

LABORATORIO DI LEADERSHIP

MATERIALI DIDATTICI 2018

[Volume primo]

A cura di:

Valentina GARRUBBA

Torino, settembre 2018

Indice

1. Introduzione

2. Talento, vocazione e intelligenza

2.1 La parabola dei talenti (Pennazio)

2.2 Introduzione alla teoria delle intelligenze multiple di H. Gardner

2.3 H. Gardner, Teoria delle intelligenze multiple (Liboi, Piperno)

2.4 F. Pellegrino, Siamo tutti intelligenti ma pochi lo sanno (Parola)

3. Leadership oggi

3.1 A. Galgano, La chiave del successo, sapere di non sapere

3.2 Capo vs Leader (Nicotra)

3.3 Leader vs Boss (Castelli)

3.4 Vincenti vs Perdenti (Balbo, Vannone)

4. Il laboratorio di leadership e la classe capovolta (verso una nuova didattica)

4.1 Il laboratorio di leadership (Garrubba)

4.2 Il metodo della classe capovolta (Baldisseri)

4.3 L'attimo fuggente (Baldisseri)

1.Introduzione

Questo fascicolo raccoglie i materiali didattici prodotti dai partecipanti al Laboratorio di Leadership SAA nel periodo 2014 – 2018 e integra i materiali di lavoro “Laboratorio di Leadership 2013-2014) di Tollis del 2014.

Poiché i materiali sono prodotti dagli studenti, che hanno lavorato nell’ottica della classe capovolta, contengono qualche piccola imprecisione che si intende correggere nelle versioni successive.

Questa raccolta di comoda consultazione è destinata ai partecipanti del Laboratorio di Leadership e a tutti gli studenti/docenti che vogliono conoscere la metodologia di lavoro di ScopriTalento.

2. Talento, vocazione e intelligenza

Diventa quello per cui sei nato

` Enzo Ferrari `

2.1 La parabola dei talenti (a cura di Silvia Pennazio, 2017)

La Parabola dei Talenti
Vangelo secondo Matteo, c.25, vv. 14-28.

- Lettura della parabola
- Che cosa sono “i talenti”?
 - Come impiegarli?
- Perché il servo che non li ha impiegati viene punito?
- Jovanotti: "La giustizia del mondo che punisce chi ha le ali e non vola"

14 Avverrà come di un uomo che, partendo per un viaggio, chiamò i suoi servi e consegnò loro i suoi beni.

15 A uno diede cinque talenti, a un altro due, a un altro uno, a ciascuno secondo la sua capacità, e partì.

16 Colui che aveva ricevuto cinque talenti, andò subito a impiegarli e ne guadagnò altri cinque.

17 Così anche quello che ne aveva ricevuti due, ne guadagnò altri due.

18 Colui invece che aveva ricevuto un solo talento, andò a fare una buca nel terreno e vi nascose il denaro del suo padrone.

19 Dopo molto tempo il padrone di quei servi tornò, e volle regolare i conti con loro.

20 Colui che aveva ricevuto cinque talenti, ne presentò altri cinque, dicendo: Signore, mi hai consegnato cinque talenti; ecco, ne ho guadagnati altri cinque.

21 Bene, servo buono e fedele, gli disse il suo padrone, sei stato fedele nel poco, ti darò autorità su molto; prendi parte alla gioia del tuo padrone.

22 Presentatosi poi colui che aveva ricevuto due talenti, disse: Signore, mi hai consegnato due talenti; vedi, ne ho guadagnati altri due.

23 Bene, servo buono e fedele, gli rispose il padrone, sei stato fedele nel poco, ti darò autorità su molto; prendi parte alla gioia del tuo padrone.

24 Venuto infine colui che aveva ricevuto un solo talento, disse: Signore, so che sei un uomo duro, che mieti dove non hai seminato e raccogli dove non hai sparso;

25 per paura andai a nascondere il tuo talento sotterra; ecco qui il tuo.

26 Il padrone gli rispose: Servo malvagio e infingardo, sapevi che mieto dove non ho seminato e raccolgo dove non ho sparso;

27 avresti dovuto affidare il mio denaro ai banchieri e così, ritornando, avrei ritirato il mio con l'interesse.

28 Toglietegli dunque il talento, e datelo a chi ha i dieci talenti.

29 Perché a chiunque ha sarà dato e sarà nell'abbondanza; ma a chi non ha sarà tolto anche quello che ha.

30 E il servo fannullone gettatelo fuori nelle tenebre; là sarà pianto e stridore di denti.

2.2 Introduzione alla teoria delle intelligenze multiple di H. Gardner

Nel 1987 lo psicologo Howard Gardner, professore all'Harvard University, ha elaborato la sua ormai famosa teoria sulle intelligenze multiple.

Secondo lo studioso, nello svolgimento delle varie attività umane, il cervello utilizza almeno otto tipi di intelligenze diverse. Le persone le hanno tutte e otto ma in diversa misura; lo sviluppo più o meno marcato di ciascuna di esse determina il modo di imparare e di risolvere problemi e quindi evidenzia l'eccellenza in ambiti specifici.

