

CERTES.

# Program Leadership



## Wstęp

---

Zarządzanie ludźmi nie musi być jedynie zawodem, rolą społeczną, sposobem na zarabianie pieniędzy, przymusem przedsiębiorcy, lecz może być fascynującym, odpowiedzialnym, świadomym aktem twórczym. Zarządzanie jest sztuką wtedy, gdy menedżer nie poprzestaje na wypełnianiu swoich funkcji w oparciu o tradycyjnie pojmowany model. Nowoczesne, twórcze podejście wymaga stworzenia nowego paradygmatu, transformacji kierownika w lidera, który dzięki świadomości siebie, podwładnych, otaczającego go świata i klarownej wizji działania, potrafi porywać za sobą innych.

Świadome przywództwo nie jest sztuką dla sztuki. Jego cele są praktyczne, a efekty wymierne. Jako sztuka w pełni użytkowa, jest synonimem człowieczeństwa, ponieważ łączy aspekt duchowy z materialnym, humanizm z pragmatyzmem, koncepcję z działaniem, intuicję z wiedzą i doświadczeniem, pasję z wynikiem, wizję ze strategią, a marzenie z celem. Dopiero współistnienie tych czynników może prowadzić do pożądaných efektów odpowiadających wymogom współczesności. Udział w naszej wspólnej, pasjonującej przygodzie, jaką jest **Akademia Świadomego Przywództwa** jest doświadczeniem metaforycznej podróży, drogą wewnętrzną transformacji menedżera w Lidera Przyszłości TERAZ.

- ✓ Nowoczesne podejście do roli lidera zaktualizowane w oparciu o najnowsze osiągnięcia psychologii przywództwa – wyprzedzenie konkurencji, silny impuls rozwojowy dla lidera, zespołu, organizacji, nowe perspektywy.
- ✓ Procesowy, praktyczny charakter warsztatów – własny, głęboki rozwój Uczestnika jako człowieka – przejście drogi od menedżera do świadomego lidera z uwzględnieniem kolejnych kroków i faz tego procesu – Robert Dilts, Konrad Wilk.
- ✓ Pierwszy moduł Akademii – integracyjny, niezapomniany, wzbogacony o elementy treningu interpersonalnego, głęboki wgląd w siebie w zwierciadle Uczestników, nieodzowny aspekt samopoznania – Alexander Lowen, Stanislav Grof, Colin Sisson.
- ✓ Synergia wymiany, wzajemne doświadczenia, czerpanie z odmiennych doświadczeń i pozycji percepcji Uczestników Akademii, panorama perspektyw, elastyczność, bliskość, stymulacja poprzez relację.
- ✓ Zmiana przestarzałych, skostniałych paradygmatów – nowy wymiar pracy z celem, motywacji, planowania, zmiana w percepcji siebie i ludzi, otwarcie się na nowe możliwości, świadomość swojej drogi, nową jakość życia osobistego i zawodowego – Alan Seale.
- ✓ Podejście transpersonalne – niebywale sprawny i skuteczny, zaawansowany model, z którego korzystają obecnie najwięksi światowi przywódcy, pojawia się na pewnym etapie procesu – zarządzanie stresem, konfliktem, zespołem, projektem, inteligencja emocjonalna, duchowa, droga lidera – Roberto Assagioli, John Whitmore, Jarosław Gibas, Konrad Wilk.
- ✓ Świadomość tajników procesu grupowego w roli lidera zespołu, w oparciu o mechanizmy z jakich korzystają najwięksi trenerzy, facylitatorzy i coachowie zespołów – ekologia zarządzania, komunikacja, poziomy świadomości – Dave Logan, David Hawkins, Clare W. Graves, Don Beck.
- ✓ Unikalne podejście do prowadzenia poruszających wystąpień publicznych i skutecznych prezentacji biznesowych - Lee Glickstein, Stephen Denning.
- ✓ Budowanie profesjonalnej, świadomej marki osobistej dla relacji ze współpracownikami i rynkiem na którym działa Uczestnik Akademii – przewaga konkurencyjna, unikalność, atrybut, archetyp, spójność, autentyczność, identyfikacja, wizerunek – Konrad Wilk, Hubert Rampersad, Joseph Campbell.
- ✓ Nowy paradygmat współczesnego przywództwa – modele: Theory U Otto Scharmera, Cynefin Framework Davida Snowdona, samoorganizujących się organizacji Frederica Laloux, VUCA Prime Boba Johansena, teoria Spektrum Świadomości w przywództwie Kena Wilbera.

