



EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda 5– Projekat liderstva u zajednici

Modul 5 – Liderstvo

Metoda – Projekti liderstva u zajednici

Fokus na meke veštine

- Liderstvo i inicijativa
- Timski rad i saradnja
- Rešavanje problema u stvarnim kontekstima
- Komunikacija i aktivno slušanje
- Upravljanje vremenom i resursima
- Empatija i društvena odgovornost

Ishodi učenja

Nakon primene ove metode, učesnici će moći da:

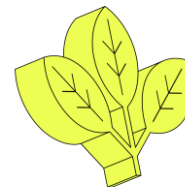
- Osmisle i upravljaju malim projektima u zajednici koji rešavaju stvarne društvene ili radne izazove.
- Primene različite stilove liderstva u saradničkim okruženjima, pokazujući prilagodljivost i inkluzivnost.
- Unaprede komunikacione veštine jasnim i ubedljivim prezentovanjem projektnih ideja.
- Ojačaju sposobnosti rešavanja problema kroz praktično planiranje i kolektivno donošenje odluka.
- Demonstriraju digitalnu otpornost koristeći onlajn alate za planiranje, komunikaciju i promociju projekata.

Ciljna grupa

- Starosna grupa: 25–50 godina
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: srednje do visoko obrazovanje (EQF 4–6)
- Status: zaposleni, u prelasku između karijera ili uključeni u aktivnosti zajednice/NVO
- Ranjive grupe: osobe iz ruralnih ili ekonomski ugroženih područja, migranti ili odrasli sa ograničenim pristupom obuci za liderstvo

Opis metode

Metoda **projekti liderstva u zajednici** uključuje odrasle polaznike i edukatore u praktičnom, projektno-orijentisanom učenju.



EARTHE

- Učesnici rade u malim grupama da identifikuju stvarnu potrebu u svojoj zajednici ili na radnom mestu (npr. digitalna inkluzija, ekološka svest, dobrobit zaposlenih).
- Svaki tim razvija izvediv projekat za rešavanje te potrebe.
- Timovi imenuju lidere, raspoređuju odgovornosti i pripremaju plan projekta koji uključuje ciljeve, resurse, vremenske rokove i merenje uticaja.

Ova metoda naglašava **iskustveno učenje**: liderstvo se vežba kao odgovornost, a ne teorijski koncept. Polaznici doživljavaju dinamiku motivacije tima, pregovaranja, rešavanja konflikata i prezentovanja rezultata. Poseban efekat ima za ugrožene učesnike jer povezuje liderstvo sa osnaživanjem i društvenim doprinosom.

Uputstva za implementaciju

- **Vremenski okvir**: ukupno 4–6 nedelja (3 sesije u učionici + rad na terenu)
- **Broj učesnika**: idealno 6–16 (rade u manjim timovima od 3–5 članova)
- **Potrebni materijali**: šabloni za projektno platno, listovi za mapiranje aktera, osnovna tabela budžeta, materijali za prezentaciju, dnevnik refleksije
- **Prostor**: učionica za sesije; lokalni prostor za realizaciju projekta

Koraci implementacije

1. **Priprema**: Trener uvodi koncept liderstva u zajednici i povezuje liderstvo sa društvenim uticajem. Učesnici razmišljaju o lokalnim izazovima ili potrebama na poslu. Pravi se lista izvodljivih projekata.
2. **Dizajn projekta**: Učesnici se dele u grupe od 4–6 osoba. Svaka grupa bira temu.
 - Dodeljuju se uloge: lider, čuvar vremena, istraživač, prenter itd.
 - Grupa priprema mini-plan projekta (ciljevi, ciljne grupe, aktivnosti, resursi, vremenski okvir, očekivani uticaj). Preporučuju se digitalni alati (Trello, Miro, Google Docs) za strukturisanje plana.
3. **Prezentacija projekta i povratna informacija**: Svaka grupa predstavlja plan projekata u formatu **prezentacije** (5–7 minuta). Publika daje konstruktivnu povratnu informaciju fokusiranu na jasnoću, izvodljivost, pristup liderstva i timsku saradnju.
4. **Refleksija i diskusija**: Trener vodi diskusiju:
 - Kako je vođa grupe uticao na donošenje odluka?
 - Koji su se izazovi pojavili u timskom radu i kako su rešavani?
 - Koji digitalni alati su pomogli u organizaciji?Polaznici popunjavaju kratku samoprocenu i obrazac za povratnu informaciju vršnjaka o svojoj ulozi lidera.
5. **Praćenje**: Projekti se mogu dalje razvijati van učionice, uz testiranje ideja u stvarnim kontekstima. Treneri mogu kreirati digitalni prostor (zajednički drajv, forum) gde učesnici postavljaju ažuriranja i dobijaju stalnu povratnu informaciju od vršnjaka ili mentora.



EARTHE

Praktični saveti

- Počnite sa malim, realističnim projektima.
- Podstičite različitost u grupama (profesionalna iskustva, uzrast, lična iskustva) za maksimalno učenje od vršnjaka.
- Koristite digitalne alate za saradnju kako biste modelovali **digitalnu otpornost i timski rad**.
- Podsećajte polaznike da **proces znači koliko i rezultat** – liderstvo se fokusira na saradnju, a ne na savršenstvo.
- Ako polaznici dolaze iz ugroženih sredina, dozvolite im da koriste stvarne potrebe zajednice koje poznaju.
- Rotirajte ulogu lidera unutar grupe kako bi više učesnika vežbalo liderstvo.

Pitanja za refleksiju

- Kako je vaša grupa donela konačnu odluku o projektu? Čiji je glas bio najuticajniji?
- Koje ponašanje lidera ste primetili?
- Kako je grupa rešavala neslaganja ili konflikte u iznošenju ideja?
- Koji digitalni alati/metode su pomogli boljoj organizaciji?
- Da možete ponovo započeti proces, šta biste promenili u svom pristupu liderstvu?
- Kako se veštine liderstva primenjene danas mogu preneti na posao ili zajednicu?

Praktični opis metode

Naziv metode: Liderstvo kroz projekte zajednice

Fokus na veštine: Liderstvo, timski rad, rešavanje problema, komunikacija, empatija, digitalna otpornost

Ishodi učenja:

- Osmisliti i predstaviti plan zajedničkog projekta
- Demonstrirati liderstvo u grupnoj saradnji
- Primena strategija rešavanja problema u praktičnom kontekstu
- Korišćenje digitalnih alata za podršku timskom radu i planiranju

Veličina grupe: 4–6 učesnika po grupi

Trajanje: 2–2,5 sata (priprema, dizajn, prezentacija i diskusija)

Materijali:

- Flipčart, markeri, stikeri
- Digitalni uređaji sa internetom
- Alati za saradnju: Google Docs, Miro, Trello, Padlet (opciono, ali preporučeno)
- Šablon plana projekta (od strane trenera)



Koraci implementacije:

1. Uvod u koncept liderstva u zajednici i generisanje ideja na temu lokalnih/poslovnih izazova
2. Podela učesnika u male grupe i dodela uloga lidera
3. Svaka grupa priprema plan projekta (ciljevi, korisnici, aktivnosti, resursi, vremenski okvir)
4. Grupe prezentuju svoje projekte u kratkoj sesiji
5. Trener i vršnjaci daju strukturiranu povratnu informaciju
6. Grupna diskusija povezuje lekcije sa stvarnim kontekstima liderstva

Procena i refleksija:

- Obrasci povratne informacije vršnjaka o efektivnosti liderstva
- Samoprocena veština liderstva
- Grupna diskusija koristeći pitanja za debriefing