



KONFERENCJA

spis treści

AKTYWNE PRZYWÓDZTWO W NIESTABILNYCH CZASACH

Stephanie Chung	Współczesne wyzwania liderów	str. 46
Johnny C. Taylor, Jr.	Kluczowa rola empatii wśród liderów	str. 22
Carey Nieuwhof	Pięć trendów, które zmieniają przywództwo	str. 30
Magdalena Petryniak	Więź i zaufanie w zespołach post-covid	str. 38

ZRÓWNOWAŻONE PRZYWÓDZTWO

Vanessa Van Edwards	Więzi a nauka	str. 12
Jon Acuff	Ścieżka dźwiękowa wielkiego lidera	str. 34

PRZYWÓDZTWO NASTAWIONE NA WZROST

Sahar Hashemi	Startupowa mentalność	str. 18
Dr Heidi Grant	Wyniki czy wzrost?	str. 50

WYTRWAŁE PRZYWÓDZTWO

Craig Groeschel	Lider, który ma „to coś”	str. 8
Bob Iger	Przejażdżka życia	str. 42

WYPOWIEDZ SWOJĄ WIZJĘ

Spotkanie się z uczestnikami Konferencji GLS 2022 to niezwykła radość, przyjemność i satysfakcja. Nasza konferencja w Polsce od 2007 roku gromadzi liderów różnych obszarów życia społecznego. Uczymy się od siebie, poznajemy i zachęcamy do dalszego rozwoju.

Choć w tym roku spotykamy się w bardzo trudnym momencie ludzkiej historii. Miniony rok dużo częściej, stawiał przed nami pytania o bezpieczeństwo, przetrwanie, przyszłość. Już nie tylko pandemia, ale również trwająca w Ukrainie wojna, pokazały jak kruchymi mogą być systemy, które często stanowiły fundament naszego życia.

W dobie, trwającego już dekady, dynamicznego rozwoju technologicznego musimy ponownie zadać sobie pytanie o tak podstawową kwestię jak energia, bez której najbardziej wymyślne urządzenie nie będzie mogło działać. Pytanie o prawo do samostanowienia, o wolność, o bezpieczeństwo żywieniowe, o najważniejsze i podstawowe wartości.

W jaki sposób my liderzy możemy realizować swoje przywództwo w tak nieprzewidywalnej rzeczywistości?



Być może to właśnie moment, aby zweryfikować nasze podejście do rozwoju, który niekoniecznie polega na ciągłym poszukiwaniu nowości. A co, jeśli rozwój to tak naprawdę dbanie o to co stanowi podstawę naszego funkcjonowania, tylko w inny sposób?

Bez względu na rodzaj zmian dziejowych niezmiennie tęsknimy za godnością, szacunkiem, wiernością, miłością, przynależnością, oddaniem. Wydaje się, że to teraz najważniejsze zadanie dla liderów. Jak zadbać o fundamenty funkcjonowania naszych organizacji, firm, zespołów? W sytuacji, gdy badania pokazują, że ponownie coraz częściej martwimy się o bezpieczeństwo na różnych płaszczyznach życia społecznego. My liderzy musimy zadbać o siebie i swoich ludzi, aby mieć siłę i determinację w dbaniu o nasze fundamenty.

Wraz z całym naszym zespołem, mam nadzieję, że tegoroczna konferencja pomoże nam na skupieniu się na tym co najważniejsze i niepodważalne.



dr Piotr Gąsiorowski

Prezes Instytutu Przywództwa w Krakowie
Krajowy koordynator programu EQUIP
by John C. Maxwell. Absolwent MBA
Harvard University



Facylitatorzy

na Konferencji GLS

Facylitator będzie towarzyszyć Ci w podróży od informacji do transformacji w trakcie dyskusji po każdej sesji. Dyskusje to doskonały czas, aby:

- + Przemyśleć główne punkty wykładów: zastanowić się, gdzie jesteś jako lider w kontekście swojej kultury.
- + Wyrazić swoje myśli i pomysły zainspirowane wystąpieniami mówców.
- + Opracować pierwszy zarys wizji i kolejnych kroków do jej realizacji.
- + Zdecydować, jak użyjesz nowych narzędzi, aby po zakończeniu Konferencji GLS podjąć działania i wprowadzić pożądane zmiany.



dr Piotr Gąsiorowski

Prezes Instytutu Przywództwa w Krakowie.
Krajowy koordynator programu EQUIP
by John C. Maxwell. Absolwent MBA Harvard
University

MÓWCY



Craig
Groeschel



Vanessa
Van Edwards



Sahar
Hashemi



Jon
Acuff



Dr. Heidi
Grant



Bob
Iger



Stephanie
Chung



Johnny C.
Taylor, Jr.



Carey
Nieuwhof

WZMOCNIJ SWÓJ WPŁYW! ZACZNIJ OD KONFERENCJI GLS,
WYKORZYSTUJĄC CZAS NA DYSKUSJĘ I PLANUJĄC KOLEJNE KROKI

Kolejne kroki *na ścieżce przywództwa*

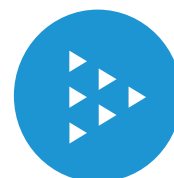
Inwestycja w rozwój osobisty to jedna z najlepszych decyzji, jaką możesz podjąć jako lider. Chcemy wspierać Cię we wdrażaniu nowych pomysłów i zmian zainspirowanych tegoroczną Konferencją GLS.

Stwórzmy plan, który pozwoli Ci osiągnąć kolejny poziom przywództwa!

ZAANGAŻUJ OTOCZENIE

W ciągu dwóch tygodni, wykorzystaj swoje przemyślenia i chęć działania w swojej najważniejszej strefie wpływów.

Podziel się przemyśleniami, zaproś innych do dyskusji i wspólnie wprowadźcie zmiany.



SIĘGNIJ GŁĘBIEJ

Liderzy najlepiej rozwijają się w otoczeniu innych ludzi. W ciągu siedmiu dni dołącz do grupy lub stwórz grupę, w której przez cały rok będziecie odkrywać różne aspekty przywództwa.



PRZEMYŚLENIA

Podczas Konferencji GLS lub w ciągu kolejnych 3 dni przeanalizuj najważniejsze punkty i kroki.



PODZIEL SIĘ SWOIM DOŚWIADCZENIEM

W ciągu 48 godzin od zakończenia Konferencji GLS, gdy Twoje emocje są wciąż żywe, opisz komuś swoje doświadczenia z Konferencji. Zaproś tę osobę, aby towarzyszyła Ci w podróży ku lepszemu przywództwu, opowiadając jej o krokach, jakie zamierzasz podjąć.

POMNÓŻ SWÓJ

.....wplyw

Wizja przemiany może zainspirować Cię do wprowadzenia zmian w Twoim życiu.

Konferencja GLS22 może stać się początkiem Twojej podróży ku czemuś większemu. Być może nastąpi poruszenie, gdy podzielisz się swoją wizją przemiany całego miasta w małej grupie ludzi, którzy są gotowi, by ją poprowadzić.



Najbardziej strategiczne pomnożenie wpływu nie nastąpi na końcu, lecz na początku, gdy zbierzesz grupę osób, które mają lub mogą mieć wpływ, i gdy z pasją oraz pokorą przedstawisz im wizję lepszej przyszłości. *Kogo zaprosisz?* Czy taki zespół już istnieje? Na pierwszym etapie pomnożenia bardziej niż planu, potrzebujesz wizji, którą przekażesz innym.

Gdy zespół zacznie działać i gdy dany sektor zacznie się zmieniać, pojawi się okazja, by jeszcze bardziej pomnożyć wpływ poprzez partnerstwa sektorów i transformację w skali miasta.

Zbyt wielka wizja?

Nie. Wszystkie poruszenia miały gdzieś swój początek.

