



EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda 1 – Simulacija vođstva

Modul 5 – Liderstvo

Studija slučaja – Prolazak kroz oluju

Metoda – Simulacije liderstva

Kontekst i okvir

Studija dolazi iz centra za učenje zajednice u ruralnoj Rumuniji, koji nudi obuku za odrasle u profesionalnoj tranziciji—mnogi od njih su od nedavno nezaposleni ili dolaze iz nedovoljno zastupljenih grupa (nizak prihod, stariji od 40 godina ili povratnici na tržište rada nakon dužeg odsustva). Centar je sarađivao sa lokalnom nevladinom organizacijom kako bi implementirao modul liderstva u okviru šire inicijative za prekvalifikaciju.

Problem / izazov

Polaznici su pokazivali nizak nivo samopouzdanja u preuzimanju inicijative ili koordinaciji timova. Većina je izbegavala liderske uloge zbog straha od neuspeha, nedostatka prethodnog iskustva ili anksioznosti u komunikaciji. Ovo je predstavljalo barijeru i u profesionalnom i u društvenom kontekstu. Tradicionalna predavanja o liderstvu imala su minimalan uticaj na ponašanje.

Preduzete akcije / primenjena metoda

Centar je integrisao simulacije liderstva u obuku. Polaznici su postavljeni u rotirajuće liderske uloge u simulacijama sa vremenskim ograničenjem i visokim pritiskom (npr. kriza na događaju u zajednici, konflikt u radnom timu, hitni rokovi projekta). Svaka simulacija uključivala je posmatrača sa listama za povratne informacije, elemente uloge i strukturisanu refleksiju nakon aktivnosti.

Ishodi i rezultati

Više od 80% učesnika izjavilo je da se oseća sigurnije u preuzimanju liderskih uloga. U intervjuima nakon treninga, polaznici su pokazali veću svesnost o svom stilu liderstva i emocionalnim okidačima. Neki su nove veštine primenili u organizovanju lokalnih volonterskih kampanja ili preuzimanju inicijative u intervjuima i radnim sastancima. Treneri su zabeležili značajan napredak u asertivnoj komunikaciji, donošenju odluka pod pritiskom i facilitaciji grupnih aktivnosti.

Naučene lekcije

- Liderstvo se najbolje razvija kroz praksu, a ne samo teoriju.
- Rotirajuće uloge i povratne informacije grade samosvest i uzajamno učenje.
- Emocionalna sigurnost i strukturisana refleksija su ključni za značajno učenje u ranjivim grupama.

Ključni faktori uspeha

- Realistični scenariji koji odražavaju život i radne situacije polaznika
- Sigurno, nenametljivo okruženje sa dozvolom za grešku i učenje
- Jasni alati za povratne informacije koji omogućavaju pretvaranje posmatranja u lični razvoj
- Fleksibilnost facilitatora u prilagođavanju simulacija emocionalnoj spremnosti grupe

Izazovi i rešenja

- **Odbijanje liderstva:** Neki polaznici su u početku odbijali da preuzmu uloge. Facilitatori su normalizovali nelagodnost, delili sopstvene neuspehe i postepeno gradili poverenje.
- **Nejednako učešće:** Dominantne glasove su upravljali tako što su dodeljivali balansirane uloge i trenirali lidere da uključe tiše članove.
- **Emocionalne reakcije (frustracija, anksioznost):** Rešavano je kroz promišljanje, gde su osećanja validirana i preoblikovana u prilike za učenje.

Primena / preporuke za edukatore

- Koristite simulacije uloga u bilo kojem kontekstu obrazovanja odraslih gde je cilj razvijanje liderstva, komunikacije ili emocionalne inteligencije.
- Počnite sa scenarijima niskog rizika i relevantnim za svakodnevni život, i povećavajte složenost kako polaznici stiču samopouzdanje.
- Obavezno obezbedite podsticajne i konkretne povratne informacije od vršnjaka i facilitatora.
- Uvek uključite vođenu refleksiju—tu se odvija najdublje učenje.
- Razmotrite rotirajuće uloge i liste za posmatrače kako biste aktivno angažovali sve učesnike, ne samo „lidere“.