

# Przywództwo sytuacyjne

Cykl „Kieruj w dobrym stylu”

**PREZENTUJĄCY: Daniel Lichota**

**PROWADZĄCA: Bogna Mrozowska**

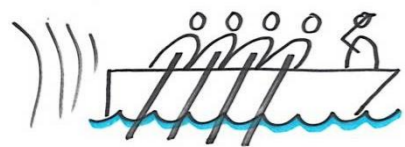
# Daniel Lichota\*

*\*Trener, coach,  
stały współpracownik  
Szkoły Liderów.*

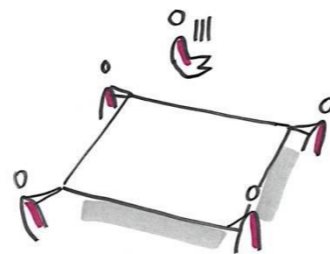




Lider  
zespołu



Lider  
jednostki



Podsumowanie



# Zapraszamy na film

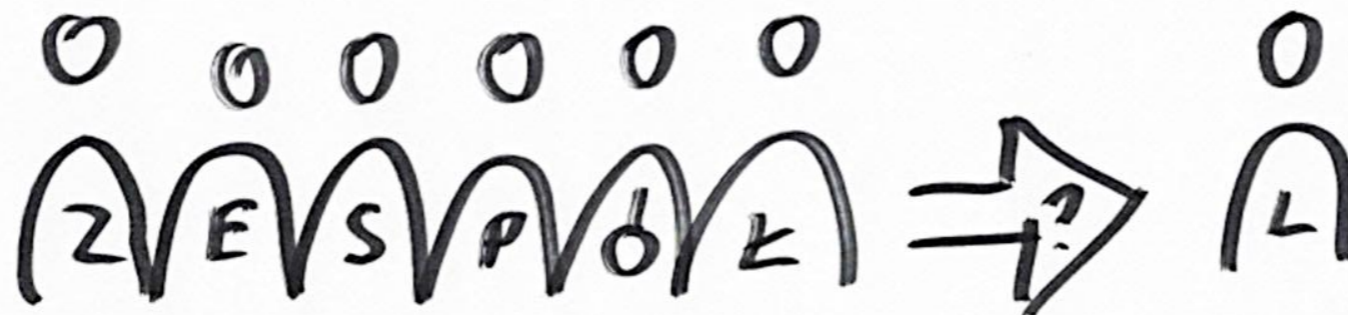
Itay Talgam: Lead like the great conductors

<https://www.youtube.com/watch?v=R9g3Q-qvtss>

start: 19.00



# Zadania i obowiązki lidera wobec zespołu





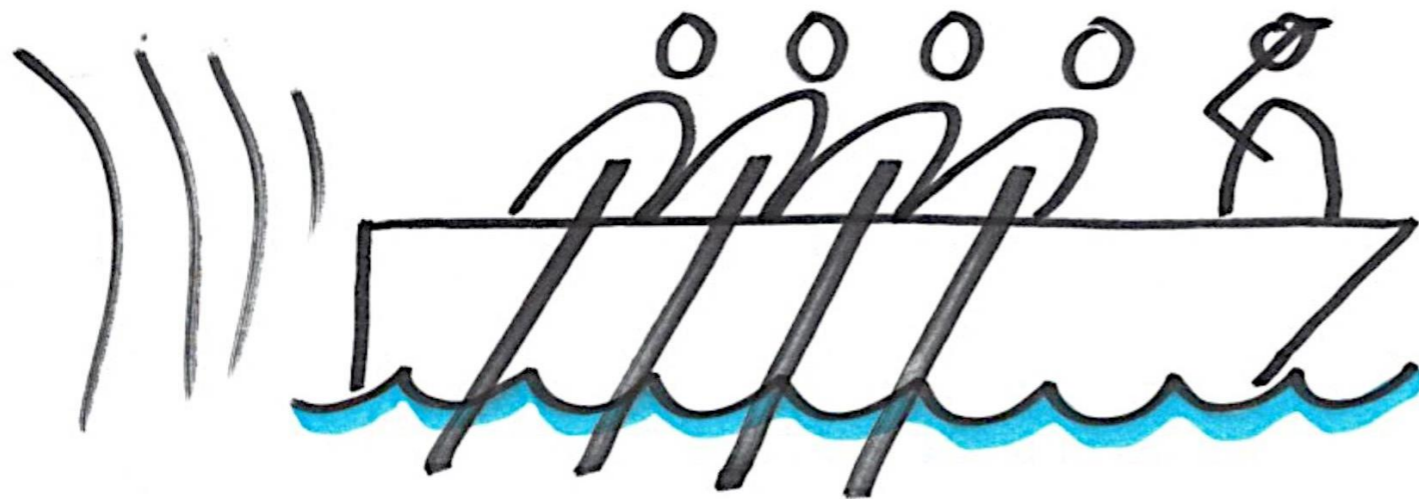
Zbudowanie  
i utrzymanie  
zespołu

## **Zadania i obowiązki LIDERA:**

- ✓ **Rekrutacja**
- ✓ **Normy zespołowe**
- ✓ **Wzmacnianie relacji**
- ✓ **Inicjowanie** życia nieformalnego i **poznawania się** członków zespołu
- ✓ **Budowanie zaufania**
- ✓ **Budowanie tożsamości i ducha zespołu**



# Lider zespołu





A scenic landscape featuring a dirt path that splits into two, leading through a lush green field. The sky is bright blue with scattered white clouds. In the background, there is a line of trees and rolling hills. A semi-transparent circular overlay is positioned in the center-left of the image, containing the word "QUIZ!" in a bold, white, sans-serif font.

**QUIZ!**



**Czyli musi być „gorzej”,  
żeby było „lepiej”.**

# Style ...

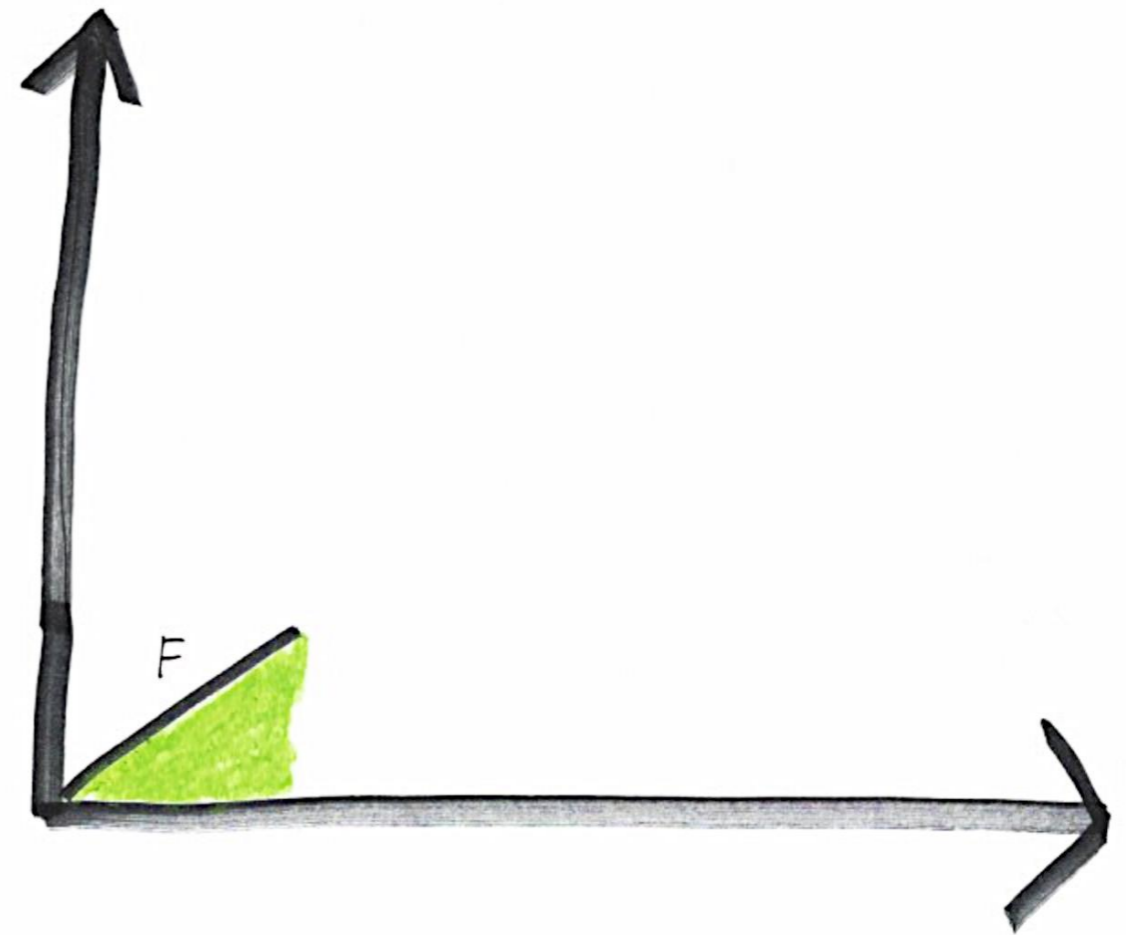
Możemy dowolnie zmieniać swoje style przewodzenia, bez względu na „naturalny dar”, charakter, osobowość czy zestaw cech i umiejętności.

Czyż w różnych sytuacjach nie zachowujemy się różnie?

Jednak te style, które nie przychodzą nam z łatwością, nie są dla nas naturalne, wymagają od nas więcej samoświadomości, samokontroli, umiejętności oraz kosztują nas znacznie więcej energii.