Craig Groeschel

Założyciel i główny pastor Life.Church
Gospodarz *Craig Groeschel Leadership*
Podcast Autor bestsellerów *New York Timesa*



Ceniony na całym świecie lider inspirujący liderów, Craig Groeschel jest założycielem i głównym pastorem Life.Church, kościoła uznanego przez agencję Glassdoor za najlepszego pracodawcę wśród małych i średnich przedsiębiorstw w 2021 r. kościół Life.Church jest znany z misyjnego podejścia do wykorzystywania najnowszych technologii. Stworzyli aplikację biblijną *YouVersion*, która została już zainstalowana ponad 500 milionów razy przez użytkowników na całym świecie. W 2020 r. Life.Church udostępnił tysiącom kościołów bezpłatne narzędzia, które umożliwiły im szybkie przejście do wirtualnej rzeczywistości po wybuchu pandemii. Podróżując po świecie jako rzecznik konferencji GLS, Craig Groeschel wspiera rozwój liderów w każdym sektorze społecznym. Jest gospodarzem jednego z najlepiej ocenianych podcastów *Craig Groeschel Leadership Podcast*. Craig jest również autorem bestsellerów *New York Timesa*, a jego ostatnia książka nosi tytuł *Lead Like It Matters*.

PLAN SESJI

- I. Kto ma „to coś”?
- II. Czym jest „to coś”?
- III. Wielkość tkwi w skrajności
- IV. Paradoksy przywództwa
- V. Pewni siebie i pokorni
- VI. Zmotywowani i zdrowi
- VII. Skupieni i elastyczni
- VIII. Czy masz „to coś”?
- IX. Twój paradoks przywództwa

Craig Groeschel

Założyciel i główny Pastor, Life.Church

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

Chcesz dowiedzieć się więcej na ten temat, posłuchaj podcastu Craiga pod adresem: www.life.church/gls22

1. Czy znasz lidera (ze swojej społeczności, z branży, kogoś znanego z mediów), który ma „to coś”? Co ten lider robi inaczej niż inni przywódcy?
2. Craig mówi, że zapewne jedna z poniższych cech będzie u Ciebie dominująca, a druga będzie wymagała rozwoju. Spójrz na skrajne cechy poniżej i określ, do którego bieguna się zbliżasz. Postaw znak „-” bliżej prawej lub lewej strony, aby zaznaczyć, jak się postrzegasz.

Pewność siebie _____ Pokora

Motywacja _____ Zdrowie

Skupienie _____ Elastyczność
3. Na podstawie powyższej samooceny, jaką cechę musisz rozwinąć, aby coraz bardziej stawać się liderem, który ma „to coś”?



4. Jaki pozytywny wpływ ta cecha będzie miała na Twoje przywództwo i Twój zespół?

5. Co zrobisz, aby rozwijać tę cechę?

KOLEJNE KROKI



Vanessa Van Edwards

**Założycielka i kierowniczka badań behawioralnych,
Science of People; Mówczyni uznana na całym świecie;
Autorka bestsellerów**



Vanessa Van Edwards jest autorką bestsellerowej książki pt. *Captivate: The Science of Succeeding With People*, która została przetłumaczona na 16 języków. Jej kanał na YouTube i jej wystąpienie na TED Talk obejrzało już 36 milionów osób. Działalność jej laboratorium badań behawioralnych Science of People, była prezentowana w takich czasopismach, jak *Fast Company, Inc., USA Today, Entrepreneur Magazine*, a także przez stacje telewizyjne, m.in. CNN i CBS. Od ponad dziesięciu lat Vanessa prowadzi szkolenia i warsztaty na całym świecie, w tym na konferencjach SXSW i MIT czy w korporacjach, takich jak Google, Dove, Microsoft i Comcast. Jej najnowsza książka nosi tytuł *Cues: Master the Secret Language of Charismatic Communication*.

PLAN SESJI

- I. Czy liderzy myślą inaczej?
- II. Poziomy więzi i pytania do nawiązania rozmowy
- III. Poziom 3: autonarracja
- IV. Wzorzec więzi
- V. Pytaj, słuchaj i odpowiadaj

Vanessa Van Edwards

Założycielka i kierowniczka badań behawioralnych Science of People

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

www.scienceofpeople.com/gls2022

1. Z którymi 5 osobami masz najwięcej kontaktów w pracy lub w służbie? Zapisz ich imiona w tabeli.

Następnie sprawdź, na jakim poziomie więzi jesteście z każdą z nich: ogólniki, sprawy osobiste czy autonarracja.

Osoby, z którymi masz najwięcej kontaktów:		Poziom więzi		
		1. Ogólniki	2. Sprawy osobiste	3. Autonarracja
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

2. Z którą z tych 5 osób najbardziej chcesz wejść na wyższy poziom? Dlaczego akurat ta osoba?
3. Jak wyższy poziom więzi z tą osobą polepszy waszą relację? Jak wpłynie to na Twoją pracę lub służbę?



4. Jak zastosujesz to, o czym mówiła Vanessa podczas następnej rozmowy z tą osobą?
5. Które z pytań przedstawionych przez Vanesę możesz użyć podczas następnej rozmowy z tą osobą?

ODWAŻNA WIZJA *Historie*

#GLS22 przedstawia historie czworga zwyczajnych ludzi, którzy zrobili krok wiary i wkroczyli w nadzwyczajną Bożą wizję dla ich życia.

Integralność, która zmienia całe miasto



“Integralność cicho, pewnie i stopniowo wpływa na ludzi wokół ciebie – twoje dzieci, twoich pracowników, klientów, znajomych i całe społeczeństwo.”

— **Raja B. Singh**

*Dyplomowany i licencjonowany księgowy
Mumbai, India*

Odkrywanie mocy własnej historii



“Nie jesteśmy głosem tych, którzy go nie mają. Oni mają głos. Zobowiązujemy się go wzmacniać i słuchać.”

— **Tori Hope Petersen**

*Rzeczniczka młodzieży z rodzin zastępczych
Minneapolis, MN, USA*

Szerzenie nadziei poprzez inkubatory przedsiębiorczości



“Najszybszym sposobem powstrzymania kuli jest pomóc komuś otworzyć firmę.”

— Myron Pierce

*Założyciel Shift Omaha
Omaha, NE, USA*

Przywracanie nadziei cierpiącym



“Gdy Bóg nas powołuje, nie powinniśmy bać się zacząć nowego rozdziału. Zostawić przeszłości za sobą, pokonać lęk i zostać zdobywcą.”

— Sheryl Colaço

*Założycielka i dyrektorka zarządzająca
Centrum Leczenia Ran i Oparzeń GoHeal;
współzałożycielka i dyrektorka zarządzająca
Colaço & Valerie Private Limited*

ZAPROSZENIE DLA CIEBIE

Wszystko zaczyna się od ziarna zasianego w Twojej duszy, które rośnie się w nienasycone i niezaprzeczalne pragnienie, by dołączyć do Bożej wizji dla Twojego, jedynego i niepowtarzalnego, życia. Większa Wizja to rola, jaką masz do odegrania poprzez wierną obecność każdego dnia. Czy wybierzesz kompromis, idąc za mniej odważną wizją? Czy chcesz skoczyć na głęboką wodę i podążać za inspirującą, nieprzewidywalną, żywą i życiodajną Większą Wizją, którą Bóg przygotował właśnie dla Ciebie?

**DO JAKIEGO ODWAŻNEGO DZIAŁANIA ZACHĘCIŁ
CIĘ UDZIAŁ W KONFERENCJI GLS?**

Napisz do nas i opowiedz nam o swojej wizji **Story@GlobalLeadership.org**

Sahar Hashemi

Założycielka dwóch przełomowych firm,

Coffee Republic i Skinny Candy

Nagrodzona Orderem Imperium Brytyjskiego za wkład

w rozwój brytyjskiej gospodarki i działalność charytatywną



Sahar Hashemi, nazywana „agentką zmiany” i „potężną propagatorką przedsiębiorczości w dużych korporacjach”, oferuje prosty i niezwykle skuteczny zestaw narzędzi do odblokowania startupowej kultury w dużych przedsiębiorstwach. Była prawniczka, założycielka dwóch przełomowych firm: Coffee Republic – pierwszej sieci kawiarni w Wielkiej Brytanii, która obecnie ma 110 sklepów i wartość rynkową 50 milionów funtów, oraz Skinny Candy – innowacyjnej marki słodczy bez dodatku cukru. Jej pierwsza książka pt. *Anyone Can Do It* stała się bestsellerem, obalając mit, że przedsiębiorczość jest cechą charakteru nielicznych. Jej najnowsza publikacja pt. *Start Up Forever* to efekt doświadczeń w pracy w dużych korporacjach przez ostatnie 10 lat. Odpowiada na jedno z najważniejszych pytań, jakie zadają sobie duże organizacje: jak być bardziej przedsiębiorczym? Otrzymała od królowej Elżbiety tytuł „Pionierki Życia Narodu” oraz Order Imperium Brytyjskiego za działalność charytatywną i wkład w rozwój brytyjskiej gospodarki. Jej misją jest kierowanie się w biznesie zarówno sercem, jak i głową oraz sprowadzanie niepotrzebnie komplikowanej kwestii innowacyjności i przedsiębiorczości do prostych, praktycznych i ludzkich kategorii.

