

ΕΙΜΑΣΤΕ ΣΤΟ ΕΜΕΙΣ ΚΑΙ ΟΧΙ ΣΤΟ ΕΓΩ: ΤΟ LEADERSHIP ΣΤΗ ΓΡΑΜΜΗ 10306

Θεοδώρα Σκαλή
Ε.ΔΙ.Π. Ψυχολογίας, MSc, PhD
Α΄ Ψυχιατρική Κλινική ΕΚΠΑ
Ιατρική Σχολή

Ψυχοθεραπεύτρια, ECP, GCP

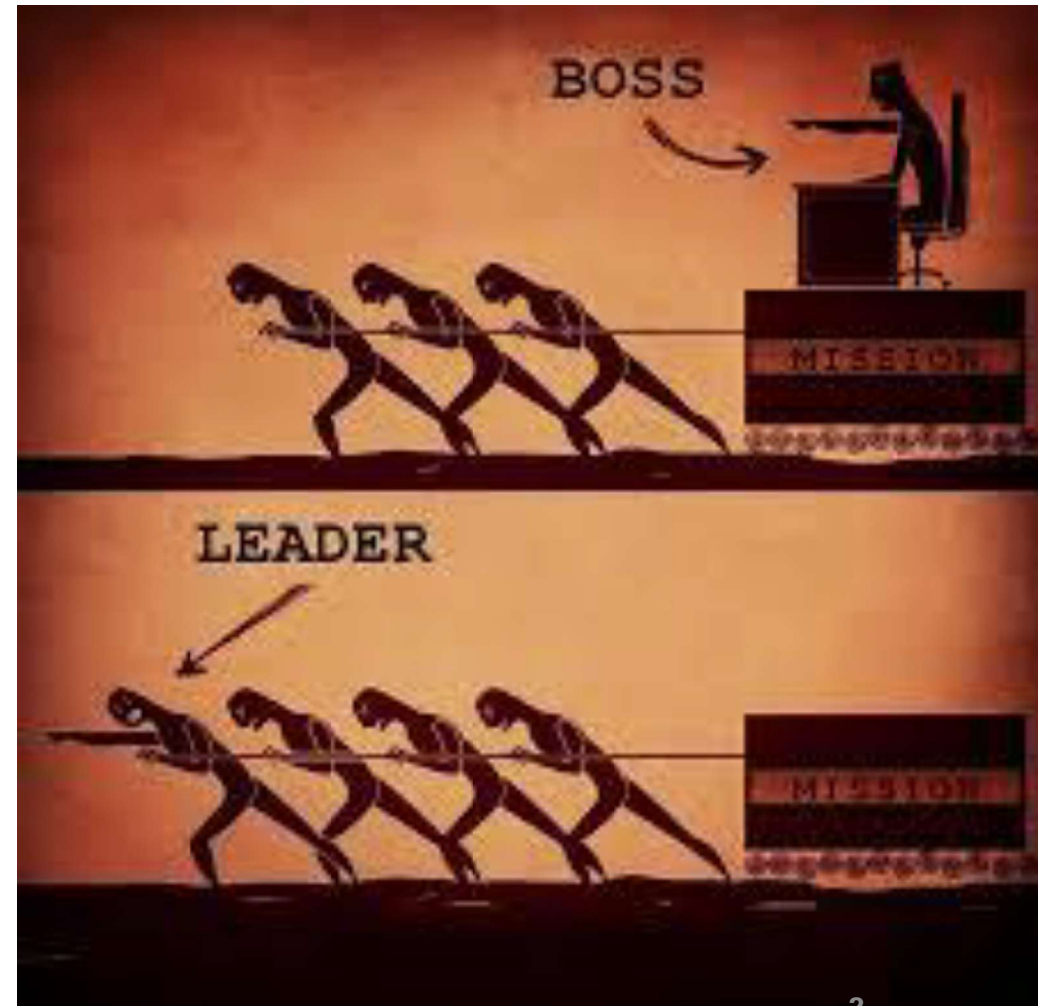
Επετειακή Ημερίδα 10306 4 Απριλίου 2020-4 Απριλίου 2021

Περί του ηγείσθαι ο λόγος! Ηγέτης ή «Ηγέτης»-ηγείσθαι?

Αρχηγού παρόντος, πάσα αρχή
παισάτω! (αγνώστου)

Oderint, dum metuant. Ας με μισούν,
αρκεί να με φοβούνται, *Lucius
Accius* ή *Attius*, 170-86 π.Χ.

ή



Ηγεσία/Ηγείσθαι

- Όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τη **διαδικασία** με την οποία ένα πρόσωπο μπορεί να **σχετιστεί και να επηρεάσει** ένα σύνολο ανθρώπων προς την επίτευξη ενός κοινού στόχου.
- Τα έως τώρα ερευνητικά δεδομένα στην ηγεσία υποδεικνύουν:
 - Πολύ μεγάλο αριθμό θεωρητικών προσεγγίσεων.
 - Την **πολυπλοκότητα** της έννοιας αυτής.
 - **Ποικίλα τα ερευνώμενα χαρακτηριστικά** σε σχέση με :
 - Τα έμφυτα στοιχεία της **προσωπικότητας** ενός ηγέτη (charismatic leadership) ή τις **ικανότητές** του (trait approach, skills approach)
 - Σε σχέση με τον τρόπο **συμπεριφοράς** (behavioral approach)
 - Σε σχέση με τις **συνθήκες** (situational approach)
 - Ηγεσία από την οπτική γωνία της **ηθικής** (ethical leadership), της **αυθεντικότητας** (authentic leadership) ή της **πνευματικότητας** (spiritual leadership).

