

**Najważniejszym celem szkoleń jest wzmocnienie uczestników w pełnieniu roli liderkiej zarówno w bibliotece, jak i lokalnym środowisku poprzez:**

- nowe zdefiniowanie pełnionej roli – jako roli przywódczej,
- wzmocnienie samoświadomości w zakresie słabych i mocnych stron,
- określenie i rozwój własnego stylu liderkiego oraz poznanie sposobów wywierania wpływu,
- rozwój najważniejszych umiejętności przywódczych,
- wzmocnienie własnej pozycji jako liderki/lidera biblioteki w środowisku lokalnym, w tym wobec władz samorządowych,
- tworzenie i rozwój osobistej wizji lidera, będącej uzupełnieniem istniejącego planu rozwoju biblioteki lub nadaniem nowego kierunku rozwoju,
- wymiana doświadczeń i zaznajomienie się z dobrymi praktykami przekazanymi przez organizatorów, trenerów i pozostałych uczestników szkoleń.

**Program szkoleń składa się z następujących bloków merytorycznych:**

Ja w liderkiej roli. Uczestnicy definiują zasady efektywnego funkcjonowania zespołu oraz swoją rolę lidera. Mogą zobaczyć siebie w roli przywódcy, przyjąć rolę liderką w zadaniach i ćwiczeniach oraz uzyskać przydatne informacje zwrotne.

Style przewodzenia. Uczestnicy zapoznają się z czterema głównymi stylami przewodzenia oraz zobaczą, jak one funkcjonują w praktyce. Mogą odnieść style do własnych mocnych stron i naturalnych talentów i dowiedzieć się, jak rozwijać własny styl liderki.

Wizja liderka. W ramach tej części szkolenia uczestnicy mają możliwość stworzenia osobistej wizji rozwoju biblioteki i sprawdzenia, na ile możliwe jest jej połączenie z istniejącymi planami rozwoju bibliotek. Uczestnicy mogą również doprecyzować swój obecnie realizowany kierunek rozwoju bibliotek, nadać mu bardziej unikalny charakter oraz spróbować go dopasować do lokalnych zasobów i potencjału.

Angażowanie do działania i współpracy. Uczestnicy zapoznają się z czteroczynnikowym modelem przywództwa. Zobaczą, jak można go wykorzystać w pracy w bibliotece, ponieważ umiejętność angażowania formalnych i nieformalnych członków zespołu, partnerów lub wolontariuszy, a nawet przełożonych, jest jedną z kluczowych ról lidera.

Style wywierania wpływu i angażowanie do współpracy. Uczestnikom prezentowane są przykłady dobrych praktyk pokazujące, że można realizować projekty angażujące otoczenie społeczne bez formalnej władzy i hierarchicznych zależności.

Budowanie relacji z otoczeniem. W ramach tej części zajęć uczestnicy rozwijają umiejętność budowania pozytywnych relacji z otoczeniem, pozyskiwania partnerów i sojuszników biblioteki oraz stwarzania warunków dla większej akceptacji projektów realizowanych przez placówkę.

Planowanie własnego rozwoju. Blok na zakończenie szkolenia, którego celem jest umożliwienie uczestnikom zaplanowania metod dalszej, samodzielnej pracy nad rozwojem umiejętności liderkich, by móc je w pełni wykorzystać w swojej pracy i działalności.



*„Kieruj w dobrym stylu. Program dla dyrektorek i dyrektorów bibliotek” jest prowadzony przez Fundację Szkoła Liderów na zlecenie Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego w ramach Programu Rozwoju Bibliotek. Program Rozwoju Bibliotek to przedsięwzięcie Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności prowadzone przez Fundację Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. W latach 2009-2015 było realizowane w ramach partnerstwa z Fundacją Billa i Melindy Gatesów.*

### Metody prowadzenia szkoleń

Szkolenia są realizowane interaktywnymi metodami angażującymi uczestników, wspierającymi uczenie się w oparciu o doświadczenia, refleksję, wyciąganie wniosków i łączenie tych elementów z dobrymi praktykami i elementami teoretycznymi.



*„Kieruj w dobrym stylu. Program dla dyrektorek i dyrektorów bibliotek” jest prowadzony przez Fundację Szkoła Liderów na zlecenie Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego w ramach Programu Rozwoju Bibliotek. Program Rozwoju Bibliotek to przedsięwzięcie Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności prowadzone przez Fundację Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. W latach 2009-2015 było realizowane w ramach partnerstwa z Fundacją Billa i Melindy Gatesów.*