PLAN SESJI

- I. Uśpiona startupowa mentalność
- II. Luka na rynku
- III. Duch startupu
- IV. Stawianie się na miejscu klienta
- V. Wyjdz
- VI. Znaczenie Braku Pojęcia
- VII. Zaczynij wykorzystywać własne zasoby
- VIII. Traktuj odrzucenie jak honorową odznakę
- IX. 100% Ciebie

Sahar Hashemi

Przedsiębiorczyni Nagrodzona Orderem Imperium Brytyjskiego

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

Sahar mówi, że można rozwijać startupową mentalność, ćwicząc sześć podstawowych zachowań.

1. Spójrz na listę poniżej i za pomocą skali od 1 do 5 oceń różne zachowania w Waszym zespole lub Waszej organizacji (1 = „W ogóle tego nie robimy”; 5 = „Jesteśmy w tym naprawdę dobrzy”).

Sześć zachowań	Jak Wam idzie? (Oceń w skali od 1 do 5)
1. Stawianie się na miejscu klienta	
2. Wychodzenie	
3. Znaczenie braku pojęcia	
4. Wykorzystywanie własnych zasobów	
5. Traktowanie odrzucenia jak honorowej odznaki	
6. 100% Ciebie (przedsiębiorczość polega na poznawaniu siebie)	

2. Które z najniżej ocenionych zachowań jest dla Ciebie strategiczne i musisz zacząć je rozwijać?
3. Co zyska Twój zespół lub Twoja organizacja, praktykując to zachowanie? Jakich korzyści Ty doświadczysz?

- ## KOLEJNE KROKI



Johnny C. Taylor, Jr.

Prezes i CEO, SHRM,
the Society for Human Resource Management
Były prezes i CEO, Fundusz Thurgood Marshall
Autor bestsellerów



Jako inicjator społecznych i gospodarczych zmian na rynku pracy, Johnny C. Taylor, Jr. kieruje stowarzyszeniem SHRM, które promuje tworzenie środowisk pracy służących zarówno firmom, jak i pracownikom. Stowarzyszenie zrzesza ponad 300 000 członków w ponad 165 krajach, wpływając każdego dnia na życie ponad 110 000 000 pracowników. Jako światowy lider w obszarze rynku pracy, Taylor jest cenionym doradcą zarówno menedżerów, jak i decydentów politycznych na poziomie stanowym i federalnym. Często zeznaje przed amerykańskim Kongresem w sprawach dotyczących kluczowych kwestii zatrudnienia, prowadzi też swoją cotygodniową kolumnę w *USA Today* zatytułowaną „Zapytaj dział HR”.

Jest przewodniczącym Komitetu Doradczego Prezydenta w kwestii historycznie czarnych, publicznych uczelni wyższych oraz członkiem Komitetu Doradczego ds. Polityki Zatrudnienia przy Departamencie Handlu USA. Swoją wiedzę i perspektywę zdobył, pracując ponad 20 lat jako prawnik, dyrektor ds. HR i CEO zarówno w sektorze non-profit, jak i komercyjnym. W swojej karierze pełnił funkcje kierownicze, m.in. jako starszy i główny dyrektor w IAC/ Interactive Corp, Viacom's Paramount Pictures, Blockbuster Entertainment Group, McGuireWoods LLC i Compass Group USA. Ostatnio zajmował stanowisko prezesa i CEO funduszu Thurgood Marshall. Jego najnowsza książka nosi tytuł *RESET: A Leader's Guide to Work in the Age of Upheaval*.

PLAN SESJI

- I. Problem z empatią
- II. Skup się na ludzkiej stronie
- III. Rosnąca apatia i utrata zaufania
- IV. Wzmacnianie mięśnia empatii
- V. Dyskutuj – nie debatuj
- VI. Zaakceptuj różnorodność i bądź miłszy



Johnny C. Taylor, Jr.

President & CEO, SHRM

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

1. Oceń empatię w skali od 1 do 5 (1 = całkowity brak empatii; 5 = wysoka świadomość i empatia wobec innych). Następnie opisz, jak w podanych sytuacjach empatia jest lub nie jest okazywana.

	Ocena od 1 do 5	Jak jest/nie jest okazywana empatia
Ty?		
Twój zespół?		
Twoja organizacja?		

2. Johnny proponuje trzy sposoby, aby pomóc liderom rozwijać empatię:
 1. Angażuj się w dyskusję, nie debaty
 2. Zaakceptuj różnorodność
 3. Bądź miłszy

Które z tych działań jest najłatwiejsze dla Ciebie/Twojego zespołu/Twojej organizacji?
Które jest najtrudniejsze?

3. Które z nich będziesz rozwijać? (wybierz JEDNO)?

4. Jak możesz wpływać na ludzi, aby empatia stała się częścią kultury zespołu lub organizacji?

Ocena: jaki jest Twój poziom empatii?

Pomyśl o swoich postawach jako lidera. Przeczytaj każdy punkt i zaznacz kolumnę A lub B w zależności od odpowiedzi, z którą się bardziej utożsamiasz.

		A	B
1.	Gdy zadajesz ludziom pytania, zwykle słuchasz odpowiedzi...	bardziej, aby zrozumieć, co mówią.	bardziej, aby osądzić lub znaleźć rozwiązanie.
2.	Podczas rozmowy masz tendencję do...	poznawania punktów widzenia innych osób.	udowadniania swojej perspektywy i wygrania sporu.
3.	Gdy nad czymś pracujesz, a ktoś Ci przerwie, zwykle...	uważnie słuchasz i obserwujesz.	traktujesz tę osobę chłodno, aby szybciej sobie poszła.
4.	W kontaktach z osobami, które bardzo różnią się od Ciebie i mają inne poglądy, zwykle...	zbliżasz się, aby poznać ich perspektywę.	ocenasz ich wybory i trzymasz dystans, nawet przed rozmową.
5.	W obliczu trudnej lub konfliktowej sytuacji, zwykle...	„my” jest ważniejsze niż „ja”.	„ja” jest ważniejsze niż „my”.

Odpowiedzi

- od 4 do 5 zaznaczeń kolumny A – gratulacje! Musisz być liderem, który okazuje empatię i wpływa na ludzi wokół. Rób to coraz bardziej intencjonalnie

- od 2 do 3 zaznaczeń kolumny A – masz okazję, by okazywać empatię. Odkryj, co powstrzymuje Cię przed okazywaniem empatii i cierpliwości jeszcze częściej. Możesz być przykładem tego, co to znaczy być empatycznym liderem. Myślałeś(aś) o tym kiedyś? Zacznij ćwiczyć!

- 1 zaznaczenie kolumny A – jest ciężko, prawda? Może warto zastanowić się nad zmianą kierunku. Zacznij od ćwiczenia empatii wobec siebie, a potem wobec najbliższych. Twój wysiłek zostanie wynagrodzony!

KOLEJNE KROKI



Dziś darowizna *jutro* *transformacja*

Globalny fundusz rozwoju przywództwa

Twoja hojność wyposaża i motywuje liderów, którzy inicjują przemiany na całym świecie.

Dziś Twój dar może wyglądać jak zwykła darowizna, lecz jutro będzie wyglądać jak przemiana w czymś życiu.

