

Ks. Jan Zimny

A LEADER OF STRONG PERSONALITIES FOR MODERN TIMES

Lider mocnych osobowości na współczesne czasy

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4735-4175> E-mail: jjimny@przemysl.opoka.org.pl

DOI: <https://doi.org/10.62266/PK.1898-3685.2023.32.02>

Wstęp

W dobie współczesnej rozwój nauki charakteryzuje ściśle współdziałanie z wieloma dyscyplinami. Zakres badawczy jaki podjęto jest stosunkowo szeroki, obejmuje bowiem zagadnienia cech lidera, jego wartości i uwarunkowań osobowych. Wybór ten wydaje się uzasadniony, gdyż lider jest dziś oczekiwaniem w wielu środowiskach, a szczególnie w służbach mundurowych.

1. Metodologia badań

W niniejszym opracowaniu prezentowane jest stanowisko połączenia badań teoretycznych zmierzających do ustalenia obecnego stanu oraz zależności pomiędzy wyżej wymienionymi zagadnieniami a badaniami o ukierunkowaniu praktycznym¹. Dodatkowym atutem badań jest ich czas i istota zachodzących przemian, które uprawniają do nowego spojrzenia na to zagadnienie. W badaniu zastosowano przede wszystkim sondaż diagnostyczny z wykorzystaniem opracowanej ankiety składającej się z 31 pytań. Pytania uszeregowano zgodnie z obowiązującymi zasadami nauki. Pytania ułożono w czterech grupach, w skład których wchodziły pytania: metryczkowe, wprowadzające w tematykę, zasadnicze i postulatywne. Ważnym elementem procesu badawczego było dotarcie do jak najszerzej grupy reprezentatywnej studentów w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej (Czechy, Polska, Słowacja, Ukraina, Węgry). Największą grupę badanych stanowili studenci z Ukrainy (148 osób), kolejno ze Słowacji (118 osób), z Polski (104 osoby), z Węgier (80 osób) i z Czech (59 osób).

Narzędzie badania zamieszczono na stronie internetowej „survio” w językach poszczególnych krajów. System „survio” stał się o tyle pomocny, że na zakończenie badań można było operować wynikami w różnych konfiguracjach, opracowując konkretne zestawienia wyników. W badaniu sondażowym wzięło udział 509 respondentów, w tym 363 kobiet, to jest 71,32% badanych i 146 mężczyzn, czyli 28,68% badanej populacji.

a/. Cele badań

Celem przeprowadzonych badań było ukazanie na ile cechy osobowościowe lidera są istotnym jego elementem oraz jakie to cechy stanowią fundament jego autorytetu. Ponadto celem prowadzonych badań była próba poszukania odpowiedzi na pytanie: czy współczesny lider znajduje zastosowanie i rację bytu w życiu społecznym, a szczególnie w życiu służb mundurowych, ale nie tylko. Drugim celem, jaki postawiono w ramach badań, było uzyskanie odpowiedzi na pytanie: jak przedstawia się obraz lidera w świadomości studentów różnych kierunków i specjalności wybranych środowisk akademickich. W celu zrealizowania powyższych celów niezbędnym było zebranie danych ilościowych i jakościowych, które stały się bazą do opisu rzeczywistości edukacyjno-społecznej.

Ponadto celem badań było wykazanie, czy nie należy na nowo konstruować model lidera na który składają się cechy osobowościowe, wartości moralne, nienaganna postawa, życie aktywne oparte na inspiracji nowych działań. Autor tekstu jest świadomy, że ta refleksja może

¹ T. Tomaszewski, *Psychologia*, Warszawa 1995, s.44.

stać się inspiracją do poszerzonej dyskusji także na temat programów formacji służb mundurowych w tym także ich kształcenia i obecności w programach takich wartości, które by uświadamiały przyszłym liderom konieczność posiadania wartości trwałych, pozytywnych, chrześcijańskich. Sugestie te zawarte w pracy - być może - staną się wyzwaniem dla odpowiedzialnych za ten obszar życia instytucji, władz kierowniczych.

