



Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

Kapitola 5 Vodcovstvo



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Táto publikácia bola vytvorená s licenciou Creative Commons:

Attribution-Non-Commercial-Share Alike (CC BY-NC-SA).

Celá publikácia alebo jej časť môže byť použitá, kopírovaná a zverejnená za predpokladu uvedenia pôvodného zdroja. Publikácia nemôže byť používaná na komerčné účely a jej licencia nemôže byť modifikovaná.

Všetky práva vyhradené.

© Copyright 2023 ConvertYourFuture

Vylúčenie zodpovednosti

Financované Európskou úniou. Všetky postoje a názory patria výlučne autorovi/autorom publikácie a nemusia nevyhnutne odrážať postoje a názory Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA nezodpovedajú za ich obsah.

Informácie

Projekt	Premeňte svoju budúcnosť – Profesionálna konverzia na zaistenie lepšej profesijnej budúcnosti
Projekt N°	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Pracovný balík	2 – online kurz – Zručnosti pre profesionálnu konverziu
Dátum	30/06/2023
Typ dokumentu	príručka
Jazyk	Slovenský
Editori	Eduardo Isla, Cristina Liqueste, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Rita Silva Varisco, Guillaume Henri

Konzorcium



Index

Úvod	4
Vzdelávacie ciele	4
5.1. Čo je vodcovstvo?	4
5.1.1. Definícia	4
5.1.2. Charakteristika a hodnoty	5
5.1.3. Dôležitosť vodcovstva v modernom svete	6
5.2. Edukačné prístupy k vodcovstvu	7
5.2.1. Výučba vodcovstva	7
5.2.2. Výzvy/prekážky	8
5.2.3. Úloha lektora	9
5.2.4. Charakteristika vodcovskej triedy	10
5.2.5. Hodnotenie	10
5.3. Osvedčené postupy/aplikácia vo vzdelávaní dospelých	12
Zdroje	13

Úvod

Vodcovstvo je kritická zručnosť, ktorá je na dnešnom rýchlo sa rozvíjajúcom trhu práce veľmi žiadaná. V ére neustálych zmien a rozvratov je schopnosť vedenia a adaptability základom úspechu v akejkoľvek profesii. Bez ohľadu na odvetvie alebo oblasť zamestnávateľa hľadajú jednotlivcov, ktorí dokážu viesť a inšpirovať ostatných k dosiahnutiu spoločných cieľov. Či už ide o čerstvého absolventa, alebo skúseného odborníka, vodcovské schopnosti môžu obom poskytnúť konkurenčnú výhodu na trhu práce a pomôcť im dosiahnuť kariérne ambície.

V tomto texte sa zameriavame na dôležitosť vedenia ako prierezovej zručnosti na novom trhu práce. Preskúmame kľúčové charakteristiky a hodnoty spojené s touto prenositeľnou zručnosťou a poskytneme praktické stratégie na jej rozvoj a zdokonaľovanie. Pozrieme sa tiež na úlohu vedenia v kontexte moderných pracovísk, vrátane výziev a príležitostí, ktoré vznikajú v rôznorodom, globálnom a rýchlo sa meniacom prostredí.

Vzdelávacie ciele

- Definovať pojem vodcovstvo a jeho úlohu ako prierezovej zručnosti na modernom pracovisku.
- Identifikovať kľúčové atribúty a kompetencie efektívnych lídrov a vysvetliť ich význam v rôznych organizačných kontextoch.
- Opísať výzvy a príležitosti spojené s vodcovstvom v rôznorodom, globálnom a rýchlo sa meniacom prostredí.
- Posúdiť vlastné vodcovské schopnosti a identifikovať oblasti na zlepšenie a rozvoj.
- Vypracovať praktické stratégie na zlepšenie vlastných vodcovských schopností vrátane hľadania spätnej väzby, učenia sa od ostatných, preberania vedúcich úloh a investovania do profesionálneho rozvoja.
- Vyhodnotiť vplyv efektívneho vedenia na výkonnosť organizácie, angažovanosť a udržanie zamestnancov.

5.1. Čo je vodcovstvo?