- Szansa uczestniczenia w Konferencji GLS, prowadzonej w lokalnym języku, w ponad 110 krajach, z czego 50% to kraje najuboższe, gdzie najbardziej potrzebne są umiejętności przywódcze.
- Otwarte drzwi w szkołach i uczelniach, inwestycje w kolejne pokolenie liderów.
- Docieranie do nowych miast i regionów dzięki transmisjom z Konferencji GLS.
- Stypendia dla osób z ograniczonymi środkami.



GLS, LITWA



Dołącz do *poruszenia*



GLS, INDIE

KAŻDY DAR, NIEZALEŻNIE OD WIELKOŚCI, MOŻE WIELE ZMIENIĆ!

Hojność uczestników Konferencji GLS pomaga stwarzać możliwości rozwoju i dawać nadzieję liderom na całym świecie.



“Osobiście doświadczyłam tego, że Konferencja GLS to coś o wiele więcej niż szkolenie dla liderów. Gdy liderzy nauczą się odpowiedniego przywództwa, ich zdolność do wpływania na życie innych ludzi – możliwość przemiany społeczności i całych narodów – jest niewyobrażalna.”

— BETTY BYANYIMA
Uganda

Darowizny prosimy wpłacać na konto:

43 1240 4650 1111 0010 3234 8081

Tytułem: Globalny Fundusz Przywództwa

FUNDACJA ARROW - INSTYTUT PRZYWÓDZTWA

ul. Ogrodowa 1/2, 30-518 Kraków



WSPIERAM

to nie tylko przyszłość. Zmieniają
rzeczywistość już **DZIŚ**

World Vision i Globalna Sieć Liderów
głęboko wierzą, że Bóg działa
w potężny sposób, powołując nowe
pokolenie liderów.

Dlatego wspólnie ufundowaliśmy
**Nagrodę World Vision Emerging
Leaders** jako dowód uznania
niezwykłego wpływu tych młodych
liderów na całym świecie.

Sarafina, Ghana

Zdobywczyni nagrody World
Vision Emerging Leaders '22

Dołącz do **WORLD VISION**
i **GLOBALNEJ SIECI LIDERÓW.**



Oto, jak możesz zostać częścią tej historii:

1

Zeskanuj kod poniżej, aby poznać historie młodych ludzi, którzy wykorzystują dar przywództwa, jaki dostali od Boga, aby wprowadzać zmiany.



2

Nominuj kandydata do nagrody **World Vision Emerging Leaders**.

Formularz nominacji znajdziesz na stronie:

www.wvi.org/emergingleaders

Chcemy poznać nowych, młodych liderów w Twoim świecie, którzy już dziś zmieniają go na lepszy.

Wspólnie wzmacniamy i wyposażamy młodych liderów do wprowadzania zmian już dziś.

Carey Nieuwhof

Pisarz, mówca i autor podcastów



Carey jest byłym prawnikiem i założycielem oraz pastorem kościoła *Connexus Church* w Barrie, w stanie Ontario – jednego z najbardziej wpływowych kościołów w Ameryce Północnej. Jest uznanym mówcą konferencyjnym, autorem podcastów i liderem myśli. Jego misją jest pomagać ludziom rozwijać pełnię ich potencjału jako liderów. Posiada bogate doświadczenie w pomaganiu organizacjom w takich obszarach, jak przywództwo podczas zmian, rozwój skutecznych zespołów, pogłębiony rozwój osobisty czy zdrowie organizacji.

W swoim bestsellerze pt. *At Your Best: How to Get Time, Energy, and Priorities Working in Your Favor* pomaga liderom radzić sobie ze stresem i prowadzić zrównoważony tryb życia. Książka była polecana przez magazyny *Forbes*, *Fast Company* i *Business Insider*.

PLAN SESJI

- I. Stary model prawdopodobnie się załamał.
- II. Praca hybrydowa będzie po prostu pracą.
- III. „Osobiście” stanie się bardziej osobiste.
- IV. Przyszłość będzie mniej liniowa i mniej przewidywalna.
- V. Nieliczni liderzy będą wprowadzać innowacje.

Carey Nieuwhof

Pisarz, mówca i autor podcastów

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

1. Carey przedstawił 5 trendów, z którymi każdy współczesny lider musi sobie poradzić. Oceń, jak wpływają one na Twoją branżę i Twoje przywództwo. Zastosuj skalę od 1 do 5 (gdzie 1 = „w ogóle na mnie nie wpływa”, a 5 = „w pełni na mnie wpływa”).

	W ogóle na mnie nie wpływa				W pełni na mnie wpływa
	1	2	3	4	5
Stary model (prawdopodobnie) się załamał.	☐	☐	☐	☐	☐
Praca hybrydowa będzie po prostu pracą.	☐	☐	☐	☐	☐
„Osobiście” stanie się bardziej osobiste.	☐	☐	☐	☐	☐
Przyszłość będzie mniej liniowa i mniej przewidywalna.	☐	☐	☐	☐	☐
Nieliczni liderzy będą wprowadzać innowacje.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Na podstawie swojej oceny określ, jakie działania w ramach Twojego przywództwa/zespołu lub Twojej organizacji należy zakwestionować, aby odnieść sukces w nowych okolicznościach?

3. Jakie nowe myśli i praktyki pasują bardziej do nowej rzeczywistości?



4. Co możesz zrobić, aby wdrożyć ten sposób myślenia/działania? Jak możesz wpływać na swój zespół lub swoją organizację, aby zmienić kierunek działań?

5. Jaki będzie Twój pierwszy krok?

KOLEJNE KROKI



Jon Acuff

Ekspert ds. przywództwa

Jeden ze 100 najlepszych mówców magazynu Inc.

Autor bestsellerów New York Timesa



Jon Acuff jest autorem siedmiu książek, które stały się bestsellerami *New York Timesa*, w tym najnowszej pt. *Soundtracks: The Surprising Solution to Overthinking*. Przez ponad 20 lat pomagał największym markom na świecie, w tym Home Depot, Bose czy Staples, opowiadać swoją historię. Jest na liście 100 najlepszych mówców magazynu *Inc.*; przemawiał do setek tysięcy ludzi na konferencjach na całym świecie i w firmach, takich jak: FedEx, Nissan, Microsoft, Chick-fil-A, Nokia i Comedy Central. Pisał również dla czasopism, m.in. *Time*, *Harvard Business Review*, *Fast Company*, *Reader's Digest*, i *MSNBC*. Jego aktywność w mediach społecznościowych śledzi ogromna liczba osób, które cenią go za niepowtarzalne połączenie humoru, szczerości i nadziei.

PLAN SESJI

- I. Bzik na punkcie celów
- II. Nadmierne analizowanie
- III. Ścieżki dźwiękowe
- IV. Wyłączenie niewłaściwych ścieżek dźwiękowych
- V. Wymiana niewłaściwych ścieżek dźwiękowych
- VI. Wszechobecne ścieżki dźwiękowe
- VII. Jestem liderem

Jon Acuff

Ekspert ds. przywództwa

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

Zarejestruj się, aby otrzymać dwa darmowe rozdziały z książki "Your New Playlist":

<https://jonacuff.lpages.co/ynp-free-chapters>

1. Jakich niewłaściwych ścieżek dźwiękowych słucha Twoja organizacja? Zapisz je poniżej.

(Przykład: „Nie tak to robimy”, „Nigdy nie osiągamy naszych celów, więc po co w ogóle je wyznaczać?”)

2. Jak z perspektywy (wewnętrznych i zewnętrznych) klientów powyższe niewłaściwe ścieżki dźwiękowe wpłynęły negatywnie na usługi/produkty dostarczane przez Twój zespół/Twoją organizację?

3. Jaka nowa ścieżka dźwiękowa byłaby korzystna dla Twojego zespołu/Twojej organizacji i lepiej odpowiadałaby na potrzeby klientów? Zapisz pomysły poniżej.

