



EXPERIENTIAL LEARNING HUB

**Kluczowe kompetencje przywódcze dla liderów
związków sportowych – *jak przekuć doraźne
niepowodzenia w długotrwały sukces?***

Cele warsztatu

- Wzmocnienie świadomości na temat roli liderów oraz ich wpływu na organizacje.
- Wzmocnienie wybranych kompetencji liderekich.
- Lepsze poznanie się wśród uczestników warsztatu.

Agenda

8.00 – 9.00	Powitanie uczestników i śniadanie
9.00 – 10.30	Lider w związku sportowym <ul style="list-style-type: none">• Kluczowe kompetencje przywódcze w związkach sportowych• Doświadczenie przywódcze
10.30 – 10.45	Przerwa
10.45 – 12.00	Wymiary przywództwa <ul style="list-style-type: none">• Menadżer vs lider• Spektrum przywództwa
12:00 – 13:00	Lunch
13.00 – 14.45	Lekcje przywódcze ze sportu <ul style="list-style-type: none">• Czego uczą nas porażki?• Doświadczenia przywódcze• Studium przypadku: America Cup
14.45 – 15.00	Przerwa
15.00 – 16.40	Jak przekuć doraźne niepowodzenia w długotrwały sukces? <ul style="list-style-type: none">• Rozwój przywódczy na przykładzie żeglarstwa• Indywidualne szanse rozwojowe
16.40 – 17.00	Podsumowanie i zakończenie warsztatu
17.00 – 18.00	Korzystanie z uroków Villi Poranek

Kontrakt



- **Wszyscy aktywnie uczestniczymy w spotkaniu**



- **W jednym czasie mówi tylko jedna osoba**



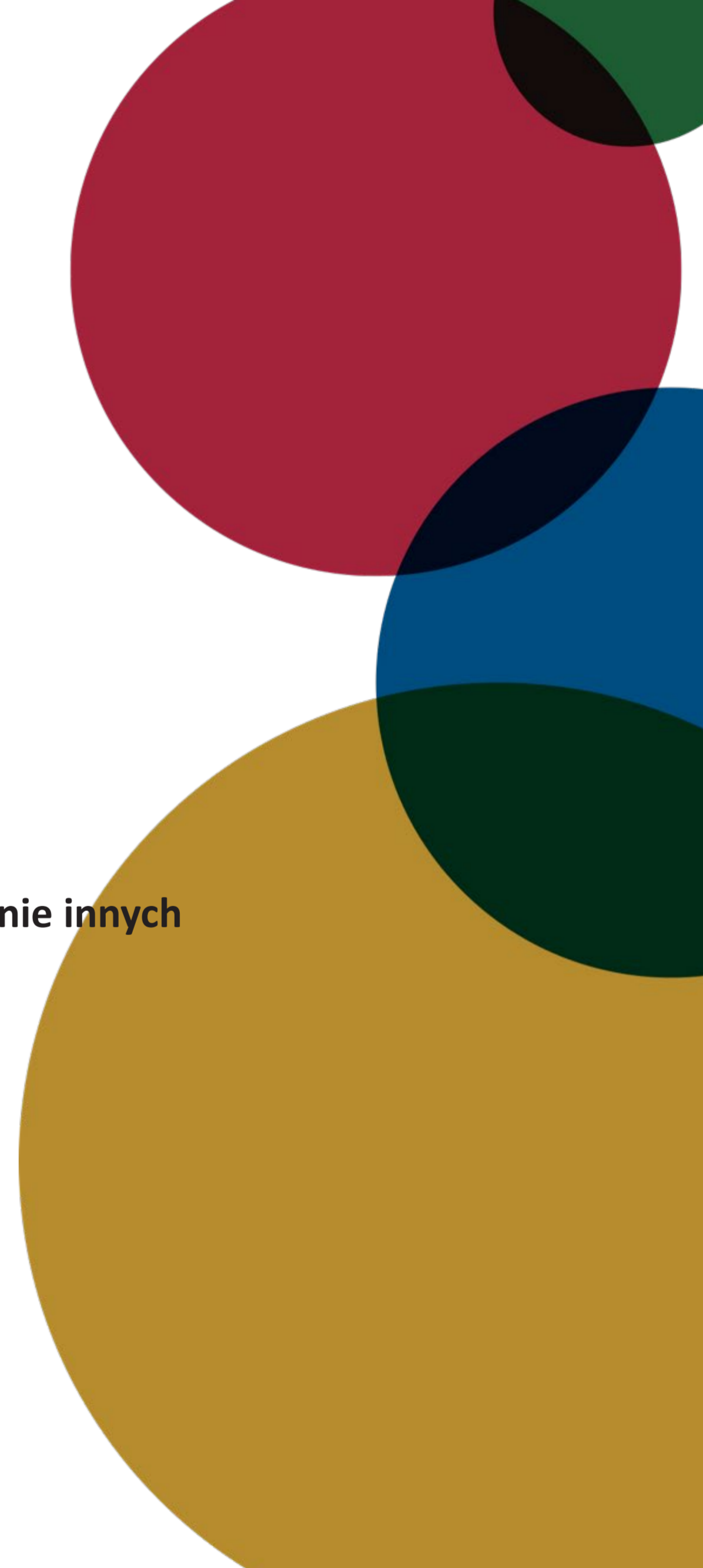
- **Każdy otwarcie wyraża swoje opinie i bez krytyki przyjmujemy opinie innych**



