



EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda – Simulacija vođstva

Aktivnosti

Modul 5 – Liderstvo

Aktivnost 1 – Vođenje kroz krizu

Metoda – Simulacije liderstva

Ciljna grupa

- Uzrast: 25–50
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: Srednje do visoko (EQF 4–6)
- Status: Zaposleni, u karijernoj tranziciji ili uključeni u zajednicu/NVO aktivnosti
- Ranjive grupe: Pojedinci iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti ili odrasli sa ograničenim pristupom obukama za razvoj liderskih veština. Ova aktivnost je pogodna za odrasle polaznike koji se pripremaju za liderske uloge ili žele da unaprede veštine upravljanja timovima. Posebno je značajna za one koji su se suočavali sa preprekama u pristupu profesionalnom razvoju ili strukturisanim programima za razvoj liderstva.

Ishodi učenja

Na kraju aktivnosti, učesnici će moći da:

- Identifikuju i primene efikasna liderska ponašanja u situacijama visokog pritiska
- Jasno i odlučno komuniciraju sa članovima tima tokom simulirane krize
- Konstruktivno upravljaju stresom, neizvesnošću i međuljudskim konfliktima
- Promišljaju o sopstvenim liderskim reakcijama i prilagođavaju strategije

Trajanje: 60–75 minuta

Materijali: štampani scenariji krize, kartice uloga (lider, članovi tima, opcionalno posmatrač), flipchart/tabla, markeri, stikeri, tajmer, prostrana učionica

Opis aktivnosti

U simulaciji, učesnici rade u timovima da reše fiktivnu kriznu situaciju (npr. neočekivana ostavka zaposlenog, hitna žalba javnosti, smanjenje budžeta). Jedna osoba u timu preuzima ulogu lidera i vodi tim kroz donošenje odluka pod pritiskom, koristeći ograničene informacije i vreme. Aktivnost podstiče liderstvo pod stresom, emocionalnu regulaciju, koordinaciju tima i rešavanje problema u realnom vremenu, nakon čega sledi vođena refleksija.



Koraci u implementaciji

1. Uvod: Objasnite značaj liderstva u kriznim situacijama i ulogu smirenog odlučivanja.
2. Formiranje timova: Male grupe (3–5 članova), dodeliti lidera i opcionalno posmatrača.
3. Pregled scenarija: Štampani scenariji sa dodatnim poverljivim instrukcijama za lidere.
4. Planiranje akcije: Analiza situacije, definisanje ciljeva, dodela uloga i plan akcije.
5. Simulacija: Timovi sprovode plan; trener može uvesti komplikacije tokom simulacije.
6. Prezentacija tima: Predstavljanje rešenja, liderskog pristupa i racionalne.
7. Zaključak i refleksija: Vođena diskusija o liderskim stilovima, regulaciji emocija i timskoj komunikaciji.

Procena i evaluacija

- Posmatranje: Jasnoća, asertivnost, kontrola emocija, inkluzivnost
- Grupna diskusija: Dinamika tima i efikasnost odluka
- Samoevaluacija lidera
- Povratne informacije članova tima

Saveti za prilagođavanje

- Onajn sesine: virtuelne sobe, Google Docs, digitalne kartice uloga, simulacija imejla
- Za spabije pismene polaznike: slikovne kartice, fokus na verbalnoj komunikaciji
- Veće grupe: paralelne sesije sa više trenera/posmatrača
- Napredni nivo: etičke dileme, sukobljeni prioriteti, kulturni aspekti

Aktivnost 2 – Izazov tihog tima

Metoda – Simulacije liderstva

Ciljna grupa

- Uzrast: 25–50
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: Srednje do visoko (EQF 4–6)
- Status: Zaposleni, u karijernoj tranziciji ili uključeni u zajednicu/NVO aktivnosti
- Ranjive grupe: Pojedinci iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti ili odrasli sa ograničenim pristupom obukama za razvoj liderskih veština

U ovoj tihoj simulaciji, lider vodi tim kroz složen zadatak (gradnja, slagalica, logički obrazac) bez verbalne komunikacije, koristeći gestove, pisane napomene ili vizuelna pomagala. Aktivnost pokazuje kako liderstvo funkcioniše bez reči i kako poverenje, planiranje i kreativnost funkcionišu pod ograničenom komunikacijom.

