



EARTHE

Δραστηριότητα 2

Ψηφιακή εργαλειοθήκη για την ανάπτυξη καινοτόμου προγράμματος σπουδών και μεθοδολογιών

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Μέθοδος – Προσομοίωση ηγεσίας

Δραστηριότητες στην τάξη

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Δραστηριότητα στην τάξη 1 – Ηγεσία σε κρίσιμες καταστάσεις

Συναφής μέθοδος – Προσομοίωση ηγεσίας

Ομάδα-στόχος

Ηλικία – 25–50

Φύλο – Όλα τα φύλα

Επίπεδο εκπαίδευσης – Δευτεροβάθμια έως τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΕΠΕΠ 4–6)

Κατάσταση – Απασχολούμενοι, σε επαγγελματική μετάβαση ή άτομα που συμμετέχουν σε δραστηριότητες της κοινότητας/ΜΚΟ

Λιγότερες ευκαιρίες – Άτομα από αγροτικές ή οικονομικά υποβαθμισμένες περιοχές, μετανάστες/τριες ή ενήλικες με περιορισμένη πρόσβαση σε εκπαίδευση για την ηγεσία

Αυτή η δραστηριότητα είναι κατάλληλη για ενήλικες εκπαιδευόμενους/ες που προετοιμάζονται για ηγετικούς ρόλους ή που επιθυμούν να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους στη διαχείριση ομάδων. Έχει ιδιαίτερη χρησιμότητα για όσους αντιμετωπίζουν εμπόδια στην πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης ή δομημένα προγράμματα ηγεσίας.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι/ες θα είναι σε θέση να:

- Προσδιορίζουν και να εφαρμόζουν αποτελεσματικές συμπεριφορές ηγεσίας σε καταστάσεις υψηλής πίεσης
- Επικοινωνούν με σαφήνεια και αποφασιστικότητα με τα μέλη της ομάδας κατά τη διάρκεια μιας προσομοίωσης κρίσης
- Διαχειρίζονται το στρες, την αβεβαιότητα και τις διαπροσωπικές συγκρούσεις με εποικοδομητικό τρόπο
- Αναστοχάζονται για τις προσωπικές τους αντιδράσεις ως ηγέτες και να προσαρμόζουν στρατηγικές για βελτίωση



Διάρκεια

60–75 λεπτά (συμπεριλαμβανομένης της προετοιμασίας και της αναστοχαστικής ανάλυσης)

Υλικά και πόροι

Εκτυπωμένα σενάρια κρίσης (διαφορετικές εκδοχές για κάθε ομάδα)

Κάρτες ρόλων (Ηγέτης, Μέλη της ομάδας, Προαιρετικά: Παρατηρητής)

Χαρτοπίνακες ή πίνακας τάξης

Μαρκαδόροι, αυτοκόλλητα σημειώματα

Χρονόμετρο

Μεγάλο δωμάτιο με ευέλικτη διάταξη (ξεχωριστά τραπέζια ή σταθμοί για κάθε ομάδα)

Περιγραφή δραστηριότητας

Σε αυτή τη δραστηριότητα προσομοίωσης, οι συμμετέχοντες/ουσες εργάζονται σε μικρές ομάδες για να διαχειριστούν μια υποθετική κρίση σε έναν οργανισμό (π.χ. ξαφνική παραίτηση προσωπικού, επείγουσα δημόσια καταγγελία, μείωση προϋπολογισμού). Ένα μέλος κάθε ομάδας αναλαμβάνει τον ρόλο του ηγέτη και καθοδηγεί την ομάδα στη λήψη αποφάσεων υπό πίεση, χρησιμοποιώντας περιορισμένες πληροφορίες σε στενά χρονικά πλαίσια. Η δραστηριότητα προάγει την ηγεσία υπό πίεση, τον έλεγχο των συναισθημάτων, τον συντονισμό της ομάδας και την επίλυση προβλημάτων σε πραγματικό χρόνο. Ακολουθεί καθοδηγούμενος ομαδικός αναστοχασμός για την ενίσχυση της μάθησης και των προσωπικών συμπερασμάτων.

