



EARTHE

Δραστηριότητα 2

Ψηφιακή εργαλειοθήκη για την ανάπτυξη καινοτόμου προγράμματος σπουδών και μεθοδολογιών

Ενότητα - Ηγεσία

Μέθοδος - Ανατροφοδότηση 360° για ηγέτες

Ενότητα 5 – Ηγεσία

Μέθοδος – Ανατροφοδότηση 360° για ηγέτες

Έμφαση στις κοινωνικές δεξιότητες

Αυτογνωσία και αυτορρύθμιση, ηγεσία και λήψη αποφάσεων, ενεργητική ακρόαση και θετική στάση απέναντι στην ανατροφοδότηση, συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση, επικοινωνία και διαπροσωπικές σχέσεις, συνεχής προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη

Μαθησιακά αποτελέσματα

- Λήψη και επεξεργασία εποικοδομητικής ανατροφοδότησης από συναδέλφους, εκπαιδευτές και εργαλεία αυτοαξιολόγησης.
- Προσδιορισμός των προσωπικών δυνατοτήτων ηγεσίας και των τομέων που χρήζουν βελτίωσης με βάση πολλαπλές οπτικές.
- Ανάπτυξη αυτογνωσίας μέσω της σύγκρισης της αυτοαντίληψης με τις εξωτερικές αντιλήψεις.
- Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας, ενσωματώνοντας την ανατροφοδότηση στη μελλοντική συμπεριφορά ηγεσίας.
- Προώθηση μιας κουλτούρας ανατροφοδότησης στο επαγγελματικό και κοινοτικό περιβάλλον.

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



Περιγραφή μεθόδου

Η μέθοδος Ανατροφοδότηση 360° για ηγέτες εμπλέκει τους εκπαιδευόμενους/ες σε μια διαδικασία όπου λαμβάνουν δομημένη ανατροφοδότηση από πολλαπλές οπτικές γωνίες – συναδέλφους, εκπαιδευτές/τριες και αυτοαξιολόγηση– σχετικά με τη συμπεριφορά και την αποτελεσματικότητά τους ως ηγέτες. Οι συμμετέχοντες/ουσες πραγματοποιούν πρώτα μια αυτοαξιολόγηση του ηγετικού τους στυλ και των δεξιοτήτων τους. Στη συνέχεια, κατά τη διάρκεια ομαδικών δραστηριοτήτων (π.χ. παιχνίδι ρόλων ή προσομοιώσεις), οι συνάδελφοί τους παρατηρούν και παρέχουν ανατροφοδότηση χρησιμοποιώντας ένα τυποποιημένο έντυπο που εστιάζει στην επικοινωνία, τη συνεργασία, τη λήψη αποφάσεων και τη συναισθηματική νοημοσύνη. Επίσης, οι εκπαιδευτές/τριες εφαρμόζουν παρατήρηση.

Τα αποτελέσματα συγκεντρώνονται σε ένα προφίλ ανατροφοδότησης 360°, το οποίο δείχνει πού η αυτοαντίληψη του/της ηγέτη/τριας ευθυγραμμίζεται ή διαφέρει από τις αντιλήψεις των άλλων. Μέσω καθοδηγούμενου προσωπικού αναστοχασμού, οι συμμετέχοντες/ουσες μαθαίνουν να ερμηνεύουν αυτές τις πληροφορίες, να ενισχύουν την ηγετική τους ταυτότητα και να σχεδιάζουν την προσωπική τους βελτίωση.

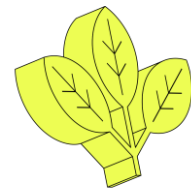
Αυτή η μέθοδος έχει ιδιαίτερα θετική επίδραση σε ενήλικες εκπαιδευόμενους/ες που κινδυνεύουν από αναντιστοιχία δεξιοτήτων ή δυσκολίες προσαρμογής: τους παρέχει συγκεκριμένες, εξατομικευμένες πληροφορίες για τον τρόπο με τον οποίο γίνονται αντιληπτοί/ές σε ηγετικούς ρόλους και ενθαρρύνει την περαιτέρω ανάπτυξη. Για όσους/όσες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, συμβάλλει επίσης στην ενδυνάμωση και την αυτοπεποίθηση, αναδεικνύοντας δυνατά σημεία που συχνά περνούν απαρατήρητα.

