



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



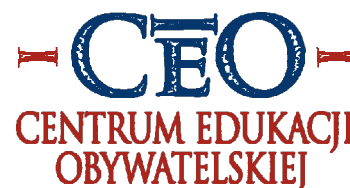
**Rzeczpospolita  
Polska**

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



# Młody lider

**rok szkolny 2019/2020**



Projekt „Akademia Demokracji” nr POWR.03.01.00-00-T161/18 jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Priorytet III: Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, Działanie 3.1: Kompetencje w szkolnictwie wyższym.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita  
Polska**

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



**Program „Szkoła Demokracji” realizowany jest  
w ramach projektu „Akademia Demokracji”  
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej**  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza  
Edukacja Rozwój, Priorytet III: Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju,  
Działanie 3.1 Kompetencje w szkolnictwie wyższym.



**Lider projektu**




**Partner projektu**

**Jaką książkę polecasz do  
przeczytania podczas kwarantanny?**

**A jaki film do obejrzenia?**

1. 🎁 🐎 🦷 🦷 🖐️ 👁️
2. 👩‍🍳 👩‍🍳 👩‍🍳 👩‍🍳 👩‍🍳 👩‍🍳 🖐️ 🍴
3. 3 🍲
4. 👧 👦 🐟 🐟 🗣️ 🖐️
5. 👩 🛒 🐎 🐎 🖐️ 😊
6. 🍷 💰
7. 😈 ❌ 👩 🖐️
8. 🗣️ 🏅 2 , 😬 🏅 1
9. 1 🐦 ❌ 🌧️ 🌈 🌿 🌸
10. 😊 ➡️ 🥗 🍲
11. \$ + \$ ➡️ 🍷
12. 👩 🎯 🦶
13. 👁️ ➡️ 👁️ , 🦷 ➡️ 🦷
14. 👤 ❌ 🎓
15. 🐱 ❌ 🐭 🐭 😜 😜
16. 4 🔄 ❄️ 🌴
17. ❌ 😈 💀 🖋️



# Program spotkania

**16:00 – 16:45 Lider czyli kto?**

- kompetencje lidera

**16:45 – 17:30 Lider w zespole**

- Role zespołowe

**17:30 – 17:40 przerwa**

**17:40 – 18:25 Style przywództwa**

**18:25 – 19:10 Jak rozwijać swoje zasoby leaderskie?**



Kto to jest lider/ka?

Czym lider/ka się  
zajmuje? Co robi?