b/. Hipotezy badawcze

Co do hipotez badawczych autor stawia określone hipotezy i zakłada, że studenci ale i sami liderzy nie zawsze są świadomi znaczenia lidera w życiu społecznym, a często nie do końca rozumieją sens i znaczenie samego terminu. Ponadto zakłada się, że respondenci preferują takie wartości osobowościowe jako czynniki składowe lidera, które nie stanowią zasadniczego znaczenia w jego strukturze. Można przypuszczać, że wartościami szczególnie istotnymi według badanej populacji są dobra materialne, zaś dobra duchowe (moralne) stawiane są na drugim czy dalszym miejscu. Należy również przypuszczać, że działania podejmowane przez daną osobę jako przyszłego lidera, w celu budowania własnego wizerunku są dość znikome, a jeśli są podejmowane to nie na tych wartościach, na których buduje się pozycje lidera. Ponadto przypuszcza się, że w obecnych czasach występuje nadal kryzys liderów i autorytetów, na których wciąż trwa oczekiwanie.

Przedstawione hipotezy w ocenie autora są rzeczywistym obrazem współczesnej pozycji lidera - szczególnie w opinii studentów. Założenia te stanowią jedynie materiał teoretyczny do konfrontacji z wynikami przeprowadzonych badań. Na ile rzeczywistość teoretyczna będzie pokrywać się z praktyczną pokażą nam wyniki przeprowadzonych badań i ich analiza. Z kolei uzyskany materiał posłuży do dalszej refleksji i wypracowania konkretnych wniosków.

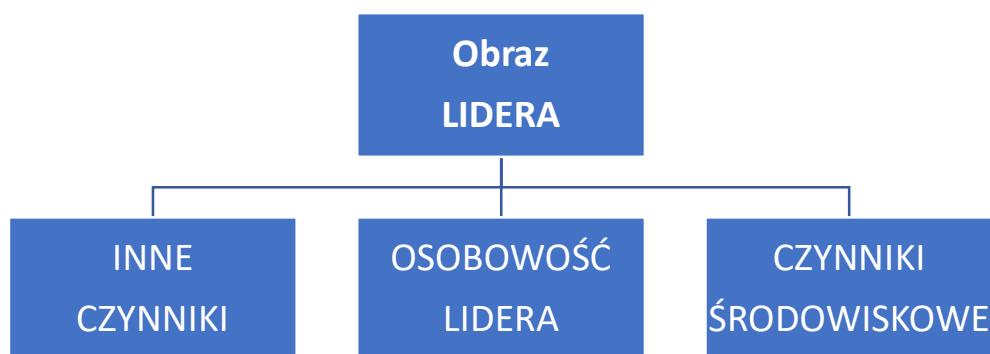
c/. Zmienne i wskaźniki

To, co daje się zaobserwować w każdym zdarzeniu lub zjawisku, to kilka podstawowych cech konstytutywnych dla danego zdarzenia, które przyjęło się w metodologii nazywać zmiennymi². Badacz musi wybrać i nazwać cechy (zmienne), które tworzą, składają się na zjawisko - w tym przypadku lidera.

Poniżej zaprezentowano schemat ilustrujący zależności między zmienną zależną, którą jest postawa lidera a zmiennymi niezależnymi. Autor wyróżnił trzy zmienne globalne, które wpływają na kształt lidera. Należą do nich: osobowość lidera, inne czynniki (wiedza, wartości, światopogląd lidera) i czynniki środowiskowe. Dysertant uznał, że zmienne te mają największy wpływ na kreowanie wspomnianego autorytetu. Nie oznacza to, że zmienne te są jedynymi elementami biorącymi udział w oddziaływaniu na obraz (wizerunek) współczesnego autorytetu nauczyciela.

Schemat 1. Relacje zachodzące między zmiennymi.
Zmienna zależna

² T. Pilch., *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995, s.31.



Powyższe globalne zmienne zostały zaprezentowane poprzez zmienne szczegółowe i wskaźniki. W ramach każdej zmiennej globalnej wyróżniono zmienne szczegółowe wskazujące obszary życia lidera. Ponadto do poszczególnych zmiennych szczegółowych zostały przyporządkowane wskaźniki. Na podstawie wyróżnionych wskaźników autor stwierdza ewentualne wystąpienie zjawiska określonego poprzez aktualnie rozpatrywaną zmienną szczegółową. W pierwszej kolejności z racji rangi przedmiotu badań i ważność zagadnienia wskazano zmienną globalną dotyczącą obrazu lidera.

