Team Debrief + Skills Matrix

నేర్చుకునే team అంటే తప్పులు చేయని team కాదు, ఒకే తప్పు రెండుసార్లు చేయని team.

ఎలా చేయాలి

1. ఈ వారం ఒక పని అయిపోయిన రోజే — బాగా జరిగినా, తప్పు జరిగినా — ఆ పని చేసినవాళ్ళంతా కలిసి fifteen minutes. ఇది trial కాదు, team తనని తాను చూసుకునే అద్దం.
2. మొదట్లోనే మూడు rules చెప్పు. తర్వాత నాలుగు ప్రశ్నలు, ఒకదాని తర్వాత ఒకటి. Lessons వాళ్ళే కనుక్కోవాలి.
3. Blame లేదంటే ఎవరూ బాధ్యులు కాదని కాదు — ముందు system ని సరిచేస్తాం.

Rule 1

ఎవరి వల్ల అని అడగం — ఏం, ఎందుకు అని మాత్రమే.

Rule 2

ముందు juniors, తర్వాత seniors.

Rule 3

చివర్లో రెండు మార్పులు, ఒక్కో దానికి ఒక owner.

EXAMPLE · సలీం line · carton feeder jam near-miss · shift మొదట్లో, line పక్కనే

1 · ఏం జరగాలనుకున్నాం?	Jam వస్తే feeder లో cartons అన్నీ reject చేయాలి — కానీ ఆ step ఎక్కడా రాసి లేదని అప్పుడే అందరికీ అర్థమైంది. (సలీం ముందు సాయి వైపు చూశాడు: “jam వస్తే ఏం చేయాలో నాకు ఎవరూ చెప్పలేదు సార్, cartons table మీద పెట్టింది నేనే, అందరూ అలాగే చేయడం చూశాను.” సలీం అక్కడే thanks చెప్పాడు.)
2 · అసలు ఏం జరిగింది?	Jam clear చేసేటప్పుడు తీసిన cartons పక్కన table మీద, పాత batch number ఉన్నవి కూడా · line మొదలయ్యాక మళ్ళీ feeder లోకి · print check లో తేడా, line ఆపారు, ఒక్కటి కూడా line దాటలేదు.
3 · ఎందుకు అలా జరిగింది?	ఒక మనిషి కాదు — రాసి లేని ఒక step · ఎవరికి వారే చేసే jam clearing · పాత, కొత్త cartons కలిసిపోయే table · restart తొందర.
4 · వచ్చేసారి ఏం వేరేగా చేస్తాం?	① jam లో తీసిన ప్రతి carton red bin లోకే, మళ్ళీ feeder లోకి కాదు — owner: సాయి · ② jam steps station card మీద — owner: ఒక senior operator · + maintenance కి feeder మీద ఒక request.

నా DEBRIEF · పని: _____ · date: _____ · 15 min · మూడు rules చెప్పాను ☐

1 · ఏం జరగాలనుకున్నాం?	
2 · అసలు ఏం జరిగింది?	
3 · ఎందుకు అలా జరిగింది?	
4 · వచ్చేసారి ఏం వేరేగా చేస్తాం?	
మార్పు 1 · owner	
మార్పు 2 · owner	

SKILLS MATRIX Team Skills Matrix · ప్రతి box లో ఒక గుర్తు

○ నేర్చుకుంటున్నా ● తెలుసు ★ నేర్పించగలను

EXAMPLE · రవి team · next quarter client project కి కొత్త cloud skill

కార్తీక్	★ నేర్పించగలను — team లో ఈ skill లో ఆ box ఒక్క కార్తీక్ దగ్గరే.
అనూష	○ నేర్చుకుంటున్నా → six weeks తర్వాత ● తెలుసు.
జత	కార్తీక్ ప్రతి Friday one hour అనూష కి ఒక module · అనూష ఆ వారమే దాన్ని ఒక నిజమైన task మీద వాడుతుంది · తర్వాత ఇద్దరూ ten minutes, ఏం పని చేసిందో · కార్తీక్ కి భారం కాకుండా, అతని ఒక పని రవి తీసుకున్నాడు.

పేరు	skill:	skill:	skill:	skill:	skill:

PAIR ఒక్కరి దగ్గరే ఆగిపోయిన skill → ఒక teacher, ఒక learner

Skill	Teacher → learner	ఎప్పుడు · ఎంతసేపు	ఆ వారమే వాడే నిజమైన task	నేను తీసుకునే teacher పని

FEEDBACK PARTNER · వారం చివర్లో

తర్వాత debrief లో ఉన్న ఒకరిని విడిగా అడుగు — "ఆ fifteen minutes లో, మీరు అనుకున్నది నిజంగా చెప్పగలిగారా, ఎక్కడైనా blame లా అనిపించిందా?"

Team లేదా? College లోనో, ఇంట్లోనో, friends తోనో — ఒక match తర్వాత ఇవే నాలుగు ప్రశ్నలతో ten minutes మాట్లాడి, ఒకరిని ఇదే అడుగు.

Module 6 పూర్తయింది. Module 7 మొదలుపెట్టే ముందు, ఈ Team Debrief ఒక వారం try చెయ్యి — ఒక module కి ఒక వారం ఇస్తే బాగుంటుంది.

Tannenbaum, S. I., & Cerasoli, C. P. (2013). Do team and individual debriefs enhance performance? A meta-analysis. *Human Factors*, 55(1), 231–245 — 46 samples (N = 2,136); about 20–25% better on average (the authors' conversion of d = .67), for "properly conducted" debriefs in a "nonpunitive environment"; many samples medical or simulated; an average, not a promise for any one team. · US Army After-Action Review: four steps per FM 7-0 (via US Army Research Institute, 2007); first used in the mid-1970s (ARI, 1999); a "professional discussion", not a critique. · Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383 (see Lesson 4.3). · 70-20-10: from executives' recollections (CCL research, 1980s; Lombardo & Eichinger, 1996); Clardy, A. (2018), *Human Resource Development Review*, 17(2), 153–178: "the evidential basis for the 70% rule is weak". The debrief page and skills matrix are Mental Gym's own. Saleem's plant and Ravi's team are composite examples.