



EARTHE

Activitatea 2

Set de instrumente digitale pentru dezvoltarea inovatoare a curriculumului și a metodologiei

Modul - Leadership

Metodă - Feedback 360 pentru lideri

Studiu de caz

Modulul 5 - Leadership

Studiu de caz - De la date la acțiune: cum un hackathon de 60 de minute a transformat feedback-ul în acțiune

Metoda asociată - Feedback 360 pentru lideri

Context și cadru

O întreprindere socială angajează adulți aflați la mijlocul carierei (cu vârste cuprinse între 32 și 58 de ani) care se recalifică din domeniul producției în servicii de economie circulară. După pilotarea unui sondaj de feedback 360°, echipa de învățare a cooperativei a realizat că participanții aveau nevoie de ajutor structurat pentru a transforma rapoartele brute în planuri concrete de schimbare a comportamentului. Ei au integrat Hackathonul de stabilire a obiectivelor în clinica de Leadership de șase săptămâni.

Problemă / Provocare prezentată

Rapoartele inițiale de feedback au oferit informații utile, dar au avut puține rezultate concrete; liderii au părăsit sesiunile cu intenții vagi, precum „să asculte mai mult” sau „să fie decisivi”, dar trei luni mai târziu, observațiile colegilor au arătat schimbări minime. Provocarea: **transformarea conștientizării feedback-ului în angajamente SMART, responsabile, rapide și durabile.**

Acțiuni întreprinse / Metodă aplicată

Facilitatorii au organizat un **Hackathon de stabilire a obiectivelor** imediat după debriefingurile individuale 360°:

1. Trei stații – Clarificare, Test de stres, Responsabilitate – dotate cu colegi coachi.
2. Șabloanele codificate prin culori impuneau concisitatea (o singură propoziție) și indicatori (de exemplu, „două întrebări de verificare a clientului per întâlnire”).
3. Partenerii de responsabilitate au semnat o fișă de verificare pe 60 de zile și au rezervat imediat mementouri în calendar.



Rezultate și concluzii

- **100% dintre participanți** au plecat cu un obiectiv SMART semnat și datat.
- După 60 de zile, 78 % au raportat realizarea *parțială sau completă* a obiectivului; colegii au confirmat schimbări vizibile de comportament (de exemplu, distribuirea agendei, delegări structurate).
- Indicatorii de eficiență a întâlnirilor s-au îmbunătățit: durata medie a întâlnirilor a scăzut cu 17 %, iar respectarea agendei a crescut la 89 %.
- Interviuurile calitative au relevat o siguranță psihologică mai mare: liderii erau „mai puțin defensivi” și „mai experimental” în încercarea de noi comportamente.

Lecții învățate

Viteza și structura sunt mai importante decât reflecția prelungită – impulsul contează.

Implicarea colegilor în formularea obiectivelor sporește claritatea și responsabilitatea personală.

Comportamentele mici, observabile (de exemplu, „puneți mai întâi întrebări deschise”) sunt mai susceptibile să se mențină decât trăsăturile abstracte („fiți motivant”).

Factori cheie de succes

O rotație strânsă, în trei etape, care menține energia și concentrarea.

Șabloane vizuale simple care împiedică formularea de obiective prea detaliate.

Programarea imediată a verificărilor ulterioare pentru a asigura angajamentul.

Provocări întâmpinate și modul în care au fost abordate

Unii lideri au elaborat obiective prea ambițioase. Colegii de la stația de testare de stres au respins aceste obiective, reducându-le la un nivel realist de 60 de zile.

Participanții au ezitat să-și „supravegheze” colegii. Facilitatorii au redefinit rolul partenerilor ca fiind cel de prieteni care oferă sprijin, nu de inspectori.

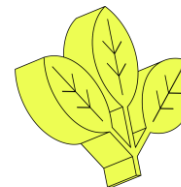
Depășirile de timp din primele proiecte pilot au fost rezolvate prin proiectarea unui ceas cu numărătoare inversă vizibil și redarea unui semnal sonor discret la schimbarea stațiilor.

Aplicabilitate / Recomandări pentru formatori



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



EARTHE

- Includeți Hackathonul imediat după debriefingurile 360° — profitați de momentul în care informațiile sunt încă proaspete.
- Limitați obiectivele la un singur comportament cu impact mare per lider; profunzime în locul amplitudinii.
- Utilizați șabloane colorate sau ilustrate pentru grupurile cu un nivel de alfabetizare mai scăzut; concentrați-vă pe „Ce, când, cum se măsoară?”.
- Programați o întâlnire de grup pentru „sărbătorire și recalibrare” la 60 de zile pentru a consolida ciclurile de învățare.