



Università  
di **Genova**

Corso di Studi in  
Informatica



**Genova – Italy 18 Febbraio 2019**

***Task Force - Teambuilding***  
***Soft Skills Life Long Learning***

*Teambuilding*

*DIBRIS Soft Skills Lifelong Learning Formula*

inform@tica  
1110



**Prof. DIBRIS**  
**Viviana Mascardi**  
**Giovanna Guerrini**  
**Giorgio Delzanno**

## ***Staff***

**Prof.ssa Francesca Vitali**  
**Dipartimento di Neuroscienze Biomedicina e**  
**Movimento dell'Università di Verona**

**Ing. Luca Gelati**  
**Edutainment Formula**

*Teambuilding*

*DIBRIS Soft Skills Lifelong Learning Formula*

**inform@tica**  
**1110**



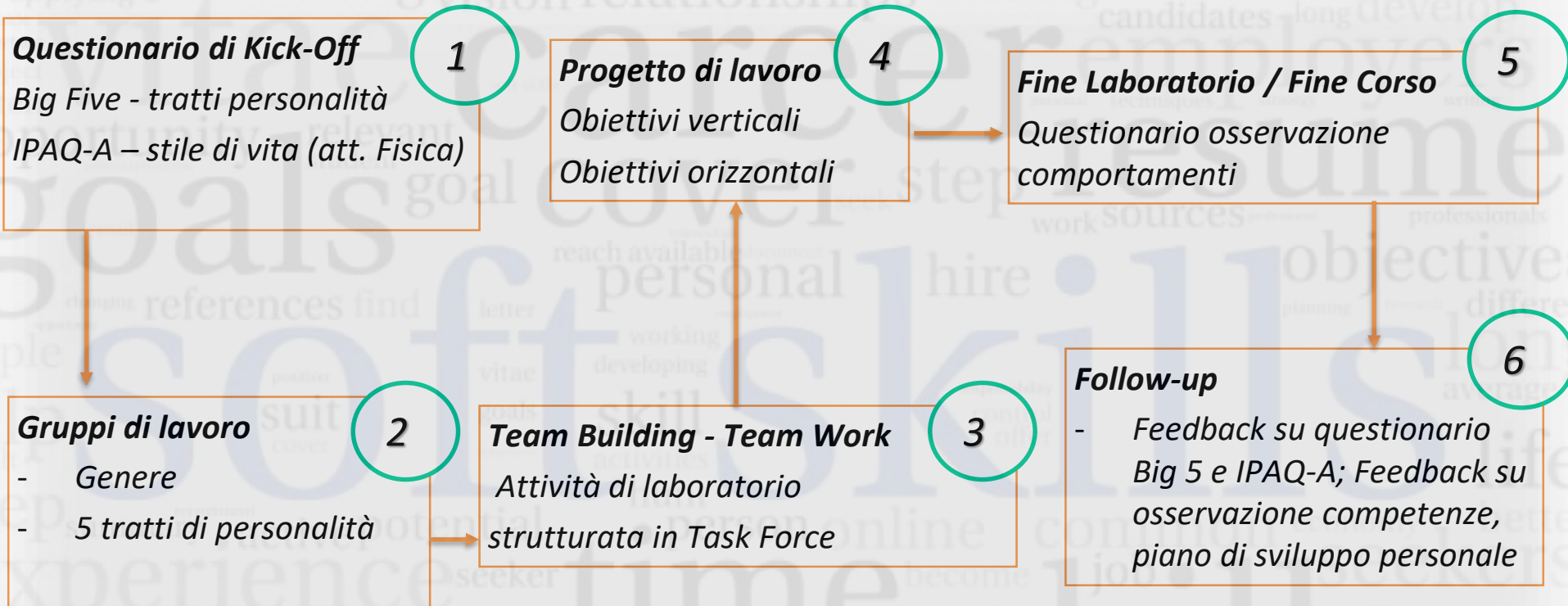