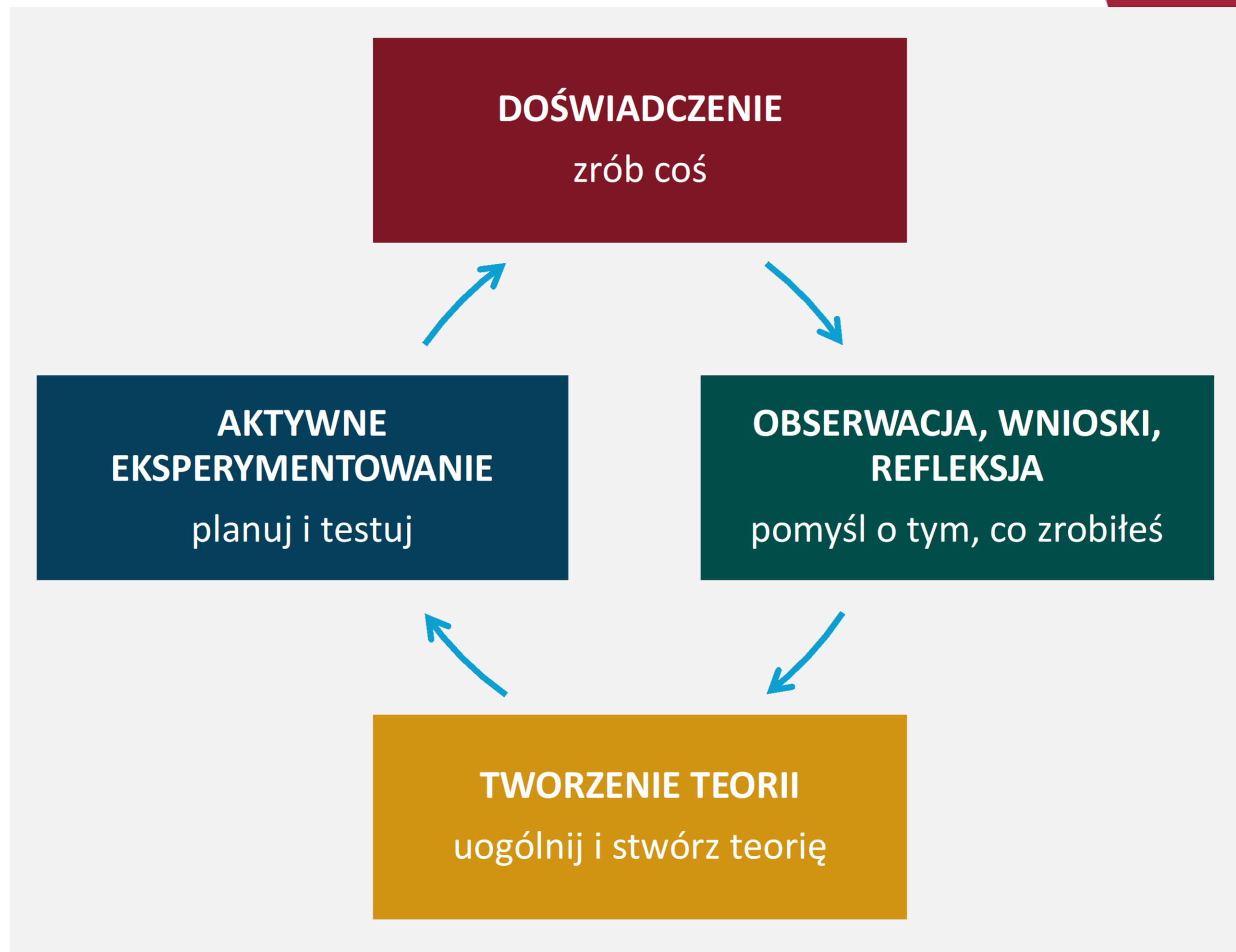
- **Jesteśmy punktualni**



- **Wyciszamy i odkładamy telefony komórkowe**



Jak uczymy się jako dorośli – cykl uczenia się Kolba



Czym jest przywództwo?

- Co sprawia, że nazywamy kogoś liderem?
- Jaka jest rola lidera?
- Co utrudnia bycie liderem - jakie zachowania lub cechy?



EXPERIENTIAL
LEARNING HUB

Świat zmienia się bardzo szybko...

Przywództwo wydaje się łatwe, kiedy wszystko idzie po naszej myśli.

Trudniejsze lub niepewne czasy są prawdziwym testem przywództwa w organizacjach.

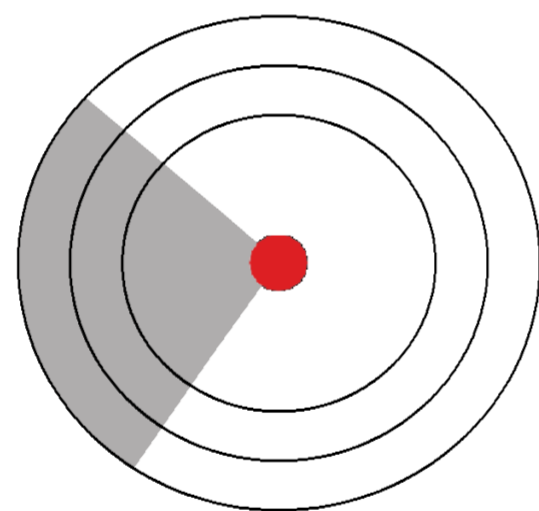
W przyszłości sukces będzie zależał w jeszcze większym stopniu od jakości przywództwa.

*Organizacje potrzebują liderów,
którzy koncentrują się na szansach
i nowych możliwościach
oraz
skutecznie przewodzą zmianom...*

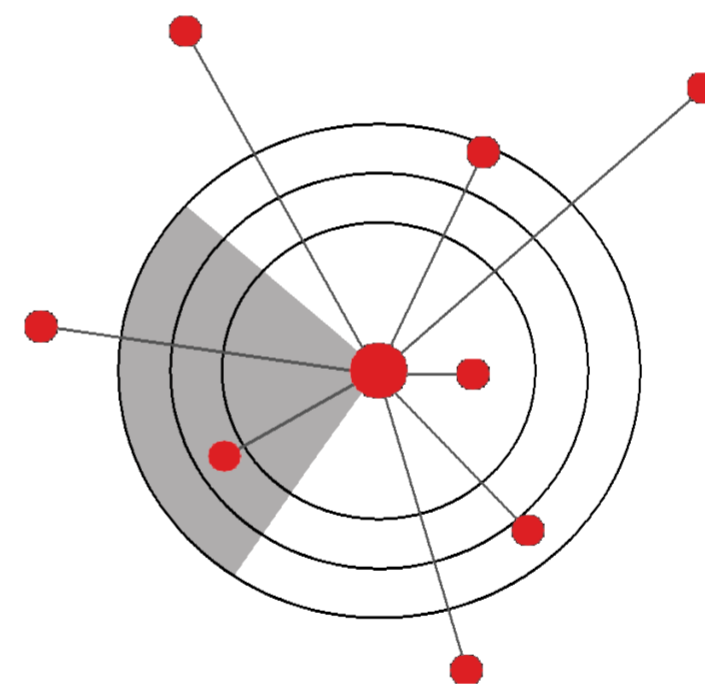
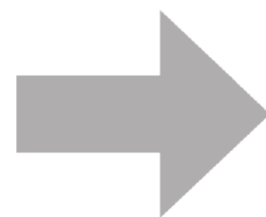
Świat zmienia się bardzo szybko...

