

TECNICA DI FACILITAZIONE	Autovalutazione del team
SCOPO PRINCIPALE / OBIETTIVO	#team #valutazione del gruppo #stabilire obiettivi #collaborazione
FASE	#conoscere #debrief #recensione
ABILITÀ / CONTENUTO	#comunicazione #valutazione
PERIODO DI TEMPO IN MINUTI	Fino a 15 minuti
DIMENSIONE DEL GRUPPO IN PERSONE	Più di 30 persone
LIVELLO DI FACILITAZIONE	Abile
ZONA COMFORT	Esplorazione

Introduzione

Questo è un processo strutturato progettato per i team per esplorare il modo in cui lavorano insieme. La stretta struttura supporta i membri del team ad essere aperti e onesti nella loro valutazione. Dopo aver riflettuto come individui, la squadra costruisce una mappa collettiva che può servire come base per ulteriori discussioni e azioni. La valutazione si basa su 6 dimensioni. Ognuna di esse incoraggia la squadra a riflettere e ad analizzare un elemento diverso e cruciale del loro comportamento.

La vostra squadra è un sistema. È complesso con parti multiple e interconnesse. Ci piace prendere in prestito il termine Sistema Operativo (OS) dall'industria del software, per denotare un sistema complesso che supporta le persone a lavorare (i programmatori ad eseguire) e viene migliorato nel tempo attraverso costanti, piccole iterazioni.

Questo workshop è un punto di partenza essenziale per ogni team che vuole aggiornare il suo sistema operativo ed evolvere il modo in cui lavora. La maggior parte dei team lavora e cresce organicamente, con poca attenzione deliberata alla progettazione del processo di lavoro, esplorando le relazioni interpersonali e sfidando le nozioni tradizionali di gerarchia. Prendendo il tempo di fare un'autovalutazione, una squadra può far emergere cose che sono implicite, e renderle esplicite. Solo una volta che sono esplicite, una squadra può parlarne e cambiarle.

Strumenti necessari (quello che vi serve)

- Scegliete uno strumento di videoconferenza di vostra scelta.
- Scegliete uno [strumento di lavagna online](#) che permetta di usare una tela grande e zoomabile.

Passaggi

1. Questo workshop usa 6 dimensioni per inquadrare la riflessione e la discussione. Scrivile e mostrale su uno schermo perché la squadra le copi.
 - Relazioni di squadra e ambiente
 - Informazione e processo decisionale
 - Responsabilità
 - Apprendimento e scopo individuale
 - Scopo collettivo
 - Profitto e produttività

Disegna 5 linee orizzontali, dividendolo in 6 sezioni uguali ed etichetta ogni sezione con una dimensione.

2. Ora date loro 30 minuti per riflettere su queste dimensioni in silenzio. Individualmente, dovrebbero scrivere le affermazioni che si applicano ad ogni dimensione. Queste dovrebbero completare la frase: Come squadra, noi... (ingrandire e aggiungere come post-it)

Alcuni saranno probabilmente positivi o celebrativi, altri saranno probabilmente critici o orientati allo sviluppo. Chiedi ai membri di disporre le loro dichiarazioni, con le più orientate allo sviluppo a sinistra e le più celebrative a destra.

Note per il facilitatore: *In questo workshop non si tratta di incolpare gli individui per le prestazioni della squadra. Quando si riflette e si analizza la squadra si parla della squadra nel suo insieme, come un organismo in sé e per sé.*

3. Su una lavagna bianca disegnate una versione grande delle 6 sezioni su cui hanno lavorato. Lo scopo di questo passo è quello di mettere insieme le dichiarazioni di tutti per vedere dove la squadra è d'accordo e in disaccordo sulle 6 dimensioni.

Uno per uno, invitate i membri della squadra a condividere 2-3 post-it di ogni dimensione. Dovrebbero semplicemente leggere ciò che hanno scritto. Non sono necessarie ulteriori spiegazioni o giustificazioni a questo punto.

Di nuovo, dovrebbero mettere a sinistra le dichiarazioni più orientate allo sviluppo e a destra quelle più celebrative.

4. Lo scopo di questo passo è quello di restringere le dichiarazioni e rimuovere qualsiasi duplicazione evidente.

Invita qualcuno del gruppo a raggruppare le affermazioni in silenzio. Quando pensano di aver finito, chiedete al gruppo se qualcuno ha voglia di cambiare i raggruppamenti. Se lo fanno, invitali a fare i cambiamenti.

Ripetere questa operazione fino a quando nessuno si oppone al raggruppamento. Potrebbero volerci alcuni giri, ma alla fine si arriverà ad una selezione di affermazioni

con cui nessuno è fortemente in disaccordo. Questa è una decisione di gruppo basata sul consenso.

5. Lo scopo di questo passo è di vedere quali affermazioni il gruppo sente fortemente. Lo farete attraverso il voto per punti.

Chiedi ai membri della squadra di guardare le affermazioni raggruppate. Dovrebbero aggiungere un punto sulle affermazioni che ritengono importanti per questa squadra. Le cose che pensano debbano essere affrontate, cambiate o celebrate. Non c'è limite alla quantità di punti che possono usare.

Quando tutti hanno finito di votare, fai un passo indietro e guarda la lavagna / lavagna a fogli mobili. La diffusione, la densità e la frequenza dei punti ti darà un senso immediato di ciò che la squadra pensa sia importante.

6. Lo scopo di questa fase finale è quello di capire i prossimi passi!

Ora è il momento di una discussione di gruppo. La squadra dovrebbe decidere cosa fare con queste informazioni. Ecco alcuni suggerimenti:

- Celebrate formalmente le affermazioni positive in qualche modo.
- Programmate 6 sessioni di discussione nelle prossime settimane, ognuna incentrata su una dichiarazione orientata allo sviluppo da una delle dimensioni.
- Presentare il documento a un altro team, o a tutta l'azienda in una riunione All Hands o in una sessione Brown Bag.
- Esegui il workshop Engineering Your Team OS la prossima settimana, per riprogettare il sistema operativo della tua squadra in modo altamente deliberato.

Note per il facilitatore: *La modificabilità e la collaborazione sono la chiave perché questo documento sia utile. Le informazioni e le intuizioni appartengono alla squadra. Ora è responsabilità della squadra fare dei cambiamenti.*

Suggerimenti e trucchi

- Quando si facilita una discussione di gruppo, si consiglia ai partecipanti di usare mezzi non verbali per indicare che vorrebbero parlare. È possibile utilizzare strumenti come le opzioni di feedback non verbale di Zoom, un emoji di reazione, o semplicemente chiedere alle persone di alzare la mano. Il facilitatore può quindi invitare quella persona a parlare.
- Nella fase 5, usa le funzioni di voto come lo strumento di sessione di voto di Mural durante il processo di votazione dei punti. Puoi anche aggiungere commenti all'interno di Google Docs o chiedere ai partecipanti di aggiungere un pollice in su a un'idea in Slack per raccogliere voti quando usi questi strumenti.

Fonte

<http://toolbox.hyperisland.com/team-self-assessment>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

FAVILLE: 2019-1-SK01-KA204-060711

Disclaimer: The views and opinions expressed in this publication are the sole responsibility of the author(s) and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

Developed by FAVILLE partnership. All methods & tools © their respective owners.