# Corso di Studi in Informatica





Università  
di **Genova**

Corso di Studi in  
Informatica



Teambuilding

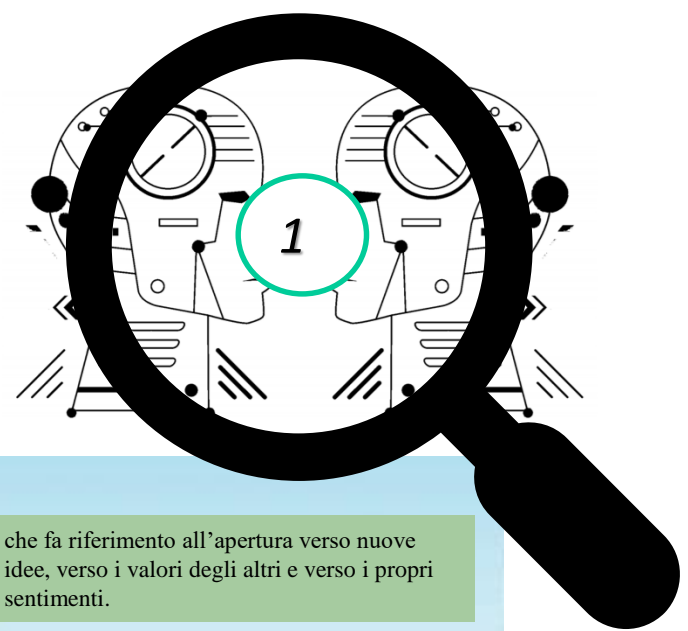
*DIBRIS Soft Skills Lifelong Learning Formula*





 **Università  
di Genova**

**Corso di Studi in  
Informatica**



**Big 5**

che è una dimensione molto ampia comprendente una varietà di caratteristiche collegate all'ansietà e alla presenza di problemi di tipo emotivo, quali la depressione, l'instabilità di umore, l'irritabilità, ecc.



*Teambuilding*

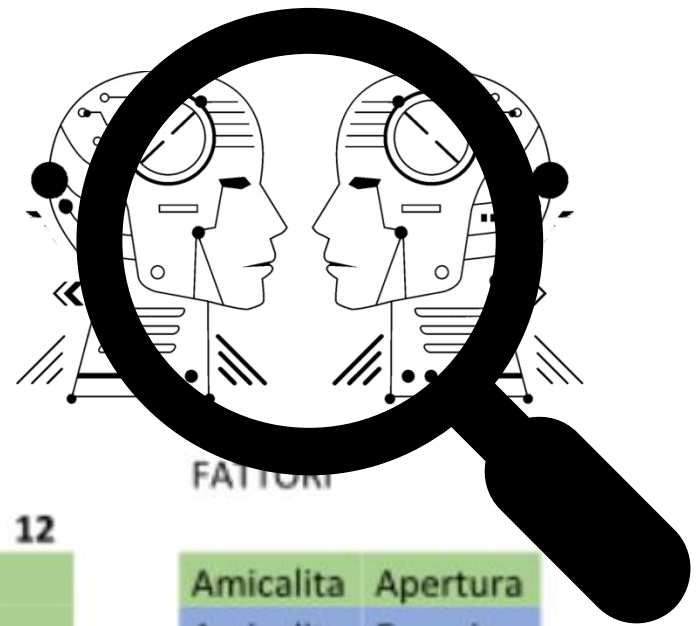
*DIBRIS Soft Skills Lifelong Learning Formula*