4. Jaka jest Twoja rola w promowaniu tej nowej ścieżki dźwiękowej na co dzień w zespole/organizacji?

KOLEJNE KROKI



Magdalena Petryniak

Założycielka & #HeroMaker w Story Seekers Poland
Strategic Communication Advisor and Trainer



Międzynarodowa ekspertka ds. komunikacji, sprzedaży doradczej i storytellingu
Konsultantka w globalnym zespole Story Seekers i założycielka Story Seekers Polska
Wyróżniona przez Forbes Women Polska jako Mistrzyni LinkedIn 2022

Od 17 lat zajmuje się komunikacją, która pozwala budować wpływ i wywierać zmiany w otoczeniu, organizacji i w sobie. Stworzyła i przeprowadziła ponad 100 projektów społecznych, lobbingowych, marketingowych i sprzedażowych w Polsce i na świecie. Szkoli i rozwija ludzi w efektywnej komunikacji, wywieraniu wpływu i sprzedaży. Specjalizuje się głównie w branżach nowych technologii, przemysłu, cyber bezpieczeństwa i finansów. Pracuje zarówno z międzynarodowymi korporacjami, lokalnymi firmami, start-upami, oraz organizacjami pozarządowymi. Prowadziła projekty i występowała w USA, Singapurze, Wielkiej Brytanii, Niemczech, Czechach, Dubaju i Armenii. Wśród jej klientów są zarówno duże, międzynarodowe organizacje jak HPE, RSA, Extreme Networks, SABRE, jak i firmy lokalne i organizacje pozarządowe. Od wielu lat prowadzi swój kurs „Business Communication” na studiach Executive MBA w Krakowskiej Szkole Biznesu UEK oraz przygotowuje start-upy do „pitch’owania” w programach akceleryacyjnych i spotkaniach z inwestorami. Scena i wystąpienia publiczne są jej żywiołem, przeprowadziła ponad 300 wywiadów dla radio i TV, prowadziła ponad 100 konferencji z międzynarodowymi ekspertami, w tym na Światowym Forum Ekonomicznym w DAVOS, czy dla Harvard Business Review Poland, a teraz rozwija własne podcasty i video.

Więcej informacji o jej działaniach na stronach
magdapetryniak.com
storyseekers.pl



Magdalena Petryniak

Założycielka & #HeroMaker w Story Seekers Poland

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

Sytuacja pandemiczna sprawiła, że przez długie miesiące słyszeliśmy głównie o izolacji, dystansie, rozproszonych czy wirtualnych zespołach, a także o samotności, depresji, wycieńczeniu. Jak zaopiekowaliśmy się tą sferą?

Dzisiaj, już po oficjalnym zakończeniu światowych lockdown'ów temat jest nadal aktualny. Naszą naturalną cechą jako ludzi jest bycie częścią społeczności, bycie ze sobą.

- Jak budować społeczność, kiedy się nie widzimy, często nawet na Teams?
- Jak czuć inkluzywność, gdy rekrutacja i onboarding przebiegały online?
- Jak budować poczucie przynależności, kiedy nie znamy swoich motywacji?

Te pytania najczęściej pojawiają się w moich rozmowach z liderami z Polski, i szefami zespołów w Azji i EMEA.

Kilka wniosków na gorąco po serii kilkunastu warsztatów przeprowadzonych zarówno online jak i na żywo:

Tym co najmocniej nas otwiera i łączy to usłyszenie swoich prawdziwych historii o pokonywaniu trudności i słabości. Usłyszenie wiąże się ze słuchaniem z empatią i uważnością. To jedna z kluczowych umiejętności, których musimy się nauczyć, by dawać innym naszą obecność i zrozumienie.

Za każdym „tytułem, stanowiskiem” stoi człowiek z historią, która doprowadziła go do miejsca w którym jest teraz. Poznanie jej przenosi nas na „inną orbitę” relacji, często zdejmując maski i wyzwalając współpracę. Pytania „Jaka jest Twoja historia? Co spowodowało, że robisz to co robisz? – warto zadać nie tylko nowym osobom na pokładzie, ale i tych których znamy wiele lat z firmowych korytarzy. To zbliża nas do siebie i buduje więź.

Chcemy liderów, którzy są blisko ludzi i którzy są autentyczni. Lider, który słucha z empatią i komunikuje się z odwagą do mówienia o słabościach (idealnie oddaje to angielskie słowo „vulnerability”, które Joanna Chmura przetłumaczyła jako „gotowość do odsłaniania siebie, odważnego pokazania tego, kim tak naprawdę jesteśmy”) buduje przestrzeń psychologicznego bezpieczeństwa dla innych. Komunikuje on przez to, że „mogę być sobą, mogę mówić odważnie o tym co myślę i czuję” i daje odwagę innym do wyrażania siebie.

Chcemy pracować w organizacjach, w których czujemy się bezpieczni. Profesor Harvard Business School, autorka książki „Firma bez strachu” AMY C. Edmondson, już w 1999 roku przeprowadziła badania, pokazujące, że psychologiczne bezpieczeństwo podnosi wydajność zespołów. Spopularyzował je projekt „Arystoteles”, przeprowadzony przez Google, który wykazał, że „psychologiczne bezpieczeństwo” jest głównym czynnikiem, dzięki któremu pracownicy są gotowi podjąć ryzyko, zgłaszają i realizują ambitne pomysły.

Poczucie sensu. Każdy członek zespołu ma swoje indywidualne „WHY” – dlaczego robię, to co robię w tej organizacji, co jest moją głęboką motywacją, która łączy mnie z tą firmą. Znalezienie wspólnego mianownika – czyli tego co nas wszystkich łączy jako zespół może być kluczem do budowania przynależności i identyfikacji z firmą na dużo głębszym poziomie.

Powyższe zagadnienia do mapa nowych kompetencji liderów, którzy chcą tworzyć zdrowe organizacje na trudne czasy; organizacje, w których pracownicy chcą budować wartość i czują się wartościowi.

KOLEJNE KROKI



Bob Iger

Były CEO i prezes zarządu, Walt Disney Company

Jeden z 25 najbardziej wpływowych ludzi biznesu wg magazynu Fortune

Autor bestsellerów New York Timesa



Przez 15 lat kierowania spółką Walt Disney, Bob Iger wyniósł ją na pozycję jednej z największych i najbardziej podziwianych firm medialno-rozrywkowych świata. Jako CEO, poszerzył bogaty katalog niezapomnianych opowieści Disneya dzięki przejęciu takich marek, jak Pixar, Marvel, Lucasfilm i 21st Century Fox. Zawsze pierwszy do wdrażania nowych technologii, Bob Iger uczynił z Disneya lidera branży dzięki udostępnianiu produkcji za pośrednictwem różnych platform. Za jego kadencji magazyn Forbes uznał Walt Disney Company za jedną z najbardziej renomowanych firm oraz jednego z najlepszych pracodawców, magazyn *Fortune* – za jedną z najbardziej podziwianych firm na świecie, a magazyn *Barrons* – za jedną z najbardziej szanowanych firm świata. Jego zasługi zyskały szerokie uznanie – *Forbes* umieścił go wśród „Najbardziej wpływowych ludzi na świecie” oraz „Najlepszych CEO”, a *Fortune* m.in. wśród „25 najbardziej wpływowych ludzi biznesu”. W 2019 r. wydał książkę pt. *The Ride of a Lifetime*, w której dzieli się doświadczeniami zdobytymi w Walt Disney Company i która stała się bestsellerem *New York Timesa*.

PLAN SESJI

- I. Przyzwoitość
- II. Budowanie zaufania
- III. Duże ryzyko równa się dużej wygranej
- IV. Poleganie na intuicji
- V. Zmiana kierunku
- VI. Budowanie mostów
- VII. Optymizm z dozą realizmu

Bob Iger

Były CEO i prezes zarządu, Walt Disney Company

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

1. Spójrz na listę poniżej i za pomocą skali od 1 do 5 oceń różne zachowania w Waszym zespole lub Waszej organizacji (1 = „W ogóle tego nie robimy”; 5 = „Jesteśmy w tym naprawdę dobrzy”).

	Ocena
Cenimy relacje i traktujemy ludzi przyzwoicie.	
Podejmujemy ryzyko i zmieniamy kierunek.	
Podejmując ważne decyzje, cenimy zarówno intuicję, jak i dane.	
Budujemy mosty łączące nas z ludźmi o innych poglądach.	
Tworzymy realistyczny zestaw oczekiwań wobec przyszłości, które zrównoważymy poczuciem nadziei.	

