



EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda 6– Povratna informacija od 360 za lidere

Modul 5 – Liderstvo

Metoda – 360° povratne informacije za lidere

Fokus na meke veštine:

Samosvest i samoregulacija; Liderstvo i donošenje odluka; Aktivno slušanje i otvorenost za povratne informacije; Emocionalna inteligencija i empatija; Komunikacija i međuljudski odnosi; Kontinuirani lični i profesionalni razvoj.

Ishodi učenja:

- Primenjivati i obrađivati konstruktivne povratne informacije od kolega, trenera i putem samoprocene.
- Prepoznati lične snage i oblasti za unapređenje liderstva na osnovu više perspektiva.
- Razviti samosvest poređenjem samopercepcije sa spoljnim percepcijama.
- Povećati adaptabilnost integrisanjem povratnih informacija u buduće liderstvo.
- Negovati kulturu povratne informacije u profesionalnom i zajedničkom okruženju.

Ciljna grupa:

- Starosna grupa: 25–50 godina
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: srednje do visoko (EQF 4–6)
- Status: zaposleni, u prelasku između pozicija ili uključeni u zajednicu/NGO aktivnosti
- Ranjive grupe: osobe iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti ili odrasli sa ograničenim pristupom obuci za liderstvo

Opis metode:

Metoda 360° povratne informacije uključuje učesnike u proces dobijanja strukturisanih povratnih informacija iz više perspektiva — kolege, treneri i oni sami — o svojim liderškim ponašanjima i efikasnosti.

1. Učesnici prvo popunjavaju **samoprocenu** svojih liderških veština.
2. Tokom grupnih aktivnosti (npr. uloge, projekti, simulacije), kolege ih posmatraju i daju povratne informacije koristeći standardizovani obrazac fokusiran na komunikaciju, saradnju, donošenje odluka i emocionalnu inteligenciju.
3. Trener takođe pruža profesionalna zapažanja.
4. Rezultati se konsoliduju u **360° profil**, pokazujući gde se liderova samopercepcija poklapa ili razlikuje od percepcije drugih.
5. Kroz vođenu refleksiju, učesnici uče kako da tumače povratne informacije, ojačaju svoj liderški identitet i kreiraju lični plan unapređenja.



EARTHE

Ova metoda je posebno korisna za odrasle koji su u riziku od nesklada veština ili niske adaptabilnosti, jer pruža konkretne i personalizovane uvide o tome kako ih drugi percipiraju u liderstvu i podstiče razvoj. Za manje privilegovane učesnike, takođe doprinosi osnaživanju i samopouzdanju isticanjem snaga koje se često zanemaruju.

Uputstvo za implementaciju:

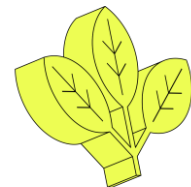
- **Vreme trajanja:** 60–75 minuta
- **Broj učesnika:** 6–20 (1–2 učesnika u simulacijama kao lideri; ostali kao članovi tima i davaoci povratne informacije; trener posmatra, vodi i konsoliduje povratne informacije)
- **Potrebni materijali:**
 - Obrasci za povratne informacije (rubrike sa kriterijumima: komunikacija, donošenje odluka, empatija, jasnoća, adaptabilnost)
 - Listovi za samoprocenu (isti kriterijumi za poređenje)
 - Flipčart/tabla ili projektor (za vizualizaciju trendova povratnih informacija)
 - Opcionalno: digitalni alati (Google Forms, Mentimeter, Padlet) za anonimne povratne informacije

5 koraka implementacije:

1. **Uvod** – trener objašnjava koncept 360° povratne informacije: prikupljanje inputa iz više perspektiva radi celovitog pogleda na liderstvo. Naglasiti da je povratna informacija konstruktivna, da se daje s poštovanjem i sa ciljem da podstakne napredovanje, a ne da osuđuje.
2. **Samoprocena** – učesnici kratko ocenjuju svoje liderške veštine (komunikacija, donošenje odluka, empatija, timski rad, upravljanje stresom). Odgovori se čuvaju privatno do kasnije refleksije.
3. **Simulacija liderstva / zadatak** – 1–2 učesnika vode kratku grupnu aktivnost (npr. rešavanje problema, mini-projekt, krizne uloge). Ostali članovi posmatraju i daju povratnu informaciju. Trener pruža scenario i vremensko ograničenje.
4. **Povratne informacije kolega i trenera** – nakon aktivnosti, kolege popunjavaju obrazac, trener dodaje zapažanja. Povratna informacija se deli strukturisano: prvo snage (“Šta je dobro funkcionisalo”), zatim oblasti za unapređenje (“Šta bi moglo biti bolje”). Lideri mogu postavljati pojašnjavajuća pitanja.
5. **Refleksija i diskusija** – lider upoređuje samoprocenu sa povratnim informacijama kako bi identifikovao razlike i poklapanja. Grupna diskusija: šta je iznenadilo, koje snage dalje razvijati, koje poboljšanje prioritetizovati. Trener ističe vrednost povratne informacije za rast liderstva.

Praktični saveti:

- Povratne informacije treba da budu kratke, specifične i zasnovane na dokazima (npr. “Podstakao si učestvovanje postavljanjem pitanja” umesto “Bio si dobar”).
- Za osetljive grupe omogućiti anonimne povratne informacije (digitalni alati) radi iskrenosti i komfora.



- Rotirati lidera kako bi više učesnika iskusilo vođenje.
- Koristiti realne scenarije relevantne za učesnike (male timove, radne konflikte, planiranje događaja).
- Naglasiti poverljivost i poštovanje da se izgradi poverenje.

Pitanja za refleksiju:

- Kako se vaša samoprocena upoređuje sa povratnim informacijama kolega i trenera?
- Koje snage su najčešće isticane od strane drugih?
- Postoje li razlike između vaše percepcije liderstva i percepcije drugih?
- Kako ste se osećali primajući konstruktivne povratne informacije u grupi?
- Koje konkretne promene ili akcije planirate u svom budućem liderstvu?
- Kako povratne informacije mogu unaprediti ne samo individualno liderstvo, već i timski rad?

Praktični opis:

- **Naziv metode:** 360° povratne informacije za lidere
- **Fokus na veštine:** Samosvest, liderstvo, aktivno slušanje, komunikacija, emocionalna inteligencija, adaptabilnost
- **Ishodi učenja:** Primati i obrađivati povratne informacije iz više perspektiva; upoređivati samopercepciju sa spoljnim evaluacijama; identifikovati snage i oblasti za poboljšanje; kreirati lični plan unapređenja.
- **Veličina grupe:** 6–20 učesnika
- **Vreme:** 60–75 minuta
- **Materijali:** Obrazci za povratne informacije, listovi za samoprocenu, flipčart/tabla/projektor, opcionalno digitalni alati za anonimne povratne informacije
- **Koraci implementacije (sažetak):** Uvod → Samoprocena → Simulacija liderstva → Prikupljanje povratnih informacija → Refleksija i diskusija
- **Procena i refleksija:** Obrazci kolega i samoprocena; grupna diskusija koristeći definisana pitanja