**inform@tica**  
1110



**Università  
di Genova**

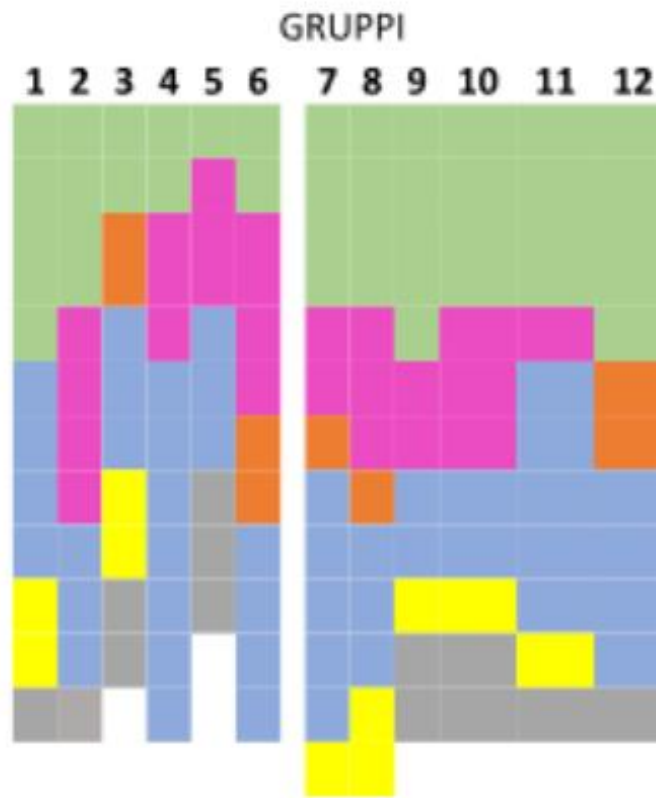
**Corso di Studi in  
Informatica**



## **Stage Alternanza**

### **Scuola Lavoro**

*Correlazione tra  
risultati ottenuti dal  
gruppo (performance) e  
tratti di personalità  
dominante ed abitudini  
legate al proprio stile di  
vita (attività motorie) –  
dati aggregati per  
gruppo.*



FATTORI

|               |               |
|---------------|---------------|
| Amicalita     | Apertura      |
| Amicalita     | Energia       |
| Amicalit<br>a | Coscien<br>z. |
| Amicalita     | Stabilità     |
| Energia       | Apertura      |
| Altro         |               |

*Teambuilding*

*DIBRIS Soft Skills Lifelong Learning Formula*

**inform@tica**  
**1110**



Università  
di **Genova**

Corso di Studi in  
Informatica



**IPAQ**

## COME MODIFICARE GLI STILI DI VITA PER VIVERE DI PIÙ E MEGLIO



*Teambuilding*

*DIBRIS Soft Skills Lifelong Learning Formula*

inform@tica  
1110



## Osservazione del Gruppo Post attività

OSSERVAZIONE

**Segnare per ogni collega:**

- i comportamenti osservati**
- il comportamento contrario**
- lasciare in bianco**

