

ROLUL LIDERULUI IN CERCETASIE

Consilierea si principiile care fundamenteaza activitatea de lider

Consilierea reprezinta o responsabilitate de baza a fiecarui lider si o parte importanta a activitatii de indrumare a trupei de cercetasi. O relatie lider-cercetas directa recunoaste si incurajeaza performanta acestuia din urma. Obiectivul principal al acestei relatii este de a ajuta cercetasul sa-si dezvolte la maximum potentialul de care dispune. Exista cateva principii care fundamenteaza activitatea de lider, principii a caror respectare este necesara pentru a realiza o consiliere eficienta. Aceste principii verificate in timp asigura pentru toti liderii o intelegere comuna asupra acelor priceperi necesare pentru a ii conduce, motiva, si indruma pe ceilalti:

- **Cunoaste-ti propria persoana si cauta sa progresezi.**
- **Fii eficient din punctul de vedere al tehnicilor cercetasesti.**
- **Asuma-ti responsabilitatea pentru propriile actiuni.**
- **Ia decizii corecte si in timp util.**
- **Fii exemplu.**
- **Cunoaste cercetasii din unitatea ta si preocupa-te de ei.**
- **Dezvolta simtul responsabilitatii la cercetasi.**
- **Asigura-te ca sarcinile sunt intelese, supravegheate si in indeplinite.**
- **Instruieste cercetasii sa fie o echipa.**

Liderul si consilierea

Convingerile personale ale unui lider, cunostintele sale tehnice si motivele sale sunt foarte importante. Pentru ca cercetasii sa-l(o) respecte si sa aiba incredere in el/ea, un lider trebuie sa fie deschis si sincer; cercetasii vor sti daca unui lider ii pasa si daca acesta este intr-adevar preocupat de binele lor.

Caracterul si competenta unui lider sunt demonstrate celorlalti prin conduita din activitatile de fiecare zi. Exemplul sau personal este cel care creeaza standardele care trebuie atinse. Prin urmare, un lider trebuie sa se ridice la sau sa depaseasca standardele de conduita si performantele asteptate de la cercetasi. Sfatul si indrumarea oferite cercetasilor nu vor fi urmate decat daca liderul insusi intalneste standardele cerute.

Consilierea este valoroasa pentru lider din mai multe considerente:

- Poate ajuta la clarificarea neintelegurilor.
- Poate castiga timp invatandu-I pe cercetasi sa-si rezolve singuri problemele.
- Poate creste motivatia fiecărei persoane si dezvolta munca in echipa.

Consilierea ii asigura liderului oportunitatea de a vorbi cu cercetasul, de a afla mai mult despre griji si problemele cu care se confrunta acesta in cadrul unitatii; ea este inerenta activitatii de lider –oriunde si oricand. Responsabilitatile de consiliere se intind de la discutii structurate, programate pana la simple reactii la situatii problema sau pana la oferirea unui sfat intr-o situatie oarecare. Nu este necesar intotdeauna un timp foarte lung . De cele mai multe ori doua-trei minute de conversatie in care liderul ii ofera cercetasului un stimul pozitiv poate creste considerabil increderea in sine a acestuia din urma.

Cand si de ce este necesara consilierea?

Primire si integrare

Consilierea care ureaza bun-venit cercetasilor in unitate ar trebui sa inceapa imediat dupa sosirea acestora. Noii sositii trebuie sa se adapteze inainte de a deveni membri eficienti ai unitatii. Un plan eficient de primire si integrare este probabil cel mai important pas care trebuie facut in privinta noilor cercetasi. Liderii trebuie sa faca eforturi de a-i integra in echipa pe noii veniti si de a defini standardele pe care acestia vor avea posibilitatea sa le atinga pe parcursul activitatii in cercetasie.