Tabela 1. Zmienna zależna i jej wskaźniki

GLOBALNA	SZCZEGÓŁOWA	WSKAŹNIKI
Obraz lidera	cechy osobowościowe	kultura osobista, moralność, łagodność, cierpliwość, szlachetność, religijność, tolerancyjność, stanowczość, sumienność, stanowczość, bezinteresowność, ofiarność, poczucie służby, profesjonalizm
	kompetencje	wykształcenie, szeroka wiedza, fachowość, pomysłowość, zdolności organizacyjne, przedsiębiorczość
	prestż	wysoka pozycja materialna, wysoka pozycja społeczna, posiadanie władzy, pochodzenie społeczne

W powyższej tabeli przedstawiono trzy zmienne szczegółowe, a mianowicie: cechy osobowościowe, kompetencje i prestiż. Do każdej zmiennej szczegółowej wskazano cechy korespondujące z jej strukturą. Poniżej przedstawiono pierwszą z wyróżnionych przez autora zmiennych niezależnych - osobowość nauczyciela.

Tabela 2. Zmienna niezależna (osobowość lidera) i jej wskaźniki

GLOBALNA	SZCZEGÓŁOWA	WSKAŹNIKI
----------	-------------	-----------

osobowość lidera	system wartości	pozycja społeczna, stan majątkowy, mistrzostwo, władza, popularność, moralność, religijność, rodzina, przyjaźń
	cechy charakteru	otwartość, autentyczność, komunikatywność, życzliwość, łagodność, uczynność, aktywność, mądrość życiowa
	trudności życiowe	zawód, koleżeństwo, przyjaźń, wiara, sumienie, poglądy polityczne, konflikty sumienia, bieda materialna, macierzyństwo, samotność
	zainteresowania	sport, literatura, kino, muzyka, teatr, turystyka

Obraz lidera został określony przez system wartości, cechy charakteru oraz trudności życiowe. System wartości określono poprzez ogólnie przyjęte wyznaczniki. Wśród wielu wskazano na pozycję społeczną, władzę, moralność, przyjaźń, religijność, stan majątkowy i inne. Z kolei cechy charakteru mierzone zostały wskaźnikami obejmującymi obszary życia związane z postawą człowieka. Do istotnych zaliczono otwartość, autentyczność, komunikatywność, życzliwość, łagodność, uczynność oraz aktywność.

Jako kolejne, lecz nie mniej ważne, zidentyfikowano poprzez wskaźniki trudności życiowe. Wskazują na nie problemy i zagadnienia dotyczące funkcjonowania lidera w społeczeństwie, a mianowicie: określenie poglądów politycznych, konflikty sumienia, macierzyństwo, samotność, niezrozumienie, bieda materialna. Ponadto ważne zagadnienie stanowią w życiu każdego człowieka zainteresowania. Zwykle na tym etapie życia dość często występującymi elementami zainteresowań są sport, literatura, kino, muzyka, teatr, turystyka itp.

Zainteresowania wiążą się zasadniczo z wiekiem człowieka, wykonywaną pracą, ale też z podejmowanymi działaniami zawodowymi. W tym miejscu zależne to będzie od zajmowanego stanowiska, pozycji, pełnionej funkcji, posiadanego stopnia.

Osobowość lidera, skonkretyzowana i zobrazowana w przyjęty przez autora sposób, istotnie wpływa na fakt postrzegania tegoż lidera jako autorytetu.

2. Obraz lidera w opinii respondentów

Z wielu badań wynika, że nie istnieje jakiś pojedynczy czynnik, od którego jakaś efektywność zależy w całości. Lider pełniąc rolę społeczną musi spełniać zespół oczekiwań pewnej społeczności. W personalistycznej filozofii wychowania doniosłą rolę pełni wzór osobowy. Osoba jest wzorem osobowym, jeśli realizuje w swym życiu ideał doskonałości, może służyć za przykład i jest godna naśladowania³. Aby wzór osobowy należycie oddziaływał, na przykład

³ Zob. K. Wrońska, *Osoba i wychowanie*, Kraków 2000, s. 109-114. Pojęcie wzoru osobowego jest jednak wieloznaczne. Leon Dyczewski przez wzór osobowy rozumie "zespół spójnych ze sobą celów życiowych, motywacji działań i konkretnych zachowań oraz cech osobowościowych". Zob. L. Dyczewski. *Kultura polska w procesie przemian*. Lublin 1995 s. 125.

w procesie wychowania, który jest zawsze procesem realizowania określonych wartości, winien on posiadać określone aksjologiczne ukierunkowanie⁴.

