



**ŚLĄSKA
SZKOŁA
LIDERÓW**

**TOŻSAMOŚĆ
LIDERA**

**PORADNIK STWORZONY PRZEZ
UCZESTNIKÓW PROJEKTU**

TOŻSAMOŚĆ LIDERA

Spis treści

Wstęp

Historia postaci lidera na przestrzeni wieków

Definicja lidera

Cechy lidera

Po co nam lider?

Rola lidera w społeczeństwie

Top 10 błędów w liderowaniu

Efektywne sposoby komunikacji

Lider w social mediach

Podsumowanie i wnioski

1

3

6

7

8

9

10

12

14

15



Wstęp

Niniejszy poradnik jest efektem pracy zaangażowanej społecznie młodzieży uczestniczącej w projekcie **Śląska Szkoła Liderów** organizowanym przez **Instytut Inicjatyw Lokalnych im. Waleriana Pańki**.

Prace poprzedziły trzy zjazdy szkoleniowe organizowane w listopadzie 2022 r. w Katowicach, których tematyka skupiła się m.in. na: nauce panowania nad stresem, efektywnej komunikacji, prezentacji podczas wystąpień publicznych, aspektach prawnych dotyczących wizerunku, jak i tworzenia własnej organizacji pozarządowej, współpracy w grupie, umiejętnościach z zakresu savoir-vivre-u, kwestiach związanych z dyplomacją.

Prelegentami były osoby reprezentujące świat polityki i nauki, jak np.: wiceminister spraw zagranicznych Paweł Jabłoński oraz profesorowie Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach: Waldemar Wojtasik i Agnieszka Turska-Kawa.

Warsztaty z doświadczonymi praktykami uzupełniły elementy edukacji patriotycznej. Uczestnicy zwiedzili Muzeum Śląskie, Muzeum Etnograficzne w Chorzowie oraz chorzowskie Planetarium, zapoznając się dzięki temu z historią małej ojczyzny.



Poradnik jest próbą ujęcia spojrzenia przedstawicieli młodego pokolenia na kwestie przywództwa we współczesnym świecie. W kolejnych rozdziałach przedstawiamy:

1. Historię postaci lidera na przestrzeni wieków.
2. Definicję lidera.
3. Cechy lidera.
4. Po co nam lider?
5. Rolę lidera w społeczeństwie.
6. Top 10 błędów w liderowaniu.
7. Efektywne sposoby komunikacji.
8. Lider w social mediach.
9. Podsumowanie i wnioski.

Jako autorzy i autorki mamy nadzieję, że lektura poradnika przyczyni się do zwiększenia świadomości na temat istotności właściwych postaw i zachowań liderekich, a także przyczyni się do szerzenia dobrych praktyk. Należy również zaznaczyć, że poradnik opiera się na doświadczeniach uczestników projektu.



Historia postaci lidera na przestrzeni wieków

Głównym zadaniem lidera jest bycie przywódcą. Można powiedzieć, że to synonimy. Przywództwo możemy zdefiniować jako zdolność jednostki do wpływania, motywowania, organizowania i wykonywania działań w celu osiągnięcia swoich celów i zadań. W przeciwieństwie do kierownika/menedżera dobry przywódca **angażuje ludzi i grupy**.

Jednak ta umiejętność na przestrzeni dziejów się zmienia. Przyjrzyjmy się przykładowo panowaniu. Max Weber podaje, że początkowo rządzenie ludźmi było związane z władzą nadaną przez autorytet boski, a społeczeństwo cechowało się silnym zhierarchizowaniem i klasowością. Później nadeszły czasy, w których główną rolę odgrywały charakter i cechy osobowościowe jednostki. Lider porywał tłumy zachowaniem i wyznawanymi wartościami. Wreszcie równoległe władza związała się z legalnymi wyborami, w których przedstawicielstwo wybierano na określoną kadencję, a podstawą rządów stało się prawo.

Historia podsuwa wiele przykładów przywódców, których sposób liderowania różni się na przestrzeni wieków. Porywanie tłumów przez Adolfa Hitlera różni się od rządów demokratycznie wybranego Baracka Obamy. Trudno również porównać wojskowe przywództwo Napoleona Bonapartego i politykę Emmanuela Macrona.

