



EARTHE

Δραστηριότητα 2

Ψηφιακή εργαλειοθήκη για την ανάπτυξη καινοτόμου προγράμματος σπουδών και μεθοδολογιών

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Μέθοδος - Ανατροφοδότηση 360° για ηγέτες

Δραστηριότητες στην τάξη

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Δραστηριότητα στην τάξη – Προσωπικό πορτφόλιο ανατροφοδότησης

Συναφής μέθοδος – Ανατροφοδότηση 360° για ηγέτες Ομάδα-στόχος

Ηλικία – 25–50 ετών

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

Μαθησιακά αποτελέσματα

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

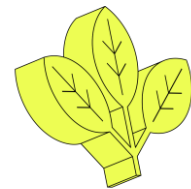
- Συγκεντρώνουν ανατροφοδότηση από πολλαπλές οπτικές γωνίες (ατομική, από τους/τις συναδέλφους τους, τον/την εκπαιδευτή/τρια).
- Προσδιορίζουν τα προσωπικά τους πλεονεκτήματα στην ηγεσία και τους τομείς που χρειάζονται βελτίωση.
- Μετατρέπουν την ανατροφοδότηση σε ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης για την ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων.
- Ενισχύουν τις δεξιότητες αναστοχασμού και καθορισμού στόχων.

Διάρκεια

45–60 λεπτά

Υλικά και πόροι

Πρότυπο πορτφόλιο (ενότητες: Αυτοαξιολόγηση, Ανατροφοδότηση από συναδέλφους, Ανατροφοδότηση από εκπαιδευτή/τρια, Δυνατά σημεία, Τομείς που χρειάζονται βελτίωση, Σχέδιο δράσης), συμπληρωμένα φύλλα αυτοαξιολόγησης (από προηγούμενες



EARTHE

δραστηριότητες), φόρμες/φύλλα ανατροφοδότησης από συναδέλφους, σημειώσεις παρατήρησης εκπαιδευτή/τριας, στυλό, φάκελοι ή ψηφιακά εργαλεία (Google Docs, Padlet, πίνακας Trello για προσωπικά σχέδια)

Περιγραφή δραστηριότητας

Κάθε συμμετέχων/ουσα δημιουργεί ένα προσωπικό πορτφόλιο ανατροφοδότησης συγκεντρώνοντας τρεις πηγές πληροφόρησης:

- Αυτοαξιολόγηση (ατομικά)
- Ανατροφοδότηση από συναδέλφους (από τις δραστηριότητες 1 και 2 ή άμεσα κατά τη διάρκεια της συνεδρίας)
- Ανατροφοδότηση εκπαιδευτή/τριας (δομημένες παρατηρήσεις)

Με το πρότυπο του πορτφόλιο, οι συμμετέχοντες/ουσες οργανώνουν τις πληροφορίες σε κατηγορίες δυνατών σημείων και τομέων προς βελτίωση. Στη συνέχεια, συντάσσουν ένα σύντομο σχέδιο δράσης (1–2 συγκεκριμένοι στόχοι βελτίωσης, με βήματα και χρονοδιάγραμμα). Εφόσον το επιθυμούν, οι συμμετέχοντες/ουσες μοιράζονται έναν στόχο με την ομάδα για ενίσχυση της υπευθυνότητας.

Λεπτομερή βήματα υλοποίησης

Εισαγωγή:

Ο εκπαιδευτής/τρια εξηγεί τον σκοπό: τη δημιουργία ενός προσωπικού πορτφόλιο για να μετατρέψει την ανατροφοδότηση σε ανάπτυξη στην πράξη.

Δίνει έμφαση στην εμπιστευτικότητα και την αυτόνομη ανάπτυξη.

Βασική δραστηριότητα:

Οι συμμετέχοντες/ουσες συγκεντρώνουν τα φύλλα αυτοαξιολόγησης, την ανατροφοδότηση των συναδέλφων τους και τις σημειώσεις του/της εκπαιδευτή/τριας.

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια διανέμει το πρότυπο του πορτφόλιο. Οι συμμετέχοντες/ουσες το συμπληρώνουν ατομικά, καταγράφοντας:

- Βασικά πλεονεκτήματα που επαναλαμβάνονται σε όλες τις πηγές ανατροφοδότησης.
- Τομείς που χρήζουν βελτίωσης, όπως αναφέρονται από συναδέλφους ή τον/την εκπαιδευτή/τρια.
- Εκπλήξεις ή αποκλίσεις ανάμεσα στην αυτοαντίληψη και στις απόψεις των άλλων.



