

Luca Gelati

Ingegnere Gestionale e Dottore in Scienze Motorie
Istruttore Arti Marziali Orienteering e Survival
Educatore Salesiano
Consulente Didattica Innovativa in Ateneo

Ing. Luca Gelati



TEAM METRICS

Team Metrics

Web-App di Edutainment Formula realizzata e collaudata in collaborazione con il DIBRIS Unige e presentata agli ultimi due Faculty Development degli Atenei Italiani

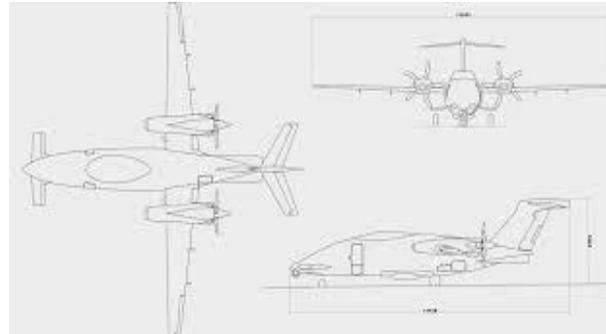
Lift Pitch di Team Metrics:

Consente di generare gruppi omogeneamente eterogenei e di misurare e monitorare nel tempo atteggiamenti, comportamenti e competenze di un team di lavoro e/o di ogni utente che successivamente può avviare individualmente un processo di longlife learning grazie a piani di sviluppo competenze personalizzati.



Piaggio Aero Space

Training Manager EASA Part 147



Origini: dalla Formazione Esperienziale agli eventi congressuali

Bisogni ed Opportunità, il contesto:

2008: Tesi Scienze Motorie - Come migliorare il Benessere Psicofisiomotorio del Lavoraore
Format Teambuilding - Formazione Esperienziale, fino a 25 pax, timing da min 8 a max 2 gg

2010: Collaborazione con Ovest Meeting Planner e Zacchera Hotels per Eventi Congressuali
Format Teambuilding - Ludico Turistico, fino a 500 pax, timing 4-6 ore massimo.



- [Smart-Rogaining](#): format ispirato al paradigma del commesso viaggiatore, disegnato per offrire ad uno o più Team l'opportunità di mettersi "in gioco" con il primo modello gamificato di Project Management.
- [Smart-OCA](#): Video-Quiz Game basato sul classico gioco dell'OCA che può essere progettato con percorsi formativi semplici o dicotomici in modalità singola o multiplayer a gruppo.

Origini: dalla Formazione Esperienziale agli eventi congressuali

Bisogni ed Opportunità, nasce Team Metrics

Bisogni dal Teambuilding in ambito congressuale:

- Prima di un evento di Teambuilding si perde molto tempo per dividere il gruppo in più squadre omogenee
- Al termine di un evento di TeamBuilding non c'è uno strumento per capitalizzare il vissuto emozionale
- Non esiste un tool per misurare in modo automatico ed oggettivo le Soft-Skill dei dipendenti

Opportunità per fidelizzare i clienti (delle Agenzie):

- Misurare le Soft-Skill dei dipendenti apre l'opportunità di proporre all'Azienda:
 - un piano di sviluppo competenze individuale (per ogni dipendente) e di gruppo (per ogni reparto)
 - un calendario di eventi di follow-up per impostare una traccia di miglioramento trasversale sulle dimensioni ritenute strategiche dall'Azienda

Team Metrics #1

Origini, Progettazione Sviluppo e Collaudo, Funzionalità, Prospettive

Origini

- Bisogni ed Opportunità

Progettazione Sviluppo, Collaudo ed Utilizzo

- Dal prototipo LongLifeLearning Formula alla web-app Team Metrics

Funzionalità

- Personalizzazione e Somministrazione di Questionari autovalutativi con lettura automatica psicometrica dei profili
- Generazione di gruppi omogeneamente eterogenei grazie all'algoritmo Grumbler
- Personalizzazione e Somministrazione di Griglie auto ed etero valutative con lettura automatica psicometrica dei profili

Prospettive

- Università
- Scuola
- Azienda

Progettazione, Sviluppo, Collaudo ed Utilizzo

Dal prototipo alla Web-app Team Metrics

Prototipo:

- Cascina Caremma - Case History 2018:
 - **Evento Team HRD di Roberto Re, 80 pax - Smart Rogaining**
 - Somministrazione Griglia Osservazione Comportamenti (Google Moduli)
 - Estrazione CSV, elaborazione con programma Python e rilascio dati aggregati in report



Web-App Team Metrics

- Ingegnerizzazione dei 3 processi Team Metrics
- Sviluppo web-app a cura di Vincenzo Petito
- Collaudo in collaborazione con DIBRS Unige (500 matricole)
- Università: Utilizzo Faculty Development, [2021](#) - [2022](#), GLIA, DCCI, DIBRIS, DIFI, DISFOR, DIEC, DIMES, **DIME**
- Sport: Format F.I.R. Federazione Italiana Rugby, “Rugby per l’Italia”
- Azienda: Avient, Reply, Digital Coach, Lu-Ve, Altea Federation, ...