La scuola ha dato sempre gran peso prevalentemente a due intelligenze: quella linguistica e quella logico-matematica. Solo in anni recenti il sistema scolastico ha posto l'attenzione sulla valorizzazione delle altre tipologie. I genitori, sforzandosi di uscire dalle loro caratteristiche dominanti, dai loro gusti e dalle loro passioni, possono cercare di creare un ambiente ricco e stimolante in ogni aspetto, consentendo al figlio scoperte inattese. È anche utile osservare il bambino, vedere cosa lo attira e creargli situazioni e attività che possano stimolarlo e interessarlo per sviluppare le sue maggiori doti.

Ecco le otto intelligenze con alcuni dei lavori e mestieri a cui porta ciascuna, quando è particolarmente sviluppata.

1. L'**intelligenza logico-matematica** riguarda il ragionamento logico deduttivo e la capacità di schematizzare; è tenuta in gran conto a scuola ed è utile a tutti i tipi di ricercatori.

Al bambino piace usare numeri, fare calcoli, riconoscere le relazioni causa/effetto, praticare esperimenti, fare giochi di strategia.

Per scoprirla verificate se:

- A. Riesce a far funzionare qualsiasi strumento in casa, incluso il computer.
- B. Ama i quiz e i gialli e si impegna a rispondere e a trovare l'assassino.
- C. Usa spesso i concetti di quantità, tempo, causa ed effetto.
- D. Usa frasi come "Ipotesi che prima sia avvenuto X" e "Da questo si conclude che".
- E. Schematizza un testo, un discorso o un problema con facilità.

2. L'**intelligenza linguistica** è legata all'uso efficace del linguaggio; si ritrova in modo spiccato in poeti, scrittori e giornalisti.

Il bambino tende a parlare in modo comprensibile, usare il linguaggio, raccontare storie e aneddoti, fare giochi di parole.

Per scoprirla osservate se:

- A. Inventa storie avvincenti e gli piace molto.
- B. Si esprime in modo appropriato, chiaro e piacevole.
- C. Gli piacciono i cruciverba e i giochi di parole.

- D. Trova facilmente la rima a una parola data.
- E. Riesce a riassumere un testo o un discorso cogliendo gli aspetti principali.

3. L'**intelligenza spaziale** facilita la percezione di forme e oggetti nello spazio; hanno questa intelligenza in modo sviluppato marinai, ingegneri, chirurghi, scultori e pittori.

Di solito il bambino dimostra percezione dello spazio e delle distanze; si sa orientare, e legge le mappe, risolve rompicapi e puzzle.

Per scoprirla osservate quindi se:

- A. Ama i puzzle e li costruisce con facilità.
- B. Quando entra in una casa che non conosce riesce a intuire la disposizione delle stanze.
- C. Impara subito le strade e sa come raggiungere luoghi dove è stato molto tempo prima.
- D. È facile per lui muoversi utilizzando una cartina.
- E. È in grado di descrivere uno spazio/ambiente alle sue spalle senza voltarsi.

4. L'**intelligenza musicale** consente di riconoscere suoni e armonie; si manifesta in modo particolare in musicisti, direttori d'orchestra, compositori.

I bambini dotati tendono a ricordare, sentire, amare la musica, essere buoni ascoltatori.

Per scoprirla osservate se:

- A. Canta spesso e con piacere.
- B. Riesce a canticchiare i motivi di canzoni o a suonarli "a orecchio".
- C. Riesce a riconoscere autori di musiche e cantanti dalle prime note.
- D. Fa caso al tono e al ritmo della voce delle persone che incontra.
- E. Ricorda le canzoni o le musiche associate a compleanni o eventi per lui importanti.

5. L'**intelligenza cinestetica o procedurale** dà padronanza del corpo e ottima coordinazione; è molto sviluppata in atleti, ballerini e chirurghi.

I bambini dotati tendono quindi a usare bene il proprio corpo, coordinare il movimento, saper fare sport o lavori manuali, maneggiare oggetti.

Per scoprirla è utile osservare se:

- A. Ama ballare e balla bene
- B. È capace di montare giochi o avvitare piccole viti senza farle cadere.
- C. È coordinato nei movimenti in ogni situazione.
- D. Non ha problemi di equilibrio.
- E. Sa aiutare a infilare un filo nell'ago al primo colpo.

6. L'**intelligenza interpersonale-sociale** riguarda la capacità di comprendere gli altri; è molto sviluppata nei commercianti di successo, nei politici, negli insegnanti e nei capi religiosi.

I bambini dotati dimostrano di avere sensibilità per gli stati d'animo altrui, capire i sentimenti e riconoscere la legittimità delle ragioni altrui, provare empatia.

Osservate quindi se:

- A. Fa facilmente amicizia e ama stare in compagnia dei suoi amici
- B. Gli altri sono contenti di giocare (e studiare) con lui.
- C. Sa cogliere gli elementi che scatenano le emozioni degli altri.
- D. Riesce facilmente a convincere gli altri delle sue idee.
- E. Conosce i modi per evitare di irritare la suscettibilità degli altri.

