

PLAN

ROZWOJU

PRZYWÓDZTWA™

LEADERSHIP
CIRCLE®

NAZWA:**DATA:****Plan Rozwoju Przywództwa****WPROWADZENIE**

Plan ten definiuje ogólne zamierzenia związane z moim przywództwem, a także cele doskonalenia się, które deklaruję i do których dążę.

Cele te mają być realistyczne i praktyczne. Jednocześnie stanowią one dla mnie, jako lidera, wyzwanie. Pomogą mi one pogłębić moje podejście do przywództwa i wzmocnić mój pozytywny wpływ na innych.

Będę regularnie przeglądać i aktualizować go, aby mieć pewność, że odzwierciedla on moje najbardziej bieżące przemyślenia oraz że realizuję go i wykorzystuję zdobytą wiedzę.

KONTEKST MOJEGO PRZYWÓDZTWA

Swoją pracę rozwojową opieram na spostrzeżeniach wynikających z badania Leadership Circle Profile, na informacjach zwrotnych otrzymanych w sposób formalny i nieformalny oraz na własnej szczerzej samoocenie.

Kluczowe spostrzeżenia na temat mojego przywództwa, które wpłyną na moje działania i dalszy rozwój:

MOJA WIZJA

Mój rozwój jest ostatecznie zgodny z wieloletnią wizją tego, kim chcę być jako lider(-ka). Dążąc do realizacji mojego najważniejszego celu - One Big Thing, - będę coraz pełniej realizować swoją wizję, co może nawet pozwoli spojrzeć na nią z nowej perspektywy

Moja wizja tego, co staram się realizować poprzez moje przywództwo, ma następujące cechy:

- 1. Osobista.** Wizja wyraża mnie i obrazuje jak mój osobisty cel zamanifestuje się w przyszłości.
- 2. Określona.** Definiuję ją, więc kiedy ta wizja zostanie zrealizowana, będę o tym wiedzieć i będę o tym wiedzieć inni.
- 3. Strategiczna.** Nieograniczona barierami wynikającymi z obecnej rzeczywistości. Wyznacza kierunek, który umożliwi organizacji osiągnięcie wyższego poziomu w przyszłości.
- 4. Wzniosła.** Wizja ta odwołuje się do moich najgłębszych wartości, najwyższych aspiracji i osobistego poczucia celu – także tych osób, którym przewodzę.
- 5. Zbiorowa.** Ta wizja wymaga ode mnie wywierania wpływu i bycia otwartym na wpływ innych, udoskonalania i tworzenia wspólnego poczucia celu i kierunku.

Tworząc swoją wizję, zadaję sobie pytanie:

- Co bym zrobił(-ła) lub stworzył(-ła), gdybym mógł/mogła i gdybym wiedział(-a), że nie spowoduję zawodu i nie zostanę zwolniony(-a)?
- Co jest najbardziej potrzebne i musi się wydarzyć w systemie, którego jestem częścią?
- Co będzie za dwa lata, czego nie ma teraz? Za pięć lat?
- Gdzie będę, kim się stanę i co osiągnę?

Moja obecna wizja:

DLACZEGO MOJA WIZJA JEST DLA MNIE WAŻNA	DLACZEGO JEST TO WAŻNE DLA ORGANIZACJI/FIRMY

W ciągu najbliższych 3-9 miesięcy skoncentruję się na określonym nadrzędnym celu i wybranych zachowaniach w ramach rozwoju mojego przywództwa. Będzie to w zgodzie z wizją tego jakie ma być moje przywództwo w dłuższej perspektywie. Jestem świadomy(-ma), że jeśli nie będę uważny(-na), mogę sam(-a) sobie przeszkodzić.

MÓJ NAJWAŻNIEJSZY CEL - „ONE BIG THING”

Mój Najważniejszy Cel - *One Big Thing* - to stwierdzenie dotyczące mojego przywództwa, które - gdyby stało się prawdziwie mocne - odblokowałoby moje przywództwo i podniosło je na nowy poziom. Osiągnięcie tego celu zmieniałoby w istotny sposób postrzeganie zarówno mnie jako lidera, jak i mojego pozytywnego wpływu w zakresie przywództwa. Cel ten stanowi dla mnie wyzwanie, deklaruję jego realizację i będę prosić o przekazywanie mi bieżących informacji zwrotnych.

Sformułuj cel w następujący sposób: „Jako lider [przedstaw cechę, którą chcesz się wykazać].”

Aby sprawdzić przykładowe cele One Big Thing, [kliknij tutaj](#)

Aby zachować zwięzłość i przejrzystość, postaraj się sformułować ten cel w mniej niż 10-12 słowach.