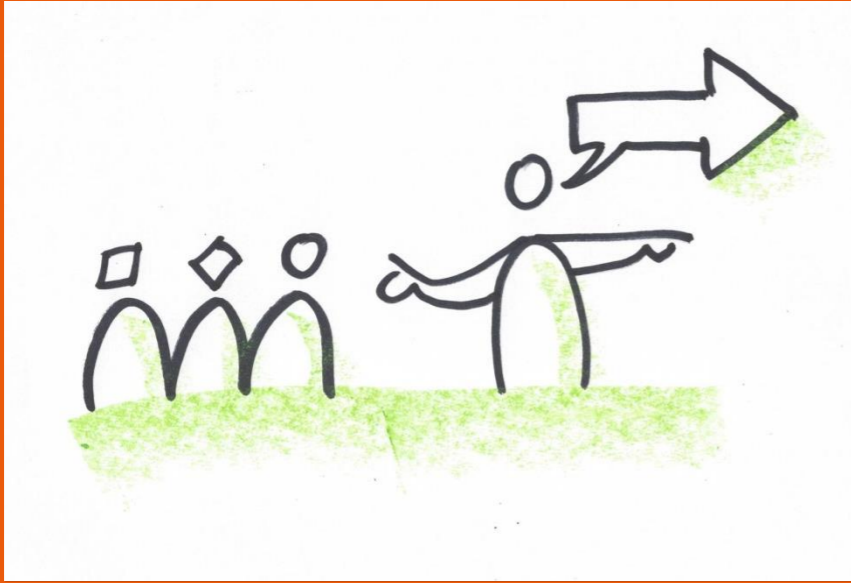
1. Zespół jest najważniejszy
2. Poznajemy się
3. Nie wychylamy się
4. Potrzebujemy jasności, porządku... bezpieczeństwa
5. Potrzebujemy informacji formalnych i nieformalnych

Zespół w projekcie /  
zadaniu.



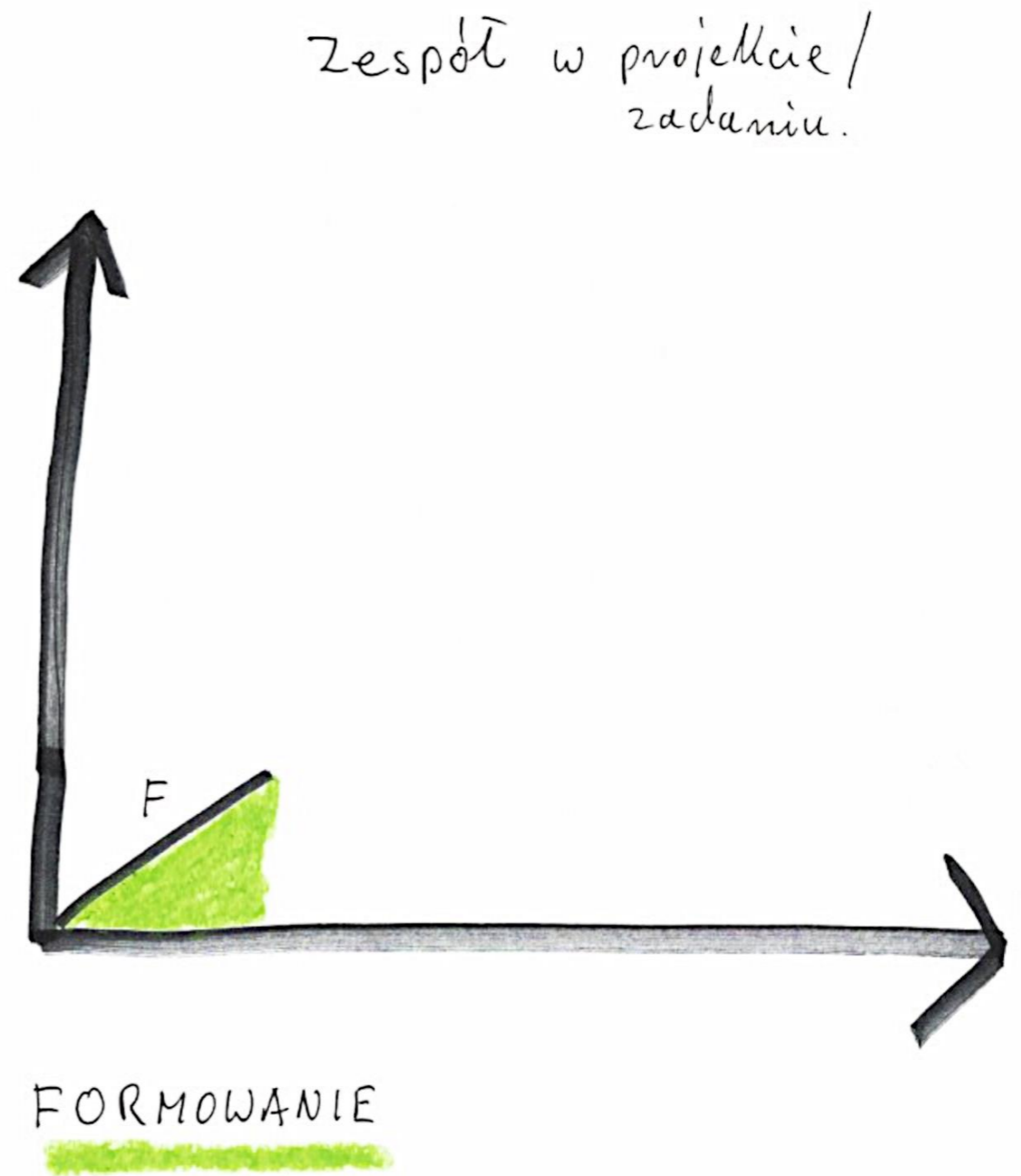
FORMOWANIE





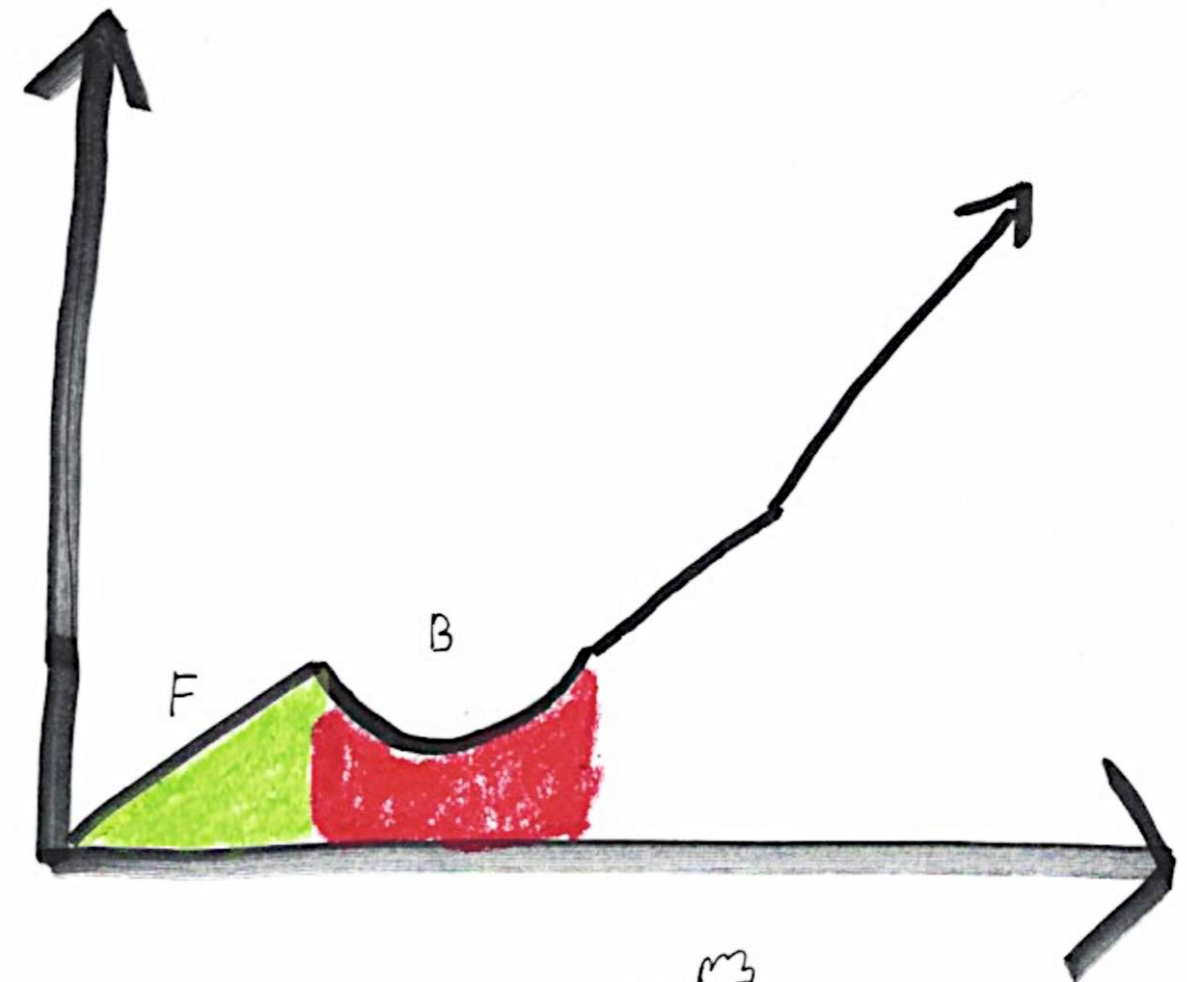
## Lider dyrektywny

1. Porządkuje chaos
2. Dostarcza informacji
3. Organizuje
4. Pozwala ruszyć z miejsca



1. Poznaliśmy się
2. Chcemy być ważni, a czasem ważniejsi
3. Zgłaszamy pomysły i dbamy o potrzeby
4. Potrzebujemy poczucia, że jesteśmy ważni...
5. Potrzebujemy zaopiekowania się nami i naszymi pomysłami

Zespół w projekcie /  
zadaniu.



