



EARTHE

Δραστηριότητα 2

Ψηφιακή εργαλειοθήκη για την ανάπτυξη καινοτόμου προγράμματος σπουδών και μεθοδολογίας

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Μέθοδος - Ανάλυση στυλ ηγεσίας

Δραστηριότητες στην τάξη

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Δραστηριότητα στην τάξη 1 – Σύγκρουση χρωμάτων: Προσομοίωση ομαδικής απόφασης

Συναφής μέθοδος – Ανάλυση στυλ ηγεσίας

Ομάδα

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 ηγεσίας

Αυτή η μέθοδος έχει σχεδιαστεί για ενήλικες που επιδιώκουν βαθύτερη αυτογνωσία και πρακτική ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας μέσω καθοδηγούμενης συζήτησης. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για όσους/όσες στερούνται προτύπων ή αυτοπεποίθησης, καθώς παρέχει ευκαιρίες για σαφήνεια, ενδυνάμωση και αναστοχαστική σκέψη.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα είναι σε θέση να:

- Προσδιορίζουν πώς διαφορετικά στυλ ηγεσίας (με βάση τα χρώματα) προσεγγίζουν τη λήψη αποφάσεων σε ομάδα.
- Εξασκούνται στην εργασία σε ομάδες, σεβόμενοι τα διαφορετικά στυλ επικοινωνίας και συμπεριφοράς.
- Συνειδητοποιούν τις δικές τους αντιδράσεις σε άλλες συμπεριφορές ηγεσίας.
- Προσαρμόζουν την προσέγγισή τους για να επιτύχουν τους στόχους της ομάδας με πιο συμπεριληπτικό και αποτελεσματικό τρόπο.

Διάρκεια

60–75 λεπτά



Υλικά και πόροι

Χρωματιστές κάρτες ηγεσίας (κόκκινο, κίτρινο, πράσινο, μπλε), εκτυπωμένα σενάρια διλημάτων ηγεσίας (π.χ. σύγκρουση στην ομάδα, σχεδιασμός υπό πίεση), χαρτοπίνακας ή πίνακας τάξης για τις σημειώσεις της ομάδας, χρωματιστές ετικέτες ονομάτων ή κονκάρδες (προαιρετικά), χρονόμετρο και στυλό.

Περιγραφή δραστηριότητας

Σε αυτή την προσομοίωση, οι συμμετέχοντες/ουσες παίρνουν ένα συγκεκριμένο «**χρώμα ηγεσίας**» και σχηματίζουν **μικτές ομάδες**. Κάθε ομάδα καλείται να αντιμετωπίσει ένα δίλημμα και να καταλήξει σε μια κοινή απόφαση, εφαρμόζοντας το στυλ ηγεσίας που της έχει ανατεθεί. Η δραστηριότητα ενθαρρύνει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να διαχειριστούν τις διαφορετικές προσεγγίσεις στην επικοινωνία, να εξισορροπήσουν τις κυρίαρχες συμπεριφορές και να αναστοχαστούν σχετικά με την αξία της ποικιλομορφίας των στυλ στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Λεπτομερή βήματα υλοποίησης

Εισαγωγή

Ξεκινήστε με μια σύντομη παρουσίαση των τεσσάρων στυλ ηγεσίας και των βασικών συμπεριφορικών χαρακτηριστικών τους (Κόκκινο = προσανατολισμένο στα αποτελέσματα, Κίτρινο = ενεργητικό και δημιουργικό, Πράσινο = με ενσυναίσθηση, Μπλε = προσανατολισμένο στις λεπτομέρειες). Τονίστε ότι κάθε στυλ έχει τη δική του αξία, όμως όταν οι διαφορές αυτές συναντώνται σε μια ομάδα, μπορεί να δυσκολέψουν την επικοινωνία και τη συνεργασία. Παρουσιάστε τη δραστηριότητα ως ένα «εργαστήριο ηγεσίας» που επιτρέπει την πρακτική εξερεύνηση αυτών των δυναμικών.

