



# Studiu de caz

## Dezvoltarea competentelor de Leadership nu tine cont de varsta!!!

### Context:

În Human Invest ne place întotdeauna să ne implicăm în susținerea și dezvoltarea tinerilor cu potențial, din mediul studentesc autohton. Tocmai din acest motiv, am relansat parteneriatul cu unul din cele mai mari ONG-uri prezente la nivel național. Organizația face parte dintr-o rețea globală prezentă în peste 90 de țări.

Principala preocupare a organizației constă în dezvoltarea abilităților de leadership ale tinerilor încă din timpul facultății. Aceștia au oportunitatea să accedă la numeroase poziții de management, ce implică conducerea unor echipe de proiect sau a unor departamente interne.

În urma interacțiunilor cu membrii organizației am constatat două aspecte importante în ceea ce privește leadershipul:

-deși toată lumea vorbea despre leadership, nu exista o înțelegere comună a acestui concept la nivelul organizației sau un program de educație în această direcție

-în ciuda numeroaselor poziții de management create, abilitățile de leadership nu erau o practică comună în rândul membrilor ce ajungeau în aceste poziții. Eforturile de management se concentraseră adeseori asupra sarcinilor și rezultatelor în detrimentul atenției acordate indivizilor. Competențele care se dezvoltaseră la finalul experienței erau specifice ariei funcționale și, mult prea puțin, leadershipului

### Soluția Human Invest:

Am ales programul The Student Leadership Challenge® pentru a oferi membrilor o înțelegere mai bună asupra leadershipului, a forma un limbaj comun în cadrul organizației și pentru construirea unui cadru special în care abilitățile de conducere să poată fi dezvoltate!

Programul ales este un derivat al The Leadership Challenge®, dezvoltat de către Jim Kouzes și Barry Posner, autorii cărții cu același nume. Instrumentul se bazează pe cele cinci practici de leadership, rezultate în urma unui proiect de cercetare intensivă având scopul de a determina competențele de leadership esențiale unei organizații în așa fel încât să se obțină cele mai bune rezultate.

### Pășii implementării:

-pentru început am format o echipă de patru traineri din cadrul organizației, ce au avut în trecut experiența de leadership. Am pregătit această echipă în cadrul unui Train the Trainers specific pentru The Student Leadership Challenge®



# Studiu de caz

-sub îndrumarea și consilierea noastră, trainerii merg în orașele în care se află sediile locale ale organizației și livrează programul pentru echipele de conducere

-trainerii mențin relația cu participanții pentru a încuraja mai departe aplicarea soluțiilor descoperite și lucrează împreună pentru dezvoltarea activităților de follow-up

-la șase luni după program, participanții au ocazia să își măsoare din nou competențele de leadership. Pentru aceasta folosim Student Leadership Practices Inventory<sup>®</sup>, un instrument menit să măsoare punctele forte și punctele slabe, rezultatul fiind construirea unui plan de dezvoltare precum și obținerea angajamentului în procesul lor de formare ca lideri.

## Rezultate:

Deși implementarea programului este în plină desfășurare, schimbări pozitive deja încep să apară! Membrii organizației au acum o altă înțelegere și abordare asupra rolului de conducător lucrează în mod conștient la implementarea și dezvoltarea celor cinci practici de leadership.

Participanții la program de până acum au trecut prin procesul de definire a unei viziuni proprii, asupra proiectului/departamentului și au găsit deja modalități prin care să transmită mai departe viziunea personală proaspăt construită. Accentul este pus în continuare pe oferirea exemplelor personale în cadrul activităților curente și pe cultivarea unor relații personale de calitate cu membrii echipelor pe care le conduc.

## Concluzii:

Lucrând împreună cu tinerii, realizăm că fiecare poate fi un bun lider, indiferent de vârstă sau experiență. Pentru că atunci când vorbim despre leadership spunem de fapt: relație, credibilitate și exemplu personal.