



EARTHE

Activitatea 2

Set de instrumente digitale pentru dezvoltarea curriculară și metodologică inovatoare

Modul - Leadership

Metodă - Feedback 360 pentru lideri

Modulul 5 - Leadership

Metodă - Feedback 360 pentru lideri

Accent pe competențe transversale (soft skills)

Conștientizarea de sine și autoreglarea; Leadership și luarea deciziilor; Ascultarea activă și deschiderea față de feedback; Inteligența emoțională și empatia; Comunicarea și relațiile interpersonale; Creșterea personală și profesională continuă

Rezultate ale învățării

După aplicarea activă a acestei metode, cursanții vor fi capabili să:

- Primi și procesa feedback constructiv de la colegi, formatori și instrumente de autoevaluare.
- Identifice punctele forte ale leadershipului personal și domeniile care necesită îmbunătățiri, pe baza mai multor perspective.
- Dezvolte conștientizarea de sine prin compararea percepției de sine cu percepțiile externe.
- Îmbunătățească adaptabilitatea prin integrarea feedback-ului în comportamentul de Leadership viitor.
- Promoveze o cultură a feedback-ului în mediul profesional și comunitar.

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



Descrierea metodei

Metoda Feedback 360 pentru lideri implică cursanții într-un proces în care primesc feedback structurat din multiple perspective – colegi, formatori și ei înșiși – cu privire la comportamentele și eficacitatea lor de leadership. Participanții completează mai întâi o auto-evaluare a stilului și abilităților lor de leadership. Apoi, în timpul activităților de grup (de exemplu, jocuri de rol, proiecte sau simulări), colegii lor îi observă și le oferă feedback folosind un formular standardizat care se concentrează pe comunicare, colaborare, luarea deciziilor și inteligența emoțională. Formatorii oferă, de asemenea, observații profesionale.

Rezultatele sunt consolidate într-un profil de feedback 360°, care arată în ce măsură percepția de sine a liderului corespunde sau diferă de percepțiile celorlalți. Prin reflecție ghidată, participanții învață cum să interpreteze aceste informații, să-și consolideze identitatea de lider și să creeze un plan personal de îmbunătățire.

Această metodă are un impact deosebit asupra cursanților adulți care riscă să se confrunte cu o nepotrivire a competențelor sau cu o adaptabilitate redusă: le oferă informații concrete și personalizate despre modul în care sunt percepuți în rolurile de lideri și încurajează dezvoltarea personală. Pentru cursanții defavorizați, această metodă favorizează, de asemenea, autonomizarea și încrederea în sine, punând în evidență punctele forte adesea trecute cu vederea.

Instrucțiuni de implementare

Durată: 60-75 minute

Număr de participanți - 6-20 de participanți (1-2 participanți acționează ca *lideri* în simulări sau sarcini; ceilalți sunt *membri ai echipei și furnizori de feedback*; formatorul facilitează, observă și consolidează feedback-ul)

Materiale necesare - **Formulare de feedback** (rubrică simplă cu criterii: comunicare, luarea deciziilor, empatie, claritate, adaptabilitate); Fișe de autoevaluare (aceleași criterii pentru comparație); Flipchart/tablă albă sau proiector (pentru vizualizarea tendințelor de feedback); Opțional: instrumente digitale (Google Forms, Mentimeter, Padlet) pentru feedback anonim.

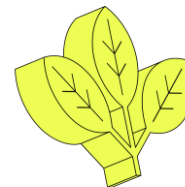
Implementare în 5 pași

Pasul 1 – Introducere



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

Formatorul explică conceptul de feedback 360°: colectarea de informații din multiple perspective pentru a obține o viziune holistică asupra abilităților de Leadership. Subliniați faptul că feedbackul este constructiv, respectuos și orientat spre dezvoltare, nu judecător.

Pasul 2 – Autoevaluare

Fiecare participant completează o scurtă autoevaluare a abilităților sale de Leadership. Categoriile pot include: comunicare, luarea deciziilor, empatie, lucru în echipă, gestionarea stresului. Participanții păstrează răspunsurile confidențiale până la reflecția ulterioară.

