

Skuteczny lider i budowanie wizerunku lidera



Plan szkolenia

- Co to jest lider?
- Kim jest lider społeczny?
- Dlaczego wizerunek jest ważny
- Techniki budowania wizerunku lidera
- Style przywództwa – omówienie
- Zarządzanie sytuacyjne -jakiego typu lidera wymagają różne okliczności?
- Zwinne zarządzanie
- Pytania
- Karta SSC

Przywództwo jest niezbędne do tworzenia zmian, a zarządzanie do systematycznego uzyskiwania wyników.

Narodziny lidera

- Nadanie
- Wyłonienie
- Samozwańczy
- Urodzony
- Wybór



This Photo by Unknown Author is licensed under CC BY-SA-NC

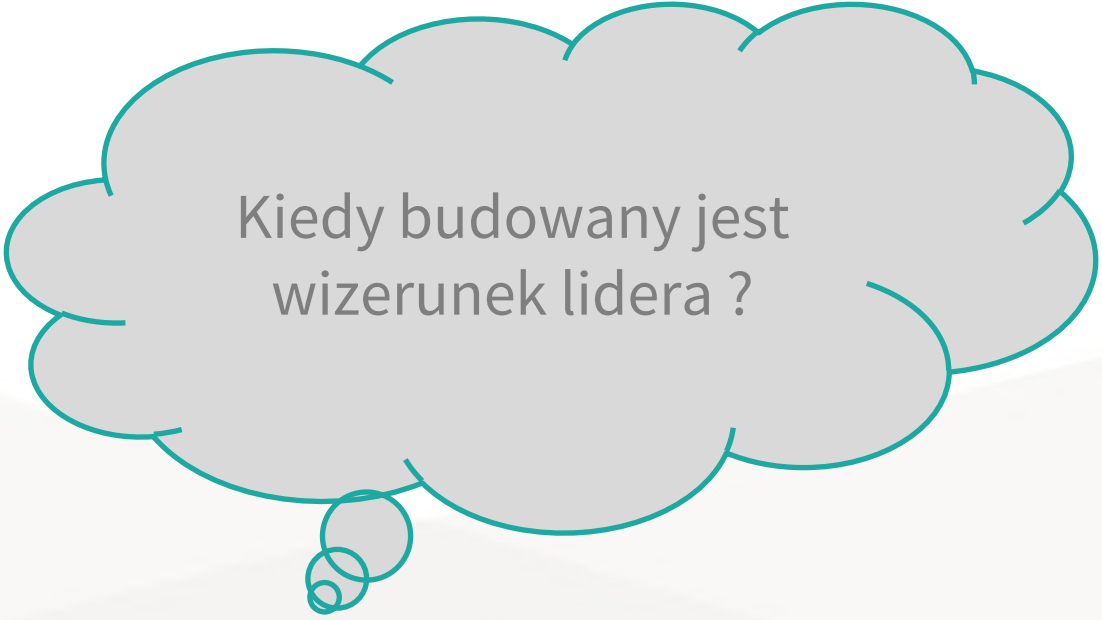
Kim jest lider?

Kim jest lider a kim jest lider społeczny?

Entuzjazm, zaangażowanie	Grupa	Decyzje	Pielęgnowanie i rozwój	Wyzwania
Innowacje	Delegowanie	Inteligencja emocjonalna	Wartości	Samoświadomość
Samoregulacja	inspiracja	Cel	Wizja, przyszłość	Strategia
Dostarczenie narzędzi, zasobów, warunków do osiągnięcia celów				

*Kto chce zapalać
innych, sam musi
płonąć* –Ludwik
Hirszfeld.

Stworzenie wizerunku efektywnego lidera

A grey thought bubble with a teal outline and two smaller circles at the bottom left.

Kiedy budowany jest wizerunek lidera ?

A grey thought bubble with a teal outline and two smaller circles at the bottom left.

Jakim celom służy wizerunek lidera?

Stworzenie wizerunku efektywnego lidera

Jaki powinien być lider w oczach podwładnych ?

Budowanie wizerunku



Narzędzia

Komunikacja

- Werbalna
- Niewerbalna

Nawyki prezentacyjne

Efekt pierwszego
wrażenia

Zarządzanie
wizerunkiem

Zarządzanie
przestrzenią

Mimika

Gestykulacja

Wzrok

Głos

Tempo

Postawa

Ubiór i atrybuty

Budowanie wizerunku
osoby kompetentnej

- Deklaracja
- Inscenizacja
- Rekwizyty

Zarządzanie emocjami

Style kierowania



Style Kierowania

Na style kierowania ma wpływ wiele czynników

- Cechy osobowe szefa i podwładnego
- Sytuacja w której przebiega proces kierowania
- Poziom chęci i umiejętności pracownika
- Rodzaj organizacji
- I inne

Jak to wygląda w praktyce?

Style zarządzania w organizacjach pozarządowych



Style przywództwa podnoszące efektywność



styl zorientowany na zadania – skuteczni przywódcy koncentrują się na takich działaniach jak planowanie i koordynowanie pracy podwładnych, służenie pomocą, przejrzyste komunikowanie zadań i celów, kierowanie podwładnymi tak, aby rozumieli cele działania



styl zorientowany na relacje społeczne – wspieranie psychiczne podwładnych, przyjacielskość, pomoc, nastawienie na relacje międzyludzkie, próba rozumienia problemów, okazywanie zaufania i akceptacji podwładnych,



styl zorientowany na partycypację – przywódca włącza podwładnych w procesy decyzyjne firmy, może to robić za pomocą: spotkań zespołowych, jasnych komunikacji, promowaniu współpracy między podwładnymi, rozwiązywanie konfliktów.