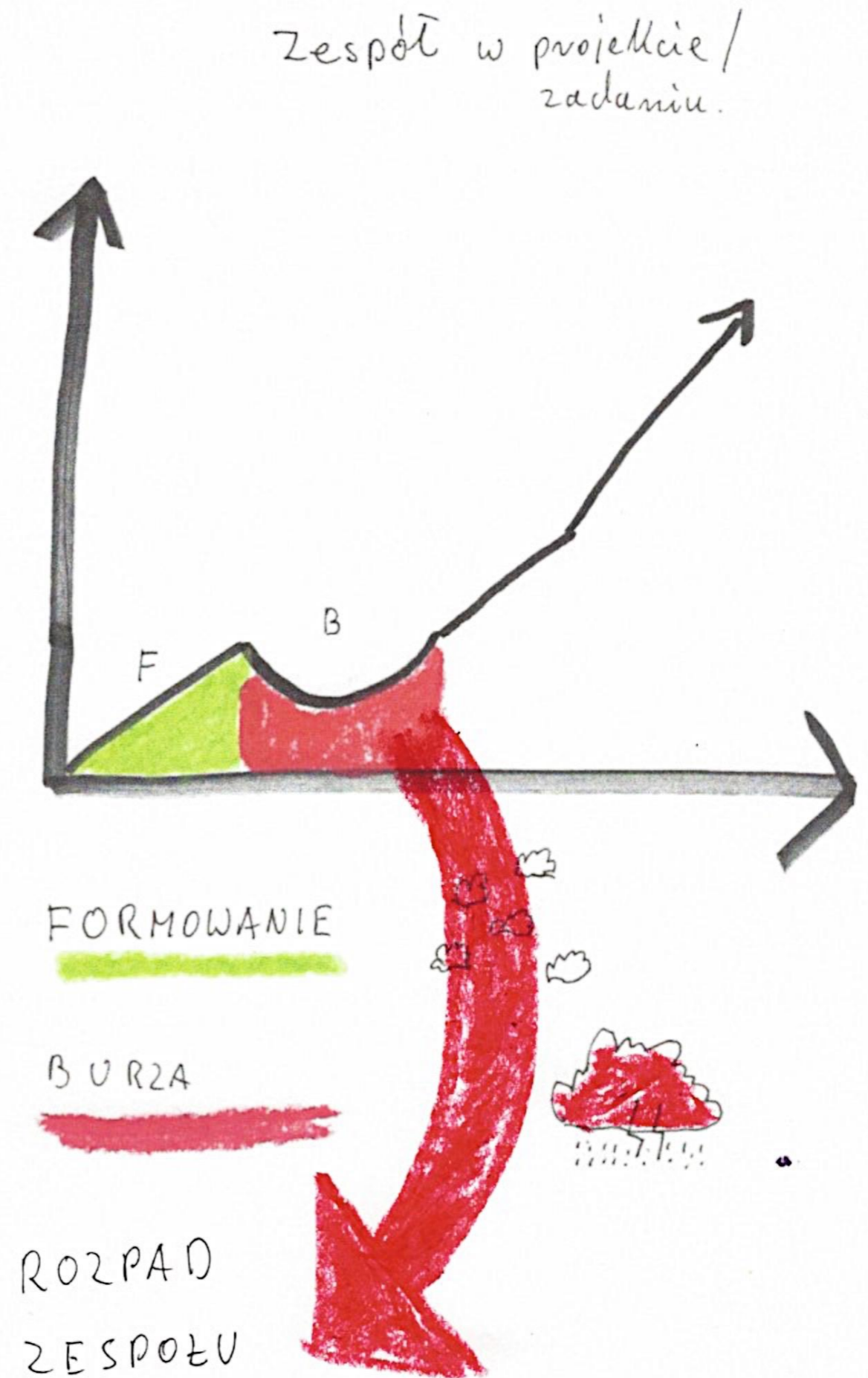
FORMOWANIE

BURZA

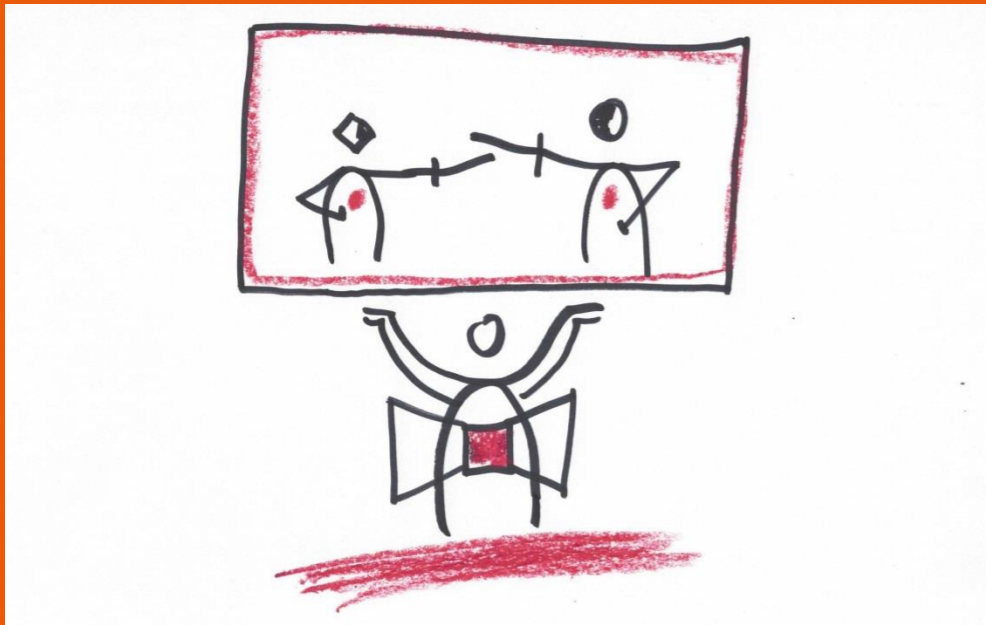


Burza/konflikt to naturalny element pracy zespołowej.

Uwaga... zespół może się rozpaść.



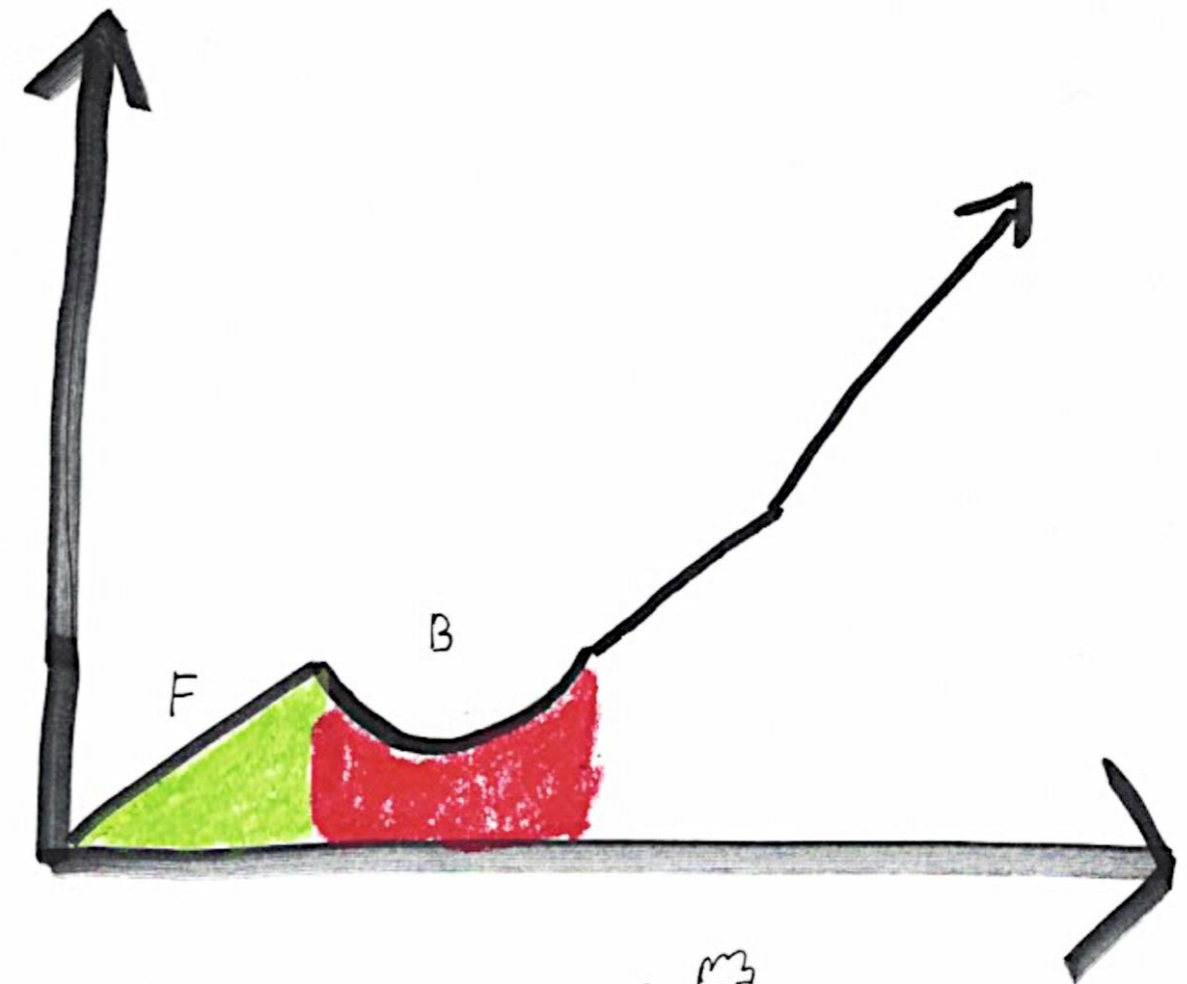




## Lider opiekuńczy

1. Daje poczucie ważności
2. Daje poczucie bezpieczeństwa
3. Ułatwia komunikację i współpracę

Zespół w projekcie /  
zadaniu.