7. L'**intelligenza intrapersonale** è la capacità di comprendere i propri sentimenti e autoanalizzarsi; hanno questa intelligenza, in particolare, psicologi e filosofi.

I bambini dotati tendono ad avere un filo diretto con i propri sentimenti, trovare stimoli e interessi dentro se stessi, avere una buona capacità di introspezione.

Osservate quindi se:

- A. Non gli è difficile capire le emozioni che vive.
- B. Quando non è di buon umore, sa capire il perché.
- C. Fa sempre del suo meglio.
- D. Sa quali sono i suoi limiti e li accetta.
- E. Non si sente in colpa se, pur essendosi impegnato, non ottiene il risultato desiderato.

8. L'**intelligenza naturalistica** consiste nella capacità di comprendere e classificare caratteristiche ed eventi della natura ed è particolarmente sviluppata nei botanici, nei giardinieri e negli ecologisti.

I bambini dotati dimostrano precocemente di amare e godere la natura.

È utile osservare se:

- A. Colleziona sassi, conchiglie, foglie o fiori secchi.
- B. Ama gli animali e ne conosce tanti.
- C. Gli piace il giardinaggio.
- D. Gli piace fare gite fuori città e andare in campeggio.
- E. Gli interessano i documentari scientifici.

2.3 H. Gardner: Teoria delle intelligenze multiple (a cura di Liboi, Piperno – 2017)

La verità riguardo
l'apprendimento

Le scuole esistono perché si spera che, quando i ragazzi avranno finito di studiare saranno ancora in grado di utilizzare ciò che hanno imparato.

Non essere in grado di formulare delle proprie riflessioni porta a non ricordare nulla nel lungo periodo.

Occorre imparare a imparare.

«Siamo riusciti a
raggiungere
ogni bambino?»

Gli esseri umani hanno diversi tipi di capacità intellettuali e di menti.

Capiamo quindi che non si può insegnare a tutti allo stesso modo: bisogna trovare il modo di interessare e di sfruttare al massimo ogni tipo di intelligenza.

Le intelligenze

- Linguistica
- Logico-matematica
- Musicale
- Spaziale
- Cinestetica
- Interpersonale
- Intrapersonale
- Naturalistica
- Esistenziale

Le priorità

La scuola dovrebbe cambiare in funzione di determinati obiettivi e priorità.

«È più importante insegnare la fisica in quanto tale o è più importante insegnare a riflettere sulla base del pensiero scientifico?»

Valutazione o autovalutazione?

Nella scuola la valutazione non dovrebbe essere una cosa che viene fatta sul singolo ma piuttosto una situazione nella quale il singolo deve essere coinvolto come l'agente più attivo.

Il cambiamento

Per vedere un cambiamento del sistema educativo ci dovrebbero essere:

- Esempi di luoghi in cui gli studenti imparano più profondamente;
- Persone che credono il bambino come il centro del processo di apprendimento;
- Schemi e parametri di valutazione adeguati ad ogni caso specifico;
- Impegno politico a sostegno del nuovo tipo di educazione.

2.4 F. Pellegrino: Siamo tutti intelligenti ma pochi lo sanno (a cura di Parola per La Repubblica – 2016)

Non è questione di intelligenza se alcuni diventano "star" mentre altri si perdono in un bicchiere d'acqua.

Secondo lo psichiatra Ferdinando Pellegrino, la chiave del successo si chiama autoefficacia come spiega nel suo saggio "Personalità ed autoefficacia: come allenare ragione ed emozioni".

In media infatti, spiega, abbiamo tutti la stessa intelligenza: il problema è che non la utilizziamo tutti allo stesso modo. Il talento non è genetico ma è frutto di una costante applicazione. La valutazione classica del Q.I. dimostra che quasi la metà delle persone ha la stessa intelligenza. Si tratta di valori che non aumentano o diminuiscono con l'età: ciò che varia, in ogni fase della vita, è semplicemente l'utilizzo che ne facciamo.

Il calciatore Platini diceva "più mi alleno e più divento fortunato".

Perché allora le prestazioni sono così diverse?

Spesso l'intelligenza può "fallire" a causa di un paradosso tipico della nostra condizione. Pur potendo vivere bene, molti scelgono modalità disfunzionali (dalle droghe al fumo) complicandosi l'esistenza e perdendo di vista gli obiettivi fondamentali. Così rinunciano ad usare fattori chiave come il pensiero laterale e la creatività.

Come fare quindi per sfruttare le nostre doti naturali?

È necessario applicare "l'autoefficacia": un preciso atteggiamento mentale che spinge a dare il meglio di sé in ogni circostanza. Unendo gli aspetti cognitivi a quelli emotivi si esprime la capacità di agire con assertività. Accanto alla razionalità infatti si devono utilizzare le emozioni: sbaglia chi le considera un ostacolo al progredire della ragione.

Come ci si allena?

Con l'impegno quotidiano per dare sempre il meglio di sé : le energie mentali vanno coltivate con interesse e curiosità.

Quali sono i consigli da seguire?