Processo Ecosistema Team Metrics

Iscrizione, Questionari, Algoritmo Grumbler, Griglie Osservazione

Iscrizione - [Step 1](#)

- tramite link inoltrato con invito personalizzato via mail
- tramite Aulaweb (processo personalizzato per Unige)

Questionario autovalutativo di kick Off - Step 2A

- L'ambiente Admin permette di caricare qualsiasi questionario autovalutativo (X Item, Y Dimensioni)
- Al termine della somministrazione l'utente visualizza in tempo reale il report psicometrico

Algoritmo Grumbler (Sparrow, 2011) - Step 2B

- L'algoritmo permette la creazione di gruppi omogeneamente eterogenei e quindi confrontabili. In particolare, permette di • gestire in input fino a 20 variabili (conflict variables) di tipo qualitativo nominale (classi di età, classe di voto ecc.);
- generare da 2 a 2500 gruppi;
- generare ad ogni esecuzione una distribuzione equivalente dei gruppi

Griglie Osservazione - [Step 3](#)

- L'ambiente Admin permette :
 - di caricare qualsiasi questionario auto ed etero valutativo (X Item, Y Dimensioni)
 - Associare ad ogni Survey un certo numero di utenti (suddivisi in gruppi) che hanno completato il questionario autovalutativo di Kick-off
 - Al termine della somministrazione l'utente visualizza in tempo reale i report di feedback personali

Prospettive

Università, Scuola, Azienda

Università

- dagli articoli scientifici del Faculty Development alla prospettiva di un articolo scientifico psicologico per ottimizzare il processo della lettura dei dati e dello sviluppo competenze
- badge che possa misurare e monitorare durante il percorso universitario l'evoluzione delle soft skill ritenute strategiche per il mondo del lavoro

Scuola

- per misurare in modo oggettivo le competenze di cittadinanza in ambito didattico (legge approvata alla Camera)

Azienda

- per migliorare il clima, la produttività ed il processo con macroprogetti a lungo termine in ogni gruppo di lavoro

Approfondimento del modello Team Metrics #2

Metafora, Cruscotto TM, Griglia CPP, Piano Sviluppo Competenze

Metafora

- I ciechi e l'elefante

Cruscotto Team Metrics

- Fotografia del mio stato psicometrico auto ed etero percepito
- Monitoraggio del mio stato psicometrico auto ed etero percepito

Approfondimento sulla Griglia CPP:

- Clima Produttività e Processo
- Visione dei Grafici aggregati e delle Sche di Feedback

Piano Sviluppo Competenze

- Come posso migliorare le mie soft skill attraverso una attenta pianificazione

Approfondimento sul Modello Team Metrics

Metafora dei Ciechie e l'Elefante

C'era una volta un re che ordinò al suo ministro: «Riunisci in piazza tutti gli uomini del regno, che sono ciechi fin dalla nascita!». Il ministro eseguì e il re si recò sulla piazza, dov'erano riuniti i ciechi, quindi chiamò l'elefantiere, e disse: «Questo è l'elefante!». E fece toccare ad alcuni ciechi la testa, ad altri le orecchie, ad altri le zanne, ad altri la proboscide, ad altri il ventre, ad altri le gambe, ad altri il dietro, ad altri il membro, ad altri la coda; sempre a tutti dicendo: «Questo è l'elefante!».

Poi il re si accostò ai ciechi e chiese loro se avessero toccato l'elefante. «Sì, Maestà!» risposero. «Allora ditemi a che cosa rassomiglia». E i ciechi cominciarono a descrivere a modo loro l'elefante.