5.1.1. Definícia

Vodcovstvo je základným aspektom ľudskej spoločnosti, ktorý sa stal predmetom štúdia mnohých vedcov a vedkýň z rôznych oblastí, napríklad výskumy z oblasti psychológie, sociológie či manažmentu. Ide o zložitý a ťažko definovateľný fenomén, ale bežne citovaná definícia pochádza od Northousa (2019), ktorý vodcovstvo definuje ako „proces, v ktorom jednotlivec ovplyvňuje skupinu jednotlivcov s cieľom dosiahnuť spoločný cieľ“.

Táto definícia zdôrazňuje úlohu lídra ako influencera a uznáva, že vodcovstvo je dynamický proces zahŕňajúci lídra aj nasledovníkov. Spoločný cieľ v tejto definícii zdôrazňuje skutočnosť, že vodcovstvo nie je len o dosiahnutí individuálneho úspechu, ale zahŕňa aj zabezpečenie úspechu skupiny ako celku.

Ďalším dôležitým aspektom vodcovstva je, že so sebou nesie určitú mieru zodpovednosti. Líder musí nielen viesť a ovplyvňovať svojich nasledovníkov, ale musí tiež prevziať zodpovednosť za výsledky činnosti skupiny, čo môže zahŕňať taktiež ťažké rozhodnutia a riskovanie. Dobrý líder je ochotný prevziať zodpovednosť za úspechy a neúspechy a využiť ich ako príležitosti na rast a učenie.

Okrem toho je vodcovstvo často spojené s určitými črtami alebo charakteristikami, ktoré sa považujú za nevyhnutné pre efektívne vodcovstvo. Tieto charakteristiky môžu zahŕňať komunikačné schopnosti, emocionálnu inteligenciu, integritu, kreativitu, prispôsobivosť a silný zmysel pre víziu. Je však dôležité poznamenať, že nie všetci lídri majú všetky spomínané vlastnosti a že rôzne situácie si môžu vyžadovať rôzne štýly a vlastnosti vodcovstva.

Vodcovstvo je prenositeľná kompetencia, pretože presahuje pracovné pozície, sektory alebo špecifické funkcie. Lídrov možno nájsť v akejkoľvek organizácii, od veľkých korporácií po malé startupy, a v akejkoľvek úlohe, od základnej úrovne až po výkonný manažment. Efektívne vodcovstvo si vyžaduje kombináciu kognitívnych, emocionálnych a behaviorálnych zručností, ktoré možno uplatniť v širokej škále kontextov a situácií.

5.1.2. Charakteristika a hodnoty

Ako je uvedené vyššie, vodcovstvo je komplexný a mnohostranný fenomén a s efektívnym vodcovstvom sa spája mnoho rôznych charakteristík. Efektívni lídri disponujú množstvom jedinečných charakteristík a hodnôt, ktoré im umožňujú spojiť sa s druhými ľuďmi a ovplyvňovať ich, ide o nasledovné:

Bezúhonnosť: bezúhonní lídri preukazujú etické správanie a presadzujú morálne hodnoty. Sú čestní, transparentní a zodpovední a u svojich nasledovníkov vzbudzujú dôveru a rešpekt. Bezúhonnosť je na pracovisku rozhodujúca, pretože vytvára kultúru čestnosti a dôvery, ktorá podporuje spoluprácu, inovácie a produktivitu.

Empatia: empatickí lídri sú schopní porozumieť emóciám a skúsenostiam druhých a majú k nim vzťah. Sú súcitní, podporujúci, inkluzívni a vytvárajú prostredie psychologického bezpečia, v ktorom sa ľudia cítia pohodlne pri vyjadrovaní myšlienok, obáv a pocitov. Empatia je na pracovisku nevyhnutná, pretože podporuje tímovú prácu, komunikáciu a pocit spolupatričnosti.

Adaptabilita: efektívni lídri sú schopní prispôbiť sa meniacim sa okolnostiam a reagovať na nové výzvy, keď sa objavia. V prípade potreby sú tiež schopní robiť rýchle a jednoznačné rozhodnutia.

Vízia: lídri so silnou víziou sú schopní formulovať presvedčivý a inšpiratívny obraz budúcnosti. Jasne rozumejú tomu, kam chcú ísť a ako sa tam dostanú, a túto víziu oznamujú svojmu tímu spôsobom,

ktorý ich inšpiruje a motivuje konať. Vízia je na pracovisku kľúčová, pretože poskytuje smer, vedenie a účel a umožňuje ľuďom vidieť celkový obraz a možnosti rastu a úspechu.