**Rielaborazione Esperienze – R1**





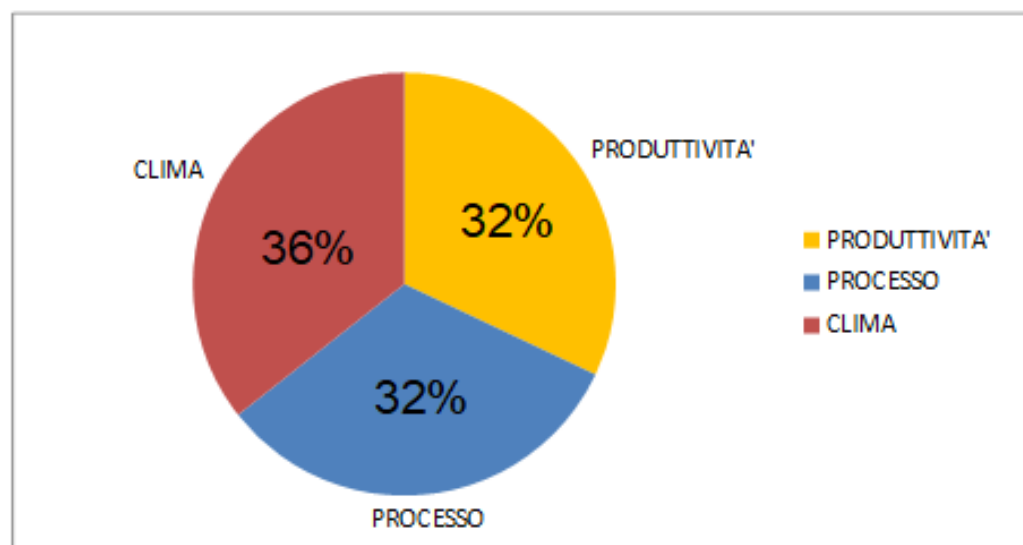
# Visione dei Grafici

## Dati aggregati dalla griglia di osservazione Dirigenti Parmalat – Contest Survival Games 2015

### OBIETTIVO:

Comprendere l'equilibrio tra le dimensioni che una azienda deve monitorare se non vuole navigare a vista...

| PRODUTTIVITA'                     | PROCESSO       | CLIMA        |
|-----------------------------------|----------------|--------------|
| Obiettivi                         | Partecipazione | Supporto     |
| Risultati                         | Decisione      | Integrazione |
| Learning (trasferimento know how) | Valutazione    | Cambiamento  |



### RISULTATO:

Rapporto tra gli assi del PM, legati al progetto (produttività e processo) ed alle persone (clima). Il risultato è l'osservazione diretta sul gruppo di lavoro da parte di ogni singolo componente.

Tale rapporto può essere in **equilibrio** o può convergere verso un gradiente preponderante fra: **Produttività, Processo, Clima**.

Da questo rapporto può partire una riflessione ed un processo di intervento strategico sul medio lungo periodo da parte delle Risorse Umane.



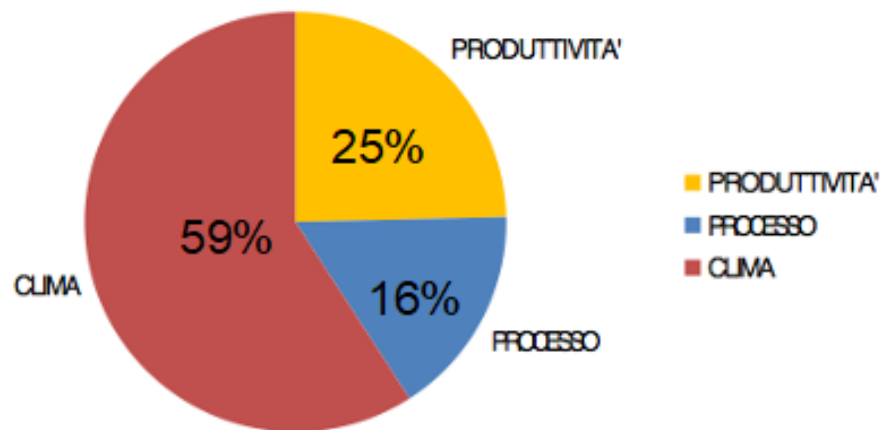
# Visione dei Grafici

Dati aggregati dalla griglia di osservazione  
Studenti DIBRIS – Contest City of Data 2018

## OBIETTIVO:

Comprendere l'equilibrio tra le stesse dimensioni di lavoro all'interno di un team di studenti del 3 Anno di Informatica e/o Matematica

| PRODUTTIVITA'                     | PROCESSO       | CLIMA        |
|-----------------------------------|----------------|--------------|
| Obiettivi                         | Partecipazione | Supporto     |
| Risultati                         | Decisione      | Integrazione |
| Learning (trasferimento know how) | Valutazione    | Cambiamento  |



## RISULTATO:

Rapporto tra gli assi del PM, legati al progetto (produttività e processo) ed alle persone (clima). Il risultato è l'osservazione diretta sul gruppo di lavoro da parte di ogni singolo componente.