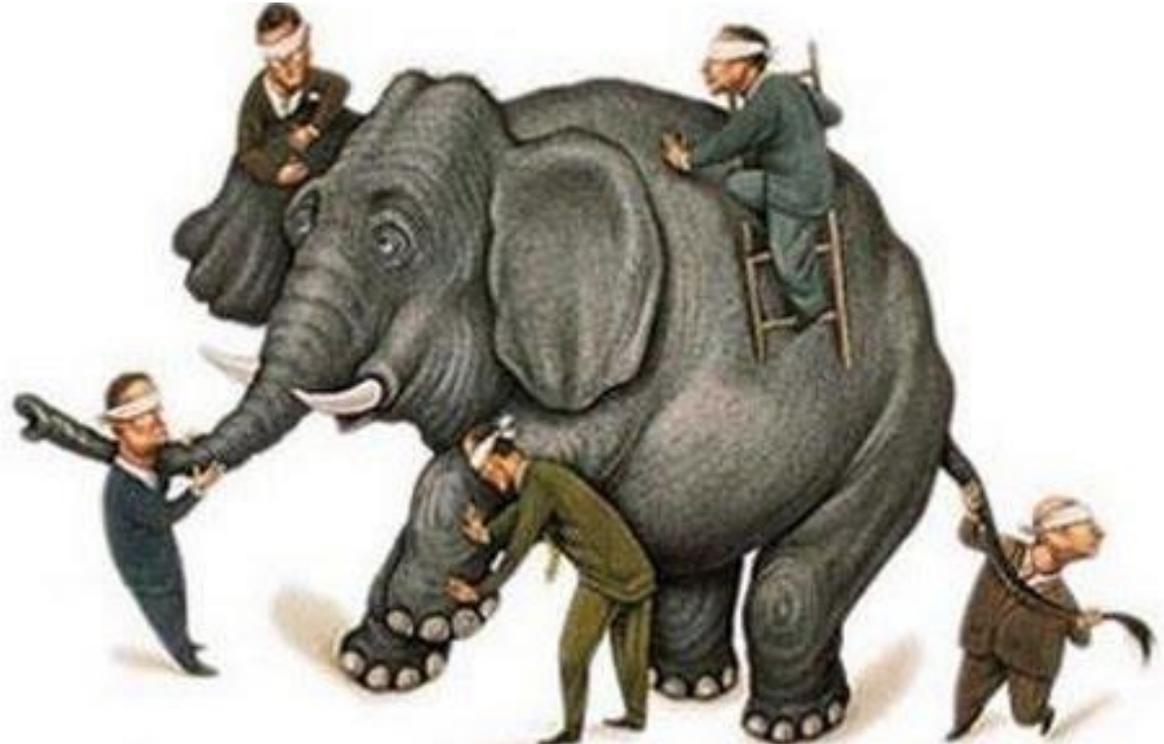
Quelli che avevano toccato la testa dissero che rassomigliava a una caldaia. Quelli che avevano toccato le orecchie dissero che rassomigliava ad un ventilabro. Quelli che avevano toccato le zanne che rassomigliava ad un vomere. Quelli che avevano toccato la proboscide che rassomigliava ad un manico d'aratro. Quelli che avevano toccato il ventre dissero che rassomigliava ad un granaio. Quelli che avevano toccato le gambe, dissero che rassomigliava a colonne. Quelli che avevano toccato il dietro, dissero che rassomigliava ad un mortaio. Quelli che avevano toccato il membro, dissero che rassomigliava ad un pestello. Quelli che avevano toccato la coda, dissero che rassomigliava ad uno scacciamosche.

E, siccome ognuno sosteneva la sua opinione, cominciarono a discutere e finirono con l'accapigliarsi e percuotersi, gridando: «L'elefante rassomiglia a questo, non a quello! Non rassomiglia a questo, rassomiglia a quello!». E il re si divertì a quella zuffa.

Approfondimento sul Modello Team Metrics

Morale Metafora dei Ciechie e l'Elefante

Ognuno vede i problemi a modo suo, tende a non ascoltare gli altri e non riesce quasi mai a raffigurarsi l'intero problema.



Perchè secondo voi?



Perchè secondo voi?

Cerchiamo di riflettere...

Hard e

Soft Skill

Cosa possiamo fare?

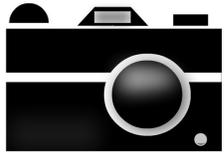
Cruscotto TM: Misurare e monitorare le nostre Life Skill. Fissare dei K.P.I.

Team Metrics ci offre un cruscotto di informazioni oggettive per comprendere i nostri punti di forza e le aree di miglioramento nelle competenze trasversali e per fissare una linea di miglioramento nelle competenze non cognitive.



Modelli utilizzati da Team Metrics per il corso di Marketing DIME - Prof.ssa Stefania Testa

Griglie Osservazione Comportamento



*Clima
Produttività
Processo
Febbraio
2023*

*Clima
Produttività
Processo
Maggio
2023*

Griglia Clima Produttività e Processo

MODELLO:

18 Item (comportamenti) 3 dimensioni

OBIETTIVO:

Fotografare il rapporto tra gli assi trasversali del Project Management e del Team Working legati al Progetto ed alle Persone.