Jak doskonały, prawy i szlachetny musi być człowiek, aby sprostać obowiązkowi lidera to temat wciąż otwarty. Zapewne lider powinien być osobą autentyczną - to jedna z cech etycznych lidera. Wyznacznikiem roli lidera powinno być dobro i życzliwość wobec podwładnego. Szacunek to także jeden z istotnych warunków, bez którego lider nie może być autorytetem i liczyć na uznanie, sukces w opinii danej grupy⁵.

W Liście apostołskim *Parati semper* z 31 marca 1985 r., skierowanym do młodych całego świata, Jan Paweł II określa młodość jako szczególne bogactwo w życiu człowieka, jako „wzrastanie”⁶. Papież zwraca uwagę na to, że młodość jest szczególnym bogactwem człowieka, polegającym w głównej mierze na odkrywaniu ludzkiego „ja” i związanych z nim właściwości oraz uzdolnień⁷. W procesie tym ważnym elementem jest rola lidera - wychowawcy, który ma być kreatorem pozytywnych postaw. Dziś nie tylko ludzie młodzi potrzebują „mistrzów”, a więc osób posiadających pewną naturalną siłę oddziaływania swoim świadectwem życia.

Największą grupę uczniów pozytywnie myślących o liderze stanowią wypowiedzi respondentów określających lidera jako osobę otwartą do przyjęcia wartości, wzorów i norm postępowania uznawanych przez dane społeczeństwo. Taką opinię wyraziło 66,8% badanych. Druga grupa rozumiejących nieco inaczej pojęcie lidera to wypowiedzi określających lidera jako osoby mającej możliwość wpływania na działania innych osób. W kolejnym pytaniu zapytano badanych, co według nich stanowi najważniejszy składnik postawy lidera? Okazuje się, że 159 badanych czyli 37,7% jest zdania, że najważniejszą kategorią określającą lidera jest środek zmierzający do przyjęcia wartości, wzorów i norm.

Wśród wielu wskaźników respondenci wskazywali w kontekście postawy lidera na jego dobry przykład. Takiej odpowiedzi udzieliło 84,6% respondentów. Na kolejnym miejscu jako istotny element wskazano iż lider to osoba, która dobrze radzi sobie z problemami (315 odpowiedzi tj. 74,6%). Na dalszych miejscach znalazły takie kwestie jak: wskazówki dotyczące pozytywnego postępowania (300 odpowiedzi - 71,1%), po 234 odpowiedzi dotyczyło religijności i wsparcia ze strony otoczenia. Na ostatnich miejscach znalazły się: kwestia zajmowania wysokiego stanowiska (30 odpowiedzi czyli 7,1%) oraz posiadanie dóbr materialnych (22 odpowiedzi - 5,2% wypowiedzi).

Wśród siedmiu propozycji (wykształcenie, stanowisko, partner życiowy, przyjaciel, wygląd, poglądy religijne) w jakich sytuacjach byś zwracał się do lidera, największy procent badanych w kategorii „zdecydowanie tak” zwróciłoby się do lidera mającego dobre wykształcenie, a następnie do osoby o postawie pozytywnej moralnie (religijnej).

Duża grupa badanej populacji swoje wypowiedzi zawarła w pierwszej kategorii określającej, iż „zdecydowanie tak” twierdząc, iż o liderze decydują następujące elementy: tolerancja dla innych (274 odpowiedzi), wyrozumiałość i życzliwość (250), mądrość (242). Te trzy czynniki stanowią dominantę wśród pozostałych.

Mówiąc o liderze i jego postawie można mówić jako o wzorze osobowym, mistrzu, człowieku z autorytetem. Warto tu zaznaczyć, że w koncepcji wychowania personalistycznego wzór osobowy będący jednocześnie autorytetem moralnym jest nosicielem określonych wartości. Jest świadomy swej odpowiedzialności, zaś szanując godność osoby ludzkiej jest otwarty

⁴ Jan Paweł II, *Spotkanie z nauczycielami i wychowawcami*, St. John's (Kanada). 12 września 1984. [w:] Wych jw. s. 254 n. 1.