Βασική δραστηριότητα:

Μοιράστε τυχαία χρωματιστές κάρτες, ώστε κάθε συμμετέχων/ουσα να αναλάβει ένα στυλ ηγεσίας. Αν γνωρίζουν ήδη το δικό τους στυλ, μπορείτε να τους δώσετε ένα διαφορετικό χρώμα, για να τους ενθαρρύνετε να βγουν από τη ζώνη άνεσής τους. Δημιουργήστε 3–4 μικρές ομάδες των 4–5 ατόμων, φροντίζοντας να υπάρχουν και τα τέσσερα χρώματα σε κάθε ομάδα. Κάθε ομάδα λαμβάνει το ίδιο ρεαλιστικό δίλημμα ηγεσίας (π.χ. διαφωνία για τις προτεραιότητες μιας κοινοτικής εκδήλωσης με πίεση χρόνου) και καλείται να συζητήσει και να καταλήξει σε ένα σχέδιο δράσης, παραμένοντας στο στυλ ηγεσίας που της έχει ανατεθεί. Για



EARTHE

παράδειγμα, το «κόκκινο» πιέζει για γρήγορα αποτελέσματα, το «μπλε» επιμένει στις λεπτομέρειες, το «πράσινο» επιδιώκει αρμονία και το «κίτρινο» αναζητά δημιουργικές ιδέες και ενθουσιασμό. Στο τέλος, κάθε ομάδα παρουσιάζει συνοπτικά την απόφασή της και ακολουθεί σύντομη συζήτηση για τη δυναμική που αναπτύχθηκε μέσα στην ομάδα.

Τι λειτούργησε καλά;

Τι προκάλεσε εκνευρισμό ή σύγχυση;

Ποια στυλ κυριάρχησαν ή παραβλέφθηκαν;

Συμπέρασμα και αναστοχασμός:

Ο/Η συντονιστής/τρια καθοδηγεί μια συζήτηση αναστοχασμού γύρω από ερωτήματα όπως:

- Πώς επηρέασε το στυλ ηγεσίας τη συζήτηση και τη λήψη αποφάσεων;
- Με ποιον τρόπο συνδέεται αυτό με τη δική σας συμπεριφορά ως ηγετών στην πραγματική ζωή;
- Τι θα μπορούσατε να κάνετε διαφορετικά σε μελλοντικές ομαδικές συνεργασίες;

Οι συμμετέχοντες/ουσες καταγράφουν σύντομα τις βασικές σκέψεις τους ή τις μοιράζονται σε ζευγάρια, εστιάζοντας στο πώς θα εφαρμόσουν τα συμπεράσματά τους σε πραγματικές καταστάσεις.

Μέθοδος αξιολόγησης

Οι εκπαιδευτές/τριες παρατηρούν την αλληλεπίδραση της ομάδας, αναζητώντας ενδείξεις ενεργητικής ακρόασης, συμμετοχής, έντασης και συνεργασίας.

Οι συμμετέχοντες/ουσες αναστοχάζονται την εμπειρία και διατυπώνουν όσα έμαθαν σχετικά με τη δυναμική της ηγεσίας.

Κάθε άτομο λέει ένα σύντομο, θετικό σχόλιο σε έναν/μία συνάδελφο, αναγνωρίζοντας τη συμβολή του στη διαδικασία.

Τέλος, γίνεται σύνδεση των χαρακτηριστικών με τα αντίστοιχα χρωματικά στυλ, ώστε να ενισχυθεί η μάθηση.

Συμβουλές προσαρμογής

Χρησιμοποιήστε απλουστευμένες περιγραφές των χρωμάτων και δώστε κάρτες με ενδεικτικές συμπεριφορές, ώστε να διευκολυνθεί το παιχνίδι ρόλων.