PRODUTTIVITA	PROCESSO	CLIMA
Obiettivi	Partecipazione	Supporto
Risultati	Decisione	Integrazione
Learning	Valutazione	Cambiamento

chiede, da chiarimenti su obiettivi e modalità per raggiungerli	Produttività
ascolta con attenzione parole e emozioni degli altri	Clima
propone idee, modalità, piani operativi utili	Processo
acquisisce velocemente le informazioni, impara dagli altri	Produttività
trasferisce know-how, spiega, gradua l'apprendimento altrui	Produttività
usa sempre il "noi", esprime soddisfazione	Clima
crea collegamenti con il contesto con cui agisce il team	Produttività
esprime, richiede valutazioni, giudizi, valori	Processo
si dichiara responsabile dei risultati di gruppo	Produttività
ricerca, da, ottiene accordi, consenso sulle decisioni	Processo
dà direttive, disposizioni, ordini	Processo
elabora analisi e valutazioni costi/benefici su più possibilità	Processo
agisce per raggiungere gli obiettivi di team, va oltre il suo ruolo	Produttività
parla, si espone anche contrariamente agli altri	Processo
ammette di aver sbagliato, cambia il punto di vista	Clima
riprende, rielabora, valorizza proposte, idee degli altri	Clima
incoraggia, sostiene, aiuta gli altri	Clima
crea nuovi modi di agire di fronte ai cambiamenti	Clima

Riferimenti Scientifici

Paper e Bibliografia

<https://www.edutainmentformula.com/2021/10/team-metrics-faculty-development-atenei-italiani/>

https://www.edutainmentformula.com/wp-content/uploads/2021/10/Abstract-TM_22-DEF.pdf

<https://www.edutainmentformula.com/2021/10/team-metrics-come-supporto-alla-didattica-innovativa/>

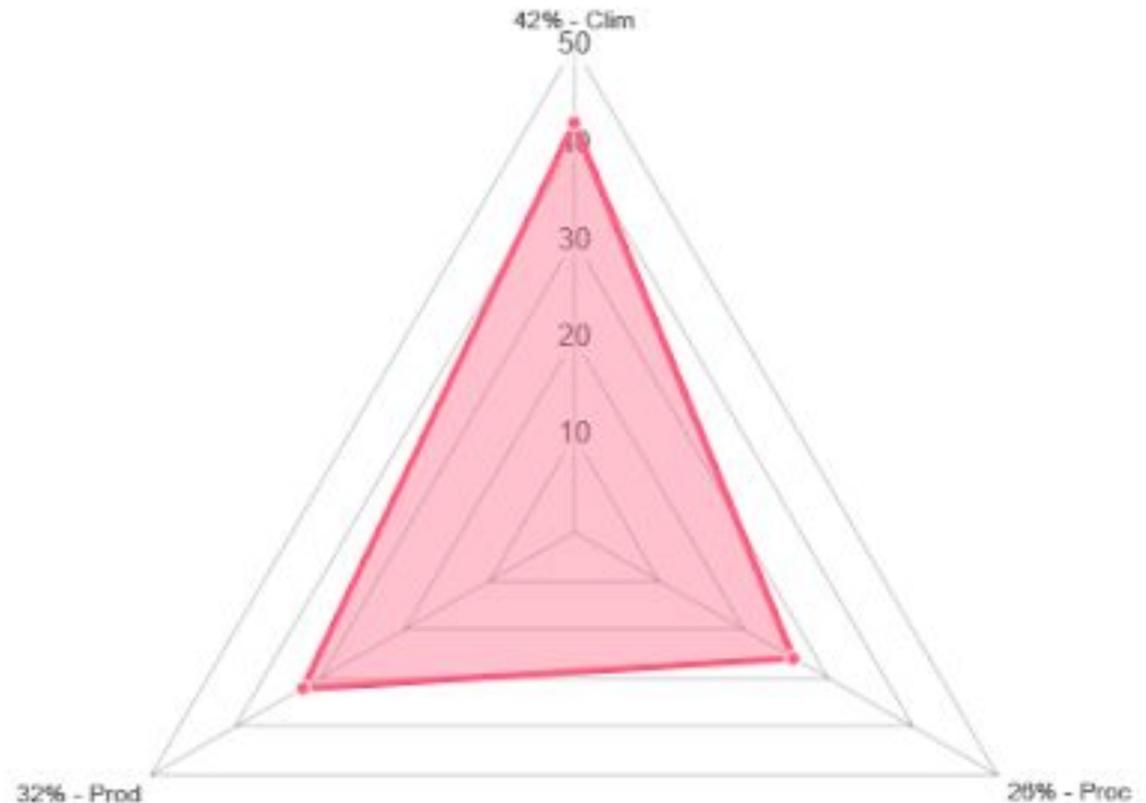
Rotondi, M. (2000) “Facilitare l’apprendere”. Modi e percorsi per una formazione di qualità. Franco Angeli.