Tale rapporto può essere in **equilibrio** o può convergere verso un gradiente preponderante fra: **Produttività, Processo, Clima**.

Da questo rapporto può partire una riflessione ed un processo di intervento strategico sul medio lungo periodo da parte delle Risorse Umane.

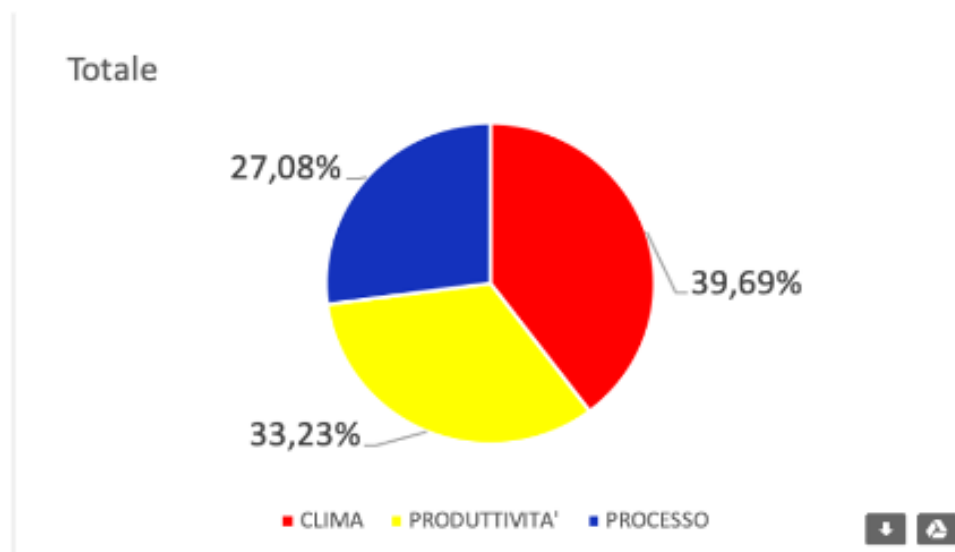
# Visione dei Grafici

Dati aggregati dalla griglia di osservazione  
Studenti DCCI – Contest Laboratorio 2018

## OBBIETTIVO:

Comprendere l'equilibrio tra le dimensioni C,P,P vissute all'interno della vostra esperienza di laboratorio.

| PRODUTTIVITA'                     | PROCESSO       | CLIMA        |
|-----------------------------------|----------------|--------------|
| Obiettivi                         | Partecipazione | Supporto     |
| Risultati                         | Decisione      | Integrazione |
| Learning (trasferimento know how) | Valutazione    | Cambiamento  |



## RISULTATO:

Rapporto tra gli assi del PM, legati al progetto (produttività e processo) ed alle persone (clima). Il risultato è l'osservazione diretta sul gruppo di lavoro da parte di ogni singolo componente.

Tale rapporto può essere in **equilibrio** o può convergere verso un gradiente preponderante fra: **Produttività, Processo, Clima**.

Da questo rapporto può partire una riflessione ed un processo di intervento strategico sul medio lungo periodo da parte delle Risorse Umane.