⁵ B. Tracy, *Osobowość lidera*, Wyd. Studio EMKA, Warszawa 2014

⁶ Jan Paweł II, List apostołski *Parati semper* do młodych całego świata z okazji Międzynarodowego Roku Młodzieży, [w:] Wych jw. s. 13-60.

⁷ „Jest to bogactwo odkrywania, a zarazem planowania, wybierania, przewidywania i podejmowania pierwszych własnych decyzji, które mają znaczenie dla przyszłości w wymiarze ściśle osobowym ludzkiej egzystencji. Równocześnie są one społecznie ważne”. Tamże, s. 17 n, n. 3.

na innych oraz na otaczającą go rzeczywistość. To sprawia, że będąc wolnym prowadzi innych do wolności⁸. Lider o takim kształcie osobowości wznosi się ponad przymus siły, nie może zniewalać, przytłaczać swoją potęgą i w ten sposób pozbawiać drugiego człowieka indywidualności, oryginalności. Poza wymienionymi właściwościami lidera istotny wpływ na efekty jego pracy wywierają inne cechy autorytetu. Niezwykle ważna jest zgodność własnego postępowania z głoszonymi ideami. Cechą lidera szczególnie wysoko cenioną jest sprawiedliwość wyrażająca się w równorzędnym traktowaniu wszystkich podwładnych.

Lidera sprawiedliwego darzy się szacunkiem. Wartość lidera umacniają także wysokie kwalifikacje moralne, ale także życzliwość, ogólne doświadczenie, mądrość życiowa, zrównoważenie emocjonalne. Postawę jego powinny charakteryzować umiar, ostrożność, rozważa i powściągliwość w wydawaniu sądów oraz tolerancja. Lidera pragnącego zdobyć i utrzymać swój autorytet powinna cechować odpowiednia kultura osobista. Składają się na nią niewątpliwie styl jego zachowania się w środowisku, pracy zawodowej, życiu prywatnym, poprawny sposób wyrażania się, higiena osobista i estetyka ubioru.

Według znacznej grupy respondentów istotną cechą w postawie lidera to wierność swoim zasadom etycznym, słowa winny znajdować potwierdzenie w praktyce (354 odpowiedzi).

Warto w tym miejscu przywołać słowa W. E. Papisa, który wielokrotnie przypominał, że ludzie nie wychowują programy, choćby były najlepsze, ale osoby życzliwe i mądre⁹. Lider-wychowawca musi być przekonującym, potwierdzać własnym życiem uznawane i głoszone wartości, po prostu dawać dobry przykład. Powinien posiadać świadomość, że to, co robi i jak mówi, co czyni - ma walor wychowawczy.

3. Wnioski i postulaty

Badania wskazują, że predyspozycje do bycia liderem najłatwiej ocenić przez pryzmat cech osobowościowych. Lider musi się troszczyć o własny rozwój osobowy, co najmniej w kilku sferach: intelektualnej, moralnej, emocjonalnej, duchowej, zawodowo – społecznej. W sferze intelektualnej lider – wychowawca: musi ustawicznie się dokształcać i doskonalić, musi trafnie odróżniać prawdę od fałszu, musi być krytyczny wobec siebie, rozumieć głęboki sens swego powołania, powinien rozwijać swoje zdolności poznawcze typu: spostrzegawczość, wyobraźnia, pamięć, myślenie. Ponadto powinien przyjmować postawę racjonalną oraz krytyczną, by być naprawdę otwartym na argumenty, a nie kierować się gotowymi schematami, uprzedzeniami czy podejrzliwością, musi być twórczym, bronić się przed szablonowością, rutyną, skostnieniem w pracy, musi systematycznie rozwijać zainteresowania intelektualne naukowe.

W sferze moralnej lider – wychowawca powinien troszczyć się o swój rozwój moralny, ma przekonywać swoim życiem, że warto być dobrym, że warto troszczyć się o własny rozwój, winien posiadać wrażliwe sumienie, być człowiekiem wiarygodnym, godnym zaufania, słownym, prawdomównym, postępować bezinteresownie, być otwartym na wartości wyższe, być optymistą, powinien wykorzystywać wszystkie swoje możliwości w tym, co robi, nie powinien żyć poniżej tego, co w nim najpiękniejsze, na co go stać, powinien być sobą, prezentować bogatą osobowość, realizować właściwie pojętą wolność własną, tzn. normy regulujące relacje międzyludzkie, nie powinien zrażać się trudnościami w pracy wychowawczej, powinien rozwijać podstawowe sprawności moralne jak wrażliwość, gotowość do niesienia pomocy potrzebującym, szczerłość, uczciwość itd.

