



Erasmus+

VŠEOBECNÝ POPIS BLOKU

DOVEDNOSTI LÍDRA

Dovednosti lídra (3)

POPIS:

Dovednosti lídra jsou chápány jako schopnosti přesvědčit lidi, aby vzájemně spolupracovali na dosažení společného cíle. Pro členy rady mládeže jsou klíčové. Umožňují efektivní práci v rámci Rady mládeže/parlamentu, inspirují vrstevníky k činnosti pro komunitu a společné dobro komunity a také zapojují mladé lidi do projektů RM/MP.

ZNALOSTI:

- Ví, jaké jsou role a povinnosti nadřazeného.
- Jako vůdce zná své silné stránky i omezení.

DOVEDNOSTI:

- Umí ostatním sdělit vizi určité změny způsobem, který je zaujme.
- Buduje dobré vztahy s členy RM/MP a zástupci různých zájmových skupin v obci.
- Buduje vzájemnou důvěru a spolupráci v týmu, se kterým pracuje, včetně RM/MP.
- Má schopnost delegovat úkoly a zodpovědnosti.
- Je efektivní, důsledně plní plán a dosahuje konkrétních, plánovaných výsledků.
- Přizpůsobuje výkon vedoucí role svým silným stránkám a omezením.

POSTUPY:

- Oceňuje členy RM/MP.
- Je otevřený rozvoji jak svému, tak RM/MP a místního prostředí.
- Smysl vidí v kolektivním úsilí (spolupráci).
- Vědomě přebírá vedoucí úlohu ve vhodných chvílích.

Dovednosti lídra

CÍL (čeho konkrétně chceme blokem dosáhnout)	Připravte účastníky na převzetí vedoucí role v činnostech RM/MP prostřednictvím: <ul style="list-style-type: none">● pochopení role lídra,● pochopení podstaty a významu dovedností lídra pro hladký chod rady mládeže/mládežnického parlamentu,● Uvědomění si vlastních specifických kompetencí pro vedení,● vyvození závěrů pro budoucí práci Rady mládeže,
POMŮCKY	<ul style="list-style-type: none">● Příloha č. 1 grafického znázornění "Oblasti poradenství"● Flipchart● 3 x "bažinatá" plocha o rozměrech 10 x 20 m● Páska/šňůra k vyznačení hranic mokřadu● 18 kusů (3 x 6 kusů) házecích disků (frisbee)● 15 kusů (3 x 5 kusů) žetonů
ČAS	175 minut
OBSAH	<ul style="list-style-type: none">● Kdo je vedoucí - skupinová diskuse● Praktické cvičení hra "Bažina"● Jak zapojit ostatní členy RM do společného cvičení "Lávka"

Kdo je vůdce?

A clear description of each activity so that whichever instructor who looks at the finished block knows how to train others according to it.



~ 30 min.	Kdo je vůdce?
Cíl	<ul style="list-style-type: none">• Uvědomit účastníky, kdo je vedoucím, kterého lidé dobrovolně následují.• Seznámit účastníky s definicí a modelem sociálního lídra a s oblastmi vůdčích rolí.• Přenesení obecných definic vedení na zkušenosti účastníka.
Pomůcky	flipchart + fixy samolepicí papírové polštářky Příloha 1 Oblasti poradenství - zobrazené na obrazovce nebo nakreslené na flipchartu
pokyny	<p>Kdo je vůdce - diskuse</p> <p>Prostřednictvím zobrazení a vysvětlení schématu Příloha 1 Třídy vůdců/vedení představíme téma vedení. Rozdělíme účastníky do dvojic a zadejte jim úkol:</p> <p>Vyprávějte si navzájem o osobě, kterou jste potkali a kterou jste poznali jako vůdčí osobnost. Popište konkrétní situaci a osobu, které se to týká. Každý z dvojice má na úkol 5 minut.</p> <p>Po 10 minutách rozdělte dvojice a vytvořte nové čtyřčlenné týmy, které budou společně odpovídat na otázky na základě svých zkušeností:</p> <ul style="list-style-type: none">• Co vás na těchto osobnostech přesvědčilo o tom, že jsou vůdčími osobnostmi?• Co tato osoba dělala, že jste ji byli ochotni uznat za vůdce/vedoucího? <p>Své odpovědi účastníci napíší na stick noty - každý rys a chování na samostatný stick note. Na úkol mají 10 minut. Po uplynutí času shromáždíme návrhy ze skupin a umístíme lístky na flipchart - seskupíme je do 4 oblastí uvedených v příloze 1.</p>

Kdo je vůdce?

A clear description of each activity so that whichever instructor who looks at the finished block knows how to train others according to it.



~ 30 min.	Kdo je vůdce?
vyhodnocení analýzy	V diskusi s účastníky vybereme z každé oblasti přílohy 1 čtyři nejdůležitější činnosti/dovednosti/vlastnosti. Pokud se skupina nedokáže rozhodnout pro 4 charakteristiky a zdůvodnit, že další je stejně důležitá, může jich být více.