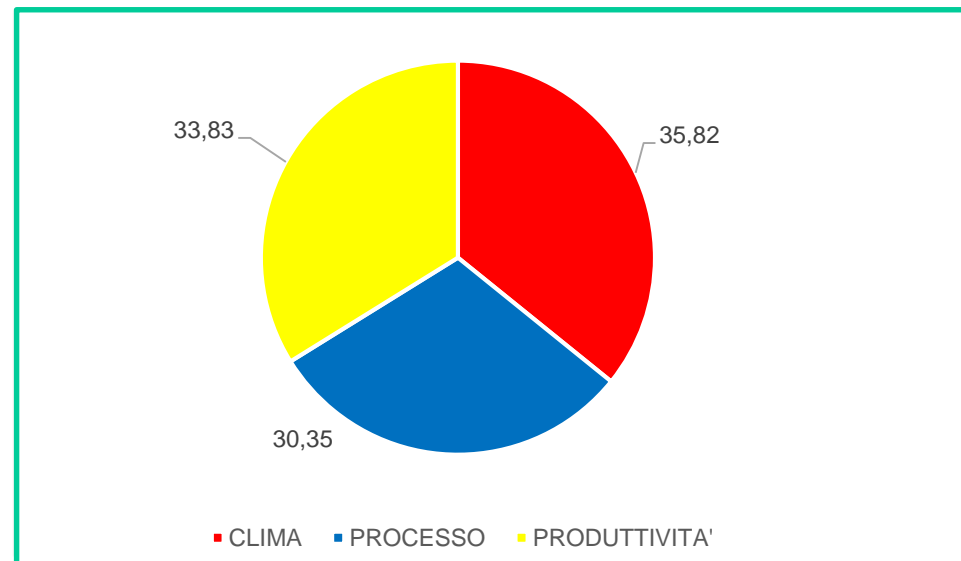
# Visione dei Grafici

## OBBIETTIVO:

Comprendere l'equilibrio tra le dimensioni C,P,P vissute all'interno della vostra esperienza di laboratorio.

| PRODUTTIVITA'                     | PROCESSO       | CLIMA        |
|-----------------------------------|----------------|--------------|
| Obiettivi                         | Partecipazione | Supporto     |
| Risultati                         | Decisione      | Integrazione |
| Learning (trasferimento know how) | Valutazione    | Cambiamento  |

## Dati aggregati dalla griglia di osservazione Stage DIBRIS – Contest Slow Rogaining 2019



## RISULTATO:

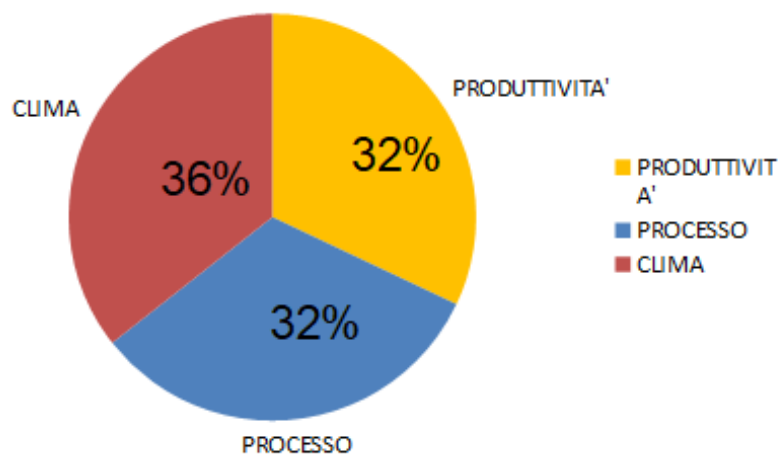
Rapporto tra gli assi del PM, legati al progetto (produttività e processo) ed alle persone (clima). Il risultato è l'osservazione diretta sul gruppo di lavoro da parte di ogni singolo componente.

Tale rapporto può essere in **equilibrio** o può convergere verso un gradiente preponderante fra: **Produttività, Processo, Clima**.