Essere soddisfatti del presente. Non aspettare il futuro. Il livello di soddisfazione del presente è un indice importante per misurare la salute psicologica. Bisogna inoltre rafforzare l'autostima, il che presuppone l'accettazione di se stessi.

Solo così si affrontano i compiti difficili come sfide da vincere piuttosto che come pericoli da evitare. Di fronte alle difficoltà si deve intensificare l'impegno e mantenerlo sempre costante. La chiave di tutto, quindi, è riuscire ad affrontare le minacce con la convinzione di poter esercitare un controllo su di esse, in tutte le condizioni. Una solida autostima è condizione necessaria per la conquista del successo.

3. Leadership oggi

Yes we can!

“Barack Obama”

3.1 A. Galgano: La chiave del successo, sapere di non sapere (per L'Impresa, n. 6 – 2002)

La globalizzazione dei mercati e la continua diffusione di nuove tecnologie impongono alle organizzazioni aziendali ed ai loro leader un continuo rinnovamento . In particolare il ruolo del manager diviene fondamentale: il suo operato aperto al cambiamento, deve servire da esempio al personale.

Nessuno di noi è in grado di prevedere come sarà il mondo del futuro. L'unica certezza è che sarà differente da quello attuale. Questo significa che le organizzazioni ed i propri leader dovranno diventare capaci di un perenne apprendimento.

Il concetto di organizzazioni che apprendono è centrale ai fini della comprensione del ruolo del leader. Secondo Peter Singe, sono organizzazioni nelle quali le persone aumentano continuamente la loro capacità di raggiungere i veri risultati a cui mirano, nelle quali si stimolano nuovi modi di pensare orientati alla crescita, nelle quali si lascia libero sfogo alla aspirazioni collettive e nelle quali, infine, le persone continuano ad imparare come si apprende assieme.

Il leader che apprende.

Trasformare la propria azienda in una learning organization richiede un profondo cambiamento di cultura. A questo scopo il ruolo del leader sarà fondamentale per generare e guidare questo processo di cambiamento e trasformazione dell'azienda. Per fare questo, a sua volta, dovrà diventare un leader che apprende.

Cosa significa essere un leader che apprende.

Significa cambiare il proprio ruolo, cambiare il proprio stile di leadership e soprattutto riuscire a cambiare la cultura aziendale .

Accettare la propria ignoranza.

Il problema più grande nel diventare un leader in grado di apprendere consiste nell'accettare e riconoscere la propria ignoranza o la propria incapacità di fornire risposte ad alcuni problemi aziendali. L'esperienza passata non sempre può fornire una guida

adeguata per affrontare il futuro. Infatti in un'ambiente sempre più discontinuo e complesso le competenze attuali possono non essere sufficienti o adeguate ai problemi che si devono fronteggiare. Non esiste un'unica fonte di verità né un unico approccio per affrontare situazioni sempre diverse.

Questo significa, come leader, di saper riconoscere la propria ignoranza e ammettere di non sapere. Si tratta di un atto di profondo coraggio e di profonda umiltà, particolarmente difficile da compiere.

Per guidare un'organizzazione in grado di apprendere, il leader deve quindi dare in prima persona l'esempio e assicurarsi che questo diventi il modello di riferimento per tutto il resto dell'organizzazione.

Così come il leader ammette di non sapere anche gli altri dovranno compiere questo profondo atto di umiltà, in modo che l'apprendimento diventi una responsabilità diffusa e condivisa.

Un nuovo stile di leadership: la visione.

In un contesto di organizzazione che apprende, lo stile di leadership non può che essere basato sulla creazione di una visione condivisa che traini l'intera organizzazione e nello stesso tempo fornisca l'energia, l'entusiasmo e la motivazione per intraprendere il percorso dell'apprendimento continuo.

Ma cosa si intende per visione? Questo termine è talmente inflazionato che è bene chiarirne il suo significato e la sua portata: una visione è una forza nei cuori delle persone. È un'immagine potente e irresistibile di ciò che vogliamo creare nel futuro. La visione aiuta ad inventare il futuro partendo da una ricomposizione creativa di fatti, persone, di speranze, di sogni, di rischi e di opportunità. Deve andare diritta alla mente ed al cuore, e solo allora diviene qualcosa di più di una semplice immagine o di un processo mentale.