Activitate

Consilierea in activitate trebuie facuta in mod continuu ca parte a rolului liderului ca educator. Cercetasii sunt astfel informati cu privire la sarcinile pe care le au de indeplinit si primesc totodata raspunsuri care le evalueaza performantele anterioare. Stabilirea unei relatii de feed-back onest este esentiala pentru motivarea cercetasilor si pentru imbunatatirea performantelor unitatii.

Crestere si invatare

Consilierea pe parcursul activitatii trebuie sa fie un proces de invatare avand ca obiect cresterea si dezvoltarea continua. Prin dezvoltarea personala cercetasul isi valorifica cat se poate de bine potentialul de care dispune. Cresterea si motivatia sunt stimulate prin provocarea pe care o aduc activitatile si prin indrumarea si incurajarea din partea liderilor adulti.

Consilierea pe **probleme personale** poate fi eficienta daca liderul si cercetasul in cauza au o relatie suficient de apropiata ; astfel de probleme pot aparea si afecta oricand viata cercetasului ca membru al unitatii, deci o discutie in acest sens cu liderul responsabil de unitate este de multe ori necesara si benefica. In cadrul unitatii pot aparea deasemenea probleme de **disciplina** care sa necesite interventia si sfatul liderului.

In ceea ce priveste **perspectivele de viitor** ale tanarului care iese din cercetasie, experienta, maturitatea si atitudinea liderului sunt vitale in influentarea acestuia sa ramana in cercetasie pentru a activa ca lider la randul sau.

Importanta evaluarii

Liderii buni utilizeaza lauda in mod eficient. Identificarea punctelor slabe si sesizarea cercetasilor in ceea ce priveste lucrurile ce trebuie imbunatatite cade in responsabilitatea liderilor. Mai important este insa a-i aprecia pe cercetasi pentru imbunatatirile pe care le-au realizat si pentru performantele personale. Lauda sincera ii asigura pe cercetasi ca liderul le apreciaza eforturile . Acest act simplu necesita putin timp si efort aducand in schimb multe beneficii. Cu cateva cuvinte incurajatoare si cu o lovitura prieteneasca pe umar, un lider poate recunoaste si intari comportamentul sau performanta dorita. Cercetasii ale caror eforturi sunt apreciate astfel vor persevera cu mare probabilitate in directia considerata buna. Este foarte important ca fiecare cercetas **sa stie** ca este vazut ca un membru valoros al unitatii. Acelasi lucru este valabil si pentru unitate. Unitatile care se afla la inceputul activitatii in cercetasie sunt nesigure pe ele insele dar incep sa dobandeasca sentimente de identitate si mandrie cand sunt apreciate pozitiv de lideri pentru performanta imbunatatita.

Actiunile liderului

Consilierea necesita ca actiunile unui lider sa demonstreze cunostintele, capacitatea de intelegere, judecata si abilitatile sale. Liderii nu trebuie doar sa spuna ca sunt preocupati de cercetasi sa faça lucruri care sa demonstreze aceasta preocupare.

Pentru a fi eficienti , liderii trebuie sa reprezinte ei insisi exemple demne de a fi urmate. In dezvoltarea unei atitudini si a unui comportament adecvate, orice lider trebuie sa fie constient de aspectele caracteristice unei relatii de indrumare –consiliere eficiente. Acestea includ:

- **Flexibilitatea** -- adaptarea stilului liderului la stilul unic al fiecarui cercetas in parte
- **Respectul** – respectarea cercetasilor ca indivizi unici si complecsi, cu valori, credinte si atitudini proprii
- **Comunicarea** – stabilirea unei relatii de comunicare deschise , bilaterale cu cercetasii. Liderii si consilierii eficienti asculta mai mult decat vorbesc
- **Suport** – incurajarea cercetasilor sa se implice in actiuni si sa-si cultive diverse interes
- **Motivare** – implicarea activa a cercetasilor in activitatea de consiliere realizarea de catre a sensului acestei actiuni
- **Scop** – incercarea de a dezvolta cercetasi responsabili, increzatori in propriile lor persoane si capabili sa-si traiasca viata pe cont propriu