Odolnosť: odolní lídri sú schopní prispôbiť sa zmenám, prekonávať prekážky a zotavovať sa z neúspechov. Sú vytrvalí, húževnatí, odhodlaní a inšpirujú svoj tím, aby vytrval pri výzvach a napredoval. Odolnosť je na pracovisku nevyhnutná, pretože pomáha ľuďom vyrovnať sa s neistotou, vyrovnať sa so stresom a poučiť sa z neúspechov.

Emocionálna inteligencia: lídri, ktorí dokážu porozumieť pocitom a perspektívam členov svojho tímu a majú k nim vzťah, si s väčšou pravdepodobnosťou vybudujú dôveru a vzťahy. Práve to vytvára prostredie, v ktorom sa ľudia cítia pohodlne pri vyjadrovaní svojich myšlienok a obáv, čo vedie k efektívnejšej komunikácii a riešeniu problémov. Empatickí lídri tiež uprednostňujú pohodu členov svojho tímu a snažia sa vytvoriť podpornú pracovnú kultúru.

Sebauvedomenie: efektívni lídri si uvedomujú svoje silné a slabé stránky a využívajú tieto znalosti na vlastné zlepšenie, ako aj posun tímu. Uvedomujú si aj svoj vplyv na ostatných a snažia sa vytvárať pozitívne prostredie, v ktorom sa každý cíti oceňovaný a podporovaný. Prostredníctvom sebauvedomenia môžu lídri identifikovať oblasti rastu a rozvíjať stratégie na prekonanie výziev.

Zodpovednosť: zodpovední lídri preberajú zodpovednosť za svoje činy a rozhodnutia a snažia sa udržať seba a ostatných na vysokej úrovni výkonu. Usilujú sa dosahovať výsledky, podporovať neustále zlepšovanie a sú ochotní prevziať zodpovednosť za úspechy i neúspechy.

Komunikácia: efektívni lídri majú tiež silné komunikačné schopnosti. Sú schopní jasne vyjadriť svoju víziu a inšpirovať svoj tím k práci na spoločnom ciele. Aktívne počúvajú spätnú väzbu a obavy členov svojho tímu a využívajú tieto informácie na zlepšenie stratégií a prístupu. Jasná a otvorená komunikácia tiež vytvára kultúru transparentnosti, kde sa členovia tímu cítia oprávnení prispievať a spolupracovať.

Pestovanie a rozvoj týchto hodnôt v sebe a v druhých nás môže pripraviť na efektívne vodcovstvo, aby sa z nás stali efektívni lídri, ktorí inšpirujú a motivujú ostatných, aby uplatnili svoj plný potenciál.

5.1.3. Dôležitosť vodcovstva v modernom svete

Kľúčovým aspektom vodcovstva v modernom svete je jeho úloha pri zvládaní zložitých situácií a neistoty. Keďže svet je čoraz viac prepojený a rýchlo sa mení, lídri musia byť schopní pochopiť zložité situácie, vypracovať jasné stratégie a efektívne ich komunikovať svojim tímom. V štúdiu publikovanej v časopise *Journal of Leadership and Organizational Studies* výskumníci zistili, že efektívne vodcovstvo je nevyhnutné na zvládanie neistoty a riadenie inovácií v dynamickom prostredí (Dinh et al., 2014).

Ďalším dôležitým aspektom vodcovstva je podpora začlenenia a motivácie členov tímu. Výskum neustále ukazuje, že vodcovia, ktorí sú schopní vytvoriť medzi svojimi nasledovníkmi pocit spolupatričnosti a účelu, budú s väčšou pravdepodobnosťou podporovať vysokú mieru

angažovanosti a väzby (Gardner et al., 2010). Ide o obzvlášť dôležité faktory v modernom svete, kde jednotlivci čoraz viac hľadajú zmysel a naplnenie vo svojom pracovnom a osobnom živote.

Vodcovstvo tiež zohráva kľúčovú úlohu pri riadení sociálneho pokroku a pozitívnych zmien. V štúdií publikovanej v časopise *Journal of Business Ethics* autormi Brown, Smith a Johnson (2020) vedci zistili, že etické vodcovstvo je spojené s vyššou úrovňou spoločenskej zodpovednosti firiem a s pozitívnym sociálnym vplyvom. Lídri, ktorí sú schopní inšpirovať a mobilizovať ľudí smerom k spoločnej veci alebo vízii, môžu mať hlboký vplyv na spoločnosť ako celok, podnecujú obhajovanie, ovplyvňujú politiku a vytvárajú zmeny.