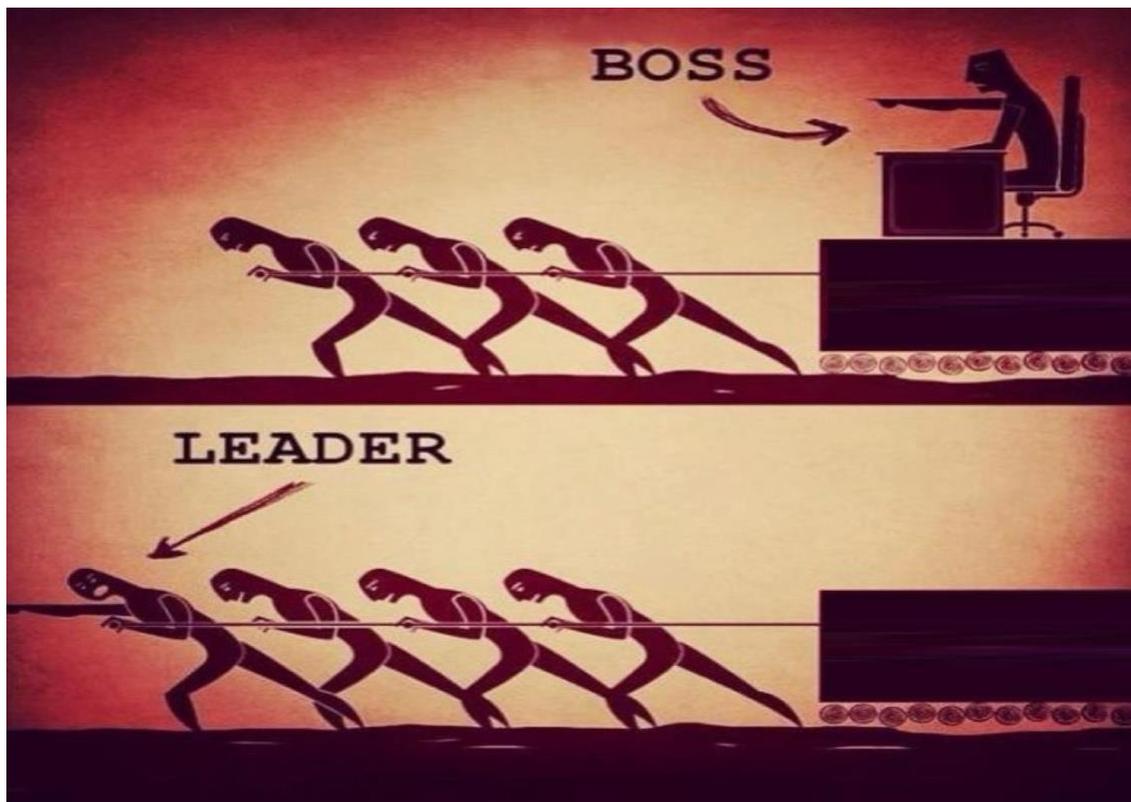
Peter Senge, in merito alla visione, si esprime in questo modo "la visione è differente da un obiettivo o da uno scopo. L'obiettivo è simile ad una direzione, un general heading. La visione è una destinazione specifica. Un dipinto di un futuro desiderato. L'obiettivo è astratto, la visione è concreta".

3.2 Capo vs Leader (a cura di Nicotra – 2016)

Tu sei un capo o un leader?

1. Un capo sa già tutto
Un leader non smette mai di imparare
2. Un capo dà delle risposte
Un leader cerca soluzioni
3. Un capo parla più di quanto ascolti
Un leader ascolta più di quanto parli
4. Un capo dirige
Un leader allena
5. Un capo critica
Un leader incoraggia
6. Un capo individua le debolezze
Un leader scova i talenti naturali
7. Un capo dice io
Un leader dice noi
8. Un capo rimprovera
Un leader si prende la responsabilità
9. Un capo difende il proprio ego
Un leader condivide le proprie debolezze
10. Un capo chiede risultati
Un leader ispira la performance

3.3 Leader vs Boss (a cura di Castelli – 2016)



Che cos'è un BOSS?

OXFORD DICTIONARY:

È una persona che dà ordini ai suoi subordinati.

DIZIONARIO ITALIANO:

BOSS = Capo, Direttore, Padrone, Capo di un partito politico

Che cos'è un LEADER?

OXFORD DICTIONARY:

È una persona che fa capire agli altri il modo per fare le cose.

DIZIONARIO ITALIANO:

LEADER = Capo, Comandante, Guida, Dirigente, Capo partito





PILASTRI PER ESSERE UN BUON LEADER

1. COMPETENZA:

Il buon leader deve dimostrare di avere le competenze tecniche necessarie per la gestione del lavoro.

3. ESEMPIO:

Il comportamento deve essere coerente con la parola e deve ispirarsi alla:

- lealtà;
- onestà;
- correttezza

2. AUTOREVOLEZZA:

È il risultato di azioni legate alle capacità personali, di innovazione e di tenuta psico-fisica.

4. CREATIVITA':

Essere creativi significa avvalersi della propria esperienza e dei contributi degli altri per individuare le giuste soluzioni che portino agli obiettivi fissati.

IL COACH CARTER: trama

Ken Carter, allenatore di pallacanestro, arriva in un liceo a Richmond con un duplice compito: domare gli animi ribelli dei ragazzi e riportare ad un buon livello la squadra.

Imporrà come condizione per l'ammissione alla squadra dei buoni risultati negli studi. Ciò attirerà le ire di studenti e genitori, per i quali un buon risultato poteva essere trampolino di lancio per il mondo professionistico.

IL COACH CARTER: obiettivo e temi

Adozione di un sistema per ricostruire delle identità attraverso la crescita del gruppo.

