



Liderzy pierwszej linii przyszłości

BIULETYN NR 1

KWIECIEŃ 2026



Erasmus+
Enriching lives, opening minds.



Co-funded by
the European Union



WSPIERANIE PRZYWÓDZTWA TAM, GDZIE JEST TO NAJBARDZIEJ POTRZEBNE

WSPÓŁPRACA TRANSEUROPEJSKA

Projekt „Liderzy Przyszłości na Pierwszej Linii” (F-LineLead), współfinansowany w ramach programu Erasmus+, to nowa inicjatywa, której celem jest przekształcenie sposobu rozwoju przywództwa w centrum operacyjnym organizacji. Nasz projekt, uruchomiony w grudniu 2025 roku przez dynamiczne międzynarodowe partnerstwo, ma na celu wzmocnienie potencjału przywódczego w sektorze kształcenia zawodowego (VET) i szkoleń.



Konsorcjum projektu składa się z sześciu organizacji z całej Europy, pod przewodnictwem Izby Przemysłowo-Handlowej w Budapeszcie (BCCI, Węgry), a także partnerów z Bułgarii, Chorwacji, Grecji, Polski i Portugalii. Ta dwuletnia współpraca umożliwia wspólne zaangażowanie w rozwój przywództwa poprzez innowacyjną międzynarodową wymianę wiedzy.

DLACZEGO LIDERZY PIERWSZEJ LINII

Liderzy pierwszej linii i liderzy zespołów odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu doświadczeń pracowników, zaangażowania i wydajności organizacji. Jednak większość z nich obejmuje stanowiska kierownicze bez odpowiedniego przeszkolenia i ustrukturyzowanego wsparcia.

Celem projektu F-LineLead jest uzupełnienie braków kompetencyjnych kadry kierowniczej poprzez wyposażenie jej w praktyczne umiejętności i odpowiednie narzędzia, których potrzebuje, aby być skutecznym liderem w codziennej pracy.

Misją projektu jest wyposażenie liderów pierwszej linii w kompetencje, które poprawią wydajność zespołu, podniosą zadowolenie pracowników i poprawią wydajność organizacji.

CYFROWE CENTRUM NAUKI I WSPÓŁPRACY

Projekt dostarczy narzędzie do nauki i szkolenia oparte na scenariuszach, uwzględniające rzeczywiste potrzeby organizacji, zgodnie z wynikami badań międzykulturowych przeprowadzonych w sześciu krajach wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla i liderów pierwszej linii. Zapewni ono łatwo dostępną wiedzę praktyczną, pomagając liderom w komunikacji, motywowaniu zespołu, podejmowaniu decyzji, transformacji cyfrowej i rozwiązywaniu problemów.

Projekt zapewni:

Ustrukturyzowany, zorientowany na praktykę program szkolenia przywódczego opracowany w celu zaspokojenia konkretnych potrzeb liderów pierwszej linii w oparciu o ich realia.

Cyfrowa platforma e-learningowa zaprojektowana, aby sprostać codziennym wyzwaniom w miejscu pracy.

Odwiedź frontlineleaders.eu

Oficjalna strona internetowa projektu stanowi centralny punkt wszystkich działań i rezultatów projektu dla specjalistów, organizacji i interesariuszy. Zapewnia kompleksowe informacje o celach i postępach projektu poprzez wielojęzyczne treści, docierając do szerokiego grona odbiorców w Europie. Platforma oferuje dostęp do zasobów, narzędzi i materiałów szkoleniowych, a także aktualizacje dotyczące wyników i nadchodzących wydarzeń.

Dzięki międzynarodowej współpracy, szkoleniom praktycznym i innowacjom cyfrowym projekt Frontline Leaders of the Future ma stać się cennym zasobem, który pomoże w budowaniu silniejszych i bardziej odpornych miejsc pracy w całej Europie.



KOMPLEKSOWE BADANIA

1. KOMPLEKSOWA OCENA STANU

Badania projektu „Liderzy Przyszłości na Pierwszej Linii” (F-LineLead) zapewniają systematyczne porównanie sześciu europejskich krajów partnerskich. Kompleksowa ocena sytuacji ma na celu określenie zapotrzebowania na umiejętności w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego, zgodnie z głównym celem projektu, jakim jest rozwój umiejętności przywódczych liderów na pierwszej linii.



1. PROJEKT O PODWÓJNEJ PERSPEKTYWIE

W badaniu zastosowano model dwuperspektywiczny, w którym dwie grupy oceniały ten sam model kompetencji: liderzy pierwszej linii i kadra zarządzająca wyższego szczebla. Celem było uzyskanie perspektywy, jak liderzy pierwszej linii oceniają swoje kompetencje i jak kadra zarządzająca wyższego szczebla ocenia wyniki swoich liderów, a także zaobserwowanie różnic między tym, co liderzy uważają za swoje najmocniejsze strony, a tym, co menedżerowie uważają za najważniejsze dla liderów zespołów.

122 liderom pierwszej linii zadano w wywiadach strukturalnych pytania dotyczące pięciu obszarów wiedzy menedżerskiej i dziesięciu umiejętności przywódczych, łącząc ilościowe skale samooceny z pytaniami otwartymi, aby dostarczyć jakościowych danych na temat wyzwań, barier, potrzeb szkoleniowych i czynników organizacyjnych w obszarze przywództwa. 134 menedżerów najwyższego szczebla wypełniło ankietę oceniającą umiejętności liderów pierwszej linii pod kątem ich ważności i postrzeganej bieżącej wydajności. Zebrane dane podsumowano w analizie luk, aby zidentyfikować różnice między stanem obecnym a pożądanym.

