



EARTHE

Activitatea 2

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

Modul – Leadership

Metodă – Simularea leadership-ului
Activități la clasă

Modulul 5 – Leadership

Activitate la clasă 1. - Condu criza

Metoda asociată - Simularea leadership-ului

Grup țintă

Vârsta - 25–50

Gen - Toate genurile

Nivelul studiilor - Învățământ secundar până la învățământ superior (ISCED 4-6)

Statut (angajat/șomer/în căutarea unui loc de muncă) - Angajat, în tranziție profesională sau implicat în activități comunitare/ONG

Oportunități reduse (dacă este cazul) - Persoane din zone rurale sau defavorizate din punct de vedere economic, migranți sau adulți cu acces limitat la formare în domeniul Leadershipului
Această activitate este potrivită pentru cursanții adulți care se pregătesc pentru roluri de conducere sau care doresc să-și consolideze abilitățile de gestionare a echipei. Are un impact deosebit asupra celor care s-au confruntat cu obstacole în accesarea programelor de dezvoltare profesională sau de Leadership structurate.

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

- Identifice și aplice comportamente eficiente de Leadership în situații de presiune ridicată
- Comunice în mod clar și decisiv cu membrii echipei în timpul unei crize simulate
- Gestionarea stresului, incertitudinea și conflictele interpersonale în mod constructiv
- Reflecteze asupra răspunsurilor personale de Leadership și să adapteze strategii pentru îmbunătățire

Durată

60–75 minute (inclusiv pregătirea și reflecția)

Materiale și resurse

Scenarii de criză tipărite (versiuni diferite pentru fiecare echipă)



Cărți de rol (lider, membri ai echipei, opțional: observator)

Flipcharturi sau table albe

Markere, bilețele adezive

Cronometru sau ceas

Cameră mare cu amenajare flexibilă (mese sau colțuri separate pentru fiecare echipă)

Descrierea activității

În această activitate bazată pe simulare, participanții lucrează în echipe mici pentru a gestiona o criză organizațională fictivă (de exemplu, demisia bruscă a personalului, reclamații publice urgente, reduceri bugetare). O persoană din fiecare echipă preia rolul de lider și ghidează echipa în procesul de luare a deciziilor sub presiune, folosind informații limitate și într-un interval de timp restrâns. Activitatea promovează Leadershipul în situații de stres, controlul emoțiilor, coordonarea echipei și Rezolvarea problemelor în timp real. Aceasta este urmată de o reflecție ghidată în grup pentru a consolida învățarea și perspectivele personale.

Pași detaliați de implementare

Introducere: Începeți prin a discuta despre importanța leadershipului eficient în timpul crizelor neașteptate, atât la locul de muncă, cât și în mediul comunitar. Subliniați necesitatea luării de decizii în mod calm, a adaptabilității și a comunicării. **Prezentați simularea:** fiecare echipă se va confrunta cu un scenariu de criză realist și trebuie să îl gestioneze în mod colaborativ, cu un membru al echipei care acționează ca lider.

Activitate principală:

Formarea echipelor: Împărțiți participanții în echipe mici (3-5 membri). Desemnați un lider pentru fiecare echipă. Opțional, desemnați un observator.

Prezentarea scenariului: Distribuiți scenariile de criză. Fiecare scenariu prezintă o provocare neașteptată (de exemplu, anularea unui eveniment în ultimul moment, conflict în echipă, retragerea finanțării). Liderilor li se oferă instrucțiuni suplimentare confidențiale.

Planificarea acțiunilor: Echipele au la dispoziție un timp limitat pentru a analiza situația, a defini obiectivele, a atribui roluri și a propune un plan de acțiune.

Executarea simulării: Echipele pun în practică răspunsul lor la criză. Formatorii pot introduce „complicații” (de exemplu, presiunea mass-media, obiecțiile părților interesate) la jumătatea procesului pentru a crește complexitatea.



EARTHE

Prezentări ale echipelor: Fiecare echipă prezintă soluția, abordarea de Leadership și raționamentul său întregului grup.

Concluzie și reflecție:

Facilitați o discuție de grup. Rugați liderii echipelor să reflecteze asupra a ceea ce au simțit și asupra modului în care au gestionat presiunea. Invitați membrii echipelor să împărtășească modul în care liderul a susținut sau nu colaborarea. Discutați stilurile de leadership observate, reglarea emoțională și comunicarea în echipă. Corelați ideile cu contexte reale de leadership profesional sau comunitar. Concluzionați cu fiecare participant scriind un comportament pe care l-ar aplica sau l-ar schimba în următoarea sa experiență de leadership.

