



EARTHE

Activitatea 2

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

Modul - Leadership

Metodă - Analiza stilurilor de leadership

Activități la clasă

Modulul 5 - Leadership

Activitate la clasă - Color Clash – Simularea deciziilor în echipă

Metoda asociată - Analiza stilurilor de leadership

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 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:

- Identifice modul în care diferite stiluri de leadership (bazate pe culori) abordează luarea deciziilor în grup.
- Practice colaborarea în echipă, respectând diferite stiluri de comunicare și comportament.
- Recunoască reacțiile lor personale la alte comportamente de Leadership.
- Își adapteze abordarea pentru a atinge obiectivele echipei într-un mod mai incluziv și mai eficient.

Durată

60–75 minute



Materiale și resurse

Cărți colorate de Leadership (roșu, galben, verde, albastru), scenarii tipărite cu dileme de Leadership (de exemplu, conflict în echipă, planificare sub presiune), hârtie flipchart sau table albe pentru notițele grupului, ecusoane sau insigne colorate (opțional), cronometru și pixuri.

Descrierea activității

În această simulare, participanților li se atribuie o anumită **culoare de leadership** și sunt grupați în **echipe mixte**. Fiecare echipă primește o dilemă și trebuie să colaboreze pentru a ajunge la o decizie, acționând în conformitate cu stilul de leadership atribuit. Activitatea îi provoacă pe participanți să gestioneze diferențele de comunicare, să echilibreze comportamentele dominante și să reflecteze asupra valorii diversității stilurilor în luarea deciziilor.

Pași detaliați de implementare

Introducere:

Începeți prin a trece în revistă cele patru stiluri de leadership și trăsăturile comportamentale ale acestora (Roșu = orientat spre rezultate, Galben = energic, Verde = empatic, Albastru = orientat spre detalii). Subliniați faptul că toate stilurile aduc valoare, dar când stilurile se ciocnesc în echipe, comunicarea și cooperarea pot avea de suferit. Prezentați activitatea ca un „laborator de leadership” pentru a explora aceste dinamici în acțiune.

Activitate principală:

Distribuiți cărți colorate în mod aleatoriu pentru a atribui fiecărui participant un stil de Leadership. Dacă participanții își cunosc deja stilul real, puteți atribui o culoare diferită pentru a-i scoate din zona lor de confort. Creați 3-4 echipe mici de 4-5 persoane, asigurându-vă că fiecare are toate cele patru culori reprezentate. Fiecare echipă primește aceeași dilemă realistă de Leadership (de exemplu, membrii echipei nu sunt de acord cu prioritățile pentru un eveniment comunitar sub presiunea timpului). Echipele discută și decid asupra unui plan de acțiune, rămânând în stilul de Leadership atribuit. De exemplu, roșu insistă pentru rezultate rapide, albastru cere detalii, verde caută armonie, galben dorește entuziasm și idei creative. Fiecare echipă prezintă pe scurt decizia sa, urmată de o discuție rapidă despre dinamica echipei:

Ce a funcționat bine?



Ce a fost frustrant sau confuz?

Ce stiluri au dominat sau au fost trecute cu vederea?

Concluzie și reflecție:

Facilitatorul conduce o reflecție de grup: Cum a afectat stilul atribuit conversația? Cum se raportează acest lucru la comportamentul dvs. de Leadership din viața reală? Ce ați putea face diferit în viitor în cadrul echipelor „ ”? Participanții completează o scurtă reflecție scrisă sau împărtășesc în perechi ideile cheie și modul în care le vor aplica în contexte reale.

Metoda de evaluare

Formatorii observă interacțiunea echipei pentru a identifica semne de ascultare, incluziune, tensiune și cooperare.

Participanții reflectează asupra experienței lor și identifică ce au învățat despre dinamica Leadershipului.

Fiecare participant oferă un comentariu pozitiv unui coleg de echipă, pe baza modului în care acesta a contribuit la proces.

Potrivii trăsăturile cu stilurile de culori pentru a consolida învățarea.

Sfaturi de adaptare

Utilizați versiuni simplificate ale descrierilor culorilor și oferiți cartonașe cu indicii comportamentale pentru a ghida jocul de rol.

Utilizați în prealabil săli de discuții, carduri digitale cu scenarii și atribuiri de culori.

Derulați simularea cu triade, omiteți o culoare sau dublați rolurile.

Adăugați complexitate cu valori conflictuale sau compromisuri etice în dilemă.

Modulul 5 - Leadership

Activitate la clasă - Oglinda stilului – Feedback prin culori Oglinda stilului – Feedback prin culori

Metoda asociată - Analiza stilurilor de leadership

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 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:

- Să compare culoarea (culorile) de Leadership pe care și-au identificat-o cu modul în care colegii percep stilul lor.
- Recunoască punctele slabe și punctele forte revelate prin feedback-ul colegilor.
- Exerseze oferirea și primirea de feedback constructiv, fără judecăți de valoare.
- Să contureze un obiectiv concret de adaptare a comportamentului pentru a îmbunătăți Leadershipul incluziv.

