



EARTHE

Activitatea 2

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

Modul - Leadership

Metodă - Mentorat și coaching

Activități în clasă

Modulul 5 - Leadership

Activitate la clasă - Laborator de conversații despre Leadership

Metoda asociată - Mentorat și coaching

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 metodă este concepută pentru adulții care doresc să-și aprofundeze conștiința de sine și să-și dezvolte abilitățile practice de Leadership prin conversații ghidate. Este deosebit de utilă pentru cei care nu au modele de urmat sau care nu au încredere în sine, oferindu-le un spațiu pentru claritate, împuternicire și gândire reflexivă.

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

- Demonstreze ascultare activă și să construiască încredere în conversațiile individuale.
- Utilizeze întrebări de tip coaching pentru a sprijini un coleg în reflectarea asupra unei provocări de Leadership.
- Exerseze oferirea și primirea de feedback constructiv, fără judecăți de valoare.
- Aplice structura și intenționalitatea în conversațiile de dezvoltare personală.

Durată

60–75 minute



Materiale și resurse

Ghid de conversație pentru coaching (cu pași și exemple de întrebări), Foaie de reflecție pentru fiecare participant, Cronometru sau clopoțel pentru gestionarea timpului, Pixuri, caiete, Cameră liniștită, cu spațiu pentru conversații în perechi

Descrierea activității

„Laboratorul de conversații despre leadership” este o simulare structurată de coaching între colegi, în care participanții joacă pe rând rolul de coach și de cursant. Folosind îndrumări ghidate, ei poartă conversații scurte axate pe leadership, centrate pe provocări personale sau profesionale reale. Această activitate dezvoltă inteligența emoțională, ascultarea activă și comunicarea de susținere – elemente cheie atât în relațiile de leadership, cât și în cele de mentorat.

Pași detaliați de implementare

Introducere

Începeți prin a discuta rolul **dialogului în Leadership**: liderii trebuie adesea să îi sprijine pe ceilalți prin reflecție, nu doar prin sfaturi. Subliniați că scopul nu este de a „repara” pe ceilalți, ci de a-i ajuta să gândească clar. Introduceți conceptul de comunicare în stil coaching – curios, nedirectiv și axat pe creștere.

Activitate principală:

1. Formarea perechilor și atribuirea rolurilor

Participanții formează perechi. Unul devine coach, celălalt cursant. Distribuiți ghidul de coaching cu exemple de întrebări deschise și fluxul conversației.

2. Prima rundă de coaching

Cursantul împărtășește o provocare sau un obiectiv real de Leadership. Antrenorul practică ascultarea activă și folosește întrebări sugestive (de exemplu, „Ce este important pentru tine în această privință?”, „Ce opțiuni vezi?”). Nu se oferă sfaturi, ci doar întrebări și spațiu de reflecție.

3. Inversarea rolurilor

Participanții schimbă rolurile. Noul cursant aduce un subiect sau un obiectiv diferit. Formatorii continuă să utilizeze ghidul și să creeze un ton de susținere.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



4. Feedback-ul partenerului

Fiecare persoană oferă un feedback scurt partenerului său: „Ce am apreciat”, „Ce m-a ajutat să gândesc” sau „Ce am observat la modul tău de a asculta”.

5. Debriefing de grup

Facilitatorul conduce discuția: Ce a părut natural? Ce a fost dificil? Cum ar putea fi utilizat acest tip de conversație în roluri reale de Leadership?

Concluzie și reflecție:

Subliniați faptul că Leadershipul implică îndrumarea celorlalți către claritate, nu oferirea de răspunsuri. Faceți legătura între practica ascultării, a punerii de întrebări și a prezenței și mentoratul, managementul echipei și sprijinul colegilor. Invitați participanții să reflecteze în scris: „Ce voi încerca în următoarea mea conversație de Leadership?”

Metoda de evaluare

Fișă de reflecție cu întrebări precum „Cum m-am simțit în calitate de coach?”, „Ce am învățat despre comunicarea mea?”

Fiecare participant oferă un feedback succint partenerului său de coaching.

Monitorizați tonul, limbajul corporal și respectarea principiilor de coaching nedirectiv.

Evaluează utilizarea tehnicilor de coaching (întrebări deschise, ascultare, evitarea sfaturilor).

Sfaturi de adaptare

Începeți cu o conversație demonstrativă pentru a modela structura și a reduce anxietatea.

Utilizați carduri vizuale de coaching cu simboluri pentru emoții, acțiuni și valori.

Utilizați săli de discuții cu instrucțiuni digitale comune; coachii pot urma șabloane structurate prin partajarea ecranului.

Concentrați-vă doar pe un singur aspect al coachingului, cum ar fi „doar ascultarea fără întrerupere” pentru prima rundă.

Includeți roluri de observator cu formulare de feedback pentru triade.