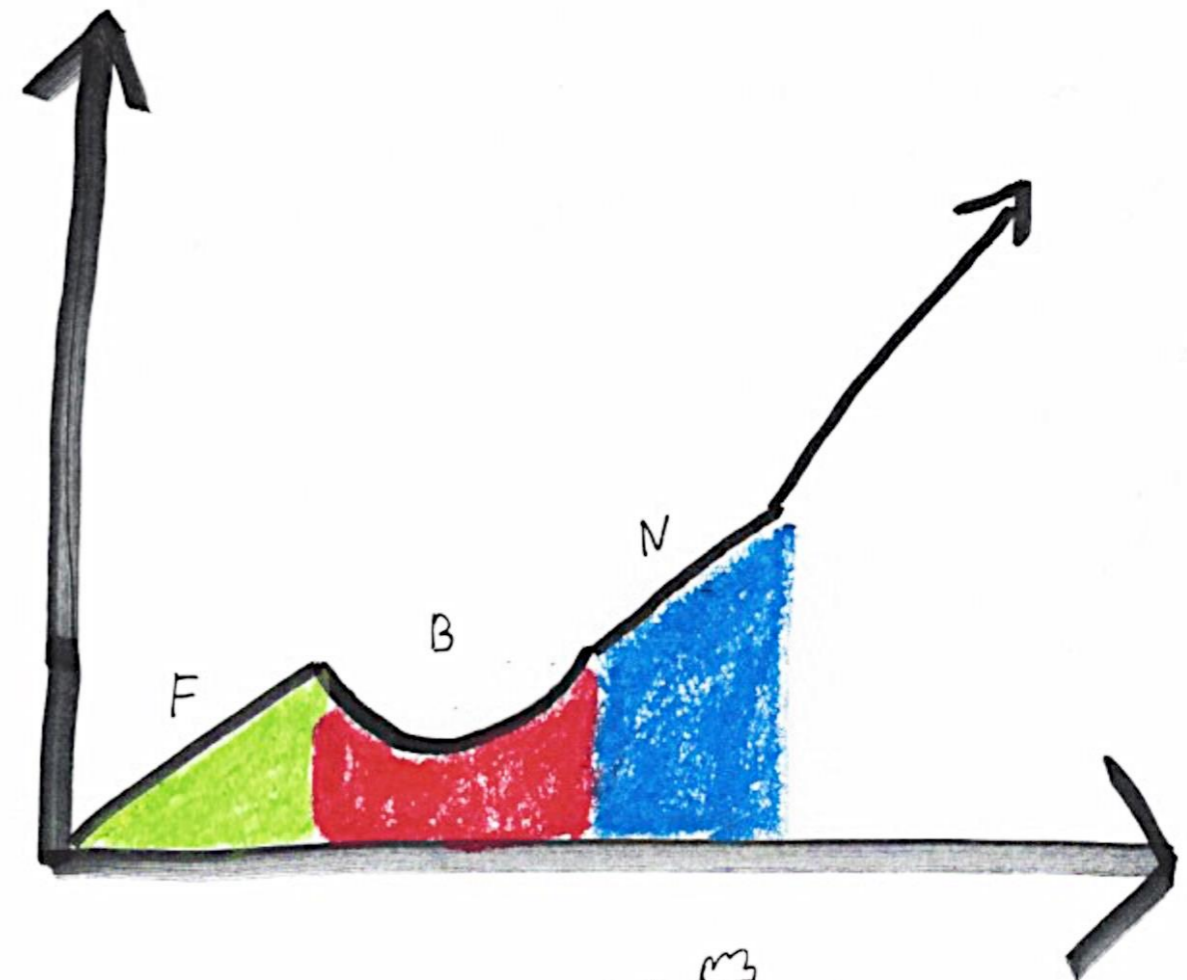
FORMOWANIE

BURZA



1. Zaakceptowaliśmy wyjście z burzy...
2. Wiemy, co mamy robić
3. Uczymy się...
4. Potrzebujemy wsparcia i wskazówek

Zespół w projekcie/  
zadaniu.



FORMOWANIE

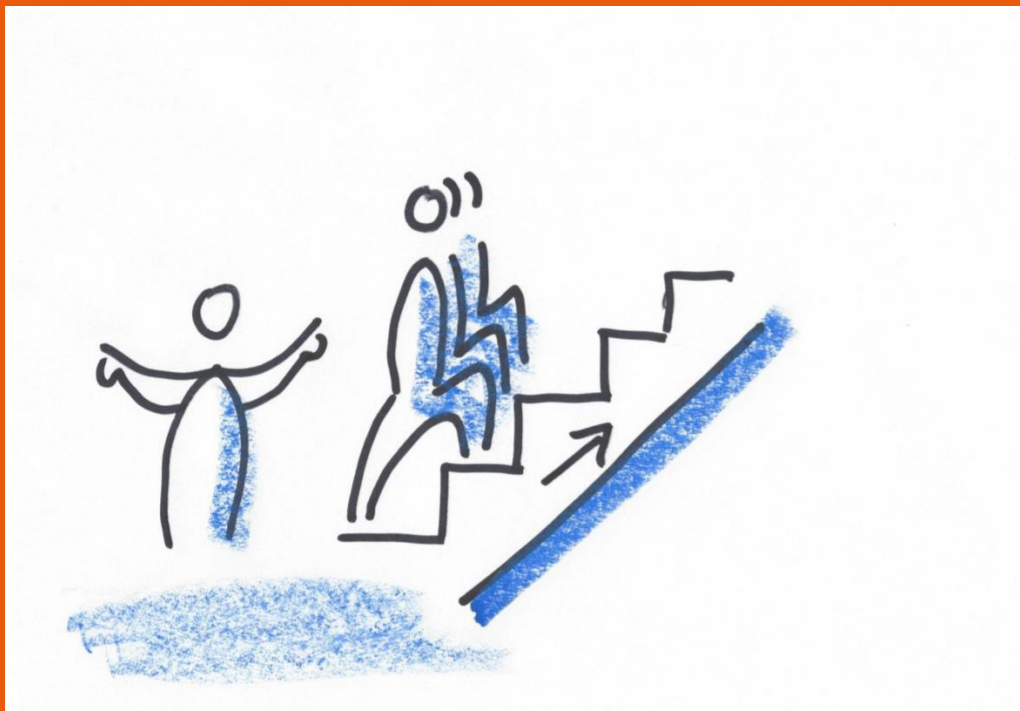


BURZA



NORMOWANIE

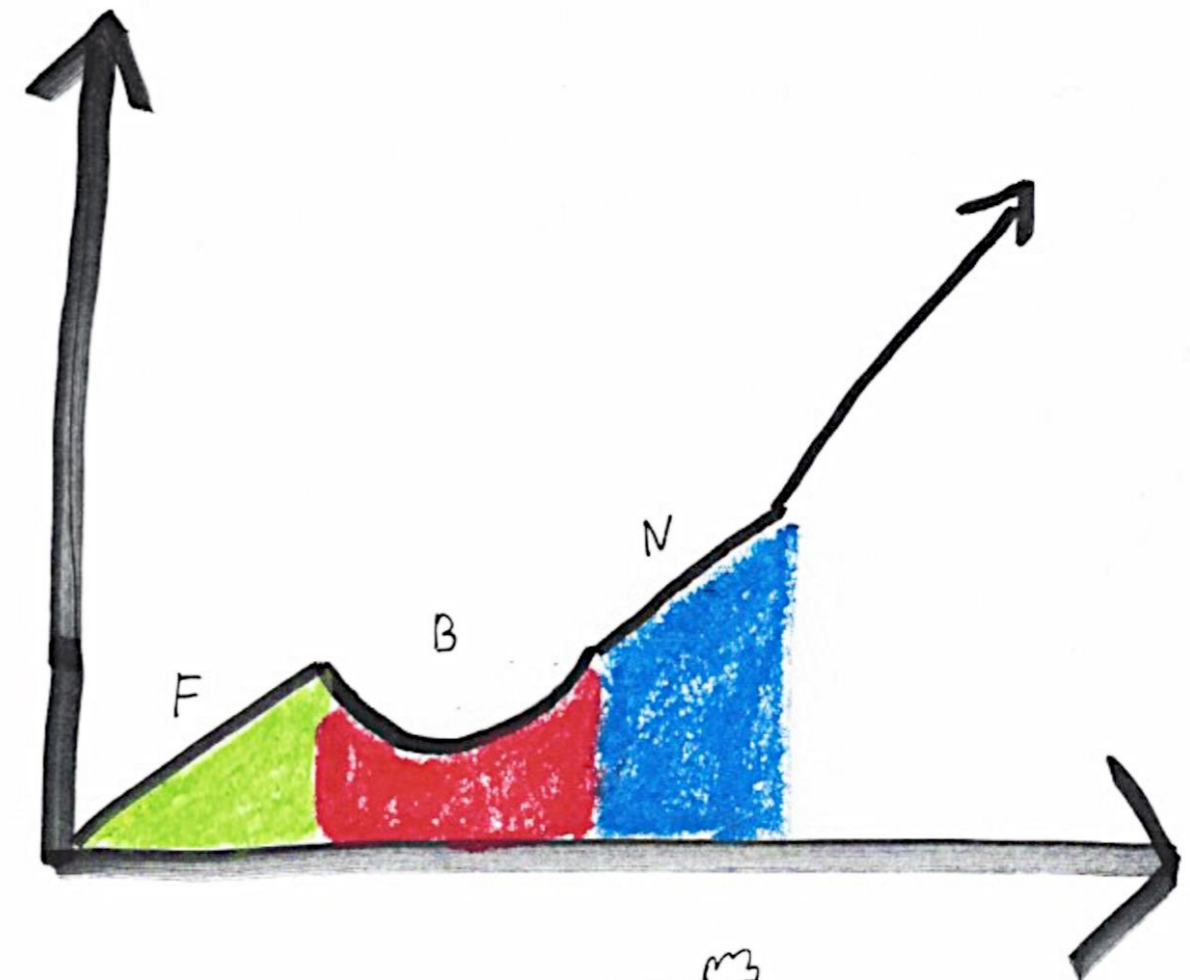




## Lider wspierający

1. Uczy i wspiera
2. Motywuje
3. Dopinguje
4. Udziela informacji zwrotnej

Zespół w projekcie/  
zadaniu.



