



EARTHE

Activitatea 2

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

Modul - Leadership

Metodă - Feedback 360 pentru lideri

Activități la clasă

Modulul 5 - Leadership

Activitate la clasă - Portofoliu de feedback personal

Metoda asociată - Feedback 360 pentru lideri

Grup țintă

Vârsta - 25–50

Gen - Toate genurile

Nivelul studiilor - Învățământ secundar până la învățământ superior (ISCED 4-6)

Statut (angajat/șomer/în căutarea unui loc de muncă) – Angajat, în tranziție profesională sau implicat în activități comunitare/ONG

Oportunități reduse (dacă este cazul) – Persoane din zone rurale sau defavorizate din punct de vedere economic, migranți sau adulți cu acces limitat la formare în domeniul Leadershipului

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

- Consolideze feedback-ul din multiple perspective (proprie, colegi, formator).
- Identifice punctele forte personale de Leadership și domeniile care necesită îmbunătățiri.
- Transpună feedback-ul într-un plan de acțiune concret pentru dezvoltarea Leadership-ului.
- Consolideze abilitățile de reflecție și stabilire a obiectivelor

Durată

45–60 minute

Materiale și resurse

Șablon de portofoliu (secțiuni: Autoevaluare, Feedback de la colegi, Feedback de la formator, Puncte forte, Aspecte de îmbunătățit, Plan de acțiune); Fișe de autoevaluare completate (din activitățile anterioare); Formulare/fișe de feedback de la colegi; Note de observare ale formatorului; Pixuri, dosare sau instrumente digitale (Google Docs, Padlet, tablă Trello pentru planuri personale)



Descrierea activității

Fiecare participant compilează un portofoliu personal de feedback, colectând trei perspective:

Autoevaluare (realizată individual)

Feedback de la colegi (din Activitățile 1 și 2 sau furnizat direct în timpul acestei sesiuni)

Feedback de la formator (observații structurate)

Folosind șablonul portofoliului, participanții organizează aceste informații în categorii de puncte forte și domenii de dezvoltare. Apoi, elaborează un plan de acțiune scurt (1-2 obiective concrete de îmbunătățire, cu pași și calendar). Dacă se simt confortabil, participanții împărtășesc un obiectiv cu grupul pentru a încuraja responsabilitatea.

Pași detaliați de implementare

Introducere:

Formatorul explică scopul: crearea unui portofoliu personal pentru a transforma feedback-ul în creștere acționabilă.

Se pune accentul pe confidențialitate și dezvoltare autodirijată.

Activitate principală:

Participanții adună fișele de autoevaluare, rubricile colegilor și notele formatorului.

Formatorul distribuie șablonul portofoliului. Participanții completează individual șablonul:

Punctele forte cheie repetate în toate sursele de feedback.

Domeniile de îmbunătățire menționate de colegi/formator.

Surprize sau neconcordanțe între percepția de sine și opiniile celorlalți.

Participanții notează 1-2 obiective SMART (specifice, măsurabile, realizabile, relevante, limitate în timp) pentru îmbunătățirea Leadershipului.

Exemplu: „În următoarele 3 luni, voi exersa delegarea sarcinilor în fiecare ședință de echipă și voi solicita feedback o dată pe săptămână.”

Concluzie și reflecție:

Opțional: Voluntarii împărtășesc grupului un obiectiv de acțiune pentru a încuraja responsabilitatea.

Formatorul rezumă punctele forte comune observate în cadrul grupului și subliniază importanța feedback-ului continuu.



Metoda de evaluare

Completitudinea portofoliului: Fiecare participant are un set documentat de feedback și un plan de acțiune personal.

Calitatea reflecției: Formatorul verifică dacă participanții au identificat cel puțin un punct forte și un domeniu de îmbunătățire.

Claritatea planului de acțiune: criteriile SMART sunt utilizate pentru a evalua fezabilitatea obiectivelor de îmbunătățire.

Sfaturi de adaptare

Simplificați șabloanele portofoliului cu pictograme (pentru puncte forte, pentru provocări, pentru obiective). Utilizați șabloane digitale partajate (Google Docs, Jamboard, Padlet) pentru a compila portofoliile în mod privat. Concentrați-vă doar pe un punct forte și un obiectiv de îmbunătățire. Încurajați participanții să solicite feedback de urmărire după implementarea planului lor de acțiune (de exemplu, în 1-2 luni).