Główne  
zadania  
lidera/ki

Motywowanie

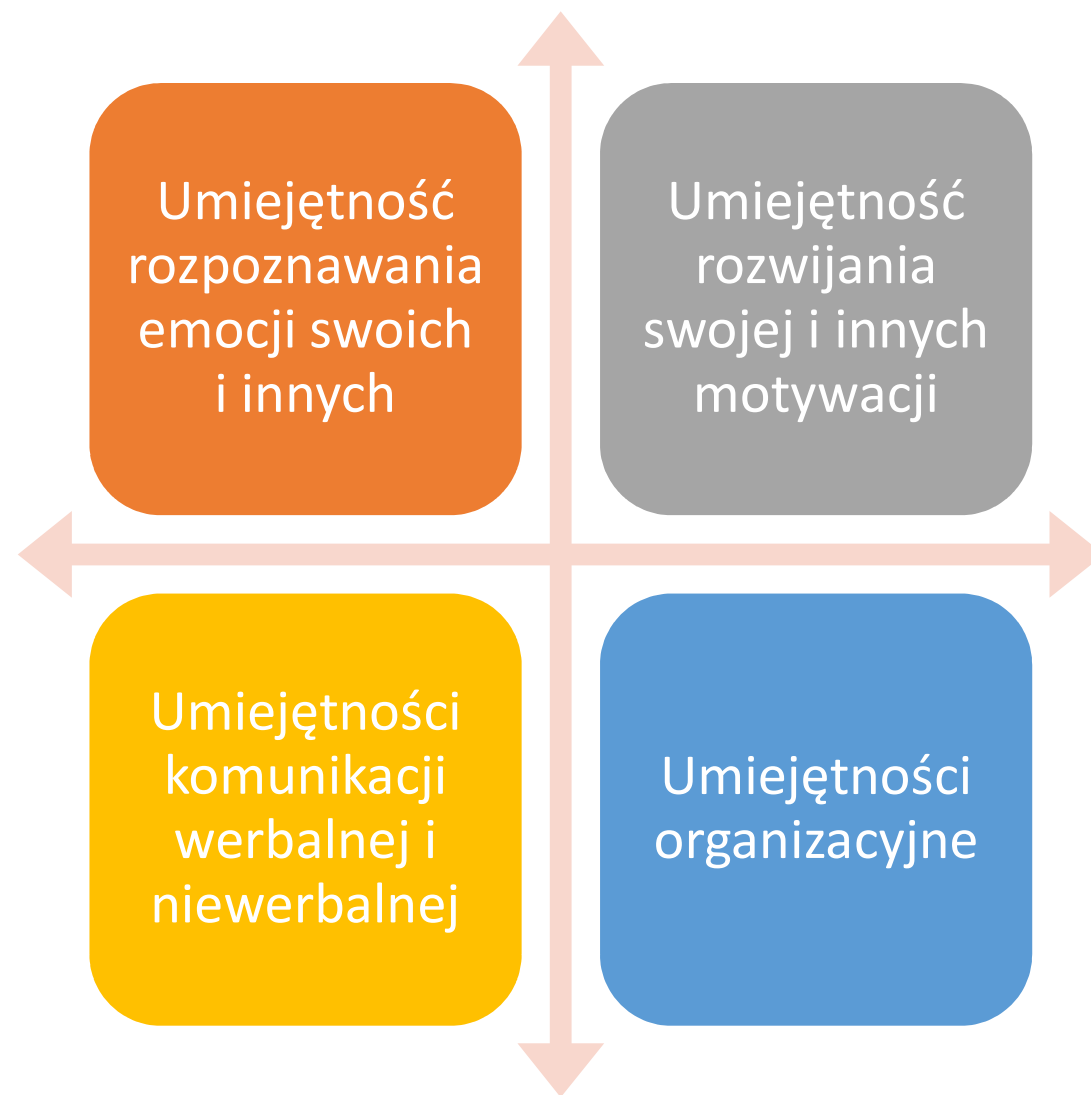
Wspieranie

Inspirowanie

Komunikowanie



# Główne kompetencje lidera/ki



Główne  
kompetencje  
lidera/ki

Wiedza o swoich mocnych  
stronach

Wiedza o mocnych  
stronach swojego zespołu

Wiedza nt. rozpoznawania  
możliwości rozwoju

Po tej części  
naszego  
szkolenia



Wiesz kim jest lider/liderka



Potrafisz wymienić główne  
kompetencje lidera/liderki



Wiesz jakie główne zadania  
ma do wykonania lider/ka

Zadanie 1.

Wymień 5 rzeczy,  
które potrafisz  
i lubisz robić



Zadanie 2.

Wymień 5 rzeczy,  
których chcesz się  
nauczyć



---

Lider/ka w zespole



Jakie zespoły tworzysz?

W jakich zespołach  
uczestniczysz?





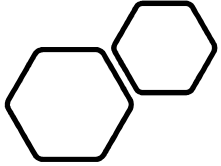
**Co zmniejsza efektywność zespołu?**







**5 dysfunkcji pracy zespołowej wg. Leoncioniego**



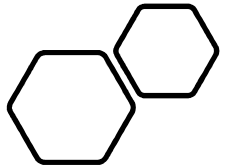
**1**



**Brak zaufania**



**Po czym poznać brak zaufania w zespole?**



# Przykłady braku zaufania w zespole



Ukrywanie i nie  
przekazywanie informacji



Nie dzielenie się wiedzą



Podkreślanie własnego  
wkładu umniejszanie  
innych



Ukrywanie i  
bagatelizowanie  
problemów



**2**



**Obawa przed konfliktem**

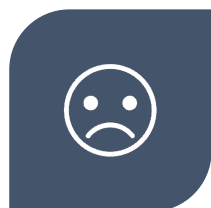


**Po czym poznać, że zespół unika konfliktu?**

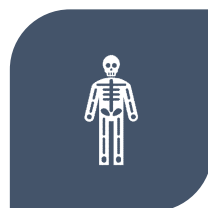
# Przykłady obaw przed konfliktem



KOMUNIKACJA NIE  
WPROST, PLOTKI,  
OBGADYWANIE



BRAK INFORMACJI  
ZWROTNEJ



TWORZENIE SOJUSZY  
I PODZIAŁÓW „MY” –  
„ONI”



