



EARTHE

Activitatea 2

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

Modul - Leadership

Metodă - Analiza stilurilor de leadership

Studiu de caz

Modulul 5 - Leadership

Studiu de caz 1. - Analiza stilurilor de leadership

Metoda asociată - Analiza stilurilor de leadership

Context și cadru

O întreprindere socială, în creștere rapidă, angajează 24 de adulți cu vârste cuprinse între 23 și 59 de ani pentru a derula programe de educare a populației în domeniul mediului. Echipa este formată din educatori, ingineri și specialiști în marketing, iar mulți dintre ei au fost angajați rapid după ce au urmat cursuri de formare în domeniul competențelor ecologice oferite de UE pentru a-și îmbunătăți competențele. Personalul se baza pe metode naturale de comunicare care adesea nu funcționau bine, deoarece nu avuseseră niciun fel de formare în Leadership înainte. A colaborat cu o ONG locală de învățământ pentru adulți pentru a testa un program de competențe soft de Analiza stilurilor de leadership (modelul Roșu Galben Verde Albastru) în scopul de a menține creșterea și de a păstra angajații buni.

Problemă / Provocare prezentată

Discuțiile despre proiect erau tensionate și nu se obțineau rezultate semnificative. Colegii care erau mai „roșii” doreau ca deciziile să fie luate rapid, în timp ce cei mai „albaștri” doreau să citească îndelung datele. Membrii „Verzi” încercau să mențină pacea, iar creativi „Galbeni” simțeau că nu sunt ascultați. Termenele limită nu erau respectate, deoarece sarcinile erau distribuite fără un control clar. Interviuurile de ieșire au arătat că oamenii erau nemulțumiți de „chimia comunicării”, nu de volumul de muncă. În loc să impună reguli stricte, conducerea trebuia să facă ceva care să îi ajute pe toți să se înțeleagă reciproc.

Acțiuni întreprinse / Metodă aplicată

ONG-ul a organizat un microprogram de trei sesiuni:

Simularea conflictului de culori – echipe mixte au rezolvat un scenariu fictiv de criză de finanțare, apoi au discutat despre fricțiunile comportamentale și sinergia.



EARTHE

Atelier de feedback privind stilul – personalul a comparat culorile autoidentificate cu percepțiile anonime ale colegilor, dezvăluind punctele nevralgice.

Provocări de conducere în culori – angajații au exersat conducerea unor sarcini scurte, exagerând culorile atribuite, apoi au reflectat asupra potrivirii situaționale.

Pe tot parcursul programului, facilitatorul a subliniat flexibilitatea: fiecare persoană are o paletă, nu o singură nuanță.

Rezultate și concluzii

La trei luni după programul bazat pe culori, ONG-ul a observat schimbări notabile: • Ședințele de proiect au devenit mult mai eficiente, durata medie a unei ședințe fiind de numai 85 de minute în loc de 140, deoarece participanții își semnalau acum nevoile (de exemplu, „Mai întâi detaliile albastre, apoi decizia roșie”). S-a înregistrat o îmbunătățire semnificativă în ceea ce privește asumarea responsabilității pentru sarcini: după training, peste opt din zece sarcini au fost finalizate fără revizuire, în timp ce doar aproximativ șase din zece fuseseră finalizate la prima încercare. Climatul psihologic s-a îmbunătățit; conform datelor sondajului, procentul angajaților care se simțeau „înțeleși la locul de muncă” a crescut de la mai puțin de jumătate (48%) la peste patru cincimi (81%) din forța de muncă. Din punct de vedere calitativ, membrii echipei au început să eticheteze e-mailurile cu indicii rapide de culoare, cum ar fi „Detalii albastre în interior” sau „Verificare verde a stării de bine”, ceea ce a redus interpretările eronate; și au apărut în mod natural mai multe perechi de mentorat încrucișate (de exemplu, un partener roșu orientat spre rezultate cu un partener verde orientat spre armonie) pentru a echilibra ritmul și empatia în proiectele comunitare. • Riscul de retenție a scăzut: procentul angajaților care se gândeau să demisioneze a scăzut de la aproximativ unul din patru la mai puțin de unul din zece.

Lecții învățate

O metaforă jucăușă și neutră (culorile) reduce defensivitatea în jurul feedback-ului comportamental.

Practica în timp real plus reflecția (simulări, provocări de rol) consolidează înțelegerea mult mai bine decât prelegerile.

Percepția colegilor diferă adesea de percepția de sine; evidențierea acestei diferențe este catalizatorul creșterii.



Factori cheie de succes

Participarea întregii echipe, inclusiv a managerilor, semnaleză siguranța psihologică.

Întrebări structurate de debriefing care leagă discuțiile despre stil de fluxurile de lucru concrete.

Memento-urile vizuale (insigne colorate pe birouri, „paletă comună”) mențin limbajul viu după training.

Provocări întâmpinate și modul în care au fost abordate

Scepticism („încă un test de personalitate”) – Contracarat prin asocierea culorilor cu punctele slabe ale proiectului real, nu cu teoria abstractă.

Dominanța roșu/galben în activități – Facilitatorul a impus runde cronometrate și a invitat mai întâi albastru/verde în unele reflecții.

Teama de etichetare – Formatorul a reiterat faptul că oamenii își schimbă nuanțele în funcție de context; discuția s-a concentrat pe comportamente, nu pe identitate.

Aplicabilitate / Recomandări pentru formatori

Utilizați modelul culorilor încă de la început în grupurile multidisciplinare sau multigeneraționale de adulți pentru a crea un vocabular comun.

Combinați cel puțin o activitate experiențială (de exemplu, Colour Clash) cu o buclă de feedback (Style Mirror) pentru a încorpora insight-ul.

Oferiți materiale vizuale pe care participanții le pot lua acasă – mini „palette de culori” pe care le pot agăța lângă stațiile de lucru.

Revizuiți culorile în modulele ulterioare (de exemplu, gestionarea conflictelor) pentru a consolida transferul.

Subliniați că adaptabilitatea, nu categorizarea, este obiectivul final al învățării.