Sposoby przewodzenia, jak wszystko inne, ewoluowały na przestrzeni dziejów. Od dyktatorów w poprzednich epokach po prezydentów i parlamentarzystów w wieku współczesnym — wszyscy oni kierowali w bardzo odmienny sposób.



FORMY SPRAWOWANIA PRZYWÓDZTWA

Od początku dominującym przywództwem było przywództwo transakcyjne. Tę formę przywództwa sprawowali różni władcy, którzy pojawiali się na przestrzeni dziejów. O zaangażowaniu poddanych świadczył efektywny system kar i nagród. Trwało to aż do XX wieku.

Należy zauważyć, że to samo przywództwo było takie samo jak przywódców społecznych. Chociaż nie używali siły, wykładali te same kary, ale w inny sposób. Na przykład w religii nagrodą było „pójście do nieba”, więc jeśli obywatel nie był wierzący, skazywano go „pójściem do piekła”. Ten rodzaj przywództwa był bardzo autorytarny, zorientowany na zadania, a nie na ludzi.

Chociaż wciąż istnieją wyraźne przykłady przywództwa transakcyjnego na świecie, np. w Korei Północnej, zaczyna dominować przywództwo transformacyjne. Lider/przywódca stara się zaszczyć wartości, a także przekazać podwładnym misję i wizję. W ten sposób, poprzez inspirację, zbliżenie się i towarzyszenie, przywódca stara się inspirować, co wpływa na proces motywacji. Dotyczy to również liderów społecznych.

Ten rodzaj przywództwa jest bardziej demokratyczny, partycypacyjny i skoncentrowany na ludziach. Współcześnie charakteryzuje np. prezesów firm i przywódców demokratycznych państw. Czasem zdarza się tak, że lider wyłania się spośród grupy bądź też przyjmuje tę rolę na określony czas. Rzadko kiedy istnieje jeden lider, najczęściej przywództwo dzieli się także z innymi członkami.

Zdefiniowaliśmy dwa bardzo wyraźne typy przywództwa na przestrzeni dziejów, które ustanawiają podział między starożytną i nowoczesną sceną.

ZNANI PRZYWÓDCY NA PRZESTRZENI DZIEJÓW

epoka	przykłady przywódców
Starożytność	Kleopatra Juliusz Cezar Jezus z Nazaretu
Średniowiecze	Królowa Jadwiga Kazimierz Wielki Otton III
Nowożytność	Bona Sforza Katarzyna Wielka Fryderyk II Wielki
Wiek XIX	Napoleon Bonaparte Karol Marks <u>Otton von Bismark</u>
Współczesność	Wojciech Korfanty Ignacy Jan Paderewski Jan Paweł II

Definicja lidera

Liderem jest osoba lub organizacja przewodząca, stojąca na czele danej grupy. Poprzez swoje działania motywuje, napędza otoczenie.

Lider musi mieć odpowiednie predyspozycje, dlatego nie każdy nadaje się do tej roli. Nie pokazuje on swojej wyższości, przez co każdy stanowi ważną część zespołu. Potrafi wydobyć z każdego jego mocne strony.

Jest wewnętrznie spójny – zachowuje zgodność czynów, mowy i myśli. Powinien potrafić zachować balans, złoty środek – stara się najpierw zrozumieć, a później być zrozumianym. Jest dobrym mówcą, słuchaczem i obserwatorem. Wie, jak znajdować i rozwiązywać problemy, a nie je potęgować.

- Menadżer wyznacza zadania dla zespołu.
- Przywódca narzuca swoją wizję i przekonuje do niej innych.
- Lider realizuje zadania wraz z zespołem, chwali za sukcesy, broni i współdziała.



Cechy lidera

- cierpliwy
- wytrwały
- ambitny
- uczciwy
- entuzjastyczny
- zorganizowany
- zaradny
- spostrzegawczy
- pewny siebie
- charyzmatyczny
- cechuje się wysoką kulturą osobistą
- zna kulturę języka
- stosuje w życiu zasady savoir-vivre'u
- otwarty na nowe pomysły
- okazuje szacunek i jest szanowany
- stanowi autorytet
- umiejętnie stawia cele
- zaangażowany
- postępuje etycznie
- wykazuje zaufanie do zespołu

Zdaje sobie sprawę ze swoich mocnych jak i słabych stron, potrafi wykorzystać swoją wiedzę oraz potencjał grupy, którą przewodzi.