Αξιοποιήστε ψηφιακά εργαλεία: δημιουργήστε εκ των προτέρων χώρους συνεργασίας, μοιραστείτε τις κάρτες του σεναρίου και αναθέστε τα χρώματα ηλεκτρονικά.



EARTHE

Εκτελέστε την προσομοίωση σε τριάδες, αν χρειάζεται· μπορείτε να παραλείψετε ένα χρώμα ή να διπλασιάσετε έναν ρόλο.

Όταν η ομάδα είναι έτοιμη, προσθέστε πολυπλοκότητα στο δίλημμα με αντικρουόμενες αξίες ή ηθικούς συμβιβασμούς.

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Δραστηριότητα στην τάξη 2 – Καθρέφτης στυλ: Ανατροφοδότηση μέσω χρωμάτων

Συναφής μέθοδος – Ανάλυση στυλ 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 ηγεσίας

Αυτή η μέθοδος έχει σχεδιαστεί για ενήλικες που επιδιώκουν βαθύτερη αυτογνωσία και πρακτική ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας μέσω καθοδηγούμενης συζήτησης. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για όσους στερούνται προτύπων ή αυτοπεποίθησης, καθώς παρέχει ευκαιρίες για σαφήνεια, ενδυνάμωση και αναστοχαστική σκέψη.

Μαθησιακά αποτελέσματα

- Συγκρίνουν το χρώμα ηγεσίας που έχουν προσδιορίσει οι ίδιοι με τον τρόπο που οι συνάδελφοί τους αντιλαμβάνονται το στυλ τους
- Αναγνωρίζουν δυνατά σημεία και τυφλά σημεία που αναδεικνύονται μέσα από την ανατροφοδότηση των συναδέλφων
- Εξασκούνται στην παροχή και τη λήψη εποικοδομητικής, χωρίς κριτική, ανατροφοδότησης
- Διατυπώνουν έναν συγκεκριμένο στόχο προσαρμογής της συμπεριφοράς τους για τη βελτίωση της συμπεριληπτικής ηγεσίας



Διάρκεια

60–75 λεπτά

Υλικά και πόροι

Έναρξη

Περιγραφή δραστηριότητας

Οι συμμετέχοντες/ουσες αξιολογούν πρώτα το δικό τους χρωματικό στυλ ηγεσίας και στη συνέχεια λαμβάνουν σύντομα, ανώνυμα σχόλια από συναδέλφους σχετικά με τον τρόπο που εφαρμόζουν το στυλ τους στην πράξη. Η σύγκριση των «εσωτερικών» και «εξωτερικών» αντιλήψεων ενισχύει την αυτογνωσία και αναδεικνύει τις ανάγκες προσαρμογής. Η διαδικασία προάγει κουλτούρα ανατροφοδότησης, ενισχύει τη συναισθηματική νοημοσύνη και υποστηρίζει την επικοινωνία χωρίς αποκλεισμούς.

Λεπτομερή βήματα υλοποίησης

Εισαγωγή

Ξεκινήστε υπενθυμίζοντας ότι η ηγεσία βιώνεται τόσο «από έξω προς τα μέσα» (πώς μας αντιλαμβάνονται οι άλλοι) όσο και «από μέσα προς τα έξω» (πώς πιστεύουμε ότι μας αντιλαμβάνονται). Αναφερθείτε σύντομα στα τέσσερα χρωματικά στυλ, τονίζοντας ότι το καθένα έχει πλεονεκτήματα και περιορισμούς. Εξηγήστε ότι η επόμενη άσκηση, ο «Καθρέφτης Στυλ», αποτελεί έναν ασφαλή τρόπο να συγκρίνουμε αυτές τις δύο οπτικές, να καλλιεργήσουμε την αυτογνωσία και να ενισχύσουμε την επίδρασή μας στους άλλους. Παρουσιάστε την ανατροφοδότηση ως δώρο: «Εστιάζουμε στις συμπεριφορές, για να γίνουμε όλοι πιο συμπεριληπτικοί ηγέτες – χωρίς κριτική στις προσωπικότητες». Τέλος, υπενθυμίστε τους βασικούς κανόνες: ιδιωτικότητα, σεβασμός, θετική διάθεση και ελευθερία διατύπωσης οποιασδήποτε ερώτησης.