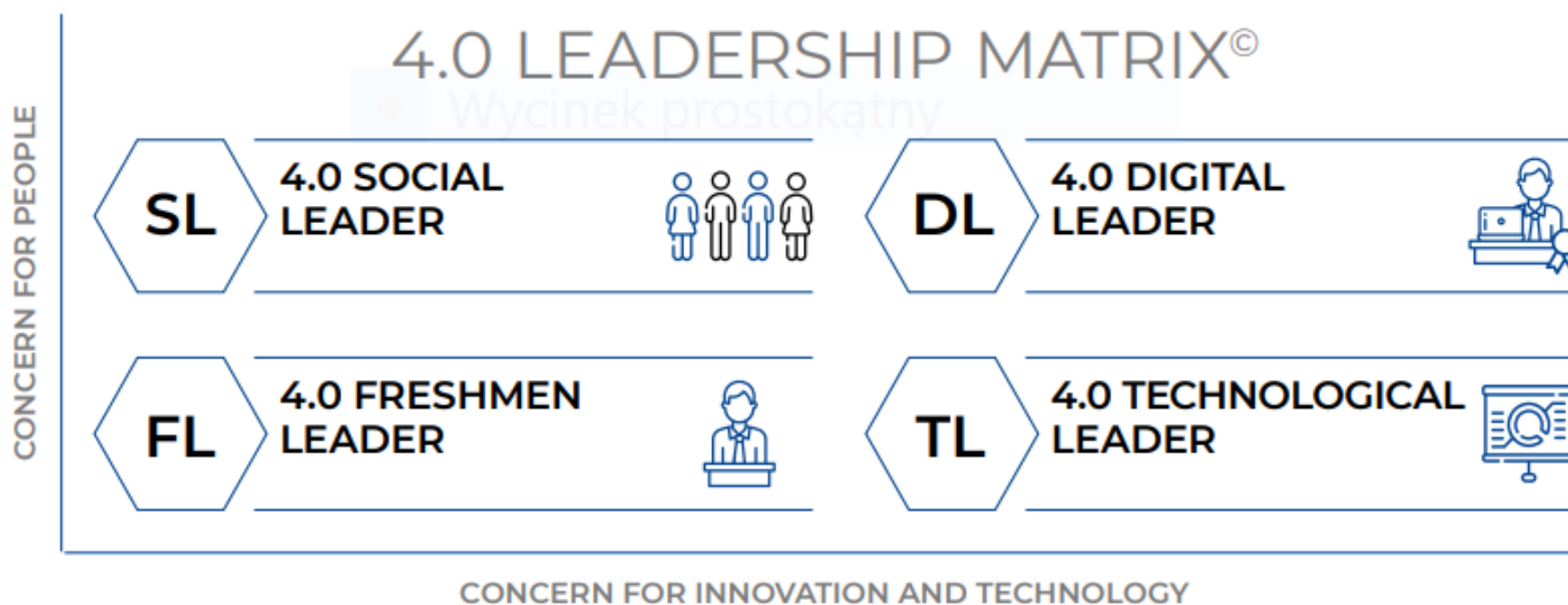


## ROZWÓJ LIDERÓW PRZYSZŁOŚCI

- Ja jako lider – osobowość, wartości i style pracy
- Efektywny zespół (tradycyjny/ rotacyjny/ zdalny)
- Zarządzanie pracownikami – przywództwo sytuacyjne
- Inteligencja emocjonalna lidera
- Wspieranie zaangażowania pracowników
- Odporność psychologiczna i Mental Health
- Otwartość na zmiany i kompetencja lidera przyszłości
- Narzędzia diagnostyczne – do wyboru
- Działania rozwojowe – indywidualne i grupowe
- Grywalizacja programu leaderskiego