Po co nam lider?

Lider wyznacza cele i ukierunkowuje zespół, dąży do zrealizowania celu. Zajmuje się wyznaczaniem celów zarówno bieżących, jak i długofalowych. Jest odpowiedzialny za pracowników przed kierownikami wyższego szczebla.

Dobrzy liderzy stawiają sobie wyzwania, wnoszą świeże myślenie i wiedzę ekspercką i nie tylko zapraszają do wyrażania odmiennych punktów widzenia, ale na poważnie je uwzględniają.
~ Bill Gates



Rola lidera w społeczeństwie

Celem wielu liderów jest sprawić, by ludzie mieli o nich jak najlepsze zdanie. Celem wielkiego lidera jest sprawić, by ludzie lepiej myśleli o sobie. ~ C. Northcutt

Lider zna potrzeby każdej grupy, którą przewodzi. Pomaga w spełnieniu potrzeb wyższego rzędu, określonych m.in. w piramidzie Masłowa, takich jak: samorealizacja, uznanie, potrzeba przynależności.

Pełni rolę mentora w zespole, pomaga obrać najkorzystniejszą drogę do celu oraz pomaga pokonywać napotkane przeszkody. Maksymalizuje tempo pracy, zna sposoby na zapobieganie wypaleniu zawodowemu oraz pobudza kreatywność i integrację zespołu. Jest on inspiracją i stanowi autorytet, pomaga w przebrnięciu drogi do celu, ale nie narzuca poleceń – swojego sposobu na realizację danego zadania. Daje możliwość swobody w dążeniu do samorealizacji.



TOP 10 błędów w liderowaniu

1. STAŁOWA DYSCYPLINA

Dobry lider powinien wsłuchiwać się w potrzeby współpracowników oraz starać się dostosować środowisko oraz warunki pracy do ich indywidualnych potrzeb, kreując tym samym sprzyjającą atmosferę. Powoduje to spadek poczucia wywieranej presji oraz samo dyscyplinowanie się pracownika, a także wzrost efektywności pracy zespołu.

2. BRAK KONSEKWENCJI W DZIAŁANIU

Na budowanie autorytetu lidera znaczny wpływ ma jego działanie zgodnie z zapowiedziami oraz wyciąganie wniosków i konsekwencji. Częstym błędem świeżo awansowych liderów jest brak konsekwencji w stosunku do swoich współpracowników. Lider powinien dyscyplinować, a nie wyciągać konsekwencje.

3. PROBLEMY Z DELEGOWANIEM ZADAŃ

Niezbędną umiejętnością lidera jest odpowiedni podział zadań oraz delegacja niektórych obowiązków, co przekłada się na jakość wykonywanych zadań. Za duża ambicja i źle rozdysponowane zadania prowadzą do demotywacji i wskutek tego nawet rozłamu grupy.

4. NIESKUTECZNA KOMUNIKACJA LUB JEJ BRAK

Nieodłącznym elementem skutecznego przywództwa jest efektywna komunikacja z zespołem, polegająca na wymianie informacji o wzajemnych potrzebach, oczekiwaniach oraz problemach. Współpraca i komunikacja między ludźmi prowadzi do dobrego nastroju w zespole, co skutkuje większą efektywnością i produktywnością.

5. NIEWYZNACZANIE JASNYCH CELÓW I OCZEKIWAŃ

Lider powinien jasno i zwięźle określać cele całej organizacji, poszczególnych jej działów i pracowników. Jest to niezbędne w celu osiągnięcia wysokich rezultatów oraz dążenia do realizacji misji oraz wizji organizacji.

6. BRAK OTWARTOŚCI NA INICJATYWY INNYCH

Przywódca nie powinien zamykać się w kręgu własnych pomysłów oraz sposobów rozwiązań kryzysowych sytuacji. Podczas „burzy mózgów” mogą pojawiać się dobre rozwiązania, więc warto przeprowadzać takie dyskusje i rozmowy.

7. NIEWYSTARCZAJĄCA MOTYWACJA ZESPOŁU

Podstawowym zadaniem lidera powinna być odpowiednia motywacja zespołu oraz wzbudzanie chęci nieustannego rozwoju. Lider, który jest przekonany, że jego zespół jest najlepszy, zabija przejawy pomysłowości, co może prowadzić do cofania zespołu względem konkurencji.

