

Direzione Didattica

Fashion Ground Academy

Report di Fashion Lab

Attività di stage per Byblos

Periodo di riferimento: **Luglio 2011**



Documento redatto da
Dott. Prof. Giuseppe Ferraro
Direttore Accademico

Il documento che segue è il report sulle attività di stage effettuato dagli allievi nel corso del Fashion Lab per Byblos. Le valutazioni qui presentate afferiscono sia all'esperienza di stage esperita dagli allievi sia alla valutazione del Project Leader.

Per quanto riguarda l'esperienza di stage, lo strumento di indagine è stato un questionario semi-strutturato avente l'obiettivo di valutare le seguenti dimensioni:

- La qualità del briefing aziendale;
- La qualità dell'esperienza di stage, analizzando gli stati emotivi esperiti dai partecipanti prima, durante e dopo l'esperienza di stage;
- La qualità dell'esperienza professionale, ovvero la capacità dello stage di produrre un plusvalore formativo ed esperienziale utile alla crescita dei partecipanti;
- Le dimensioni auto-valutative sulla consapevolezza dei "punti forti" auto-percepiti e le aree di miglioramento emerse in relazione all'esperienza di stage;
- La qualità delle dinamiche relazionali attivate nel corso dello stage;
- La percezione del livello di "utilità" dell'esperienza dello stage.

La seconda parte del documento converge sui dati di etero-valutazione dei partecipanti rispetto al loro Project Leader. In tal senso, tutto il gruppo dei partecipanti ha compilato una griglia strutturata orientata a valutare le Soft Skill (competenze trasversali) agite dallo stesso nel corso dello stage:

- Orientamento al risultato
- Attenzione alla qualità e all'accuratezza
- Spirito d'iniziativa
- Ricerca delle informazioni
- Costruzione di relazioni
- Team work
- Pensiero analitico
- Pensiero laterale e problem solving
- Self control
- Self awareness (autostima)
- Flessibilità
- Orientamento alla vision/mission aziendale
- Capacità formativa
- Attitudine al comando
- Leadership

QUALITÀ DEL BRIEFING AZIENDALE

AI- 1: Come valuti la qualità delle informazioni fornite dall'azienda all'inizio del Fashion Lab?

Valutazione	%
Ottimo	40
Discreto	60
Sufficiente	0
Mediocre	0
Pessimo	0

VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA PERSONALE

AI- 2: Descrivi a parole tue l'evoluzione dei tuoi sentimenti durante il Fashion Lab, riflettendo su come ti sei sentita/o prima, durante e dopo questa esperienza.

Nb: le risposte libere sono state raggruppate in cluster di contenuto/significato equivalente

Prima

Valutazione	%
Preoccupazione	42
Dubbio	29
Entusiasmo	25
Demotivazione	4

Durante

Valutazione	%
Positivo: scoperta del lavoro di gruppo	47
Positività diffusa	31
Positivo: spazi di miglioramento personale	22

Dopo

Valutazione	%
Soddisfazione	85
Stanchezza e contentezza	10
Stanchezza	5

Note di sintesi

La correlazione tra i dati oggettivi mettono in luce un più che positivo trend nell'evoluzione dei sentimenti percepiti; in effetti, dimensioni quali il dubbio, l'agitazione e la demotivazione, lasciano il passo a sensazioni di positività e curiosità (in itinere) fino ad arrivare alla completa soddisfazione (post).

Questo aspetto, per nulla ovvio, mette in risalto livelli di ansia e di preoccupazione circa le caratteristiche del mondo lavorativo: i suoi processi e le performances richieste.

Si denota, altresì, la forza dell'esperienza di stage nel processo formativo avente come obiettivo l'aumento della consapevolezza e della sensazione di "potere". Mettere a disposizione del gruppo (dimensione essenziale dello stage) ha restituito la sensazione di self empowerment, di protagonismo rispetto gli esiti del lavoro, di "potercela fare" a dispetto dell'inesperienza pregressa. L'alto livello di soddisfazione ci dice, infatti, di un'uniformità dei risultati dello stage in tutti i suoi partecipanti.

