

Leadership Leadership Liderazgo



Location: North-West University, Potchefstroom, South Africa
Localisation: North-West University, Potchefstroom, South Africa
Ubicación: North-West University, Potchefstroom, South Africa



Duration: 3.5 days
Durée: 3.5 jours
Duración: 3.5 días



13 participants from 6 NIPN Teams
13 participants de 6 équipes NIPN
13 participantes de 6 equipos NIPN

Objectives

Grounded in a comprehensive needs assessment, the interactive training challenged participants to reflect on their leadership styles, develop practical tools for navigating complexity, and craft personal development plans to guide their growth beyond the workshop.

Objectifs

Basée sur une évaluation détaillée des besoins, cette formation interactive a incité les participants à réfléchir à leur style de leadership, à développer des outils pratiques pour gérer la complexité et à élaborer des plans de développement personnel afin de guider leur croissance au-delà de l'atelier.

Objectives

Basada en una evaluación detallada de las necesidades, la formación interactiva desafió a los participantes a reflexionar sobre sus estilos de liderazgo, desarrollar herramientas prácticas para lidiar con la complejidad y elaborar planes de desarrollo personal para guiar su crecimiento más allá del taller.



Active listening and feedback as core leadership skills

Écoute active et feedback comme compétences clés du leadership

Escucha activa y retroalimentación como habilidades esenciales del liderazgo



1. Leadership begins with listening

- “To lead effectively, we must first listen deeply.”
- Active listening fosters trust, inclusion, and collaboration – all essential for informed decision-making

2. Active listening is more than hearing

- “Listen to understand, not to reply.”
- True leaders pay attention to words, tone, and emotion. This builds psychological safety and empowers others.

3. Feedback is a gift, not a criticism

- “Effective feedback fuels growth.”
- Constructive feedback helps individuals and teams improve. Leaders must give and receive feedback with clarity and empathy.

4. Two-way communication builds stronger teams

- “The best leaders create a culture of dialogue, not monologue.”
- Encouraging open feedback loops promotes ownership, accountability, and innovation.

5. Practicing these skills elevates leadership impact

- “The power of listening and feedback lies in consistency.”
- Sustained practice of active listening and constructive feedback transforms teams and achieves better nutrition outcomes.

1. Le leadership commence par l'écoute

- “Pour diriger efficacement, on doit d'abord écouter attentivement.”
- L'écoute active favorise la confiance, l'inclusion et la collaboration, qui sont toutes essentielles pour prendre des décisions informées.

2. L'écoute active va au-delà du simple fait d'entendre

- “Écoutez pour comprendre, pas pour répondre”.
- Les vrais leaders sont attentifs aux mots, au ton et aux émotions. Cela permet de renforcer la sécurité psychologique et de responsabiliser les autres.

3. Le feedback est un cadeau, pas une critique

- “Un feedback efficace stimule la croissance.”
- Le feedback constructif aide les individus et les équipes à s'améliorer. Les dirigeants doivent donner et recevoir un retour d'information avec clarté et empathie.

4. La communication bidirectionnelle renforce les équipes

- “Les meilleurs dirigeants créent une culture du dialogue et pas du monologue”.
- Encourager un retour d'information ouvert favorise l'appropriation, la responsabilité et l'innovation.

5. La pratique de ces compétences accroît l'impact du leadership

- “Le pouvoir de l'écoute et du feedback réside dans la cohérence”.
- La pratique soutenue de l'écoute active et du feedback constructif transforme les équipes et permet d'obtenir de meilleurs résultats nutritionnels.

1. El liderazgo comienza por escuchar

- “Para liderar con eficacia, primero debemos escuchar con atención.”
- La escucha activa fomenta la confianza, la inclusión y la colaboración, aspectos esenciales para tomar decisiones informadas

2. La escucha activa es más que oír

- “Escucha para comprender, no para responder.”
- Los verdaderos líderes prestan atención a las palabras, el tono y las emociones. Esto genera seguridad psicológica y empodera a los demás.

3. La retroalimentación es un regalo, no una crítica

- “La retroalimentación eficaz impulsa el crecimiento.”
- La retroalimentación constructiva ayuda a las personas y a los equipos a mejorar. Los líderes deben dar y recibir retroalimentación con claridad y empatía.

4. La comunicación bidireccional crea equipos más fuertes.

- “Los mejores líderes crean una cultura de diálogo, no de monólogo.”
- Fomentar los ciclos de retroalimentación abiertos promueve la responsabilidad, la rendición de cuentas y la innovación.

5. Practicar estas habilidades aumenta el impacto del liderazgo.

- “El poder de la escucha y la retroalimentación reside en la coherencia.”
- La práctica sostenida de la escucha activa y la retroalimentación constructiva transforma a los equipos y logra mejores resultados nutricionales.