Η θεωρία της μετασχηματιστικής ηγεσίας

(Burns*, 1978; Bass και Avolio, 1985, 1988, 1990, 2000, 2004)

- Αποτελεί σήμερα πιθανότατα το πιο πρωτοποριακό μοντέλο ηγεσίας, πλήρως βιβλιογραφικά τεκμηριωμένο, με όρους:
 - Εργασιακής ικανοποίησης και αποδοτικότητας (Bass, 1999; Xenikou, et al. 2006; Boerner, et al. 2007; Rowold, 2005; 2006; 2008a; 2008b; Rowold, et al. 2007; 2009a; 2009b; 2009c; Peterson, et al. 2011; Tims, et al. 2011; Kelloway, et al. 2012; Nanjundeswaraswamy, et al. 2014)
- Τα εμπειρικά δεδομένα των τελευταίων δεκαετιών σε έρευνες μετα-ανάλυσης επιβεβαιώνονται ως προς το άνωθεν, αν και αφορούν διάφορα περιβάλλοντα και πολλές διαφορετικές χώρες του κόσμου (Lowe, et al. 1996; Judge, et al. 2004;)

*Αμερικανός, Ιστορικός και Πολιτικός επιστήμων

Μετασχηματιστική ηγεσία

Όταν ο ηγέτης και τα μέλη της ομάδας **συμπαράσφουρν ο ένας τον άλλο** σε ένα υψηλότερο επίπεδο ηθικής και κινήτρων.

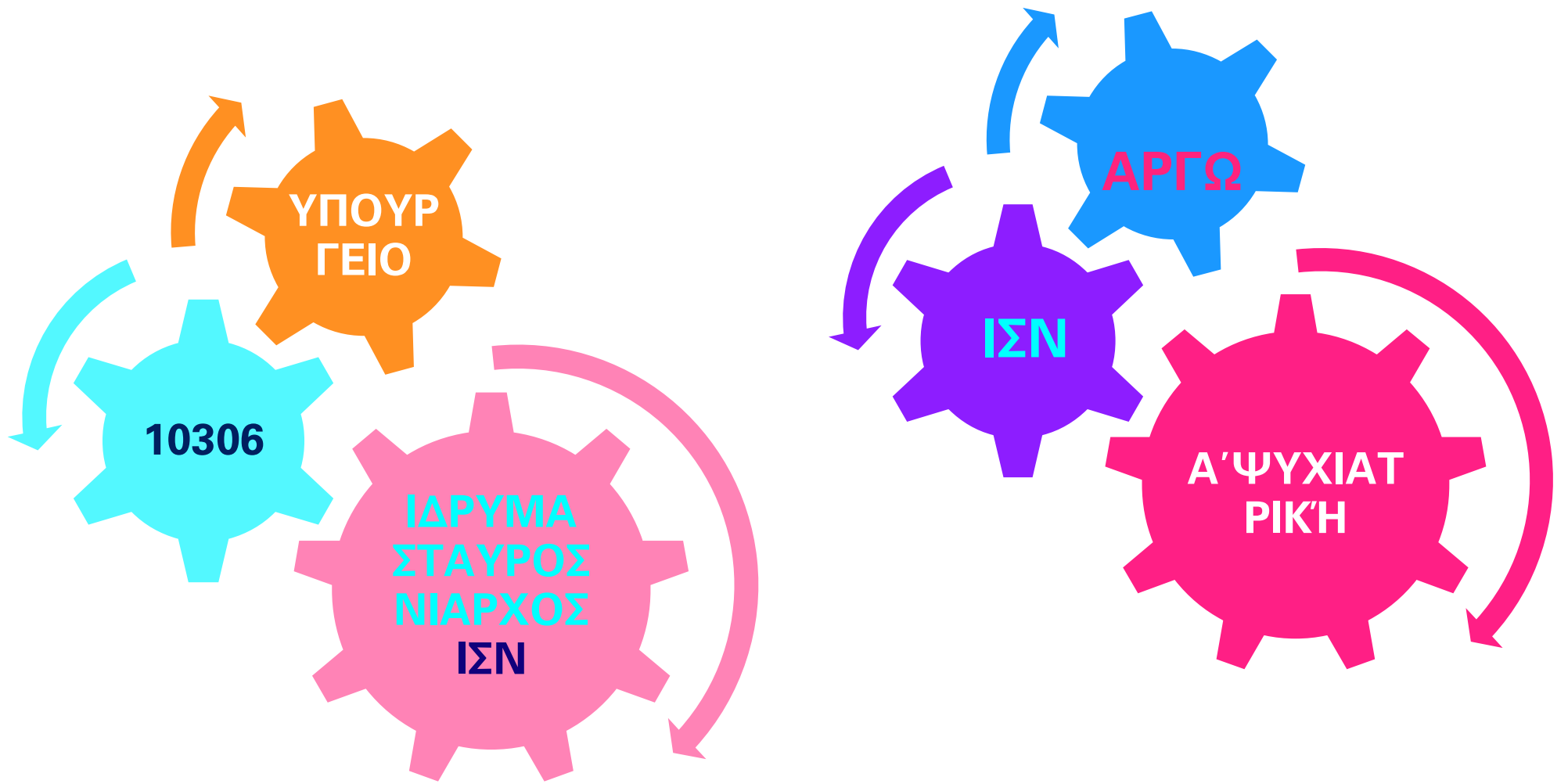
Μέσα από τη δύναμη της προσωπικότητας και του οράματός τους, οι μετασχηματιστικοί ηγέτες μπορούν να εμπνεύσουν τα μέλη της ομάδας τους με σκοπό να αλλάξουν την νοοτροπία και τις αντιλήψεις τους, και να τους δώσουν κίνητρα για την επίτευξη ενός κοινού στόχου.

