



EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda 4– Analiza liderskog stila

Aktivnosti

Modul 5 – Liderstvo

Aktivnost 1 – Simulacija timskog odlučivanja

Metoda – Analiza stilova liderstva

Ciljna grupa

- Uzrast: 25–50
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: srednje do visoko (EQF 4–6)
- Status: zaposleni, na prelasku između poslova ili uključeni u aktivnosti zajednice/NVO
- Ranjive grupe: pojedinci iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti ili odrasli sa ograničenim pristupom obukama za liderstvo

Ova metoda je namenjena odraslima koji žele dublju samospoznaju i praktični razvoj liderstva kroz vođene razgovore. Posebno je korisna za one koji nemaju uzore ili samopouzdanja, pružajući prostor za jasnoću, osnaživanje i refleksivno razmišljanje.

Ishodi učenja

Po završetku aktivnosti, učesnici će moći da:

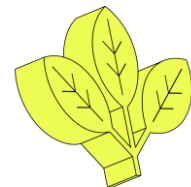
- Prepoznaju kako različiti stilovi liderstva (bojama označeni) pristupaju timskom odlučivanju.
- Vežbaju timsku saradnju uz poštovanje različitih stilova ponašanja i komunikacije.
- Prepoznaju svoje reakcije na tuđa liderska ponašanja.
- Prilagode svoj pristup kako bi postigli timske ciljeve inkluzivnije i efektivnije.

Trajanje

60–75 minuta

Materijali i resursi

- Karte boja liderstva (crvena, žuta, zelena, plava)
- Štampani scenariji na temu dilema (npr. timski konflikt, planiranje pod pritiskom)
- Flipčart papir ili table za beleške tima
- Obojeni bedževi ili oznake (opciono)
- Tajmer i olovke



EARTHE

Opis aktivnosti

U ovoj simulaciji, učesnicima se dodeljuje određena boja liderstva i formiraju se timovi mešanih boja. Svaki tim dobija dilemu i mora zajednički doneti odluku – pritom delujući u skladu sa svojim stilom liderstva. Aktivnost traži od učesnika da upravljaju razlikama u komunikaciji, balansiraju dominantna ponašanja i promisle o vrednosti različitih stilova u odlučivanju.

Detaljna implementacija

Uvod:

Pregledajte četiri stila liderstva i njihove osobine (Crvena = fokus na rezultate, Žuta = energična, Zelena = empatična, Plava = orijentisana na detalje). Naglasite da svi stilovi imaju određenu vrednost – ali kada se sukobljavaju u timovima, komunikacija i saradnja mogu da trpe. Predstavite aktivnost kao „laboratoriju liderstva“ za istraživanje ovih dinamika u praksi.

Glavna aktivnost:

- Nasumično podelite karte boja da biste dodelili stil liderstva učesnicima. Ako učesnici već poznaju svoj stvarni stil, možete im dodeliti drugu boju da ih izvedete iz zone komfora.
- Formirajte 3–4 mala tima od po 4–5 osoba, osiguravajući da svaka boja bude zastupljena.
- Svaki tim dobija istu realističnu dilemu (npr. članovi tima se ne slažu oko prioriteta za događaj u zajednici pod pritiskom zadatih rokova). Timovi raspravljaju i donose plan akcije u skladu sa dodeljenim stilom.
- Primer: Crvena teži brzom rezultatu, Plava traži detalje, Zelena traži harmoniju, Žuta želi entuzijazam i kreativne ideje.
- Svaki tim kratko prezentuje svoju odluku, praćeno diskusijom o timskoj dinamici:
 - Šta je funkcionisalo?
 - Šta je bilo frustrirajuće ili zbunjujuće?
 - Koji stilovi su dominirali ili bili zanemareni?

Zaključak i refleksija:

Facilitator vodi grupnu refleksiju: Kako je dodeljeni stil uticao na razgovor? Kako se ovo odnosi na vaše stvarno lidersko ponašanje? Šta biste mogli promeniti u budućim timskim situacijama? Učesnici pišu kratku refleksiju ili u parovima dele ključni uvid i kako će ga primeniti u stvarnim situacijama.

Metod procene / evaluacije:

- Treneri posmatraju interakciju tima: slušanje, uključivanje, napetost i saradnja.
- Učesnici reflektuju svoja iskustva i uče o dinamici liderstva.
- Svaki učesnik daje jedan pozitivan komentar svom timu o doprinosu.



- Povežite osobine sa stilovima boja da biste učvrstili učenje.

Saveti za prilagođavanje:

- Koristite pojednostavljene opise boja i kartice sa ponašajnim uputstvima za vođenje uloga.
- Koristite virtuelne sobe, digitalne kartice i ranije dodeljivanje boja.
- Simulaciju izvodite sa trojkama, izostavljajući jednu boju ili duplirajući uloge.
- Dodajte kompleksnost sa sukobljenim vrednostima ili etičkim kompromisima u dilemi.