Λεπτομερή βήματα υλοποίησης

Εισαγωγή: Ξεκινήστε συζητώντας τη σημασία της αποτελεσματικής ηγεσίας κατά τη διάρκεια απροσδόκητων κρίσεων, τόσο στον χώρο εργασίας όσο και σε κοινοτικά περιβάλλοντα. Τονίστε την ανάγκη για ήρεμη λήψη αποφάσεων, προσαρμοστικότητα και επικοινωνία. Παρουσιάστε την προσομοίωση: κάθε ομάδα θα αντιμετωπίσει ένα ρεαλιστικό σενάριο κρίσης και πρέπει να το διαχειριστεί συνεργατικά, με ένα μέλος της ομάδας να ενεργεί ως ηγέτης.

Βασική δραστηριότητα:

Σχηματισμός ομάδων: Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες των 3–5 ατόμων. Ορίστε έναν/μία ηγέτη ανά ομάδα. Προαιρετικά, ορίστε έναν παρατηρητή/τρια.



EARTHE

Παρουσίαση των σεναρίων: Μοιράστε τα σενάρια κρίσης. Κάθε σενάριο περιγράφει μια ξαφνική πρόκληση (π.χ. ακύρωση εκδήλωσης την τελευταία στιγμή, σύγκρουση μεταξύ μελών της ομάδας, απόσυρση χρηματοδότησης). Στους/στις ηγέτες δίνεται μια επιπλέον εμπιστευτική οδηγία.

Σχεδιασμός δράσης: Οι ομάδες έχουν περιορισμένο χρόνο για να αναλύσουν την κατάσταση, να καθορίσουν στόχους, να αναθέσουν ρόλους και να προτείνουν ένα σχέδιο δράσης.

Εκτέλεση προσομοίωσης: Οι ομάδες αναπαριστούν την αντίδρασή τους στην κρίση. Οι εκπαιδευτές/τριες μπορούν να προσθέσουν «επιπλοκές» (π.χ. πίεση από τα μέσα ενημέρωσης, αντιρρήσεις των ενδιαφερόμενων μερών) στη μέση της διαδικασίας για να αυξήσουν την πολυπλοκότητα.

Παρουσιάσεις ομάδων: Κάθε ομάδα παρουσιάζει τη λύση, την προσέγγιση της στην ηγεσία και το σκεπτικό της στην ολομέλεια.

Συμπέρασμα και αναστοχασμός:

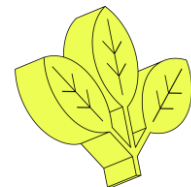
Συντονίστε έναν ομαδικό απολογισμό. Ζητήστε από τους/τις ηγέτες των ομάδων να αναστοχαστούν σχετικά με τα συναισθήματά τους και τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίστηκαν την πίεση. Ζητήστε από τα μέλη των ομάδων να μοιραστούν τον τρόπο με τον οποίο ο/η ηγέτης υποστήριξε ή όχι τη συνεργασία. Συζητήστε τα ηγετικά στυλ που παρατηρήθηκαν, τον έλεγχο των συναισθημάτων και την επικοινωνία της ομάδας. Συσχετίστε τις ιδέες με πραγματικές καταστάσεις ηγεσίας στον επαγγελματικό ή κοινοτικό τομέα. Ολοκληρώστε ζητώντας από κάθε συμμετέχοντα/ουσα να γράψει μια συμπεριφορά που θα εφαρμόσει ή θα αλλάξει στην επόμενη εμπειρία του σε σχέση με την ηγεσία.

Μέθοδος αξιολόγησης

Παρατήρηση: Οι εκπαιδευτές/τριες και οι παρατηρητές/τριες χρησιμοποιούν μια λίστα ελέγχου για να σημειώνουν τις συμπεριφορές ηγεσίας (σαφήνεια, αποφασιστικότητα, συναισθηματικός έλεγχος, συμπερίληψη).

Ομαδική συζήτηση: Αναστοχασμός σχετικά με τη δυναμική της ομάδας, την αποτελεσματικότητα των αποφάσεων και τις συναισθηματικές αντιδράσεις.