Cvičení v terénu "Bažina"



~ 100 min	Cvičení v terénu "Bažina"
Cíl	<ul style="list-style-type: none">• Rozvoj verbálních a neverbálních komunikačních dovedností účastníků.• Zkušenosti účastníků:<ul style="list-style-type: none">• s procesy probíhajícími ve skupině,• se situací, v níž se projeví schopnosti lídra,• ve složitých situacích, kdy lze cíle dosáhnout pouze spoluprací, plánováním a vhodným využitím zdrojů.
Pomůcky	<p>Aktivita je realizována mimo školící místnost.:</p> <ul style="list-style-type: none">• Plocha 10 x 20 m pro každou skupinu zvlášť. Předpokládáme 3 skupiny, tj. tři oblasti stejné velikosti. Oblasti "bažin" musí být od sebe v určité vzdálenosti, aby se skupiny navzájem neslyšely a nepřišly do kontaktu;• Páska/šňůra k vyznačení hranic tří bažinů;• 18 (3 skupiny x 6) házecích disků (frisbee);• 15 (3 skupiny x 5) žetonů, např. borových šišek• Skupiny by nemělo tvořit více než 12 osob, optimální je 10-12 osob. <p>Poznámka: Vedoucí musí mít 1-2 pomocníky (potřebuje tolik pomocníků, kolik je skupin a bažin), kteří ho budou doprovázet - každý jednu skupinu. Jejich úkolem je připomínat skupině pravidla a sledovat skupinové procesy se zaměřením na: vedení, skupinové procesy a komunikaci.</p>

Cvičení v terénu "Bažina"



~ 100 min	Cvičení v terénu "Bažina"
pokyny	<p>Na začátku seznámíme účastníky s hrou a její pravdivostí. Účastníci budou rozděleni do tří pracovních skupin po maximálně 12 hráčích v každé skupině, minimálně 6 hráčů (v závislosti na počtu frisbee).</p> <p>Každá skupina je společnost. Účastníci (členové společnosti) jsou zakladateli. Úkolem zakladatelů je vymyslet název a cíl (např. vydělat milion dolarů, vynalézt auto, které nejezdí na benzín). Aby tohoto cíle dosáhli, budou muset společně projít bažinaem o rozloze 10 x 20 m. Bažina symbolizuje potíže, s nimiž se můžeme na své cestě setkat kvůli jiným společnostem, změnám na trhu nebo vlastním špatným rozhodnutím.</p> <p>Pravidla: viz příloha 3</p>

Cvičení v terénu "Bažina"



~ 100 min

Cvičení v terénu "Bažina"

vyhodnocení analýzy

Diskuse o cvičení (přibližně 30 minut) by měla probíhat na třech úrovních:

(1) Vůdčí schopnosti:

- kdo převzal odpovědnost na začátku a kdo později?
- jak tito lidé akci zvládli?
- byl vypracován a dodržován plán?
- jak probíhal rozhodovací proces?
- Komunikovali jste mezi sebou, nebo za skupinu rozhodoval jeden člověk?
- objevily se u vás nějaké vůdčí vlastnosti, chování?
- odvedli vedoucí pracovníci svou práci?

(2) Skupinové procesy:

- Snažili jste se zapojit všechny?
- byla věnována pozornost těm, kteří potřebovali další pomoc?
- "Vypadl" někdo z aktivit skupiny a všimla si toho skupina?
- co se stane, když se lidé nezapojí do procesu?
- převládaly ve skupině silné osobnosti a bylo to pro skupinu dobré?

(3) Komunikace:

Smyslem požadavku mlčenlivosti bylo omezit možnosti těch, kteří jsou verbálně silní, a umožnit vznik různých vedoucích orgánů nebo vůdců.

- splnilo toto omezení svůj účel?
- jaké to je, když nemůžete mluvit?
- jaké jiné komunikační prostředky nahradily hlas a jaké to mělo důsledky pro skupinu?
- prospěla nebo uškodila skupině možnost komunikovat verbálně po dobu jedné minuty, proč?

Necháme účastníky vyjádřit své emoce, jak vnímali řešení problému, s čím byli, nebyli spokojeni, a pak se společně zamyslíme nad důvody.

Jak zapojit ostatní do spolupráce a dosáhnout cíle?



~ 45 min	Jak zapojit ostatní do spolupráce a dosáhnout cíle?
Cíl	<ul style="list-style-type: none">• Účastníci získají zkušenosti se situacemi spolupráce a vzájemné závislosti.• Účastníci zjišťují, co lidé potřebují k plnému zapojení do daného úkolu.
Pomůcky	<p>Materiál: malířská páska přilepená k podlaze ve tvaru lávky, kde počet mezer mezi příčkami je roven počtu účastníků plus jedna (lichá). Na prostřední políčko z pásy je nalepeno písmeno "X".)</p> <p>Příprava: Účastníci: sudý počet účastníků (maximálně 12 osob) rozdělených do dvou týmů (nebo lze k menší skupině přidat jedno "zavazadlo", kufr, který se musí pohybovat podle stejných pravidel jako běžný účastník). Nepravdělný účastník může mít také pozici pozorovatele, který věnuje pozornost komunikaci ve skupinách a procesům, které v nich probíhají. Pro účastníky připravíme "lávku", po které se budou moci projít (nákres "lávky" viz příloha 2). Vzdálenost mezi oběma "příčkami" by měla být taková, aby se mezi ně snadno vešel jeden účastník.</p>

Jak zapojit ostatní do spolupráce a dosáhnout cíle?