2. Która z tych praktyk jest według ciebie najważniejsza dla rozwoju Waszej organizacji i Waszego zespołu?

3. Jak możesz osobiście zainicjować zmiany w tym wybranym aspekcie (pytanie 2)?

4. Jaki będzie Twój pierwszy krok?

Zastanów się teraz, jak możesz zastosować wskazówki Boba Igera w życiu osobistym.

1. Czy często stosujesz te zasady? Za pomocą skali od 1 do 5 oceń swoje zachowania (1 = „W ogóle tego nie robię”; 5 = „Jestem w tym naprawdę dobry/dobra”).

	Ocena
Cenię relacje i traktuję ludzi przyzwoicie.	
Podejmuję ryzyko i zmieniam kierunek.	
Buduję mosty łączące mnie z ludźmi o innych poglądach.	
Podejmując ważne decyzje, cenię zarówno intuicję, jak i dane.	
Zachowuję optymistyczne podejście z dozą realizmu – nie ulegam pesymizmowi.	

2. Którą z tych postaw uważasz za kluczową, aby odnosić jeszcze większe sukcesy?

3. Co możesz zrobić, aby rozwijać tę postawę?

4. Jaki będzie Twój pierwszy krok?

KOLEJNE KROKI



Stephanie Chung

Dyrektorka ds. rozwoju, Wheels Up

Była prezeska, Jet Suite

Komitety Doradczy, National Business Aviation Association



Po 30 latach stymulowania wzrostu i transformacji w sektorze lotnictwa, Stephanie Chung jest szeroko uznaną pionierką biznesu. Obejmując stanowisko prezeski JetSuite, była pierwszą Afroamerykanką kierującą jedną z największych prywatnych firm lotniczych w USA. Za jej kadencji, JetSuite stała się marką oferującą najwyższej jakości obsługę klienta, z nowoczesną flotą. Pod jej kierownictwem firma została ogłoszona jednym z Najlepszych Miejsc Pracy przez organizację Human Rights Campaign. Stephanie Chung była również wiceprezeską ds. sprzedaży w firmie Flexjet, gdzie kierowała zespołem ds. organizacji sprzedaży i strategicznych transakcji, który przyniósł firmie przychody sięgające ponad 835 mln USD. Wcześniej zajmowała wpływowe stanowiska w US Airways (obecnie American Airlines), Delta Air i Bombardier. W 2020 r. przeszła na pokład Wheels Up, największego prywatnego operatora lotniczego, jako pierwsza w historii firmy dyrektorka ds. rozwoju. Stephanie Chung należy również do grupy C200, czyli społeczności kobiet, które odniosły największy sukces w biznesie; jest też członkinią komitetów doradczych Krajowego Stowarzyszenia Przewoźników Lotniczych oraz Teksańskiej Komisji ds. Egzekwowania Prawa. Jej osiągnięcia przyniosły jej miejsce na liście Top 500 magazynu D CEO oraz liście Power 100 magazynu *Ebony*. Została również uznana za jedną z „Najbardziej wpływowych kobiet w branży turystycznej 2021 roku” przez stowarzyszenie *Women Leading Travel & Hospitality*.

PLAN SESJI

- I. Znaczenie zaufania
- II. Definicje
- III. Definicje uwagi
- IV. Bądź uważny
- V. Zwolnij
- VI. Naucz się widzieć ludzi z innej perspektywy
- VII. Kim będziesz?

Stephanie Chung

Dyrektorka ds. rozwoju, Wheels Up

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

1. Jakie uprzedzenia są najpowszechniejsze w kontekście Twojej pracy/służby?
2. W jaki sposób te uprzedzenia podważyły zaufanie do liderów i zaszkodziły relacjom, kulturze i biznesowi?
3. Jakich okazji nie wykorzystujesz z powodu tych uprzedzeń?
4. Stephanie przedstawia 3 kompetencje potrzebne liderom w nowej rzeczywistości: uważność, wolniejsze tempo, patrzenie na ludzi z innej perspektywy. Jak wyglądałoby wykorzystanie tych trzech kompetencji w Twoim kontekście? Jakie zmiany w postawie są konieczne? Opisz je poniżej.

5. Jakie zmiany musisz wprowadzić osobiście, aby zmniejszyć stereotypy w swoim myśleniu?

6. Masz wpływ! Co możesz zrobić jako lider, aby wpłynąć na swoje otoczenie i pomóc ograniczać stereotypy i osądy obecne w Twoim zespole/Twojej organizacji?

Dr Heidi Grant

Psycholożka społeczna i ekspertka w zakresie nauk o przywództwie

Dyrektorka ds. badań i rozwoju, EY Americas Learning

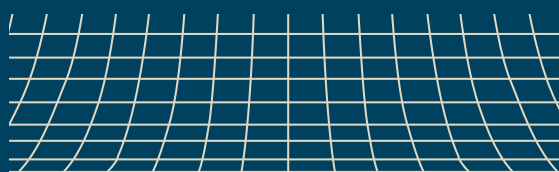
Autorka bestsellerów



Dr Heidi Grant jest psycholożką społeczną, która w swoich badaniach, publikacjach i wykładach skupia się na przywództwie. Jest dyrektorką ds. badań i rozwoju w EY Americas Learning oraz dyrektorką Centrum Badań nad Motywacją na Uniwersytecie Columbia. Znalazła się na liście *Thinkers 50* – zestawieniu najbardziej wpływowych myślicieli świata, jest autorką artykułów do czasopism *Harvard Business Review*, *99u*, *Fast Company*, *Wall Street Journal*, *Forbes*, *The Huffington Post*, *Psychology Today*, i często występuje w programie CBS This Morning. Jest współautorką i współredaktorką wysoko cenionego podręcznika akademickiego pt. *The Psychology of Goals*, autorką artykułów naukowych publikowanych w najbardziej prestiżowych czasopismach i otrzymała wiele grantów z National Science Foundation na badania nad celami i osiągnięciami. Jest także autorką wielu bestsellerów, w tym najnowszej książki pt. *Reinforcements: How to Get People to Help You*.

PLAN SESJI

- I. Co prowadzi do sukcesu?
- II. Nastawienie na wynik
- III. Nastawienie na wzrost
- IV. Błąd i mózg
- V. Zobacz i zmień
- VI. Zmień język
- VII. Skup się na postępach
- VIII. Zachęcanie innych do nastawienia się na wzrost



Dr Heidi Grant

Ekspertka w zakresie nauk o przywództwie

Możesz wykorzystać te pytania do dyskusji podczas indywidualnego czasu lub w rozmowie ze swoim zespołem. Mamy nadzieję, że staną się punktem wyjścia do dyskusji, która pomoże Tobie i Twojemu zespołowi rozwijać się i realizować cele.

1. Jakie osobiste lub zawodowe wyzwanie wzbudza w Tobie niepokój?
2. Jakie myśli nastawione na wynik wzmagają ten niepokój? Pomyśl o stwierdzeniach, które masz w głowie i zapisz je poniżej.

Przykład: „Nie potrafię...”, „Jeśli mi się nie uda, to znaczy, że...”, „Nie mam takiego samego talentu, jak on/ona, aby...”.
3. Dr Grant wyjaśnia, że jeśli rozpoznamy u siebie nastawienie na wynik, możemy zmienić je na nastawienie na wzrost, zmienić nasz język i skupić się na postępach. Jak możesz zastosować te strategie w swoim kontekście i zacząć pokonywać swoje wyzwania?
4. Jaki będzie Twój pierwszy krok?

Ocena: czy masz nastawienie na wynik, czy na wzrost?

Odpowiedz na poniższe pytania dotyczące nastawienia na wynik lub na wzrost.