POZORNA ZGODA



STRATEGIA NA  
PRZETRWANIE – „I TO  
MINIE”



**BRAK ZAANGAŻOWANIA**



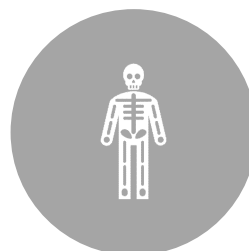


**Jakie zachowania/wypowiedzi wskazują na  
brak zaangażowania?**

# Przykłady braku zaangażowania



Po co się wychylać



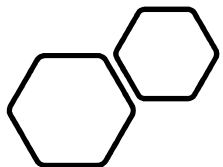
Jak w pieczarkarni –  
„cicho, ciemno i po pas w  
nawozie;)”



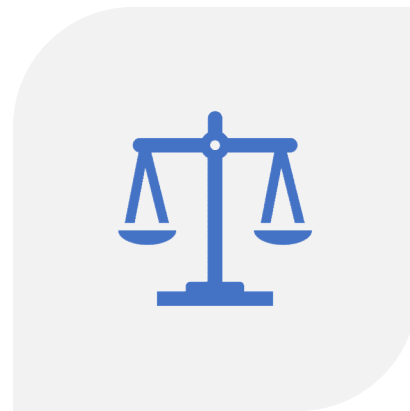
Swoje zrobiłem/łam



Mała współpraca i  
kreatywność



**4**



**UNIKANIE  
ODPOWIEDZIALNOŚCI**



**Po czym poznasz, że członkowie zespołu unikają odpowiedzialności?**

# Przykłady unikania odpowiedzialności



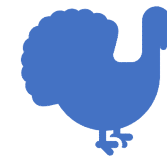
To nie moja działka



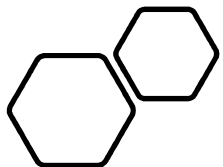
To nie ja  
podjąłem/ęłam decyzję



Ja to bym zrobił/a tak i  
tak, ale...nie robię



Nie mam wpływu...



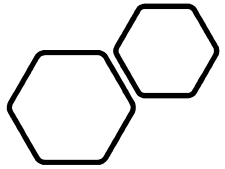
**5**



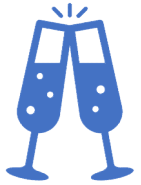
**Brak dbałości o wynik/rezultat**



**Po czym poznać, że w zespole występuje brak dbałości o wynik/rezultat?**



## Przykłady braku dbałości o wynik/rezultat



Nie takie imprezy  
kładliśmy



Jakoś będzie



Nie zależy mi, nie  
obchodzi mnie to



Szukanie  
wymówek



Brak zaufania

Obawa przed konfliktem

Brak zaangażowania

Unikanie odpowiedzialności

Brak dbałości o wynik/rezultat

Po tej części  
naszego  
szkolenia



Wiesz znasz 5 głównych  
problemów w zespołach



Potrafisz wymienić przykłady  
dysfunkcyjnych zachowań



Wiesz , który problem może  
okazać się najważniejszy do  
rozwiązania

Zadanie 3.

Wymień 5 głównych problemów w twoim zespole?

