

Schede di valutazione individuale del lavoro di gruppo

Team-Theatre Capgemini Italia S.p.A.

22-23 Ottobre 2010

Al termine dell'attività di Team-building abbiamo distribuito ai partecipanti una scheda di valutazione individuale del lavoro di gruppo.

RISULTATI DELLE SCHEDE

Ai partecipanti dei tre gruppi abbiamo chiesto di valutare le seguenti competenze (per ogni competenza riportiamo il numero di risposte su 20 schede complessive in base a una valutazione Minima, Media o Massima):

Competenze	Minima	Media	Massima
Energia (velocità nell'esecuzione, tenuta sotto stress, voglia di fare)		11	9
Coraggio (prendere iniziativa, osare nel proporre, difendere il proprio punto di vista)		12	8
Creatività (generare idee nuove, dare origine ad azioni/pensieri fuori dagli schemi)	1	10	9
Diversità (accogliere le idee altrui, costruire sulle idee di altri, incoraggiare l'espressione di tutti)		6	14
Fiducia (riconoscere un senso di sicurezza, affidarsi nelle mani di altri, nutrire speranza)		5	15
Pianificazione (procedere con metodo, verificare l'andamento del lavoro, stabilire priorità)	3	12	5
Spirito di gruppo/coesione (agire insieme, creare appartenenza con gli altri, celebrare insieme)		5	15
Comunicazione efficace (ascoltare, condividere informazioni, offrire e richiedere aiuto, dirsi le cose in modo franco e schietto)		5	15
Clima (clima disteso, sereno, sensazione di appartenenza e di sicurezza)		4	16

Le competenze di gruppo maggiormente forti e sviluppate sono state **lo Spirito di gruppo/Coesione, la Comunicazione Efficace, la Fiducia, il Clima e la Diversità.**

Abbiamo inoltre chiesto ai partecipanti dei tre gruppi quali sono stati i punti di forza e i punti critici del proprio team e per quali motivi:

Gruppo 1 – Tramontana

Punti di forza

- Prendere il compito sul serio ed ognuno ha messo a disposizione quello che aveva di meglio. Disponibilità a mettersi in gioco.
- Lo spirito e la coesione in un clima disteso. I motivi possono essere diversi, ma il principale potrebbe essere "costruire insieme".
- Fiducia. Non abbiamo incontrato ostacoli nel collaborare pur non avendo avuto in precedenza occasioni di conoscerci e lavorare insieme.
- La fiducia, perché sapevamo che anche andando "fuori copione" gli obiettivi erano condivisi.
- L'improvvisazione, l'energia della scena.
- Condivisione e spirito di gruppo. Ognuno ha cercato di dare il proprio contributo mettendosi in gioco.

Punti critici

- Poca lucidità all'ultimo momento a causa di un po' di emozione.
- Poter individuare la scena a causa di esperienze diverse, ma alla fine dopo una breve analisi dei diversi argomenti siamo riusciti ad individuare la scena giusta.

- Energia. Almeno all'inizio abbiamo dovuto superare una inerzia nell'affrontare l'esercizio.
- Energie e commitment in alcuni momenti, perché ci ha costretto a ripetere le prove più volte.
- Una certa mancanza di pianificazione soprattutto da parte mia.
- Forse inizialmente ci abbiamo creduto poco e abbiamo preso più gusto cammin facendo. Avremmo potuto pianificare meglio alcune cose anche se poi sono soddisfatto di come è andata.

Gruppo 2 – Grecale

Punti di forza

- La capacità di tirar fuori il meglio di sé per rimediare al ritardo; la capacità di improvvisare. Eravamo in ritardo e siamo riusciti a rimediare attraverso la nostra capacità di coinvolgerci.
- Saper organizzarsi a fronte di difficoltà iniziali non prevedibili. Capacità di gestione dei ruoli di ciascuno. Motivo: per la seniority, la fiducia reciproca e il riconoscimento di un obiettivo riconosciuto come comune.
- Stabilire obiettivi, timing. Motivo: coesione e simpatia (clima).
- Aver trovato sintonia nel processo creativo, aver poi avuto costanza e impegno per definire il copione e i dettagli della messa in scena.
- Condivisione, serenità, impegno, perché il gruppo ha lavorato senza conflitti e facendosi carico spontaneamente delle attività più adatte ad ogni singolo componente.
- Condividere obiettivo comune per raggiungere l'obiettivo insieme.

Punti critici

- L'organizzazione, perché abbiamo dedicato più tempo al cosa piuttosto che al come.
- Una scelta iniziale forse non prevedibile, per il timore di creare problemi o fraintendimenti.
- Nessuno.
- Poca pianificazione nella fase iniziale, perché il gruppo ha iniziato ad andare in dettaglio senza pianificare le attività sulla base del tempo a disposizione.
- Disorganizzati, troppo concentrati verso il contenuto e poco verso la rappresentazione in se e cura della scenografia, per mancanza di una persona che assumesse il ruolo di facilitatore, pianificatore.

Gruppo 3 – Astrolabio

Punti di forza

- Trasparenza, serenità, collaborazione. Motivo: percorso inizialmente "scollegato" dalla realtà quotidiana, ha permesso di rimuovere ruoli e rigidità precostituite.
- Coesione e differenziazione dei ruoli in modo automatico. Motivo: energia e sincerità.
- Diversità, perché abbiamo ottenuto l'obiettivo finale tramite una combinazione che valorizzasse le caratteristiche di ciascuno.
- Rispetto, fiducia, coesione. Motivo: nessuno si è voluto imporre sugli altri.
- Spirito di team totale. Motivo: focalizzazione sull'obiettivo finale.
- Riconoscere ognuno il valore ed il contributo dell'altro, per il clima di fiducia che si è stabilito anche per l'efficacia dell'intervento formativo.
- Il divertimento che ci ha fatto lavorare e collaborare in armonia e volentieri, senza che ci pesasse.

Punti critici

- Chiarezza del percorso da compiere perché è stata data priorità a singoli passaggi piuttosto che al percorso complessivo.
- Refinire in modo preciso le battute. Motivo: pensare di aver finito in fretta.
- Pianificazione, perché si poteva ottenere lo stesso risultato in meno tempo.
- Il gruppo non ha mostrato particolari debolezze e non ha evidenziato motivi di contrasto.
- Decisione su quanto spingerci nella satira, perché avevamo timore di offendere qualcuno e/o comunque di esagerare.

Te.D. – Teatro d'Impresa®