FORMOWANIE



BURZA



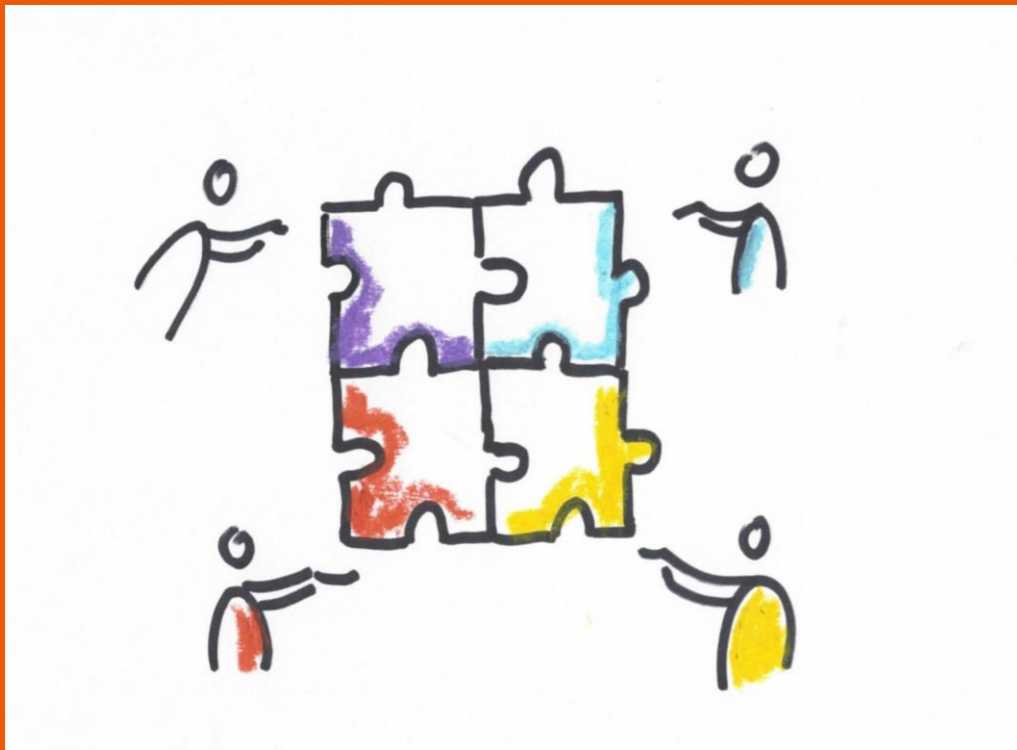
NORMOWANIE





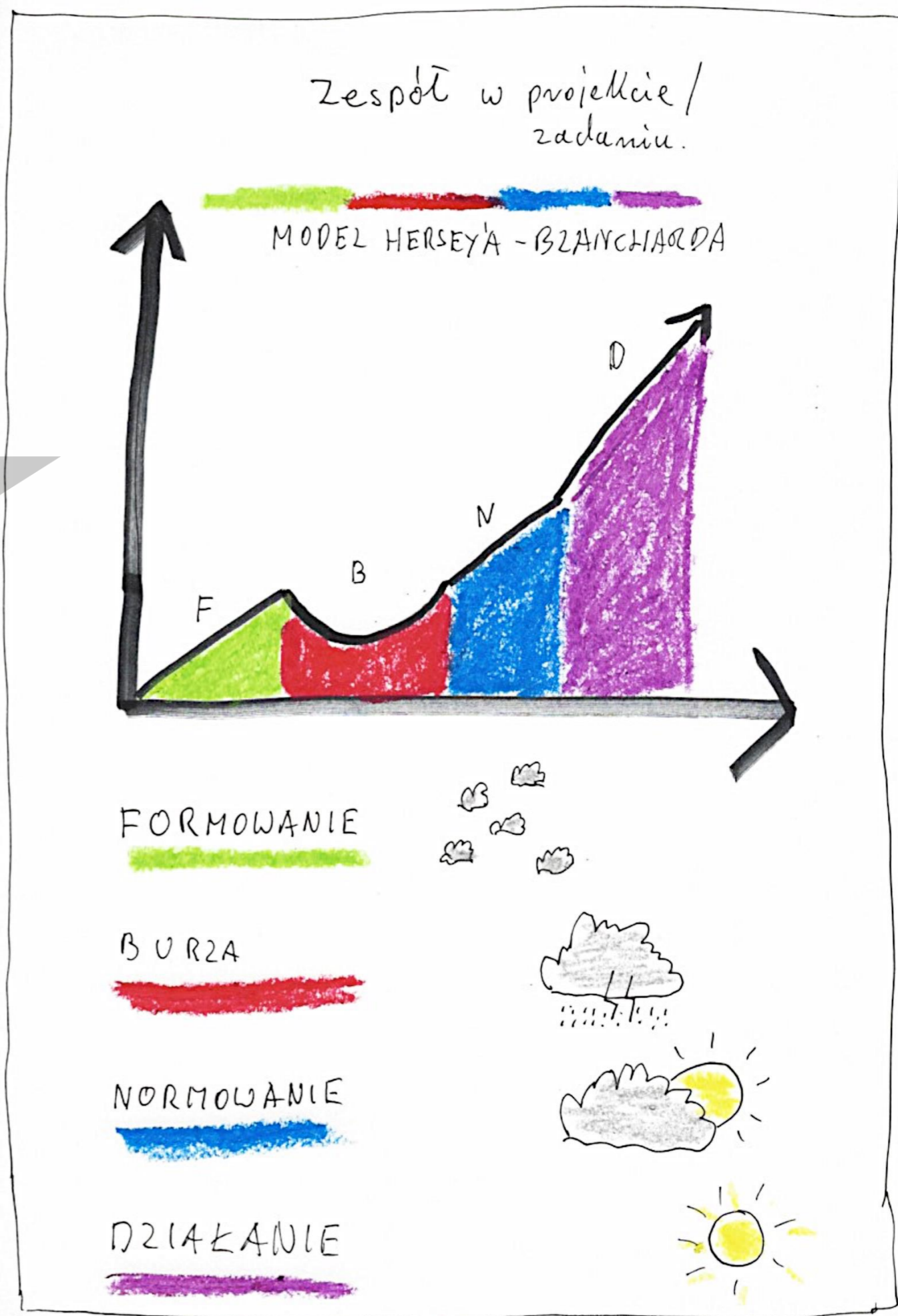
# Czy potrzeba im lidera?