Ishodi učenja

- Demonstrirati liderstvo kroz neverbalno vođenje i jasno planiranje
- Koordinirati tim bez verbalnih instrukcija
- Podstaci poverenje, saradnju i kreativno rešavanje problema
- Promišljati o uticaju stila komunikacije na performanse tima

Trajanje: 45–60 minuta

Materijali: zadaci (blokovi, slagalice, kartice), instrukcijske kartice za lidera, zavese/vidljive barijere, tajmer, prostran prostor

Opis aktivnosti

U ovoj tihoj simulaciji, po jedan učesnik iz svakog tima postaje „lider“ i mora da vodi ostatak tima ka završetku složenog zadatka (npr. izgradnja strukture, sastavljanje slagalice, rešavanje logičkog obrasca) bez govorne komunikacije. Komunikacija je ograničena na pisane poruke, gestove ili vizuelna pomagala. Tim ne može da postavlja pitanja naglas. Aktivnost otkriva kako se liderstvo ispoljava kroz neverbalnu komunikaciju, kao i na koji način poverenje, planiranje i kreativnost funkcionišu u uslovima ograničene komunikacije. Nakon aktivnosti sledi strukturisana refleksija radi analize grupne dinamike i strategija koje je lider primenjivao

Koraci u implementaciji

Uvod: Predstaviti koncept neverbalnog liderstva i značaj jasne, prilagodljive komunikacije u raznovrsnim i ograničenim okruženjima (npr. interkulturalni timovi, rad na daljinu, situacije visokog stresa). Objasniti da u ovom izazovu timovi moraju da izvrše zadatak bez upotrebe verbalnog jezika, oslanjajući se na alternativne oblike komunikacije. Istaknuti priliku da se otkrije kako liderstvo može da se pojavi u tišini i na koji način to utiče na dinamiku grupe.

Glavna aktivnost

Formiranje timova: Podeliti učesnike u male timove (4–6 osoba). Dodeliti po jednog lidera svakom timu. Objasniti da će samo lider biti upoznat sa zadatkom i da će morati da vodi tim bez govora.

Upoznavanje lidera sa zadatkom: Svakom lideru pojedinačno i diskretno dostaviti pisana uputstva za zadatak (npr. izgradnja strukture od dostupnih materijala, rekreiranje određenog obrasca, rešavanje slagalice). Naglasiti da lider ne sme da govori niti da piše reči, već može da koristi isključivo crteže, gestove ili fizičko kretanje.

Tiha realizacija zadatka: Timovi pokušavaju da završe zadatak u okviru predviđenog vremenskog roka. Lider komunicira neverbalno, dok tim zajednički radi na razumevanju poruka, koordinaciji i izvršenju zadatka.

Posmatranje (tokom cele aktivnosti): Treneri ili posmatrači prate dinamiku tima: kako tim reaguje na neverbalne signale, da li dolazi do promene u ulozi liderstva i da li se zadatak izvršava efikasno.

Priprema za refleksiju: Zamoliti učesnike da individualno razmisle o toku aktivnosti: kako su se osećali, šta je funkcionisalo, a šta je bilo frustrirajuće. Lideri mogu dodatno zapisati kratku ličnu refleksiju.

Zaključak i refleksija: Voditi strukturisanu diskusiju. Zamoliti članove timova da opišu kako su tumačili liderove smernice i na koji način su doprinosili bez upotrebe govora. Pozvati lidere da podeli svoje strategije i izazove sa kojima su se suočili. Povezati uvide sa realnim situacijama (npr. vođenje timova na daljinu, liderstvo u višejezičnim grupama ili zadržavanje smirene prisutnosti u stresnim okolnostima). Naglasiti značaj emocionalne inteligencije, jasnoće, fleksibilnosti i poverenja u efektivnom liderstvu.

Procena i evaluacija

- Posmatranje: liderstvo, timska reakcija, prilagodljivost, završetak zadatka
- Povratna informacija od članova tima
- Samoevaluacija lidera



- Grupna diskusija: identifikacija uspeha i prepreka

Saveti za prilagođavanje

- Onlajn aktivnost: Miro, Jamboard, zajednički dokumenti
- Za one sa smanjenim nivoom pismenosti: vizuelni/taktilni zadaci
- Pojašavanje izazova: ograničenje gestova ili vizuelnih signala
- Smanjenje težine izzaova: dozvoliti jednu pisanu instrukciju

Aktivnost 3 – Soba odluka 2.0

Metoda – Simulacije liderstva

Ciljna grupa

- Uzrast: 25–50
 - Pol: svi
 - Nivo obrazovanja: Srednje do visoko (EQF 4–6)
 - Status: Zaposleni, u karijernoj tranziciji ili uključeni u zajednicu/NVO aktivnosti
 - Ranjive grupe: Pojedinci iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti ili odrasli sa ograničenim pristupom obukama za razvoj leaderskih veština
- Učenici simuliraju sastanak visokog rizika sa sukobljenim interesima i etičkim dilemama. Jedan učesnik vodi grupu, ostali predstavljaju zainteresovane strane. Aktivnost razvija liderstvo kroz pregovaranje, empatiju, strukturisan dijalog i strateško razmišljanje.

