

VODENJE KOT ODNOS

Vodenje si lahko predstavljamo kot odnos. Ta odnos med vodjem in vodenimi se odvija v socialnem kontekstu oz. v socialnem sistemu, iz česar sledi, da obstajajo vsaj tri možnosti za spremembe: spreminjanje drugih, spreminjanje socialnega konteksta in spreminjanje sebe. Prva možnost je morda vodji najbliže, a jo je v praksi težko (če ne celo nemogoče) izvesti; drugo možnost nam često otežkoča organizacijski, pravno-formalni ali (zlasti v današnjih časih) finančni okvir; ostane torej sprememba samega sebe. Torej lahko z gotovostjo zatrdimo, da smemo določene vedenjske vzorce pri sodelavcih pričakovati šele, ko taiste vzorce konsistentno izražamo tudi sami.

Ta način uvajanja sprememb lahko imenujemo vodenje z zgledom (leadership by example) pri čemer imajo tudi tolikokrat (vsaj na deklarativni ravni) poudarjene vrednote izreden vpliv. Pri vodenju na podlagi odnosov, torej preko (vrednot, prepričanj, motivov, preteklih izkušenj, modeliranja kognitivnih strategij in posledično naštetemu tudi vedenj) je za vodjo ključnega pomena, da ima visoko razvite naslednje sposobnosti: (1) sposobnost simboliziranja, (2) sposobnost predvidevanja, (3) sposobnost opazovanja, (4) sposobnost samoregulacije in (5) sposobnost samorefleksije.

Prispevek podrobneje obravnava samoregulacijo, na katere rezultat delujejo samoopazovanje, presojanje lastnega delovanja in samoučinkovitost. Predstavljeni so tudi rezultati kvalitativne analize transkriptov coaching razgovorov, ki se skladajo z modelom SERP (kaj: govorimo – Say, pričakujemo – Expect, ojačujemo – Reinforce in izvajamo Practice).

Avtorica: dr. Špela Frlec Pesjak