EARTHE

Οι συμμετέχοντες/ουσες διατυπώνουν 1–2 στόχους SMART (Συγκεκριμένους, Μετρήσιμους, Εφικτούς, Σχετικούς, Χρονικά προσδιορισμένους) για τη βελτίωση των ηγετικών τους δεξιοτήτων.

Παράδειγμα: «Τους επόμενους τρεις μήνες θα εξασκώμαι στην ανάθεση εργασιών σε κάθε συνάντηση της ομάδας και θα ζητώ ανατροφοδότηση μία φορά την εβδομάδα».

Συμπέρασμα και αναστοχασμός:

Προαιρετικά: Όσοι/ες θέλουν μοιράζονται έναν στόχο δράσης με την ομάδα για να ενισχύσουν την ανάληψη ευθύνης.

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συνοψίζει τα κοινά πλεονεκτήματα που παρατηρήθηκαν σε όλη την ομάδα και τονίζει τη σημασία της συνεχούς ανατροφοδότησης.

Μέθοδος αξιολόγησης

Πληρότητα του πορτοφολίου: Κάθε συμμετέχων/ουσα διαθέτει ένα τεκμηριωμένο σύνολο ανατροφοδότησης και ένα προσωπικό σχέδιο δράσης.

Ποιότητα προσωπικού αναστοχασμού: Ο/Η εκπαιδευτής/τρια ελέγχει κατά πόσο οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν εντοπίσει τουλάχιστον ένα πλεονέκτημα και έναν τομέα προς βελτίωση.

Σαφήνεια του σχεδίου δράσης: Τα κριτήρια SMART χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της εφαρμοσιμότητας των στόχων βελτίωσης.

Συμβουλές προσαρμογής

Απλοποιήστε τα πρότυπα πορτοφολίου με εικονίδια (για τα δυνατά σημεία, τις προκλήσεις, τους στόχους). Χρησιμοποιήστε κοινόχρηστα ψηφιακά πρότυπα (Google Docs, Jamboard, Padlet) ώστε το πορτοφολίο να συντάσσεται ιδιωτικά. Εστιάστε μόνο σε ένα δυνατό σημείο και έναν στόχο βελτίωσης. Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες/ουσες να ζητήσουν ανατροφοδότηση μετά την εφαρμογή του σχεδίου δράσης τους (π.χ. σε 1–2 μήνες).



Ενότητα 5 – Ηγεσία

Δραστηριότητα στην τάξη 2 – Καρουζέλ ανατροφοδότησης

Συναφής μέθοδος – Ανατροφοδότηση 360° για ηγέτες Ομάδα-στόχος

Ηλικία – 25-50 ετών

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

Μαθησιακά αποτελέσματα

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

- Ενισχύουν την αυτογνωσία τους, λαμβάνοντας γρήγορη και δομημένη ανατροφοδότηση από τους/τις συναδέλφους τους.
- Εξασκούνται στη διατύπωση σαφούς και επικοινωνιακής ανατροφοδότησης σε σύντομο χρονικό διάστημα.
- Αναπτύσσουν ανοικτή διάθεση και αυτοπεποίθηση στην ανταλλαγή ανατροφοδότησης.
- Αναγνωρίζουν συμπεριφορές ηγεσίας σε διαφορετικά περιβάλλοντα.

Διάρκεια

40–50 λεπτά

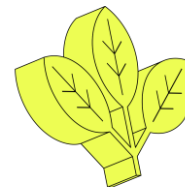
Υλικά και πόροι

Καρέκλες διατεταγμένες σε δύο ομόκεντρους κύκλους (ή σε ζευγάρια πρόσωπο με πρόσωπο, αν ο χώρος είναι περιορισμένος). Φύλλα ανατροφοδότησης ή μικρές κλίμακες αξιολόγησης



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

(κριτήρια: σαφήνεια, επικοινωνία, αυτοπεποίθηση, ενσυναίσθηση) – ένα ανά γύρο. Χρονόμετρο (για να μένουν οι γύροι σύντομοι και εστιασμένοι). Ήχος για σηματοδότησης της εναλλαγής. Προαιρετικά: ψηφιακά έντυπα ανατροφοδότησης (Google Forms, Mentimeter) για ανώνυμη ανατροφοδότηση.