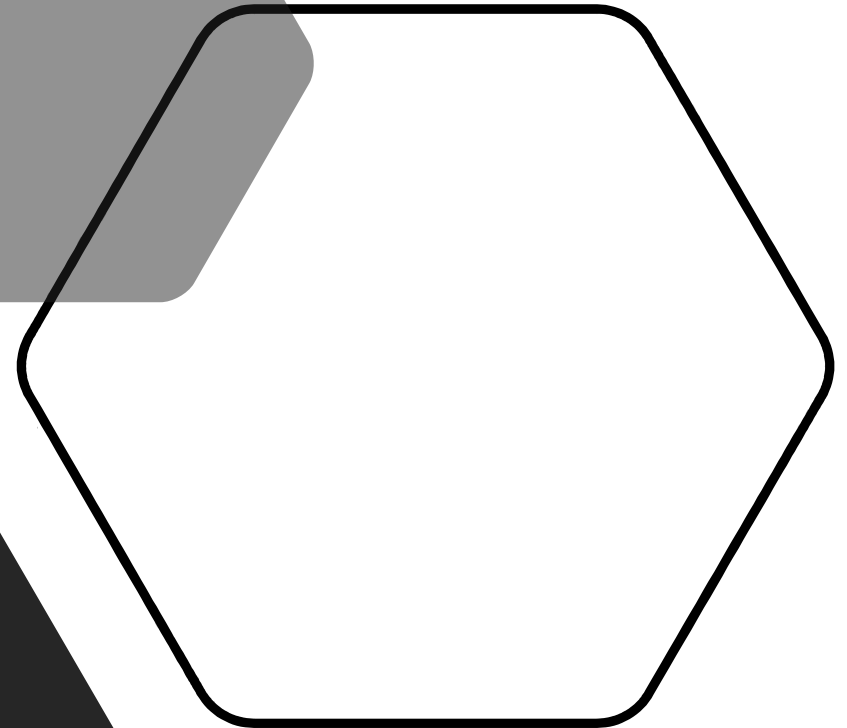
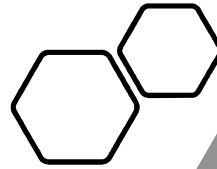


Zadanie 4.

Wymień 5 pomysłów,  
które mogłyby  
usprawnić  
współpracę w Twoim  
zespole.



# Praca zespołowa



**„Prowadząca do osiągnięcia konkretnego celu współpraca osób, charakteryzujących się różnorodną wiedzą i umiejętnościami, pracujących razem nad zdefiniowanym, złożonym zadaniem, projektem lub problemem, według wspólnie ustalonych zasad.”**

# Czym się różni zespół od grupy?



Określone cele



Jasno określone role uczestników

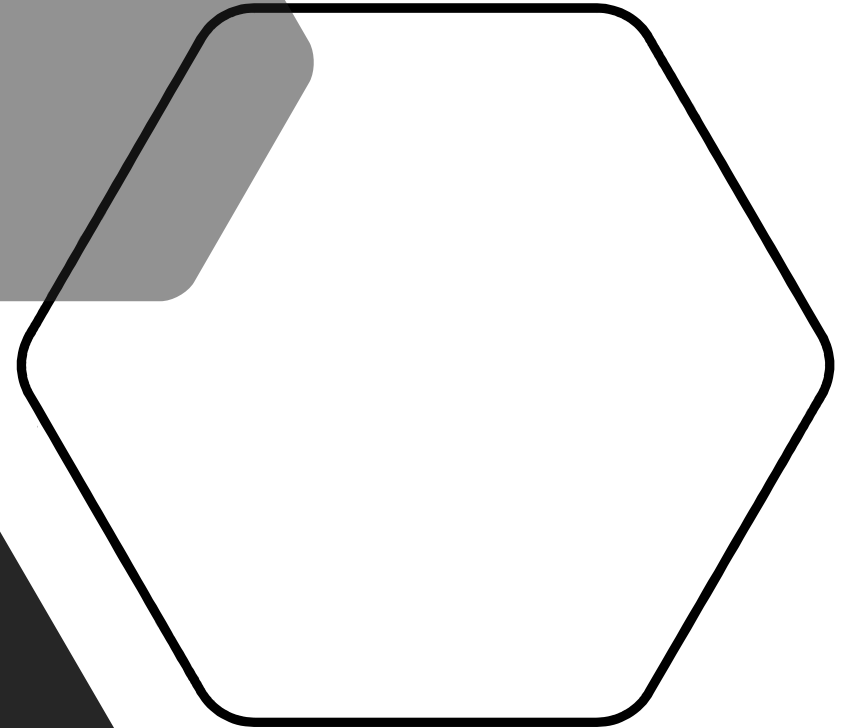
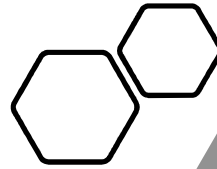


Określone zależności/powiązania



Każda z osób aktywnie przyczynia się do osiągnięcia celu

## I co jeszcze?

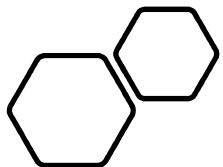


- Istnienie świadomości grupowej – sami członkowie postrzegają siebie jako odrębną grupę; identyfikują się z celami, misją i wizją organizacji, którą tworzą.
- Umiejętność współdziałania, wspierania i dzielenia się obowiązkami.