Αυτοαξιολόγηση: Οι ηγέτες συμπληρώνουν ένα σύντομο φύλλο αναστοχασμού σχετικά με την απόδοσή τους.



EARTHE

Ανατροφοδότηση από συναδέλφους: Τα μέλη της ομάδας δίνουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση στον/στην ηγέτη τους.

Συμβουλές προσαρμογής

- Για διαδικτυακά περιβάλλοντα: Χρησιμοποιήστε breakout rooms, το Google Docs για τον προγραμματισμό και ψηφιακές κάρτες ρόλων. Χρησιμοποιήστε τη λειτουργία της συνομιλίας (chat) για να προσομοιώσετε εισερχόμενα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή τον Τύπο.
- Για ομάδες με χαμηλό επίπεδο γραμματισμού: Χρησιμοποιήστε εικονογραφημένες κάρτες ή απλοποιημένα σενάρια. Εστιάστε στην προφορική επικοινωνία.
- Για μεγαλύτερες ομάδες: Χρησιμοποιήστε παράλληλες συνεδρίες με πολλούς εκπαιδευτές/τριες ή παρατηρητές/τριες.
- Για προχωρημένους εκπαιδευόμενους/ες: Προσθέστε ηθικά διλήμματα, αντικρουόμενες προτεραιότητες ή πολιτισμικά στοιχεία για να αυξήσετε την πολυπλοκότητα.

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Δραστηριότητα στην τάξη 2 – Η σιωπηλή ομάδα

Συναφής μέθοδος – Προσομοιώσεις ηγεσίας

Ομάδα-στόχος

Ηλικία – 25–50

Φύλο – Όλα τα φύλα

Επίπεδο εκπαίδευσης – Δευτεροβάθμια έως τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΕΠΕΠ 4–6)

Κατάσταση – Απασχολούμενοι, σε επαγγελματική μετάβαση ή άτομα που συμμετέχουν σε δραστηριότητες της κοινότητας/ΜΚΟ

Λιγότερες ευκαιρίες – Άτομα από αγροτικές ή οικονομικά υποβαθμισμένες περιοχές, μετανάστες/τριες ή ενήλικες με περιορισμένη πρόσβαση σε εκπαίδευση για την ηγεσία.

Αυτή η δραστηριότητα είναι κατάλληλη για ενήλικες εκπαιδευόμενους/ες που προετοιμάζονται για ηγετικούς ρόλους ή που επιθυμούν να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους στη διαχείριση ομάδων. Έχει ιδιαίτερη χρησιμότητα για όσους αντιμετωπίζουν εμπόδια στην πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης ή δομημένα προγράμματα ηγεσίας.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι/ες θα είναι σε θέση να:

1. Επιδεικνύουν ηγετικές ικανότητες μέσω μη λεκτικής καθοδήγησης και σαφούς σχεδιασμού
2. Συντονίζουν τις προσπάθειες της ομάδας χωρίς άμεσες προφορικές οδηγίες
3. Καλλιεργούν την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη δημιουργική επίλυση προβλημάτων σε καταστάσεις αβεβαιότητας
4. Αναστοχάζονται για τον αντίκτυπο του στυλ επικοινωνίας στην απόδοση της ομάδας

Διάρκεια

45–60 λεπτά



Υλικά και πόροι

- Υλικά για την άσκηση (π.χ. τουβλάκια, κομμάτια παζλ, σετ καρτών ή πακέτα ομαδικών προκλήσεων)
- Κάρτες οδηγιών για τον/την ηγέτη (μυστικοί στόχοι και κανόνες της εργασίας)
- Μαντίλια για τα μάτια ή οπτικά εμπόδια (προαιρετικά, για να αυξηθεί η δυσκολία)
- Χρονόμετρο
- Ανοιχτός χώρος με αρκετό χώρο για την κίνηση και την οργάνωση της ομάδας