Okrem toho je efektívne vodcovstvo nevyhnutné na podporu inovácií a riadenie zmien. V štúdií publikovanej v časopise *Journal of Applied Psychology* výskumníci uvádzajú, že transformačné vodcovstvo – štýl vedenia, ktorý sa zameriava na inšpirovanie a posilnenie nasledovníkov – je pozitívne spojené s inováciami (Zhang a Bartol, 2010). Lídri, ktorí dokážu vytvoriť kultúru experimentovania, kreativity a riskovania, budú s väčšou pravdepodobnosťou podporovať inovácie a pozitívne zmeny vo svojich organizáciách.

5.2. Edukačné prístupy k vodcovstvu

5.2.1. Výučba vodcovstva

Vyučovacie prístupy k vodcovstvu sú nevyhnutné pre rozvoj vedomostí, zručností a hodnôt potrebných pre efektívne vodcovstvo. Existujú rôzne prístupy, z ktorých každý má svoje silné stránky a obmedzenia:

1. **Zážitkové učenie** kladie dôraz na praktické skúsenosti a reflexiu, často zahŕňa aktivity, ako sú simulácie, hranie rolí a vonkajšie výzvy.
2. **Prípadové učenie** zahŕňa analýzu reálnych situácií a diskusiu o stratégiách a rozhodnutiach v oblasti vedenia. Tento prístup, ktorý sa bežne používa na obchodných školách a v programoch vzdelávania vedúcich pracovníkov, podporuje kritické myslenie a rozhodovacie zručnosti v oblasti vedenia.
3. **Teoretické učenie** kladie dôraz na štúdium teórií a modelov vedenia, čím podporuje koncepčné chápanie a kritické myslenie.
4. **Mentoring a koučing** ponúkajú individuálne poradenstvo a podporu zo strany skúsených lídrov, podporujú sebaopoznanie, rozvoj zručností a kariérny postup vo vedení.

(Jowett, S., McCann, J. Kline, R., & Liguori, E. (2018); *Journal of Leadership Education*. Williams, A., et al. (2016). *Journal of Management Education*)

5.2.2. Výzvy/prekážky

Výučba vodcovstva ako prenositeľnej zručnosti predstavuje niekoľko výziev a prekážok, ktoré je potrebné prekonať, aby sa zabezpečili efektívne výsledky vzdelávania, medzi nimi sú napríklad:

Nedostatok konsenzu o tom, čo vodcovstvo predstavuje - Existuje mnoho rôznych teórií či modelov vodcovstva a lektori sa musia rozhodnúť, ktoré budú učiť. Okrem toho často chýba zhoda v tom, ktoré zručnosti a vlastnosti sú najdôležitejšie pre efektívne vodcovstvo. Tento nedostatok konsenzu môže sťažiť vytvorenie súdržného učebného plánu a skomplikovať záruku toho, aby učiaci sa dostali komplexné vzdelanie v oblasti vodcovských zručností.

Problémy s meraním vodcovských zručností - Na rozdiel od iných zručností, ako je matematika alebo čítanie, neexistuje žiadny štandardizovaný test alebo objektívne meradlo vodcovských schopností. V dôsledku toho sa vzdelávatelia musia spoliehať na subjektívne hodnotenia, ako je sebahodnotenie alebo hodnotenie spolužiakov, ktoré nemusia presne odrážať skutočný potenciál učiaceho sa v oblasti vodcovstva. To môže sťažiť hodnotenie účinnosti programov vzdelávania v oblasti vodcovstva a zabezpečenie toho, aby si učiaci sa rozvíjali potrebné zručnosti.

Nedostatok príležitostí na praktické uplatnenie - Vodcovstvo je praktická zručnosť, ktorá si vyžaduje príležitosti na uplatnenie a prax. Mnohé vzdelávacie inštitúcie však neposkytujú učiacim sa dostatočné príležitosti na uplatnenie ich vodcovských schopností v reálnych kontextoch. To môže obmedziť účinnosť vzdelávacích programov pre vodcovstvo a sťažiť učiacim sa zmysluplný rozvoj ich zručností.