Zarządzanie sytuacyjne



Zarządzanie sytuacyjne

S-1 (Instruowanie), Wysoko Zadaniowe i Nisko Relacyjne: W tym stylu celem jest wykształcenie umiejętności niezbędnych do wykonania zadania, żeby pozytywnie wpłynąć na chęć. Zachowania nisko relacyjne utrzymujemy, aby nie utrwałać złych zachowań, a wysoko zadaniowe - by zbudować kompetencje. Chcemy, żeby podwładny osiągnął mały sukces, to będzie go pozytywnie stymulować do dalszych działań.

S-2 (Sprzedawanie), Wysoko Zadaniowe i Wysoko Relacyjne: Tutaj celem szefa jest utrzymanie dobrego nastawienia podwładnego poprzez wysoki poziom zachowań relacyjnych i jednocześnie kształcenie umiejętności, aby stopniowo usamodzielniać pracownika.

S-3 (Wspieranie), Nisko Zadaniowe i Wysoko Relacyjne: W tym stylu założeniem jest praca z podwładnym, który ma już odpowiednie kompetencje do wykonania zadania, lecz z jakichś powodów nie jest do niego pozytywnie nastawiony. Niski poziom zachowań zadaniowych wynika zatem z braku potrzeby pracy nad kompetencjami, które są wystarczające.

S-4 (Delegowanie), Nisko Zadaniowe i Nisko Relacyjne: Tutaj pracownik nie potrzebuje wielkiego zaangażowania ze strony szefa, ponieważ jego zaangażowanie i umiejętności są wystarczające do samodzielnego wykonania zadania.

Agile leadership/ Zwinne zarządzanie

- ✓ Agile manifesto (*Manifest Agile*)
- ✓ Tolerancja dla niejednoznaczności
- ✓ Ciekawość
- ✓ Kreatywność
- ✓ Odwaga
- ✓ Przekonanie
- ✓ Wytrzymałość emocjonalna
- ✓ Krytyczne myślenie
- ✓ Wizja
- ✓ Elastyczność
- ✓ Założenie wysokich kompetencji zespołu

Komunikacja ze stronami vs
standardowe narzędzia

Działające rozwiązania vs
dokumentacja

Współpraca z klientami vs
formalne uzgodnienia

Otwartość na zmiany vs plan

Zwinne zarządzanie

Współtworzenie celów – zamiast dawania instrukcji, lider upewnia się, że cele są jasne. Więc zespół wie, co ma osiągnąć i czy ich działania przybliżają ich do tego

Ułatwienie dostępu i odpowiedzialności- lider tworzy środowisko, w którym zwinne zespoły mogą się rozwijać. Zespoły nie mogą być zmuszone do wzięcia odpowiedzialności, ale lider może stworzyć okoliczności aby ją podjęły. Wymaga zachowania równowagi między oddaniem odpowiedzialności i jej utrzymaniem w takim zakresie, aby zależnie od stopnia dojrzałości zespołu, miał on optymalną ilość wolności decyzyjnej.

Ucz się szybciej- bycie zwartym i gotowym na to, co przyniesie przyszłość nie polega na byciu najlepszym, ale na uczeniu się szybciej. Samozarządzające się zespoły muszą szybko dostawać informację zwrotną na temat swoich działań i decyzji, najlepiej od użytkowników/ klientów. Rolą lidera jest promowanie uczenia się na błędach i eksperymentach.

Projektowanie kultury – zwinny lider musi mieć wizję, projektować i usprawniać kulturę organizacji.

Pytania?

Załączniki



Karta SCC

Start	Stop	Continue

What it takes to be a great leader

https://www.ted.com/talks/roselinde_torres_what_it_takes_to_be_a_great_leader

Zarządzanie sytuacyjne

Charakterystyka sytuacji	Sugerowanie działania	
Niskie kompetencje, duże zaangażowanie	Zazwyczaj dotyczy to nowych osób w zespole, z niewielkim doświadczeniem zawodowym, kiedy to niewielkim kompetencjom towarzyszy duży entuzjazm.	Instruuje — w tym przypadku członek zespołu potrzebuje jasnych wytycznych, w jaki sposób powinno być wykonane zadanie; lider podejmuje decyzje odnośnie do sposobu rozwiązania danego problemu.
Niskie kompetencje, niewielkie zaangażowanie	Dzieje się to w sytuacjach, kiedy dana osoba wykonuje zadanie, do którego jest negatywnie nastawiona; często przesunięcie do tego poziomu wynika z nadmiaru pracy lub niewspierającego środowiska pracy.	Sprzedaj — lider najpierw rozmawia z daną osobą o zadaniu, szukając rozwiązań i ostatecznie dąży do tego, aby było ono wykonane w konkretny sposób; jest to obszar, w którym istotnym elementem jest przekazywanie wiedzy.
Wysokie kompetencje, niewielkie zaangażowanie	Ta sytuacja może być skutkiem znudzenia realizowanymi zadaniami lub brakiem wiary w to, że posiadane kompetencje są wystarczające, aby zrealizować zadanie.	Coaching — lider zadaje pytania, aby znaleźć rozwiązanie problemu, próbuje zrozumieć źródło frustracji członka zespołu; celem działania w tym obszarze jest wspólne wypracowanie rozwiązania, przy czym ostateczną decyzję podejmuje członek zespołu.
Wysokie kompetencje, duże zaangażowanie	Samodzielny i doświadczony członek zespołu, który sam bierze odpowiedzialność za powierzone zadania.	Monitoruj — zaangażowanie lidera powinno być niewielkie, polegające na monitorowaniu przebiegu prac; koncepcja i sposób realizacji powinny pozostać po stronie członka zespołu.