Modulul 5 - Leadership

Activitate la clasă 2 - Caruselul feedback-ului

Metoda asociată - Feedback 360 pentru lideri

Grup țintă

Vârsta - 25-50

Gen - Toate genurile

Nivelul studiilor - Învățământ secundar până la învățământ superior (ISCED 4-6)

Statut (angajat/șomer/în căutarea unui loc de muncă) – Angajat, în tranziție profesională sau implicat în activități comunitare/ONG

Oportunități reduse (dacă este cazul) – Persoane din zone rurale sau defavorizate din punct de vedere economic, migranți sau adulți cu acces limitat la formare în domeniul Leadership-ului

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

- Își consolideze conștiința de sine prin primirea de feedback rapid și structurat din partea colegilor.
- Exerseze oferirea de feedback clar și constructiv într-un interval scurt de timp.
- Dezvolte deschiderea și încrederea în schimbul de feedback cu mai mulți colegi.
- Recunoască comportamentele de leadership în diferite contexte.

Durată

40–50 minute

Materiale și resurse

Scaune aranjate în două cercuri concentrice (sau perechi față în față, dacă spațiul este limitat); Fișe de feedback sau mini-rubrici (criterii: claritate, comunicare, încredere, empatie) – câte una pentru fiecare rundă; Cronometru/temporizator (pentru a menține rundele scurte și



concentrate); Clopoșel sau semnal pentru a indica rotația; Opțional: formulare digitale de feedback (Google Forms, Mentimeter) pentru introducerea anonimă a datelor.

Descrierea activității

Participanții formează două cercuri concentrice, așezați față în față. Fiecare participant din cercul exterior acționează ca lider într-o micro-sarcină de 2-3 minute (de exemplu, da instrucțiuni rapide, conduce o sesiune de brainstorming sau coordonează o mini-decizie). Colegii din cercul interior oferă feedback imediat folosind o rubrică simplificată. După fiecare rundă, cercurile se rotesc, astfel încât fiecare participant să conducă și să ofere feedback. Activitatea creează un mediu dinamic în care cursanții exersează Leadershipul de mai multe ori și primesc perspective diverse de feedback.

Pași detaliați de implementare

Introducere

Formatorul explică formatul caruselului: runde scurte de exersare a Leadershipului, urmate de feedback imediat din partea colegilor.

Puneți accentul pe feedback constructiv, respectuos și concis.

Distribuiți mini-rubrici/fișe de feedback tuturor participanților.

Activitate principală

Organizare Așezați participanții în două cercuri concentrice, unul în fața celuilalt (cercul interior = observatori, cercul exterior = lideri).

- Fiecare lider are un coleg direct în fața sa.

Sarcina de micro-Leadership

- Formatorul oferă un scenariu/o sarcină simplă pentru fiecare rundă (de exemplu, „Conduceți o sesiune de brainstorming de 2 minute pe tema ideilor de evenimente comunitare” sau „Dați instrucțiuni clare pentru Rezolvarea problemelor a unui grup mic”).
- Participanții din cercul exterior acționează ca lideri, iar colegii din cercul interior răspund ca membri ai echipei.
- După 2-3 minute, colegii oferă **feedback imediat** folosind rubrica (1-2 puncte forte, 1 sugestie).

Rotație



- După fiecare rundă, cercurile se rotesc cu un loc spre dreapta.
- Rolurile se schimbă după 3-4 runde, astfel încât toată lumea să experimenteze atât rolul de lider, cât și cel de persoană care oferă feedback.

Concluzie și reflecție

Formatorul facilitează o reflecție de grup:

Ce comportamente de leadership au funcționat bine în sarcinile scurte?

Cum v-ați simțit când ați primit feedback rapid și repetat de la diferiți colegi?

Care modele de feedback au apărut cel mai des?

Metoda de evaluare

Fișe/rubrici de feedback între colegi colectate și analizate de fiecare participant.

Observarea de către formator a calității feedback-ului (specific vs. vag).

Auto-reflecție: La final, participanții notează *un punct forte al Leadershipului evidențiat în mod repetat și un punct de îmbunătățire care a apărut cel mai des.*

Sfaturi de adaptare

Folosiți scenarii foarte simple și practice (de exemplu, „Explicați cum se organizează un prânz de grup”) pentru a reduce presiunea.

Folosiți perechi de săli de discuții; roțiți liderii la fiecare 2-3 minute. Feedback-ul poate fi tastat în chat sau trimis prin Google Forms.

Reduceți runde la 2-3 per participant.

Utilizați micro-sarcini mai complexe (de exemplu, gestionarea rezistenței, luarea unei decizii rapide în situații de conflict).