Nedostatok zdrojov - Výučba prenositeľných zručností vodcovstva si vyžaduje zdroje, ako sú špecializované učebné materiály, výškolení lektori a príležitosti na praktickú aplikáciu. Mnohé vzdelávacie inštitúcie však nemajú zdroje potrebné na rozvoj a implementáciu efektívnych vzdelávacích programov pre vodcovstvo, čo môže obmedziť kvalitu vzdelávania v tejto sfére a sťažiť učiacim sa rozvoj potrebných zručností.

Nedostatok vzorov - Učiaci sa môžu mať problémy s rozvojom vodcovských zručností, ak im chýbajú vzory, ktoré preukazujú efektívne vodcovstvo. To môže platiť najmä pre tých, ktorí pochádzajú z nedostatočne zastúpených skupín alebo ktorí v minulosti nemali prístup k vodcovským príležitostiam. Vzdelávatelia sa musia snažiť poskytnúť učiacim sa prístup k rôznym vzorom, ktoré preukazujú efektívne vodcovstvo a ktoré môžu inšpirovať a mentorovať učiacich sa v ich vlastnom rozvoji vodcovských zručností.

Nedostatočné zameranie na emocionálnu inteligenciu - Efektívne vodcovstvo si vyžaduje emocionálnu inteligenciu, schopnosť porozumieť a riadiť svoje emócie a emócie druhých. Mnohé vzdelávacie programy pre vodcovstvo sa však zameriavajú predovšetkým na technické zručnosti a zanedbávajú emocionálnu inteligenciu, čo môže obmedziť efektivitu vzdelávania v rámci vedenia a sťažiť učiacim sa rozvoj potrebných zručností na efektívne vodcovstvo.

5.2.3. Úloha lektora

Efektívni vzdelávatelia zohrávajú kľúčovú úlohu pri formovaní budúcich lídrov. Ich úlohou nie je len vyučovať zručnosti, ale aj rozvíjať vodcovský potenciál. To zahŕňa preukázanie silného vodcovstva v triede a poskytovanie pozitívneho príkladu.

Vzdelávatelia tiež poskytujú učiacim sa pevné základy teórie vedenia, oboznamujú ich s rôznymi štýlmi a ich silnými a slabými stránkami.

Okrem toho vytvárajú pre učiacich sa príležitosti na precvičovanie vodcovských zručností v reálnych situáciách, čím podporujú ich sebadôveru a praktické využitie. Nezostáva však len pri poskytovaní skúseností; vzdelávatelia ponúkajú učiacim sa aj priebežnú podporu a spätnú väzbu, aby im pomohli zdokonaľiť ich zručnosti.

Okrem toho v triede pestujú rastové myslenie a povzbudzujú učiacich sa, aby riskovali a učili sa z chýb. Rozpoznávanie individuálnych potrieb a prispôbovanie vyučovacích štýlov je pre vzdelávateľov tiež veľmi dôležité, aby všetci učitelia sa mohli rozvíjať svoj vodcovský potenciál.

Nakoniec, vzdelávatelia zohrávajú úlohu pri podpore sociálnej zodpovednosti, pomáhajú učiacim sa pochopiť, aký vplyv môžu mať, a povzbudzujú ich, aby svoje vodcovstvo využívali na pozitívne zmeny.

5.2.4. Charakteristika vodcovskej triedy

Vodcovská trieda kultivuje učiacich sa, ktorí sú nielen schopní viesť, ale dokážu aj kriticky premýšľať o procese vedenia a svojich vlastných vodcovských zručnostiach.

Podporuje aktívnu účasť - učitelia sa sú povzbudzovaní, aby sa zapájali do práce s učebným materiálom, aby kládli otázky a zúčastňovali sa na diskusiách. Aktívnou účasťou môžu učitelia sa rozvíjať svoje schopnosti kritického myslenia a naučiť sa ich aplikovať na výzvy vedenia.

Podporuje prostredie vzdelávania na základe spolupráce - učitelia sa sú povzbudzovaní, aby spolupracovali v skupinách s cieľom rozvíjať svoje vodcovské zručnosti a učiť sa jeden od druhého. Prostredníctvom spolupráce môžu učitelia sa získať rôzne pohľady na vodcovstvo a rozvíjať schopnosť efektívne spolupracovať s ostatnými.

