà “sociale” (dal latino *socius* = alleato). Per questa ragione ritengo che la *capacità di trovare punti unificanti tra gli interessi personali e quelli delle altre forme della natura* vada presa in considerazione all’interno della *gestione del conflitto*.

COSTRUZIONI DI LEGAMI	
- IN OGNI CONTESTO favorire, alimentare e conservare relazioni RECIPROCAMENTE SANE, UTILI /VANTAGGIOSE	FME® ⁴⁰ - Modificato da Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- ricercare relazioni reciprocamente UTILI /VANTAGGIOSE	
- stringere e conservare amicizie personali nell'ambito lavorativo	
COOPERAZIONE E COLLABORAZIONE	
- essere modelli di rispetto, costruttività e collaborazione	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva"
- offrire stimoli ispiratori e prospettive convincenti	
- condividere i propri meriti con gli altri	
- lavorare con gli altri verso obiettivi comuni , condividendo progetti, informazioni e risorse	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva" e "Essere leader"
- trovare equilibrio tra la concentrazione su un compito e l'attenzione alle relazioni	
- promuovere un clima amichevole e cooperativo	
- individuare e alimentare le opportunità di collaborazione	
- indurre gli altri a impegnarsi con entusiasmo nell'iniziativa comune	Goleman, "Essere leader"
- CONSIDERARE ATTIVAMENTE LA NATURA ALLEATA E NON NEMICA	FME® - Mancano ⁴¹ completamente in Goleman e in Salovey e Mayer
- TENERE IN CONSIDERAZIONE GLI INTERESSI DELL'AMBIENTE NATURALE E DELLE DIVERSE FORME DI VITA NEL PERSEGUIRE I PROPRI OBIETTIVI PERSONALI E PROFESSIONALI	FME® ⁴² - Mancano completamente in Goleman e in Salovey e Mayer
INNESCARE E GESTIRE IL CAMBIAMENTO	
- riconoscere la necessità del cambiamento	Goleman, "Lavorare con intelligenza emotiva" e "Essere leader"
- mettere in discussione lo status quo e promuovere il nuovo, dirigendo un processo di cambiamento	

⁴⁰ Formulato in questi termini non compare in Goleman che si riferisce comunque e sempre, nei libri a cui faccio riferimento, all'essere umano all'interno del mondo del lavoro. Io, invece, mi riferisco sempre e comunque all'essere umano nella relazione con se stesso e con gli altri esseri umani, indipendentemente da ogni specifico contesto. Spesso i termini "utile" o "vantaggioso" riferiti alle relazioni umane fanno venire in mente che si stia "usando o sfruttando l'altro per i propri fini, a proprio vantaggio". Non è questa la sede per spiegare cosa può far nascere queste associazioni, quello che qui mi preme far comprendere è il senso positivo con cui vengono usati, attraverso degli esempi.

Possiamo considerare utile e vantaggioso per la nostra evoluzione frequentare persone etiche, consapevoli, pronte a mettersi in discussione, aperte, disponibili a crescere? Possiamo considerare utile e vantaggioso per il nostro benessere frequentare persone ottimiste, affidabili, rispettose? Penso proprio di sì e non credo affatto che il vantaggio e l'utilità che ne traiamo possano danneggiare l'altro o considerarsi "sfruttamento" dell'altro. Proprio per fugare qualunque dubbio in tal senso ho ritenuto opportuno aggiungere "in ogni contesto" e "reciprocamente sane, utili /vantaggiose". Questo vuol dire che per costruire legami in ogni ambito è indispensabile che noi stessi siamo, per primi, sani, utili e vantaggiosi – nel senso dato – per gli altri. La costruzione di legami è emotivamente intelligente quando noi siamo per gli altri un'opportunità di crescita, di evoluzione, di miglioramento e gli altri lo sono per noi.

⁴¹ Per il rapporto con la Natura e il senso del riferimento ad essa in questo contesto leggi le note n. 25, 26, 28 e 31.

⁴² Vedi nota precedente.

- trovare modalità pratiche per superare le barriere al cambiamento	Goleman, “Essere leader”
- dare l'esempio rispetto al cambiamento che ci si aspetta dagli altri	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
SVILUPPO DELLE POTENZIALITA' ALTRUI O VALORIZZAZIONE DEGLI ALTRI ⁴³	
- percepire le esigenze di sviluppo degli altri	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva” e “Essere leader”
- mettere in risalto e rafforzare le loro abilità	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva” e “Essere leader”
- fornire loro il giusto feedback	
- essere maestri naturali degli altri	
VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ	
- rispettare le persone CON UN MODELLO DEL MONDO DIVERSO DAL PROPRIO	FME® - Modificato ⁴⁴ da Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
- comprendere le persone CON UN MODELLO DEL MONDO DIVERSO DAL PROPRIO	FME® - Modificato da Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
- vedere nelle differenze OPPORTUNITÀ DI ARRICCHIMENTO E DI CRESCITA	
- cogliere le opportunità offerte da persone di tipo diverso	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”
- COGLIERE LE OPPORTUNITÀ OFFERTE DA FORME DI VITA DIVERSE (ANIMALI, PIANTE...)	FME® - Manca ⁴⁵ completamente in Goleman
- sfidare pregiudizi e intolleranze	Goleman, “Lavorare con intelligenza emotiva”

Vedi anche la voce **Intelligenza Emotiva nel Metodo For Mother Earth®**

Questa voce è stata modificata in alcune parti rispetto alle precedenti pubblicazioni.

Puoi riprendere e divulgare parti di questo articolo alla sola condizione di citare il mio nome e cognome e l'indirizzo <http://.....> della pagina in cui è pubblicato. Diversamente violi la legge sui diritti d'autore e ti appropri di idee e di lavoro non tuoi, commettendo un vero e proprio furto. E' possibile che nessuno lo scopra, oppure che tu venga scoperto e denunciato. Comunque ci sarà sempre una persona a sapere che hai rubato: tu, e prima o poi con questa verità ci dovrai fare i conti.

Voce di **“glossario”** curata da Carmela Lo Presti



© 2006-2011 – FOR MOTHER EARTH®
Tutti i diritti riservati

⁴³ In LAVORARE, la “valorizzazione degli altri” fa parte dell’*empatia*, in ESSERE LEADER, è collocata tra la *gestione delle relazioni interpersonali*. Ho trovato più logica questa seconda posizione.

⁴⁴ Nella traduzione italiana di Goleman, LAVORARE CON INTELLIGENZA EMOTIVA, si legge la frase “*sfruttamento della diversità*” e questa competenza viene fatta rientrare nell’*empatia*. In italiano il termine “*sfruttamento*” ha una connotazione negativa, da qui la sostituzione del termine con “*valorizzazione*”. Inoltre trovo più logico posizionare questa competenza all’interno delle *abilità sociali*. Infine le espressioni “*con un modello del mondo diverso dal proprio*” e “*opportunità di arricchimento e di crescita*”, non compaiono in Goleman, ma sono mie.

⁴⁵ Per il rapporto con la Natura e il senso del riferimento ad essa in questo contesto leggi le note n. 25, 26, 28 e 31.