Modul 5 – Liderstvo

Aktivnost 2 – Povratna informacija kroz obojeno ogledalo

Metoda – Analiza stilova liderstva

Ciljna grupa

- Uzrast: 25–50
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: srednje do visoko (EQF 4–6)
- Status: zaposleni, na prelasku između poslova ili uključeni u aktivnosti zajednice/NVO

Ranjive grupe: pojedinci iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti ili odrasli sa ograničenim pristupom obukama za liderstvo.

Ova metoda je namenjena odraslima koji žele da prodube samosvest i razviju praktične veštine liderstva kroz vođene razgovore. Posebno je korisna za one kojima nedostaju uzori ili samopouzdanje, pružajući prostor za jasnoću, osnaživanje i refleksivno razmišljanje

Ishodi učenja

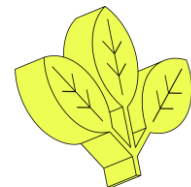
- Uporediti svoj samoprocenjeni stil liderstva sa percepcijom vršnjaka.
- Prepoznati „slepe tačke“ i snage otkrivene kroz povratne informacije.
- Vežbati davanje i primanje konstruktivne, nepristrasne povratne informacije.
- Postaviti jedan konkretan cilj adaptacije ponašanja za inkluzivnije liderstvo.

Trajanje

60–75 minuta

Materijali i resursi

- Upitnik za samoprocenu stila boje (papirni ili digitalni)
- Kartice / obrasci za povratnu informaciju vršnjaka
- Koverta ili digitalni linkovi
- Olovke, markeri, stikeri
- Flipčart / tabla
- Tiha prostorija sa pokretnim stolicama



EARTHE

Opis aktivnosti

- Učesnici prvo ocenjuju svoj stil liderstva, zatim dobijaju kratke, anonimne povratne informacije od vršnjaka o stilu koji projektuju.
- Upoređivanje unutrašnje i spoljne perspektive pojačava samosvest i ističe potrebe za adaptacijom.
- Aktivnost jača kulturu povratnih informacija, emocionalnu inteligenciju i inkluzivnu komunikaciju.

Detaljna implementacija

Uvod

Započnite podsećanjem učesnika da se liderstvo doživljava i spolja (kako nas drugi percipiraju) i iznutra (kako mi verujemo da se predstavljamo). Ukratko ponovite četiri stilske boje, ističući da svaka ima svoje prednosti i nedostatke. Opišite kako je naredna vežba, Stilsko ogledalo, siguran način da se uporede ova dva ugla posmatranja, stekne bolje razumevanje sebe i poboljša interpersonalni uticaj. Predstavite povratnu informaciju kao dar: „Osvetljavamo ponašanja kako bismo svi mogli postati inkluzivniji lideri, a ne da sudimo ličnosti.“

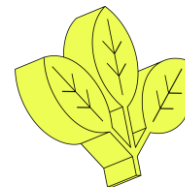
Ponovo uspostavite sledeća pravila: privatnost, poštovanje, interesovanje i sloboda da se postavi bilo koje pitanje.

Glavna aktivnost

1. **Pronađi svoje unutrašnje boje** – učesnici označavaju dominantne i sekundarne boje, i odmah introspektivno razmišljaju: „Šta me iznenadilo? Šta sam oduvek osećao?“
2. **Drži ogledalo** – svi daju povratnu informaciju 3–4 vršnjaka. Pisanje se vodi uputstvima: „Vidim te kao (boja) lidera jer...“, „Jedno ponašanje koje bi ti pomoglo...“, „Snaga liderstva koju cenim u tebi je...“
3. **Privatna refleksija (10 minuta)** – učesnici čitaju svoje sumarne povratne informacije i ističu značajne ili kontradiktorne komentare, posmatrajući svoja osećanja bez osuđivanja.
4. **Diskusija za razumevanje (male grupe)** – formiranje trojki; jedan deli značajno potvrđivanje i iznenađenje, drugi sluša i postavlja dva pitanja zahvalnosti. Naglasak na aktivnom slušanju, bez davanja saveta.

Zaključak i refleksija:

Formirajte krug sa celom grupom. Pozovite volontere da podele teme koje su primetili, na primer: „Plavi su se osećali potvrđeno zbog svoje strukture“ ili „Mnogi od nas potcenjuju svoju Žutu energiju.“ Naglasite direktnu povezanost između svesnosti o povratnoj informaciji i veština samokontrole, fleksibilnosti i inkluzivne komunikacije.



EARTHE

Na kraju, zamolite svakog učesnika da napiše jednu rečenicu kao obavezu koja počinje sa „Od sutra ću...” i koja se zasniva na određenom ponašanju (npr. „pauzirati i pozvati bar jednog kolegu sa Plavim stilom da doda detalje pre donošenja odluka“). Ohrabrite ih da ovu nameru podele sa partnerom ili da je istaknu na vidnom mestu. Potvrdite da se liderstvo razvija kroz iterativnu refleksiju i da je ogledalo današnjeg dana samo početak dužeg puta ka fleksibilnom liderstvu sa svesnošću o stilovima boja.