Περιγραφή δραστηριότητας

Σε αυτή τη «σιωπηλή» προσομοίωση, ένας/μία συμμετέχων/ουσα σε κάθε ομάδα αναλαμβάνει τον ρόλο του «ηγέτη» και καθοδηγεί την ομάδα στην ολοκλήρωση μιας σύνθετης αποστολής (π.χ. κατασκευή μιας δομής, συναρμολόγηση παζλ, επίλυση λογικού μοτίβου) χωρίς προφορική επικοινωνία. Η αλληλεπίδραση περιορίζεται σε γραπτές σημειώσεις, χειρονομίες ή οπτικά βοηθήματα, ενώ δεν επιτρέπονται ερωτήσεις μεγάλων φωνών. Η δραστηριότητα αναδεικνύει την ηγεσία μέσα από μη λεκτικούς τρόπους και εξετάζει πώς λειτουργούν η εμπιστοσύνη, ο σχεδιασμός και η δημιουργικότητα υπό περιορισμούς στην επικοινωνία. Στο τέλος, πραγματοποιείται δομημένος προσωπικός αναστοχασμός σχετικά με τη δυναμική της ομάδας και τις στρατηγικές του/της ηγέτη.

Λεπτομερή βήματα υλοποίησης

Εισαγωγή

Εισαγάγετε την έννοια της μη λεκτικής ηγεσίας και τη σημασία της σαφούς, προσαρμοστικής επικοινωνίας σε διαφορετικά περιβάλλοντα (π.χ. σε διαπολιτισμικές ομάδες, σε απομακρυσμένη συνεργασία ή σε καταστάσεις υψηλού στρες). Εξηγήστε ότι, στην παρούσα πρόκληση, οι ομάδες καλούνται να ολοκληρώσουν μια εργασία χωρίς χρήση λεκτικής επικοινωνίας, αξιοποιώντας εναλλακτικές μορφές επικοινωνίας. Τονίστε ότι πρόκειται για μια ευκαιρία να διερευνηθεί πώς η ηγεσία μπορεί να αναδυθεί στη σιωπή και πώς αυτή επηρεάζει τη δυναμική της ομάδας.



Βασική δραστηριότητα:

Ομαδική εργασία

Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες (4-6 άτομα). Ορίστε έναν ηγέτη ανά ομάδα. Εξηγήστε ότι μόνο ο/η ηγέτης θα γνωρίζει την εργασία και θα πρέπει να καθοδηγήσει την ομάδα χωρίς να μιλήσει.

Ενημέρωση του/της ηγέτη

Δώστε σε κάθε ηγέτη ξεχωριστά γραπτές οδηγίες για την εργασία (π.χ. κατασκευή με διαθέσιμα υλικά, αναπαραγωγή μοτίβου, ολοκλήρωση παζλ). Υπενθυμίστε ότι δεν επιτρέπεται η χρήση προφορικού λόγου ή γραπτών λέξεων· μπορούν μόνο να επικοινωνούν μέσω σχεδίων, χειρονομιών ή σωματικών κινήσεων.

Σιωπηλή εκτέλεση

Οι ομάδες προσπαθούν να ολοκληρώσουν την εργασία εντός του χρονικού ορίου. Ο/Η ηγέτης επικοινωνεί σιωπηλά, ενώ η ομάδα συνεργάζεται για να ερμηνεύσει, να συντονίσει και να εκτελέσει την εργασία.

Παρατήρηση (καθ' όλη τη διάρκεια):

Οι εκπαιδευτές/τριες ή οι παρατηρητές παρακολουθούν τη δυναμική της ομάδας: Πώς ανταποκρίνεται η ομάδα σε μη λεκτικές ενδείξεις; Αλλάζει η ηγεσία; Ολοκληρώνεται η εργασία αποτελεσματικά;

Προετοιμασία απολογισμού

Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναλογιστούν ατομικά τι συνέβη: Πώς ένιωσαν; Τι λειτούργησε; Τι ήταν απογοητευτικό; Οι ηγέτες μπορούν επίσης να γράψουν σύντομους προσωπικούς αναστοχασμούς.