<https://www.youtube.com/watch?v=rT1BTgv3AoE>



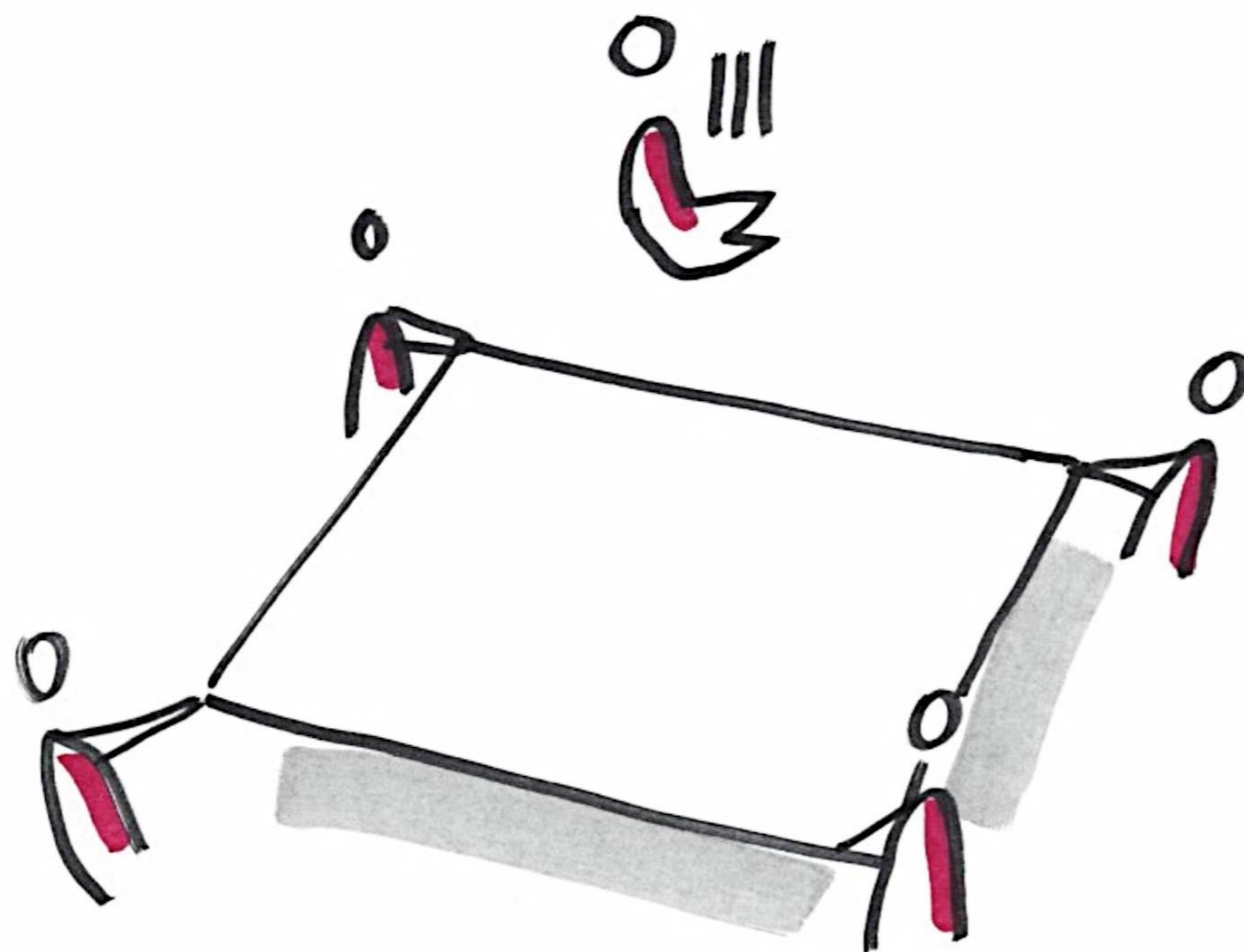
## Lider delegujący

1. Pozwala pracować
2. Dostarcza zasoby
3. Motywuje, monitoruje i kontroluje



# Lider jednostki

2



# Ankieta

Na podstawie jakiego czynnika powinniśmy dobrać najlepszy styl przewodzenia?

Czynniki:

A.Sytuacja

B.Zespół

C.Ja (do siebie)

D.Pracownik



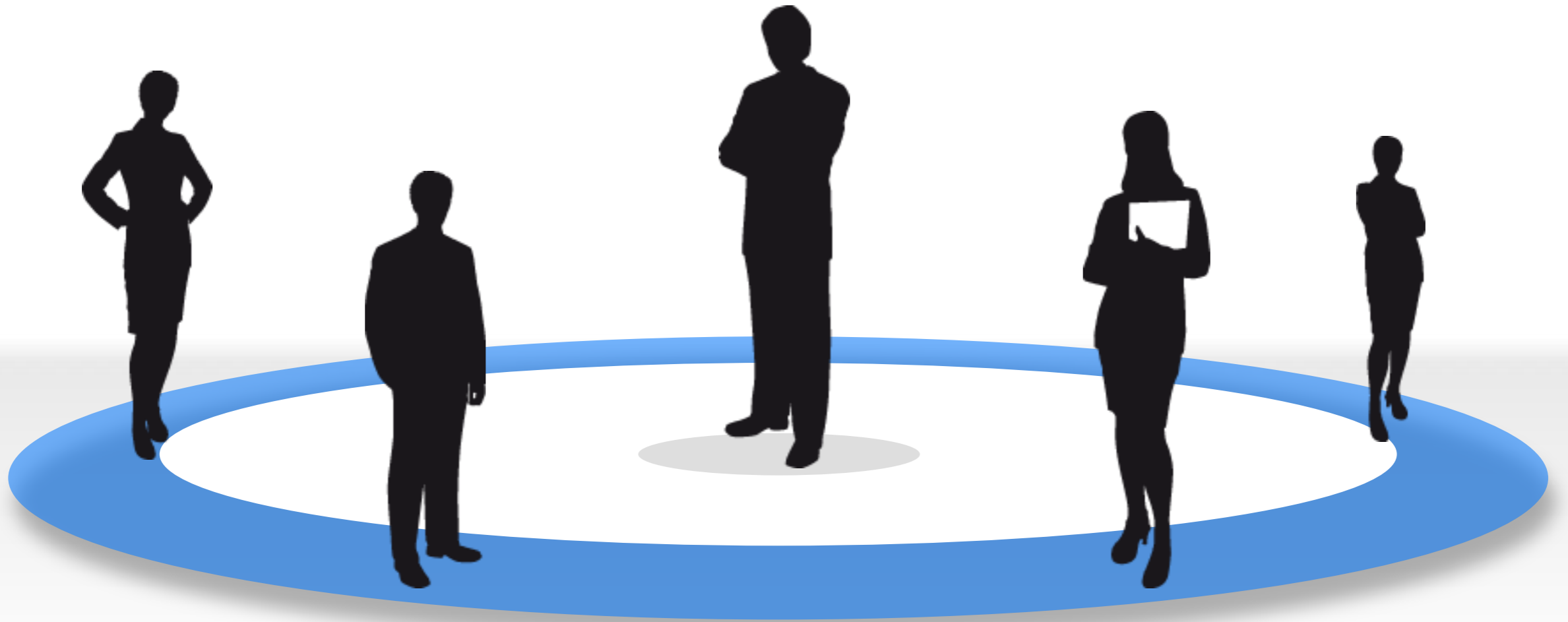
Ken Blanchard

## Przywództwo sytuacyjne

1. Efektywni menedżerowie są elastyczni i potrafią dostosować swój styl przywództwa **do sytuacji.**
2. **Każdy pracownik** wymaga innego podejścia.

# Zadanie

Proszę, weź kartkę papieru i napisz po lewej stronie kartki, w jednej kolumnie, trzy imiona podwładnych lub współpracowników.



**Jakim stylem liderским powinienem prowadzić moich pracowników?**

Ken Blanchard

## Przywództwo sytuacyjne

Każdy pracownik wymaga innego podejścia,  
bo wykazuje inny **poziom dojrzałości**.

Dojrzałość tę określa się zawsze w stosunku  
do danego zadania.

**kompetencje**

(wiedza, umiejętności)

+

**motywacja**

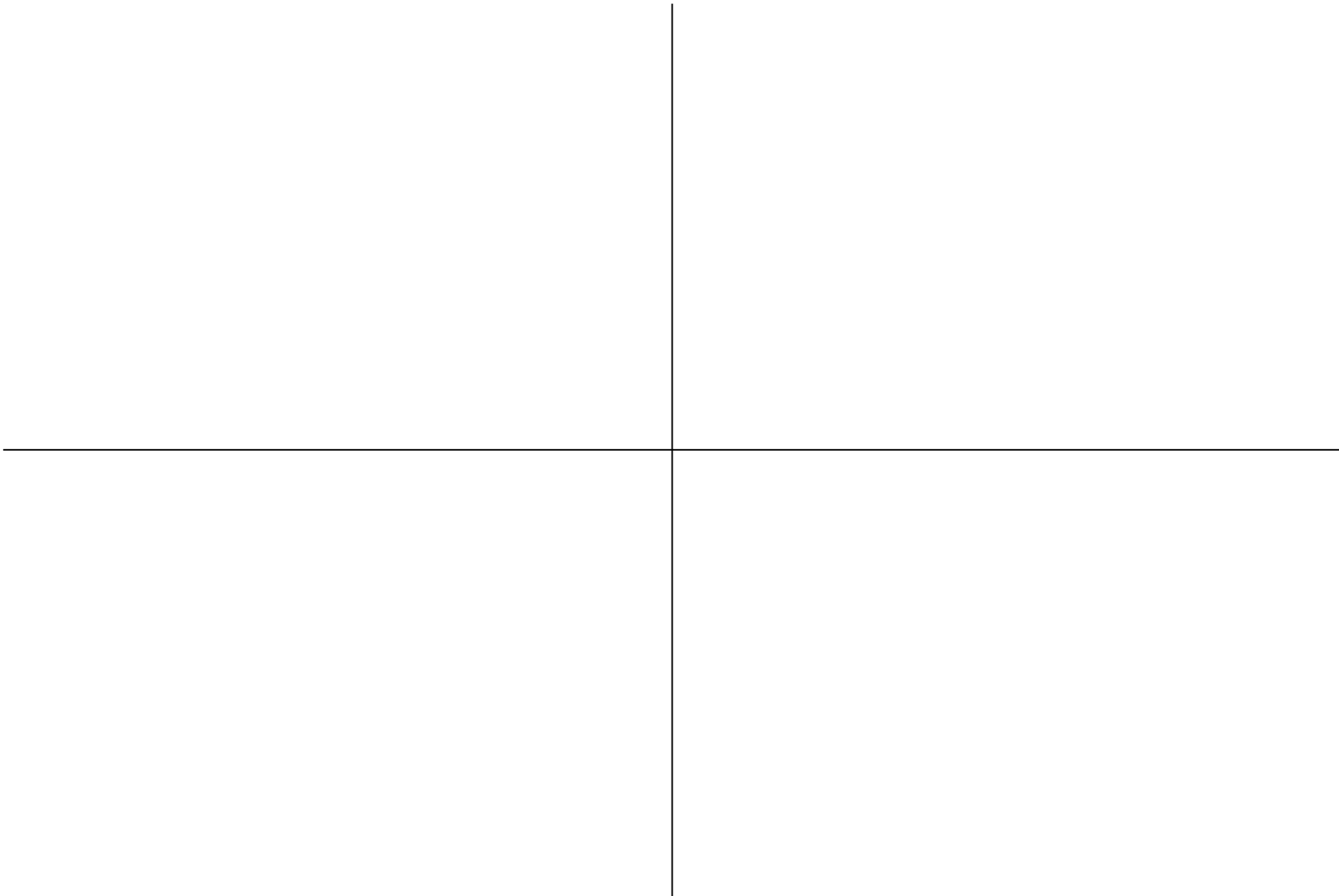
(wiara w siebie, zaangażowanie)