## Lider 4.0 – Przywódca w cyfrowych czasach

Cyfrowe przywództwo (przywództwo 4.0) to szybkie, międzyhierarchiczne, zorientowane na zespół i oparte na współpracy podejście, z silnym naciskiem na innowacje. Osobiste kompetencje lidera, jego sposób myślenia, a także umiejętność stosowania nowych metod i instrumentów, takich jak myślenie projektowe, są krytycznymi wymiarami dla liderów 4.0.



Źródło: Oberer, B., Erkollar, A. (2018): Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0; International Journal of Organizational Leadership, 2018



## KOMPETENCJE Z OBSZARU CONCERN FOR PEOPLE:

- Budowanie zespołu
- Budowanie zaufania
- Budowanie relacji
- Budowanie odpowiedzialności

## KOMPETENCJE Z OBSZARU CONCERN FOR INNOVATION AND TECHNOLOGY

- Orientacja na cele
- Tworzenie wizji strategii
- Orientacja na zmianę/zwinność
- Innowacyjność

# Servant Leadership

---

Świat się dynamicznie zmienia, a wraz z nim zmienia się podejście do zarządzania. Jest turkus, w którym pracownicy sami sobą zarządzają. Pracując efektywnie w organizacjach bez szefa, osiągają wyniki wyróżniające te organizacje. Takich organizacji jest jednak wciąż mało, a osiągnięcie turkusu stanowi efekt ewolucji. Na wcześniejszym etapie rozwoju, przed turkusem, znajdują się organizacje nazwane partycypacyjną zielenią. W nich, autokratyczni, hierarchiczni liderzy, ustępują miejsca przywództwu partycypacyjnemu, czy servant leadership. Władza i kontrola zastępowane są poprzez dialog i zaufanie. Budowanie zaufania staje się ważnym zadaniem lidera. Przywództwo służebne, budujące relacje i zaufanie w organizacji, jest wybierane jako fundament kultury organizacyjnej wielu organizacji na świecie, w tym nominowanych przez „Fortune” w rankingu „100 Najlepszych Pracodawców”.

Słowa z przedmowy do wydania książki „Servant leadership w praktyce” są mocne: *„Na górze człowiek jest sam jak palec. Skoro będąc na górze, czuje się osamotniony, to znaczy, że nikt za nim nie podąża. Jeśli to prawda, lepiej zejść ze szczytu do miejsca, w którym są ludzie – a potem, ramię w ramię wspiąć się z nimi na szczyt.”*

Tym właśnie jest servant leadership - odwróceniem piramidy przywództwa do góry nogami, przez co przywódcy znajdują się na dole, aby mogli służyć swoim pracownikom, znajdującym się na szczycie piramidy. Taki lider stawia na pomoc swoim pracownikom. Lider i pracownicy są na tym samym poziomie, pracują wspólnie. Siła przywódców służebnych nie wynika z ich pozycji, lecz z podziwu dla nich. Stając się liderem automatycznie zrzekasz się prawa stawiania na piedestale. W przywództwie służebnym chodzi o to, aby zawsze stali na nim nasi ludzie.

Korzyści z uczestnictwa:

- Zrozumiesz, w którą stronę zmierza współczesne zarządzanie
- Zainspirujesz się najnowszym i bardzo aktualnym podejściem do przywództwa
- Poznasz przykłady przywódców służebnych
- Zrozumiesz jak budować zaufanie w organizacji i dlaczego jest tak ważne
- Poznasz praktyki działania przywódców służebnych
- Zrozumiesz jak działają HR mogą przysłużyć się rozwojowi przywództwa służebnego

# CERTES.

Wdrożenia, które mają sens