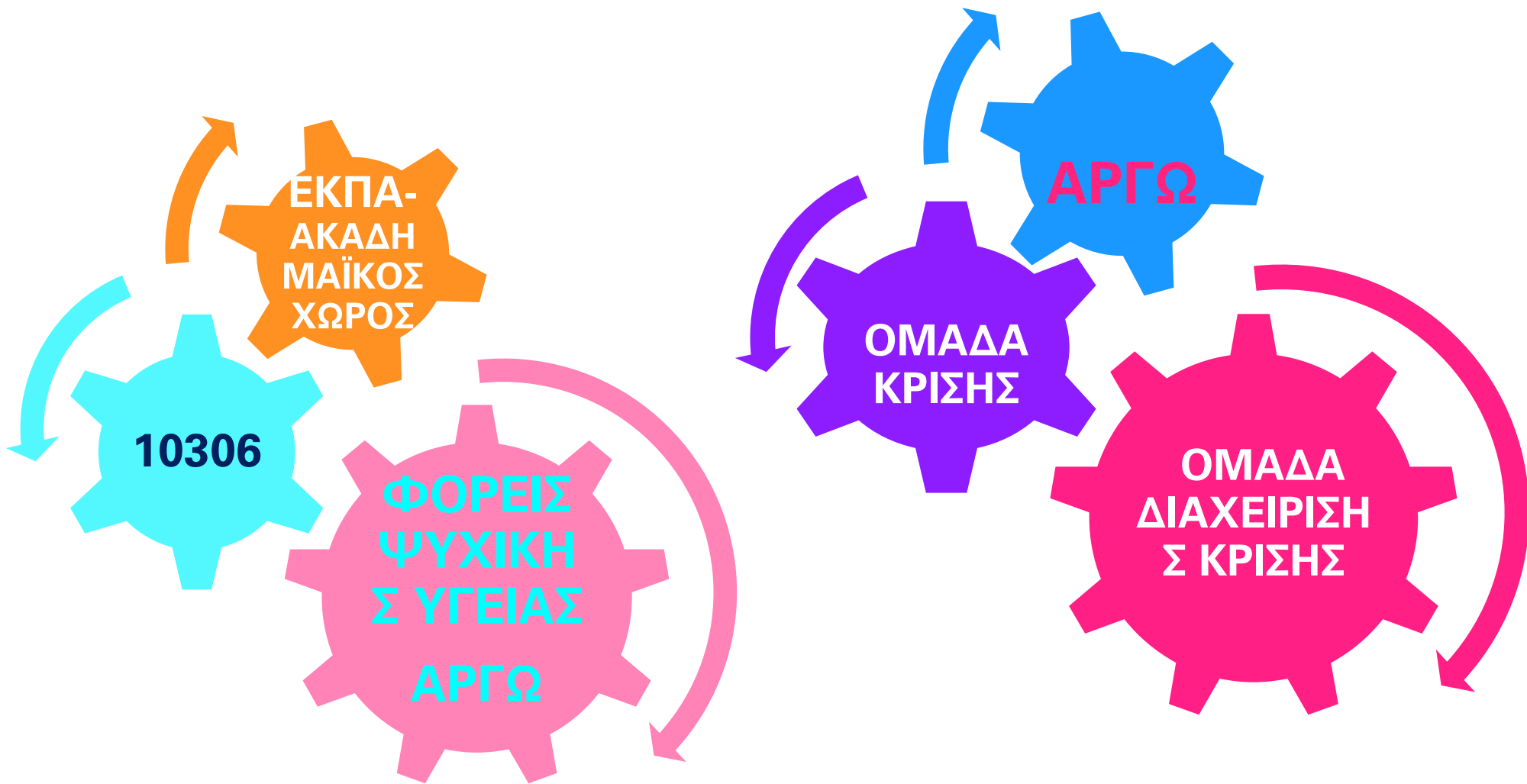
Στην ουσία, η μετασχηματιστική ηγεσία δεν είναι τίποτα παραπάνω από την **υπέρβαση του ενδιαφέροντος για το εαυτό μας και η μετατόπισή του στους άλλους** και μέσω αυτής τα κίνητρα του ηγέτη και των μελών ενοποιούνται