niskie zaangażowanie

wysokie zaangażowanie

wysokie kompetencje

niskie kompetencje





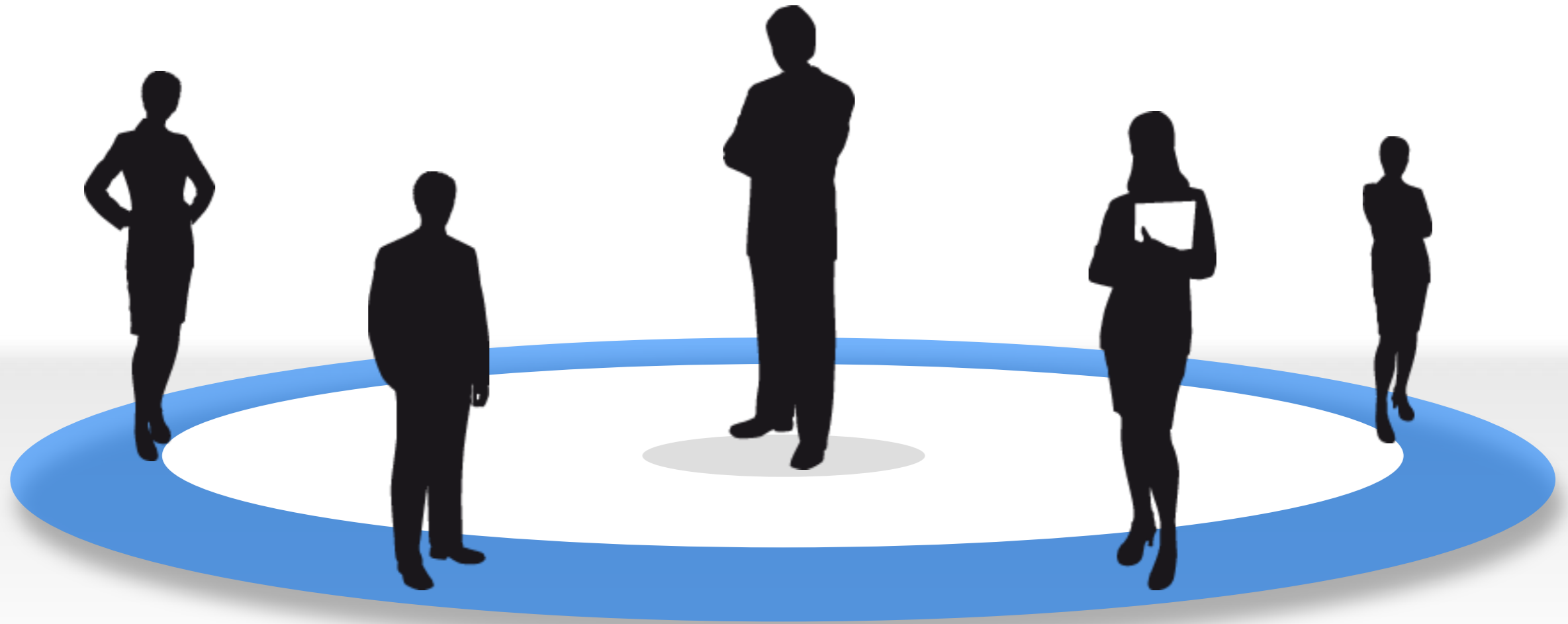
Ken Blanchard

# Przywództwo sytuacyjne

R4	R3	R2	R1
<b>Samodzielny ekspert</b>	<b>Kompetentny lecz ostrożny praktyk</b>	<b>Rozczarowany adept</b>	<b>Entuzjastyczny debiutant</b>
<b>Wiedza i umiejętności na wysokim poziomie</b>	<b>Wiedza i umiejętności na średnim lub wysokim poziomie</b>	<b>Wiedza i umiejętności na niewielkim poziomie</b>	<b>Brak wiedzy i umiejętności</b>
<b>Duże zaangażowanie</b>	<b>Zmienne zaangażowanie</b>	<b>Istotny spadek motywacji</b>	<b>Wysokie zaangażowanie</b>

# Zadanie

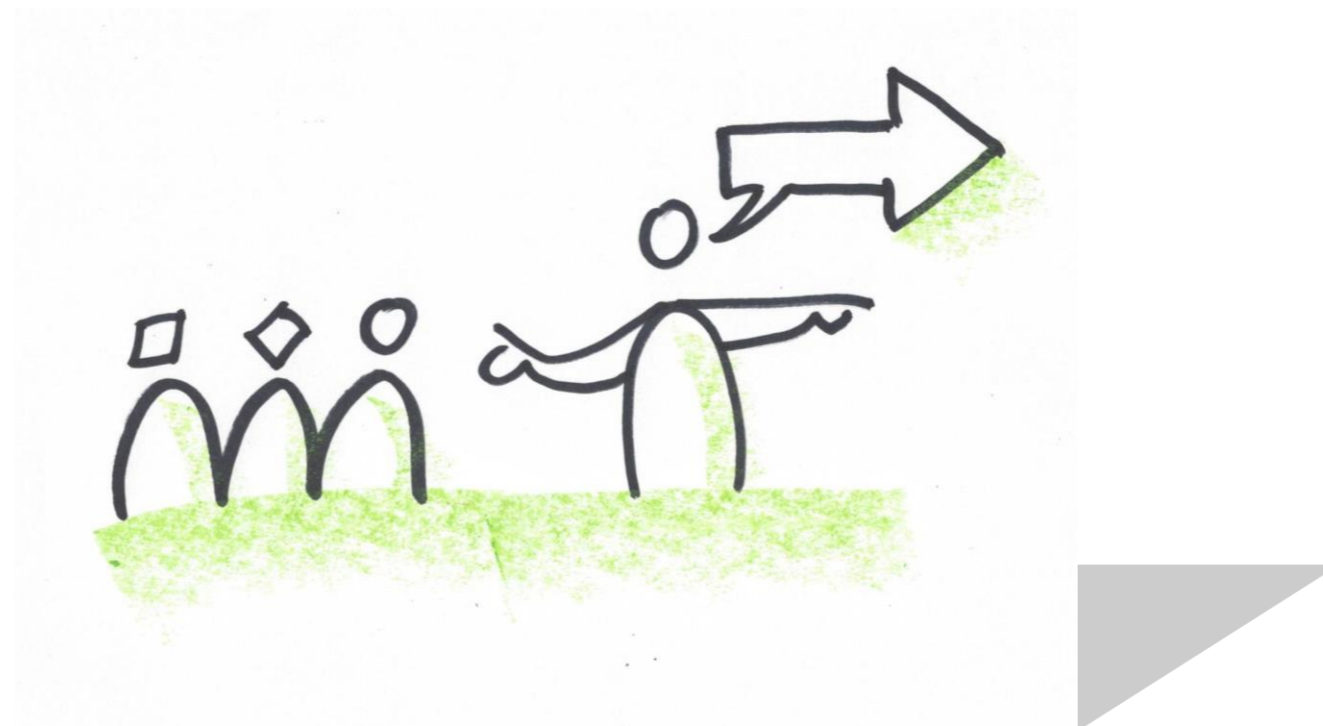
Do wypisanych przez Was imion dopiszcie poziomy dojrzałości w kontekście jednego wybranego zadania tej osoby.



**Jakim stylem liderским powinienem prowadzić moich pracowników?**

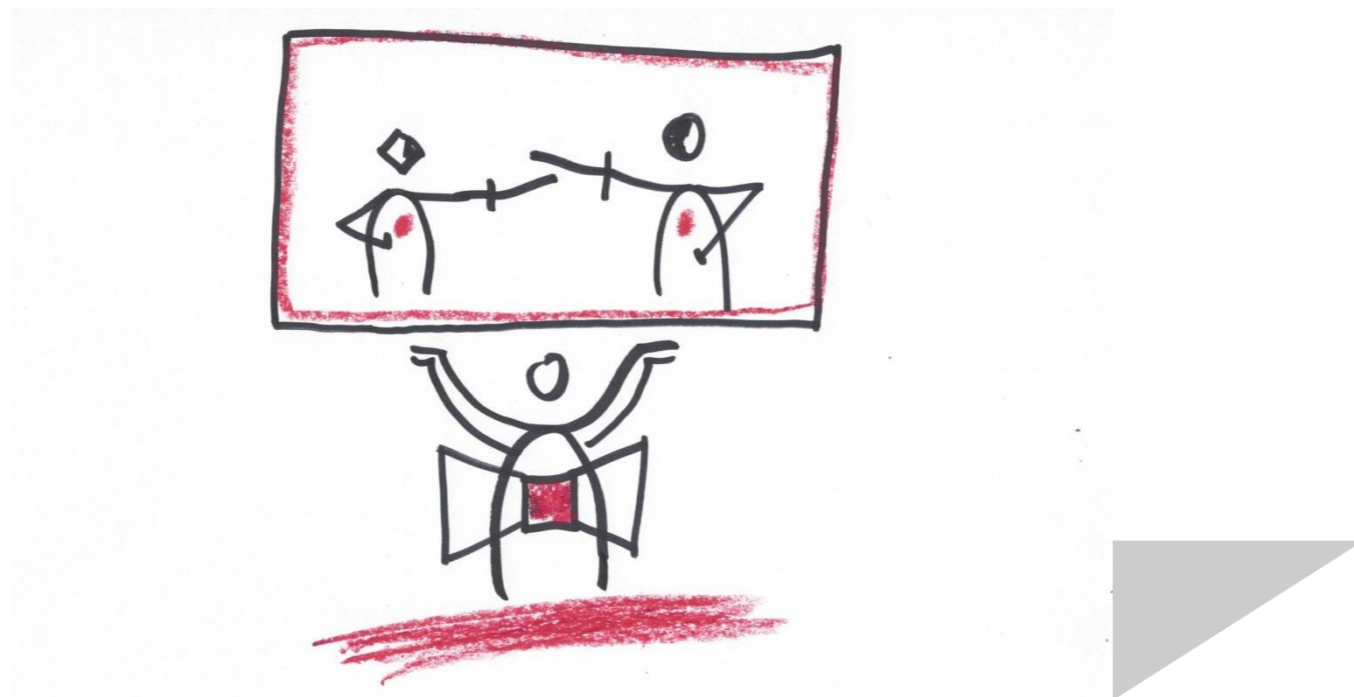
# Styl Dyrektywny

1. Przekazuj konkretne wskazówki, definiuj oczekiwania.
2. Sprawuj ścisły nadzór nad wykonaniem zadania.
3. Podejmuj decyzje i przekazuj je podwładnym.