ESPERIENZA PROFESSIONALE

AI-3: In relazione al fatto che l'obiettivo dichiarato del Fashion Lab era proiettarvi in una dimensione lavorativa, quanto e come credi che ti sia servita questa occasione di dialogo con i tuoi colleghi e con l'azienda committente?
Nb: le risposte libere sono state raggruppate in cluster di contenuto/significato equivalente

Valutazione	%
Scoperta del lavoro aziendale	60
Crescita personale	20
Scoperta delle competenze manageriali	10
Senso di utilità dell'esperienza	10

Note di sintesi

La forza del contributo del Fashion Lab/stage alla formazione dei nostri allievi si ravvisa nella percezione di un "cambiamento" nel loro modo di verificare una dimensione di miglioramento largamente connesso con la scoperta di margini di crescita su aspetti "nuovi" e gratificanti.

L'acquisizione di consapevolezza, infatti, porta con sé lo sviluppo di una percezione di potere, di una decisionalità, di nuovi ambiti e margini di crescita personale e professionale.

AUTO VALUTAZIONE

AI-4: L'esperienza di Fashion Lab attiva processi di ricognizione sul "Sé personale e professionale". Riconoscendo che ti sei sentito/a messo/a alla prova in tante situazioni mai esperite prima, come valuti il tuo comportamento? Ci sono cose che hai scoperto di te stesso/a che si sono rese visibili, e che ti hanno permesso di essere più consapevole delle tue modalità di interazione con gli altri e con eccessivi carichi di lavoro? Quali credi siano stati i tuoi punti forti e le aree di miglioramento in cui dovrai cercare di maturare al fine di esibire una performance ottimale?

Nb: le risposte libere sono state raggruppate in cluster di contenuto/significato equivalente

Punti forti

Valutazione	%
Capacità realizzativa	40
Capacità di interazione	25
Voglia di migliorarsi	20
Gestire lo stress e alti carichi di lavoro	15

Aree di miglioramento

Valutazione	%
Autostima	40
Saper accettare le critiche	40
Lavoro di squadra	15
Ordine	5

Note di sintesi

La sintesi valutativa mette in luce la qualità della consapevolezza sul sé e sulle soft skills che gli allievi si sentono "pronti" a spendere nel lavoro di stage e su cui, ovviamente, percepiscono un reale "controllo". Appartengono a questo tipo di competenze/soft skill quelle più squisitamente operative: capacità realizzativa connessa agli obiettivi e capacità di saper interagire positivamente.

In area di miglioramento si trovano, invece, le competenze inerenti l'auto efficacia e la gestione del sé: self control e l'autostima. Manca, per così dire, una certa visibilità sui propri "meccanismi interni" di auto-gestione. Ciò che sta "fuori dal sé" sembra più facile da gestire. Cambiare/intervenire su se stessi appare un obiettivo ancora lontano. Quest'ultimo aspetto è, infatti, connesso ai livelli di maturazione personali e con la pochezza delle occasioni relazionali in cui le nuove generazioni si confrontano. I comportamenti di "fuga" dalle situazioni conflittuali sono preponderanti rispetto a quelli in cui si "sosta" nel conflitto allo scopo di risolverlo, magari provando a modificare se stessi.

VALUTAZIONE DELLE DINAMICHE DI INTERAZIONE

AI-5: Dal tuo personale punto di vista, come valuti le interazioni esperite nel Fashion lab?

Nb: le risposte libere sono state raggruppate in cluster di contenuto/significato equivalente

Valutazione	%
Produttive – positive – stimolanti	50
Ottime	31
Hanno rafforzato quelle esistenti	19

AI-6: Quali sono stati gli indizi che ti hanno restituito la sensazione di essere parte di un gruppo? O per converso, se pensi che il gruppo non sia "decollato", quali credi siano state le cause e che tipo di miglioramento ti senti di consigliare?