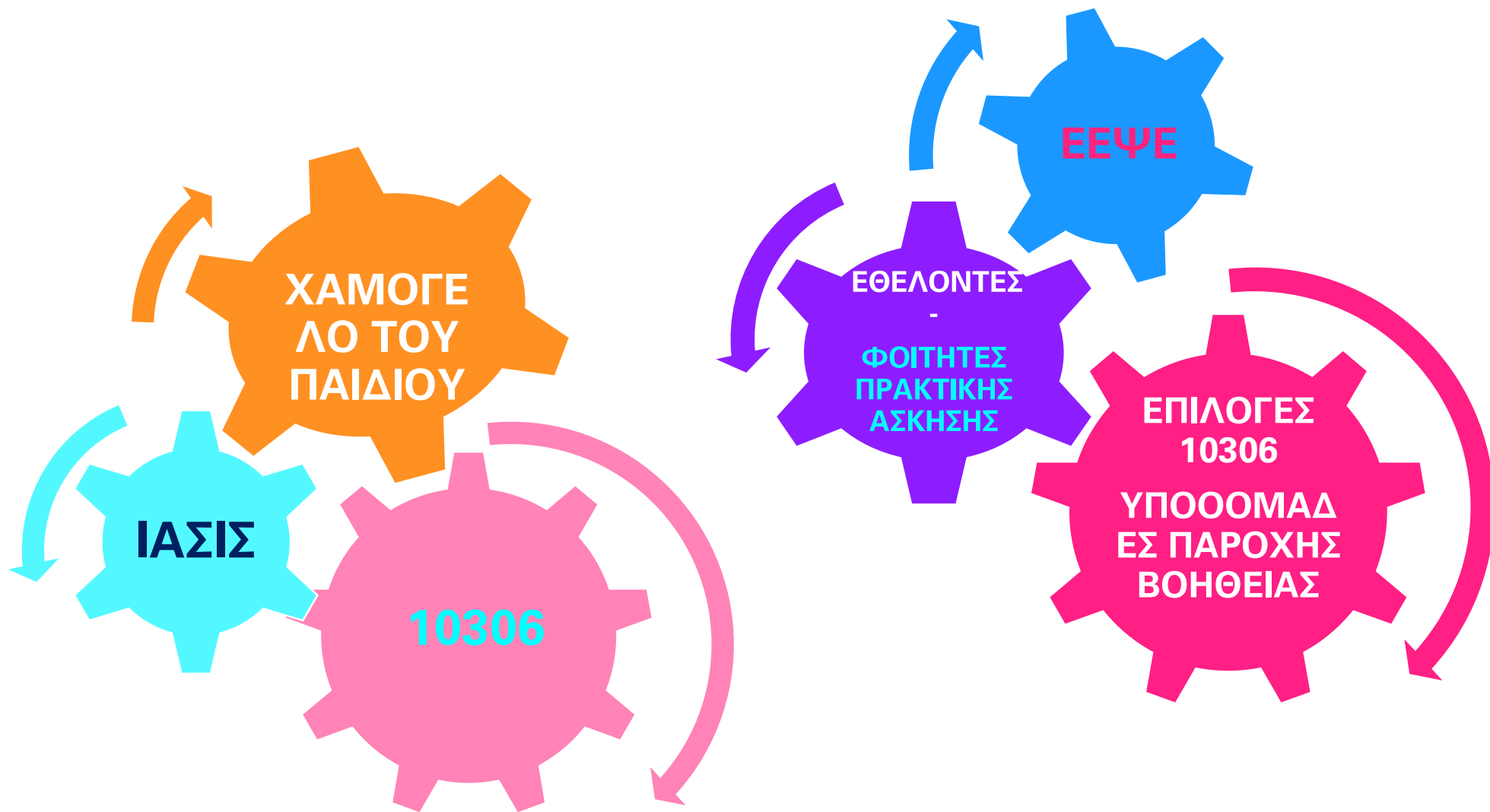
Downton, 1973; Burns, 1978; Βιτσιλάκη & Ράπτης, 2007

To leadership 10306 – Ομάδα έργου ή «**leadership** μέσα στο **leadership**»

- Συντονιστική ομάδα
- Διοικητική ομάδα
- Ομάδα έργου
- Επιστημονική ομάδα
- Ομάδα υπευθύνων εποπτών
- Ομάδα υπεύθυνων επιλογής 1
- Ομάδα αξιολόγησης
- Ομάδες εποπτείας
- Η ερευνητική ομάδα
- Η ομάδα προβολής
- Τα οργανωτικά μέλη
- Η διοικητική υποστήριξη (Σαγιάννη/Γιάννου, Παπαγεωργίου)
- Τα «παιδιά» στις βάρδιες/ τα στελέχη/ οι συνάδελφοι
- Οι της ΑΡΓΩ
- Οι της Α΄ Ψυχιατρικής
- Οι εθελοντές
- Οι του Υπουργείου
- Οι επόπτες
- Η ομάδα viber
- Οι υποομάδες viber και στελεχών