Βασική δραστηριότητα:

1. Βρείτε τα εσωτερικά σας χρώματα

Μοιράστε τον ψηφιακό σύνδεσμο ή το σύντομο ερωτηματολόγιο με τα χρώματα. Οι συμμετέχοντες/ουσες σημειώνουν τα κυρίαρχα και τα δευτερεύοντα χρώματά τους, υπολογίζουν τους πόντους και απαντούν με βάση τη διαίσθησή τους. Ενθαρρύνετε έναν



EARTHE

πρώτο, άμεσο αναστοχασμό με ερωτήματα όπως: «Τι με εξέπληξε;» και «Τι θεωρούσα πάντοτε χαρακτηριστικό μου;».

2. Κρατήστε τον καθρέφτη

Κάθε συμμετέχων/ουσα δίνει ανατροφοδότηση σε τρεις ή τέσσερις συναδέλφους, είτε σιωπηλά μέσω καρτών είτε χρησιμοποιώντας ένα ψηφιακό εργαλείο. Η διαδικασία καθοδηγείται από σύντομες υποδείξεις, όπως: «Σε βλέπω κυρίως ως ηγέτη/ηγετική φυσιογνωμία στο χρώμα (...) επειδή...», «Μια συμπεριφορά που θα μπορούσε να σε βοηθήσει να αναδειχθείς ακόμη περισσότερο είναι...», «Ένα ηγετικό χαρακτηριστικό που εκτιμώ σε εσένα είναι...» Η ειλικρίνεια και η ευγένεια της ανατροφοδότησης διασφαλίζονται τοποθετώντας την ανατροφοδότηση σε ειδικούς φακέλους ή υποβάλλοντάς την ανώνυμα στο διαδίκτυο.

3. Αφιερώστε δέκα λεπτά για να αναστοχαστείτε (ατομικά).

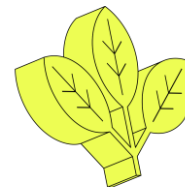
Αφού πάνε σε έναν ήσυχο χώρο, οι συμμετέχοντες/ουσες διαβάζουν τις ψηφιακές περιλήψεις ή ανοίγουν τους φακέλους τους και σημειώνουν παρατηρήσεις που τους φαίνονται ενδιαφέρουσες, αντιφατικές ή επιβεβαιωτικές. Ενθαρρύνετέ τους να παρατηρήσουν τα συναισθήματά τους χωρίς να τα κρίνουν.

4. Συζήτηση (απολογισμός σε μικρές ομάδες)

Δημιουργήστε τριάδες. Κάθε άτομο μοιράζεται μία σημαντική «επιβεβαίωση» και μία σημαντική «έκπληξη» από την ανατροφοδότηση που έλαβε, ενώ οι δύο συνομιλητές/τριες απλώς ακούν και υποβάλλουν δύο ερωτήσεις ευγνωμοσύνης (π.χ. «Πώς μπορεί αυτή η ανατροφοδότηση να σε βοηθήσει να προσαρμοστείς;»). Συνεχίστε μέχρι να έχουν όλοι την ευκαιρία να μιλήσουν. Εστιάστε στην ενεργητική ακρόαση και αποφύγετε την παροχή συμβουλών – ο ομιλητής/τρια διατηρεί τον έλεγχο της εμπειρίας του/της και επεξεργάζεται τα συμπεράσματά του.