Metoda procene / evaluacije:

- List za samorefleksiju: „Šta se poklopilo / razlikovalo od mog samopogleda?“
- Posmatranje trenera: otvorenost, poštovanje, emocionalna regulacija
- Brza provera pulsa: „Da li je povratna informacija potvrdila vašu boju?“
- Zapisivanje obaveze za kasniju proveru.

Saveti za prilagođavanje:

- Sve povratne informacije anonimne; omogućiti dodatno vreme za privatnu refleksiju.
- Koristiti digitalne forme i breakout sobe za triade.
- Zameniti pisane forme karticama + verbalni „snaga / sugestija“.

Modul 5 – Liderstvo

Aktivnost 3 – Izazovi po ulogama

Metoda – Analiza stilova liderstva

Ciljna grupa

- Uzrast: 25–50
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: srednje do visoko (EQF 4–6)
- Status: zaposleni, na prelasku između poslova ili uključeni u aktivnosti zajednice/NVO

Ranjive grupe: pojedinci iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti ili odrasli sa ograničenim pristupom obukama za liderstvo.

Ova metoda je namenjena odraslima koji žele da prodube samosvest i razviju praktične veštine liderstva kroz vođene razgovore. Posebno je korisna za one kojima nedostaju uzori ili samopouzdanje, pružajući prostor za jasnoću, osnaživanje i refleksivno razmišljanje

Ishodi učenja

- Demonstrirati stil liderstva po boji (Crvena, Žuta, Zelena, Plava) u kratkim mikro-scenarijima.
- Prepoznati situacione prednosti i ograničenja različitih pristupa.
- Svesno prilagoditi sopstveni stil potrebama tima i zadatka.
- Ojačati samopouzdanje u javnom govoru, delegiranju i brzom donošenju odluka.

Trajanje

70–90 minuta (prilagodljivo veličini grupe)

Materijali i resursi

- Karte boja (jedna po učesniku, sa ključnim ponašanjima i uputstvima „ostani u karakteru“)
- Set kratkih izazova liderstva (davanje instrukcija, rešavanje konflikta, motivisanje volontera)
- Tajmer ili zvono
- Lista za posmatranje od strane vršnjaka
- Bedževi ili trakice (opciono)



Opis aktivnosti

Učesnici naizmenično preuzimaju stil boje i vode dvominutni mikro-izazov pred vršnjacima, svesno naglašavajući karakteristična ponašanja tog stila. Posmatrači identifikuju efikasna ponašanja i potencijalne konflikte. Vežba omogućava eksperimentisanje sa nepoznatim pristupima, razvijajući agilnost u ponašanju i empatiju.

Detaljna implementacija

- **Uvod:** Objasnite da efikasni lideri povremeno moraju koristiti stilove van svoje zone komfora. Predstavite aktivnost kao zabavnu „laboratoriju liderstva“ u kojoj svi mogu bezbedno eksperimentisati. Ukratko ponovite karakteristike boja kako biste osvežili sećanje
- **Glavna aktivnost:**

Nasumično podelite svakom učesniku karticu sa bojom uloge i kratak opis liderskog izazova. Obezbedite pet minuta tihe pripreme: učesnici osmišljavaju kako će uteloviti tu boju (ton, govor tela, prioriteti). Zatim, jedan po jedan, učesnici izlaze napred, najavljuju svoj izazov i vode grupu 2–3 minuta u karakteru.

Primeri:

Crvena: „Dajte jasan akcioni plan pod vremenskim pritiskom.“

Zelena: „Posredujte u tenziji između dva člana grupe.“

Posmatrači popunjavaju ček-listu, fokusirajući se na vidljive ponašanja i uticaj na tim, a ne na glumačke veštine.

Nakon svake runde, učesnici daju brzu povratnu informaciju:

„Jedno ponašanje koje je energizovalo grupu...“

„Jedna promena koja bi ovaj stil učinila još snažnijim...“

Rotirajte dok svi ne preuzmu vođenje barem jednom..

Zaključak i refleksija:

Povežite iskustvo sa ciljanim kompetencijama: svesnost o različitim stilovima, fleksibilnost u liderstvu, sposobnost prilagođavanja tonu grupe i efektivnoj komunikaciji. Naglasite kako praksa u različitim stilovima razvija samopouzdanje, empatiju i sposobnost inkluzivnog vođenja



Monitoring / Evaluacija:

- Čeklista posmatrača – jasnoća, angažovanje, prilagodljivost.
- Dnevnik samorefleksije – komfor i uvid po boji.
- Brza anketa: koji stil je bio najefikasniji za motivaciju i strukturiranje?
- Napomene trenera – opseg ponašanja i kvalitet učenja od strane vršnjaka.

Saveti za prilagođavanje:

- Omogućiti dvostruko vođenje (dva učesnika dele ulogu boje) radi smanjenja anksioznosti.
- Virtuelne sobe; vođa deli slajd ili virtuelnu tablu za izvođenje instrukcija.
- Istovremene podgrupe sa pomoćnim facilitatorima, potom zajednička diskusija.
- Uvesti hibridne zadatke gde lideri moraju promeniti stil sredinom izazova po objavi nove prepreke.