Valutazione	%
Positivo: coinvolgimento	45
Positivo: mi sono sentito utile	35
Negativo: poca comunicazione interna	15
Negativo: scarsa organizzazione	5

Note di sintesi

La qualità delle interazioni ci restituisce il polso del "clima" dello stage. Sicuramente, pur in presenza di indicatori che ci portano su carenze relazionali a livello della comunicazione/organizzazione, possiamo tranquillamente asserire che il clima e la qualità delle interazioni sia stato sommamente positivo, e questo anche in relazione a una performance complessa da tanti punti di vista.

CUSTOMER SATISFACTION

AI-7: Dopo aver partecipato al Fashion Lab, quali credi siano i 3 principali aspetti positivi che lo hanno caratterizzato?

Nb: le risposte libere sono state raggruppate in cluster di contenuto/significato equivalente

Aspetti positivi

Valutazione	%
Acquisire nuove competenze	60
Scoprire il lavoro di gruppo	25
Senso di appartenenza all'Academy e alla sua vision	15

AI-8: Quali invece le prime 3 cose che andrebbero migliorate al fine di migliorare la performance collettiva?

Aree di miglioramento

Valutazione	%
La comunicazione interna tra i partecipanti	50
Maggiore disponibilità relazionale	35
Un'organizzazione più fluida	15

Note di sintesi

La customer satisfaction delinea un quadro di forte positività, soprattutto per quel che riguarda l'aderenza dell'esperienza di Fashion Lab/stage con gli obiettivi dichiarati dal progetto. L'obiettivo principale è, infatti, l'acquisizione di competenze manageriali e operative.

Quel che sorprende è, invece, lo sviluppo "inaspettato" di un sentimento di appartenenza a Fashion Ground Academy e di un allineamento alla sua vision educativa.

Quel che appaiono migliorabili sono i flussi di comunicazione interni, così anche la capacità dei partecipanti a un maggiore disponibilità relazionale reciproca e a un'organizzazione più fluida.

VALUTAZIONE DELL'UTILITÀ DEL FASHION LAB

AI-9: Mi sarà utile nel mio percorso professionale

Valutazione	%
Sicuramente	85
Quasi certamente	15
Forse	0
Assolutamente no	0

AI-10: Mi ha permesso di scoprire un'area di contenuti / tematiche sulle quali non avevo una piena consapevolezza

Valutazione	%
Sicuramente	88
Quasi certamente	12
Forse	0
Assolutamente no	0

Note di sintesi

Nessuna sorpresa circa la percezione del Fashion Lab quale strumento utile alla scoperta di nuove aree di competenze, e quale strumento efficace rispetto alla propria professionalità. Il grado di consapevolezza raggiunto dagli allievi costituirà la base della forza con cui agiranno nel mondo del lavoro nel loro futuro professionale.

PAGELLA DEL PROJECT LEADER

Il Fashion Lab con Byblos è stato diretto da Matteo Volterra, studente del secondo anno del corso di Fashion Design. Quella che segue è la “pagella” che i suoi collaboratori hanno stilato per dargli il “termometro” del suo divenire un professionista della moda.

Orientamento al risultato

Valutazione	%
Ottimo	61
Discreto	27
Sufficiente	8
Mediocre	8
Pessimo	0

Attenzione all'ordine e all'accuratezza

Valutazione	%
Ottimo	23
Discreto	61
Sufficiente	8
Mediocre	4
Pessimo	4

Spirito d'iniziativa

Valutazione	%
Ottimo	48
Discreto	36
Sufficiente	8
Mediocre	0
Pessimo	8

Ricerca delle informazioni

Valutazione	%
Ottimo	54
Discreto	34
Sufficiente	8
Mediocre	0
Pessimo	8

Note di sintesi

Le competenze operative/realizzative di Matteo hanno ricevuto il plauso da parte di quasi tutti i partecipanti allo stage. Non si ravvisano criticità di nessun tipo.

Costruzione di relazioni

Valutazione	%
Ottimo	42
Discreto	38
Sufficiente	4
Mediocre	8
Pessimo	8

Lavoro di gruppo e cooperazione

Valutazione	%
Ottimo	61
Discreto	31
Sufficiente	0
Mediocre	4
Pessimo	4

Note di sintesi

Sul versante relazionale “orizzontale”, le competenze esibite sono state di ottimo livello. Pur ricoprendo il ruolo di Project leader, Matteo è riuscito a farsi percepire anche come membro del gruppo e a garantire il necessario supporto alle attività gruppali.

