# **Note del relatore Il successo di noi è una decisione!**

## **Diapositiva 1:**

Questa presentazione è un suggerimento per aiutarla a presentare il progetto di mission future Team alla sua classe. È libero di utilizzare o modificare qualsiasi parte di essa per soddisfare le sue esigenze.Se desidera utilizzare solo alcuni video, può scaricarli dalla sezione "Download". Ad eccezione delle diapositive autoesplicative, forniamo un testo che spiega ogni diapositiva. Può anche scaricare questo testo come documento Word riassuntivo nella sezione "Download".

## 

## **Diapositiva 2:**

SwissSkills Mission Future Team si svolge in tre fasi.​

Avete già svolto la prima fase per una migliore conoscenza di voi stessi. Ognuno di voi ha creato un profilo personale dei punti di forza e scelto i tre punti di forza e i ruoli professionali preferiti. Li avete inseriti nella pagina web della classe. E poi avete scelto il video degli SwissSkills Champions che vi ha lasciato un’impressione particolarmente positiva o che vi ha particolarmente ispirato.​

Su questa base sono stati definiti gli obiettivi della seconda fase di oggi:​

* Riconoscere le soft skills simili o diverse di tutti i membri della classe o del gruppo.​
* Comprendere come i diversi modi di percepire e prendere decisioni portino a modi diversi e variegati di vedere le cose, in modo del tutto legittimo e senza voler danneggiare gli altri.​
* Gettare le basi per utilizzare le proprie soft skills in modo efficace ed efficiente nella terza fase, anche sulla base di esempi provenienti dal mondo SwissSkills.

## 

## **Diapositiva 3:**

*In questa fase, consigliamo di guardare e discutere alcuni dei video di SwissSkills Champions che la classe ha trovato particolarmente stimolanti. Spetta a lei decidere come selezionare questi video e su cosa concentrarsi nella discussione. Si assicuri di avere un accesso a Internet e colleghi questa pagina al sito web della classe.​*

Ognuno di voi ha scelto il video di uno SwissSkills Champion che vi ha particolarmente ispirato. Diamo un'occhiata ad alcuni di questi video. Le persone che hanno consigliato questi video devono descriverne brevemente il motivo. ​

Vale sicuramente la pena guardare tutti i video consigliati dalla classe. Perché i video rendono ben chiaro che ogni persona è unica! Tutti questi giovani sono dei campioni. Essi hanno dimostrato, con la sola partecipazione alle competizioni, la passione per la loro professione. E hanno dimostrato tutti di essere anche bravi in questa professione. Quindi, ciò che li accomuna è la passione per la loro professione e il successo precoce in quest’ultima. Questo è possibile solo perché tutti hanno fatto affidamento sui propri punti di forza e li hanno esercitati con costanza! Eppure, anche se tutti i campioni hanno avuto le stesse informazioni e istruzioni per registrare i video, ognuno di loro ha scelto le proprie parole e il proprio modo unico di presentarle.

## 

## **Diapositiva 4:**

A questo punto, però, guardiamo prima al denominatore comune, i punti di forza. Cosa intendiamo noi di mission future Team per punti di forza?​

Lo avete già letto nei vostri profili, ma vale la pena ripeterlo: nei profili dei punti di forza e dei ruoli professionali non parliamo di punti di forza caratteriali come il coraggio, la diligenza o la modestia. Non parliamo nemmeno di aspetto o di punti di forza fisici.

## 

## **Diapositiva 5:**

In mission future, i punti di forza - e quindi i ruoli professionali - derivano esclusivamente dal modo in cui si percepiscono e prendono le decisioni. Attenzione! Ogni persona può attivare tutti i tipi di percezione e di decisione. Per la maggior parte delle persone, tuttavia, queste funzioni richiedono quantità diverse di energia per essere attivate. Se l'attivazione di una funzione richiede poca energia, parliamo di punto di forza. Quindi una persona trova più facile una cosa, un'altra persona un'altra cosa. Questo porta naturalmente a due domande:​

* Come si arriva a questi punti di forza?​
* E cosa distingue i diversi tipi di percezione e di decisione?

## 

## **Diapositiva 6:**

Per rispondere a questa domanda, vale la pena capire un po' meglio come funziona il cervello umano. Prendiamo come esempio l'occhio. Sappiamo che l'occhio - se lo convertiamo in unità informatiche - elabora circa 10 milioni di bit al secondo. Secondo voi qual è la percentuale di elaborazione inconscia vs. conscia delle informazioni da parte del cervello?​

**Lasciar provare a indovinare!**

## 

## **Diapositiva 7:**

Gli esseri umani elaborano consciamente solo una minima parte delle informazioni che percepiscono. Nel caso degli stimoli percepiti con gli occhi, solo lo 0.0004% viene elaborato consciamente, cioè 40 su 10’000’000 bit al secondo.

## 

## **Diapositiva 8:**

Questo può essere illustrato molto bene con le illusioni ottiche. Osservate come appaiono chiari o scuri i quadrati A e B in questa immagine. Secondo voi, questi due quadrati sono ugualmente chiari/scuri o mostrano una differenza?​

**Fare clic sulla diapositiva per mostrare l'animazione.​**

Per via dell'ombra proiettata dal cilindro verde, quasi tutti vedono il quadrato A più scuro del quadrato B.​

Ma si tratta di un'illusione. Se l'immagine viene tagliata e i due quadrati vengono fatti scorrere l'uno accanto all'altro, si può vedere che sono effettivamente dello stesso colore scuro o chiaro. ​

Ma anche se si è consapevoli di questo fatto, il cervello non riesce a percepire i due quadrati come ugualmente scuri o chiari. L'inconscio è troppo forte!​

**Cliccare su Indietro e mostrare l'animazione una seconda volta.​**

Vi mostrerò l'immagine una seconda volta e sposterò di nuovo i quadrati uno accanto all'altro, in modo che possiate controllare di nuovo.

## 

## **Diapositiva 9:**

La percezione dipende anche da quanto siamo abituati a percepire qualcosa in un certo modo. ​

Osservate bene questa immagine e cercate di ricordare le differenze.​

**Fare clic sulla diapositiva per visualizzare l'immagine ruotata di 180 gradi.​**

La stessa immagine che guardiamo capovolta può apparire molto diversa quando la guardiamo nel modo in cui siamo abituati. Dopo qualche ora a testa in giù, la percezione cambierebbe completamente.

## 

## **Diapositiva 10:**

Ma non si tratta per forza solo di stare a testa in giù. È incredibile quali angolazioni diverse si possono ottenere cambiando di poco la posizione. Proviamo insieme. ​

Per favore, alzati dalla sedia e girati di 180 gradi! Dalla prospettiva del GPS, sei ancora nello stesso posto, ma il mondo appare completamente diverso. ​

**Prestare attenzione e non correre rischi!​**

La cosa più sorprendente, tuttavia, è quanto un punto di vista o un giudizio possano cambiare quando si ottengono maggiori informazioni. Il seguente video inizia con un uomo che ovviamente sta scappando. O forse no ... ​

**(Cliquare sulla prossima diapositiva riprodurre video).**

## 

## **Diapositiva 12:**

Queste intuizioni sono il motivo per cui il Visual Implicit Profiler (VIP), che avete già eseguito, è stato concepito come un test implicito. Quando avete compilato il questionario, molto probabilmente non eravate consci dell'intento della scelta degli elementi visivi. E proprio questo permette di capire le parti inconsce della percezione e del processo decisionale.​

In poche parole, il VIP misura il modo in cui le persone rispondono consciamente e inconsciamente agli stimoli visivi. Non si tratta di bene o male, ma è semplicemente diverso.