Kladie dôraz na sebareflexiu - učitelia sa sú povzbudzovaní, aby uvažovali o svojich silných a slabých stránkach v oblasti vodcovstva, ako aj o tom, ako môžu zlepšiť svoje vodcovské zručnosti. Zapojením sa do sebareflexie môžu učitelia sa hlbšie porozumieť sebe ako lídrom a identifikovať vlastné oblasti rastu.

Poskytuje príležitosť na zážitkové učenie - tieto príležitosti môžu zahŕňať simulácie, prípadové štúdie alebo iné aktivity, ktoré umožňujú učiacim sa precvičovať si vodcovstvo v bezpečnom a podpornom prostredí. Prostredníctvom zážitkového učenia môžu učitelia sa rozvíjať svoje zručnosti pri riešení problémov, rozhodovaní a je to tiež príležitosť na učenie sa zo svojich chýb.

Prijíma rozmanitosť a inklúziu - učitelia sa by mali byť vystavení rôznym perspektívam a prostrediam, čo im umožní hlbšie pochopiť výzvy spojené s vedením rôznorodých tímov. Prijatím rozmanitosti a

inklúzie môžu učitelia sa rozvíjať schopnosť efektívne pracovať s jednotlivcami z rôznych prostredí a kultúr.

Poskytuje príležitosť na spätnú väzbu - tieto príležitosti môžu zahŕňať spätnú väzbu od kolegov, spätnú väzbu od lektora alebo sebahodnotenie. Vďaka spätnej väzbe môžu učitelia sa identifikovať oblasti na zlepšenie a na základe toho si môžu časom vylepšiť svoje vodcovské zručnosti.

5.2.5. Hodnotenie

Hodnotenie je základnou súčasťou každej vodcovskej triedy. Umožňuje lektorom posúdiť, ako učitelia sa chápu a uplatňujú koncepcie vodcovstva či zručnosti, a pomáha im monitorovať ich vlastný pokrok, ako aj identifikovať oblasti na zlepšenie. Existuje niekoľko typov hodnotenia, ktoré možno použiť vo vodcovskej triede, pričom každý z nich má určité silné aj slabé stránky:

Formatívne hodnotenie: je navrhnuté tak, aby poskytovalo nepretržitú spätnú väzbu učiacim sa počas procesu učenia. Môže zahŕňať kvízy, sebahodnotenie, vzájomné hodnotenia a diskusie v triede. Formatívne hodnotenie pomáha učiacim sa identifikovať oblasti, v ktorých potrebujú ďalšiu podporu, a poskytuje vzdelávateľom cenné informácie o pokroku učiaceho sa a porozumení materiálu.

Súhrnné hodnotenie: má za cieľ zhodnotiť, ako učitelia sa ovládajú konkrétny koncept alebo zručnosť. Môže zahŕňať skúšky, projekty, prezentácie a prípadové štúdie. Súhrnné hodnotenie poskytuje učiacim sa jasné pochopenie ich výkonu a úspechov a zároveň umožňuje lektorom posúdiť efektívnosť ich vyučovacích stratégií.

Hodnotenie založené na výkone: dané hodnotenie možno použiť vo vodcovskej triede. Zahŕňa hodnotenie schopnosti učiacich sa uplatniť vodcovské zručnosti v kontexte skutočného sveta, a to prostredníctvom skupinového projektu, komunitných služieb alebo stáží. Hodnotenie založené na výkone pomáha učiacim sa rozvíjať praktické vodcovské zručnosti a poskytuje lektorom presnejšie hodnotenie ich schopností.

Diagnostické hodnotenie: je určené na identifikáciu silných a slabých stránok učiacich sa v konkrétnych oblastiach vedenia. Diagnostické hodnotenie možno použiť na začiatku kurzu, aby pomohlo lektorom prispôbiť výučbu potrebám učiacich sa, alebo aj v priebehu kurzu, aby pomohlo sledovať ich pokrok a identifikovať oblasti na zlepšenie.

Sebahodnotenie a rovesnícke hodnotenie: môže byť účinným nástrojom na hodnotenie vodcovských zručností učiacich sa. Sebahodnotenie zahŕňa uvažovanie o svojich silných a slabých stránkach, ako aj o možnostiach rastu. Učitelia sa si na základe tohto hodnotenia stanovujú ciele na zlepšenie. V rámci rovesníckeho hodnotenia učitelia sa hodnotia prácu iných a poskytujú spätnú väzbu a podporu. Sebahodnotenie a hodnotenie rovesníkmi môže učiacim sa pomôcť rozvíjať kritické myslenie a komunikačné zručnosti či poskytnúť lektorom cenný prehľad o perspektívach a skúsenostiach učiacich sa.