Tempo zmian w środowisku zewnętrznym nigdy wcześniej nie było tak duże jak obecnie.

W związku z tym, aby skutecznie działać, potrzebujemy transformacji w obszarze przywództwa:



Od kompetentnych
“Managerów Operacyjnych”
sprawnie zarządzających
swoimi obszarami
odpowiedzialności.



Do silnych **“Liderów Zmiany”**,
sprawnie wykorzystujących sieć
relacji
i myślenie systemowe do
wpływania na organizację jako
całość.



EXPERIENTIAL
LEARNING HUB

Menadżer czy lider?



- Jaka jest różnica między menadżerem i liderem?
- W jakiej sytuacji potrzebny jest menadżer? A w jakiej lider?





EXPERIENTIAL
LEARNING HUB

Menadżer vs Lider?

 MANAGER	vs.	LIDER 
wyznacza cele	1	komunikuje oczekiwania
kontroluje proces	2	koncentruje się na przestrzeganiu zasad
przewiduje	3	wyzwala potencjał
sprawia, że praca zostaje wykonana	4	dąży do poprawy efektywności
zajmuje się dniem dzisiejszym	5	wybiega w przyszłość
skupia się na wydajności	6	koncentruje się na skuteczności
robi rzeczy dobrze	7	robi właściwe rzeczy
zarządza zmianą	8	inspiruje zmiany



EXPERIENTIAL
LEARNING HUB

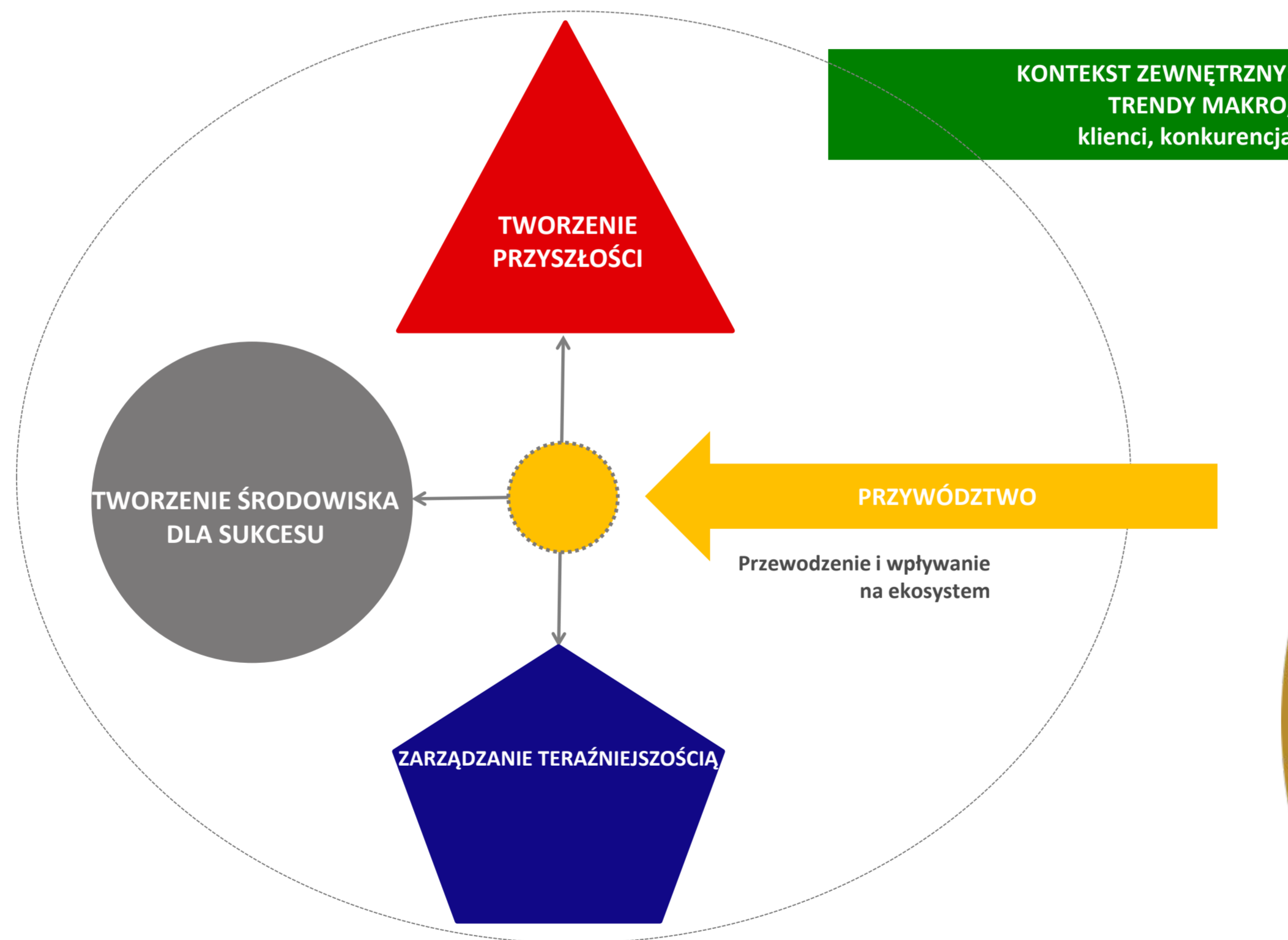
Współpracujący styl przywódczy



- Jakie są kluczowe kompetencje przywódcze?



3 Wymiary Przywództwa





EXPERIENTIAL
LEARNING HUB

3 Wymiary Przywództwa

- W jakich proporcjach (%) dzielcie swój czas między 3 wymiary przywództwa? Dlaczego tak się dzieje?
- W jakich proporcjach (%) powinniście / chcielibyście dzielić swój czas między 3 wymiary przywództwa? Dlaczego tak powinno być?





EXPERIENTIAL
LEARNING HUB

JAK TWORZYĆ ŚRODOWISKO SPRZYJAJĄCE ROZWOJOWI?