## 

## **Diapositiva 13:**

In altre parole, il VIP distingue tra due funzioni percettive e due funzioni decisionali, che possono essere ugualmente ben sviluppate o più fortemente preferite.​

* Ci sono persone che tendono a percepire prima i dettagli. Questa prima funzione percettiva è illustrata con una lente d'ingrandimento.​
* Altri, invece, percepiscono prima il quadro generale. Questa seconda è illustrata con un radar che rileva tempestivamente l'avvicinarsi di qualcosa senza descrivere esattamente cosa sia.​
* Ci sono persone che tendono a decidere su base razionale e logica. Questa prima funzione decisionale è illustrata con una testa. ​
* E ci sono altre persone che decidono sulla base di una sensazione viscerale, una sorta di intuizione ponderata. Questa seconda è illustrata con la pancia. L’intuizione ponderata non è una contraddizione. Perché non stiamo parlando di un'esplosione emotiva, ma di un'attenta valutazione dei propri sentimenti in merito a una decisione. ​

Attenzione! Tutti possono attivare tutte e quattro le funzioni! Perché queste non si escludono, ma si completano a vicenda. Ciò che il VIP esamina è quale di queste funzioni costa meno energia e viene quindi impiegata in modo preferenziale. Può trattarsi di una, due, tre o tutte e quattro le funzioni.

## 

## **Diapositiva 14:**

Se ora combiniamo le due funzioni percettive con quelle decisionali, emergono quattro combinazioni fondamentali o di base. Queste preferenze modellano fortemente la personalità di una persona fin dalla nascita. Per questo motivo, a volte le chiamiamo semplicisticamente personalità o personalità di base.​

* Lente d'ingrandimento e testa: una persona con questa combinazione percepisce prima i dettagli e prende una decisione in modo razionale.​
* Lente d'ingrandimento e pancia: una persona con questa combinazione percepisce prima i dettagli e prende una decisione sulla base di una sensazione ponderata.​
* Radar e testa: una persona con questa combinazione percepisce prima il quadro generale e prende una decisione in modo razionale.​
* Radar e pancia: una persona con questa combinazione percepisce prima il quadro generale e prende una decisione sulla base di una sensazione ponderata.

## 

## **Diapositiva 15:**

Le preferenze nella percezione e nel processo decisionale sono in gran parte innate. Nessuna di queste è migliore o peggiore. Sono solo diverse. E, naturalmente, spesso portano a prospettive e punti di vista diversi. Ma ciò non significa che l'altra persona sia ignorante, idiota o maligna. Semplicemente vede le cose e interpreta questa percezione in modo diverso. E poiché la maggior parte delle informazioni viene percepita ed elaborata inconsciamente, spesso non ci è nemmeno chiaro il motivo per cui abbiamo un'opinione diversa da un'altra persona. ​

Mission Future Team non vuole solo darvi l'opportunità di scoprire i vostri punti di forza e conoscerli meglio. Questo progetto piuttosto vuole comprendere e mettere in pratica come i punti di forza simili o diversi delle persone possono essere utilizzati per il proprio successo e quello di un team.​

In questa prima fase, parleremo di quanto siano diversi o simili i punti di forza e i ruoli professionali preferiti nel nostro gruppo.

## 

## **Diapositiva 16:**

*Si assicuri di avere un accesso a Internet e colleghi questa pagina al sito web della classe.​*

Discutiamo (in tutta la classe o in gruppi più piccoli) il nostro profilo dei punti di forza. ​

Esempi di punti di discussione:​

* Ci sono punti di forza nella nostra classe che sono particolarmente comuni o particolarmente rari?​
* Ciò ha forse a che fare con la professione(i) che stiamo imparando? ​
* Ci sono punti di forza la cui scelta ci sorprende? Quali? Perché?​
* Ci sono punti di forza la cui scelta era prevedibile? Quali? Perché?​

Ognuno di voi ha inserito tre punti di forza preferiti nel proprio profilo personale. Ciò ha portato al seguente profilo di classe: **mostrare il profilo dei punti di forza della classe/gruppo.**

## 

## **Diapositiva 17:**

*Si assicuri di avere un accesso a Internet e colleghi questa pagina al sito web della classe.​*