Ishodi učenja

Do kraja ove aktivnosti polaznici će umeti da:

- Olakšaju donošenje odluka u složenim scenarijima
- Identifikuju i upravljaju sukobljenim interesima zainteresovanih strana
- Primene etičko razmišljanje i inkluzivno liderstvo
- Vežbaju pregovaranje, kompromis i asertivnu komunikaciju

Trajanje: 60–75 minuta

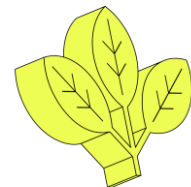
Materijali: scenario, kartice zainteresovanih strana, flipčart, markeri, stikeri, prostor za grupu, opcionalno oznake, tajmeri, rubrike za evaluaciju

Opis aktivnosti

Učesnici simuliraju leaderski sastanak visokog značaja (npr. odlučivanje o raspodeli budžeta, izbor društvenog projekta ili odgovor na kontroverzan predlog). Svaki učesnik preuzima ulogu zainteresovane strane sa jasno definisanom agendom. Jedan član tima ima ulogu vođe grupe ili facilitatora. Grupa mora da postigne konsenzus uz upravljanje suprotstavljenim perspektivama i etičkim kompromisima. Ova aktivnost razvija leaderske veštine kroz pregovaranje, empatiju, strukturisani dijalog i strateško razmišljanje.

Koraci u implementaciji

1. Uvod: Započeti diskusijom o realnim leaderskim izazovima koji uključuju grupno donošenje odluka: ograničene resurse, suprotstavljene prioritete, pritisak



EARTHE

zainteresovanih strana i etičku nejasnoću. Naglasiti da liderstvo nije samo davanje naloga, već i slušanje, pregovaranje i donošenje inkluzivnih odluka. Predstaviti simulaciju: leaderski komitet mora da donese zajedničku odluku, pri čemu svaki član predstavlja zainteresovanu stramu sa jedinstvenom perspektivom.

Glavna aktivnost:

Postavljanje scenarija

Podeliti učesnike u timove od 5–7 članova. Predstaviti grupi scenario odlučivanja (npr. izbor jednog od tri društvena projekta koji će biti finansiran). Svakom učesniku dodeliti karticu sa ulogom zainteresovane strane, sa jasno definisanim interesima i ograničenjima.

Upoznavanje sa ulogama

Učesnici privatno čitaju svoje uloge. Imenovani vođa grupe dobija zadatak da facilitira proces donošenja odluka i obezbedi da se svi glasovi čuju.

Diskusija i pregovaranje

Grupa razmatra opcije i mora da postigne konsenzus. Vođa upravlja vremenom, konfliktima i obezbeđuje inkluziju. Treneri mogu uvesti „komplikacije“ (npr. nove podatke, pritisak javnosti, izmenjene rokove) tokom aktivnosti kako bi se povećala složenost.

Prezentacija odluke

Svaki tim predstavlja konačnu odluku i obrazlaže proces: Kako je odluka doneta? Koji su kompromisi bili neophodni? Kako je lider vodio grupu?

Početna refleksija

Učesnici pojedinačno razmišljaju o grupnoj dinamici i sopstvenom angažovanju u procesu. Lideri popunjavaju kratku samoprocenu.

Zaključak i refleksija:

Facilitirati refleksivnu diskusiju usmerenu na stil liderstva, aktivno slušanje, rešavanje konflikata i etičko donošenje odluka. Istaknuti značaj balansiranja asertivnosti i empatije, kao i činjenicu da liderstvo nije u tome da se svima ugodi, već da se grupa usmeri ka pravednim, promišljenim i transparentnim ishodima. Podstaci učesnike da podele kako se ova iskustva mogu primeniti u njihovom profesionalnom ili građanskom životu.

Procena i evaluacija

- Treneri beleže facilitacione strategije, uključivanje različitih perspektiva i kvalitet grupne saradnje.
- Razmatranje kvaliteta odluka i samog procesa: da li su svi bili saslušani i da li su vrednosti i činjenice bili uravnoteženi?
- Učesnici daju povratnu informaciju vođi grupe putem kratkog obrasca ili usmenih komentara.
- Vođe i učesnici promišljaju o sopstvenom doprinosu, izazovima sa kojima su se suočili i ličnom procesu učenja.
- Procena razumevanja primenjenih principa liderstva (npr. tehnike pregovaranja, etičko rasuđivanje).

Saveti za prilagođavanje

- Jedna grupa može simulirati proces pred ostalima (koji posmatraju i analiziraju).
- Koristiti „virtuelne“ sobe, onlajn kartice sa ulogama i kolaborativne dokumente za glasanje i beleške.
- Primena pojednostavljenih uloga ili vizuelnih podsetnika i smanjenje materijala sa mnogo teksta.
- Uvesti konkurentne spoljašnje faktore ili konfliktne politike (npr. uticaj na životnu sredinu naspram ekonomskog uticaja).
- Obezbediti manji broj perspektiva zainteresovanih strana ili omogućiti otvorenu diskusiju pre igranja uloga.