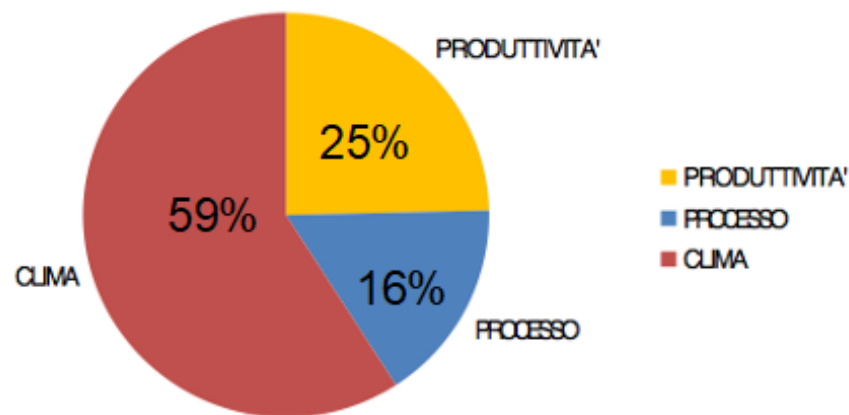
Da questo rapporto può partire una riflessione ed un processo di intervento strategico sul medio lungo periodo da parte delle Risorse Umane.



