



EARTHE

Activitatea 2

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

Modul – Leadership

Metodă – Ateliere de inteligență emoțională

Activități la clasă – Cartografierea emoțiilor în momente de Leadership

Modulul 1 – Leadership

Activitate la clasă 1. - Cartografierea emoțiilor în momentele de Leadership

Metoda asociată – Ateliere de inteligență emoțională

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

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

1. Identifice și numească reacțiile lor emoționale în situații de Leadership sau provocatoare.
2. Analizeze legătura dintre emoții, gânduri și comportamente.
3. Aplice strategii de reglare emoțională pentru a îmbunătăți reacțiile viitoare de leadership.
4. Reflecteze asupra creșterii lor emoționale și a potențialului de Leadership.

Durată

45–60 minute

Materiale și resurse

Roata emoțiilor sau cărți cu emoții, fișa de lucru „Harta emoțiilor” (șablon cu coloane: Situație – Emoție – Gând – Comportament – Strategie de reglare – Răspuns dorit), pixuri, markere, flipchart sau tablă albă (pentru indicațiile formatorului)

Descrierea activității

Această activitate de reflecție invită participanții să revizuiască o situație reală legată de Leadership – cum ar fi oferirea de feedback, conducerea unei sarcini, gestionarea tensiunii sau luarea inițiativei – și să „mapeze” parcursul lor emoțional. Ei vor explora modul în care emoțiile le-au influențat reacțiile și modul în care strategiile de inteligență emoțională ar putea sprijini un Leadership mai eficient în viitor. Activitatea promovează conștientizarea de sine, autoreglarea și intuiția emoțională – componente esențiale ale Leadershipului emoțional inteligent.

Pași detaliați de implementare

Introducere

Începeți prin a discuta despre modul în care emoțiile afectează Leadershipul: ele modelează modul în care reacționăm, comunicăm și luăm decizii. Întrebați grupul: „Ați acționat vreodată într-un mod pe care l-ați regretat ulterior, atunci când erați sub presiune?” Prezentați conceptul de *cartografiere a emoțiilor* – o metodă de a analiza reacțiile noastre și de a identifica oportunități de creștere emoțională.

Activitate principală:

Alegeți o situație

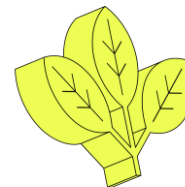
Rugați participanții să se gândească la o situație recentă de Leadership sau de interacțiune în grup în care s-au simțit provocați emoțional (de exemplu, stres, furie, nesiguranță, frustrare).

Completați harta emoțiilor

Distribuiți fișele de lucru. Participanții lucrează individual pentru a completa:

- Situația (ce s-a întâmplat?)
- Emoția (emoțiile) pe care au simțit-o (le-au simțit)
- Gândurile declanșate
- Comportamentul sau reacția pe care au avut-o
- O strategie de reglementare pe care ar fi putut-o folosi
- Cum ar trebui să reacționeze ideal data viitoare

Împărtășirea în grupuri mici



EARTHE

În perechi sau grupuri mici, invitați participanții să împărtășească o idee sau un model pe care l-au observat. Puneți accentul pe confidențialitate și respect.

Contribuția formatorului

Evidențiați factorii emoționali comuni în Leadership și sugerați instrumente (respirație, dialog interior pozitiv, pauze) care pot fi aplicate în situații viitoare.

Concluzie și reflecție

Adunați grupul pentru o reflecție finală. Întrebați:

- Ce ați observat despre tiparele voastre emoționale?
 - Ce mici acțiuni puteți întreprinde pentru a gestiona mai bine emoțiile în Leadership?
- Încurajați participanții să păstreze hărțile emoționale ca referință pentru dezvoltarea personală. Consolidați legătura dintre conștientizarea emoțională și Leadershipul eficient și autentic.

Metoda de evaluare

Participanții își revizuiesc hărțile emoționale pentru a-și evalua conștientizarea și creșterea.

Reflecțiile facilitate relevă o mai bună înțelegere și învățare de la ceilalți.

Monitorizați implicarea în cartografiere și calitatea reflecțiilor.

„O idee pe care am dobândit-o astăzi despre mine este...” / „O strategie pe care vreau să o încerc data viitoare este...”

Sfaturi de adaptare

Înlocuiți fișele de lucru scrise cu ajutoare vizuale (icoane emoționale, diagrame codificate pe culori) și povestiri orale în loc de scriere.

Utilizați o fișă de lucru digitală (Google Forms sau Jamboard), cu săli separate pentru discuții în grupuri mici.