Συμπέρασμα και αναστοχασμός:

Σχηματίστε έναν κύκλο με όλη την ομάδα. Προσκαλέστε όσους επιθυμούν να μοιραστούν ό,τι παρατήρησαν – για παράδειγμα, «Οι Μπλε ένιωσαν ότι η ανάγκη τους για δομή αναγνωρίστηκε» ή «Πολλοί από εμάς ίσως υποτιμούμε την Κίτρινη ενέργειά μας». Τονίστε τις



EARTHE

άμεσες συνδέσεις ανάμεσα στην κατανόηση της ανατροφοδότησης και την ανάπτυξη δεξιοτήτων όπως ο αυτοέλεγχος, η ευελιξία και η συμπεριληπτική επικοινωνία.

Τέλος, ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα/ουσα να γράψει μια σύντομη δέσμευση που να ξεκινά με «Από αύριο, θα...» και να αναφέρεται σε μια συγκεκριμένη συμπεριφορά (π.χ. «Θα κάνω μια παύση και θα καλέσω έναν συνάδελφο με μπλε στυλ να προσθέσει λεπτομέρειες πριν κλείσω μια απόφαση»). Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες είτε να μοιραστούν αυτή τη δέσμευση με έναν συνεργάτη για αμοιβαία υποστήριξη είτε να την τοποθετήσουν σε ένα ορατό σημείο. Υπενθυμίστε ότι η ηγεσία αναπτύσσεται σταδιακά, μέσα από επαναλαμβανόμενο αναστοχασμό και συνεχή εξάσκηση – ο «καθρέφτης» της σημερινής ημέρας είναι μόνο η αρχή μιας πορείας προς πιο ευέλικτη, συμπεριληπτική και συνειδητή ηγεσία.

Μέθοδος αξιολόγησης

Φύλλο προσωπικού αναστοχασμού – «Τι ταιριάζει και τι διαφέρει από την εικόνα που έχω για τον εαυτό μου;»

Παρατήρηση από τον/την εκπαιδευτή/τρια – Εστιάστε στη θετική στάση, στην επικοινωνία με σεβασμό και τη ρύθμιση των συναισθημάτων κατά την ανταλλαγή ανατροφοδότησης.

Σύντομος έλεγχος κατανόησης – Γρήγορη ψηφοφορία με ανάταση χεριών ή ψηφιακή δημοσκόπηση: «Η ανατροφοδότηση επιβεβαίωσε το χρώμα που επιλέξατε για τον εαυτό σας;»

Παρακολούθηση της δέσμευσης – Καταγραφή της προσωπικής δέσμευσης μίας πρότασης, ώστε να ελεγχθεί η πρόοδος σε μεταγενέστερη συνάντηση.

Συμβουλές προσαρμογής

Διατηρήστε όλες τις ανατροφοδοτήσεις ανώνυμες και προσφέρετε επιπλέον χρόνο για ιδιωτικό αναστοχασμό.

Χρησιμοποιήστε εργαλεία όπως τα Google Forms ή τα Microsoft Forms για την αυτοαξιολόγηση και τη συλλογή ανατροφοδότησης. Δημιουργήστε breakout rooms για τις συζητήσεις σε τριάδες.

Αντικαταστήστε τα έντυπα με χρωματιστές κάρτες και σύντομες προφορικές αναφορές σε «δυνατά σημεία» και «προτάσεις βελτίωσης», όταν απαιτείται απλούστευση.

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Δραστηριότητα στην τάξη 3 – Ηγεσία με χρώμα: Προκλήσεις βάσει ρόλων

Συναφής μέθοδος – Ανάλυση στυλ 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 ηγεσίας

Αυτή η μέθοδος έχει σχεδιαστεί για ενήλικες που επιδιώκουν βαθύτερη αυτογνωσία και πρακτική ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας μέσω καθοδηγούμενης συζήτησης. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για όσους στερούνται προτύπων ή αυτοπεποίθησης, καθώς παρέχει ευκαιρίες για σαφήνεια, ενδυνάμωση και αναστοχαστική σκέψη.

