



EARTHE

Δραστηριότητα 2

Ψηφιακή εργαλειοθήκη για την ανάπτυξη καινοτόμου προγράμματος σπουδών και μεθοδολογιών

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Μέθοδος – Προσομοίωση ηγεσίας

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Μελέτη περίπτωσης – Ηγεσία μέσα στην καταιγίδα

Συναφής μέθοδος – Προσομοίωση ηγεσίας

Πλαίσιο και υπόβαθρο

Η περίπτωση προέρχεται από ένα κοινοτικό κέντρο μάθησης στην αγροτική Ρουμανία, το οποίο προσφέρει εκπαίδευση σε κοινωνικές δεξιότητες για ενήλικες που βρίσκονται σε επαγγελματική μετάβαση – πολλοί από τους οποίους είναι πρόσφατα άνεργοι ή προέρχονται από υποεκπροσωπούμενες ομάδες (χαμηλό εισόδημα, άνω των 40 ετών ή επιστροφή στην εργασία μετά από μακρά διακοπή). Το κέντρο συνεργάστηκε με μια τοπική ΜΚΟ για την υλοποίηση ενός προγράμματος ηγεσίας ως μέρος μιας ευρύτερης πρωτοβουλίας επανακατάρτισης.

Πρόβλημα / Πρόκληση

Οι συμμετέχοντες/ουσες έδειξαν χαμηλή αυτοπεποίθηση όσον αφορά την ανάληψη πρωτοβουλιών ή τον συντονισμό ομάδων. Οι περισσότεροι απέφευγαν τους ηγετικούς ρόλους λόγω του φόβου της αποτυχίας, της έλλειψης προηγούμενης εμπειρίας ή του άγχους της επικοινωνίας. Αυτό αποτέλεσε εμπόδιο τόσο στο εργασιακό περιβάλλον όσο και στη συμμετοχή στην κοινότητα. Οι παραδοσιακές διαλέξεις για την ηγεσία είχαν ελάχιστο αντίκτυπο στη συμπεριφορά.

Ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν / Μέθοδος που εφαρμόστηκε

Το κέντρο ενσωμάτωσε προσομοιώσεις ηγεσίας στην κατάρτιση. Οι εκπαιδευόμενοι/ες τοποθετήθηκαν σε εναλλασσόμενους ηγετικούς ρόλους στο πλαίσιο προσομοιώσεων με χρονικό περιορισμό και υψηλή πίεση (π.χ. κρίσιμη κατάσταση σε μια κοινοτική εκδήλωση, σύγκρουση σε μια ομάδα εργασίας, επείγουσα προθεσμία για ένα έργο). Κάθε προσομοίωση περιλάμβανε παρατηρητές/τριες με φύλλα ανατροφοδότησης, ανατροπές στο παιχνίδι ρόλων και δομημένο απολογισμό.



EARTHE

Αποτελέσματα και αντίκτυπος

Πάνω από το 80% των συμμετεχόντων/ουσών ανέφεραν ότι αισθάνονται περισσότερη αυτοπεποίθηση να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους. Σε συνεντεύξεις μετά την κατάρτιση, οι συμμετέχοντες/ουσες έδειξαν μεγαλύτερη επίγνωση του στυλ ηγεσίας τους και των συναισθηματικών ερεθισμάτων τους. Ορισμένοι συμμετέχοντες/ουσες εφάρμοσαν τις νέες δεξιότητες στην οργάνωση τοπικών εθελοντικών εκστρατειών ή στην ανάληψη πρωτοβουλιών σε συνεντεύξεις εργασίας και συναντήσεις στον χώρο εργασίας. Οι εκπαιδευτές/τριες παρατήρησαν σημαντική βελτίωση στην αποφασιστική επικοινωνία, στη λήψη αποφάσεων υπό πίεση και στον συντονισμό ομάδων.

Διδάγματα

- Η ηγεσία αναπτύσσεται καλύτερα μέσω της **πρακτικής** και όχι μόνο της θεωρίας.
- Η εναλλαγή ρόλων και η ανατροφοδότηση ενισχύουν την **αυτογνωσία** και την αμοιβαία μάθηση.
- Η συναισθηματική ασφάλεια και ο δομημένος **αναστοχασμός** είναι κρίσιμης σημασίας για την ουσιαστική μάθηση σε ευάλωτες ομάδες.

Βασικοί παράγοντες επιτυχίας

Ρεαλιστικά σενάρια που αντικατόπτριζαν τις συνθήκες ζωής και εργασίας των συμμετεχόντων/ουσών

Ασφαλές περιβάλλον χωρίς κριτική, με την ελευθερία να αποτυγχάνουν και να μαθαίνουν
Σαφή εργαλεία ανατροφοδότησης που βοήθησαν στη μετατροπή των παρατηρήσεων σε ανάπτυξη

Ευελιξία των συντονιστών/τριών στην προσαρμογή των προσομοιώσεων στην συναισθηματική ετοιμότητα της ομάδας

Προκλήσεις που προέκυψαν και πώς αντιμετωπίστηκαν

Άνιση συμμετοχή: Η τάση για επιβολή ορισμένων μελών στην ομάδα αντιμετωπίστηκε με την ανάθεση ισορροπημένων ρόλων και με καθοδήγηση των ηγετών ώστε να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των πιο εσωστρεφών μελών.

Οι συναισθηματικές αντιδράσεις (απογοήτευση, άγχος) συζητήθηκαν κατά τον απολογισμό, όπου τα συναισθήματα αναγνωρίστηκαν και αναπλαισιώθηκαν ως ευκαιρίες μάθησης.



Υλοποίηση / Συστάσεις για εκπαιδευτές/τριες

Χρησιμοποιήστε προσομοιώσεις βασισμένες σε ρόλους σε οποιοδήποτε πλαίσιο εκπαίδευσης ενηλίκων όπου στόχος είναι η ηγεσία, η επικοινωνία ή η συναισθηματική νοημοσύνη.

Ξεκινήστε με σενάρια χαμηλού κινδύνου, με τα οποία οι εκπαιδευόμενοι/ες μπορούν να ταυτιστούν, και αυξήστε την πολυπλοκότητα καθώς οι εκπαιδευόμενοι/ες αποκτούν αυτοπεποίθηση.

Βεβαιωθείτε ότι η ανατροφοδότηση μεταξύ συναδέλφων και από τον/τη συντονιστή/τρια είναι υποστηρικτική και εφαρμόσιμη.

Πάντα να περιλαμβάνετε μια καθοδηγούμενη φάση αναστοχασμού – εκεί είναι που συντελείται η ουσιαστική μάθηση.

Εξετάστε το ενδεχόμενο να χρησιμοποιήσετε εναλλασσόμενους ρόλους και λίστες ελέγχου παρατηρητών για να εμπλέξετε ενεργά όλους/τις τους/τις εκπαιδευόμενους/ες, όχι μόνο τους/τις «ηγέτες».