8. BRAK SZACUNKU DO WSPÓŁPRACOWNIKÓW

Mimo istniejącej hierarchii lider powinien respektować potrzeby, poglądy oraz odmienny sposób myślenia swoich współpracowników. Lider nie może być egocentryczny – nie powinien uważać się za lepszego od innych. Posiadana wiedza nie łączy się z inteligencją – warto słuchać nowych pomysłów.

9. NADMIERNA KRYTYKA I BRAK FEEDBACKU

Krytyka lidera powinna mieć charakter pozytywny, wzbudzający chęć poprawy pracy nad sobą oraz doskonalenia w swojej dziedzinie. Krytyka nie powinna odbywać się na forum grupy, jednak pracownik powinien uzyskać pełną informację na temat popełnionych błędów.

10. BŁĘDNE DEFINIOWANIE SWOJEJ ROLI W GRUPIE

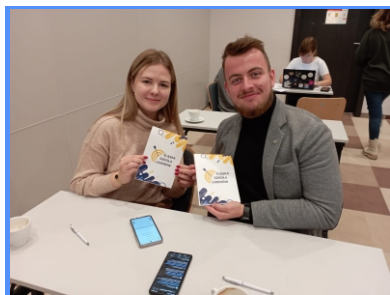
Lider musi być świadomy, jak ważną rolę pełni w grupie, jednak nie powinien wykorzystywać swojej pozycji jedynie do realizacji swoich celów, a celów grupy. Poza kierowaniem oraz zarządzaniem powinien szczególną uwagę przywiązywać do budowania partnerskich relacji z innymi.

Efektywne sposoby komunikacji

- Aktywnie słuchaj innych, zadawaj pytania, parafrazuj wypowiedzi rozmówcy.
- Jasno wyrażaj swoje potrzeby oraz intencje. Pamiętaj, że odbiorca może inaczej interpretować Twoje słowa.
- Oceniaj wypowiedzi nadawcy w sposób konstruktywny.
- Używaj komunikatów typu „ja” zamiast „ty”. Mów o swoich uczuciach, zamiast przerzucać na innych źródło swoich negatywnych emocji.
- Zwięźle formułuj prośby, nie żądania.
- Akceptuj różnice, odmienne poglądy oraz uwzględniaj wszystkie propozycje rozwiązania problemu.
- Staraj się rozwiązywać konflikty przez rozmowę oraz wymianę spostrzeżeń.
- Pamiętaj o utrzymaniu kontaktu wzrokowego z rozmówcą.
- Zwracaj uwagę na treść oraz kontekst wypowiedzi.
- Bądź wiarygodny.
- Pamiętaj o odpowiednim do sytuacji tonie głosu, tempie mówienia oraz gestykulacji.



- Zwracaj uwagę na kulturę języka, nie stosuj wulgaryzmów i nie używaj niezrozumiałych dla odbiorcy fraz.
- Nie narzucaj swojej opinii innym.
- Nie generalizuj, zapomnij o stereotypach.
- Okaż szacunek oraz empatię drugiej osobie.
- Staraj się redukować szumy komunikacyjne (np. hałas, używanie niezrozumiałych dla odbiorcy pojęć).
- Zadbaj o odpowiednie warunki rozmowy.
- Uważaj na emocje i nie oceniaj swojego rozmówcy.
- Bądź opanowany.
- Używaj konstruktywnych informacji zwrotnych, które pomagają dowiedzieć się, czy Twój komunikat jest zrozumiały dla odbiorcy, a także jak druga osoba odbiera Twoje zachowanie.
- Zwracaj uwagę na komunikację niewerbalną, żeby mimika i Twoje słowa nie były ze sobą sprzeczne.
- Zachowaj otwartość i pewną postawę, nie spuszczać wzroku, głowy oraz nie krzyżuj nóg czy rąk.
- Nie udawaj kogoś, kim nie jesteś.
- Rozmowy przez telefon powinny być krótkie i na temat. Najważniejsze jest meritum sprawy.
- Pamiętaj, że to Ty jesteś odpowiedzialny za własne słowa.



Lider w social mediach

Mało kto w obecnych czasach nie posiada internetu i social mediów. Za ich pomocą można skutecznie budować swoją pozycję. Media społecznościowe mają wpływ na efektywność współczesnych liderów.