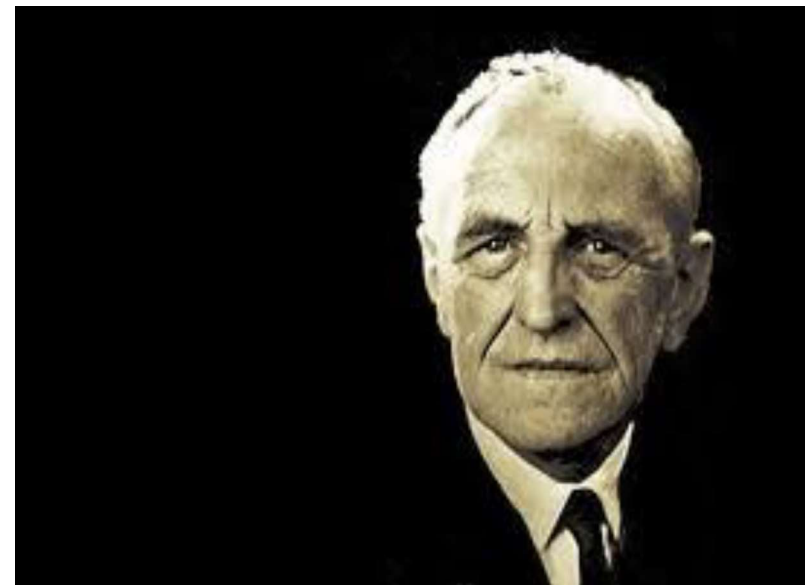




To leadership 10306 a good enough parenting!

D. Winnicott, 1896-1971
Ιατρός παιδιών
Ψυχαναλυτής

- Ordinary mothers... not perfect!
- Create a holding environment!
- True self VS false self!



Συνοψίζοντας...

Ο ηγέτης – το «ηγείσθαι»

- Στην πρώτη γραμμή!
- Στέκεται μαζί με την ομάδα του, δίνει το παράδειγμα!
- Πρότυπο με την ευθύτητα, μαχητικότητα, καλοσύνη, αρετή!
- Να μπορεί να ηγηθεί της ομάδας του. **Πώς!?**
 - Να πάρει το φόβο!
 - Να ενθαρρύνει!
 - Να εκπαιδεύσει!
 - Να προσφέρει ασφάλεια!
 - Να βάλει την ομάδα του έτσι σε θέση ψυχικής ισχύος!

Ειδικά σε συνθήκες COVID - ηθικό πεσμένο, φόβος, αβεβαιότητα:

- Να εμπνεύσει!
- Να είναι αξιόπιστος, συναδελφικός, **«πατρική και μητρική λειτουργία»**, να εμπνέει την συνεργασία, ρεαλιστής!

10306 – a good practice in leadership!

An effective leadership!

- Είχαμε ενδιαφέρον για τον στόχο, «κοντινή οπτική»!
- Είμασταν καλοί γνώστες του αντικειμένου με συμπληρωματικότητα στις γνώσεις ή/και skills!
- Εμπνεύσαμε στη σχέση και εμπνευστήκαμε στη σχέση όσο συνεργαζόμασταν!
Μας «κράτησε» αυτό!
- Προωθήσαμε τις σχέσεις!!!!- γιατί **μας διέκρινε και ως αξία ζωής!**
- Ενθαρρύναμε τις πρωτοβουλίες, τις διαφορετικές σκέψεις!
- Αντέξαμε τον φόβο μας - το πλαίσιο. οι συνθήκες, οι περιστάσεις ήταν όλα νέα!
- Πήραμε ρίσκα με ανθρώπους – είχαμε «λόγο» όμως: εργατικότητα, επιστημοσύνη, πάθος, αγάπη για το αντικείμενο, θέληση, κ.λπ.
- «Είδαμε» αυτούς που ξεχώριζαν, τα «ταλέντα»! Πώς? Εκείνοι έπρατταν και εμείς το παρατηρήσαμε!

Πώς?

Σταθερότητα στην παρουσία και στη σχέση!