Visione dei Grafici Team Metrics

Risultato atteso a livello aggregato

l'osservazione diretta sul gruppo di lavoro da parte di tutti i componenti del gruppo.

La sommatoria di tutte le osservazioni a livello aggregato fornisce il rapporto tra le dimensioni: Clima, Produttività e Processo di tutto il Team Winter School



Visione dei Grafici Team Metrics

Scheda personale “Come Osservo gli Altri”

Queste schede sono strettamente personali. servono come punto di riflessione sulle esperienze appena vissute nel teambuilding e come stimolo di miglioramento individuale (soft skill), utile ad ottimizzare le proprie capacità manageriali e sociali.

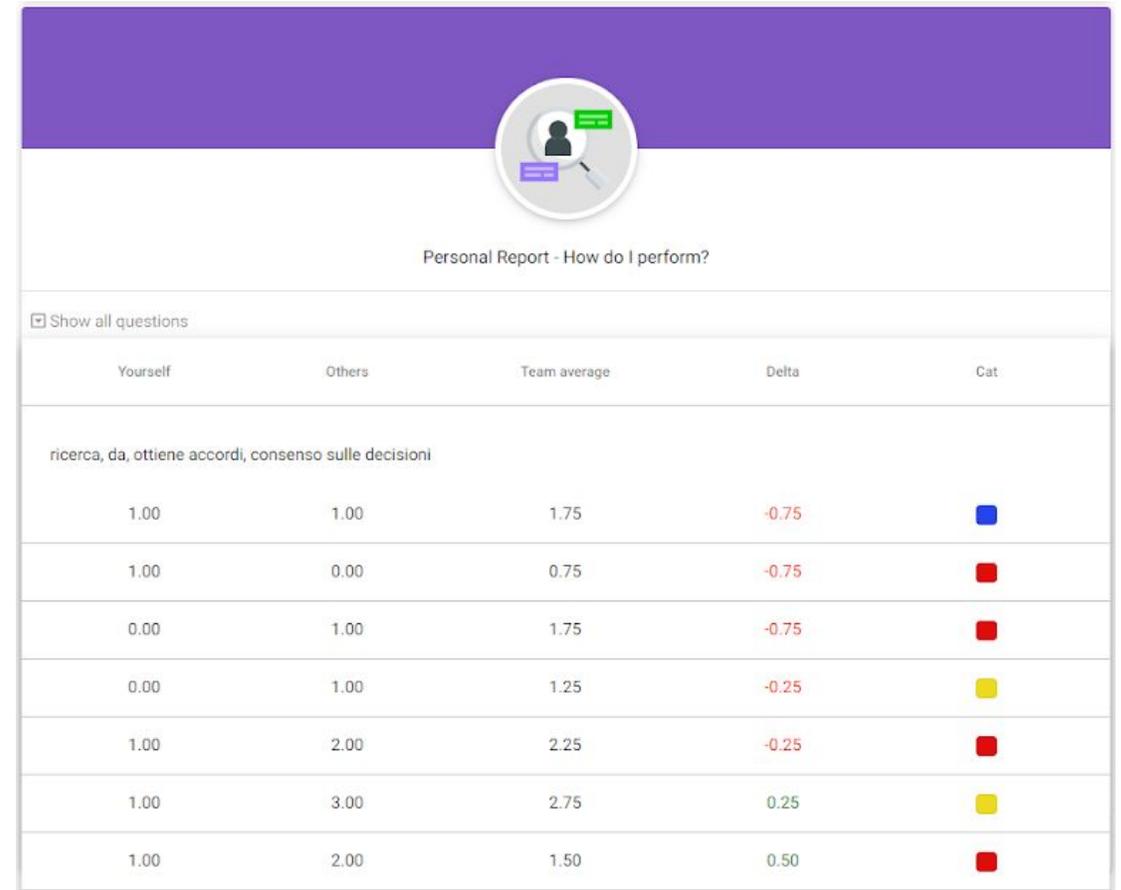
I dati delle schede individuali vengono confrontati con i dati aggregati di tutto il gruppo. Questo consente di farci comprendere in modo oggettivo i nostri punti di forza ed i nostri punti di debolezza.