Περιγραφή δραστηριότητας

Οι συμμετέχοντες/ουσες σχηματίζουν δύο ομόκεντρους κύκλους, με τα μέλη του ενός απέναντι από τα μέλη του άλλου. Κάθε συμμετέχων/ουσα στον εξωτερικό κύκλο αναλαμβάνει ρόλο ηγέτη σε μια μικρή εργασία διάρκειας 2–3 λεπτών (π.χ. δίνοντας σύντομες οδηγίες, καθοδηγώντας καταιγισμό ιδεών ή συντονίζοντας μια σύντομη συνάντηση). Οι συμμετέχοντες/ουσες στον εσωτερικό κύκλο παρέχουν άμεση ανατροφοδότηση με χρήση απλοποιημένης κλίμακας αξιολόγησης. Μετά από κάθε γύρο, οι κύκλοι περιστρέφονται ώστε όλοι να έχουν την ευκαιρία να ηγηθούν και να δώσουν ανατροφοδότηση. Η δραστηριότητα δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου οι εκπαιδευόμενοι/ες εξασκούν επανειλημμένα δεξιότητες ηγεσίας και λαμβάνουν πολλαπλές οπτικές ανατροφοδότησης.

Λεπτομερή βήματα υλοποίησης

Εισαγωγή

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια εξηγεί τη μορφή του καρουζέλ: σύντομοι γύροι εξάσκησης ηγετικών ικανοτήτων, ακολουθούμενοι από άμεση ανατροφοδότηση από συναδέλφους. Δίνεται έμφαση στην εποικοδομητική, με σεβασμό και συνοπτική ανατροφοδότηση. Διανέμονται μικρές κλίμακες αξιολόγησης/φύλλα ανατροφοδότησης σε όλους τους συμμετέχοντες/ουσες.

Βασική δραστηριότητα:

Διάταξη

Τοποθετήστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε δύο ομόκεντρους κύκλους με αντίθετη κατεύθυνση, ώστε να βρίσκονται αντικριστά (εξωτερικός κύκλος = ηγέτες, εσωτερικός κύκλος = παρατηρητές).

- Κάθε ηγέτης έχει έναν άλλο ηγέτη ακριβώς απέναντί του.



EARTHE

Μικρή εργασία ηγεσίας

- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια δίνει ένα σύντομο σενάριο/εργασία για κάθε γύρο (π.χ. «Συντονίστε έναν καταγισμό ιδεών δύο λεπτών για ιδέες κοινοτικών εκδηλώσεων» ή «Δώστε σαφείς οδηγίες για την επίλυση ενός προβλήματος σε μια μικρή ομάδα»).
- Οι συμμετέχοντες/ουσες στον εξωτερικό κύκλο ενεργούν ως ηγέτες, ενώ εκείνοι στον εσωτερικό κύκλο ενεργούν ως μέλη της ομάδας.
- Μετά από 2–3 λεπτά, οι εκπαιδευόμενοι παρέχουν άμεση ανατροφοδότηση με χρήση της κλίμακας αξιολόγησης (1–2 πλεονεκτήματα, 1 πρόταση).

Εναλλαγή

- Μετά από κάθε γύρο, οι κύκλοι περιστρέφονται μία θέση προς τα δεξιά.
- Οι ρόλοι εναλλάσσονται μετά από 3–4 γύρους, ώστε όλοι να αναλάβουν τόσο τον ρόλο του ηγέτη όσο και εκείνον αυτού που παρέχει ανατροφοδότηση.

Συμπέρασμα και αναστοχασμός

Ο συντονιστής/τρια διευκολύνει την αναστοχασμό της ομάδας:

- Ποιες ηγετικές συμπεριφορές λειτούργησαν αποτελεσματικά σε σύντομες εργασίες;
- Πώς νιώσατε όταν λάβατε γρήγορη, διαδοχική ανατροφοδότηση από διαφορετικούς συναδέλφους;
- Ποια μοτίβα ανατροφοδότησης εμφανίστηκαν πιο συχνά;

Μέθοδος αξιολόγησης

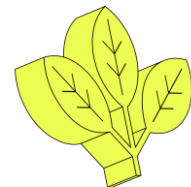
Φύλλα ανατροφοδότησης από συναδέλφους / κριτήρια αξιολόγησης που συλλέγονται και εξετάζονται από κάθε συμμετέχοντα/ουσα.

Παρατήρηση της ποιότητας της ανατροφοδότησης από τον/την εκπαιδευτή/τρια (συγκεκριμένη έναντι ασαφούς).