W jaki sposób rozwijać kompetencje przywódcze?

Wynik = Potencjał - Zaktócenie



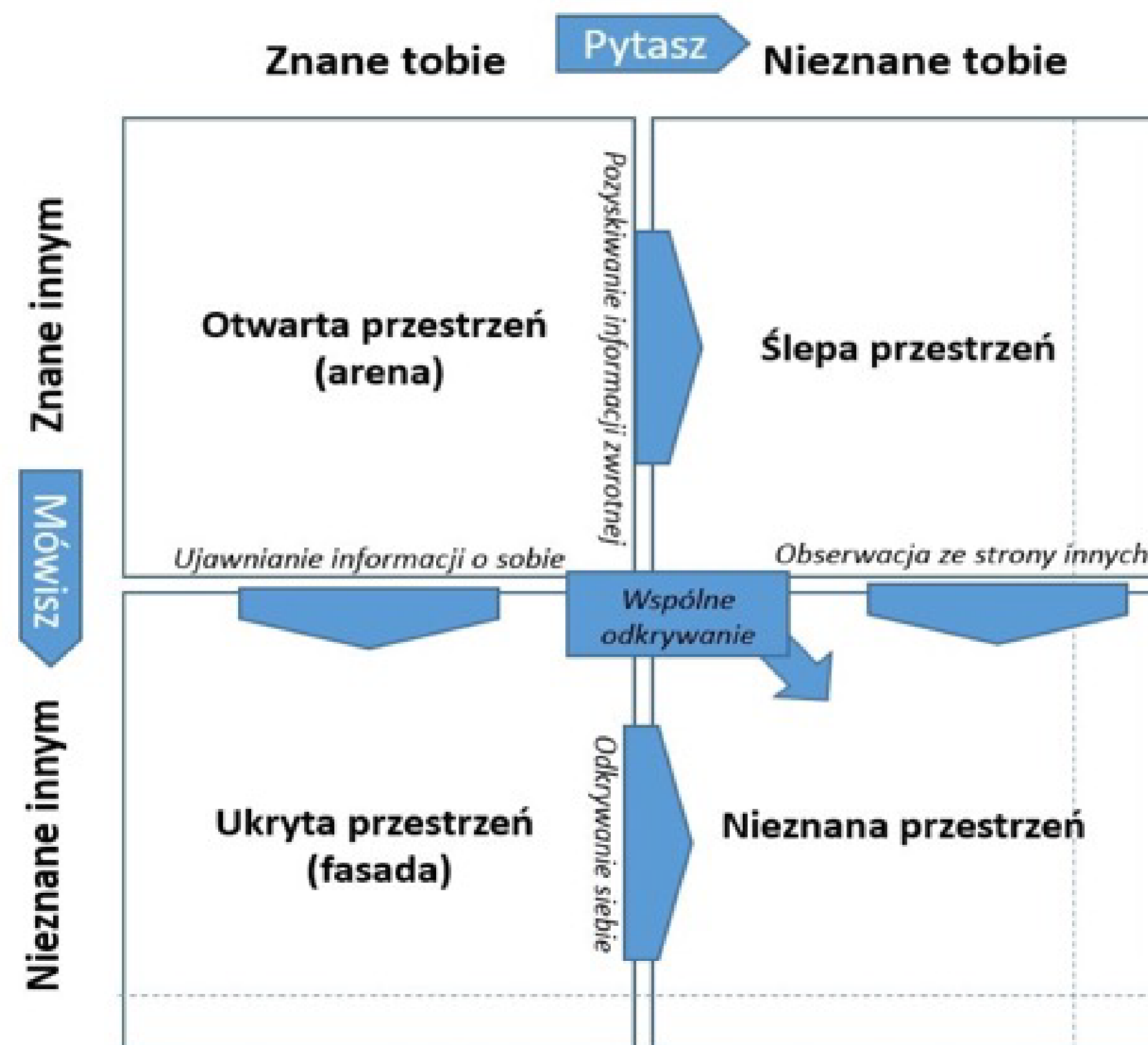
Przeszkody w rozwoju przywódczym

ZEWNĘTRZNE

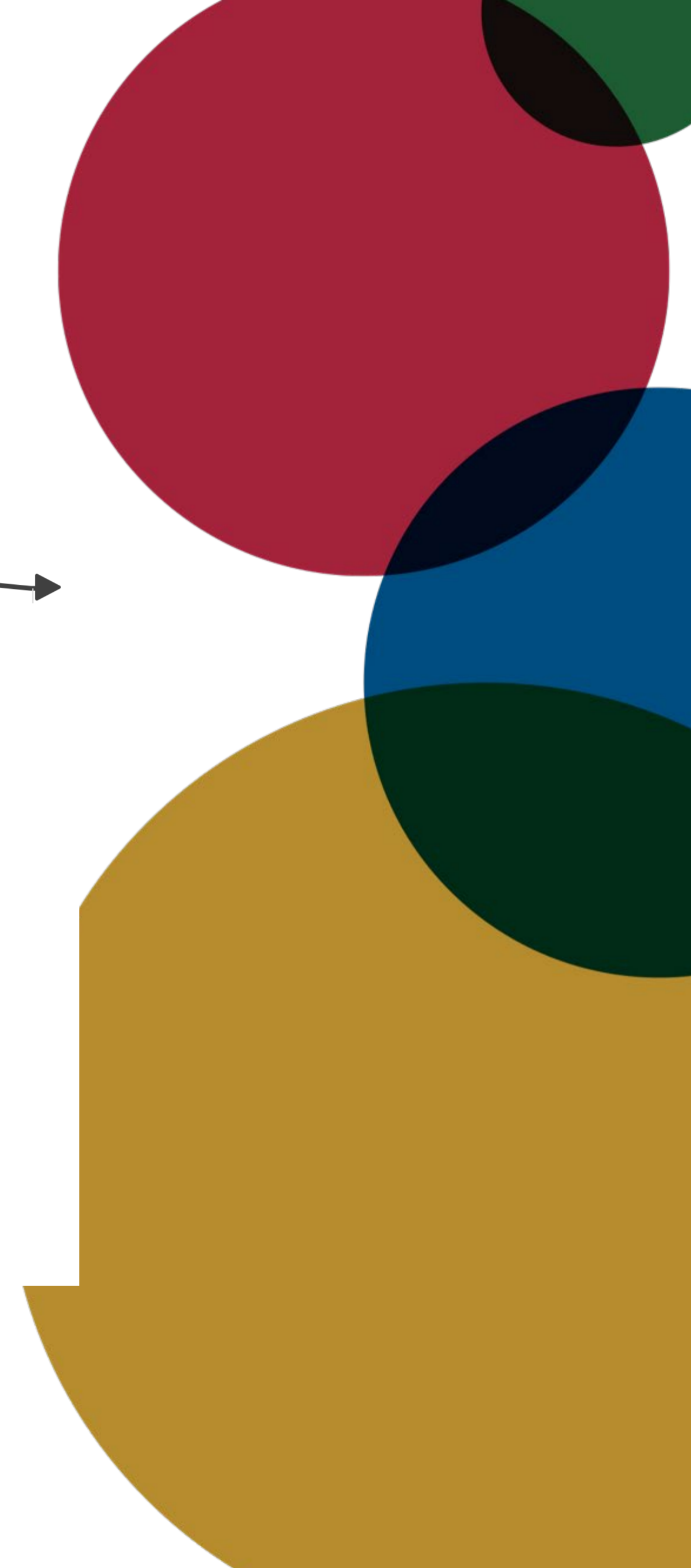
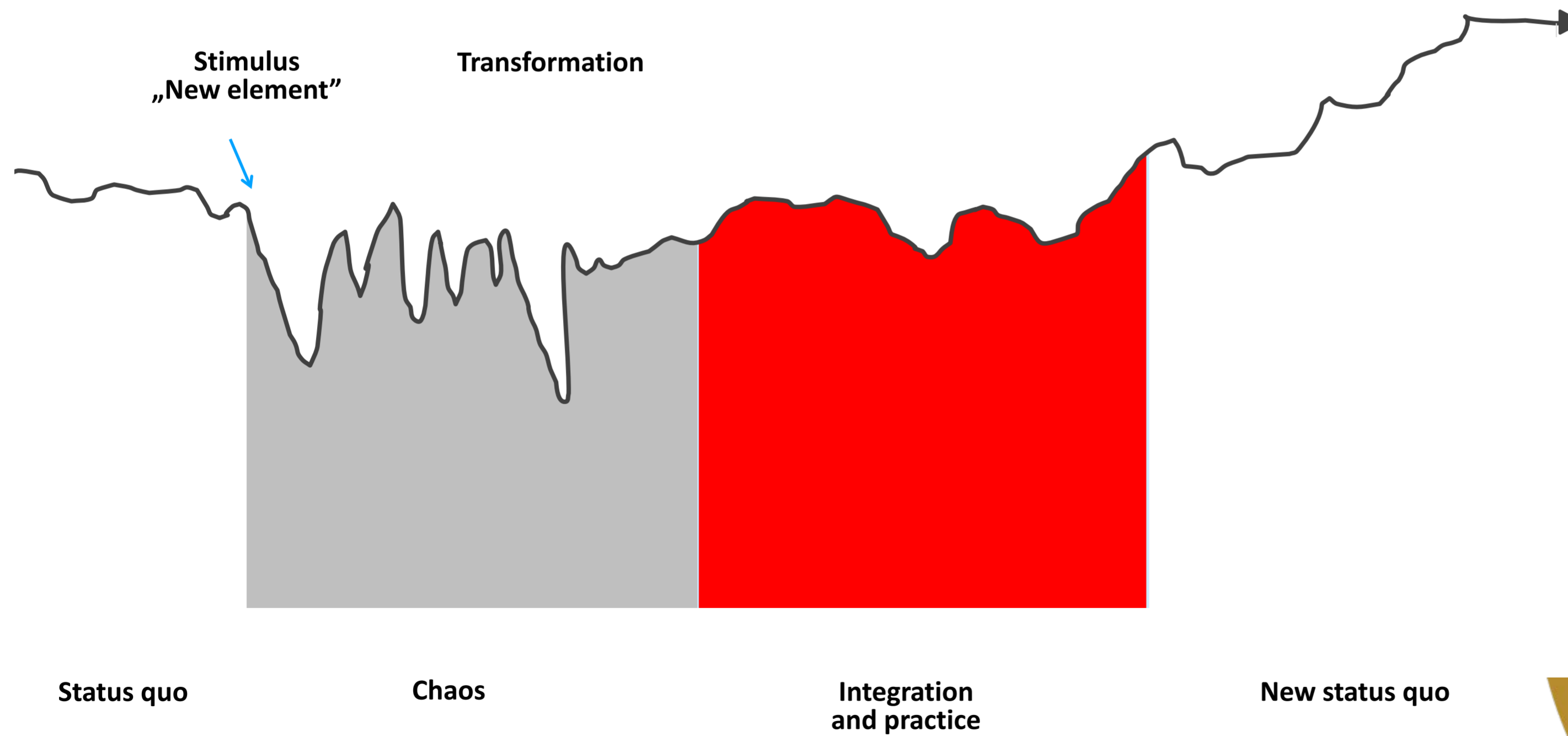
- Struktura hierarchiczna
- Czas
- Brak zasobów

WEWNĘTRZNE

- Strach (przed przegraną, lub wygraną, lub wygłupieniem się przed innymi)
- Brak pewności siebie
- Staranie się za bardzo
- Perfekcjonizm
- Koncentracja na zrobieniu wrażenia
- Złość, frustracja
- Rozproszenie i brak koncentracji
- Zajęty umysł
- Ograniczające przekonania, nawykowe działanie, percepcje, wewnętrzne konflikty, bezpodstawne założenia, itp.



