



Būti tuo, kuriuo seka

Martynas Mažeika
Klaipėdos krepšinio komandos „Neptūnas“
direktorius



Parengė Austėja Kavoliūtė

Su lyderyste susipažįstame dar mokykloje. Mano vaikystėje klasės auklėtojai visada būdavo tie žmonės, kurie vedavo klasę į priekį. Nors labiausiai prisimenu fizikos mokytoją, kuri pasižymėjo specifiniu „braižu“ ir mandagumu. Jos autoritetas buvo toks stiprus, jog mokiniai tiesiog jausdavo, kad negali jos pavesti. Ši savybė – gebėjimas pasiekti, kad mokinyš arba darbuotojas jaustų atsakomybę prieš vadovą, yra vertybė, kurią vertinu ir šiandieniniame darbe. Lyginant mokytojo darbą su krepšinio klubo vadovo darbu, manau, kad mokytojams, tam tikra prasme, yra sunkiau. Jei klubo direktorius gali pats burti savo komandą ir rinktis žmones, tai mokytojas tiesiog gauna vaikus, kuriuos turi išugdyti.

Norint tapti tikru lyderiu, o ne tik vadovu, svarbu suprasti, kad savanaudiškumui čia vietos nėra. Pasiryžus vesti komandą, kolektyvą ar klasę į priekį, būtina atsižvelgti į bendražygius ir siekti bendro tikslo, o ne asmeninės naudos. Nors šią savybę galima ugdyti, reikėtų pripažinti, kad tam tikri lyderio charakterio bruožai turi būti įgimti.



Esminė lyderio stiprybė slypi jo charakterio „spalvingume“, t.y. gebėjime būti įvairiapusiu, lanksčiu ir autentišku. Vis dėlto, nereikėtų nuvertinti ir kategoriškų asmenybių. Aiški pozicija, nuoseklumas ir tvirtumas tam tikrose sudėtingose situacijose gali veikti itin efektyviai ir duoti puikių rezultatų. Tačiau aš labiau linkęs į manevringą, nei į griežtą vienos strategijos laikymąsi. O galiausias, pats svarbiausias dalykas – nebijoti iššūkių, nežinojimo ir ilgalaikių nesėkmių.

Dažnai lyderiui tenka sunki dalis – atstovauti bendruomenę sunkiais momentais. Todėl geriausia strategija, siekiant išvengti konfliktų ar krizių, yra atvirumas ir tiesioginis bendravimas. Krepšinio pasaulyje kritika yra neišvengiama, tačiau nepriklausomai nuo to, ar ji kyla iš sirgalių, ar iš kolegų, itin svarbu aiškiai ir atvirai paaiškinti nesėkmių priežastis. Tokiu būdu galėsime skatinti didesnę supratingumą ir pasitikėjimą. Juk visi esame žmonės, turintys žmogiškų veiksmų, todėl atvirumas ir nuoširdumas padeda kurti stipresnį tarpusavio ryšį ir didina bendrą supratimą.



Taip pat susidūrus su sunkumais, svarbu suprasti, kad pralaimėjimas yra kelias į pergalę ir galimybė mokytis iš savo klaidų. Dėl šios priežasties vadovui svarbu nepalūžti psichologiškai, nes savo nuovargio ar silpnumo jis negali rodyti nei darbuotojams, nei oponentams. Toks požiūris leidžia siekti mūsų išsikeltą pagrindinį tikslą. Tai apie vienkartinį sportinį pasiekimą ar medalius, o mano atveju, visos organizacijos – „Neptūno“ augimą ir stiprinimą, kas neša ilgalaikę naudą.

Nepaisant to, kad šiandien einu Klaipėdos krepšinio klubo „Neptūnas“ direktoriaus pareigas, mano lyderystę iš tiesų gali įvertinti tik kolegos. Būtent jie geriausiai jaučia ir mato, kada vadovas yra tik direktorius, o kada tikras lyderis. O man, reikšmingu lyderystės įrodymu tampa ir tai, kai matau, kaip organizacija kryptingai juda į priekį bei pavyksta suburti kolektyvą bendram tikslui ir darniai komandinei veiklai. Tačiau, svarbu suprasti, jog sėkmė neateina per vieną dieną. Tam reikia laiko, kantrybės ir nuoseklaus darbo, o pastovus augimas yra vienas ryškiausių sėkmingos lyderystės ženklų. Vis dėlto, mano asmeninis lyderio etalonas šiandien yra tėtis. Iš jo perėmiau labai daug: nuo kūno kalbos subtilybių iki įvairių, iš pirmo žvilgsnio smulkių, bet itin reikšmingų dalykų, kurie formuoja tikrą lyderį.