Visione dei Grafici Team Metrics

Scheda personale "Come Osservo gli Altri"

sintesi dei feedback ricevuti dagli altri partecipanti e delle autovalutazioni espresse a caldo dal partecipante stesso subito dopo le esperienze attraverso la griglia di rilevamento dei comportamenti auto/etero-osservati;

questa scheda permette il confronto fra la propria percezione dei comportamenti agiti e quella degli altri



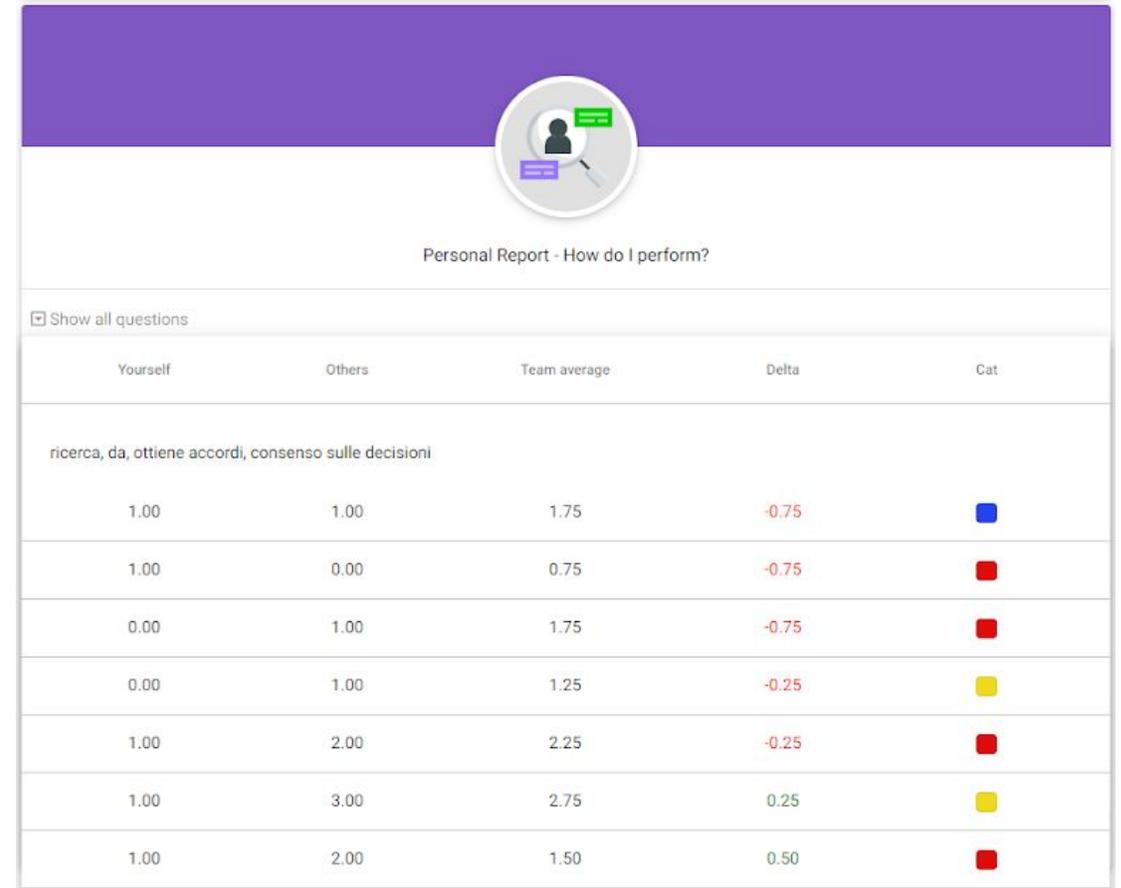
Yourself	Others	Team average	Delta	Cat
ricerca, da, ottiene accordi, consenso sulle decisioni				
1.00	1.00	1.75	-0.75	■
1.00	0.00	0.75	-0.75	■
0.00	1.00	1.75	-0.75	■
0.00	1.00	1.25	-0.25	■
1.00	2.00	2.25	-0.25	■
1.00	3.00	2.75	0.25	■
1.00	2.00	1.50	0.50	■

Visione dei Grafici Team Metrics

Scheda personale "Come Osservo gli Altri"

Dal confronto con i dati aggregati (valore medio sul gruppo) è possibile conoscere:

- quali sono i tuoi comportamenti più agiti (sopra la media) e quali quelli meno agiti (sotto la media)
- quali sono le tue competenze più osservate (punti di forza) e quelle meno segnalate (punti deboli)
- quali sono i tuoi aspetti comportamentali più critici (rispetto alle dimensioni clima produttività e processo)



Personal Report - How do I perform?