Krzywa rozwoju

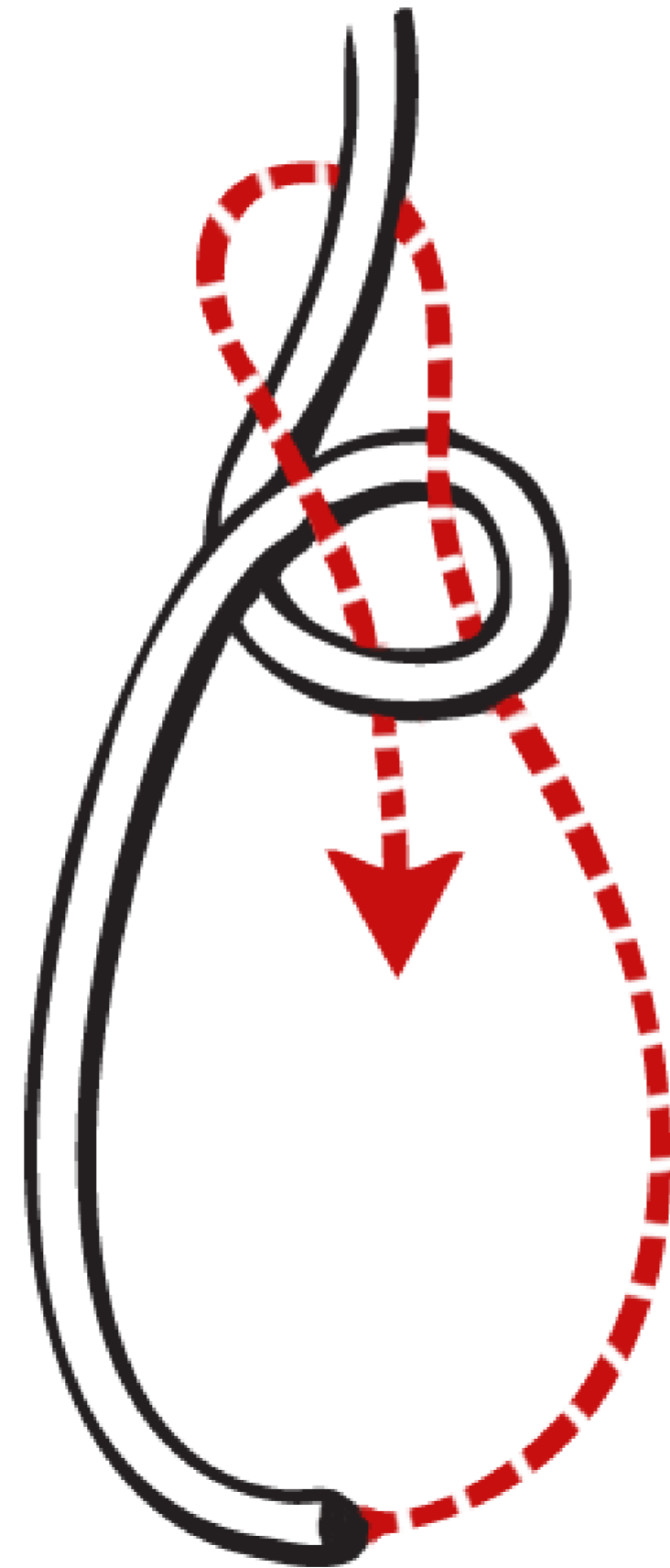




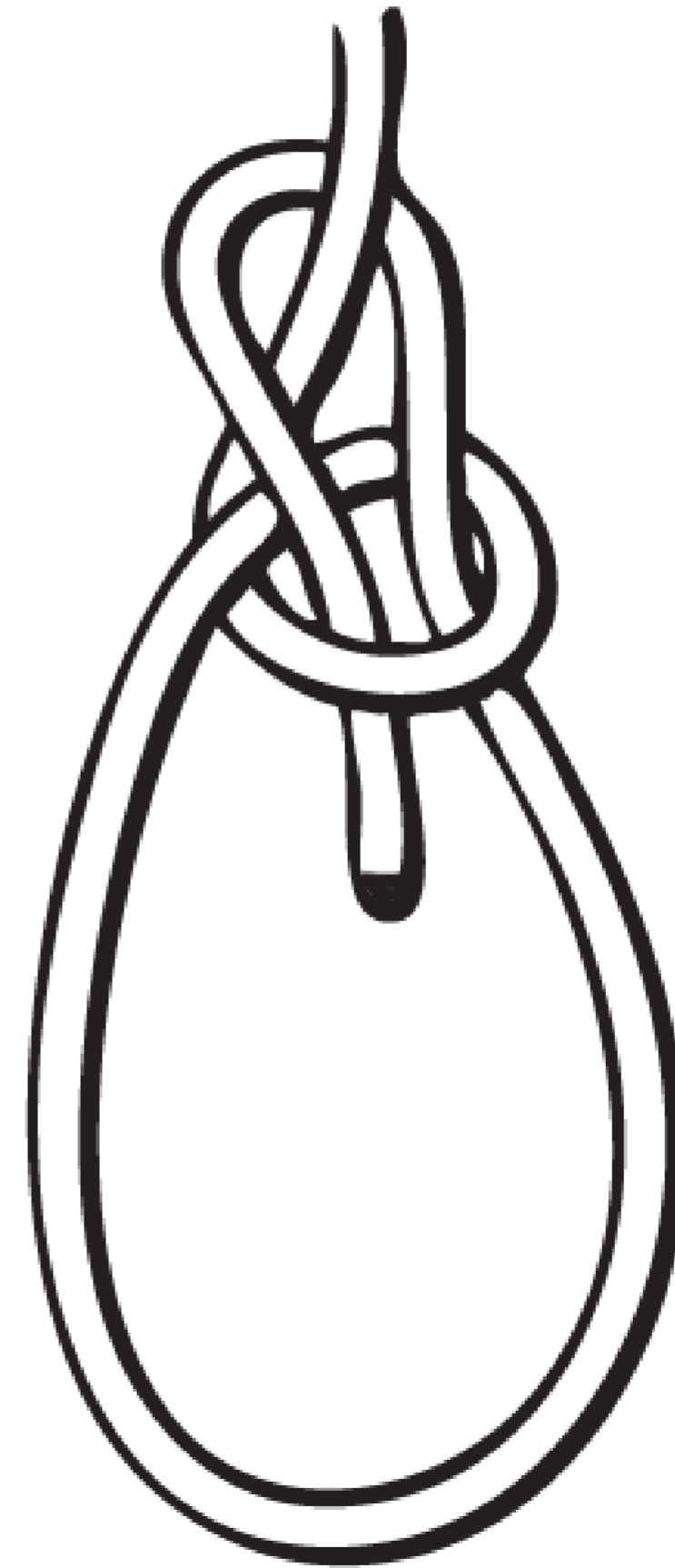
1.



2.



3.





