

PRIMER DOBRE PRAKSE VODENJA V ČASU IZOBRAŽEVANJA NA DALJAVO

Osnovni podatki

Naslov: Kultura vodenja na daljavo (120 zaposlenih)

Ključne besede (do 5): kontakt, odnos, zaupanje, podpora

Obrazložitev primera (največ 500 besed)

1. Opišite kontekst primera prakse in opredelite, katere so njegove ključne značilnosti.

V času epidemije Covid-19 smo naleteli na popolnoma novo situacijo in zgradili izobraževanje na daljavo praktično v nekaj dneh. Po izvedeni organizaciji in motivacijskih pismih je bilo potrebno poskrbeti še za sodelavce. Ključno vprašanje je bilo, kako ohraniti stik z njimi? Uvedla sem redne videokonference. Enkrat na teden obvezno za vse, kjer podam pomembne tekoče informacije. Po konferenci nastane uraden zapis vsebine, ki si jo lahko vskado kadarkoli prebere, če je imel težave z vključevanjem na povezavo. Trikrat na teden pa klepet ob kavi ali čaju in pogovor o raznih rečeh. Običajno se vključi do 10 učiteljev, ki pridejo po kakšno vprašanje. Pogovore vodim tako, da sodelavci povedo kaj je novega v tem času, ko se nismo videli. Običajno ljudje najprej omenijo teme, ki so za njih pomembne in tako smo se pogovarjali o tem ter sproti pogledali težave in jih razčlenjevali na rešljive in nerešljive. Ključno za nas je bilo, kaj lahko v tem trenutku naredimo/uredimo sami in na kaj ne moremo vplivati. V pogovorih sem si pomagala s krogom Covid-19, ki sem ga prejela od nekoga po e-pošti. Skupaj smo se usmerili v pozitivno razmišljanje in iskanje rešitev.

S tehničnim kadrom smo v stiku enkrat na teden tudi preko videokonference.

Vsem sodelavcem sem dala mobilno številko in me pokličejo, če je nujno potrebno kaj urediti.

2. Pojasnite razloge, zakaj lahko primer prakse koristi drugim ravnateljem.

Najpomembneje v času negotovosti je, da sodelavce pomirimo, da jim podamo odgovore na vprašanja ali pa zagotovimo, da odgovore čim prej pridobimo, seveda tiste, ki jih lahko.

Vprašamo jih po njihovem mnenju, po počutju in jih v dejavnosti vključimo, če le lahko.

Ljudje imamo radi občutek, da smo slišani, da imamo nek dober medsebojni poklicni odnos, da se medsebojno podpiramo in si pomagamo.

3. Navedite cilje, ki ste jih v primeru prakse uresničevali.

- S sodelavci ostanem v stiku;
- Sodelavce spodbujam;
- jih upoštevam;
- jih usmerjam;
- jih spodbujam k podajanju svojega mnenja;
- podajam navodila za nadaljnje delo;
- jih usmerjam pri ocenjevanju
- jih spodbujam k pogovoru in odprtosti s ciljem, da v naslednjem šolskem letu izvajam tematske konference na področju komunikacije in dobrih odnosov.

4. Katera pozitivna presenečenja in morebitne nepričakovane zaplete, ki ste jih v primeru prakse zaznali, bi lahko izpostavili?

Tehnični kader se mi je zdel presenečen, da smo vseskozi na vezi in da lahko vsak nekaj pove. Ker vsak pride na vrsto smo tako pravzaprav bolj v stiku kot sicer in večkrat se slišimo, vidimo kot ob običajnem delovnem tednu. Drug drugega vidimo in slišimo.

S strokovnimi delavci, ker nas je veliko (85), težje najdemo stik ena na ena. Enkrat na teden poslušajo tekoče informacije in kaj vprašajo. Debata v skupnem prostoru pa je zelo otežkočena, ker si niti vsi ne vidimo na ekranu. Sama ne vidim obrazov, reakcij in telesne govorice ljudi, kar pa je zame ključno pri komunikaciji.

Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo.