



EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda 3– Mentorisanje i podučavanje

Aktivnosti

Modul 5 – Liderstvo

Aktivnost 1 – Laboratorija liderskih razgovora

Metoda – Mentorisanje i obučavanje

Ciljna grupa

- Starost: 25–50 godina
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: Srednje do visoko obrazovanje (EQF 4–6)
- Status: zaposleni, u procesu promene karijere ili angažovani u zajednici/nevladinim organizacijama
- Ranjive grupe: osobe iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti, odrasli sa ograničenim pristupom liderskom obrazovanju

Ova metoda je namenjena odraslima koji žele dublju samosvest i praktičan razvoj liderskih veština kroz vođene razgovore. Posebno je korisna za one koji nemaju uzore ili samopouzdanje, jer pruža prostor za jasnoću, osnaživanje i refleksivno razmišljanje.

Ishodi učenja

Na kraju aktivnosti učesnici će moći da:

- Demonstriraju aktivno slušanje i grade poverenje u individualnim razgovorima.
- Koriste pitanja da podrže vršnjaka u refleksiji o liderskom izazovu.
- Vežbaju davanje i primanje konstruktivnih, neosudjućih povratnih informacija.
- Primene strukturu i nameru u razgovorima o ličnom razvoju.

Trajanje

60–75 minuta

Materijali i resursi

- Vodič za razgovor (koraci i primer pitanja)
- List za refleksiju za svakog učesnika
- Tajmer ili zvono za upravljanje vremenom
- Hemijske olovke, sveske
- Tiha prostorija za razgovore u parovima

Opis aktivnosti

“Laboratorija liderskih razgovora” je strukturisana simulacija vršnjačke obuke, gde učesnici naizmenično preuzimaju uloge trenera i učenika. Koristeći vođene podsticaje, vode kratke razgovore fokusirane na liderske izazove iz stvarnog života ili profesionalnog konteksta. Aktivnost razvija emocionalnu inteligenciju, aktivno slušanje i podržavajuću komunikaciju – ključne elemente u liderskim i mentorskim odnosima.

Detaljni koraci implementacije

Uvod:

Razgovarajte o ulozi dijaloga u liderstvu: lideri često moraju da podrže druge kroz refleksiju, a ne samo savetovanje. Naglasite da cilj nije “popraviti” druge, već pomoći im da jasno razmišljaju. Predstavite komunikaciju – radozalu, nedirektivnu i fokusiranu na rast.

Glavna aktivnost:

- 1. Formiranje parova i dodela uloga**
Učesnici formiraju parove. Jedan postaje trener, drugi učenik. Podelite vodič sa primerima otvorenih pitanja i tokom razgovora.
- 2. Prva runda obuke**
Učenik deli stvarni liderski izazov ili cilj. Trener vežba aktivno slušanje i koristi podsticaje (npr. „Šta ti je u vezi s tim važno?“, „Koje opcije vidiš?“). Savetovanje se ne daje – samo pitanja i prostor za refleksiju.
- 3. Zamena uloga**
Uloge se menjaju. Novi učenik donosi drugačiju temu ili cilj. Treneri nastavljaju sa vođenjem podsticajnog tona.
- 4. Povratna informacija partnera**
Svaka osoba daje kratku povratnu informaciju partneru: „Šta sam cenio/la“, „Šta mi je pomoglo da razmislim“, „Šta sam primetio/la u tvom slušanju“.
- 5. Grupna refleksija**
Facilitator vodi diskusiju: Šta je bilo prirodno? Šta je bilo izazovno? Kako bi ovakvi razgovori mogli da se koriste u stvarnim liderskim ulogama?

Zaključak i refleksija:

Naglasite da liderstvo uključuje vođenje drugih ka jasnoći – a ne davanje gotovih odgovora. Povežite praksu slušanja, postavljanja pitanja i prisutnosti sa mentorstvom, vođenjem tima i podrškom vršnjacima. Pozovite učesnike da zapišu: „Jedna stvar koju ću probati u sledećem liderskom razgovoru je...“



Metod ocene / evaluacije

- List za refleksiju sa pitanjima: „Kako sam se osećao/la kao trener?“, „Šta sam naučio/la o svojoj komunikaciji?“
- Svaki učesnik daje kratku povratnu informaciju partneru
- Praćenje tona, govora tela i pridržavanje pravilima i principima obuke koji izbegavaju direktive
- Evaluacija primene tehnika obuke (otvorena pitanja, slušanje, izbegavanje savetovanja)

Saveti za prilagođavanje

- Počnite demonstracionim razgovorom kako biste modelovali strukturu i smanjili anksioznost
- Koristite vizuelne kartice sa simbolima emocija, akcija i vrednosti
- Koristite virtuelne sobe i digitalne podsticaje; treneri mogu pratiti strukturirane šablone na ekranu
- Fokusirajte se samo na jedan aspekt treninga, npr. „samo slušanje bez prekidanja“ za prvu rundu
- Uključite uloge posmatrača sa formularem za povratnu informaciju u trojkama

Modul 5 – Liderstvo

Aktivnost 2 – Mentorska razmena: Mapa ciljeva

Povezana metoda – Mentorisanje i obuka

Ciljna grupa

- Starost: 25–50 godina
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: Srednje do visoko obrazovanje (EQF 4–6)
- Status: zaposleni, u procesu promene karijere ili angažovani u zajednici/nevladinim organizacijama
- Ranjive grupe: osobe iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti, odrasli sa ograničenim pristupom liderskom obrazovanju

Opis metode:

Ova metoda je namenjena odraslima koji žele dublju samosvest i praktičan razvoj liderskih veština kroz vođene razgovore. Posebno je korisna za one koji nemaju uzore ili samopouzdanje, jer pruža prostor za jasnoću, osnaživanje i refleksivno razmišljanje.

Ishodi učenja

Na kraju aktivnosti učesnici će moći da:

1. Postave lične ili profesionalne ciljeve koristeći strukturirani format (SMART model ili sličan).
2. Uključe se u mentorski dijalog za pojašnjenje i rafinisanje individualnih ciljeva.
3. Vežbaju davanje konstruktivnog podsticaja i refleksivne povratne informacije.
4. Razviju veći osećaj vlasništva i motivacije za lični razvoj.

Trajanje

60–75 minuta

Materijali i resursi

- Šabloni “Mapa ciljeva” (polja: cilj, motivacija, prepreke, koraci, podrška)
- Hemijske olovke, lepljive beleške
- Opcionalno: vodič za SMART ciljeve



- Stolice raspoređene u parove ili trojke
- Tiha prostorija za mentorski razgovor u parovima

Opis aktivnosti

Ova aktivnost kombinuje individualnu refleksiju sa vršnjačkim mentorstvom. Učesnici prvo definišu lični ili liderski cilj koristeći vizuelni alat za mapiranje ciljeva. Zatim u mentorskim parovima dele i rafiniraju svoje ciljeve kroz strukturisan razgovor. Metoda podstiče jasnoću, motivaciju i podršku, razvijajući veštine slušanja, postavljanja ciljeva i nedirektivnog vođenja.

Detaljni koraci implementacije

Uvod:

Kratko objasnite značaj jasnih ciljeva u ličnom razvoju i liderstvu. Pitanje za grupu: „Šta je nešto što ste želeli da uradite, ali još niste počeli?“ Predstavite ideju da mentorski rad pomaže u definisanju i motivaciji ciljeva – ne davanjem odgovora, već postavljanjem pravih pitanja.

Glavna aktivnost:

1. **Individualno mapiranje cilja**
Svaki učesnik popunjava „Mapu ciljeva“, identifikujući kratkoročni ili srednjoročni cilj vezan za učenje, karijeru ili ulogu u zajednici. Podsticaji: Zašto je cilj važan? Šta me može zaustaviti? Koju podršku mi je potrebno?
2. **Mentorska razmena – Runda 1**
U parovima, jedan učesnik deli svoj cilj. Partner deluje kao mentor – aktivno sluša, postavlja pitanja i pomaže u rafinisanju cilja (npr. „Kako bi izgledao uspeh?“, „Koji mali korak mogu napraviti već sutra?“).
3. **Mentorska razmena – Runda 2**
Uloge se menjaju. Novi mentor podržava drugog partnera kroz isti refleksivni proces.
4. **Krug podrške i posvećenosti**
Učesnici zapišu jednostavan „prvi korak“ na lepljivu belešku i postave je na tablu ili podele naglas u krugu. Javna posvećenost povećava odgovornost i motivaciju.

Zaključak i refleksija

Facilitator pita:

- Šta se promenilo u vašem razmišljanju kao rezultat ovog razgovora?
- Kako ste se osećali dok ste podržavali nekog bez da rešavate njegov problem?
- Šta ćete sledeće učiniti da se približite svom cilju?

Povežite iskustvo sa mentorstvom kao oblikom liderstva kroz podršku – slušanje, ohrabrivanje i osnaživanje drugih.

Metod ocenjivanja / evaluacije

- Učesnici ocenjuju jasnoću i samopouzdanje u vezi sa ciljem pre i posle sesije.
- Mentori daju jednostavnu povratnu informaciju: „Šta sam cenio/la u tvom cilju“ ili „Šta je bilo jako u našem razgovoru“.
- Posmatra se aktivno slušanje, kvalitet postavljenih pitanja i međusobna uključenost.
- Ciljevi se ponovo pregledaju za 1–2 nedelje da bi se proverio napredak i reflektovale prepreke ili postignuća.

Saveti za prilagođavanje

- Umesto pisanja, koristiti crtanje ili simbole na Mapi ciljeva; omogućiti samo oralnu razmenu mišljenja.
- Koristiti digitalne šablone (Google Docs, Jamboard); upariti učesnike u virtuelne sobe.
- Umesto parova, koristiti trojke – jedan govori, jedan je mentor, jedan posmatrač daje povratnu informaciju.
- Dozvoliti anonimne ciljeve ili vežbu sa fiktivnim ciljevima za početak radi izgradnje samopouzdanja.

Modul 5 – Liderstvo

Aktivnost 3 – Obuka za rešenje dileme

Metoda – Mentorisanje i obuka

Ciljna grupa

- Starost: 25–50 godina
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: Srednje do visoko obrazovanje (EQF 4–6)
- Status: zaposleni, u procesu promene karijere ili angažovani u zajednici/nevladinim organizacijama
- Ranjive grupe: osobe iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti, odrasli sa ograničenim pristupom liderskom obrazovanju

Opis metode:

Ova metoda je namenjena odraslima koji žele dublju samosvest i praktičan razvoj liderskih veština kroz vođene razgovore. Posebno je korisna za one koji nemaju uzore ili samopouzdanje, jer pruža prostor za jasnoću, osnaživanje i refleksivno razmišljanje.

Ishodi učenja

Na kraju aktivnosti učesnici će moći da:

1. Primene ove tehnike (otvorena pitanja, aktivno slušanje) u emotivno složenim ili odlukama zasnovanim situacijama.
2. Snalaženje u nesigurnosti i konfliktu sa većim smirenjem i empatijom.
3. Kritički reflektuju etičke, interpersonalne ili liderske dileme.
4. Pružaju i primaju podršku bez direktnog davanja rešenja.

Trajanje

60–75 minuta

Materijali i resursi

- Karte sa dilemama (realistične radne ili liderske situacije)
- Vodič za pitanja (npr. „Koje su opcije?“, „Koji je rizik ako ništa ne uradim?“, „Koja vrednost je ovde najvažnija?“)
- Reflektivni listovi ili dnevници za diskusiju
- Stolice raspoređene za parove ili trojke
- Tabla ili flipčart (opciono, za sumiranje od strane trenera)

Opis aktivnosti

U ovoj aktivnosti zasnovanoj na scenarijima, učesnici se upuštaju u kratke razgovore fokusirane na uobičajene liderske dileme (npr. upravljanje konfliktom, davanje povratne informacije, nošenje sa pritiskom). Umesto rešavanja problema, „trener“ koristi pitanja i refleksiju da pomogne učeniku da istraži svoje razmišljanje. Aktivnost razvija veštine nedirektivne podrške, emocionalne regulacije i etičkog rezonovanja – ključne liderske kompetencije.

Detaljni koraci implementacije

Uvod:

Objasnite kako dileme testiraju zrelost liderstva – često ne postoji savršen odgovor, već promišljeno donošenje odluka. Istaknite da obuka pruža prostor za refleksiju i pomaže drugima da sami donesu odluke. Objasnite da će učesnici vežbati koučing u liderskim dilemama bez davanja saveta.

Glavna aktivnost:

1. **Izbor dileme**
Učesnici biraju kartu sa pripremljenom dilemama ili prisećaju se stvarne liderske situacije koja je uključivala nesigurnost, konflikt ili etičku tenziju.
2. **Formiranje parova i dodela uloga**
U parovima ili trojkama: jedna osoba je učenik, druga trener, a treća (u trojci) posmatrač. Svaka runda traje oko 15 minuta.
3. **Razgovor**
Učenik objašnjava dilemu. Trener postavlja otvorena, podsticajna pitanja – fokusirajući se na pojašnjavanje vrednosti, istraživanje posledica i identifikovanje unutrašnjih resursa. Savet ili procena se ne daju. Posmatrač koristi kontrolnu listu da beleži ponašanje prilikom obuke.
4. **Rotacija uloga**
Učesnici menjaju uloge kako bi svi imali priliku da budu trener, učenik i posmatrač (ako je trojka).
5. **Diskusija**
Facilitator vodi reflektivnu diskusiju sa pitanjima:
 - Kako ste se osećali kada ste vodili učenika kroz dilemu?



- Šta vas je iznenadilo u procesu?
- Kako ovaj pristup može pomoći u stvarnim liderskim situacijama?

Zaključak i refleksija

Zaključite naglašavanjem da dobri lideri omogućavaju prostor za kompleksnost i ne žure uvek da daju rešenje. Istaknite kako trening podržava refleksiju, vrednosno zasnovano razmišljanje i odgovorno donošenje odluka – suštinski za etično i inkluzivno liderstvo. Pozovite učesnike da identifikuju jedno pitanje koje će početi da koriste u teškim razgovorima.

Metod ocenjivanja / evaluacije

- Učesnici popunjavaju kratak obrazac: „Koji uvid sam stekao? Šta mi je pomoglo da drugačije razmišljam?“
- Posmatrači (ili partneri) daju povratnu informaciju koristeći kontrolnu listu ili komentare „šta je funkcionisalo“.
- Beleži se koliko su poštovani principi treninga (bez saveta, korišćenje tišine, podsticajan ton).
- Treneri sami ocenjuju primenu tehnika: otvorena pitanja, slušanje, neprekidanje, sumiranje.

Saveti za prilagođavanje

- Koristite smišljena pitanja da smanjite pritisak na trenera.
- Koristite virtuelne sobe i digitalno deljenje karata sa dilemama; koristite zajedničke table za refleksije.
- Ponudite fiktivne dileme ili studije slučaja umesto ličnih situacija.
- Dozvolite spontano deljenje stvarnih dilema i prethodnu obuku u davanju povratne informacije vršnjacima.