



O carieră pentru viața ta!

Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013
Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792





Leadership în organizații de tineret – elevi, studenți





Există 5 teorii principale analizează și explică conceptul de leadership, reprezentând totodată și metode de analiză și interpretare a procesului de leadership.





Teoria liderilor înnăscuți

"Leaderii se nasc, nu se fac"

Leaderul are trăsături definitorii înnăscute, prin urmare nu pot fi lideri decât cei care s-au născut cu aceste trăsături de personalitate. Această teorie neagă posibilitatea dobândirii de abilități și competențe în ceea ce privește leadershipul.





Teoria trăsăturilor personale

"Leaderii diferă de oamenii echipei lor prin anumite caracteristici".

S-au făcut multe studii pentru compararea trăsăturilor fizice, intelectuale, sau de personalitate ale liderilor și ale celor care îi urmează. E o teorie simplistă care e tot mai mult discreditată.





Abordarea situațională

"Situația va determina cine va fi liderul".

Această abordare se bazează pe ipoteza conform căreia comportamentul liderilor diferă în funcție de situație, ceea ce sugerează nevoia de flexibilitate în procesele de selecție și pregătire a liderilor.





Teoria rolului funcțional

“Conducerea ar trebui să fie preluată în funcție de sarcinile de îndeplinit”.

Pornește de la ideea că grupul este cel mai eficient atunci când responsabilitatea pentru fiecare sarcină este preluată de către membrul grupului cel mai potrivit pentru ducerea ei la îndeplinire. Leaderul formal al grupului va conduce numai în situațiile în care este cel mai competent.





Teoria stilurilor de conducere

Stilurile de conducere pot fi clasificate in: *autoritar*, *democratic* si *“laissez-faire”*.

O clasificare a liderilor se poate face dupa urmatoarele **criterii**:

- **după stilul de conducere:** leader *democratic*, *autoritar*, *neutru*
- **după rolul în procesul de conducere:** leader *formal*, *informal*





Rolurile liderului în contextul organizațional

Elementul esențial al activității unui leader în context organizațional este legat de modul în care liderii îndeplinesc diferitele roluri.

Leaderii îndeplinesc 3 **categorii de roluri:**

1. Roluri de formare și de menținere a grupului
2. Roluri de stabilire a sarcinilor grupului
3. Roluri individuale





- # 1. Roluri de formare și de menținere a grupului
- încurajare** – este deschis, apreciază ideile celorlalți, acceptă contribuțiile.
- mediere** – conciliază diferențele de opinie, armonizează grupul.
- moderare** – crează cadrul pentru contribuția tuturor.
- fixarea standardelor** – emite standarde pe care grupul să le folosească.
- urmează grupul** – merge împreună cu grupul, acceptând ideile celorlalți.
- eliberarea tensiunii** – înlătură sentimentele negative.





2. Roluri de stabilire a sarcinilor grupului

inițiază – a sugerează noi idei sau o nouă perspectivă asupra problemelor sau obiectivelor grupului, a propune noi activități.

caută și oferă informații/opinii – cere/oferează fapte relevante sau informații autorizate.

clarifică – explică, dă exemple.

coordonează – clarifică relațiile dintre diferite idei.

testează - verifică împreună cu grupul dacă acesta e gata să ia o decizie sau să întreprindă o acțiune.





3. Roluri individuale

Sunt aspecte specifice așa numitului “rol nefuncțional”. Acest comportament nu aduce nici o contribuție grupului, ci satisface numai nevoi personale.

caută cu orice preț aprecierea – atrage atenția asupra sa în postura de leader. Încearcă să-și exercite autoritatea “impunându-și funcția”.

blochează – intervine fără a analiza situația și propunerile membrilor grupului. Susține idei legate de interese proprii.

agresează sau se retrage – critică, manifestă ostilitate, atacă argumentele celorlalți. Se prefacă indiferent sau pasiv în momente în care intervenția sa e importantă.

