

# MODULUL LEADERSHIP ȘI ROLUL ANIMATORULUI

---

## SCOPUL

Scopul de bază al modului este ca participanții să înțeleagă importanța de a fi lider pentru copii și tipurile adecvate de leadership în lucrul cu copiii.

## OBIECTIVE

- înțelegerea diferitor roluri ale animatorului și competențelor necesare pentru a fi un bun animator;
- cunoașterea calităților persoanei ce are leadership și aplicarea în activitate a leadershipului;
- identificarea propriului stil de leadership și aplicarea în activitate a diferitor stiluri de leadership.



## MATERIALE NECESARE

- Fișa resursă A;
- Frânghie (20m);
- Fișa resursă B;
- Situații din Fișa resursă C pe foițe mici de hârtie.

---

## PAȘI

### 1. Misiunea grupului. *Triunghiul orbilor* (60 min.)

În funcție de mărimea grupului, lucrați cu două subgrupuri a câte 8 persoane maximum, sau cu un grup de maximum 10 participanți activi și șase observatori. Este important ca numărul observatorilor să nu depășească numărul participanților activi, deoarece vor fi numeroase interacțiuni și gestionarea debriefing-ului va fi dificilă. Pentru mai multe detalii, consultați Fișa resursă A.

### 2. Discuție. *Funcționarea leadership-ului* (15 min.)

Întrebați participanții care este diferența între **lider** și **leadership** și ce reprezintă, în viziunea lor, un leadership eficient. Descrieți împreună modelul de leadership și cele trei părți componente ale sale. Prezentați exemple de cazuri concrete.

### 3. Joc de rol. *Stiluri de leadership* (45 min.)

Întrebați membrii grupului ce stiluri de leadership cunosc și ce reprezintă aceste stiluri în viziunea lor. Notați cele expuse pe flipchart și încheiați discuția asupra celor șase categorii. Apoi, formați patru subgrupuri. Fiecare subgrup primește câte o situație pe care trebuie să o însceneze, adoptând cel mai potrivit stil de leadership. După prezentarea fiecărei situații, faceți un scurt feedback (25 min.). Discutați în comun tabelul cu cele șase stiluri (10 min.). Apoi solicitați voluntari, pentru a înscena situația B,

aplicând două sau trei stiluri, la alegere (în funcție de timpul disponibil). Acest lucru vă permite să înțelegeți că, în funcție de situație, unele stiluri sunt mai mult sau mai puțin adecvate. După fiecare joc de rol, faceți un feedback și discutați stilul fiecăruia (10 min.).



## FOI RESURSĂ

### Fișa resursă A

#### Misiunea grupului. *Triunghiul orbilor*

**Durata:** 30 minute pentru activitate și două reprize a câte 15 minute pentru debriefing, în cazul când vor fi două grupuri de observatori. Sau 30 minute, dacă va fi un singur grup de observatori.

**Materiale:** O funie (sau două) cu lungimea de 30 metri, înnodată la capăt, un fular per persoană, pentru a se lega la ochi, un ceas sau un cronometru.

#### **Desfășurarea**

Găsiți un spațiu suficient de mare, ideal ar fi să fie în aer liber. În funcție de mărimea grupului, divizați-l în două subgrupuri (a câte opt persoane maximum). Dacă aveți un coformator, fiecare va gestiona câte un grup, atât în timpul exercițiului, cât și în cadrul debriefingului. La încheierea activității, puteți propune un schimb de impresii între ambele grupuri. Dacă nu este al doilea formator, puteți alege între două opțiuni:

- *două grupuri active concomitent:* În prealabil veți selecta doi voluntari care vor primi anumite instrucțiuni. Fiecare dintre voluntari va observa un grup. Grupurile vor rămâne la o anumită distanță între ele astfel, încât să nu deranjeze comunicarea, dar în așa mod, încât să poată fi observate de către voluntari. Voluntarii pot aplica penalizări, dacă este necesar.
- *un grup activ și observatori:* Puteți lucra cu opt sau zece persoane maximum, ceilalți membri vor fi voluntari pentru a observa activitatea. Fiecare voluntar va fi responsabil de o sarcină specifică (de exemplu, cronometrarea, penalizarea, leadership-ul etc.).

#### **Instrucțiuni**

Când grupul este pregătit, aranjat în linie, o funie legată la capete întinsă pe pământ, distribuiți fiecărui participant un fular, pentru a se lega la ochi. Instrucțiunile vor fi date atunci, când toți au ochii legați (dacă grupul dvs. are puțină experiență în realizarea acestui tip de exerciții, puteți explica condițiile până la legarea ochilor, pentru a facilita sarcina). Rugați participanții să se concentreze și citiți o singură dată cu voce tare și inteligibilă următoarele instrucțiuni:

*Obiectivul acestui exercițiu în grup este formarea unui triunghi echilateral, adică un triunghi cu trei laturi și trei unghiuri egale. Un unghi al triunghiului trebuie să fie îndreptat spre Nord. Toți participanții trebuie să mențină contactul cu funia. Trebuie să folosiți toată lungimea funiei. Trebuie să folosiți funia simplă, nu dublă. Nu aveți voie să desfaceți nodul. Dacă cineva dă drumul funiei, va fi penalizat cu excluderea din grup timp de 3 minute. Puteți începe când veți avea funia în mâini și când vă voi deplasa într-un spațiu sigur”.*

#### **Comentarii privind rolul animatorului**

- Nu răspundeți la întrebările participanților după ce au fost date instrucțiunile. Puteți relua citirea instrucțiunilor pe scurt, dacă e necesar.