## Dirigenti Parmalat Contest Survival Games 2015

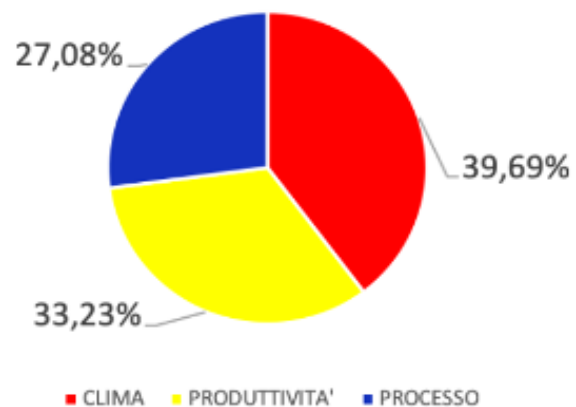


## Studenti DIBRIS Contest City of Data 2018

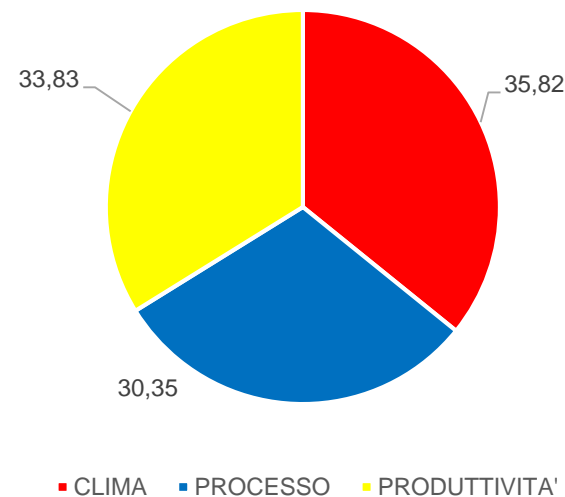


## Studenti DCCI Laboratorio Chimica 2018

Totale



## Dati aggregati dalla griglia di osservazione Stage DIBRIS – Slow Rogaining 2019





# Prima Scheda

## Feedback Personale

| Nome e Cognome Soggetto   | Esperienza: # 1     | Codice attività outdoor e data             |                        | Delta tra c. indicato e contrario | Media del gruppo                                       | Scostamento dalla media |   |
|---|---------------------|--|------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------|---|
|   | numero partecipanti | Numero totale membri del gruppo attività 1 |                        |                                   |  |                         |   |
|   | autovalutazione     | feedback ricevuti                          |                        |                                   |  |                         |   |
|   |                     | comportamento contrario                    | comportamento indicato |                                   |  |                         |   |
| incoraggia, sostiene, aiuta gli altri                               | -1                  |  | 2                      | 2                                 | 2  | <div></div>             |   |
| usa sempre il noi esprime soddisfazione                             | 1                   |  | 2                      | 2                                 | 3  |                         |   |
| trasferisce know-how, spiega, gradua l'apprendimento altrui         | -1                  |  | 1                      | 1                                 | 0,5  |                         |   |
| acquisisce velocemente le informazioni, impara dagli altri          | 1                   |  | 2                      | 2                                 | 3  |                         |   |
| si dichiara responsabile dei risultati di gruppo                    | 1                   |  | 2                      | 2                                 | 3  |                         |   |
| agisce per raggiungere gli obiettivi di team, va oltre il suo ruolo | -1                  |  | 1                      | 1                                 | -1   |                         | ← |
| ricerca, da, ottiene accordi, consenso sulle decisioni              | 1                   |  | 1                      | 1                                 | 2  |                         |   |
| da direttive, disposizioni, ordini                                  | -1                  |  | 2                      | 2                                 | 0  |                         | ← |
| propone idee, modalità, piani operativi utili                       | 1                   |  | 2                      | 2                                 | 1  |                         |   |
| parla, si espone anche contrariamente agli altri                    | 1                   | -1   |                        | -1                                | 0  |                         |   |
| crea nuovi modi di agire di fronte ai cambiamenti                   | 1                   |  | 1                      | 1                                 | 2,5  |                         | ← |
| ammette di aver sbagliato, cambia il punto di vista                 | 1                   | -1   |                        | -1                                | 0  |                         |   |
| ascolta con attenzione parole e emozioni degli altri                | 1                   | -1   | 1                      | 0                                 | 0  |                         |   |
| riprende rielabora, valorizza proposte, idee degli altri            | 1                   |  | 1                      | 1                                 | 2  |                         |   |
| chiede, da chiarimenti su obiettivi e modalità per raggiungerli     | 1                   |  | 2                      | 2                                 | 3  |                         |   |
| crea collegamenti con il contesto in cui agisce il team             | 1                   | -1   | 1                      | 0                                 | 1  |                         |   |
| esprime, richiede valutazioni, giudizi, valori                      | -1                  |  | 1                      | 1                                 | 0  |                         |   |
| elabora analisi e valutazioni costi/benefici su più possibilità     | -1                  |  | 2                      | 2                                 | 1  |                         |   |
|   |                     |  |                        |                                   |  |                         |   |
|   |                     |  |                        | produttività                      | su questi dati produrre grafico a torta in percentuale |                         |   |
|   |                     |  |                        | processo                          |  |                         |   |
|   |                     |  |                        | clima                             |  |                         |   |



# Piano Sviluppo Competenze

| Piano individuale di sviluppo di una COMPETENZA  |  |
|--|--|
| <b>ANALISI (su quali elementi rifletto)</b>  |  |
| Mio tratto della personalità predominante  |  |
| Feedback ricevuto dai colleghi   |  |
| Autosservazione dei miei comportamenti agiti   |  |
| Altri elementi utili   |  |
| <b>DIAGNOSI (una fotografia della situazione)</b>  |  |
| 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?                                 |  |
| <b>I MIEI PUNTI DI FORZA</b>   |  |
| <b>LE MIE AREE DI MIGLIORAMENTO</b>  |  |

Amicalità

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

inform@tica  
1110



# Piano Sviluppo Competenze

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





# Piano Sviluppo Competenze

| PROGETTO D'AZIONE<br>(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<br>(come faccio a sapere che ho raggiunto l'obiettivo prefissato) | Persone da coinvolgere: |
|  | 1)                      |
|  | 2)                      |
|  | 3)                      |

Colleghi,  
Familiari

KPI – chiave  
indicatore di  
prestazione

inform@tica  
1110



 **Università  
di Genova**

Corso di Studi in  
Informatica



A voi la parola...

*Teambuilding*

*DIBRIS Soft Skills Lifelong Learning Formula*

inform@tica  
1110



 **Università  
di Genova**

Corso di Studi in  
Informatica



Ing. Luca Gelati

***Edutainment Formula***

luca.gelati.slp@gmail.com

*Teambuilding*

*DIBRIS Soft Skills Lifelong Learning Formula*

inform@tica  
1110