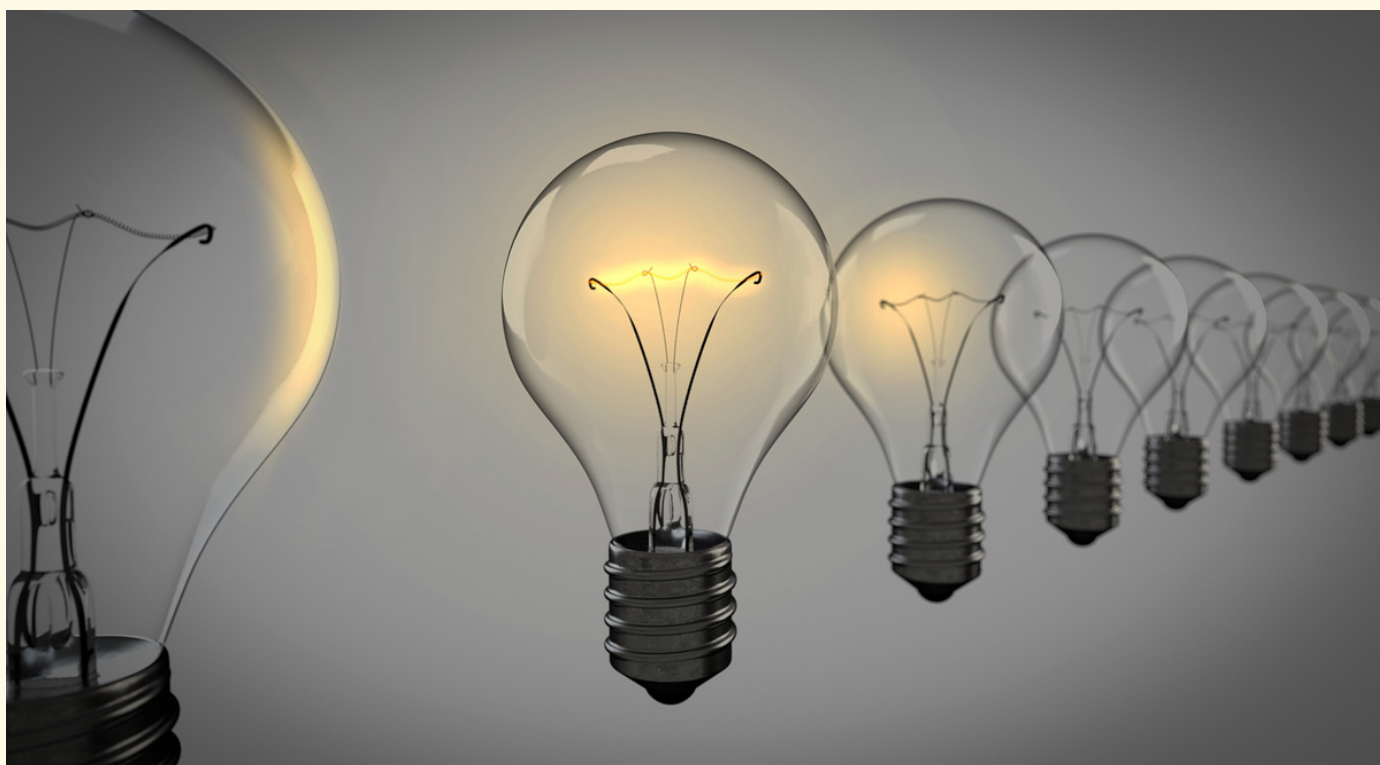


WORKSHOP

LEADERSHIP

Handout



Evolutia definitiei Leadership-ului:

1900 - 1929

"Abilitatea de a transmite dorinta conducatorului catre cei condusi si de a induce obedienta, respect, loialitate si cooperare" (Moore)

1930

Schimbarea perspectivei: influenta inlocuieste dominarea

1940

"Comportamentul unei persoane care este implicata in directionarea activitatilor de grup" (Hemphill)

1950

Domina perspectiva grupurilor, a relatiei de a dezvolta obiective impartasite si impactul in eficacitatea muncii de grup.

1960

"Actul de a influenta alte persoane intr-o directie comuna" (Seeman)

1970

"Leadership-ul este un proces reciproc de mobilizare de catre persoane cu anumite scopuri si valori, cu diverse resurse economice, politice si de alta natura, intr-un context de competitie si conflict, pentru realizarea obiectivelor personale sau comune intre lider si cei condusi" (Burn)

1980

Predomina ideea de a influenta adeptii sa faca voia liderului, printr-un proces transformativ

Secolul 21

Dezacordul academicienilor pentru o singura definitie a conceptului

Sunt dezvoltate perspective ca: leadership autentic, spiritual, transformational, adaptativ, leadership-ul ca proces, etc.

Sursa: Adaptare dupa "Leadership for the 21st century", de J. C. Rost (1991)



CE ESTE GRUPUL?