Modulul 5 - Leadership

Activitate la clasă 2 - Schimbul de mentorat pentru harta obiectivelor

Metoda asociată - Mentorat și coaching

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 metodă este concepută pentru adulții care doresc să-și aprofundeze conștiința de sine și să-și dezvolte abilitățile practice de Leadership prin conversații ghidate. Este deosebit de utilă pentru cei care nu au modele de urmat sau care nu au încredere în sine, oferindu-le un spațiu pentru claritate, împuternicire și gândire reflexivă.

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

1. Să-și stabilească obiective personale sau profesionale folosind un format structurat (modelul SMART sau similar).
2. Se angajeze într-un dialog de mentorat de sprijin pentru a clarifica și rafina obiectivele individuale.
3. Exerseze oferirea de încurajări constructive și feedback reflexiv.
4. Dezvolte un sentiment mai puternic de responsabilitate și motivație pentru dezvoltarea personală.



Durată

60–75 minute

Materiale și resurse

Șabloane „Harta obiectivelor” (inclusiv câmpuri pentru: obiectiv, motivație, bariere, pași, sprijin), pixuri, bilețele adezive, opțional: fișă de îndrumare pentru obiective SMART, scaune aranjate în perechi sau triade, spațiu liniștit pentru conversații de mentorat în perechi.

Descrierea activității

Această activitate combină reflecția individuală cu mentoratul între colegi. Participanții definesc mai întâi un obiectiv personal sau legat de Leadership folosind un instrument vizual de mapare a obiectivelor. Apoi, în perechi de mentorat, își împărtășesc și își rafinează obiectivele prin conversații structurate. Metoda încurajează claritatea, motivația și sprijinul, dezvoltând în același timp abilități de ascultare, stabilire a obiectivelor și îndrumare nedirectivă.

Pași detaliați de implementare

Introducere

Începeți cu o scurtă prezentare a puterii **obiectivelor clare** în dezvoltarea personală și Leadership. Întrebați: „Ce ați vrut să faceți, dar nu ați început încă?” Prezentați ideea că mentoratul poate ajuta la clarificarea și motivarea obiectivelor, nu prin oferirea de răspunsuri, ci prin punerea întrebărilor potrivite.

Activitate principală:

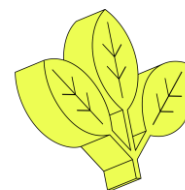
1. Planificarea obiectivelor individuale

Fiecare participant completează o fișă de lucru „Harta obiectivelor”, identificând un obiectiv pe termen scurt sau mediu legat de învățarea, cariera sau rolul său în comunitate. Întrebările includ: De ce este important acest obiectiv? Ce m-ar putea opri? De ce sprijin am nevoie?

2. Schimb de mentorat – Runda 1 În perechi, un participant își împărtășește obiectivul.

Partenerul acționează ca mentor, ascultând activ, punând întrebări de clarificare și ajutând la rafinarea obiectivului (de exemplu, „Cum ar arăta succesul?”, „Ce mic pas ai putea face mâine?”).

3. Schimb de mentorat – Runda 2



EARTHE

Rolurile se inversează. Noul mentor îl sprijină pe celălalt partener prin același proces de reflecție.

4. Cercul de sprijin și angajament

Participanții scriu un „prim pas” simplu pe un bilețel adeziv și îl lipesc pe tablă sau îl împărtășesc cu voce tare în cerc. Acest angajament public sporește responsabilitatea și motivația.

Concluzie și reflecție:

Facilitatorul încheie întrebând:

- Ce s-a schimbat în gândirea voastră ca urmare a acestei conversații?
 - Cum v-ați simțit să sprijiniți pe cineva fără a-i rezolva problema?
 - Ce veți face în continuare pentru a vă apropia de obiectivul dvs.?
- Faceți legătura între această experiență și **mentoratul ca formă de Leadership prin sprijin** – ascultarea, încurajarea și împuternicirea celorlalți.

Metoda de evaluare

Participanții evaluează claritatea și încrederea în obiectivul lor înainte și după sesiune.

Mentorii oferă feedback simplu: „Ce am apreciat la obiectivul tău” sau „Ce mi s-a părut puternic în conversația noastră”.

Observați ascultarea activă, calitatea întrebărilor și implicarea reciprocă.

Revizuiți obiectivele în 1-2 săptămâni pentru a verifica progresul și a reflecta asupra obstacolelor sau victoriilor.

Sfaturi de adaptare

Înlocuiți scrierea cu desenul sau simbolurile pe Harta obiectivelor; permiteți doar împărtășirea orală.

Utilizați șabloane digitale (Google Docs, Jamboard); împărtășiți participanții în grupuri în săli separate.

Utilizați triade în loc de perechi – un vorbitor, un mentor, un observator care oferă feedback.

Permiteți mai întâi stabilirea de obiective anonime sau fictive pentru a construi încrederea.