**Jakie są główne korzyści z pracy zespołowej?**

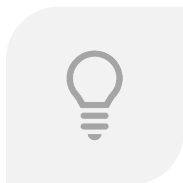




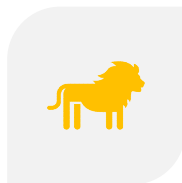
# Główne korzyści pracy zespołowej



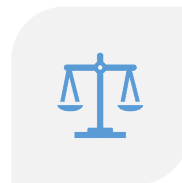
MOŻLIWOŚĆ  
ZOGNISKOWANIA WIEDZY,  
UMIEJĘTNOŚCI I  
DOŚWIADCZEŃ  
POSZCZEGÓLNYCH  
CZŁONKÓW ZESPOŁU



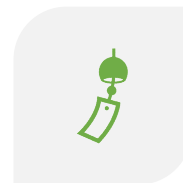
MOŻLIWOŚĆ  
WYELIMINOWANIA  
SCHEMATYCZNEGO  
MYŚLENIA I DZIAŁANIA



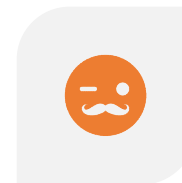
WIĘKSZA ODWAGA PRZY  
PODEJMOWANIU DZIAŁAŃ



NAUKA WSPÓLDZIAŁANIA I  
ODPOWIEDZIALNOŚCI



SATYSFAKCJA



POCZUCIE  
PRZYNALEŻNOŚCI

Po tej części  
naszego  
szkolenia



Wiesz czym różni się grupa od zespołu



Potrafisz wymienić cechy dobrego zespołu



Wiesz , jakie są główne korzyści z rozwijania współpracy w zespole

# **Etapy rozwoju zespołu**



FORMOWANIE



KONFLIKT



WSPÓŁPRACA



RÓŻNICOWANIE

# Formowanie



**CHARAKTERYSTYKA:** ATMOSFERA NIEPEWNOŚCI,  
DUŻO WĄTPLIWOŚCI PYTAŃ I DOMYSŁÓW.



**JEDNOSTKA/GRUPA:** UGRZECZNIONE  
ZACHOWANIA, TENDENCJA DO  
DOPASOWYWANIA SIĘ DO WIĘKSZOŚCI,  
POSZUKIWANIE SOJUSZNIKÓW.



**ZADANIE LIDERA:** DOSTARCZENIE INFORMACJI,  
ZAPEWNIENIE STRUKTURY, WYJAŚNIENIE CELU,  
RESPEKTOWANIE POCZĄTKOWEGO OPORU.

# Konflikt



**Charakterystyka:** na poziomie nieformalnym ustalona jest nowa struktura; testowanie ustalonych reguł i zasad w celu sprawdzenia ich stabilności i działania.



**Jednostka/grupa:** tworzą się nieformalne grupy; wyłaniają się nieformalni liderzy, dochodzi do próby sił, podważania stanowiska lidera formalnego.



**Zadanie lidera:** okazanie zrozumienia różnych potrzeb i stanowisk; jasne przedstawienie wszystkich zjawisk i procesów, które mogą wpłynąć negatywnie na zespół.

# Współpraca



**Charakterystyka:** grupa pozbyła się lęków przed konfliktami; posiada sprawdzone sposoby radzenia sobie z nimi. Osobiste problemy i trudności zostały omówione i w większości rozwiązane.



**Jednostka/grupa:** niski poziom lęku przed wypowiedzianiem się, rozwiązanie konfliktów pozwala na rozwój bezpiecznej atmosfery; wzrasta wzajemna akceptacja. Jednostka ma poczucie bycia akceptowaną wraz ze swoimi mocnymi i słabymi stronami.



**Rola lidera:** wzmacnianie zaufania poprzez wycofywanie się, wzmacnianie kompetencji poszczególnych osób, tworzenie okazji do udzielania informacji zwrotnej.