Ognuno di voi ha inserito tre ruoli professionali preferiti nel proprio profilo personale. In Mission Future i ruoli professionali sono visti come una combinazione di punti di forza particolarmente adatti a svolgere determinate funzioni e attività sul lavoro. ​

Discutiamo (in tutta la classe o in gruppi più piccoli) il nostro profilo dei ruoli professionali. ​

Esempi di punti di discussione:​

* Ci sono ruoli professionali nella nostra classe che sono particolarmente comuni o particolarmente rari?​
* Ciò ha forse a che fare con la professione(i) che stiamo imparando? ​
* Ci sono ruoli professionali la cui scelta ci sorprende? Quali? Perché?​
* Ci sono ruoli professionali la cui scelta era prevedibile? Quali? Perché?​

Ed ecco il nostro profilo di classe dei ruoli professionali: **mostrare il profilo dei ruoli professionali della classe/gruppo.**

## 

## **Diapositiva 18:**

Tuttavia, non basta soltanto conoscere i propri punti di forza e quelli degli altri per avere successo. Tali punti di forza devono anche essere accettati, rispettati e impiegati. Ciò si traduce in una collaborazione di successo in cui ogni persona può ottenere di più rispetto a quando lavora da sola.​

L'obiettivo principale di SwissSkills Mission Future Team è quello di aiutare voi (apprendisti e allievi delle scuole professionali) a lavorare meglio insieme come team e ad avere maggior successo. Cosa serve e come funziona ce lo spiegano alcuni SwissSkills Champions e i loro accompagnatori.

## 

## **Diapositiva 19:**

Agli EuroSkills 2023 di Danzica, la squadra nazionale svizzera ha ottenuto il miglior risultato svizzero nella storia degli EuroSkills: partecipando a 16 competizioni, il SwissSkills National Team ha vinto ben 15 medaglie, 12 d'oro e 3 d'argento. Tra esperti, allenatori, datori di lavoro, istruttori, insegnanti, famiglie, amici, sponsor e altri sostenitori, ben oltre 200 persone hanno contribuito a questo straordinario successo. Affinché un team così grande e complesso funzioni con successo, tutti i suoi membri devono attenersi a quattro principi di comportamento. Nei video che seguono, i membri del team, in particolare i concorrenti e i loro esperti, illustrano questi principi con le loro parole. ​

Il primo di questi principi può essere descritto come segue: Le squadre costruiscono il loro successo accettando gli altri membri del team e rispettando il loro talento e le loro competenze. Ciò significa una chiara divisione dei ruoli, ma anche una responsabilità collettiva per il successo o il fallimento.

## 

## **Diapositiva 21:**

Il secondo principio di comportamento riguarda la comunicazione, che deve riguardare anche l'essere umano e non solo il compito. I pregiudizi non hanno spazio in una comunicazione di squadra di successo, che si basa sul rispetto e sull'apprezzamento.

## 

## **Diapositiva 23:**

Il terzo principio comportamentale consiste nel fissare obiettivi chiari e condivisi. Più questi obiettivi sono sostenuti da tutte le persone coinvolte con un atteggiamento comune, ad esempio dimostrando apertura e perseveranza, maggiori sono le possibilità di successo.

## 

## **Diapositiva 25:**

Il quarto e ultimo principio comportamentale si basa su una parola: modello. Se ogni membro del team si comporta sempre nel modo in cui si aspetta dagli altri membri, si sviluppa un profondo rispetto, apprezzamento e fiducia e, nel tempo, un senso di Noi, un vero spirito di squadra. Questo non accade semplicemente. Devi volerlo e deciderlo tu stesso, fedele al motto "Il successo del Noi è frutto di una decisione!"

