

Kwestionariusz oceny rozwoju samoprzywództwa

Adam Staliński

16 czerwca 2013 r.

Przez wiele wieków przywództwo wyglądało prosto: wódz myślał i kazał, a podwładny to wykonywał, najlepiej nie myśląc za wiele. Czasy się jednak zmieniły i dziś każdy coraz bardziej sam musi brać ster we własne ręce. Jak właściwie nawigować? To podpowiada kwestionariusz, który tu prezentuję.

Natura przywództwa zmieniła się w ostatnich czasach. Dawniej firmy były mocno zhierarchizowane, a zarządzanie odbywało się w zcentralizowany sposób. Świat jednak rozwija się bardzo szybko. Złożoność i zmienność obecnej sytuacji sprawiły że nieliczne kierownictwo najwyższego szczebla nie jest fizycznie w stanie zająć się wszystkim naraz. Dlatego proces decyzyjny jest w coraz większym stopniu przenoszony na pracowników niższego szczebla. Zwiększenie ich zakresu zadań wymaga od nich nie tylko ważniejszej stricte merytorycznej pracy, ale także powoduje, że muszą przejąć na siebie proces zarządzania własnym rozwojem. Dotyczy to również zdolności przywódczych.

Do tej pory opracowano wiele metod oceny własnego sposobu rozwoju przywództwa. Prawdopodobnie najbardziej znaną jest wymyślony przez Jeffery'ego Houghtona i Chrisa Necka *Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ)*. Składa się on jednak z 35 punktów, co sprawia, że jego wypełnienie jest czasochłonne, a analiza wyników złożona. W tym celu pierwszy z jego autorów, wraz z dwoma innymi badaczami, Davidem Dawley i Trudym DiLiello, skrócił go, wybierając najważniejsze jego punkty.

Kwestionariusz składa się z 9 stwierdzeń, a odpowiadający musi określić, na ile one go dotyczą w skali od 1 do 5.

	Wcale	Trochę	Średnio	Dość	W pełni
Stawiam sobie konkretne cele do wykonania.	1	2	3	4	5
Oznaczam punkt początkowy, by wiedzieć, co się zmieniło.	1	2	3	4	5
Pracuję nad postawionymi przez siebie celami.	1	2	3	4	5
Wizualizuję sobie odpowiednie wykonywanie zadania przed jego rozpoczęciem.	1	2	3	4	5

Czasem wyobrażam sobie odpowiednio wykonane zadanie przed jego rozpoczęciem.	1	2	3	4	5
Gdy skończę zadanie z sukcesem, często nagradzam się czymś, co lubię.	1	2	3	4	5
Czasem mówię do siebie (głośno lub w myślach), pracując nad trudnymi sytuacjami.	1	2	3	4	5
Próbuję oceniać słuszność moich poglądów co do kwestii, z którymi mam problemy.	1	2	3	4	5
Myślę o moich poglądach i założeniach za każdym razem, gdy napotykam trudną sytuację.	1	2	3	4	5

Powyższe kwestie można podzielić na trzy grupy po trzy punkty w każdej. Pierwsza dotyczy świadomości zachowania i woli do realizacji zamierzeń. Trzeba dokładnie stwierdzić, jaki jest punkt wyjścia, określić, co się chce osiągnąć i konsekwentnie dążyć do celu. Dzięki temu cały czas będziemy widzieć, jak daleko od niego jesteśmy. Cel musi być realistyczny, bo inaczej próba jego osiągnięcia będzie z góry bezcelową. Dobrze jest również postawić sobie cele po drodze – takie kamienie milowe, które pozwolą nam konkretniej określić swój postęp. To ważne, by go widzieć, gdyż efekty motywują nas do dalszej pracy.

Druga grupa to właśnie motywacja do działania. Gdy znamy już to, co chcemy osiągnąć, powinniśmy się zastanowić jak to zrobić. Łatwiej i efektywniej się nam działa, wiedząc, za co konkretnie się wziąć. Dlatego trzeba wyobrazić sobie siebie wykonującego daną czynność, a także efekty po jej skończeniu. Przez to dalej uporządkujemy sobie drogę do celu i wczujemy się w rytm dążenia do niego. Ponadto wizualizowanie sobie czynności, którą będziemy wykonywać może sprawić, że wykonamy ją lepiej, gdyż, jak dowodzą badania, wyobrażanie sobie czegoś może dawać rezultaty podobne do doświadczeń z przeżywania tego naprawdę. Warto stosować również system wynagradzania siebie za osiągnięcia. Za każdym razem, gdy zakończy się z sukcesem jakieś zadanie lub jego określoną fazę, można nagrodzić się czymś, co się lubi, np. kupieniem sobie czegoś czy wyjściem w określone miejsce. Obok nagród można również stosować kary. Z jednymi i drugimi trzeba postępować wobec siebie obiektywnie, gdyż inaczej nie będą one efektywne.

Trzecia grupa jest związana z rozwiązywaniem problemów. Praktycznie zawsze zdarzają się sytuacje, w których coś się dzieje inaczej niż zostało to zaplanowane. Trzeba wówczas zastanowić się nad sposobem poradzenia sobie z nimi. Należy wówczas zweryfikować swoje założenia i być może zmienić poglądy w danej kwestii, gdyż możemy po prostu źle podchodzić do danej sprawy w sposób, który nie daje oczekiwanych efektów. Ich brak zaś

może nas zniechęcać do dalszego działania, dlatego powinniśmy się stale monitorować pod kątem efektywności tego, co robimy.

Powyższy kwestionariusz pomaga nie tyle określić, w jakim kierunku należy się rozwijać, bo to zależy od indywidualnych potrzeb każdej osoby, ale daje wskazówki, jak do założonych celów dochodzić. Dzięki niemu możemy się przekonać, na co powinniśmy zwrócić uwagę w naszej metodzie kształtowania własnego przywództwa.

Bibliografia

1. Houghton J., D., Dawley D. i DiLiello T. C., *The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ): A More Concise Measure of Self-Leadership*, w: *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 7, Iss. 2, 2012, s. 216-232.

Artykuł dostępny na licencji:



Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych

Wykorzystując artykuł, podaj autora i źródło newpr.pl (w internecie linkując do nas).