Metoda de evaluare

Observare: Formatorii și observatorii utilizează o listă de verificare pentru a nota comportamentele de Leadership (claritate, asertivitate, control emoțional, incluziune).

Discuție de grup: Reflecție asupra dinamicii echipei, eficacității deciziilor și reacțiilor emoționale.

Autoevaluare: Liderii completează o scurtă fișă de reflecție asupra performanței lor.

Feedback de la colegi: Membrii echipei oferă feedback constructiv liderului lor.

Sfaturi de adaptare

- Pentru mediile online: Utilizați săli de discuții separate, Google Docs pentru planificare și carduri digitale cu roluri. Simulați e-mailurile/comunicatele de presă prin chat.
- Pentru grupurile cu nivel scăzut de alfabetizare: utilizați carduri ilustrate sau scenarii simplificate. Concentrați-vă pe comunicarea orală.
- Pentru grupuri mai mari: utilizați sesiuni paralele cu mai mulți formatori sau observatori.
- Pentru cursanții avansați: Adăugați dileme etice, priorități conflictuale sau elemente culturale pentru a crește complexitatea.

Modulul 5 - Leadership

Activiate la clasă 2 - Provocarea echipei tăcute

Metoda asociată - Simularea leadership-ului

Grup țintă

Vârsta - 25–50

Gen - Toate genurile

Nivelul studiilor - Învățământ secundar până la învățământ superior (ISCED 4-6)

Statut (angajat/șomer/în căutarea unui loc de muncă) – Angajat, în tranziție profesională sau implicat în activități comunitare/ONG

Oportunități reduse (dacă este cazul) - Persoane din zone rurale sau defavorizate din punct de vedere economic, migranți sau adulți cu acces limitat la formare în domeniul Leadership-ului

Această activitate este potrivită pentru cursanții adulți care se pregătesc pentru roluri de conducere sau care doresc să-și consolideze abilitățile de gestionare a echipei. Are un impact deosebit asupra celor care s-au confruntat cu obstacole în accesarea programelor de dezvoltare profesională sau de Leadership structurate.

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

1. Demonstreze leadership prin îndrumare non-verbală și planificare clară
2. Coordoneze eforturile grupului fără instrucțiuni verbale directe
3. Să promoveze încrederea, cooperarea și rezolvarea creativă a problemelor în situații incerte
4. Reflecteze asupra impactului stilului de comunicare asupra performanței echipei

Durață

45–60 minute

Materiale și resurse

- Materiale pentru sarcină (de exemplu, blocuri de construcție, piese de puzzle, seturi de cărți sau un kit pentru provocări de echipă)
- Cărți cu instrucțiuni pentru lider (obiective și reguli secrete ale sarcinii)
- Eșarfe pentru ochi sau bariere vizuale (opțional, pentru a crește dificultatea)
- Cronometru sau ceas
- Spațiu deschis cu suficient loc pentru mișcarea și organizarea echipei

Descrierea activității

În această simulare silențioasă, un participant din fiecare echipă devine „liderul” și trebuie să ghideze restul echipei pentru a îndeplini o sarcină complexă (de exemplu, construirea unei structuri, asamblarea unui puzzle, rezolvarea unui model logic) fără a vorbi. Comunicarea se limitează la note scrise, gesturi sau ajutoare vizuale. Echipa nu poate pune întrebări cu voce tare. Activitatea relevă modul în care Leadershipul se exprimă non-verbal și cum funcționează încrederea, planificarea și creativitatea în condiții de comunicare limitată. Aceasta este urmată de o reflecție structurată pentru a analiza dinamica grupului și strategiile liderului.

Pași detaliați de implementare

Introducere

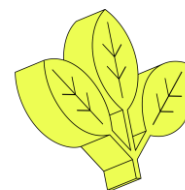
Prezentați conceptul de leadership nonverbal și importanța unei comunicări clare și adaptabile în medii diverse și constrânse (de exemplu, echipe interculturale, colaborare la distanță, situații de stres ridicat). Explicați că, în această provocare, echipele trebuie să îndeplinească o sarcină fără a folosi limbajul verbal, bazându-se pe forme alternative de comunicare. Evidențiați oportunitatea de a descoperi cum poate apărea leadershipul în tăcere și cum afectează acesta dinamica grupului.