# Różnicowanie



**Charakterystyka:** lider jest coraz mniej potrzebny, w zespole rozwija się samoorganizacja, jasny podział ról i obowiązków.



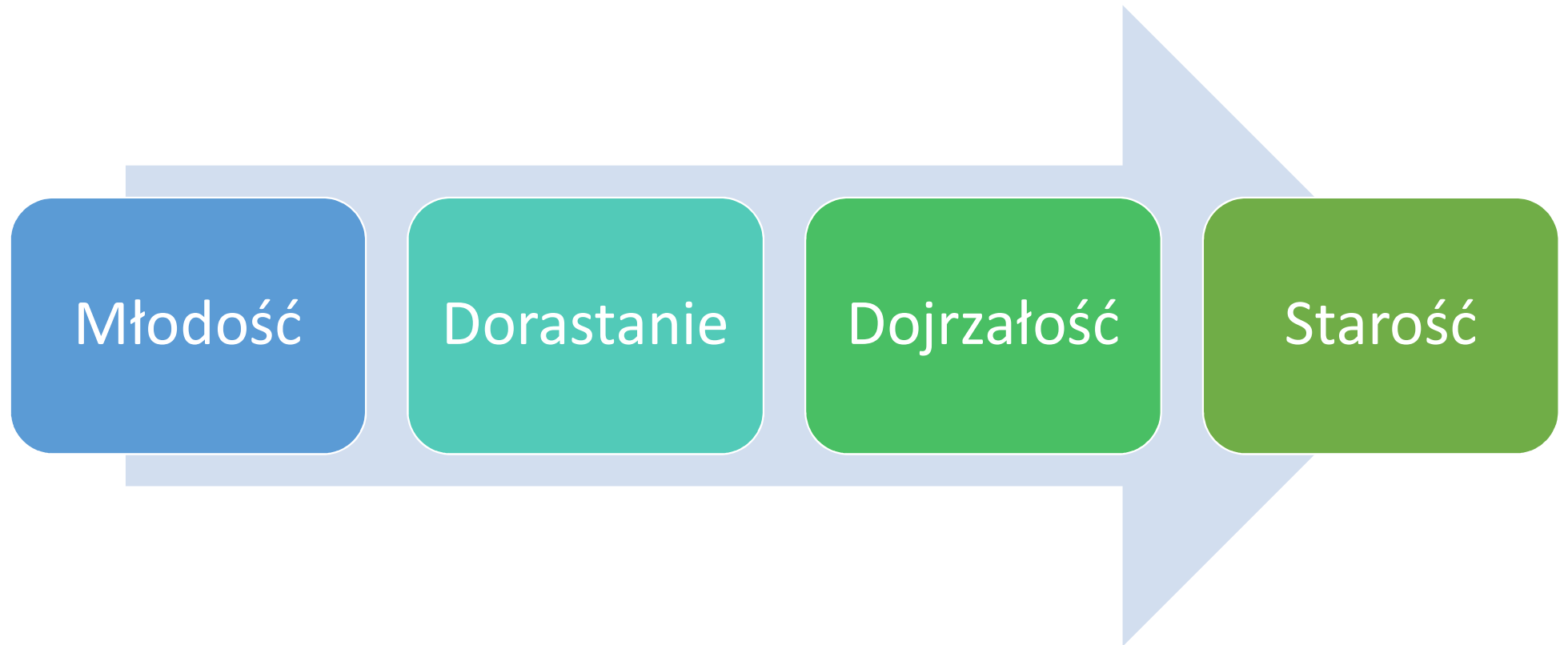
**Jednostka/grupa:** duża inicjatywność członków zespołu; rośnie samodzielność; członkowie poszukują efektywniejszych sposobów współpracy w zespole. Współpraca przebiega rutynowo według ustaleń.



**Zadanie lidera:** docenienie zaangażowania, podsumowanie, szczerza i otwarta ocena pracy. Poszukiwanie nowych obszarów rozwojowych, angażowanie nowych członków zespołu.



# Fazy życia zespołu



Po tej części  
naszego  
szkolenia



Wiesz jakie są główne etapy  
rozwoju zespołu



Potrafisz wymienić wymienić  
główne zadania lidera na każdym z  
etapów



Wiesz , jakie są następujące po  
sobie fazy rozwoju zespołu

Zadanie 5.