Συμπέρασμα και αναστοχασμός:

Συντονίστε έναν καθοδηγούμενο προσωπικό αναστοχασμό. Ζητήστε από τα μέλη της ομάδας να περιγράψουν πώς ερμήνευσαν την καθοδήγηση του/της ηγέτη και με ποιον τρόπο συνέβαλαν χωρίς λεκτική επικοινωνία. Προσκαλέστε τους/τις ηγέτες να μοιραστούν τις στρατηγικές που χρησιμοποίησαν και τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν. Συνδέστε τις εμπειρίες με πραγματικά σενάρια, όπως η διαχείριση απομακρυσμένων ομάδων, η ηγεσία σε πολυγλωσσικά περιβάλλοντα ή η αξιοποίηση ήρεμης παρουσίας σε καταστάσεις υψηλού στρες. Τονίστε τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης, της σαφήνειας, της ευελιξίας και της εμπιστοσύνης στην ηγεσία.



Μέθοδος αξιολόγησης

Παρατήρηση: Οι εκπαιδευτές/τριες σημειώνουν τη συμπεριφορά της ηγεσίας, την ανταπόκριση της ομάδας, την προσαρμοστικότητα και την ολοκλήρωση των εργασιών.

Ανατροφοδότηση μεταξύ εκπαιδευόμενων: Τα μέλη της ομάδας αναστοχάζονται σχετικά με την αποτελεσματικότητα της μη λεκτικής ηγεσίας.

Αυτοαξιολόγηση: Οι ηγέτες συμπληρώνουν ένα σύντομο έντυπο σχετικά με την εμπειρία τους, τις επιλογές επικοινωνίας και τον αντίκτυπο που παρατήρησαν.

Ομαδική συζήτηση: Αναδεικνύονται τόσο οι επιτυχίες όσο και τα εμπόδια στη σιωπηλή συνεργασία και πώς αυτά μεταφράζονται σε πραγματική ηγεσία.

Συμβουλές προσαρμογής

Διαδικτυακή εκδοχή: Χρησιμοποιήστε εργαλεία σχεδίασης (π.χ. Miro, Jamboard), emoji ή κοινόχρηστα έγγραφα ως εργαλεία σιωπηλής επικοινωνίας.

Για συμμετέχοντες/ουσες με χαμηλό επίπεδο γραμματισμού: Χρησιμοποιήστε εργασίες με οπτικά ή απτικά στοιχεία (π.χ. κατασκευή, ταξινόμηση, αντιστοίχιση σχημάτων).

Για να αυξήσετε τη δυσκολία: Περιορίστε τις χειρονομίες ή εισαγάγετε οπτικά εμπόδια μεταξύ του ηγέτη και της ομάδας.

Για να μειώσετε τη δυσκολία: μπορείτε να επιτρέψετε μία γραπτή οδηγία από τον/την ηγέτη στη μέση της δραστηριότητας ή να περιορίσετε τον αριθμό των στοιχείων της εργασίας.

Για πολυγλωσσικές ομάδες: Χρησιμοποιήστε αυτή τη δραστηριότητα ως άσκηση διαπολιτισμικής επικοινωνίας, τονίζοντας την εξάρτηση από καθολικά οπτικά στοιχεία.

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Δραστηριότητα στην τάξη 3 – Αίθουσα αποφάσεων 2.0

Συναφής μέθοδος – Προσομοίωση ηγεσίας

Ομάδα-στόχος

Ηλικία - 25–50

Φύλο - Όλα τα φύλα

Επίπεδο εκπαίδευσης – Δευτεροβάθμια έως τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΕΠΕΠ 4–6)

Κατάσταση – Απασχολούμενοι, σε επαγγελματική μετάβαση ή άτομα που συμμετέχουν σε δραστηριότητες της κοινότητας/ΜΚΟ

Λιγότερες ευκαιρίες – Άτομα από αγροτικές ή οικονομικά υποβαθμισμένες περιοχές, μετανάστες/τριες ή ενήλικες με περιορισμένη πρόσβαση σε εκπαίδευση για την ηγεσία

Αυτή η δραστηριότητα είναι κατάλληλη για ενήλικες εκπαιδευόμενους/ες που προετοιμάζονται για ηγετικούς ρόλους ή που επιθυμούν να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους στη διαχείριση ομάδων. Έχει ιδιαίτερη χρησιμότητα για άτομα που αντιμετωπίζουν εμπόδια στην πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης ή δομημένα προγράμματα ηγεσίας.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση της δραστηριότητας, οι εκπαιδευόμενοι/ες θα είναι σε θέση να:

1. Συντονίζουν την ομαδική λήψη αποφάσεων σε σύνθετα, πραγματικά σενάρια
2. Εντοπίζουν και να διαχειρίζονται αντικρουόμενα συμφέροντα και προτεραιότητες μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών
3. Επιδεικνύουν ηθικό συλλογισμό και ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς
4. Εφαρμόζουν τεχνικές διαπραγμάτευσης, συμβιβασμούς και αποφασιστική επικοινωνία εντός των ομάδων

Διάρκεια

60–75 λεπτά



Υλικά και πόροι

Εκτυπωμένη περίληψη σεναρίου (δίλημμα απόφασης + προφίλ ενδιαφερόμενων μερών), κάρτες ρόλων ενδιαφερόμενων μερών (με ατομικά κίνητρα/οπτικές), χαρτοπίνακες ή πίνακας τάξης, μαρκαδόροι, αυτοκόλλητα σημειώματα, αίθουσα με ξεχωριστούς χώρους ή σταθμούς για ομάδες ενδιαφερόμενων μερών, προαιρετικά: ετικέτες ονομάτων, χρονόμετρα, κριτήρια αξιολόγησης

Περιγραφή δραστηριότητας

Οι εκπαιδευόμενοι/ες προσομοιώνουν μια συνάντηση ηγεσίας υψηλού κινδύνου (π.χ. λήψη απόφασης για την κατανομή προϋπολογισμού, επιλογή κοινωνικού έργου ή αντιμετώπιση αμφιλεγόμενης πρότασης). Κάθε συμμετέχων/ουσα υποδύεται ένα ενδιαφερόμενο μέρος με συγκεκριμένα ατζέντα, ενώ ένα μέλος της ομάδας αναλαμβάνει τον ρόλο του/της ηγέτη ή συντονιστή/τριας. Η ομάδα καλείται να καταλήξει σε συναίνεση, διαχειριζόμενη αντικρουόμενες οπτικές και ηθικούς συμβιβασμούς. Η δραστηριότητα καλλιεργεί δεξιότητες ηγεσίας μέσα από διαπραγμάτευση, ενσυναίσθηση, δομημένο διάλογο και στρατηγική σκέψη.

Λεπτομερή βήματα υλοποίησης

Εισαγωγή

Ξεκινήστε με συζήτηση γύρω από τις πραγματικές προκλήσεις της ηγεσίας σε ομαδικές αποφάσεις, όπως περιορισμένοι πόροι, αντικρουόμενες προτεραιότητες, πίεση από τα ενδιαφερόμενα μέρη και ηθική αμφισημία. Τονίστε ότι η ηγεσία δεν αφορά μόνο τις εντολές, αλλά περιλαμβάνει την ακρόαση, τη διαπραγμάτευση και τη λήψη αποφάσεων που ενσωματώνουν τις απόψεις όλων. Παρουσιάστε την προσομοίωση: μια επιτροπή ηγεσίας καλείται να καταλήξει σε ομαδική απόφαση, με κάθε μέλος να εκπροσωπεί ένα ενδιαφερόμενο μέρος που διαθέτει τη δική του, ξεχωριστή οπτική.

Βασική δραστηριότητα:

Παρουσίαση σεναρίου

Χωρίστε τους εκπαιδευόμενους/ες σε ομάδες των 5–7 ατόμων. Παρουσιάστε στην ομάδα ένα σενάριο απόφασης (π.χ. επιλογή ενός από τα τρία κοινοτικά έργα που θα χρηματοδοτηθούν). Αναθέστε σε κάθε συμμετέχοντα/ουσα μια **κάρτα ρόλου ενδιαφερόμενου μέρους** με σαφή συμφέροντα και περιορισμούς.



Εξοικείωση με τους ρόλους

Οι εκπαιδευόμενοι/ες διαβάζουν τους ρόλους τους ατομικά. Ο καθορισμένος ηγέτης της ομάδας έχει την εντολή να διευκολύνει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και να διασφαλίσει ότι όλες οι απόψεις θα ακουστούν.