Komunikacja za pomocą kilku serwerów społecznościowych, które mają zróżnicowanych odbiorców, pozwala dotrzeć do szerszego grona osób spoza swojego środowiska. Jednoosobowe konta potrafią mieć lepsze zasięgi i większą siłę przebicia niż strona dużej marki i pracujący nad nią dział marketingowy. Publikowane treści, na których widzimy żywą, autentyczną osobę, są lepiej odbierane, częściej czytane i bardziej angażujące. Social media są o ludziach i dla ludzi.

Rolę liderów w komunikacji z rynkiem, pracownikami i klientami podkreślił chociażby kryzys z 2020 roku, mianowicie pandemia – moment, w którym zmniejszyły się okazje spotkań osobistych i stacjonarnych. Wszyscy oczekiwali, że pojawi się ktoś, kto powie reszcie, co dalej, uspokoi niepokój. Ludzie chcieli poznać stanowisko i opinie.

Aktywność liderów w mediach można podzielić na kilka kategorii, takich jak:

- prezentowanie siebie,
- budowanie bazy kontaktów,
- wyszukiwanie informacji i osób,
- śledzenie konkurencji czy trendów,
- zapowiedzi nowości, integracja.



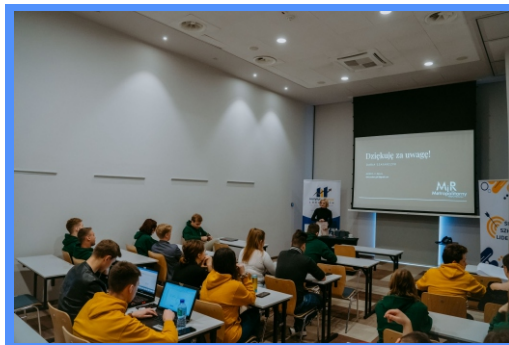
Podsumowanie

Na zakończenie w prostych słowach chcielibyśmy przedstawić wnioski, które wspólnie wypracowaliśmy zarówno podczas zajęć, jak i pracy nad poradnikiem.

Lider to ktoś, za kim inni chcą podążać, bo widzą w nim dobrego opiekuna, mentora czy osobę z misją i wizją jej realizacji. Aby odnieść sukces jako lider, trzeba być autentycznym, nie podporządkowywać sobie ludzi na siłę i przede wszystkim być dla innych takim człowiekiem, jakiego sam chciałbyś spotkać na swojej drodze. Wymagaj najpierw od siebie, inspiruj, staraj się zrozumieć drugiego człowieka, szukaj rozwiązań, a nie wymówek, pracuj na pozytywach i nie wytykaj błędów. Bądź człowiekiem, który świadomy swoich zalet i wad jest przyjacielem dla ludzi w swoim zespole. Zawsze próbuj postawić się na miejscu drugiego człowieka, ale pamiętaj również, żeby nie być nadmiernie samokrytyczny względem siebie.

Można stwierdzić, że za powyższymi wskazówkami nie kryją się nic trudnego. Należy jednak pamiętać, że nie każdy ma predyspozycje czy możliwości do zdobycia pozycji lidera w grupie. Bycie osobą, która potrafi zjednoczyć ludzi wokół siebie, skutecznie wytyczając kierunek i osiągnąć zamierzone cele bywa więc trudniejsze niż może się to wydawać. Mamy jednak nadzieję, że z pomocą naszego poradnika droga ta będzie odrobinę łatwiejsza.





Autorzy

Mateusz Machała
Martyna Pichlak
Zofia Pichlak
Dariusz Matuszny
Konrad Krzyżkowski
Kacper Słodowy
Krystian Stefański
Dominik Białka
Martyna Góra
Urszula Domagała
Karolina Rosa
Julia Kochanowska
Klaudia Żubryk
Szymon Kwiatkowski
Katarzyna Kotowicz



DZIĘKUJEMY!



ŚLĄSKA SZKOŁA LIDERÓW

Dofinansowano ze środków Instytutu Dziedzictwa Myśli Narodowej im. Romana Dmowskiego i Ignacego Jana Paderewskiego w ramach Funduszu Patriotycznego - edycja 2022 Wolność po polsku.



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego



INSTYTUT DZIEDZICTWA
MYŚLI NARODOWEJ
im. Romana Dmowskiego
i Ignacego J. Paderewskiego