# Styl Trenerski

1. Proś o sugestie.
2. Wspieraj (udzielaj pozytywnych informacji zwrotnych).
3. Podejmuj decyzje i wyjaśniaj je podwładnym.
4. Kieruj wykonaniem zadania i nadzoruj je.





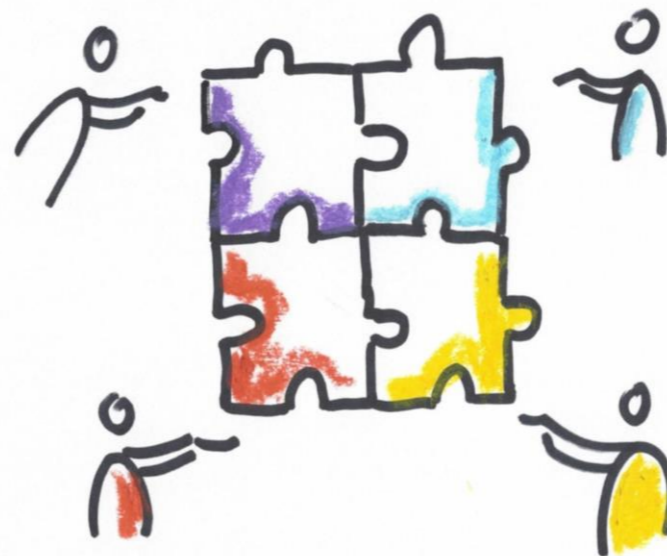
# Styl Wspierający

1. Dziel się odpowiedzialnością za podejmowane decyzje.
2. Ułatwiał wykonywanie zadań.
3. Wspieraj podwładnych.



# Styl Delegujący

1. Deleguj cele do osiągnięcia.
2. Przekaż podwładnym odpowiedzialność.
3. Pozwól podwładnym samodzielnie podejmować decyzje i rozwiązywać problemy.
4. Rozliczaj z realizacji celu.



<b>Poziom rozwoju</b>	?	<b>Właściwy styl przywództwa</b>
<p><b>R1</b> Niskie kompetencje Wysokie zaangażowanie</p>		<p><b>DELEGUJĄCY</b> Przekazuj odpowiedzialność za podejmowanie codziennych decyzji</p>
<p><b>R2</b> Niskie kompetencje Niskie zaangażowanie</p>		<p><b>DYREKTYWNY (instruowanie)</b> Buduj, organizuj, ucz, nadzoruj</p>
<p><b>R3</b> Kompetencje średnie do wysokich Zmienne zaangażowanie</p>		<p><b>WSPIERAJĄCY</b> Chwal, słuchaj, ułatwiaj</p>
<p><b>R4</b> Wysokie kompetencje Wysokie zaangażowanie</p>		<p><b>TRENERSKI</b> Kieruj, wspieraj</p>

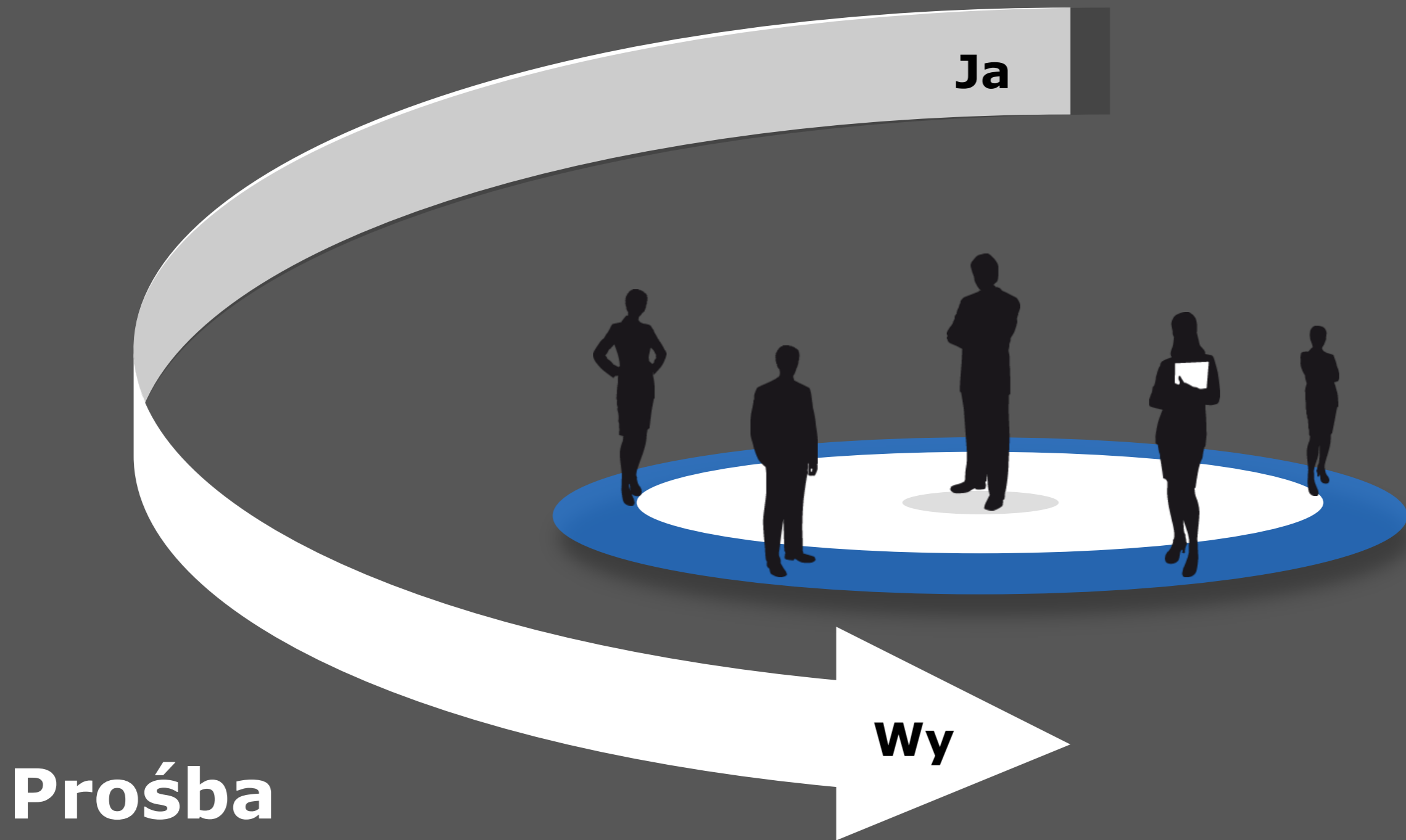


## Zadanie

Dopasujcie do zapisanych imion i poziomów dojrzałości właściwy styl przewodzenia.

Poziom rozwoju	Właściwy styl przywództwa
<p><b>R1</b> Niskie kompetencje Wysokie zaangażowanie</p>	<p><b>S1</b> <b>DYREKTYWNY (instruowanie)</b> Buduj, organizuj, ucz, nadzoruj</p>
<p><b>R2</b> Niskie kompetencje Niskie zaangażowanie</p>	<p><b>S2</b> <b>TRENEERSKI</b> Kieruj, wspieraj</p>
<p><b>R3</b> Kompetencje średnie do wysokich Zmienne zaangażowanie</p>	<p><b>S3</b> <b>WSPIERACJĄCY</b> Chwal, słuchaj, ułatwiaj</p>
<p><b>R4</b> Wysokie kompetencje Wysokie zaangażowanie</p>	<p><b>S4</b> <b>DELEGUJĄCY</b> Przekazuj odpowiedzialność za podejmowanie codziennych decyzji</p>





Podzielcie się na czacie - jak Wam to wyszło?

W jakim stopniu się zgadzacie,  
a na ile nie jesteście przekonani?

# Podsumowanie

3



# Pytanie

Który z wymienionych poniżej stylów przychodzi Wam z największą łatwością?

Który z wymienionych poniżej stylów jest dla Was najtrudniejszy?

## **Style:**

- A. Dyrektywny
- B. Trenerski
- C. Wspierający
- D. Delegujący

# Doświadczanie liderstwa

Samoświadomość leaderska



Przewodzenie/  
Eksperymentowanie

Refleksja i wyciąganie wniosków  
(praca samodzielna lub np. z coachem)

W ostatniej części:

**Ja na liderekim szlaku:**  
Jak dbać o siebie?



Pytania



**Daniel Lichota**

Tel.: +48 604 288 171  
daniel.lichota@gmail.com

Dziękuję



**Daniel Lichota**

Tel.: +48 604 288 171  
daniel.lichota@gmail.com



„Kieruj w dobrym stylu. Program dla dyrektorek i dyrektorów bibliotek” jest prowadzony przez Fundację Szkoła Liderów na zlecenie Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego w ramach Programu Rozwoju Bibliotek.

Program Rozwoju Bibliotek wspiera tysiące bibliotek publicznych w całej Polsce w pełnieniu roli lokalnych centrów aktywności społecznej. W takich placówkach ludzie spędzają czas, rozwijają swoje zainteresowania, zdobywają nowe umiejętności i wspólnie działają. Program Rozwoju Bibliotek to przedsięwzięcie Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności prowadzone przez Fundację Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. W latach 2009-2015 było realizowane w ramach partnerstwa z Fundacją Billa i Melindy Gatesów.