Show all questions

Yourself	Others	Team average	Delta	Cat
ricerca, da, ottiene accordi, consenso sulle decisioni				
1.00	1.00	1.75	-0.75	■
1.00	0.00	0.75	-0.75	■
0.00	1.00	1.75	-0.75	■
0.00	1.00	1.25	-0.25	■
1.00	2.00	2.25	-0.25	■
1.00	3.00	2.75	0.25	■
1.00	2.00	1.50	0.50	■

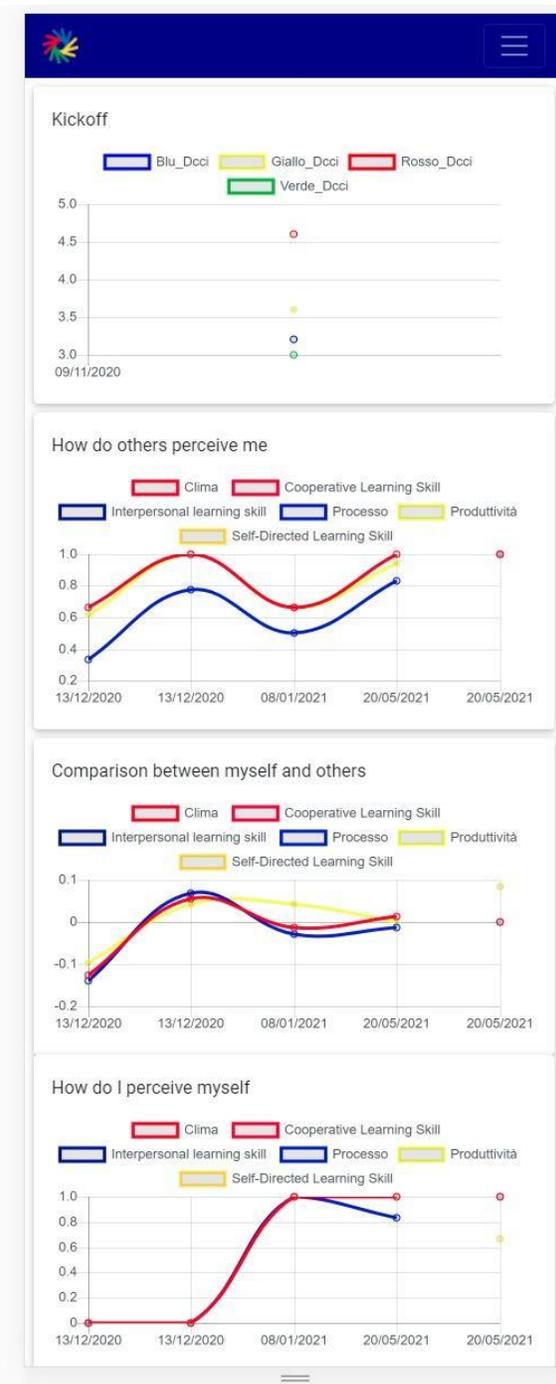
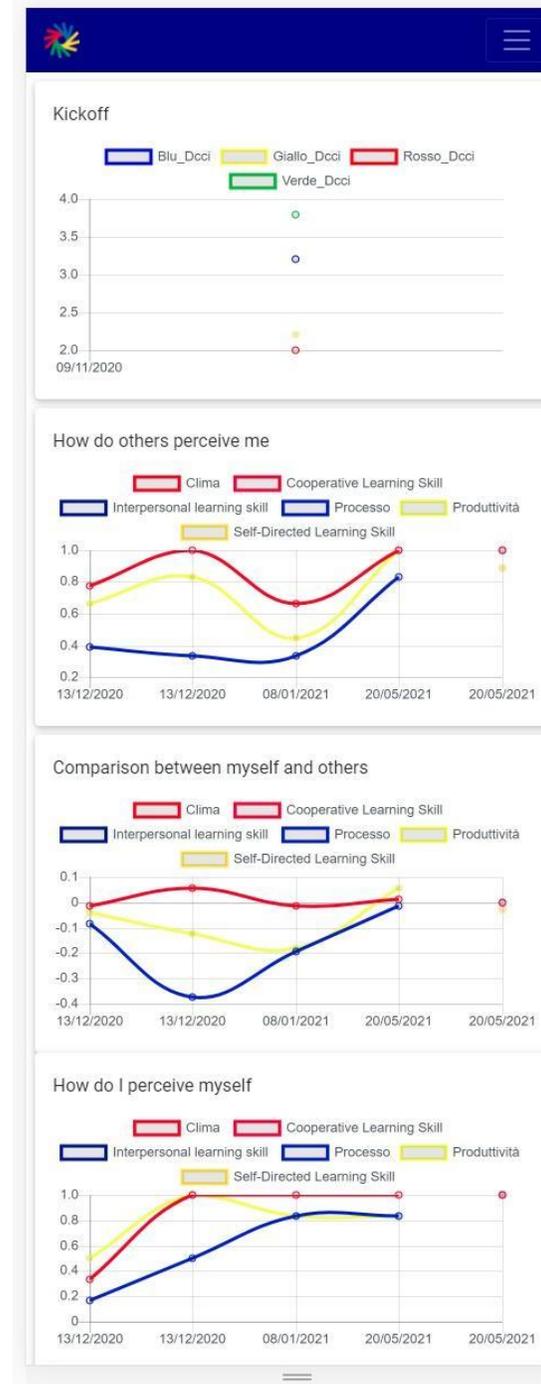
Visione dei Grafici Team Metrics