Μαθησιακά αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της δραστηριότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα είναι σε θέση να:

- Εφαρμόζουν κάθε χρωματικό στυλ ηγεσίας (κόκκινο, κίτρινο, πράσινο, μπλε) μέσα από σύντομα μικρο-σενάρια
- Αναγνωρίζουν τα πλεονεκτήματα και τους περιορισμούς των διαφορετικών συμπεριφορικών προσεγγίσεων, ανάλογα με την κατάσταση
- Προσαρμόζουν συνειδητά το προσωπικό τους στυλ στις ανάγκες της ομάδας και της εργασίας
- Ενισχύουν την αυτοπεποίθησή τους στην ομιλία σε κοινό, την ανάθεση αρμοδιοτήτων και την γρήγορη κατανόηση σε απαιτητικές στιγμές



Διάρκεια

70–90 λεπτά (προσαρμόσιμο ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας).

Υλικά και πόροι

Έγχρωμες κάρτες ρόλων (μία για κάθε συμμετέχοντα/ουσα, με βασικές συμπεριφορές και σύντομες υποδείξεις για να «μείνουν στον ρόλο»).

Σύντομες «περιγραφές πρόκλησης» ηγεσίας (π.χ. παροχή οδηγιών για ένα έργο, επίλυση σύγκρουσης, εμπύχωση εθελοντών/τριών με περιορισμένο χρόνο).

Χρονόμετρο για την οριοθέτηση των γύρων.

Λίστα ελέγχου παρατήρησης από συναδέλφους (δυνατά σημεία, επίδραση στην ομάδα, σημεία προσαρμογής).

Έγχρωμες κονκάρδες ή κορδόνια, ως προαιρετική, γρήγορη οπτική ένδειξη του ρόλου.

Περιγραφή δραστηριότητας

Οι συμμετέχοντες/ουσες παίρνουν εκ περιτροπής έναν χρωματικό τύπο ηγεσίας και ηγούνται μιας σύντομης μικρο-πρόκλησης διάρκειας 2–3 λεπτών μπροστά στην ομάδα, υπερτονίζοντας τις χαρακτηριστικές συμπεριφορές του συγκεκριμένου τύπου. Οι παρατηρητές επισημαίνουν ποια στοιχεία ήταν αποτελεσματικά και ποια προκάλεσαν δυσκολίες στη συνεργασία. Με αυτόν τον τρόπο, οι εκπαιδευόμενοι/ες δοκιμάζουν διαφορετικές προσεγγίσεις στην πράξη, αναπτύσσοντας μεγαλύτερη ευελιξία και ενσυναίσθηση απέναντι σε άλλα στυλ ηγεσίας.

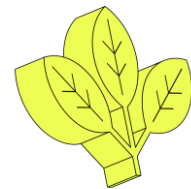
Λεπτομερή βήματα υλοποίησης

Εισαγωγή

Εξηγήστε ότι οι αποτελεσματικοί ηγέτες χρειάζεται μερικές φορές να υιοθετούν προσεγγίσεις έξω από τη ζώνη άνεσής τους. Παρουσιάστε τη δραστηριότητα ως ένα ευχάριστο «εργαστήριο ηγεσίας», στο οποίο όλοι μπορούν να πειραματιστούν με ασφάλεια. Κάντε μια σύντομη επανάληψη των βασικών χαρακτηριστικών των τεσσάρων χρωμάτων, ώστε να φρεσκάρετε τη μνήμη.

Βασική δραστηριότητα:

Δώστε τυχαία σε κάθε συμμετέχοντα/ουσα μία χρωματιστή κάρτα ρόλου και μια σύντομη περιγραφή της πρόκλησης ηγεσίας. Αφήστε πέντε λεπτά σιωπηλής προετοιμασίας: οι



EARTHE

συμμετέχοντες/ουσες σημειώνουν πώς θα «ενσαρκώσουν» το χρώμα τους (τόνος, γλώσσα σώματος, προτεραιότητες).