Activitate principală:

Sarcina echipei

Împărțiți participanții în echipe mici (4-6 persoane). Desemnați un lider pentru fiecare echipă. Explicați că numai liderul va cunoaște sarcina și va trebui să ghideze echipa fără a vorbi.

Informarea liderului



EARTHE

Oferiți în particular fiecărui lider instrucțiuni scrise privind sarcina (de exemplu, construiți o structură folosind materiale, recreați un model, completați un puzzle). Subliniați că nu pot vorbi sau scrie cuvinte, ci pot folosi doar desene, gesturi sau mișcări fizice.

Executarea în tăcere

Echipele încearcă să îndeplinească sarcina în limita de timp. Liderul comunică în tăcere, în timp ce echipa lucrează împreună pentru a interpreta, coordona și executa.

Observare (pe tot parcursul activității):

Formatorii sau observatorii urmăresc dinamica echipei: Cum răspunde echipa la semnalele non-verbale? Se schimbă Leadership-ul? Sarcina este îndeplinită eficient?

Pregătirea debriefingului

Rugați participanții să reflecteze individual asupra a ceea ce s-a întâmplat: Cum s-au simțit? Ce a funcționat? Ce a fost frustrant? Liderii pot scrie, de asemenea, scurte reflecții personale.

Concluzie și reflecție:

Facilitați o reflecție ghidată. Rugați membrii echipei să descrie cum au interpretat îndrumările liderului și cum au contribuit fără să vorbească. Invitați liderii să împărtășească strategiile și frustrările lor. Conectați ideile la scenarii din lumea reală (de exemplu, gestionarea echipelor la distanță, conducerea grupurilor multilingve sau utilizarea prezenței calme în contexte stresante). Subliniați importanța inteligenței emoționale, a clarității, a flexibilității și a încrederii în Leadership.

Metoda de evaluare

Observare: Formatorii notează comportamentul de Leadership, capacitatea de reacție a echipei, adaptabilitatea și îndeplinirea sarcinilor.

Feedbackul colegilor: Membrii echipei reflectează asupra eficacității leadershipului nonverbal.

Autoevaluare: Liderii completează un scurt formular despre experiența lor, alegerile de comunicare și impactul perceput.

Discuție de grup: evidențiază atât succesele, cât și obstacolele în colaborarea silențioasă și modul în care aceasta se traduce în Leadership real.

Sfaturi de adaptare



EARTHE

Versiune online: Utilizați instrumente de desen (de exemplu, Miro, Jamboard), emoji-uri sau documente partajate ca instrumente de comunicare silențioasă.

Pentru participanții cu un nivel scăzut de alfabetizare: utilizați sarcini cu componente vizuale sau tactile (de exemplu, construirea, sortarea, potrivirea formelor).

Pentru a crește gradul de dificultate: Limitați gesturile sau introduceți bariere vizuale între lider și echipă.

Pentru a reduce complexitatea: permiteți o singură instrucțiune scrisă din partea liderului în timpul sarcinii sau reduceți numărul de componente ale sarcinii.

Pentru grupurile multilingve: utilizați acest lucru ca exercițiu de comunicare interculturală, subliniind dependența de indicii vizuale universale.

Modulul 5 - Leadership

Activitate la clasă 3 - Camera de decizii 2.0

Metoda asociată - Simularea leadership-ului

Grup țintă

Vârsta - 25–50

Gen - Toate genurile

Nivelul studiilor - Învățământ secundar până la învățământ superior (ISCED 4-6)

Statut (angajat/șomer/în căutarea unui loc de muncă) – Angajat, în tranziție profesională sau implicat în activități comunitare/ONG

Oportunități reduse (dacă este cazul) – Persoane din zone rurale sau defavorizate din punct de vedere economic, migranți sau adulți cu acces limitat la formare în domeniul Leadership-ului

Această activitate este potrivită pentru cursanții adulți care se pregătesc pentru roluri de conducere sau care doresc să-și consolideze abilitățile de gestionare a echipei. Ea are un impact deosebit asupra celor care s-au confruntat cu obstacole în accesarea programelor de dezvoltare profesională sau a programelor structurate de Leadership.