1. Ogólnie wierzysz że celem tego, co robisz jest:

- (a) udowodnienie ludziom, że potrafisz to robić
- (b) poprawa Twoich umiejętności wykonywania tego lub rozwiązywania problemów

2. Często zużywasz swoją energię na:

- (a) pokazanie innym swoich umiejętności i udowodnienie swojej wartości
- (b) rozwijanie swoich umiejętności i uczenie się nowych rzeczy

3. Jeśli chodzi o porównywanie się:

- (a) często porównujesz się z innymi ludźmi i na tej podstawie wyciągasz wnioski, kto jest w czymś najlepszy lub najgorszy
- (b) porównujesz się do siebie z przeszłości i oceniasz swój rozwój od tamtego czasu

4. Gdy zadanie okazuje się trudniejsze niż myślałeś(-aś):

- (a) zaczynasz wątpić w swoje umiejętności i rozważasz rezygnację/poddanie się
- (b) jesteś wytrwały(-a) i jeszcze bardziej starasz się przewyciężyć wyzwanie

5. Kiedy coś ci się nie udaje:

- (a) czujesz wstyd i masz tendencję do zaprzeczania swojej winie lub ukrywania jej
- (b) zastanawiasz się, co zmienić i co robić lepiej, a nawet mówisz innym o porażkach, aby podzielić się tym, czego cię nauczyły

Odpowiedzi

- od 3 do 5 odpowiedzi „a” – prawdopodobnie działasz z nastawieniem na wynik. Ćwicz to, o czym mówiła dr Heidi Grant i zmień swoje nastawienie: “zobacz i zmień”, “zmień język” i “skup się na postępach”

- od 1 do 2 odpowiedzi „a” – prawdopodobnie większość czasu działasz z nastawieniem na rozwój! Bardzo dobrze! Utrzymuj tę samoświadomość, a jeśli pojawią się myśli o rezygnacji lub porażce, zastosuj strategię z wykładu dr Grant!

KOLEJNE KROKI



GŁOŚ SWOJĄ WIZJĘ

Wizja to rzeczywistość, jaką chcesz tworzyć poprzez swoje istnienie. Przynosi korzyści ludziom, zmienia scenariusze, ulepsza świat.

1. Jaka jest Twoja wizja? Co widzisz w myślach lub jakie marzenie chcesz zrealizować poprzez swoje celowe działania?

2. Czemu służy twoja wizja? Jaka grupa ludzi lub jaka sprawa odniesie korzyści dzięki Twojej wizji?

3. Co już próbujesz zrobić, co pomoże ci urzeczywistnić tę wizję? Pomyśl o sprzymierzeńcach, strukturach biznesowych, finansach lub po prostu o dobrym pomysłe.

Pomysły –

- Jakie masz talenty, mocne strony i umiejętności?
- Kim są sprzymierzeńcy (ludzie, którzy będą działać razem z Tobą)?
- Kim są ludzie, którzy w Ciebie wierzą i zachęcają Cię?
- Jakiej struktury biznesowej potrzebujesz?
- Jakiej kwoty potrzebujesz, aby zrealizować swoją wizję?

GŁOŚ SWOJĄ WIZJĘ

4. Czego się boisz, myśląc o swojej wizji?

5. Czego nauczyłeś(aś) się podczas tej Konferencji GLS, co pomoże Ci pokonać ten lęk?

6. Jaki będzie Twój pierwszy krok do realizacji Twojej wizji?



ROZWIJAJ SIĘ JAKO LIDER

ZAWSZE WSZĘDZIE



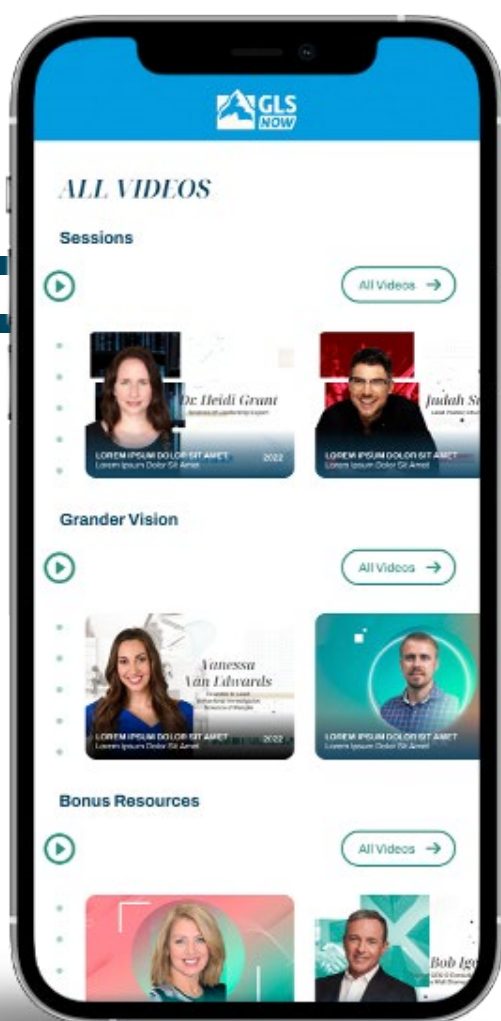
Sięgaj głębiej przez cały rok

Analizuj informacje zdobyte
podczas Konferencji GLS,
stosuj się w swoim zespole
i zacznij działać, aby **zmienić
swoje otoczenie.**



glsnow.app

OGLĄDAJ I OMAWIAJ ZE SWOIM ZESPOŁEM WYKŁADY Z KONFERENCJI GLS



Aplikacja zawiera

- Pełne wykłady
- Historie z serii „Większa wizja”
- Plany sesji
- Przewodniki po dyskusji
- Graficzne podsumowania
- Dodatkowe filmy i materiały
- Osobiste notatki
- Ponad 40 języków
- Opcja odtwarzania samego dźwięku
- Pobieranie i oglądanie offline w aplikacji
- i więcej...



Pobierz aplikację
GLSNow



Uzyskaj dostęp do
aplikacji GLSNow
za jedyne 200 PLN!

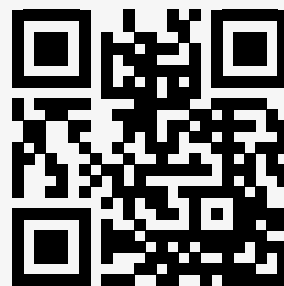
Uwolnij potencjał naszego następnego Pokolenia i pomóż im być liderami zmiany w ich społecznościach.

Stworzona, by inspirować i motywować młodych liderów do lepszego zrozumienia ich życiowego celu, konferencja GLS Next Gen to dynamiczna wersja najważniejszego wydarzenia Globalnej Sieci Liderów.

Wydarzenia łączy w sobie elementy programu na żywo z wysokiej jakości nagraniami:

- Światowej klasy mówcy
- Wciągające dyskusje w grupach
- Kreatywne rozwiązywanie problemów
- Pomysłowe aktywności
- Inspirujące występy
- Praktyczne lekcje





*Aby uzyskać więcej informacji lub
zarejestrować się na wydarzenie,
odwiedź naszą stronę:
www.glsnextgen.org*

GLS Next Gen to innowacyjne szkolenie wyposażające młodych ludzi na całym świecie, idealne dla szkół, uniwersytetów, społeczności i grup młodzieżowych. Ta atrakcyjna inicjatywa umożliwia młodym liderom zdobycie praktycznych umiejętności, zwiększając ich przywódczy potencjał, aby już dziś mogli wpływać na rzeczywistość!

PODRÓŻUJEMY Z TOBĄ!