Durată

60–75 minute



Materiale și resurse

Chestionar de autoevaluare privind stilul de culoare (pe hârtie sau în format digital), carduri/formulare pentru feedbackul colegilor, plicuri sau linkuri către formulare digitale, pixuri/markere, bilețele adezive, flipchart/tabla albă, cameră liniștită cu scaune mobile

Descrierea activității

Participanții își evaluează mai întâi propriul stil de leadership color, apoi primesc feedback scurt și anonim de la mai mulți colegi cu privire la stilul pe care îl proiectează. Compararea perspectivelor „interne” și „externe” sporește conștientizarea de sine și evidențiază nevoile de adaptare. Procesul consolidează cultura feedback-ului, inteligența emoțională și comunicarea incluzivă.

Pași detaliați de implementare

Introducere

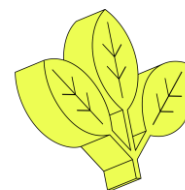
Începeți prin a reaminti participanților că Leadershipul este experimentat atât din exterior spre interior (modul în care suntem percepuți de ceilalți), cât și din interior spre exterior (modul în care credem că ne prezentăm). Treceți din nou în revistă cele patru stiluri de culoare, subliniind faptul că fiecare are propriile avantaje și dezavantaje. Descrieți modul în care următorul exercițiu, Oglinda stilului, este o modalitate sigură de a contrasta aceste două puncte de vedere, de a obține o mai bună înțelegere a sinelui și de a îmbunătăți impactul interpersonal. Prezentați feedback-ul ca pe un cadou: „Punem în lumină comportamentele, astfel încât să putem deveni cu toții lideri mai incluzivi, fără a judeca personalitățile”. Reafirmați următoarele reguli de bază: confidențialitate, respect, interes și libertatea de a pune orice întrebare.

Activitate principală:

1. Găsiți-vă culorile interioare

Distribuiți linkul digital sau chestionarul scurt în culori. Participanții evidențiază culorile dominante și secundare, numără punctele și răspund intuitiv. Promovați introspecția imediată: Ce m-a luat prin surprindere? Ce am simțit întotdeauna?

2. Țineți oglinda



EARTHE

Fiecare oferă feedback pentru trei sau patru colegi în mod silențios sau folosind un instrument digital. Scrierea este ghidată de îndrumări: „Te văd în primul rând ca un lider (culoare) pentru că; „Un comportament care te-ar putea ajuta să strălucești și mai mult este...” o „O calitate de Leadership pe care o apreciez la tine este...”

Comentariile sincere, dar politicoase, sunt asigurate prin plasarea feedback-ului în plicuri special destinate sau prin trimiterea lui online în mod anonim.

3. Acordați zece minute pentru reflecție (revizuire privată).

După ce se retrag într-un colț liniștit, participanții citesc rezumatele digitale sau deschid plicurile și evidențiază orice remarci interesante, contradictorii sau confirmative. Rugați-i să observe sentimentele lor fără a emite judecăți.

4. Discuție pentru înțelegere (Debriefing în grupuri mici)

Creați triade. După ce o persoană împărtășește o confirmare semnificativă și o surpriză semnificativă, ceilalți ascultă și pun două întrebări de recunoștință (de exemplu, „Cum te-ar putea ajuta acest feedback să te adaptezi?”). Rotiți-vă până când toată lumea are șansa să vorbească. Puneți un accent puternic pe ascultarea activă și abțineți-vă de la a oferi sfaturi; acest lucru permite vorbitorului să păstreze controlul.

Reflecție și concluzie:

Formați un cerc cu întregul grup. Invitați voluntari să împărtășească orice teme au observat, cum ar fi „Cei de tipul Albastru s-au simțit validați pentru structura lor” sau „Mulți dintre noi subestimăm energia noastră de tipul Galben”. Puneți accentul pe legăturile directe dintre conștientizarea feedback-ului și abilitățile de autocontrol, flexibilitate și comunicare incluzivă.

În cele din urmă, cereți fiecărui participant să scrie un angajament într-o singură propoziție care să înceapă cu „De mâine, voi...” și să se bazeze pe un comportament specific (de exemplu, „voi face o pauză și voi invita cel puțin un coleg de stil albastru să adauge detalii înainte de a lua decizii definitive”). Îndemnați-i să împărtășească această intenție cu un partener de responsabilitate sau să o afișeze într-un loc vizibil. Confirmați că Leadershipul se dezvoltă prin reflecție iterativă și că oglinda de astăzi este doar începutul unui drum mai lung către un leadership flexibil și sensibil la culori.



Metoda de evaluare

Fișă de auto-reflecție – „Ce s-a potrivit / a diferit de propria mea percepție?”

Observația formatorului – Deschidere, limbaj respectuos, control emoțional.

Verificare rapidă – Ridicarea mâinii sau sondaj digital: „Feedback-ul a confirmat culoarea ta?”

Întrebare de urmărire – Angajament într-o singură propoziție, înregistrat pentru verificarea ulterioară.

Sfaturi de adaptare

Păstrați toate feedback-urile anonime; acordați timp suplimentar pentru reflecție privată.