- După ce dați funia fiecărui participant, conduceți-i, cu ajutorul acestei funii în alt loc, puneți-i să se rotească în cerc pentru ca să-și piardă reperele.
- Când penalizați pe cineva cu excluderea din joc timp de 3 minute, nu-i spuneți nimic și nu dați grupului nici o informație. Dacă persoana penalizată face acest lucru, acceptați.
- Jocul se încheie atunci când întregul grup este de acord că scopul este atins, ridicând mâna dreaptă pentru a-și semnala acordul. Dacă măcar un participant nu a ridicat mâna dreaptă, nu acceptați decizia și respingeți grupul până la luarea unei decizii comune. Dacă grupul nu a reușit să finalizeze jocul, oricum, opriți-l după 30 minute.
- Este foarte important ca dvs. (împreună cu fiecare din observatori, dacă este cazul) să observați și să notați etapele jocului, diverse comportamente de leadership, rolurile asumate care au fost utile și cele care au fost mai puțin utile, menționând, eventual, penalizările. Acest lucru necesită prezență și concentrare maximă pentru un debriefing constructiv. Faceți notițe. Nu interveniți pentru a salva grupul, dacă observați că s-a creat o ambianță de tulburare sau de haos. Rămâneți neutru.

### **Debriefing**

Dacă cele două grupuri au lucrat simultan cu un singur formator, folosiți metoda acvariului: primul grup se așează în cerc împreună cu animatorul și observatorul. Membrii celui de-al doilea grup stau în picioare în cerc în jurul primului grup, observând în tăcere discuția. Aceasta le permite să realizeze fenomenele de grup și, în special, ceea ce se petrece la un nivel mai global. După expirarea celor 15 minute de debriefing, rugați grupul exterior să se pronunțe, dacă au comentarii sau observații, fără a se referi la propria experiență din exercițiul respectiv. Apoi, schimbați grupurile, interior și exterior. Reluați același proces în decurs de 15 minute.

- *Numiți o cifră de la 1 la 10, pentru a defini gradul vostru de frustrare: 1 – nivel foarte redus de frustrare, 10 – nivel de frustrare foarte înalt.* Este important să discutați decalajul dintre cifre: cu cât decalajul este mai mare, cu atât mai mult starea de disconfort a împiedicat grupul la realizarea sarcinii.
- *Cum v-ați simțit pe parcursul activității? Emoții, frustrare, entuziasm, motivare etc.* Rugați două persoane, care au dat aprecieri extreme, să-și argumenteze aprecierea. *A fost clar de la bun început obiectivul exercițiului? Ați avut o viziune comună clară înainte de a-l începe?*
- *Ați putea identifica persoana care a preluat conducerea grupului și în ce moment a făcut-o?*
- *Care comportamente au contribuit la găsirea soluției?*
- *Care comportamente au blocat, au tensionat și au dezorganizat grupul?*
- *Ce ați înțeles despre rolul leadership-ului după finalizarea exercițiului și cum îl veți aplica în activitatea voastră?*
- *Ce schimbări ați introduce, dacă ați repeta acest exercițiu.*

## Fișa resursă B

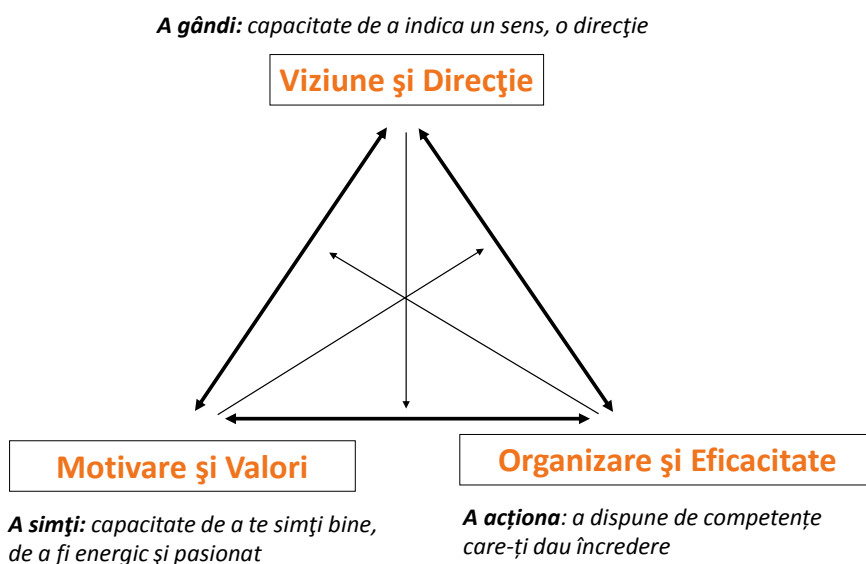
### Definiția și modelul de leadership

#### Definiții

**Lider** (rol): conducător, ghid, șef care conduce (în engleză „to lead”), care comandă, care dirijează. El ghidează grupul în direcția dorită.