- **Το ίδιο το έργο** και η πιεστική συνθήκη της πανδημίας- ΔΕΝ ΣΕ ΑΦΗΝΕ ΝΑ ΞΕΦΥΓΕΙΣ- ΗΣΟΥΝ ΚΑΙ ΕΣΥ ΜΠΛΕΓΜΕΝΟΣ ΣΤΙΣ ΙΔΙΕΣ ΑΓΩΝΙΕΣ!
- **Η εκτίμηση και ο θαυμασμός** – με βάση το έργο και την συμπεριφορά εντός αυτού- που κατά καιρούς **εκφράζαμε** ανά υποομάδες μεταξύ μας- ΉΤΑΝ και αυτό ένας τρόπος να πάρουμε ανάσα και να προχωρήσουμε. Όλοι προς όλους!
- Ο **«δημόσιος λόγος»** μας: Εξηγούσαμε τους σκοπούς μας κάθε φορά που ενέσκηπτε διαφωνία και αντιρρήσεις, επιχειρηματολογούσαμε, επιμέναμε και υπομέναμε, ΔΗΜΟΣΙΑ!!!-«στην Εκκλησία του Δήμου»
 - *Βλέπε: mail, viber, zoom meeting, κ.λπ.*
- Το **feedback «εδώ και τώρα»!** Ανανέωνε τη συνεργασία και υπερκεράζαμε τις δυσκολίες!
- **Ο ίδιος ο χώρος** που φτιάξαμε με το παράδειγμά μας: Να μιλάς όπως νιώθεις και ο άλλος να σε ακούει! - παρά την αρχική- κατά παράδοση μαθημένη αντίδρασή μας τύπου *«που θα μου πει εμένα!»*

Last but not least, ΛΑΘΟΣ!!!! ή απλώς «ωχ, ..., τώρα???, «α!!!, λοιπόν θα ...»

- **Εμπιστοσύνη:** «Ωχ, έκανα λάθος!, Ωχ, πώς μου ξέφυγε αυτό? Τώρα?», ...
- **Αναγνώριση:** Για όσα μπορώ και όσα δεν μπορώ και τι δεν μπορώ:
«Αυτό δεν το ξέρω εγώ, ο Φ. το ξέρει καλά!», ...
- **Ακούειν:**
 - «Σκαλή, έχεις κουραστεί, σου προτείνω από τα παιδιά που έχεις και ξέρεις να φτιάξεις μια ομάδα...», ...
 - «κ.Παπαγεωργίου, δεν γίνεται έτσι, πρέπει να κάνουμε ...», ...
- Ανάληψη **ευθύνης θέση «leader»** και **να αντέξεις** την επίθεση, διαφορά, διαφωνία, τον άλλο τρόπο - «ο άνθρωπος πίσω από το θυμό»-
«Άνθρωπον ζητώ» (Διογένης, 410-323, π.χ., Κυνικός φιλόσοφος)
 - **και να απαντήσεις** – «η θέση leader πάνω από την ανθρώπινη αδυναμία σου- πάλι **«Άνθρωπον ζητώ»**, *εμένα, για να τον εμπεριέξω και να μην «φύγει μπροστά πιο ψηλά από τη θέση leader»*

Εν κατακλείδει

- Εμπειρία και γνώσεις για το αντικείμενο
- Να εμπνέεις γιατί εμπνέεσαι και εσύ!
- Να φτιάχνεις χώρο να αναπτυχθούν οι ιδέες όλων.
- Να φτιάχνεις χώρο να αναπτυχθεί η συμπεριφορά όλων.
- Να μπορείς να:
 - **«βλέπεις στον άλλον τον εαυτό σου»**, σε μια προηγούμενη φάση της δικής σου ζωής, πιο νεανική, λιγότερο έμπειρη, κ.λπ., ..., «όλοι από εκεί περάσαμε»...
 - βλέπεις στον άλλον **«αυτό που δεν έχω εγώ»** και να το αναγνωρίσεις και μάθεις από αυτό!
- Να είσαι ενήμερος για τον εαυτό σου και την πορεία σου μέσα στο process του έργου!

Μάθαμε με τον χρόνο...

- Το διοικείν εστί **προβλέπειν**

Αλκιβιάδης, 450-404 π.χ.

- **Καματηρόν** το άρχειν

Αριστοτέλης, 384-322 π.χ.

- Πόλλ' ανδρί βασιλεί και στρατηλάτη **μέλει**

Ευριπίδης, 480-406 π.χ., Ιφιγένεια εν Αυλίδι

- Αρχής τετευχώς, ίσθι **ταύτης άξιος**

Μένανδρος, 4^{ος} αι. π.χ., ποιητής

- Αυτός που δεν μπορεί να **«ακούειν»**, δεν μπορεί να διοικήσει

Lucius Anneus Seneca, 4 π.χ.-65 μ.χ.

...και συνεχίζουμε να μαθαίνουμε...

- Το να ηγείσθαι είναι σαν να είσαι κυρία. Αν πρέπει να το δηλώσεις, δεν ηγείσθαι.

Margaret Hilda Thatcher, 1925-2013

- Εμπιστέψου, αλλά επαλήθευσε!

Ronald Wilson Reagan, 1911-2004

- Τα «ακραία» αισθήματα, επειδή έχουν «κέφι και μεράκι» πάντα κερδίζουν.... **Οι ηγέτες που προσφέρουν** δάκρυα, λύπη, αίμα και ιδρώτα πάντα παίρνουν περισσότερα από τους οπαδούς τους, σε σχέση με αυτούς που προσφέρουν ασφάλεια και καλοπέραση. Στα δύσκολα οι άνθρωποι είναι ηρωικοί.

Eric Arthur Blair- Τζωρτζ Όργουελ, 1903-1950

- Η **ψυχραιμία!** είναι το μεγαλύτερο προσόν του ηγείσθαι!