Με τη σειρά, βγαίνουν μπροστά, ανακοινώνουν σύντομα την πρόκλησή τους και ηγούνται της ομάδας για 2–3 λεπτά, υιοθετώντας συνειδητά το αντίστοιχο στυλ.

Ενδεικτικά παραδείγματα:

- Κόκκινο: «Δώστε ένα σαφές σχέδιο δράσης υπό πίεση χρόνου»
- Πράσινο: «Μεσολαβήστε σε μια ένταση μεταξύ δύο μελών της ομάδας»

Οι παρατηρητές/τριες συμπληρώνουν τη λίστα ελέγχου, εστιάζοντας στις ορατές συμπεριφορές και στον αντίκτυπο στην ομάδα – όχι στην υποκριτική ικανότητα.

Μετά από κάθε γύρο, η ανατροφοδότηση είναι σύντομη και συγκεκριμένη:

- «Μια συμπεριφορά που κινητοποίησε την ομάδα ήταν...»
- «Μια μικρή αλλαγή που θα μπορούσε να ενισχύσει ακόμη περισσότερο αυτό το στυλ είναι...»

Συνεχίστε μέχρι να έχουν όλοι την ευκαιρία να ηγηθούν μία φορά.

Συμπέρασμα και αναστοχασμός:

Ο/η συντονιστής/τρια καθοδηγεί τη συζήτηση με ερωτήματα όπως: «Ποιο στυλ σας φάνηκε πιο φυσικό; Ποιο πιο απαιτητικό;» και «Σε ποιες καταστάσεις μπορεί κάθε στυλ να είναι η πιο κατάλληλη επιλογή;».

Οι συμμετέχοντες/ουσες καταγράφουν ένα προσωπικό συμπέρασμα, σε μορφή εφαρμογής: «Όταν βρεθώ σε κατάσταση Χ, θα προσθέσω συνειδητά τη συμπεριφορά Υ από το στυλ [χρώμα]».

Μέθοδος αξιολόγησης

Λίστες ελέγχου παρατηρητή/τριας – παρακολούθηση της σαφήνειας, της συμμετοχής και της προσαρμοστικότητας σε κάθε μικρο-πρόκληση

Ημερολόγια προσωπικού αναστοχασμού – σύντομη αυτοαξιολόγηση του πώς ένιωσε ο/η συμμετέχων/ουσα σε κάθε χρώμα

Ομαδική ψηφοφορία – γρήγορη ανάταση χεριών ή ψηφιακή ψηφοφορία με ερωτήσεις όπως «Ποιο στυλ ήταν πιο αποτελεσματικό για την ενίσχυση του κινήτρου;» ή «Ποιο στυλ προσέφερε μεγαλύτερη δομή;»

Σημειώσεις συντονιστή/τριας – καταγραφή του εύρους των συμπεριφορών που αναδείχθηκαν και της ποιότητας της αμοιβαίας μάθησης κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας



Συμβουλές προσαρμογής

Επιτρέψτε τη διπλή ηγεσία (δύο συμμετέχοντες/ουσες μοιράζονται τον ίδιο ρόλο χρώματος), ώστε να μειωθεί το στρες.

Αξιοποιήστε breakout rooms: κάθε ηγέτης μπορεί να μοιραστεί μια διαφάνεια ή έναν εικονικό πίνακα για να δώσει τις οδηγίες του/της.

Οργανώστε ταυτόχρονες υποομάδες με τη βοήθεια επιπλέον συντονιστών/τριών και, στη συνέχεια, επιστρέψτε στην ολομέλεια για ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των ομάδων.

Προσθέστε υβριδικές προκλήσεις, όπου οι ηγέτες καλούνται να αλλάξουν στυλ στη μέση της δραστηριότητας όταν ανακοινώνεται μια νέα συνθήκη (π.χ. ξαφνική σύγκρουση → μετάβαση από κόκκινο σε πράσινο).