Utilizați Google Forms / Microsoft Forms pentru autoevaluare și feedback; săli separate pentru discuții în grupuri de trei.

Înlocuiți formularele scrise cu cartonașe colorate + „puncte forte / sugestii” verbale.

Modulul 5 – Leadership

Activitate la clasă - Conducerea în culori – Provocări bazate pe roluri

Metoda asociată - Analiza stilurilor de leadership

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 metodă este concepută pentru adulții care doresc să dobândească o mai bună conștientizare de sine și să-și dezvolte abilitățile practice de Leadership prin intermediul conversațiilor 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 fiecare stil de Leadership bazat pe culori (roșu, galben, verde, albastru) într-un micro-scenariu live.
- Recunoască avantajele și limitările situaționale ale diferitelor abordări comportamentale.
- Își adapteze în mod conștient propriul stil pentru a răspunde nevoilor echipei și sarcinilor.
- Își consolideze încrederea în vorbitul în public, delegarea și interpretarea rapidă a situațiilor.

Durată

70–90 minute (adaptabil la dimensiunea grupului).

Materiale și resurse

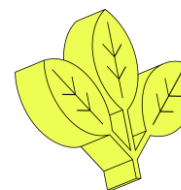
Cărți de rol colorate (câte una pentru fiecare participant, care indică comportamentele cheie și indicii pentru a rămâne în rol). Un set de „briefuri de provocare” scurte pentru Leadership (de exemplu, a da instrucțiuni pentru proiect, a rezolva un conflict, a inspira voluntarii). Cronometru sau clopoțel. Listă de verificare pentru observarea colegilor (puncte forte demonstrate, impact asupra grupului, aspecte de adaptat). Insigne colorate sau șnururi (opțional, pentru indicii vizuale rapide).

Descrierea activității

Participanții intră pe rând *într-un* stil de culoare și conduc o micro-provocare de două-trei minute în fața colegilor, exagerând în mod conștient comportamentele caracteristice aceluși stil. Observatorii identifică trăsăturile care au fost eficiente și cele care au creat tensiuni. Exercițiul permite cursanților să „încerce” abordări necunoscute, dezvoltând agilitatea comportamentală și empatia pentru alte stiluri.

Pași detaliați de implementare

Introducere



EARTHE

Explicați că liderii eficienți trebuie să adopte ocazional stiluri care depășesc zona lor de confort. Prezentați activitatea ca un „laborator de Leadership” ludic, în care toată lumea experimentează în siguranță. Treceți în revistă pe scurt trăsăturile culorilor pentru a reîmprospăta memoria.

Activitate principală:

Dați aleatoriu fiecărui participant o carte de rol colorată și o scurtă descriere a provocării de Leadership. Acordați cinci minute de pregătire în liniște: participanții schițează modul în care vor întruchipa acea culoare (tonul, limbajul corpului, prioritățile). Unul câte unul, participanții ies în față, își anunță provocarea și conduc grupul timp de 2-3 minute în caracter. Exemple:

Roșu: „Prezentați un plan de acțiune clar sub presiunea timpului.”

Verde: „Medierea tensiunii dintre doi membri ai grupului”.

Observatorii completează lista de verificare, concentrându-se pe comportamentele vizibile și impactul asupra echipei, nu pe abilitățile de actorie.

După fiecare rundă, cursanții împărtășesc feedback rapid: „Un comportament care a energizat grupul...”;

„O modificare care ar putea face acest stil și mai puternic...”; Se repetă până când toată lumea a condus o dată.

Concluzie și reflecție: (cum să concluzionați și să faceți legătura cu competențele vizate)

Concluzie și reflecție

Facilitatorul stimulează discuția: Care stil vi s-a părut cel mai natural sau cel mai dificil? Când ar putea fi fiecare stil cea mai bună alegere? Participanții notează o concluzie: „Când simt situația X, voi adăuga în mod conștient comportamentul Y din stilul [culoare]”.

Metoda de evaluare

Liste de verificare ale observatorilor – măsoară claritatea, implicarea, adaptabilitatea.

Jurnale de auto-reflecție – evaluează confortul personal și înțelegerea pentru fiecare culoare.

Sondaj de grup – ridicare rapidă a mâinii: „Care stil a fost cel mai eficient pentru motivare? Pentru structurare?”

Note ale facilitatorului – urmărește gama de comportamente și calitatea învățării între colegi.



Sfaturi de adaptare

Permiteți leadership-ul în duo (doi participanți împărtășesc un rol de culoare) pentru a reduce anxietatea.

Utilizați săli de discuții separate; fiecare lider partajează pe ecran un slide sau o tablă virtuală pentru a da instrucțiuni.

Organizați subgrupuri simultane cu asistenți facilitatori, apoi reuniți-vă pentru a discuta concluziile între grupuri.

Introduceți sarcini hibride în care liderii trebuie să schimbe stilul în mijlocul provocării atunci când este anunțată o nouă constrângere (de exemplu, conflict brusc → trecerea de la roșu la verde).