W sferze emocjonalnej powinien reagować ze spokojem, z dystansem, podejmować decyzje po namyśle, unikać sytuacji konfliktowych, być zdolnym przebaczać, nie pamiętać zranień. Z kolei w sferze duchowej winien dbać o harmonię wewnętrzną, o własną godność, o

⁸ Zob. F. Adamski, *Personalistyczna wizja osoby jako podmiotu wychowania*, [w:] F. Adamski. Edukacja-Rodzina-Kultura. Studia z pedagogiki społecznej. Kraków 1999, s. 26-30.

⁹ A. Majewska, *Jak wychowywać?* [w:] Wych 6:2000, s.32.

piękne życie, powinien rozwijać swoje wyższe potrzeby, powinien być zrównoważonym duchowo, być entuzjastą tego, co robi.

Natomiast w sferze zawodowo – społecznej lider powinien prowadzić zajęcia tak, żeby wzbudzić wśród innych zaciekawienie, zafascynowanie, powinien być przewodnikiem w procesie poznawania, wartościowania, powinien umiejętnie tłumaczyć to, co niezrozumiałe i trudne, powinien okazać podwładnym, że mu na nich zależy, umieć wyrazić czułość ojca, matki wobec swoich podopiecznych.

Respondenci w badaniach wyraźnie wskazali na konieczność posiadania kultury osobistej lidera (86,5%), następnie na szacunek względem innych (84%), fachowość w zawodzie i bezinteresowność (74,7%), autentyczność (69,4%). Należy zauważyć, że 54,42% badanych stwierdziło, że osoby będące przywódcą winny zawsze cieszyć się autorytetem. Ważną cechą osobowości lidera jest jego wewnętrzna spójność i pozytywne myślenie.

Na pytanie, czy w czasach obecnych potrzebni są liderzy twierdząco odpowiedziało 397 osób (78,00%), a negatywnie 24 osoby. Na pytanie: czy uważa Pan/i, że w procesie zarządzania istotną rolę winno odgrywać przywództwo służebne, twierdząco odpowiedziało 329 osób (64,64%), trudno powiedzieć 137 osób (26,92%), zaś 43 osoby nie uznały istotnej roli lidera w procesie zarządzania. Cieszy też fakt, że znacząca grupa respondentów, to jest 283 osoby, uznało wartości religijne za istotne.

Ku zakończeniu

Na koniec należy jeszcze raz postawić pytanie: kim jest lider? Czy jest to idealny przełożony, który zarówno inspiruje ludzi jak i radzi sobie z codziennymi zadaniami menedżerskimi? Jaką ma osobowość? W niniejszym artykule jaki został przygotowany na bazie przeprowadzonych badań autor nakreślił pewien obraz lidera. Oczywiście, że jest to pewien głos w dyskusji, nie wyczerpuje to całości problematyki związanej z liderem. Każdy z nas prawdopodobnie ma w głowie swój obraz takiego człowieka. Mój uwzględniał określone cechy osobowości, takie jak dużą otwartość na doświadczenia, wysoką ekstrawersję i stabilność emocjonalną. Takie cechy lidera podkreślali respondenci w przeprowadzonych badaniach. Warto zauważyć, że na cechy osobowościowe wielki akcent kładą firmy rekrutując (zewnętrznie i wewnętrznie) na stanowiska menedżerskie korzystając z testów osobowości. Rekruterzy, HRowcy i sami liderzy zakładają więc, że osobowość jest bardzo istotna.