**Leadership** (capacitate): influență asupra grupului pentru a-l ghida spre un anumit scop. Leadership-ul se împarte între membrii grupului, fiind transmis de la unul la altul. Persoana care are cele mai bune abilități și curaj preia, la un moment dat, leadership-ul.

Liderul numit nu dispune neapărat de leadership, așa cum l-ar putea avea un alt membru al grupului. Toate grupurile au nevoie de leadership, însă nu toate au nevoie de lider (șef).



**A gândi.** Un animator trebuie să găsească timp, pentru a reflecta asupra scopului pe care vrea să-l realizeze cu copiii, în perioada disponibilă (o ședință, un trimestru sau un an). Să determine care este viziunea și intenția sa. Să stabilească obiective reale, interesante, utile și adecvate. **Animatorul este capabil să indice un sens, o direcție activității.**

**A simți.** Un animator trebuie să acționeze în armonie cu propriile valori și cu valorile instituției. Entuziasmul și motivarea de care dispune sunt motorul acțiunilor sale. **Animatorul este capabil să fie el însuși, să fie pasionat de ceea ce face.**

**A acționa.** Un animator trebuie să dispună de abilități intrinsece necesare organizării activităților. Aceste capacități vor permite copiilor să-și dezvolte abilitățile personale și sociale în timpul jocului. **Animatorul este capabil să acționeze fiind sigur de propriile abilități.**

Cele trei aspecte sunt interdependente și nu pot funcționa separat sau câte două.

- Să ai entuziasm și să acționezi, fără a avea un obiectiv clar, este ineficient.
- Să știi ce trebuie să faci și cum să faci, fără a avea energie sau plăcere, este ineficient.
- Să fii motivat și să ai un scop, fără să dispui de abilitățile necesare, este ineficient și frustrant.

---

## Fișa resursă C

### Situații pentru jocuri de rol

#### A. Exemple de situații pentru a fi înscenate cu adoptarea stilului potrivit

**Atenție!** Scrieți pe foi de hârtie situațiile și distribuiți foile grupurilor. Nu le sugerați care ar fi stilul potrivit pentru situațiile propuse. Puteți să vă imaginați alte situații pentru fiecare stil. Fiți creativi.

##### 1. Stilul democratic

*Patru-cinci copii (10-12 ani) și un adult*

Un mic grup de copii vine după amiază la centru ca să participe la activități. Copiii discută asupra alegerii activității: fotbal, pictură sau lectură. În final, nu ajung la un acord comun. Cum reacționează animatorul?

##### 2. Stilul de afiliere

*Trei copii (6-8 ani) și un adult*

În timp ce se desfășoară o cursă cu depășirea obstacolelor în sală, copiii care stau la rând ajung în fața barei ce trebuie trecută. Primul copil trece fără nici o problemă, cel de-al doilea se teme și blochează restul grupului, refuzând să sară. Al treilea copil împinge și manifestă nemulțumire din cauza că trebuie să se oprească. Cum reacționează animatorul?

##### 3. Stilul coercitiv

*Patru - cinci copii (8-10 ani) și un adult*

Sunteți în excursie cu un grup de copii și trebuie să traversați un pod peste un râu adânc. Podul este pe jumătate distrus și trebuie să găsiți un alt drum, ceea ce ar necesita o jumătate de oră. Copiii insistă, totuși, să traverseze râul. Care este reacția animatorului?

##### 4. Stilul de acompaniere

*Patru - cinci copii (15-16 ani) și un adult*

Un grup de adolescenți au primit niște bani pentru a monta un spectacol de teatru cu prilejul sărbătorii anuale a comunității. Copiii, însă, nu reușesc să se înțeleagă cum să înceapă această activitate. Care este reacția animatorului?

#### B. O situație care trebuie diminuată succesiv la fiecare stil (șase modalități diferite)

Grupul vostru de copii (12-14 ani) joacă streetball, trei contra trei. Doi adolescenți mai mari se apropie și vor și ei să joace, însă una din cele două echipe nu este de acord. Tensiunea crește paralel cu demotivarea. Cum reacționați, în funcție de stilul care vă este propriu:

- stil vizionar;
- stil democratic;
- stil perseverent;
- stil de acompaniere;
- stil de afiliere;
- stil coercitiv.