Long Life Learning

Con una macroprogettazione di più attività da svolgere nell'anno:

Si ha la possibilità di confrontare i risultati di una singola esperienza con quelle svolte successivamente.

In questo modo si ha la possibilità di ricercare una propria traiettoria, fra i propri comportamenti e quelli del gruppo di riferimento



Visione dei Grafici Team Metrics

Scheda personale “Come Osservo gli Altri”

Questa scheda riporta, la “distanza”, che intercorre tra un collega e gli altri, così come si viene a determinare considerando il numero totale di feedback dati dal partecipante stesso a tutti i suoi colleghi; l’analisi di questa scheda permette una riflessione sulle varie sfere di vicinanza e di lontananza che i partecipanti hanno.

Possiamo considerarla una sorta di sociogramma personale monodirezionale (dal partecipante verso gli altri e non viceversa).



Personal Report - How do I observe others?

name	Opposite behaviour	I don't know	Observed behaviour
Matteo	4	6	8
Luca Sciacaluga	5	10	3
Andrea	4	3	11

This table allows you to understand how much do you observe your colleagues.

Piano Sviluppo Competenze

Step 1

Piano individuale di sviluppo di una COMPETENZA	
ANALISI (su quali elementi rifletto)	
Mio tratto della personalità predominante	
Feedback ricevuto dai colleghi	
Autosservazione dei miei comportamenti a gesti	
Altri elementi utili	
DIAGNOSI (una fotografia della situazione)	
Rispetto al tratto di personalità emerso dal questionario di autovalutazione qual'è la mia opinione?	
Quali sono le differenze/similitudini emerse dal confronto fra feedback e mia autosservazione?	
Quali sono i comportamenti target oggetto dell'osservazione che dovrei migliorare?	
Quali sono i comportamenti che vorrei rinforzare, avviare, mitigare?	
I MIEI PUNTI DI FORZA	LE MIE AREE DI MIGLIORAMENTO

Clima

Agisce per raggiungere gli obiettivi del team

Incoraggia aiuta sostiene gli altri (negativo)

Sono d'accordo con il mio profilo?

Prendere coscienza su come mi percepiscono gli altri

Scostamenti dalla media

Scelgo una competenza che vorrei migliorare

Piano Sviluppo Competenze:

- Analisi
- Diagnosi
- Punti di forza
- Aree di Miglioramento



Piano Sviluppo Competenze

Step 2

PIANO DI INTERVENTO (quali aree del comportamento voglio migliorare)	
Competenze:	Comportamenti: <ul style="list-style-type: none">• che cosa desidero cambiare di quello che faccio• che cosa desidero fare che prima non facevo
Competenza 1	
Competenza 2	
Competenza 3	
Competenza 4	
Competenza 5	

Piano di intervento sulle aree di comportamento da migliorare:

Individuare una competenza target su cui lavorare

Per ogni competenza target indicare i comportamenti che desidero cambiare (abitudini)

Per ogni competenza target indicare cosa mi piacerebbe acquisire come nuovo schema comportamentale



Piano Sviluppo Competenze

Step 3

PROGETTO D'AZIONE (il mio programma di lavoro personale)	
SCHEDA PER OGNI OBIETTIVO	
Obiettivo di miglioramento da raggiungere	Tempi che mi prefiggo:
Azioni specifiche da fare per raggiungere l'obiettivo:	
1)	
2)	
3)	
4)	
5)	
Indicatori di riuscita (come faccio a sapere che ho raggiunto l'obiettivo prefissato)	Persone da coinvolgere:
	1)
	2)
	3)

Piano d'Azione:
Azioni da compiere (milestones) in dichiarate deadline
KPI – Indicatori di prestazione (espressioni emotive)
Persone da coinvolgere

Colleghi,
Familiari

KPI – chiave
indicatore di
prestazione



APPROFONDIMENTI

Sito Web:
www.edutainmentformula.com

CONTATTI

Email :
Luca.gelati.slp@gmail.com

Cell:
392 7652628