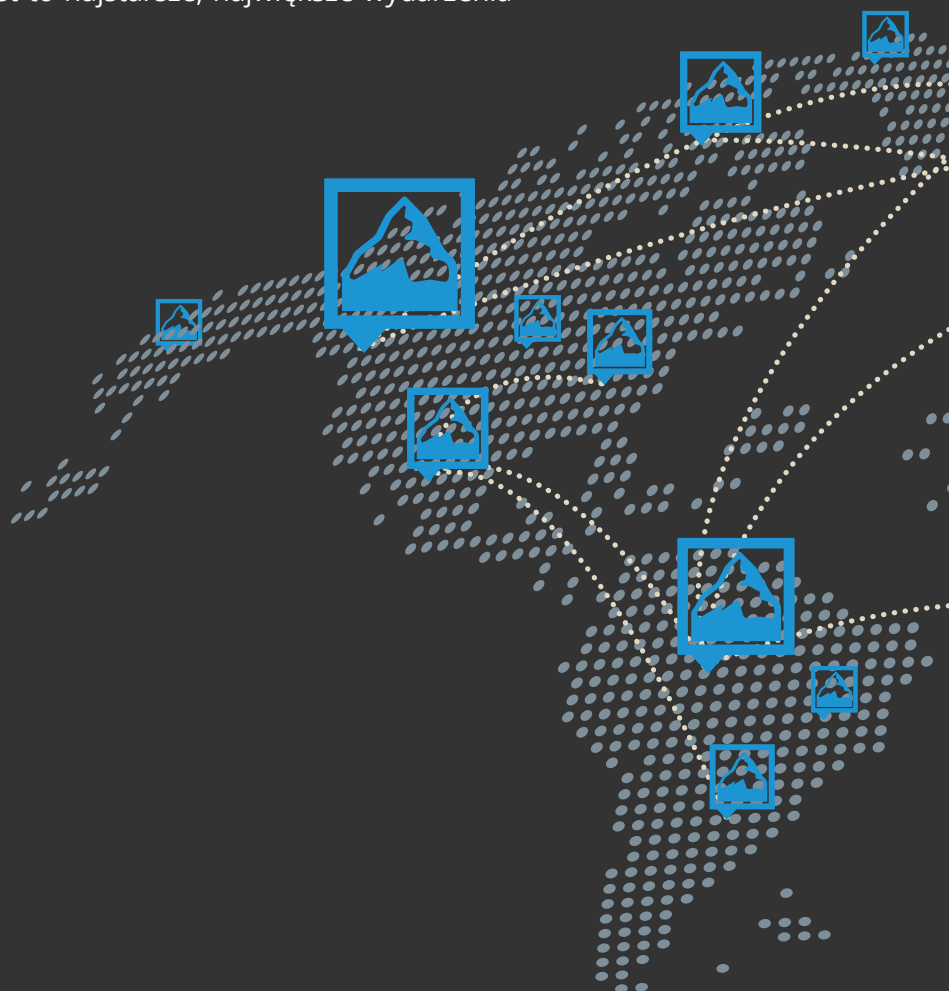
Oferujemy:

- Kontakt z Globalną Siecią Liderów w Twoim kraju
- Najwyższej jakości treści dla liderów
- Materiały, narzędzia i sesje
- Materiały marketingowe
- Materiały do kontynuacji
- Dostęp do społeczności liderów

THE GLOBAL LEADERSHIP SUMMIT MIĘDZYNARODOWY ZASIĘG

PRZEMIANA LUDZI, ORGANIZACJI
I SPOŁECZNOŚCI NA CAŁYM ŚWIECIE

Konferencja GLS odbyła się po raz pierwszy w 1995 r., pod nazwą Konferencja Liderów, jako jednorazowe wydarzenie w rejonie Chicago. Jednak zapotrzebowanie na możliwości rozwoju wśród liderów rosnęło, a wydarzenie zaczęło funkcjonować jako Konferencja GLS. Każdego roku była transmitowana NA ŻYWO w różnych organizacjach i kościołach w Stanach Zjednoczonych. Do 2005 roku Konferencja GLS była znana za granicą. Dziś jest to najstarsze, największe wydarzenia dla liderów tego typu.



MALAYSIA



Sezon Konferencji GLS 2022/2023 zaczyna się w sierpniu. Wydarzenie jest tłumaczone na 55 języków i w IV kw. 2022 oraz I kw. 2023 odbywa się w ponad 110 krajach na całym świecie.

110

KRAJÓW

55

JĘZYKÓW

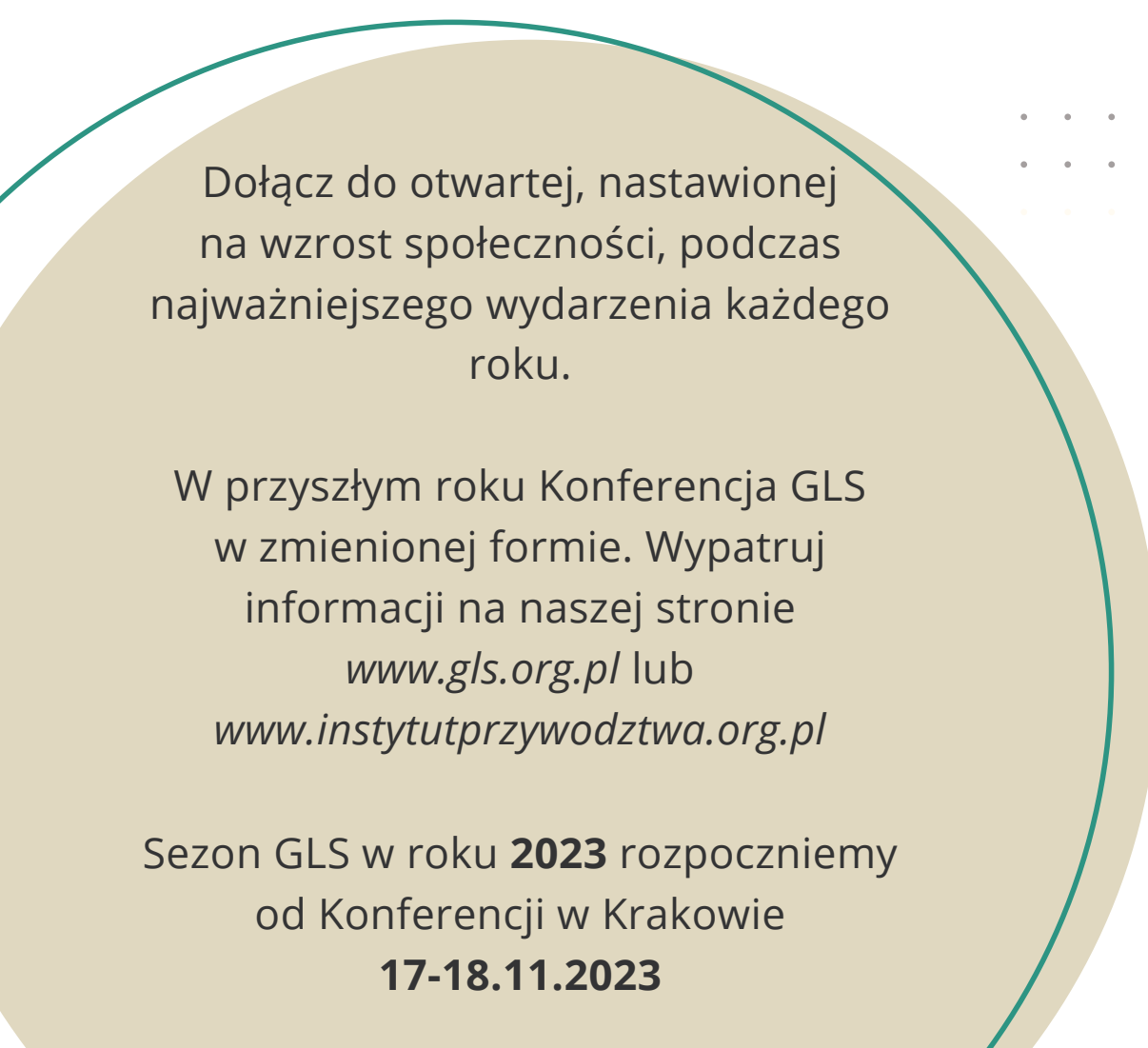




Wydarzenia



Wydarzenia, podczas których eksperci ds. przywództwa dzielą się najnowszymi przemyśleniami, nowymi pomysłami i świeżą perspektywą, aby wspierać Twój rozwój!



Dołącz do otwartej, nastawionej na wzrost społeczności, podczas najważniejszego wydarzenia każdego roku.

W przyszłym roku Konferencja GLS w zmienionej formie. Wypatruj informacji na naszej stronie
www.gls.org.pl lub
www.instytutprzywodztwa.org.pl

Sezon GLS w roku **2023** rozpoczniemy od Konferencji w Krakowie
17-18.11.2023