Προσωπικός αναστοχασμός: Στο τέλος, οι συμμετέχοντες/ουσες καταγράφουν ένα πλεονέκτημα ηγεσίας που επισημάνθηκε επανειλημμένα και ένα σημείο βελτίωσης που εμφανίστηκε συχνότερα.

Συμβουλές προσαρμογής

Χρησιμοποιήστε πολύ απλά, πρακτικά σενάρια (π.χ. «Εξηγήστε πώς να οργανώσετε ένα ομαδικό γεύμα») για να μειωθεί το στρες.



EARTHE

Χρησιμοποιήστε ζευγάρια σε breakout rooms, εναλλάσσοντας τους ρόλους ηγεσίας κάθε 2–3 λεπτά. Η ανατροφοδότηση μπορεί να καταγράφεται στη συνομιλία ή να υποβάλλεται μέσω Google Forms.

Μειώστε τους γύρους σε 2–3 για κάθε συμμετέχοντα/ουσα.

Χρησιμοποιήστε πιο σύνθετες εργασίες (π.χ. αντιμετώπιση αντίστασης, λήψη γρήγορης απόφασης σε περίπτωση σύγκρουσης).

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Δραστηριότητα στην τάξη 3 – Παιχνίδι ρόλων ηγεσίας με αμοιβαία ανατροφοδότηση

Συναφής μέθοδος – Ανατροφοδότηση 360° για ηγέτες

Ομάδα-στόχος

Ηλικία – 25–50 ετών

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

Μαθησιακά αποτελέσματα

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

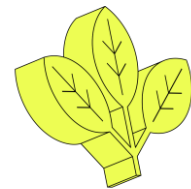
1. Εφαρμόζουν δεξιότητες ηγεσίας σε μια προσομοίωση πραγματικής κατάστασης.
2. Λαμβάνουν και να ερμηνεύουν δομημένη ανατροφοδότηση από τους/τις συναδέλφους και τον/την εκπαιδευτή/τρια τους.
3. Συγκρίνουν την αυτοαντίληψη με εξωτερικές παρατηρήσεις για να ενισχύσουν την αυτογνωσία τους.
4. Ενισχύουν τις δεξιότητες επικοινωνιακής επικοινωνίας και ενεργητικής ακρόασης.

Διάρκεια

45–60 λεπτά (ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας)

Υλικά και πόροι

Κάρτες σεναρίων ρόλων (π.χ. διαχείριση συγκρούσεων, διοργάνωση συνάντησης, συντονισμός μιας σύντομης εργασίας), έντυπα/κλίμακες ανατροφοδότησης (κριτήρια: επικοινωνία, σαφήνεια, ενσυναίσθηση, λήψη αποφάσεων, προσαρμοστικότητα), φύλλα



EARTHE

αυτοαξιολόγησης, χαρτοπίνακες/πίνακας τάξης για σημειώσεις της ομάδας. Προαιρετικά: ψηφιακά εργαλεία για ανώνυμη ανατροφοδότηση (Google Forms, Mentimeter)

Περιγραφή δραστηριότητας

Σε αυτή τη δραστηριότητα, ένας συμμετέχων/ουσα αναλαμβάνει τον ρόλο του ηγέτη σε ένα σύντομο σενάριο ρόλων, ενώ οι συνάδελφοί του/της αναλαμβάνουν ρόλους μελών της ομάδας. Ο ηγέτης καλείται να καθοδηγήσει την ομάδα σε μια προσομοιωμένη πρόκληση και, στη συνέχεια, λαμβάνει δομημένη ανατροφοδότηση από τους/τις συναδέλφους και τον/την εκπαιδευτή/τρια. Η άσκηση δίνει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τη δυνατότητα να εξασκηθούν στην ηγεσία, να αναστοχαστούν για την απόδοσή τους και να συγκρίνουν την αυτοαξιολόγηση με τις αντιλήψεις των άλλων για τους ίδιους.

Λεπτομερή βήματα υλοποίησης

Εισαγωγή

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια εξηγεί τον στόχο της δραστηριότητας: εξάσκηση ηγεσίας σε προσομοιωμένο πλαίσιο και λήψη δομημένης ανατροφοδότησης 360°.

Παρουσιάζεται το **σενάριο** (π.χ. «Ηγηθείτε μιας ομάδας που πρέπει να αποφασίσει πώς θα κατανείμει περιορισμένους πόρους για μια κοινοτική εκδήλωση, υπό πίεση χρόνου»).

Διανέμονται τα **έντυπα ανατροφοδότησης** σε όλους τους/τις συμμετέχοντες/ουσες.