Modulul 5 - Leadership

Activitate la clasă 3 - Joc de rol privind Leadershipul cu feedback din partea colegilor

Metoda asociată - Feedback 360 pentru lideri

Grup țintă

Vârsta - 25–50

Gen - Toate genurile

Nivelul studiilor - Învățământ secundar până la învățământ superior (ISCED 4-6)

Statut (angajat/șomer/în căutarea unui loc de muncă) – Angajat, în tranziție profesională sau implicat în activități comunitare/ONG

Oportunități reduse (dacă este cazul) – Persoane din zone rurale sau defavorizate din punct de vedere economic, migranți sau adulți cu acces limitat la formare în domeniul Leadership-ului

Rezultate ale învățării

După finalizarea acestei activități, cursanții vor fi capabili să:

1. Practice abilități de leadership într-o situație simulată din viața reală.
2. Primească și interpreteze feedback structurat de la colegi și formator.
3. Să compare percepția de sine cu observațiile externe pentru a-și îmbunătăți conștiința de sine.
4. Consolideze abilitățile de comunicare constructivă și ascultare activă.

Durată

45–60 minute (în funcție de mărimea grupului)

Materiale și resurse

Cărți cu scenarii pentru jocuri de rol (de exemplu, gestionarea conflictelor, conducerea unei ședințe, coordonarea unei sarcini scurte); Formulare/rubrici de feedback (criterii: comunicare, claritate, empatie, luarea deciziilor, adaptabilitate); Fișe de autoevaluare; Flipcharturi/tablă



albă pentru notițele grupului; Opțional: instrumente digitale pentru feedback anonim (Google Forms, Mentimeter)

Descrierea activității

Această activitate plasează un participant în rolul de lider în timpul unui scenariu scurt de joc de rol, în timp ce colegii acționează ca membri ai echipei. Liderul trebuie să ghideze grupul printr-o provocare simulată, după care primește feedback structurat de la colegi și formator. Exercițiul permite participanților să exerseze leadershipul, să reflecteze asupra performanței lor și să compare autoevaluarea cu percepțiile externe.

Pași detaliați de implementare

Introducere

Formatorul explică scopul activității: exersarea leadership-ului într-un context simulat și primirea de feedback structurat 360°.

Prezentați **scenariul** (de exemplu, „Conduceți o echipă care trebuie să decidă cum să aloce resurse limitate pentru un eveniment comunitar, sub presiunea timpului”).

Distribuiți **formularele de feedback** tuturor participanților.

Activitate principală

Un participant se oferă voluntar (sau este desemnat) să joace rolul de lider.

4-6 colegi acționează ca membri ai echipei care se vor angaja în sarcină.

Restul grupului (dacă este mai mare) acționează ca observatori, concentrându-se pe comportamentul liderului.

Liderul ghidează echipa prin scenariu, luând decizii, delegând sarcini și gestionând dinamica grupului.

Membrii echipei răspund în mod natural, prezentând provocări, întrebări sau dezacorduri pentru a testa adaptabilitatea liderului.

Imediat după jocul de rol, liderul completează un formular de autoevaluare.

Colegii și formatorul oferă apoi feedback structurat, începând cu punctele forte și continuând cu sugestii de îmbunătățire.

Utilizați „modelul SBI” (Situație-Comportament-Impact) pentru a vă asigura că feedback-ul este specific și constructiv.

Observatorii și membrii echipei iau notițe folosind rubrica de feedback.



Concluzie și reflecție

- Liderul reflectează asupra similitudinilor și diferențelor dintre percepția de sine și feedback-ul extern.

Formatorul facilitează o scurtă discuție de grup:

- Ce a făcut bine liderul?
- Cum au afectat deciziile liderului echipa?
- Ce poate fi îmbunătățit în viitoarele situații de Leadership?

Metoda de evaluare

Rubrici de feedback: Colegii și formatorul evaluează comunicarea, luarea deciziilor, empatia, adaptabilitatea și motivația echipei.

Autoevaluare: Liderii compară propriile evaluări cu feedback-ul extern.

Grila de observare a formatorului: formatorul notează comportamentele cheie și rezumă tiparele.

Calitatea reflecției: se evaluează dacă participanții pot identifica cel puțin un punct forte și un aspect care poate fi îmbunătățit.

Sfaturi de adaptare

Utilizați scenarii simple, ușor de înțeles (de exemplu, planificarea unei activități în grup mic, rezolvarea unui conflict de programare) și oferiți indicii vizuale.

Utilizați săli separate pentru jocul de rol și colectați feedback prin Google Forms sau Mentimeter.

Scurtă jocul de rol la 7-10 minute și redu feedback-ul la un „două stele și o dorință” rapid (două puncte forte, o îmbunătățire).

Introduceți provocări mai complexe (de exemplu, conflicte interculturale, probleme de colaborare digitală) și rotiți mai mulți lideri într-o singură sesiune.