## 

## **Diapositiva 27:**

Nella terza fase del programma, avrete l'opportunità di utilizzare per il workshop la **piattaforma interattiva di sviluppo del team** di Mission Future Team. L'obiettivo del workshop è quello di conoscere meglio voi stessi e gli altri membri del team. Inoltre, ha lo scopo di aiutare a stabilire chi deve apportare cosa al team e come, in particolare quali punti di forza e quale ruolo, e come, cioè con quale attitudine, volete raggiungere gli obiettivi comuni.​

Il workshop è autogestito. Non avete bisogno di un coach esterno, ma solo di un/una moderatore/trice che faccia parte del gruppo. Il ruolo del/della moderatore/trice è puramente organizzativo. Il contenuto è affidato all'avatar Lynn. Per darvi un'idea più precisa, vi mostro qui un breve video esplicativo.

*ATTENZIONE IMPORTANTE! Il primo dei seguenti video spiega come si svolge il workshop in presenza. Il secondo si riferisce a un workshop online con accesso da remoto.*

*Si consiglia di svolgere i workshop di gruppo in presenza, poiché la comunicazione faccia a faccia è la forma di comunicazione più efficace. A seconda delle dimensioni del gruppo, è utile che per un workshop in presenza il/la moderatore/trice abbia a disposizione un tablet o un PC. Tutti gli altri partecipanti devono disporre di un telefono cellulare. È necessaria una connessione a Internet. Se il workshop si svolge "da remoto" (cioè online, a distanza), ogni membro del team dovrà disporre di un PC o di un tablet.*

## **Diapositiva 28:**

*Questo video spiega come funziona il workshop in presenza.*

## 

## **Diapositiva 29:**

*Questo video spiega come funziona il workshop online con accesso da remoto.*

## 

## **Diapositiva 30:**

Prima di tutto, formeremo i gruppi. Ogni team sceglierà un moderatore e un nome da darsi. Potete scatenare la vostra creatività! Vi prego di comunicarmi il nome del gruppo e la data in cui volete tenere il workshop non appena saranno stati nominati i moderatori. Il tempo previsto per il workshop è compreso tra 45 minuti e 1 ora (a seconda delle dimensioni del gruppo).

Non appena il workshop è stato prenotato, il moderatore riceverà un’email da parte mia con tutte le informazioni necessarie da trasmettere a tutti i partecipanti. Leggete attentamente questa email!

*Per il workshop in presenza:* siete flessibili per quanto riguarda la data e l'ora del workshop.

*Per il workshop online da remoto:* dal momento della prenotazione, il workshop sarà accessibile per 4 ore. Trascorso questo tempo, il workshop sarà cancellato (protezione dei dati). Non dimenticate quindi di scaricare subito il vostro profilo del team.

*INFORMAZIONI PER GLI INSEGNANTI: il contenuto del workshop è descritto in un breve video esplicativo nel paragrafo 8 della guida introduttiva.*

## 

## **Diapositiva 31:**

È importante integrare le conclusioni del workshop nel vostro lavoro di gruppo. Solo così potrete indicare se e come il workshop ha avuto un effetto positivo sul vostro lavoro.

Il debriefing dopo il lavoro di gruppo si svolgerà in classe e riguarderà i seguenti argomenti:

* Le skill che avete scelto e se e in che modo sono state utili per voi.
* I pilastri del successo che avete scelto per il vostro gruppo e come vi hanno aiutato durante il lavoro di gruppo.
* Cosa avete imparato sul lavoro in team e sulla collaborazione grazie a mission future Team durante il lavoro di gruppo.

## **Diapositiva 32:**

*Per concludere la lezione con una nota emotiva, le suggeriamo il seguente video. Naturalmente, puoi anche saltarlo.​*

Il successo di un team dipende dalla fiducia che i suoi membri hanno l'uno nell'altro e da una buona comunicazione. Più informazioni si hanno su una persona, più si possono valutare le proprie e altrui percezioni e decisioni, e più si è aperti verso gli altri, più si può sviluppare un senso del Noi. Un bell'esempio di tale apertura è stato mostrato dalla televisione danese qualche anno fa. Vorrei mostrarvelo per concludere la nostra lezione. Purtroppo, non ha i sottotitoli in italiano.