Na jakim etapie rozwoju  
jest twój zespół?




## Zadanie 6.

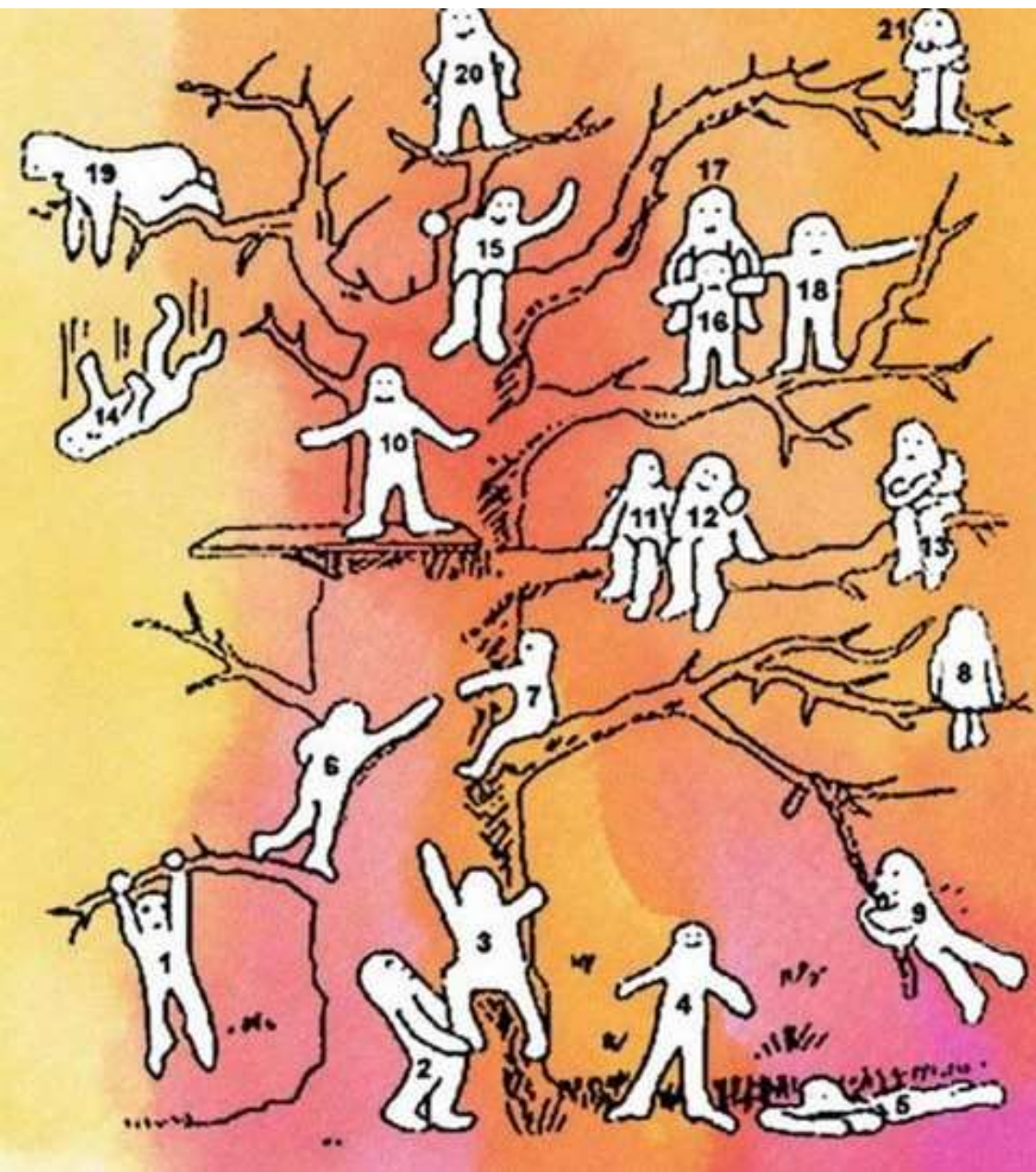
Wymień 5 pomysłów na działania, które mogłyby wesprzeć twój zespół.