Streszczenie

Można śmiało powiedzieć, iż każdy z nas może zostać liderem, ale czy skutecznym i takim, za którym zespół będzie podążać, a zadania realizowane będą z satysfakcją? Lider to osoba posiadająca wysokie standardy moralne i etyczne” oraz ciesząca się dobrą „komunikacją”. Okazuje się, że znaczącą cechą lidera jest sprawiedliwość, umiejętność zapewnienia bezpieczeństwa i przewidywalności, a także wysokie kompetencje komunikacyjne. Kolejną cechą lidera są umiejętności związane z organizacją pracy tj. delegowanie zadań, definiowanie celów, prowadzenie spotkań, wyznaczanie kierunku, przekazywanie feedbacku a także umożliwienie pracownikom samoorganizacji. Oznacza to, iż skuteczny lider jako nadrzędną zasadę musi przyjąć to, iż nie może on wszystkiego robić samodzielnie, ponieważ nie jest jedynym specjalistą. Jedną z ważniejszych cech lidera jest takie wyznaczanie kierunku, by pracownicy sami mogli organizować swój czas pracy. Badania pokazują, że pozwolenie członkom zespołu na samoorganizację zapewnia lepsze wyniki pracy niż w przypadku zespołów w których to lider zarządza czasem i pracą wszystkich.

Słowa kluczowe: lider, osobowość, autorytet, współczesność, przywództwo, komunikacja, umiejętności, wizerunek,

Summary:

A leader of strong personalities for modern times

It is safe to say that each of us can become a leader, but is it effective and one that the team will follow, and the tasks will be carried out with satisfaction? A leader is a person who has high moral and ethical standards "and enjoys good, communication". It turns out that the significant features of a leader are fairness, the ability to ensure safety and predictability, as well as high communication skills. Another feature of the leader are the skills related to the organization of work, i.e. delegating tasks, defining goals, conducting meetings, setting the direction, providing feedback and enabling employees to self-organize. This means that an effective leader must adopt as an overriding principle that he cannot do everything on his own, because he is not the only specialist. One of the most important features of a leader is setting the direction in such a way that employees can organize their working time themselves. Research shows that allowing team members to self-organize produces better performance than teams where the leader manages everyone's time and work.

Keywords: leader, personality, authority, present day, leadership, communication, skills, image,

Bibliografia:

Adamski F., *Personalistyczna wizja osoby jako podmiotu wychowania*, [w:] F. Adamski. *Edukacja-Rodzina-Kultura. Studia z pedagogiki społecznej*, Kraków 1999, s. 26-30.

Andersen J. A., *Leadership, personality and effectiveness*, *The journal of socio-economics*, 2006:35(6), s.1078-1091.

Ankieta przeprowadzona wśród studentów w pięciu krajach Europy (Czechy, Słowacja, Polska, Ukraina, Węgry).

Avery Gayle C., *Przywództwo w organizacji. Paradygmaty i studia przypadków*, tłum. G. Gąbkowski, PWE, Warszawa 2016.

Barrick M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A., *Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?*, *International Journal of Selection and assessment*, 2001:9(1-2), s.9-30.

Dyczewski L., *Kultura polska w procesie przemian*, Lublin 1995.

Grant A. M., Gino, F., & Hofmann, D. A., *Reversing the extraverted leadership advantage: The role of employee proactivity*, *Academy of management journal*, 2011:54(3), 528-550.

Jan Paweł II, *List apostolski „Patri semper” do młodych całego świata z okazji Międzynarodowego Roku Młodzieży*, [w:] *Wychowanie w nauczaniu Jana Pawła II (1978-1999)*, opr. A. Wiczorek. Warszawa 2000, s. 19-20.

Jan Paweł II, *Spotkanie z nauczycielami i wychowawcami*, St. John's (Kanada). 12 września 1984. [w:] *Wych jw.* s. 254 n. 1.

Majewska A., *Jak wychowywać?* [w:] *Wych* 6:2000, s.32.

Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995.

Przetacznik-Gierowska M., *Psychologiczne mechanizmy wychowania*, [w:] *Psychologia wychowawcza*, Warszawa 1985, s. 56.

Silverthorne C., *Leadership effectiveness and personality: A cross cultural evaluation*, *Personality and individual differences*, 2001:30(2), s.303-309.

Siuta J., *Diagnoza osobowości. Inwentarz NEO-PI-R w teorii i praktyce*, Pracownia testów Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, 2009.

Śnieżyński M., *O autorytecie nauczyciela akademickiego*, „Konspekt” 2000, nr 3.

Tomaszewski T., *Psychologia*, Warszawa 1995.

Tracy B., *Osobowość lidera*, Wyd. Studio EMKA, Warszawa 2014.

Wrońska K., *Osoba i wychowanie*, Kraków 2000.