Facilitați activitatea în grupuri paralele cu asistenți formatori pentru a asigura o reflecție semnificativă.

Permiteți flexibilitate – participanții pot alege situații fictive sau de intensitate redusă; oferiți opțiunea de a păstra reflecțiile private.

Modulul 1 - Leadership

Activitate la clasă 2 - Empatia în acțiune – Inversarea rolurilor

Metoda asociată - Ateliere de inteligență emoțională

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

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

1. Demonstreze empatie cognitivă prin articularea perspectivei altei persoane într-un conflict sau dezacord.
2. Practice reglarea emoțională atunci când se confruntă cu opinii opuse.
3. Îmbunătățească ascultarea activă și comunicarea reflexivă.
4. Își consolideze capacitatea de a reduce tensiunea în cadrul grupului sau în situații de Leadership.

Durată

60–75 minute



EARTHE

Materiale și resurse

Cărți de rol sau indicații scrise cu scenarii realiste de conflict, fișă de reflecție asupra empatiei (include secțiuni pentru „Ce am simțit eu”, „Ce ar fi putut simți ei”, „Ce înțeleg acum”), scaune aranjate în perechi sau cercuri mici, cronometru sau ceas cu cronometru.

Descrierea activității

Această activitate folosește inversarea rolurilor ca instrument pentru dezvoltarea empatiei și a înțelegerii emoționale. Participanții adoptă perspectiva unei persoane cu care au avut tensiuni sau neînțelegeri – la nivel personal sau profesional – și reconstituie situația din perspectiva celeilalte părți. Prin explorarea motivațiilor și constrângerilor emoționale, cursanții exersează să vadă dincolo de propriul punct de vedere, o competență cheie în Leadership-ul emoțional inteligent.

Pași detaliați de implementare

Introducere

Începeți cu o scurtă discuție despre empatie și rolul acesteia în Leadership. Întrebați: „Ați înțeles vreodată greșit comportamentul cuiva, pentru ca mai târziu să vă dați seama că acea persoană se confrunta cu ceva ce voi nu vedeți?” Prezentați empatia ca un instrument pentru o înțelegere mai profundă, nu pentru a ajunge la un acord. Prezentați activitatea ca o oportunitate sigură de a „vă pune în pielea altcuiva”.

Activitate principală:

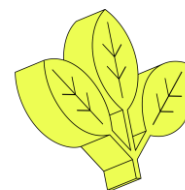
Selectarea scenariului

Fiecare participant se gândește la o neînțelegere recentă sau la o situație încărcată emoțional cu o altă persoană (coleg de muncă, prieten, manager etc.). Alternativ, distribuiți scenarii de conflict pregătite, dacă este necesar.

Pregătirea inversării rolurilor

Participanții scriu o scurtă descriere a evenimentului și apoi se pregătesc să joace rolul celeilalte persoane. Ei reflectează asupra următoarelor întrebări: Ce voia această persoană? Ce ar fi putut simți sau de ce s-ar fi putut teme? Ce valori apăra?

Împărtășirea în perechi sau jocul de rol



EARTHE

În perechi, participanții joacă pe rând rolul *celeilalte* persoane. Partenerul ascultă activ, fără a judeca. După jocul de rol, „ascultătorul” reflectează asupra a ceea ce a auzit și a perceput emoțional.

Concluzie și reflecție:

Reflecție asupra empatiei

Fiecare participant completează o fișă de reflecție sau un jurnal axat pe ceea ce a învățat prin inversarea rolurilor.

Debriefing de grup

Facilitatorul conduce o discuție: Ce a fost surprinzător? Ce a fost dificil? Ți s-a schimbat opinia? Cum poate fi utilizat acest instrument în situații de Leadership?

Metoda de evaluare

Încheiați prin a face legătura între empatie și Leadership: liderii buni nu se limitează la gestionarea sarcinilor, ci înțeleg oamenii. Subliniați modul în care acest exercițiu consolidează ascultarea, dezamorsarea conflictelor și adoptarea unei perspective diferite. Invitați participanții să se angajeze într-o situație reală în care vor aplica empatie în mod mai intenționat.

Sfaturi de adaptare

Folosiți o listă scurtă de verificare sau o întrebare pentru jurnal: „Ce am învățat astăzi despre empatie?”

Partenerii împărtășesc o observație despre empatia manifestată în jocul de rol.

Căutați schimbări de ton, limbaj emoțional și deschidere în timpul activității.

Perspectivile participanților relevă o creștere a înțelegerii și aplicării empatiei.