Grupul este o agregare sociala formata dintr-un lider si cel putin un membru, separati de ceilalti oameni printr-un scop comun.

Fiintele umane se nasc in grupuri, traiesc in grupuri si se identifica prin apartenenta la un grup. Colaborarea oamenilor cu ajutorul grupurilor a dus la cele mai importante evenimente din istoria umanitatii.

Nevoia naturala de recunoastere si structura a oamenilor este indeplinita in cadrul grupurilor, prin intermediul relatiilor care au un urias potential, in egala masura constructiv sau distructiv. Experienta cu primele grupuri (familia, sau casa de copii) devine matricea pe care construim relatiile viitoare.

ROLURILE LIDERULUI

1. Liderul responsabil:

- corespunde cu organigrama data de structura ierarhica
- raspunde pentru actiunile grupului

2. Liderul efektiv

- cel/cea care ia deciziile in prezent
- in situatii de stres ofera sugestii, sprijin
- are atentia grupului

3. Liderul psihologic

- este fauritorul canonului, initiaza traditia
- creatorul grupului

Oamenii vin in grupuri cu experiente trecute legate de interactiunea cu grupul, cu asteptari constiente sau inconstiente despre grup, cu anumite tipuri de a se raporta la membrii grupului, si mai ales, cu anumite asteptari si experiente anterioare legate de autoritate.





1. FORMARE

Caracteristici:

*Dependenta de structura sau de lider
Cautarea propriului rol/ pozitie in grup
Explorarea si testarea limitelor
Intercunoasterea membrilor*

Sarcina liderului:

*Explica sarcina, obiectivele de atins, directia grupului
Face cunoscute resursele disponibile si modul de lucru
Nu ignora contextul in care exista grupul
Nu se lasa dominat de anxietate sau autoritate excesiva*

2. RABUFNIRE

Caracteristici:

*Conflict intragrup despre competente, valori, stiluri de lucru, resurse
Competitie, dominatie/ retragere
Atac la lider ("Este liderul destul de puternic pentru a face fata acestui grup?")
Reactii emotionale evidente: anxietate, frustrari, alienare*

Sarcina liderului:

*Asculta activ si ia feedback-urile in serios
Incurajeaza exprimarea nemultumirilor, a dezamagirilor
Aduce la lumina diferite puncte de vedere si clarifica preocuparile membrilor
Rezista atacurilor si isi pastreaza pozitia
Nu ignora conflictele si nu pedepseste,
Nu clacheaza psihic din cauza criticismului
Nu cauta suport neadecvat de la membri*



**„Sarcina unui lider
este de a-i duce pe
oameni de unde sunt
unde nu au mai fost.”
– Henry Kissinger**

3. NORMARE

Caracteristici:

*Coeziunea grupului prin stabilirea unor reguli reciproc acceptate
Structura rolurilor si modul de lucru clare
Aparitia culturii grupului particular
Acordare reciproca de sprijin si ajutor
Contributie personala la indeplinirea sarcinii*

Sarcina liderului:

*Incurajeaza experimentarea optiunilor
Face explicit procesul de grup, rolurile si normele
Rezolva conflicte
Permite membrilor sa devina autonomi
Nu se alatura "jocurilor" sau "bisericutelor"
Nu impune norme fara sa argumenteze importanta lor*

4. PERFORMARE

Caracteristici:

Proces colaborativ de creare si/ sau rezolvarea problemelor
Relatii autentice si constructive
Loialitate fata de grup
Productivitate si eficienta in rezolvarea sarcinii
Dezvoltarea unor noi competente
Deschidere crescuta

Sarcina liderului:

Permite acte de leadership de la membrii grupului
Invita la comentarii si evaluari
Permite spiritul ludic al membrilor
Se implica relaxat in activitatile grupului
Nu ingradeste grupul excesiv prin respectarea strica a agendei
Nu refuza sa asculte ideile si sugestiile
Nu este impersonal si distant



**”Poti sa proiectezi si
sa creezi, iar apoi
sa consturisti
cel mai frumos loc
din lume. Dar este
nevoie de oameni
pentru a transforma
visul in realitate.”
– Walt Disney**

5. DIZOLVARE

Caracteristici:

Dezinvestirea din sarcina a membrilor
Negare, proteste, sentimente de tristete
Amanarea finalizarii sarcinii pentru a ramane in grup
Confuzie sau teama de viitor

Sarcina liderului:

Sarbatoreste succesul
Anunta din timp incheierea colaborarii
Permite exprimarea sentimentelor
Faciliteaza utilizarea experientei de grup pentru viitoare proiecte
Nu incheie prea abrupt sau prea lent activitatile

Referinte:

- Northouse, P. G. (2016). Leadership : theory and practice, 7th Edition, Sage Publications*
Clarkson, P. (1991). Group Imago and the Stages of Group Development, Transactional Analysis Journal Vol. 21, No. 1
Tuckman, B. W. (1965). Developmental Sequence in Small Groups, Psychological Bulletin, Vol. 63, No. 6