Pasul 3 – Simularea leadership-ului/sarcină de leadership

Unul sau doi participanți joacă rolul de lideri într-un scenariu scurt (de exemplu, Rezolvarea problemelor în grup, planificarea unui mini-proiect sau joc de rol privind gestionarea crizelor). Ceilalți membri ai grupului colaborează ca membri ai echipei, observând în același timp comportamentul liderului. Formatorul oferă un scenariu clar și o limită de timp pentru a menține activitatea concentrată.

Pasul 4 – Feedback de la colegi și formator

După activitate, colegii completează formulare de feedback cu privire la performanța liderului. Formatorul adaugă observații folosind aceeași rubrică. Feedback-ul este împărtășit într-o manieră structurată: începeți cu punctele forte („Ce a funcționat bine”), continuați cu punctele de îmbunătățire („Ce ar putea fi îmbunătățit”) și încurajați liderii să pună întrebări de clarificare.

Pasul 5 – Reflecție și debriefing

Liderul compară autoevaluarea cu feedback-ul colegilor/formatorului pentru a identifica discrepanțele sau alinierea. Discuția de grup se concentrează pe: Ce v-a surprins în feedback? Pe ce punct forte puteți construi? Ce îmbunătățiri veți prioritiza? Formatorul încheie prin a sublinia valoarea feedback-ului pentru dezvoltarea Leadershipului.

Sfaturi practice

Feedback-ul trebuie să fie **scurt, specific și bazat pe dovezi** (de exemplu, „Ai încurajat participarea prin întrebări” în loc de „Ai fost bun”).

Pentru grupurile sensibile, permiteți **feedbackul anonim** (prin intermediul instrumentelor digitale) pentru a asigura sinceritatea și confortul.

Rotați rolurile de leadership, astfel încât mai mulți participanți să experimenteze rolul de „lider”.



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

Utilizați scenarii relevante pentru contextul real al participanților (de exemplu, gestionarea unei echipe mici, rezolvarea conflictelor la locul de muncă, planificarea unui eveniment comunitar). Puneți accentul pe **confidențialitate și respect** pentru a construi încredere în proces.

Întrebări de debriefing

Cum s-a comparat autoevaluarea dvs. cu feedback-ul primit de la colegi și formator?

Care sunt punctele forte evidențiate cel mai des de ceilalți?

Au existat diferențe între modul în care vă vedeți pe dvs. ca lider și modul în care vă percep ceilalți?

Cum v-ați simțit când ați primit feedback constructiv într-un cadru de grup?

Ce schimbări sau acțiuni specifice veți încerca în practica dvs. viitoare de Leadership?

Cum poate fi utilizat feedback-ul pentru a îmbunătăți nu doar Leadershipul individual, ci și munca în echipă și performanța grupului?

Fișă de descriere practică

Numele metodei: Feedback 360 pentru lideri

Accent pe competențe transversale (soft skills): conștiința de sine, Leadership, ascultare activă, comunicare, inteligență emoțională, adaptabilitate

Rezultate ale învățării:

Primirea și procesarea feedback-ului structurat din multiple perspective

Compararea percepției de sine cu evaluările externe

Identificarea punctelor forte ale Leadershipului și a domeniilor care necesită îmbunătățiri

Elaborarea unui plan personal de îmbunătățire pe baza feedback-ului

Dimensiunea grupului: 6–20 participanți

Timp necesar: 60–75 minute

Materiale necesare:

Formulare/rubrici de feedback (tipărite sau digitale)

Fișe de autoevaluare

Flipcharturi/tabla albă sau proiector pentru discuții de grup

Opțional: instrumente digitale pentru feedback anonim (Google Forms, Mentimeter, Padlet)

Pași de implementare (rezumat):

Introducere – explicați conceptul de feedback 360° și stabiliți un ton respectuos

Autoevaluare – participanții se evaluează singuri în ceea ce privește abilitățile de Leadership



Simularea leadership-ului – participanții selectați conduc o scurtă sarcină de grup

Colectarea feedback-ului – colegii și formatorul oferă feedback structurat

Reflecție și debriefing – liderul compară perspectivele, grupul discută lecțiile învățate

Evaluare și reflecție:

Formulare de autoevaluare și evaluare de către colegi

Discuție de grup folosind întrebări de debriefing