Modulul 5 - Leadership

Activități la clasă - Coaching prin intermediul unei dileme

Metoda asociată - Mentorat și coaching

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 metodă este concepută pentru adulții care doresc să-și aprofundeze conștiința de sine și să-și dezvolte abilitățile practice de Leadership prin conversații ghidate. Este deosebit de utilă pentru cei care nu au modele de urmat sau care nu au încredere în sine, oferindu-le un spațiu pentru claritate, împuternicire și gândire reflexivă.

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

1. Aplice tehnici de coaching (întrebări deschise, ascultare activă) în situații emoțional complexe sau bazate pe luarea de decizii.
2. Navigheze prin incertitudine și conflict cu mai mult calm și empatie.
3. Reflecteze critic asupra dilemelor etice, interpersonale sau de Leadership.
4. Oferi și primi sprijin fără a oferi soluții directe.

Durată

60–75 minute



EARTHE

Materiale și resurse

Cărți cu scenarii de dileme (situații realiste la locul de muncă sau legate de Leadership), întrebări de coaching (de exemplu, „Care sunt opțiunile?”, „Care este riscul de a nu face nimic?”, „Ce valoare dă contează cel mai mult aici?”), foi de reflecție sau jurnale de debriefing, scaune aranjate pentru perechi sau triade, tablă albă sau flipchart (opțional, pentru sinteza formatorului)

Descrierea activității

În această activitate bazată pe scenarii, participanții se angajează în conversații scurte de coaching centrate pe **dileme** comune **de leadership** (de exemplu, gestionarea conflictelor, oferirea de feedback, gestionarea presiunii). În loc să rezolve problema, „coachul” folosește întrebări și reflecții pentru a ajuta cursantul să-și exploreze propriul mod de gândire. Activitatea dezvoltă abilități de sprijin nedirectiv, reglarea emoțională și raționamentul etic – competențe esențiale de leadership.

Pași detaliați de implementare

Introducere

Începeți prin a discuta despre modul în care **dilemele testează maturitatea leadershipului** – adesea nu există un răspuns perfect, ci doar o luare de decizii bine gândită. Subliniați faptul că coachingul oferă spațiu pentru reflecție și îi ajută pe ceilalți să ia propriile decizii. Explicați că participanții vor exersa coachingul în jurul dilemelor de leadership fără a oferi sfaturi.

Activitatea principală:

1. **Selectarea dilemei** Participanții aleg dintr-un pachet de cărți cu dileme pregătite sau își amintesc o situație reală de Leadership cu care s-au confruntat și care a implicat incertitudine, conflict sau tensiune etică.
2. **Formarea perechilor și atribuirea rolurilor**

În perechi sau triade, o persoană devine **cursantul**, alta **coach-ul**, iar (în triade) a treia este **observatorul**. Fiecare rundă durează aproximativ 15 minute.

3. **Conversație de coaching**

Cursantul explică dilema. Coachul pune întrebări deschise, de susținere, concentrându-se pe clarificarea valorilor, explorarea consecințelor și identificarea resurselor interne. Nu se oferă



EARTHE

sfaturi și nu se emit judecăți. În grupuri de trei, observatorul folosește o listă de verificare pentru a observa utilizarea comportamentelor de coaching.

4. Rotația rolurilor

Participanții rotesc rolurile, astfel încât fiecare să aibă șansa de a fi coach, cursant și observator (în cazul grupurilor de trei).

5. Debriefing

Facilitatorul conduce o discuție reflexivă. Întrebări:

- Cum v-ați simțit să fiți coach-uiți într-o dilemă?
- Ce v-a surprins în legătură cu acest proces?
- Cum poate această abordare să ajute în situații reale de Leadership?

Concluzie și reflecție:

Încheiați subliniind faptul că liderii buni **acceptă complexitatea** și nu se grăbesc întotdeauna să găsească soluții. Subliniați modul în care coachingul susține reflecția, gândirea bazată pe valori și luarea de decizii responsabile – elemente esențiale pentru un leadership etic și incluziv. Invitați participanții să identifice o întrebare pe care vor începe să o folosească în conversațiile dificile.

Metoda de evaluare

Participanții completează un formular scurt după coaching: „Ce insight am obținut? Ce m-a ajutat să gândesc diferit?”

Observatorii (sau partenerii) oferă feedback folosind o listă de verificare sau comentarii de tipul „ce a funcționat bine”.

Note despre cât de bine au fost respectate principiile coachingului (fără sfaturi, utilizarea tăcerii, tonul de susținere).

Coaching-ul autoevaluează utilizarea tehnicilor: întrebări deschise, ascultare, fără întreruperi, rezumare.

Sfaturi de adaptare

Utilizați întrebări prestabilite pentru a reduce presiunea asupra coach-ului.

Utilizați săli de discuții virtuale și partajați carduri cu dileme în format digital; utilizați table albe comune pentru reflecții.

Oferiți dileme fictive sau utilizați Studii de caz în loc de situații personale.



EARTHE

Permiteți împărtășirea spontană a dilemelor din viața reală și oferiți în prealabil instruire privind feedback-ul colegilor.