Συζήτηση και διαπραγμάτευση

Η ομάδα συζητά τις διαθέσιμες επιλογές και πρέπει να καταλήξει σε συναίνεση. Ο/Η αρχηγός διαχειρίζεται τον χρόνο, τις συγκρούσεις και διασφαλίζει τη συμμετοχή όλων. Οι εκπαιδευτές/τριες μπορούν να εισάγουν «επιπλοκές» (π.χ. νέα δεδομένα, πίεση από το κοινό, αλλαγές στις προθεσμίες) κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, ενισχύοντας την πολυπλοκότητα της συζήτησης.

Παρουσίαση της απόφασης

Κάθε ομάδα παρουσιάζει την τελική της απόφαση και αιτιολογεί τη διαδικασία: Πώς ελήφθη η απόφαση; Ποιες συμβιβαστικές λύσεις ήταν απαραίτητες; Πώς καθοδήγησε ο/η ηγέτης την ομάδα;

Αρχικός αναστοχασμός

Οι εκπαιδευόμενοι/ες αναστοχάζονται ατομικά τη δυναμική της ομάδας και την προσωπική τους συμμετοχή στη διαδικασία. Οι ηγέτες συμπληρώνουν μια σύντομη αυτοαξιολόγηση.

Συμπέρασμα και αναστοχασμός:

Διευκολύνετε μια αναστοχαστική συζήτηση με έμφαση στο στυλ ηγεσίας, την ενεργητική ακρόαση, την επίλυση συγκρούσεων και τη λήψη ηθικών αποφάσεων. Τονίστε τη σημασία της ισορροπίας ανάμεσα στην αποφασιστικότητα και την ενσυναίσθηση, καθώς και το ότι η ηγεσία δεν αποσκοπεί στο να ικανοποιεί τους πάντες, αλλά στο να καθοδηγεί προς δίκαια, λογικά και διαφανή αποτελέσματα. Ενθαρρύνετε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να μοιραστούν πώς αυτά τα στοιχεία συνδέονται με την επαγγελματική ή κοινωνική τους ζωή.

Μέθοδος αξιολόγησης

- Οι εκπαιδευτές σημειώνουν τις στρατηγικές συντονισμού, την ενσωμάτωση των απόψεων και την ομαδική συνεργασία.
- Αναστοχασμός για την ποιότητα και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Ακούστηκαν όλοι; Υπήρχε ισορροπία μεταξύ αξιών και γεγονότων;
- Οι εκπαιδευόμενοι/ες δίνουν ανατροφοδότηση στον αρχηγό της ομάδας χρησιμοποιώντας ένα σύντομο έντυπο ή προφορικά σχόλια.



EARTHE

- Οι ηγέτες και οι εκπαιδευόμενοι/ες αναστοχάζονται τη συμβολή τους, τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν και την προσωπική τους μάθηση.
- Αξιολόγηση της κατανόησης των αρχών ηγεσίας που χρησιμοποιήθηκαν (π.χ. τεχνικές διαπραγμάτευσης, ηθικός συλλογισμός).

Συμβουλές προσαρμογής

- Μια ομάδα μπορεί να προσομοιώσει τη διαδικασία μπροστά στους υπόλοιπους, οι οποίοι παρατηρούν και αναλύουν.
- Χρησιμοποιήστε breakout rooms, ηλεκτρονικές κάρτες ρόλων και συνεργατικά έγγραφα για ψηφοφορίες και σημειώσεις.
- Επιλέξτε απλοποιημένους ρόλους ή οπτικές υποδείξεις και περιορίστε τα υλικά με εκτενές κείμενο.
- Προσθέστε ανταγωνιστικούς εξωτερικούς παράγοντες ή αντικρουόμενες πολιτικές (π.χ. περιβαλλοντικές έναντι οικονομικών επιπτώσεων).
- Μειώστε τις απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών που περιλαμβάνονται ή επιτρέψτε σύντομη ανοιχτή συζήτηση πριν από το παιχνίδι ρόλων.