„MÓJ NAJWAŻNIEJSZY CEL” - ONE BIG THING	DLACZEGO JEST TO DLA MNIE WAŻNE? <i>(wpływ na wyniki biznesowe, moje własne przywództwo, życie osobiste itp.)</i>
Jako lider(-ka) ja...	

Kluczowe podejście, eksperymenty lub kroki, które podejmę w celu osiągnięcia najważniejszego celu - One Big Thing - (praktyki, zwyczaje, rytuały, zmiany itp.):

„MOJE NAJWIĘKSZE OGRANICZENIE” „ONE BIG LIABILITY”

Każdy z nas ma skłonności reaktywne, które, jeśli nie są uświadomione i przemyślane, mogą zakłócać naszą efektywność poprzez zużywanie energii i przykuwanie uwagi. Zadaję sobie pytanie: „Jaki wzorzec myślenia/zachowania przejawiam, który, gdybym go porzucił, poczułbym(-łabym) się oswobodzony(-na) i mógłbym/mogłabym podnieść moje przywództwo na nowy poziom?” Moje aktualne określenie One Big Liability jest następujące:

OŚWIADCZENIE DOT. ONE BIG LIABILITY	W JAKI SPOSÓB OGRANICZA MNIE TO JAKO LIDERA
Mam tendencję do...	

OKREŚLONE ZACHOWANIA

Skoncentruję się na jednym zachowaniu, które ZACZNĘ wdrażać lub stosować częściej oraz na jednym, którego ZAPRZESTANĘ lub ograniczę. Nie są to jedyne zachowania, które zmodyfikuję, dążąc do osiągnięcia celu „One Big Thing” w zgodzie z „One Big Liability”, ale skupię się na tych dwóch zachowaniach w szczególny sposób i będę za nie odpowiedzialny(-na).

Określ swoje cele, nazywając je w czasie teraźniejszym. Dla zwięzłości i jasności postaraj się sformułować cele w mniej niż 10-12 słowach

ROZPOCZNIJ STOSOWANIE TEGO ZACHOWANIA <i>Zachowanie kreatywne, zauważalne, nowe znaczenie dla mnie</i>	ZAKOŃCZ STOSOWANIE TEGO ZACHOWANIA <i>Zachowanie reaktywne, zauważalne, stojące na przeszkodzie</i>
Przykład: Zabiera głos, gdy ma wątpliwości, nawet jeśli sprawa to, że ludzie czują się niekomfortowo	Przykład: Obwinia innych, gdy sprawy nie przebiegają zgodnie z założeniami

ŚLEDZENIE POSTĘPÓW W ROZWOJU

Będę śledzić moje postępy w osiągnięciu celu One Big Thing i identyfikować zachowania, aktywnie gromadząc informacje zwrotne od innych, którzy mnie obserwują.

Zbuduję „Kąg odpowiedzialności” składający się z 5-8 zaufanych osób, na których będę polegać w zakresie informacji zwrotnych na temat mojej One Big Thing i zachowań. Mogą być to osoby, które zaprosiłem(-łam) do osceny 360°. Są to osoby, których zdanie szanuję, mają możliwość regularnego obserwowania moich zachowań przywódczych i które są gotowe przekazać mi szczerze informacje zwrotne na temat tego, co widzą.

NAZWA: **E-MAIL:**

NAZWA: **E-MAIL:**

NAZWA: **E-MAIL:**

NAZWA: **E-MAIL:**

NAZWA: **E-MAIL:**

NAZWA: **E-MAIL:**

NAZWA: **E-MAIL:**

NAZWA: **E-MAIL:**

Omówię z tymi osobami moje ogólne zamierzenia i szczegółowe cele oraz poproszę je o dostarczanie częstych informacji zwrotnych o moich postępach.

Osiągnięcia godne uwagi lub dodatkowe spostrzeżenia na podstawie otrzymanych informacji zwrotnych::

WYKORZYSTANIE PLANU ROZWOJU PRZYWÓDZTWA

Będę:

- regularnie przeglądać ten plan (co najmniej raz w miesiącu), aby mieć pewność, że działam i uczę się doskonalić moje przywództwo.
- aktualizować plan, aby odzwierciedlał moje najbardziej aktualne przemyślenia i odnotowywać postępy, które robię.
- dzielić plan z innymi osobami, które mogą dostarczyć mi dodatkowych spostrzeżeń i informacji zwrotnych (np. z moim „Kręgiem odpowiedzialności”, szefem, coachem).