Οδηγίες υλοποίησης

Χρονοδιάγραμμα: 60–75 λεπτά

Αριθμός συμμετεχόντων/ουσών – 6–20 (1–2 συμμετέχοντες/ουσες ενεργούν ως ηγέτες σε προσομοιώσεις ή εργασίες· οι άλλοι λειτουργούν ως μέλη της ομάδας και παρέχουν ανατροφοδότηση· ο συντονιστής/τρια διευκολύνει, παρατηρεί και συγκεντρώνει την ανατροφοδότηση)

Απαραίτητα υλικά – **Φόρμες ανατροφοδότησης** (απλή κλίμακα με κριτήρια: επικοινωνία, λήψη αποφάσεων, ενσυναίσθηση, σαφήνεια, προσαρμοστικότητα), φύλλα αυτοαξιολόγησης (ίδια κριτήρια για σύγκριση), χαρτοπίνακας/πίνακας τάξης ή προβολέας (για την οπτικοποίηση



EARTHE

των τάσεων ανατροφοδότησης) Προαιρετικά: ψηφιακά εργαλεία (Google Forms, Mentimeter, Padlet) για ανώνυμη ανατροφοδότηση.

Υλοποίηση σε 5 βήματα

Βήμα 1 – Εισαγωγή

Ο/Η εκπαιδευτής/τρια εξηγεί την έννοια της ανατροφοδότησης 360°: συλλογή πληροφοριών από πολλαπλές οπτικές γωνίες ώστε να διαμορφωθεί μια ολιστική εικόνα των ηγετικών δεξιοτήτων. Υπενθυμίζεται ότι η ανατροφοδότηση είναι επικοδομητική, με σεβασμό και προσανατολισμένη στην ανάπτυξη – όχι επικριτική.

Βήμα 2 – Αυτοαξιολόγηση

Κάθε συμμετέχων/ουσα συμπληρώνει μια σύντομη αυτοαξιολόγηση των ηγετικών του δεξιοτήτων. Οι κατηγορίες μπορεί να περιλαμβάνουν: Επικοινωνία, Λήψη αποφάσεων, Ενσυναίσθηση, Ομαδική εργασία, Διαχείριση στρες. Οι συμμετέχοντες/ουσες κρατούν τις απαντήσεις τους μυστικές μέχρι τον τελικό αναστοχασμό.

Βήμα 3 – Προσομοίωση ηγεσίας/Εργασία

Ένας ή δύο συμμετέχοντες/ουσες αναλαμβάνουν τον ρόλο του ηγέτη σε ένα σύντομο σενάριο (π.χ. επίλυση προβλημάτων σε ομάδα, σχεδιασμός μικρού έργου ή παιχνίδι ρόλων διαχείρισης κρίσης). Τα άλλα μέλη της ομάδας συνεργάζονται ως μέλη της ομάδας, ενώ παράλληλα παρατηρούν τη συμπεριφορά του ηγέτη. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια παρέχει ένα σαφές σενάριο και χρονικό όριο για να διατηρήσει την εστίαση της δραστηριότητας.

Βήμα 4 – Ανατροφοδότηση από τους/τις συναδέλφους και τον/την εκπαιδευτή/τρια

Μετά τη δραστηριότητα, τα μέλη της ομάδας συμπληρώνουν φόρμες ανατροφοδότησης σχετικά με την απόδοση του ηγέτη και ο/η εκπαιδευτής/τρια προσθέτει τις δικές του/της παρατηρήσεις, χρησιμοποιώντας την ίδια κλίμακα αξιολόγησης. Η ανατροφοδότηση παρουσιάζεται με δομημένο και υποστηρικτικό τρόπο: ξεκινά από τα δυνατά σημεία («τι λειτούργησε καλά»), συνεχίζει με τις πτυχές που χρειάζονται βελτίωση («τι θα μπορούσε να βελτιωθεί») και ολοκληρώνεται με την ενθάρρυνση προς τον/την ηγέτη/τρια να θέσει διευκρινιστικές ερωτήσεις.

Βήμα 5 – Αναστοχασμός και απολογισμός

Ο ηγέτης συγκρίνει την αυτοαξιολόγηση με την ανατροφοδότηση των συναδέλφων και του/της εκπαιδευτή/τριας για να εντοπίσει κενά ή ομοιότητες. Η ομαδική συζήτηση επικεντρώνεται στα εξής: Τι σας εξέπληξε στην ανατροφοδότηση; Ποιο πλεονέκτημα μπορείτε να αξιοποιήσετε; Σε ποια βελτίωση θα δώσετε προτεραιότητα; Ο/Η εκπαιδευτής κλείνει τονίζοντας την αξία της ανατροφοδότησης για την ανάπτυξη της ηγετικής ικανότητας.