Pensiero analitico

Valutazione	%
Ottimo	33
Discreto	48
Sufficiente	8
Mediocre	4
Pessimo	7

Pensiero concettuale

Valutazione	%
Ottimo	60
Discreto	24
Sufficiente	8
Mediocre	4
Pessimo	4

Note di sintesi

Sul versante cognitivo, sembra essere prevalso un ragionamento più creativo che analitico; il desiderio di educare il proprio estro è prevalso sulla necessità di “verticalizzare” il suo pensiero sui dettagli del progetto. Considerando gli esiti complessivi dello stage, questo elemento non sembra aver inficiato la bontà della sua azione progettuale.

Autocontrollo

Valutazione	%
Ottimo	15
Discreto	46
Sufficiente	19
Mediocre	12
Pessimo	8

Fiducia in sé

Valutazione	%
Ottimo	50
Discreto	42
Sufficiente	4
Mediocre	0
Pessimo	4

Flessibilità

Valutazione	%
Ottimo	42
Discreto	31
Sufficiente	19
Mediocre	0
Pessimo	8

Impegno verso l'organizzazione

Valutazione	%
Ottimo	62
Discreto	23
Sufficiente	11
Mediocre	4
Pessimo	0

Note di sintesi

La grande partita di Matteo si è giocata sulle competenze di auto efficacia. La competenza che è apparsa più critica è stata, infatti, il self-control. Pur gestendo egregiamente, e con piena fiducia in sé, il progetto affidatogli, egli si è trovato oggettivamente in una situazione relazionale che lo ha “costretto” a un copioso dispendio energetico per controllare la sua innata passionalità e il suo ben corroborato orientamento all’obiettivo.

Sviluppo degli altri

Valutazione	%
Ottimo	38
Discreto	54
Sufficiente	0
Mediocre	4
Pessimo	4

Attitudine al comando

Valutazione	%
Ottimo	61
Discreto	27
Sufficiente	4
Mediocre	4
Pessimo	4

Leadership

Valutazione	%
Ottimo	37
Discreto	48
Sufficiente	0
Mediocre	8
Pessimo	7

Note di sintesi

Da un punto di vista manageriale, si evidenziano due principali aree di miglioramento: lo sviluppo degli altri e la leadership. Se è vero che Matteo sia riuscito a raggiungere l'obiettivo, non si può certo dire che abbia agito da leader al 100%; le sue modalità di gestione del consenso sono da migliorare poiché il suo stile è ancora troppo direttivo (tende più a "comandare" che a guidare).

Questo suo modo di "essere" leader non gli ha consentito di valorizzare il suo ruolo di formatore nei confronti dei più giovani e, per conseguenza, di essere più indulgente nei confronti degli errori altrui. I suoi collaboratori si sono percepiti più come le "sue mani" piuttosto che complici del suo pensiero creativo... su cui non sembrano essere stati coinvolti totalmente.

CONCLUSIONI

Sapevamo tutti che non sarebbe stato facile ed è ovvio che si siano evidenziati margini di miglioramento sia a livello organizzativo sia gestionale.

Per quanto riguarda il meccanismo formativo/educativa, l'importante è che il processo di crescita personale e professionale abbia configurato nuove possibilità per tutti e che il suo funzionamento vada nella direzione di uno sviluppo di competenze operative e manageriali distintive.

Sul versante della project leadership, Matteo ha certamente esibito uno standing professionale di alto livello. Pur con qualche spigolatura comportamentale, quindi, va promosso a pieni voti.

Ottimo risultati per lo staff di progetto che ha dato prova di sapersi cimentare in una sfida professionale di grande spessore creativo e manageriale.

In conclusione, l'esperimento "Byblos" può dirsi, quindi, felicemente concluso.

Dott. Prof. Giuseppe Ferraro
Direttore accademico