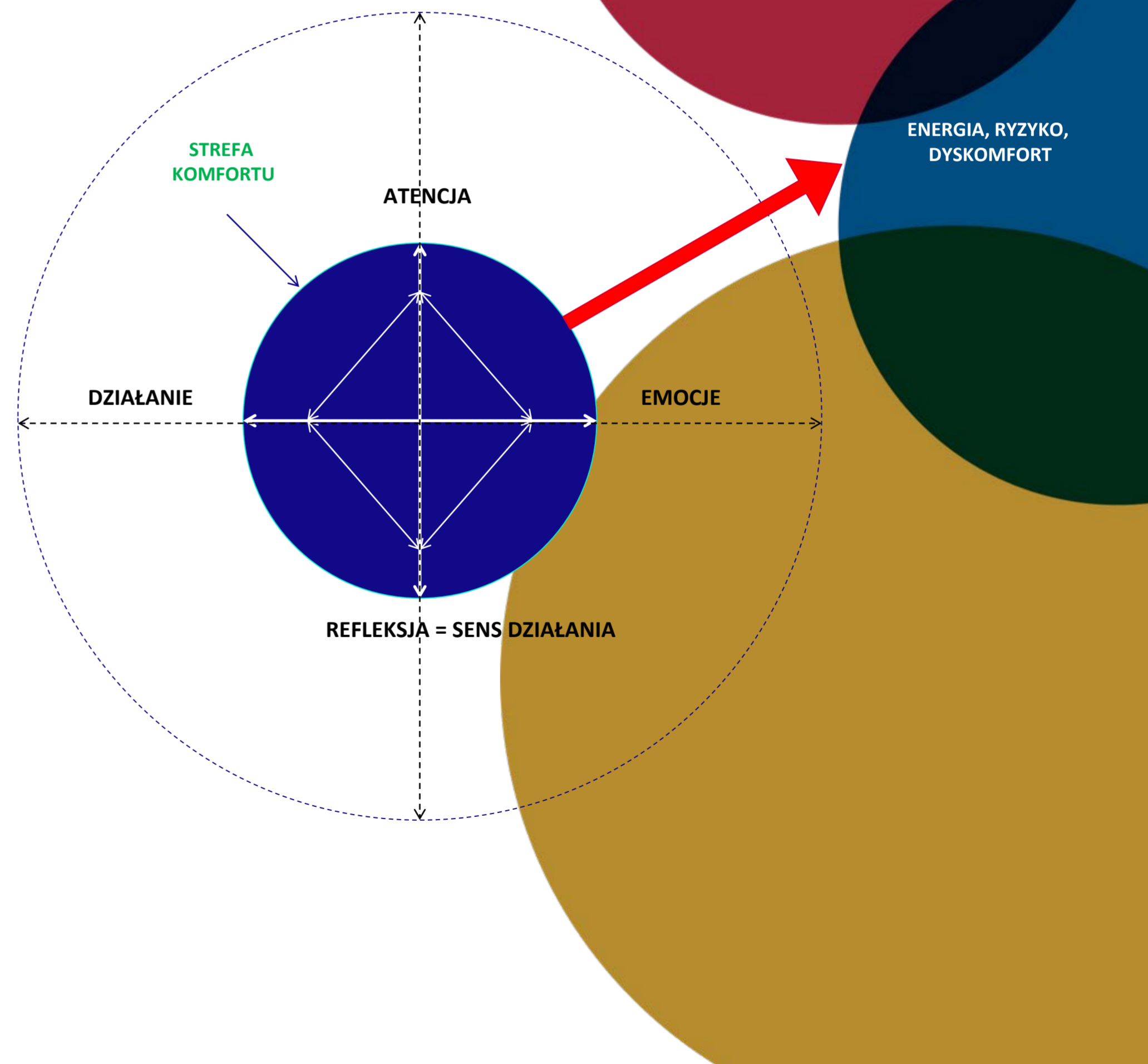
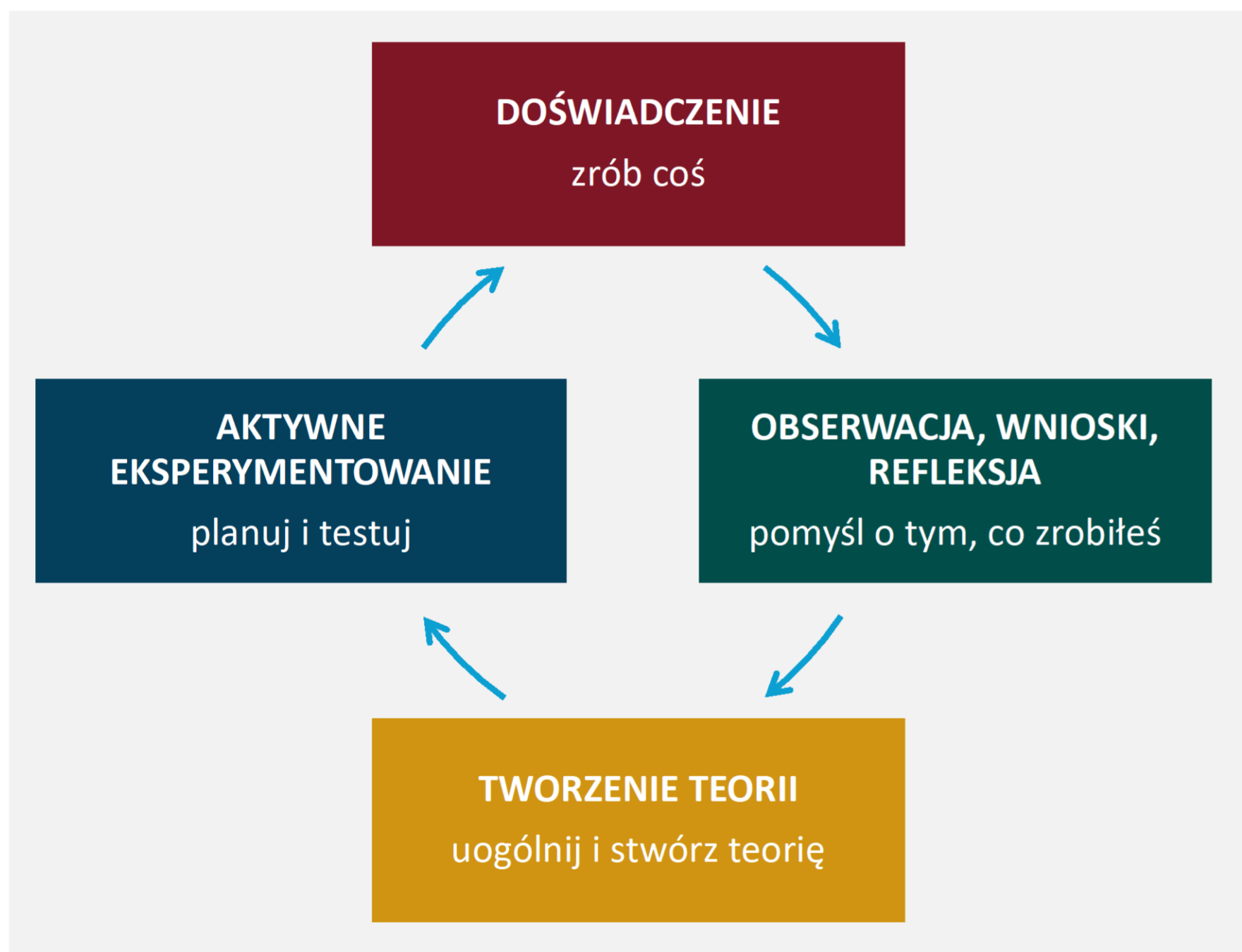
Puchar Ameryki 2013