Πρακτικές συμβουλές

Κρατήστε την ανατροφοδότηση **σύντομη, συγκεκριμένη και βασισμένη σε αποδεικτικά στοιχεία** (π.χ. «Ενθάρρυνες τη συμμετοχή υποβάλλοντας ερωτήσεις» αντί για «Ήσουν καλός»).

Για ευάλωτες ομάδες, επιτρέψτε **την ανώνυμη ανατροφοδότηση** (μέσω ψηφιακών εργαλείων) για να εξασφαλίσετε ειλικρίνεια.

Εναλλάξτε τους ηγετικούς ρόλους, ώστε πολλοί συμμετέχοντες/ουσες να μπουν στον ρόλο του «ηγέτη».

Χρησιμοποιήστε σενάρια που σχετίζονται με το πραγματικό πλαίσιο των συμμετεχόντων/ουσών (π.χ. διαχείριση μιας μικρής ομάδας, επίλυση συγκρούσεων στον χώρο εργασίας, σχεδιασμός μιας κοινοτικής εκδήλωσης).

Δώστε έμφαση **στην εμπιστευτικότητα και τον σεβασμό** για να χτίσετε εμπιστοσύνη στη διαδικασία.

Ερωτήσεις απολογισμού

Πώς συγκρίνεται η αυτοαξιολόγησή σας με την ανατροφοδότηση που λάβατε από τους/τις συναδέλφους και τον/την εκπαιδευτή/τρια σας;

Ποια ήταν τα δυνατά σας σημεία που επισημάνθηκαν πιο συχνά από τους άλλους;

Υπήρχαν διαφορές μεταξύ του τρόπου με τον οποίο βλέπετε τον εαυτό σας ως ηγέτη και του τρόπου με τον οποίο σας αντιλαμβάνονται οι άλλοι;

Πώς νιώσατε όταν λάβατε εποικοδομητική ανατροφοδότηση σε ομαδικό περιβάλλον;

Ποιες συγκεκριμένες αλλαγές ή ενέργειες θα δοκιμάσετε στη μελλοντική σας πρακτική ηγεσία;

Πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί η ανατροφοδότηση για να βελτιωθεί όχι μόνο η ατομική ηγεσία, αλλά και η ομαδική εργασία και η απόδοση της ομάδας;



Φύλλο πρακτικής περιγραφής

Όνομα μεθόδου: Ανατροφοδότηση 360° για ηγέτες

Εστίαση σε δεξιότητες: Αυτογνωσία, ηγεσία, ενεργητική ακρόαση, επικοινωνία, συναισθηματική νοημοσύνη, προσαρμοστικότητα

Μαθησιακά αποτελέσματα:

Λήψη και επεξεργασία δομημένης ανατροφοδότησης από πολλαπλές οπτικές γωνίες

Σύγκριση της αυτοαντίληψης με εξωτερικές αξιολογήσεις

Προσδιορισμός των δυνατών σημείων της ηγεσίας και των τομέων που χρήζουν βελτίωσης

Ανάπτυξη προσωπικού σχεδίου βελτίωσης με βάση την ανατροφοδότηση

Μέγεθος ομάδας: 6–20 συμμετέχοντες/ουσες

Απαιτούμενος χρόνος: 60–75 λεπτά

Απαιτούμενα υλικά:

Φόρμες/κλίμακες ανατροφοδότησης (έντυπες ή ψηφιακές)

Φύλλα αυτοαξιολόγησης

Χαρτοπίνακας/πίνακας τάξης ή προβολέας για ομαδική συζήτηση

Προαιρετικά: ψηφιακά εργαλεία για ανώνυμη ανατροφοδότηση (Google Forms, Mentimeter, Padlet)

Βήματα υλοποίησης (περίληψη):

Εισαγωγή – εξήγηση της έννοιας της ανατροφοδότησης 360° και δημιουργία κλίματος σεβασμού

Αυτοαξιολόγηση – οι συμμετέχοντες/ουσες αξιολογούν τους εαυτούς τους ως προς τις ηγετικές τους δεξιότητες

Προσομοίωση ηγεσίας – επιλεγμένοι συμμετέχοντες/ουσες αναλαμβάνουν τον συντονισμό μιας σύντομης ομαδικής εργασίας

Συλλογή ανατροφοδότησης – οι συνάδελφοι και ο/η εκπαιδευτής/τρια παρέχουν δομημένη ανατροφοδότηση

Απολογισμός – ο ηγέτης συγκρίνει τις απόψεις, η ομάδα συζητά τα διδάγματα που αποκόμισε

Αξιολόγηση και αναστοχασμός:

Φόρμες αξιολόγησης από τους/τις συναδέλφους και αυτοαξιολόγηση

Ομαδική συζήτηση με ερωτήσεις αναστοχασμού