

„Lider przyszłości – przywództwo oparte na współpracy i wspólności”

Blok 1: Poznaj siebie jako lidera i budowniczego zespołu

Cel: Rozpoznanie swoich talentów, mocnych stron oraz zrozumienie, jak wpływają one na styl przywództwa i budowanie współpracy w zespole.

1. **Wprowadzenie do szkolenia:**
 - Cel dnia: rozwój kompetencji lidera, budowanie współpracy i solidarności w zespole.
 - Podkreślenie roli dyrektora jako lidera wspólnoty, a nie zarządcy przez konflikt.
 2. **Test 16Personalities:**
 - Uczestnicy wypełniają test w telefonach i analizują wyniki.
 - Omówienie: co wyniki mówią o ich stylu zarządzania i współpracy z innymi.
 3. **Ćwiczenie: Koło kompetencji lidera:**
 - Uczestnicy oceniają siebie w obszarach takich jak:
 - Współpraca z zespołem.
 - Budowanie relacji.
 - Zarządzanie konfliktami.
 - Motywowanie innych.
 - Dyskusja w parach: Jak moje kompetencje wpływają na atmosferę w zespole?
-

Blok 2: Współpraca zamiast rywalizacji

Cel: Zrozumienie, jak budować atmosferę współpracy i wspólnoty w gronie pedagogicznym oraz jak unikać zarządzania przez konflikt i strach.

1. **Wprowadzenie:**
 - Współpraca jako fundament dobrze działającej szkoły.
 - Dlaczego rywalizacja w zespole niszczy relacje i efektywność?
2. **Ćwiczenie: „Co nas łączy, a nie dzieli”:**
 - Uczestnicy dzielą się przykładami sytuacji, w których współpraca przyniosła sukces zespołu.
 - Dyskusja: Jak możemy przenieść te doświadczenia na codzienną pracę?
3. **Warsztat: Budowanie wspólnego celu:**
 - W grupach uczestnicy tworzą wizję idealnego zespołu pedagogicznego:
 - Jakie wartości powinien promować?
 - Jakie działania wzmacniają współpracę?
 - Prezentacja wyników i omówienie.

Blok 3: Odporność na krytykę i wygaszanie złych emocji

Cel: Nauka reagowania na krytykę w sposób konstruktywny, wzmacnianie siebie i zespołu oraz budowanie pozytywnej atmosfery.

1. **Wprowadzenie:**
 - Co to znaczy „łagodny, ale stanowczy”?
 - Jak krytyka może stać się narzędziem rozwoju, a nie źródłem konfliktu?
2. **Ćwiczenie: Analiza krytyki:**
 - Uczestnicy pracują na przykładach sytuacji, w których spotkali się z krytyką (np. od rodziców, nauczycieli, władz oświatowych).
 - Analiza:
 - Czy krytyka była konstruktywna czy destrukcyjna?
 - Jakie wnioski można z niej wyciągnąć?
 - Jak zareagować, aby zachować swoje granice?
3. **Techniki wygaszania emocji:**
 - Nauka technik radzenia sobie z emocjami:
 - Oddech przeponowy.
 - Wizualizacja.
 - Zmiana perspektywy („Co ja zyskuję dzięki tej sytuacji?”).
 - Wspólne wypracowanie zasad reagowania na trudne sytuacje w zespole.

Blok 4: Sztuka delegowania i dziękowania za sukcesy

Cel: Nauka skutecznego delegowania zadań, doceniania pracy zespołu i budowania motywacji.

1. **Wprowadzenie:**
 - Delegowanie jako narzędzie wzmacniania zespołu, a nie tylko odciążania lidera.
 - Docenianie sukcesów jako fundament motywacji i współpracy.
 2. **Ćwiczenie: „Co jest ważne, a co ważniejsze?”:**
 - Uczestnicy analizują swoje obowiązki i decydują, które z nich mogą delegować.
 - Dyskusja: Jak dobrać odpowiednie osoby do konkretnych zadań zgodnie z ich talentami?
 3. **Warsztat: „Dziękuję za Twój wkład”:**
 - Uczestnicy uczą się, jak w sposób konkretny i szczerzy doceniać pracę innych.
 - Symulacje:
 - Jak chwalić zespół za sukcesy?
 - Jak radzić sobie z niedociągnięciami bez podcinania skrzydeł?
-

Blok 5: Solidarność i wspólna wizja lidera

Cel: Zbudowanie poczucia wspólnoty i solidarności oraz wypracowanie wspólnej wizji współpracy w zespole.

1. **Ćwiczenie: „Przestrzeń do pracy nad sobą”:**
 - Każdy uczestnik odpowiada na pytania:
 - Jakie obszary mojej pracy wymagają poprawy?
 - Jak mogę lepiej wspierać swój zespół?
 - Refleksja grupowa: Jak wspólnie możemy stworzyć atmosferę wsparcia i solidarności?
 2. **Warsztat: „Wspólnota liderów”:**
 - W grupach uczestnicy tworzą „Manifest solidarności w pracy zespołowej”:
 - Jakie zasady współpracy chcemy wprowadzać?
 - Jak radzić sobie z konfliktami w zespole?
 - Jak dbać o wzajemny szacunek i wsparcie?
 - Prezentacja manifestów i podsumowanie.
-

Materiały potrzebne:

1. Wydrukowane testy 16Personalities oraz opisy wyników.
 2. Arkusze do ćwiczeń (Koło kompetencji, Matryca priorytetów).
 3. Scenariusze sytuacji do analizy krytyki i delegowania.
 4. Flipchart/tablica i markery do pracy grupowej.
-

Podsumowanie:

To szkolenie integruje rozwój lidera, budowanie relacji w zespole, radzenie sobie z krytyką i emocjami oraz umiejętności wzmacniania współpracy zamiast rywalizacji. Tworzy solidną podstawę dla dyrektorów, by zarządzać zespołami w sposób bardziej świadomy, empatyczny i efektywny.