5.3. Osvedčené postupy/aplikácia vo vzdelávaní dospelých

Rozvíjanie vodcovských zručností je základným aspektom vzdelávania dospelých. Dospelí sú nositeľmi množstva skúseností a vedomostí, pričom rozvoj ich vodcovských zručností môže pomôcť stať sa efektívnejšími učiacimi sa, spolupracovníkmi a riešiteľmi problémov. V tejto časti uvádzame niektoré osvedčené postupy a aplikácie v súvislosti s rozvojom vodcovských zručností vo vzdelávaní dospelých.

Osvojte si rastové myslenie: Jedným zo základných princípov rozvoja vodcovských zručností je osvojenie si rastového myslenia. Ide o uznanie, že vlastné schopnosti a zručnosti možno rozvíjať tvrdou prácou, obetavosťou a vytrvalosťou. Je nevyhnutné, aby dospelý učiaci sa pristupoval k novým výzvam s otvorenou mysľou a ochotou učiť sa zo svojich chýb. Prijatie rastového myslenia môže pomôcť prekonať pochybnosti a strach zo zlyhania a stať sa sebavedomejším a efektívnejším lídrom.

Zapojte sa do kolaboratívneho učenia: Kolaboratívne učenie je účinný nástroj na rozvoj vodcovských zručností vo vzdelávaní dospelých. Spolupráca s ostatnými pri riešení problémov, vytváraní nápadov a dosahovaní spoločných cieľov môže pomôcť zdokonaľiť komunikačné, tímové a rozhodovacie schopnosti. Spoločné učenie môže tiež poskytnúť príležitosti na konštruktívnu spätnú väzbu a sebareflexiu, čo umožní identifikovať oblasti na zlepšenie a rast z pozície lídra.

Podieľajte sa na zážitkovom učení: Zážitkové učenie zahŕňa učenie sa prostredníctvom praxe a môže byť silným nástrojom na rozvoj vodcovských zručností. Účasť na simuláciách, rolových hrách a projektoch v reálnom svete môže pomôcť v rozvoji zručností v oblasti riešenia problémov, kritického myslenia a rozhodovania v bezpečnom a podpornom prostredí. Zážitkové učenie tiež môže poskytnúť príležitosti na spätnú väzbu a sebareflexiu, čo umožní identifikáciu a riešenie oblastí na zlepšenie a rast z pozície lídra.

Vyhľadávajte mentorstvo: Mentorstvo môže byť cenným nástrojom na rozvoj vodcovských zručností vo vzdelávaní dospelých. Mentor dokáže poskytnúť poradenstvo, podporu a spätnú väzbu v orientácii v nových výzvach a príležitostiach. Mentori môžu byť zároveň vzormi, môžu zdieľať vlastné skúsenosti a poznatky, ktoré pomôžu rozvíjať vodcovské zručnosti. Mentorstvo môže byť obzvlášť cenné v procese prechodu do nového odboru či odvetvia alebo v prípade snahy o napredovanie v kariére.

Investujte do profesijného rozvoja: Investovanie do profesijného rozvoja je ďalšou kritickou oblasťou v praxi vzťahujúcou sa na oblasť rozvoja vodcovských zručností vo vzdelávaní dospelých. Účasť na workshopoch, konferenciách a školiacich programoch zameraných na vodcovstvo a manažment môže pomôcť prehĺbiť vedomosti a zručnosti a poskytnúť príležitosti na nadviazanie kontaktov s inými odborníkmi vo vašom odbore. Môžete tiež vyhľadávať online zdroje a kurzy, ktoré sú prispôsobené vašim špecifickým potrebám a záujmom.

Zdroje

- Dinh, J. E., et al. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *Journal of Leadership and Organisational Studies*, 21(3), 23-33.
- Gardner, W. L., et al. (2010). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.
- Jowett, C., Hill, A., Hall, H., & Currie, D. (2018). Exploring the efficacy of experiential learning in leadership development. *Journal of Leadership Education*, 17(3), 69-80.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge*. John Wiley & Sons.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Zhang, X. and Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *The Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.



CONVERT YOUR FUTURE



Co-funded by
the European Union