Modulul 1 - Leadership

Activitate la clasă 3 - Ștafeta reglementării

Metoda asociată - Ateliere de inteligență emoțională

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

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

1. Recunoască reacțiile emoționale declanșate de presiune, conflict sau frustrare.
2. Practice cel puțin două tehnici de reglare emoțională în scenarii simulate de stres.
3. Dezvolte reziliența și calmul în fața dinamicii incomode a grupului.
4. Reflecteze asupra reacțiilor emoționale personale și să aplice strategii de autoreglare în contexte de Leadership.

Durată

60 de minute

Materiale și resurse

Cărți cu scenarii (scurte descrieri ale unor microsituații frustrante sau tensionate), cărți cu instrucțiuni pentru tehnici de autoreglare (de exemplu, respirație profundă, reformulare pozitivă, ancorare prin simțuri), cronometre sau sonerii, foi de reflecție sau jurnale, markere, post-it-uri.



Descrierea activității

În această activitate energică și experiențială, participanții trec prin diferite „stații de provocare a stresului”, fiecare prezentând o situație scurtă, care declanșează emoții (de exemplu, a fi criticat pe nedrept, a primi instrucțiuni neclare, a face față întârzierilor). După fiecare scenariu, participanții trebuie să aplice o tehnică de autoreglare pentru a-și gestiona reacția. Această activitate simulează declanșatori emoționali reali și oferă participanților instrumente practice pentru autocontrol și leadership calm.

Pași detaliați de implementare

Introducere

Începeți cu o scurtă discuție despre importanța **reglării emoționale** în Leadership: liderii sunt adesea sub presiune, iar modul în care răspund emoțional are un impact asupra echipei. Întrebați: „Ce faceți de obicei când vă simțiți stresați sau frustrați?” Explicați că participanții vor exersa răspunsul constructiv într-o serie de situații simulate de stres.

Activitatea principală: (descriere pas cu pas)

Amenajarea stațiilor

Pregătiți 3-5 „stații de releu” în jurul camerei. Fiecare stație include:

- Un scenariu de stres (de exemplu, „Conduci o echipă și cineva îți contestă autoritatea în mod agresiv”)
- O tehnică de reglare care trebuie aplicată imediat după (de exemplu, respirați profund timp de 30 de secunde, reformulați mental situația)
- O întrebare rapidă de reflecție (de exemplu, „Ce emoție ai simțit? Ce te-a ajutat?”)

Începe ștafeta

Participanții se deplasează de la o stație la alta în grupuri mici sau individual. La fiecare stație, ei:

- Citesc scenariul
- Își imaginează situația sau o joacă pe scurt
- Aplică strategia de reglare
- Scriu sau se gândesc la reacția lor emoțională



Discută cu partenerul

După finalizarea ștafetei, participanții se împerechează și discută: Care scenariu vi s-a părut cel mai dificil? Care tehnică a funcționat cel mai bine?

Reflecție condusă de formator

Facilitatorul conduce o discuție de grup despre provocările reglării emoționale, importanța acestora în Leadership și modul în care aceste instrumente pot fi aplicate în viața reală.

Concluzie și reflecție:

Încheiați prin a reafirma ideea că reglarea emoțională nu înseamnă suprimarea emoțiilor, ci gestionarea lor în mod înțelept. Invitați participanții să se angajeze să utilizeze o tehnică pe care au exersat-o astăzi într-o situație reală în săptămâna următoare. Încheiați cu un exercițiu de calmare (de exemplu, respirație profundă sau vizualizare) pentru a-i ajuta pe participanți să se relaxeze.

Metoda de evaluare

Utilizați fișe de reflecție cu casete de selectare și întrebări deschise (de exemplu, „Care tehnică v-a ajutat să vă simțiți mai în control?”).

Împărtășirea cu un partener încurajează reflecția și feedback-ul reciproc.

Monitorizați limbajul corpului, implicarea la fiecare stație și eficacitatea aplicării tehnicii.

La final, rugați participanții să numească o tehnică și scopul acesteia.

Sfaturi de adaptare

Amenajați stații la mese, rotiți cărțile în loc de participanți sau mențineți activitatea în poziție șezând.

Utilizați săli de pauză sau diapozitive ca „stații” digitale și ghidați cursanții pas cu pas prin exercițiu.

Utilizați scenarii mai puțin personale sau mai puțin intense pentru grupurile care sunt la început în ceea ce privește munca emoțională.

Adăugați jocuri de rol între colegi la fiecare stație sau includeți presiunea timpului pentru a simula urgența într-un mod mai realist.