Styl przywództwa	Efekty		
	Sympatia dla lidera	Atmosfera grupowa	Produktywność
<b><u>Autokratyczny</u></b>	Mniejsza	Agresywna, podległa, zależna, zorientowana na siebie	Wysoka (obecność lidera) Niska (brak lidera)
<b><u>Demokratyczny</u></b>	Większa	Przyjazna, skoncentrowana na grupie, zorientowana na zadanie	Stosunkowo wysoka (niezależna od obecności lidera)
<b><u>Nieinierujący (Liberalny)</u></b>	Mniejsza	Przyjazna, skoncentrowana na grupie, zorientowana na	Niska (wzrasta przy nieobecności lidera)



Style przywództwa według Lippitt'a i White'a



Role  
zespołowe;)

# Role zespołowe

---

Naturalny lider – posiada zdolność wpływania na innych, godny zaufania, szczerzy, deleguje zadania. Odkrywa intuicyjnie talenty innych. Nastawienie na ludzi.

---

Człowiek akcji, lokomotywa – niecierpliwość, emocjonalność, dominujący, ekstrawertyczny, wysoki stopień pobudzenia. Inspiruje działania i zagrzewa zespół do pracy. Nastawienie na cel.

---

Człowiek grupy, dusza zespołu – najbardziej wrażliwy na potrzeby innych, dobrze słucha łagodzi konflikty.

---

Poszukiwacz źródeł – zrównoważony ekstrawertyk, najbardziej lubiany członek zespołu, towarzyski, przyjaźnie nastawiony, entuzjastyczny. Chętnie szuka nowych tematów.

# Role zespołowe

---

Skrupulatny wykonawca perfekcjonista – introwertyk o wysokim stopniu pobudzenia. Przejmuje się tym co mogłoby się stać gdyby....Nie potrafi się rozluźnić dopóki sam nie sprawdzi wszystkich danych. Upewnia się, że wszystko jest zrobione, kieruje się poczuciem obowiązku. Wysoko zmotywowany, samokontrolujący się.

---

Praktyczny organizator – przekształca plany i decyzje na działania. Odznacza się siłą charakteru i zdyscyplinowanym podejściem do pracy grupy. Dobrze zorganizowany, sumienny.

---

Krytyk wartościujący – inteligentny, poważny, w mniejszym stopniu ulega emocjom. Analizuje, bada i ocenia – krytycznie nastawiony do pomysłów innych. Solidny, rzadko myli się w swoich sądach. Może działać przygnębiająco na innych.

---

Siewca, człowiek idei – dominujący, twórca pomysłowych strategii i rozwiązań. Kreatywny, błyskotliwy. Lubi pracować samodzielnie. Wrażliwy na sposób traktowania przez innych. Po odrzuceniu jego pomysłów może się całkowicie wyizolować ze współpracy.



Po tej części  
naszego  
szkolenia



Wiesz jakie są role zespołowe



Potrafisz wymienić główne  
style przywództwa



Wiesz , że nie ma dobrych i  
złych ról i każda jest potrzebna

Zadanie 7.

Jaką rolę przyjmujesz  
w zespole?

Jakie role występują  
w Twoim zespole?



# Darmowy Test Osobowości

NERIS Type Explorer®



Wykonanie testu nie zabierze  
więcej niż 12 minut.



Odpowiadaj szczerze (nawet  
jeśli nie podoba Ci się  
odpowieź).



Staraj się nie pozostawiać  
żadnych "neutralnych"  
odpowiezi.

0%

---

LOGIN WITH TWITTER

# KUDOBOX

IS AN EASY WAY TO SHARE YOUR THANKS



CREATE KUDO

## Zadanie 8.

Na skali od 1 do 10 –  
określ poszczególne  
elementy występujące  
w Twoim zespole.



1 – 10

# Atmosfera

1-10

Zaufanie

1-10

# Zaangażowanie



1-10

# Otwarta komunikacja


1-10

# Odpowiedzialność

## Zadanie 9.

Teraz zastanów się co możesz zrobić, żeby przesunąć się o 1 punkt do przodu.

Przykład: zaufanie 5.  
Żeby przejść na 6 –  
moglibyśmy  
zorganizować....





Dziękuję za uwagę!