- Najstarsze sportowe trofeum – 1851 rok.
- Oracle Team USA jako obrońca tytułu wybiera lokalizację i zasady jakie łodzie mogą brać udział w regatach.
- Regaty eliminacyjne
- Oracle Team USA vs. Emirates Team New Zealand
- Katamarany z „foilem”
- Wygrywa ten, kto pierwszy zdobędzie 9 punktów
- Każde zwycięstwo w wyścigu to 1 punkt

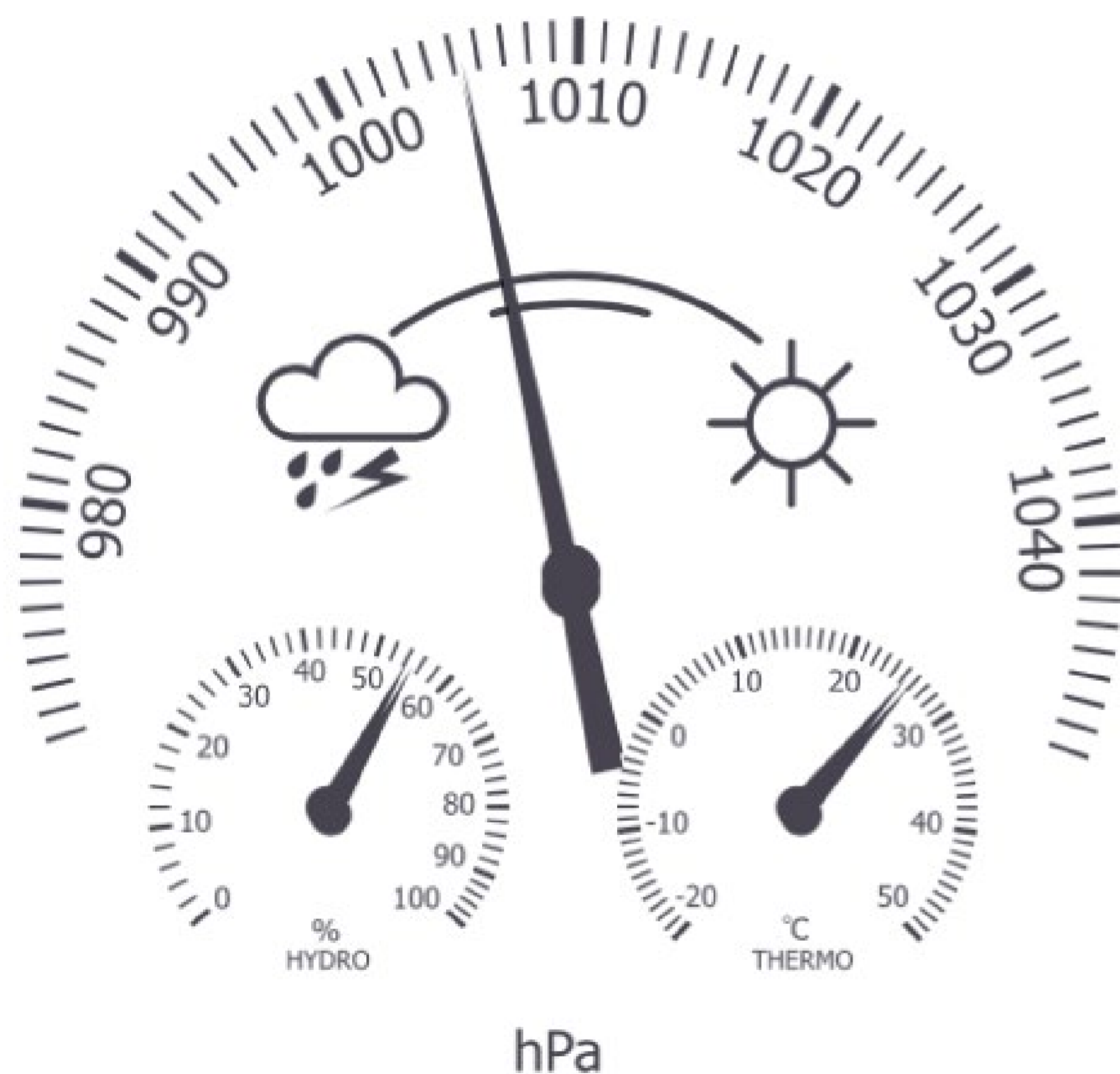




Jak uczymy się jako dorośli



Barometr poczucia pilności zmiany



Używając skali od 1 do 10 gdzie 10 oznacza silną chęć, a 1 oznacza całkowity brak chęci odpowiedz na poniższe pytania:

1. Na jakim poziomie wprowadzanie zmian jest pilne i ważne w tym momencie?
2. W jakim stopniu pilność i ważność wprowadzania zmian dotyczy Twojego zespołu?



EXPERIENTIAL LEARNING HUB