~ 45 min	Jak zapojit ostatní do spolupráce a dosáhnout cíle?
pokyny	<p>Cvičení "Lávka"</p> <p>Účastníky rozdělíme do dvou stejných týmů. Týmy stojí na "lávce" přilepené k podlaze, čelem k sobě, čelem ke středu lávky (X) a k druhému týmu, přičemž týmy odděluje jedno prázdné X.</p> <p>Úkolem týmů je vyměnit si místa na lávce tak, aby se tým vpravo pohyboval doleva a tým vlevo doprava.</p> <p>Zásady provádění této činnosti jsou uvedeny v příloze 2:</p> <p>V případě, že účastníci nejsou schopni si nechat poradit, můžeme jim poradit, pokud o to požádají, a to pouze v případě, že se jim nepodařilo úkol splnit, po uplynutí vymezeného času.</p>

Jak zapojit ostatní do spolupráce a dosáhnout cíle?



~ 45 min	Jak zapojit ostatní do spolupráce a dosáhnout cíle?
vyhodnocení analýzy	<p>Nakonec účastníkům představíme řešení, doporučený postup: po tahu nesmí být dvě osoby ze stejného týmu za sebou, aniž by je od sebe dělilo prázdné místo nebo osoba z opačného týmu.</p> <p>Na konci aktivity položíme účastníkům následující otázky:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jak jste dospěli k řešení - způsobu přechodu přes lávku?• Byl někdo lídrem? Kdo ním byl? Jak se choval? Co vám říkal? Jak vás vedl k tomu, abyste přešli lávku?• Co vám pomohlo přelézt lávku?• Co vám dělalo potíže při plnění úkolu?• Nastal nějaký těžký/krizový okamžik? Povězte nám o tom, co vám pomohlo překonat krizi?

POMŮCKY

Příloha 1.

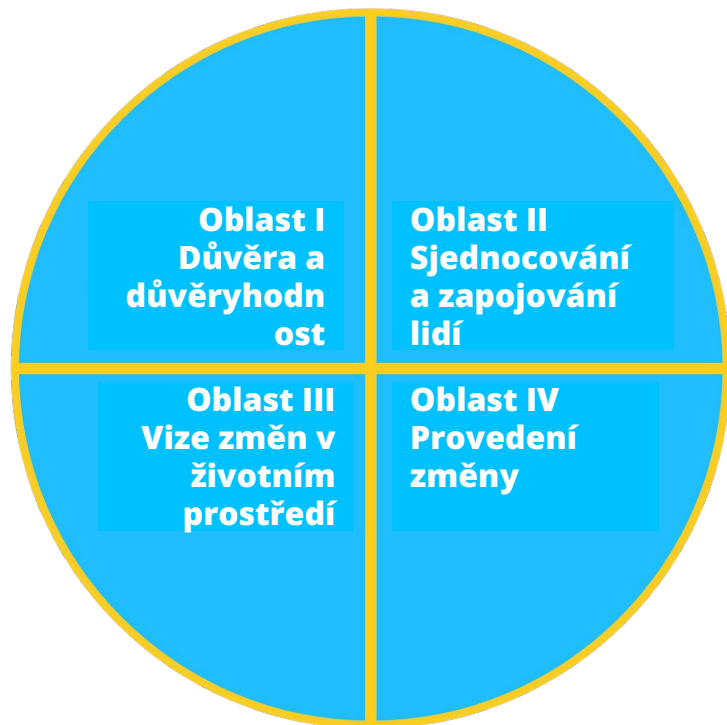
Oblasti vedení / lídrovství

Představený model aktivit a rozvoje lídrů byl vyvinut nadací Škola pro lídry na základě zkušeností s prací s občanskými lídry v rámci Programu pro lídry Polsko-americké nadace svobody (<https://liderzy.pl/co-nas-inspiruje/>).

Zkušenosti nadace School for Leaders Foundation ukazují, že neexistuje žádný univerzální model vůdčích kompetencí ani osobnostní model - soubor osobnostních rysů, který by byl společný všem vůdcům. Existují však společné oblasti činnosti a rozvoje pro všechny vedoucí pracovníky.

Pro místní vedoucí pracovníky jsou nejdůležitější:

1. Důvěryhodnost a sebedůvěra
2. Vytvoření vize pro změnu životního prostředí
3. Zapojení a sjednocení lidí
4. Přinášení změn do životního prostředí



POMŮCKY

Příloha 2.

Schéma lávky