Napoléon Bonaparte, 1769-1821

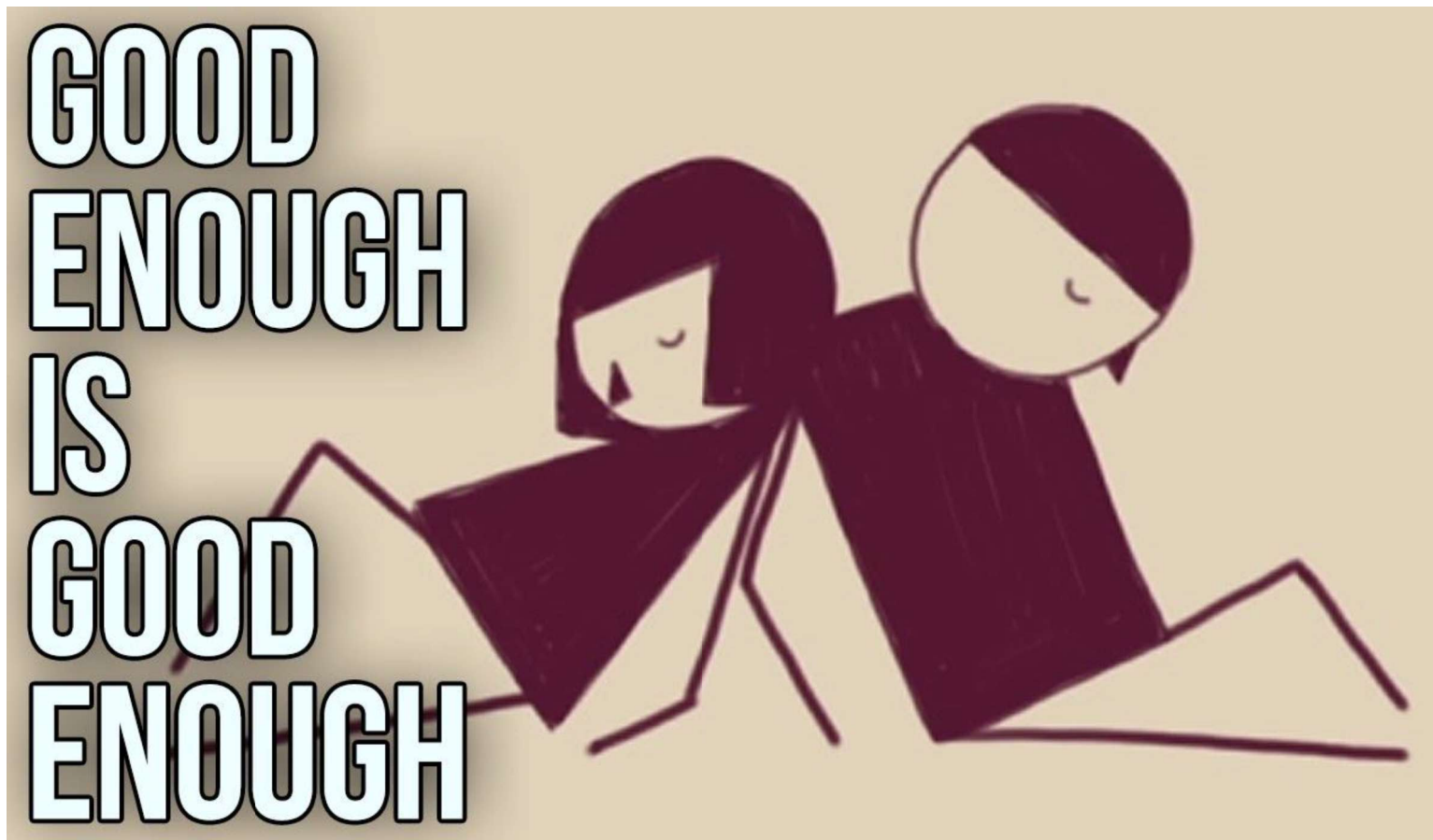
...και καταλάβαμε για εαυτούς και άλλους...

Βασικά θέλουμε κάποιον που να μας εμπνεύσει να γίνουμε αυτό που ξέρουμε ότι μπορούμε να είμαστε