Βασική δραστηριότητα:

Ένας συμμετέχων/ουσα εθελοντικά (ή αφού οριστεί) αναλαμβάνει τον ρόλο του ηγέτη.

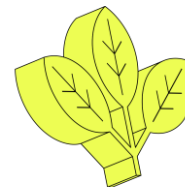
4–6 εκπαιδευόμενοι/ες αναλαμβάνουν τον ρόλο των μελών της ομάδας που συμμετέχουν στην εργασία.

Οι υπόλοιποι, αν υπάρχουν, λειτουργούν ως παρατηρητές, εστιάζοντας στις συμπεριφορές του ηγέτη.

Ο ηγέτης καθοδηγεί την ομάδα στο σενάριο, λαμβάνοντας αποφάσεις, αναθέτοντας καθήκοντα και διαχειριζόμενος/η τη δυναμική της ομάδας.

Τα μέλη της ομάδας ανταποκρίνονται φυσικά, θέτοντας προκλήσεις, ερωτήσεις ή διαφωνίες για να δοκιμάσουν την προσαρμοστικότητα του/της ηγέτη.

Αμέσως μετά το παιχνίδι ρόλων, ο ηγέτης συμπληρώνει έντυπο αυτοαξιολόγησης.



EARTHE

Στη συνέχεια, οι εκπαιδευόμενοι και ο/η εκπαιδευτής/τρια παρέχουν δομημένη ανατροφοδότηση, ξεκινώντας από τα δυνατά σημεία και συνεχίζοντας με προτάσεις βελτίωσης.

Χρησιμοποιείται το μοντέλο SBI (Κατάσταση – Συμπεριφορά – Αντίκτυπος), ώστε η ανατροφοδότηση να είναι συγκεκριμένη και εποικοδομητική.

Οι παρατηρητές και τα μέλη της ομάδας κρατούν σημειώσεις με βάση την κλίμακα ανατροφοδότησης.

Συμπέρασμα και αναστοχασμός

- Ο/Η ηγέτης αναστοχάζεται για τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ της αυτοαντίληψης και της εξωτερικής ανατροφοδότησης.

Ο/Η συντονιστής/τρια διευκολύνει μια σύντομη ομαδική συζήτηση:

- Τι έκανε καλά ο ηγέτης;
- Πώς επηρέασαν οι αποφάσεις του ηγέτη την ομάδα;
- Τι μπορεί να βελτιωθεί σε μελλοντικές καταστάσεις ηγεσίας;

Μέθοδος αξιολόγησης

Ανατροφοδότηση: Η ανατροφοδότηση από συναδέλφους και τον/την εκπαιδευτή/τρια εστιάζει στην επικοινωνία, τη λήψη αποφάσεων, την ενσυναίσθηση, την προσαρμοστικότητα και την παρακίνηση της ομάδας.

Αυτοαξιολόγηση: Οι ηγέτες συγκρίνουν τη δική τους αξιολόγηση με την εξωτερική ανατροφοδότηση.

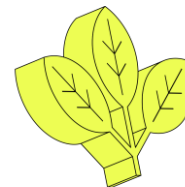
Πίνακας παρατήρησης εκπαιδευτή/τριας: Ο/Η εκπαιδευτής/τρια καταγράφει βασικές συμπεριφορές και συνοψίζει τα μοτίβα.

Ποιότητα προσωπικού αναστοχασμού: Αξιολογείται κατά πόσο οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να προσδιορίσουν τουλάχιστον ένα δυνατό σημείο και ένα σημείο προς βελτίωση.

Συμβουλές προσαρμογής

Χρησιμοποιήστε απλά, κατανοητά σενάρια (π.χ. προγραμματισμός μιας δραστηριότητας μικρής ομάδας, επίλυση προβλήματος προγραμματισμού) και παρέχετε οπτικές υποδείξεις.

Χρησιμοποιήστε breakout rooms για το παιχνίδι ρόλων και συλλέξτε ανατροφοδότηση μέσω Google Forms ή Mentimeter.



EARTHE

Συντομεύστε το παιχνίδι ρόλων σε 7–10 λεπτά και περιορίστε την ανατροφοδότηση σε δύο δυνατά σημεία και ένα σημείο προς βελτίωση.

Εντάξτε πιο σύνθετες προκλήσεις (π.χ. διαπολιτισμικές συγκρούσεις, ζητήματα ψηφιακής συνεργασίας) και εναλλάξτε περισσότερους ηγέτες μέσα στην ίδια συνεδρία.