TEMI:

- indagine della comunicazione tra diverse generazioni;
- ricerca di un linguaggio che potesse scuotere l'apatia;
- la ricerca di un modello di trasmissione di modi e mezzi per crescere e trovare la propria identità ed un ruolo nel gruppo.

3.4 Vincenti vs Perdenti (a cura di Balbo, Vanone – 2016)

Ogni persona nasce con un potenziale singolare e unico, possibilità, pregi, difetti e limiti. Ciò porta ognuno ad essere in grado di essere un vincente o un perdente. Tutto dipende dal modo in cui ci si appropria ai problemi e alla vita e soprattutto dagli avvenimenti vissuti nell'infanzia.

I termini "vincente" e "perdente" sono usati molto spesso ma senza comprenderne sempre il reale significato. Attraverso questo studio si è cercato di individuare quali sono i soggetti vincenti e quali quelli perdenti nella società. Prima di entrare nello specifico del discorso occorre fare una precisazione. Poche persone possono essere definite solo vincenti o solo perdenti; in realtà in ognuno di noi vi sono entrambi i caratteri. Sta al singolo individuo attraverso le proprie azioni far prevalere l'uno o l'altro.

L'analisi transazionale.

L'analisi transazionale si intende l'analisi delle fasi del cosiddetto "Io" in tutte le sue fasi. Ogni persona attraversa queste fasi in momenti diversi a seconda del carattere e dell'approccio alla vita. Si possono individuare tre fasi dell'io:

- L'io Genitore
- L'io Adulto
- L'io Bambino che a sua volta ha tre diverse sfaccettature:
 - Il Bambino Naturale
 - Il Bambino Professore
 - Il Bambino Adattato

Io Bambino	Io Genitore	Io Adulto
<ul style="list-style-type: none">• Emotivo• Impulsivo• Infantile	<ul style="list-style-type: none">• Critico• Pregiudiziale• Protettivo	<ul style="list-style-type: none">• Consapevole• Maturo• Razionale

L'io Genitore.

Lo stato dell'io Genitore è quello in cui il soggetto presenta atteggiamenti frutto di influenza da fonti esterne (come quelli dei propri genitori) nei confronti di un altro soggetto che spesso si configura in qualcuno di cui prendersi cura (come un figlio). L'atteggiamento in questa fase è fortemente pregiudiziale, critico e protettivo e porta a ripetere agli individui con cui ci si interfaccia messaggi Genitoriali. Un soggetto si trova in questa fase, in definitiva, quando agisce, pensa e si sente come se fosse uno dei propri genitori.

L'Io Adulto.

Lo stato di Io Adulto rappresenta la fase razionale, consapevole e matura di un individuo. Il soggetto che si trova in questa fase si basa sui fatti e non sulle sensazioni e per risolvere un problema raccoglie informazioni, li valuta e cerca di trarre conclusioni. Lo stato di Io Adulto si può manifestare a qualsiasi età dell'individuo. Un soggetto si trova in questa fase, in definitiva, quando affronta la realtà attuale raccogliendo i fatti e cercando di dare una stima obbiettiva sulle soluzioni e sulle conseguenze a cui queste porteranno.

Lo stato dell'Io Adulto è quello che meglio rappresenta un soggetto propenso a rappresentare un vincente.

L'Io Bambino.

Lo Stato di Io Bambino rappresenta l'infanzia di ognuno di noi e perciò tutte le prime emozioni, esperienze e impressioni. Rappresenta la fase dell'impulsività e degli istinti. Un soggetto si trova in questa fase, in definitiva, quando tenta di comportarsi come faceva da bambino.

- Il Bambino Naturale

E' un soggetto primitivo, Impulsivo, istintivo, indisciplinato ed esigente.

- Il Bambino Professore

E' un soggetto creativo, intuitivo e manipolativo.

- Il Bambino Adattato

E' un soggetto influenzato dall'educazione del tipo "Fai come ti dico..." che porta a sensi di colpa, ribellioni o tendenza al raggiungimento di compromessi.

**L'io Adulto è il più propenso,
per i suoi atteggiamenti, a
rappresentare un soggetto
vincente.**



Chi è il vincente?

Sei proprio tu o meglio potresti esserlo senza esserne consapevole o potresti diventarlo presto. Ogni essere umano nasce con la capacità di vincere, ma non tutti sono in grado di sfruttare al meglio quest'opportunità.

Quindi la domanda va riformulata: Chi può diventare un vincente?

Caratteristiche del vincente.