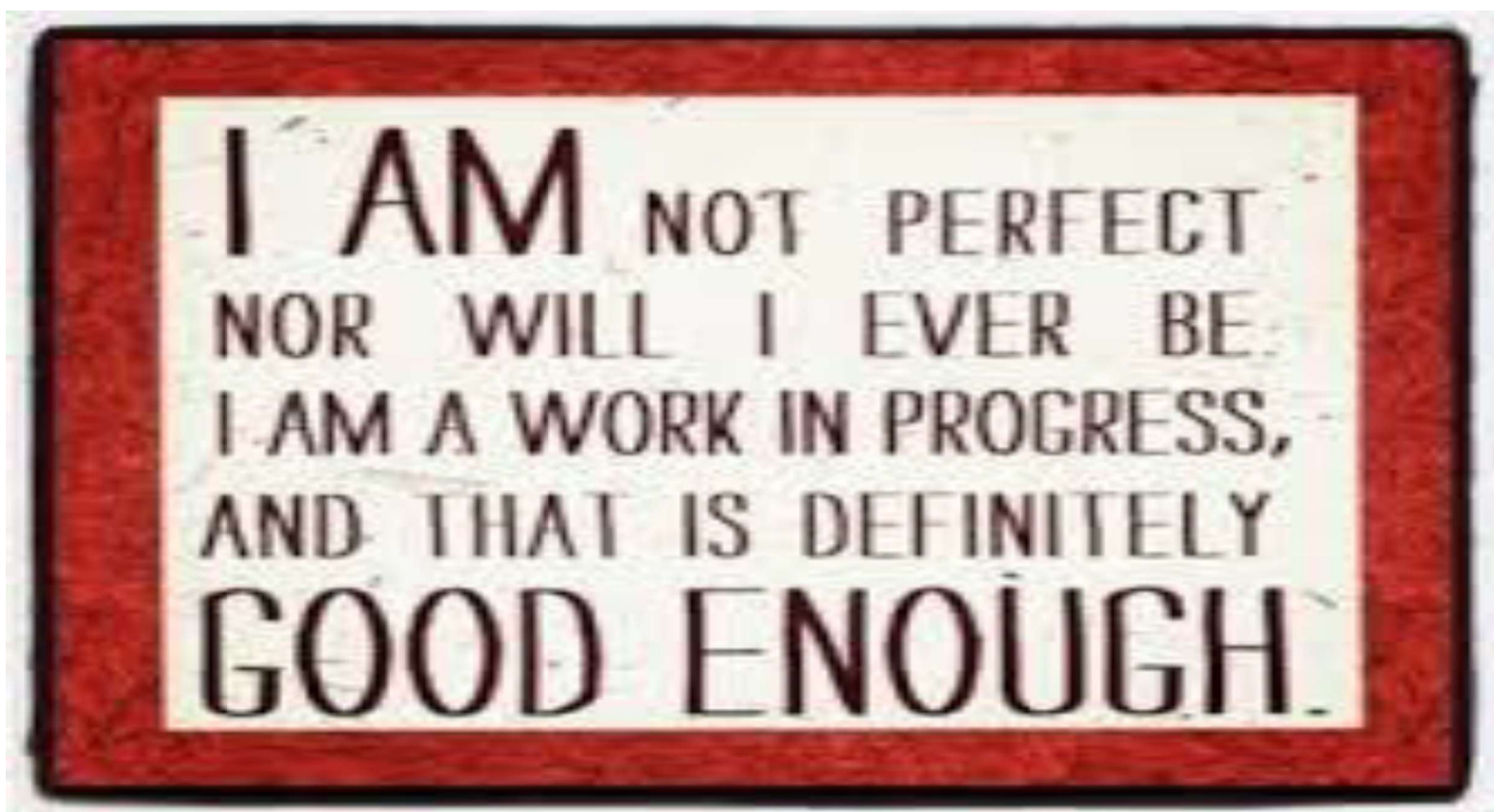
Ralph Waldo Emerson, 1803-1882, Αμερικανός φιλόσοφος

Όταν ξέρω ότι είσαι εσύ εκεί, μπορώ να στηρίζομαι και αντιστρόφως

GOOD
ENOUGH
IS
GOOD
ENOUGH



Όσο υπάρχουν άνθρωποι, που
εργάζονται μαζί – 10306!



Ομιλία αφιερωμένη σε όσους «μπλέξαμε»
από τις 17 Μαρτίου 2020 έως σήμερα στο
10306!!!!

- Στις μικρές και μεγάλες ομάδες μας!
- Στα Small groups που φτιάχτηκαν!
- Στο Large Group του 10306!
- Στις αφανείς ομάδες μας που μας στήριξαν
(βλέπε Οικογένεια και φίλοι μας!)

Σας ευχαριστούμε
πολύ!!!

Δώρα Σκαλή
ΕΔΙΠ Ψυχολογίας
Ομάδα έργου 10306

THEODO
RA SKALI

Digitally signed by
THEODORA SKALI
Date: 2021.04.07
09:06:49 +03'00'

22

10306
ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ
ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

ΓΣΝ/ΣΝΦ
ΙΔΡΥΜΑ ΣΤΑΥΡΟΣ ΝΙΑΡΧΟΣ
STAVROS NIARCHOS
FOUNDATION

Ε.Κ.Ρ.Α.
Α΄ Ψυχιατρική Κλινική

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΘΝΙΚΗΣ
ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΝΤΙΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ
ΜΥΣΙΚΗΣ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ



- Apple, M.W. (2014). Official Knowledge: Democratic Education in a Conservative Age. London: Routledge.
- Μαντζανάς, Γ. (2020). Μετασχηματιστική ηγεσία και ενεργητικότητα. Διπλ.εργασία. Πανεπιστήμιο Πειραιά

Πηγές-Links φωτογραφικού υλικού

- <https://www.offlinepost.gr/%CE%B7%CE%B3%CE%B5%CE%AF%CF%83%CE%B8%CE%B1%CE%B9/>
- www.google.com/search?q=winnicott+good+enough+mother