Active listening and feedback as core leadership skills

Écoute active et feedback comme compétences clés du leadership

Escucha activa y retroalimentación como habilidades esenciales del liderazgo



KEY MESSAGES

- Active listening and feedback, a powerful concept in leadership to build trust, encourage open dialogue and provides opportunity for conflict resolution.
- Active listening entails not interrupting, judging or forming a conclusion when others are presenting.
- Active listening is a cornerstone of good leadership for it builds trust, inclusion, and better decisions.
- Feedback is a Growth Tool, Give and receive feedback with clarity and empathy.
- Two-way communication strengthens teams and promotes dialogue, ownership, and innovation.
- Consistency builds impact and practice listening and feedback regularly to drive change.
-

MESSAGES CLÉS

- L'écoute active et le feedback, un concept puissant en matière de leadership, permettent d'instaurer la confiance, d'encourager un dialogue ouvert et de donner l'occasion de résoudre les conflits.
- L'écoute active consiste à ne pas interrompre, juger ou tirer des conclusions lorsque d'autres personnes s'expriment.
- L'écoute active est la pierre angulaire d'un bon leadership, car elle favorise la confiance, l'inclusion et la prise de meilleures décisions.
- Le retour d'information est un outil de croissance. Donnez et recevez un retour d'information avec clarté et empathie.
- La communication bidirectionnelle renforce les équipes et favorise le dialogue, l'appropriation et l'innovation.
- La cohérence renforce l'impact. Pratiquez régulièrement l'écoute et le retour d'information pour favoriser le changement.

MENSAJES CLAVE

- La escucha activa y la retroalimentación, un concepto poderoso en el liderazgo para generar confianza, fomentan el diálogo abierto y ofrecen la oportunidad de resolver conflictos.
- La escucha activa implica no interrumpir, juzgar o formarse una conclusión cuando otros están exponiendo.
- La escucha activa es una piedra angular del buen liderazgo porque genera confianza, inclusión y mejores decisiones.
- La retroalimentación es una herramienta de crecimiento. Dé y reciba retroalimentación con claridad y empatía.
- La comunicación bidireccional fortalece los equipos y fomenta el diálogo, la implicación y la innovación.
- La coherencia refuerza el impacto. Practique la escucha y la retroalimentación con regularidad para impulsar el cambio.



Distinction between leadership and management

Différence entre leadership et management

Diferencia entre liderazgo y gestión



- Leaders have followers and managers have subordinates.
- Leaders exercise delegating tasks, whereas managers direct their subordinates.
- Leadership has long-term goals in mind, whereas management focuses on short-term objectives.
- Leaders are responsible to bring changes, managers are more focused on change management.
- Leadership develops power, management exercises power
- As nutrition leader, you need to lead from where you stand!

- Les leaders ont des suiveurs, et les managers ont des subordonnés.
- Les leaders délèguent des tâches, tandis que les managers dirigent leurs subordonnés.
- Le leadership a des objectifs à long terme, tandis que le management se concentre sur des objectifs à court terme.
- Les leaders sont responsables de la réalisation du changement, tandis que les managers se concentrent davantage sur la gestion du changement.
- Le leadership développe le pouvoir, le management exerce le pouvoir.
- En tant que leader dans le domaine de la nutrition, vous devez diriger depuis votre poste !

- El/la líder tiene seguidores y los/las directivos/as tienen personas subordinadas.
- Los/as líderes ejercen la delegación de tareas, mientras que los/as directivos/as dirigen a sus subordinados/as.
- El liderazgo tiene en mente objetivos a largo plazo, mientras que la dirección se centra en objetivos a corto plazo.
- El líder es responsable de introducir cambios, el directivo se centra más en la gestión del cambio.
- El liderazgo desarrolla el poder, la dirección lo ejerce.
- Como líder en nutrición, ¡debe liderar desde su posición!



Influence vs. manipulation

Influence vs. manipulation

Influencia vs. manipulación



- Leadership is based on influence, not coercion.
- Influence is not synonymous of hierarchical authority.
- The foundations of lasting influence are trust, credibility, integrity, consistency and ethical behaviour.
- Influence differs from manipulation: the former is based on transparency and mutual respect, while the latter conceals hidden intentions and is based on dishonesty.
- A leader's influence mobilises people towards a common goal: it promotes buy-in, collaboration and collective commitment.

- Le leadership repose sur l'influence et non sur la contrainte.
- L'influence n'est pas synonyme d'autorité hiérarchique.
- Les fondements de l'influence durable sont la confiance, la crédibilité, l'intégrité, la cohérence et un comportement éthique.
- L'influence se distingue de la manipulation : la première repose sur la transparence et le respect mutuel, tandis que la seconde dissimule des intentions cachées et repose sur la malhonnêteté
- L'influence d'un leader mobilise vers un objectif commun: elle favorise l'adhésion, la collaboration et l'engagement collectif.

- El liderazgo se basa en la influencia y no en la coacción.
- La influencia no es sinónimo de autoridad jerárquica.
- Los fundamentos de la influencia duradera son la confianza, la credibilidad, la integridad, la coherencia y un comportamiento ético.
- La influencia se distingue de la manipulación: la primera se basa en la transparencia y el respeto mutuo, mientras que la segunda oculta intenciones ocultas y se basa en la deshonestidad.
- La influencia de un líder moviliza hacia un objetivo común: fomenta la adhesión, la colaboración y el compromiso colectivo.