Il vincente è una persona autentica, che non si preoccupa di rappresentare una figura stereotipata ma semplicemente di essere il più possibile se stesso. La consapevolezza di sé; dei propri limiti, dei propri pregi e difetti è tipica di questo soggetto. L'autonomia non lo spaventa anzi; con l'avanzare del tempo questi periodi tendono ad aumentare. Assumersi responsabilità non lo spaventa perché non ha problemi ad ammettere i propri errori reputandoli strumenti di miglioramento personale. Neppure prendere decisioni lo spaventa: nonostante non possenga tutte le risposte, il vincente è motivato a dare il massimo per trovare delle soluzioni, anche attraverso un confronto con altri soggetti. Infatti ascolta le persone che lo circondano cercando di trarre il meglio soprattutto da chi ha più esperienza. Il vincente sa applicare il giusto comportamento in ogni situazione e vive con consapevolezza il presente ricordando il passato e aspettando il futuro. La spontaneità è un'altra caratteristica fondamentale del soggetto che infatti non si sente in dovere di reagire in modo predefinita ad avvenimenti. Non prova sensi di colpa per le proprie vittorie perché le ha ottenute lealmente e con sacrifici e neanche guarda con invidia chi al successo altrui infatti ne sa gioire. Inoltre sa distinguere il momento del dovere e quello del piacere e se necessario posticipare quest'ultimo. Infine il vincente prova interesse per il prossimo e prova a migliorare la società interessandosi dei problemi che la affliggono.

GIFTED HANDS – IL DONO



Parla di Benjamin Carson uno dei più famosi neurochirurghi al mondo tuttora praticante il suo lavoro.

LE TAPPE IMPORTANTI DELLA SUA VITA:

- Attraversa molte difficoltà: mancanza del padre, depressione della madre e situazione economica grave
- A 11 anni era il peggiore della classe
- Qualche mese dopo diventa il migliore grazie alla madre "Bennie, tu puoi fare tutto quello che fanno gli altri, solo che puoi farlo meglio"
- Decide di studiare medicina
- Si specializza in uno degli ospedali più prestigiosi al mondo
- Tutti sono contro di lui per via del razzismo
- 4 anni dopo diventa primario
- Compie la prima divisione al mondo di due gemelli siamesi (22 ore di intervento)
- Ripreso da giornali e televisioni diventa l'icona dell'ospedale
- Cura una ragazzina fortemente epilettica che nessun altro medico è riuscito a curare

PERCHE' BEN CARSON E' UN VINCENTE?

Lavora duramente	Affronta i problemi	Si sente responsabile del suo lavoro
Si impegna	Sa dare e ricevere affetto	
Rispetta chi ne sa di più e impara da loro	Spiega ai pazienti	Ascolta
Si concentra sulle possibilità e soluzioni	Si adopera per rendere il mondo migliore	Usa il suo tempo libero per migliorarsi

Il Perdente.

Nonostante nasciamo tutti con le potenzialità per essere dei vincenti, ci sono alcuni individui che al momento di passare dalla dipendenza da qualcuno (Io Bambino) all'interdipendenza (Io Adulto) non ci riescono e evitano di assumersi le proprie responsabilità. Questo mancato passaggio all'indipendenza può essere anche dovuto a dei traumi o a delle mancanze nel periodo dell'infanzia. Tutto ciò porta questi individui ad aggrapparsi a queste scuse per motivare le loro mancanze e negligenze.

Caratteristiche del perdente.

Il perdente è una persona che evita di farsi carico di responsabilità o le scarica sugli altri, vive raramente al presente distruggendolo, guarda al passato in modo nostalgico e colmo di rimpianto o al futuro pieno di aspettative sognando in un "miracolo" che possa cambiargli la vita. Perciò ha una visione incompleta e inesatta della realtà. L'ansia persiste in questo soggetto per situazioni professionali, quotidiane e personali. Il perdente usa le sue energie per celarsi dietro una maschera attraverso atteggiamenti simulatori, manipolatori e perpetuatori. Questa esibizione di una figura stereotipata per lui è più importante della realtà stessa. Tende ad essere ripetitivo per paura della novità ripetendo non solo i propri errori ma spesso anche quelli familiari e culturali, così rimanendo in uno *status quo*. E' una persona poco onesta che difficilmente cerca rapporti di intimità personale per paura di dare e ricevere affetto. La caratteristica principale del soggetto perdente è l'individuazione di continue scuse plausibile per giustificare l'inadeguatezza o la negligenza delle proprie azioni. Il perdente cerca di sopraffare gli altri individui con la dialettica e il loro potenziale rimane irrealizzato.

NOI RAGAZZI DELLO ZOO DI BERLINO PERCHE' CHRISTIANE E' UNA PERDENTE?

Parla di Christiane Vera Felsherinow, una tossicodipendente.



LE TAPPE IMPORTANTI DELLA SUA VITA:

- Christiane passa tutte le sere in una discoteca tristemente nota per il traffico di droga e la prostituzione giovanile per sfuggire alla sua vita squallida
- Già consumatrice di droghe leggere una sera prova degli acidi
- Insieme a degli amici e al ragazzo decide di sniffare eroina
- Nei bagni della metropolitana si inietta per la prima volta eroina in vena aiutata da uno sconosciuto
- La madre la scopre e inizia la disintossicazione
- Ricade nel giro della droga
- Decide insieme al ragazzo di cercare di riuscirne ma solo dopo essersi fatti un "ultimo buco"
- Tutti i suoi amici più cari muoiono di overdose
- Decide di "spararsi" il buco finale in un bagno pubblico
- La protagonista racconta poi con voce fuori campo di essere stata salvata dalla madre che l'ha portata via da Berlino trasferendosi ad Amburgo

