



EARTHE

Activitatea 2

Set de instrumente digitale pentru dezvoltarea inovatoare a curriculumului și a metodologiei

Modul - Leadership

Metodă - Simularea leadership-ului

Modulul 5 – Leadership

Studiu de caz - Conducerea în vremuri tulburi

Metoda asociată - Simularea leadership-ului

Context și cadru

Cazul provine dintr-un centru comunitar de învățare din România rurală, care oferă cursuri de formare în competențe soft pentru adulți aflați în tranziție profesională – mulți dintre ei fiind șomeri de curând sau provenind din medii defavorizate (cu venituri mici, peste 40 de ani sau care se reîntorc la muncă după o lungă perioadă de inactivitate). Centrul a colaborat cu o ONG locală pentru a implementa un modul de Leadership ca parte a unei inițiative mai ample de recalificare.

Problemă / Provocare prezentată

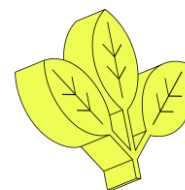
Participanții au dat dovadă de un nivel scăzut de încredere în sine atunci când a fost vorba de a lua inițiativa sau de a coordona echipe. Majoritatea au evitat rolurile de leadership din cauza fricii de eșec, a lipsei de experiență anterioară sau a anxietății de comunicare. Acest lucru a devenit o barieră atât în contextul ocupării forței de muncă, cât și în implicarea comunității. Prelegerile tradiționale despre Leadership au avut un impact minim asupra comportamentului.

Acțiuni întreprinse / Metodă aplicată

Centrul a integrat **simulări de leadership-ul** în programul de formare. Cursanții au fost plasați în roluri de leadership rotative în cadrul unor simulări limitate în timp și cu presiune ridicată (de exemplu, criză la un eveniment comunitar, conflict într-o echipă de lucru, termen limită urgent pentru un proiect). Fiecare simulare a inclus observatori cu fișe de feedback, răsturnări de situație în jocul de rol și debriefing structurat.

Rezultate și concluzii

Peste 80% dintre participanți au declarat că se simt mai încrezători să preia roluri de leadership. În interviurile post-formare, participanții au demonstrat o mai mare conștientizare a stilului lor de Leadership și a factorilor emoționali declanșatori. Unii participanți și-au aplicat noile competențe în organizarea de campanii locale de voluntariat sau în luarea de inițiative



EARTHE

În cadrul interviurilor de angajare și al ședințelor la locul de muncă. Formatorii au observat o îmbunătățire semnificativă în comunicarea asertivă, luarea deciziilor sub presiune și facilitarea grupului.

Lecții învățate

- Leadershipul se dezvoltă cel mai bine prin **practică**, nu doar prin teorie.
- Rotirea rolurilor și feedback-ul contribuie la **conștientizarea de sine** și la învățarea reciprocă.
- Siguranța emoțională și reflecția structurată sunt esențiale pentru o învățare semnificativă în grupurile vulnerabile.

Factori cheie de succes

Scenarii realiste care reflectă situațiile de viață și de muncă ale participanților

Mediu sigur, fără judecăți, în care se permite eșecul și învățarea

Instrumente clare de feedback care au ajutat la transformarea observațiilor în creștere

Flexibilitatea facilitatorului în adaptarea simulărilor la pregătirea emoțională a grupului

Provocări întâmpinate și modul în care au fost abordate

Rezistența la rolurile de lider: Unii participanți au refuzat inițial să conducă. Facilitatorii au normalizat disconfortul, au împărtășit propriile eșecuri și au construit treptat încrederea.

Participare inegală: Vocile dominante au fost gestionate prin atribuirea de roluri echilibrate și îndrumarea liderilor pentru a implica membrii mai tăcuți.

Reacțiile emoționale (frustrare, anxietate) au fost abordate în cadrul ședințelor de debriefing, unde sentimentele au fost validate și reformulate ca oportunități de învățare.

Aplicabilitate / Recomandări pentru formatori

Utilizați simulări bazate pe roluri în orice context de educație pentru adulți în care leadershipul, comunicarea sau inteligența emoțională reprezintă un obiectiv.

Începeți cu scenarii ușoare, cu care participanții se pot identifica, și creșteți complexitatea pe măsură ce participanții capătă încredere.

Asigurați-vă că feedback-ul colegilor și al facilitatorului este constructiv și aplicabil.

Includeți întotdeauna o fază de reflecție ghidată – aici are loc învățarea cea mai profundă.



EARTHE

Luați în considerare utilizarea rolurilor rotative și a listelor de verificare pentru observatori pentru a implica activ toți cursanții, nu doar „liderii”.