

# Propunere de amendament cu privire la definirea limitelor acceptate în relația Lider-Lider în cadrul activităților cercetășești

<b>Propus de</b>	Centrul Local Cetatea Băniei Craiova - Andreea Stănescu
<b>Susținut de</b>	Centrul Local Nord Cluj-Napoca - Evelina Mateeș
	Centrul Local Aetos Drobeta Turnu Severin - Bianca Iloaia
	Centrul Local Licos Timișoara - David Suici

## Textul original

Tipuri de relații întâlnite în programele ONCR

d. Lider - Lider Statutul de lider poate fi dobândit de la 18 ani, dacă tânărul își dorește acest lucru, fără să treacă prin ramura de seniori. Indiferent de vârstă, relația dintre lideri este importantă și trebuie să fie bazată pe respect. Experiența poate fi dobândită și la vârste fragede în cadrul diferitelor poziții de conducere din cadrul organizației (lider de unitate, membru consiliu, etc.). Este important să fie o relație deschisă cu grupul de lideri, să conștientizeze că ajutorul oferit ajută la dezvoltarea liderului indiferent de vârsta pe care o are.

## Textul propus

Tipuri de relații întâlnite în programele ONCR

d. Lider - Lider: Statutul de lider poate fi dobândit de la 18 ani, dacă tânărul își dorește acest lucru, fără să adere la ramura de seniori. Indiferent de vârstă, relația dintre lideri este importantă și trebuie să fie bazată pe respect și înțelegere reciprocă. Orice interacțiune trebuie să plece de la premisa că experiența poate fi dobândită la orice vârstă în cadrul diferitelor poziții de conducere din cadrul organizației (lider de patrulă, lider de unitate, membru în Consiliul Centrului Local etc.) și că argumentele trebuie ascultate cu respect de ambele părți. Formulele de tipul „Eu știu mai bine pentru că am mai mulți ani ca tine”, bazate pe autoritatea conferită doar de senioritate, sunt ferm descurajate și nu reprezintă baza unei discuții constructive, purtată de pe poziții egale.

O importanță sporită trebuie acordată nuanțelor care pot defini relația dintre lideri, și, în special, riscurilor care pot rezulta din relații de tip Lider-Lider în care există roluri diferite de subordonare și, astfel, și poziții de autoritate.

Recunoaștem faptul că pot exista relații de putere între un lider Șef de unitate și un altul Șef de Centru Local, sau între un lider Șef de Centru Local și un altul membru în Consiliul Director etc., ale căror riscuri asociate nu țin neapărat de posibila diferență de vârstă dintre aceștia, ci de poziția de autoritate pe care cel aflat în poziția de coordonare o poate exercita asupra celui aflat în poziția de subordonare.

În aceste cazuri, se va avea grijă ca:

- sarcinile trasate să fie clare și în concordanță cu fișa postului
- dialogul să fie bazat pe respect reciproc, fără ridicarea tonului, fără adresarea de comenzi și ordine și fără insulte, tachinări sau atribuiri de porecle
- dialogul dintre lideri să nu se apropie în niciun moment de intimidări, umiliri, bullying
- conduita liderilor să fie adecvată normelor trasate de Politica Safe from Harm și să nu depășească aceste limite