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

1. Faciliteze luarea deciziilor în grup în scenarii complexe, din viața reală
2. Identifice și gestioneze interesele și prioritățile conflictuale dintre părțile interesate
3. Demonstreze raționament etic și Leadership incluziv
4. Practice negocierea, compromisul și comunicarea asertivă în cadrul echipelor

Durată

60–75 minute

Materiale și resurse

Scenariu tipărit (dilemă decizională + profiluri ale părților interesate), carduri cu rolurile părților interesate (cu motivații/perspective individuale), flipcharturi sau table albe, markere, post-it-uri, cameră cu spații sau colțuri separate pentru grupurile de părți interesate, opțional: ecusoane cu nume, cronometre, rubrici de evaluare

Descrierea activității

Cursanții simulează o întâlnire de conducere cu miză mare (de exemplu, luarea unei decizii privind alocarea bugetului, alegerea unui proiect social sau răspunsul la o propunere controversată). Fiecare participant joacă rolul unei părți interesate cu o agendă definită. Un membru al echipei își asumă rolul de lider al grupului sau de facilitator. Grupul trebuie să ajungă la un consens, gestionând în același timp perspectivele conflictuale și compromisurile etice. Această activitate formează abilități de conducere prin negociere, empatie, dialog structurat și gândire strategică.

Pași detaliați de implementare

Introducere

Începeți cu o discuție despre provocările reale ale leadershipului care implică decizii de grup: resurse limitate, priorități conflictuale, presiune din partea părților interesate și ambiguitate etică. Subliniați faptul că leadershipul nu înseamnă doar a da ordine, ci și a asculta, a negocia și a lua decizii incluzive. Prezentați simularea: un comitet de conducere trebuie să ajungă la o decizie de grup, fiecare membru reprezentând o parte interesată cu o perspectivă unică.



Activitate principală:

Configurarea scenariului

Împărțiți cursanții în echipe de 5-7 persoane. Prezentați grupului un scenariu de decizie (de exemplu, alegerea unuia dintre trei proiecte comunitare care să fie finanțate). Alocați fiecărui participant o **carte de rol de parte interesată**, cu interese și constrângeri clare.

Familiarizarea cu rolurile

Cursanții își citesc rolurile în particular. Liderul desemnat al grupului are sarcina de a facilita procesul de luare a deciziilor și de a se asigura că toate opiniile sunt ascultate.

Discuție și negociere

Grupul discută opțiunile și trebuie să ajungă la un consens. Liderul gestionează timpul, conflictele și asigură incluziunea. Formatorii pot introduce „complicații” (de exemplu, date noi, presiune publică, termene revizuite) la jumătatea procesului pentru a adăuga complexitate.

Prezentarea deciziei

Fiecare echipă prezintă decizia finală și justifică procesul: Cum a fost luată decizia? Ce compromisuri au fost necesare? Cum a ghidat liderul grupul?

Reflecție inițială

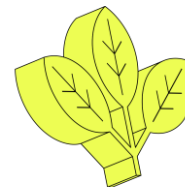
Cursanții reflectează individual asupra dinamicii grupului și asupra implicării lor personale în proces. Liderii completează o autoevaluare rapidă.

Concluzie și reflecție:

Facilitați o discuție reflexivă axată pe stilul de leadership, ascultarea activă, rezolvarea conflictelor și luarea deciziilor etice. Subliniați importanța echilibrului între asertivitate și empatie și faptul că leadershipul nu înseamnă să mulțumești pe toată lumea, ci să ghidezi către rezultate echitabile, raționale și transparente. Încurajați cursanții să împărtășească modul în care acest lucru se aplică în munca sau viața lor civică.

Metoda de evaluare

- Formatorii notează strategiile de facilitare, includerea perspectivelor și colaborarea în grup.
- Reflectați asupra calității și procesului decizional. A fost ascultat toată lumea? Au fost echilibrate valorile și faptele?
- Cursanții oferă feedback liderului grupului folosind un formular scurt sau comentarii verbale.



EARTHE

- Liderii și cursanții reflectează asupra contribuției lor, provocărilor întâmpinate și învățării personale.
- Pentru a evalua înțelegerea principiilor de Leadership utilizate (de exemplu, tehnici de negociere, raționament etic).

Sfaturi de adaptare

- Un grup poate simula procesul în fața celorlalți (care observă și analizează).
- Utilizați săli de discuții, carduri de roluri online și documente colaborative pentru votare și note.
- Utilizați roluri simplificate sau indicații vizuale și reduceți materialele cu mult text.
- Adăugați factori externi concurenți sau politici conflictuale (de exemplu, impactul asupra mediului vs. impactul economic).
- Oferiți mai puține perspective ale părților interesate sau permiteți o discuție deschisă înainte de jocul de rol.