122 liderów pierwszej linii

134 najlepszych menedżerów

umiejętności przywódcze

wiedza menedżerska

bieżąca i pożądana wydajność

Podejście to umożliwia identyfikację luk percepcyjnych – różnic między samooceną liderów a ocenami menedżerów – oraz luk priorytetowych – różnic w sposobie, w jaki obie grupy priorytetyzują znaczenie umiejętności, a także porównanie postrzeganych luk w barierach, ujawniając rozbieżności w sposobie rozumienia wyzwań organizacyjnych lub stopniu, w jakim są one wspierane.

Najbardziej spójnym wnioskiem z badań jest to, że liderzy pierwszej linii zazwyczaj oceniają siebie wyżej, niż oceniają ich ich przełożeni.

Ponadto, podczas gdy menedżerowie we wszystkich krajach konsekwentnie uznają motywowanie, budowanie zespołu i organizację pracy za najważniejsze kompetencje, liderzy pierwszej linii często oceniają je inaczej.

ANALIZA LUK

Na podstawie tych wzorców analiza luk pozwala zidentyfikować trzy grupy: kraje o dużej luce – Węgry, Polska, Bułgaria – gdzie różnice w postrzeganiu są najbardziej widoczne; kraje o ograniczeniach strukturalnych – Grecja i Portugalia – gdzie bariery systemowe są szczególnie silne; oraz kraje o wysokim poziomie dostosowania – Chorwacja – gdzie postrzeganie jest bardzo zbliżone.

Największe różnice w postrzeganiu występują w delegowaniu zadań, myśleniu strategicznym i przywództwie dzielonym. Zazwyczaj liderzy stawiają organizację pracy na pierwszym miejscu, a delegowanie zadań również znajduje się na szczycie ich priorytetów, ale motywowanie stawiają na dalszym miejscu.

Ogólnie rzecz biorąc, badanie pozwala dokładnie zrozumieć potrzeby kadry kierowniczej pierwszej linii w zakresie umiejętności i oferuje cenne informacje na temat projektowania dla nich ukierunkowanych szkoleń.



SZKOLENIE LIDERÓW PIERWSZEJ LINII – PLANOWANIE

1. SPOTKANIE PARTNERSKIE W ZAGRZEBIU

Pierwsze osobiste spotkanie projektowe konsorcjum odbyło się w Zagrzebiu w Chorwacji w dniach 21-22 kwietnia. Uczestniczyli w nim partnerzy z sześciu krajów, aby ustalić kolejne kroki inicjatywy F-Line Lead.

DOGŁĘBNE SPOSTRZEŻENIA JAKOŚCIOWE

W oparciu o wyniki badań partnerzy dążyli do opracowania ram szkoleniowych, które zostaną wdrożone w naszym projekcie. Metodologia badań opierała się z jednej strony na ustrukturyzowanych wywiadach ze 122 liderami pierwszej linii w sześciu krajach, łącząc dane z samooceny kluczowych obszarów wiedzy menedżerskiej i umiejętności przywódczych z pogłębionymi analizami jakościowymi.

Z drugiej strony, wykorzystano dane z ankiety przeprowadzonej wśród 134 najwyższej kadry kierowniczej z sześciu krajów, która oceniła każdą umiejętność przywódczą pod kątem jej ważności i bieżących osiągnięć wśród liderów pierwszej linii.



BUDOWANIE ZESPOŁU

MYŚLENIE STRATEGICZNE

NARZĘDZIA CYFROWE

ORGANIZOWANIE

PODEJMOWANIE DECYZJI

KOMUNIKACJA

1. BUDOWANIE RAM SZKOLENIOWYCH

Wyniki badań podkreślają kluczowe umiejętności, jakich potrzebują liderzy pierwszej linii, i dostarczają jasnych wskazówek dotyczących ukierunkowanego budowania potencjału w ramach programu szkoleniowego F-LineLeaders.

Dzięki takiemu podejściu opartemu na współpracy wyznaczyliśmy cele szkoleniowe i zatwierdziliśmy kluczowe obszary przywództwa, które wymagają dalszego rozwoju.

W związku z tym w nadchodzących miesiącach partnerzy opracują 8 modułów programu szkoleniowego, skupiających się na następujących tematach z zakresu przywództwa:

1. SKUTECZNA KOMUNIKACJA
2. BUDOWANIE ZESPOŁÓW O WYSOKIEJ WYDAJNOŚCI
3. PRZEWODZENIE Z UCZCIWOŚCIĄ
4. MYŚLENIE STRATEGICZNE I PODEJMOWANIE DECYZJI
5. WSPIERANIE KULTURY INKLUZYWNEJ
6. UTRZYMANIE WZROSTU LICZBY PRACOWNIKÓW
7. MONITOROWANIE, ORGANIZOWANIE I DOSKONALENIE
8. NARZĘDZIA CYFROWE DLA PRZYWÓDZTWA



Liderzy pierwszej linii przyszłości

O nas

Celem projektu F-LineLead jest wyposażenie liderów pierwszej linii w sektorze kształcenia zawodowego w niezbędne umiejętności menedżerskie i przywódcze oraz narzędzia, dzięki którym będą mogli przyczynić się do większej efektywności organizacyjnej i zadowolenia pracowników.

NASI PARTNERZY

Międzynarodowe konsorcjum projektu Erasmus+ F-LineLead Liderzy przyszłości składa się z sześciu partnerów projektu:



Wrap E Plus (Chorwacja),



TCPD (Bułgaria),



VIBE Madeira (Portugalia)



Fundacja Ornament (Poland),



Epimorfotiki Kilkis (Greece)



BCCI (Węgry), wiodący partner konsorcjum.

Odwiedź nas!



Erasmus+
Enriching lives, opening minds.



Co-funded by
the European Union