Usa il proprio tempo libero per danneggiarsi

Non vuole aiuto

E' raramente amichevole diventando a volte una piccola tiranna

Non accetta consigli dagli altri tanto "posso smettere quando voglio"

Ha solo due velocità: una isterica e l'altra apatica

Promette facilmente senza mai mantenere

"Basta con questa merda" ci gira intorno ma non risolve mai il suo problema

<p style="text-align: center;">IL VINCENTE Trova soluzioni</p>	<p style="text-align: center;">IL PERDENTE Trova scuse</p>
<p>Il vincente lavora sodo ed ha più tempo</p> <p>Il vincente affronta i problemi</p> <p>Il vincente si impegna</p> <p>Il vincente sa quando impegnarsi nella lotta e quando ritirarsi</p> <p>Il vincente ascolta</p> <p>Il vincente rispetta coloro che ne sanno più di lui e cerca di imparare da loro</p> <p>Il vincente spiega</p> <p>Il vincente si prende le responsabilità del proprio lavoro</p> <p>Il vincente decide il suo ritmo</p> <p>Il vincente usa il proprio tempo per migliorarsi</p> <p>Il vincente non ha paura di commettere errori pur di migliorarsi</p> <p>Il vincente si concentra sulle possibilità</p> <p>Il vincente si concentra sulle soluzioni</p> <p>Il vincente è spontaneo e autentico</p> <p>Il vincente è consapevole</p> <p>Il vincente è autonomo</p> <p>Il vincente si dà delle scadenze e le rispetta</p>	<p>Il perdente è sempre troppo occupato per fare ciò che gli viene richiesto</p> <p>Il perdente gira intorno ai problemi e non li risolve mai</p> <p>Il perdente promette facilmente anche se sa di non poter mantenere la parola data</p> <p>Il perdente si ritira quando non dovrebbe e insiste quando non sarebbe il caso</p> <p>Il perdente è raramente amichevole e a volte si comporta come un piccolo tiranno</p> <p>Il tiranno aspetta solo di poter parlare e ascolta poco l'opinione degli altri</p> <p>Il perdente non sa riconoscere i punti di forza degli altri e cerca i loro punti deboli</p> <p>Il perdente dà ragione ma soprattutto pretende di aver sempre ragione</p> <p>Il perdente dice "Questo è solo il mio lavoro"</p> <p>Il perdente ha solo due velocità: una isterica e una apatica</p> <p>Il perdente usa il proprio tempo per evitare le critiche</p> <p>Il perdente non fa le cose per paura di commettere errori</p> <p>Il perdente si concentra sui problemi e non sulle soluzioni</p> <p>Il perdente si concentra sul trovare scuse</p>

DOVE STA LA DIFFERENZA?

Il vincente parte sempre con una soluzione, il perdente pone sempre un problema.

Il vincente ha sempre un piano, il perdente ha sempre una scusa.

Il vincente dice "io faccio", il perdente dice "non è il mio lavoro".

Il vincente vede una soluzione per ogni problema, il perdente pone un problema per ogni soluzione.

Il vincente pensa che sia difficile ma realizzabile, il perdente crede sia realizzabile ma troppo difficile.



Il perdente cade,

ma anche il vincente...

solo che il vincente si rialza sempre una volta in più di tutte le volte che è caduto!

Strumenti per migliorare.

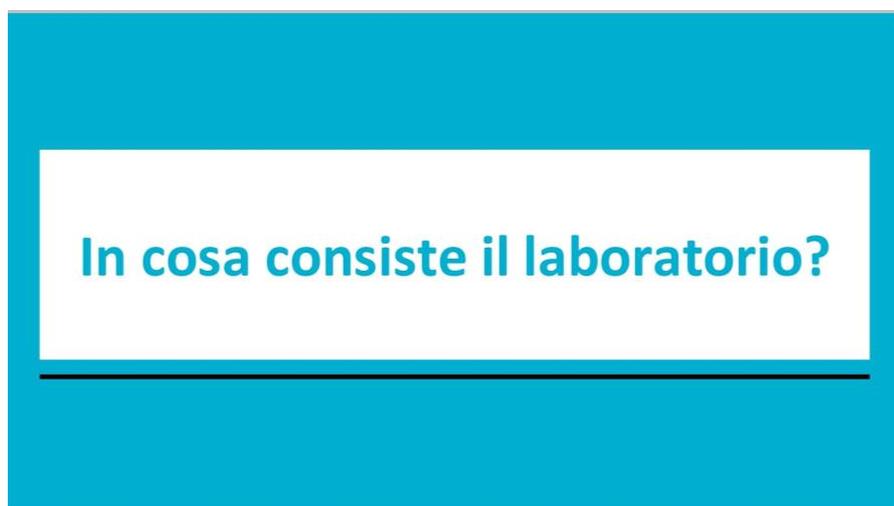
Gli strumenti per migliorare il proprio "Io" e passare da una situazione perdente ad una più affine al vincente sono due metodi di approccio ai problemi umani, il primo sviluppato da Frederick Perls e il secondo da Eric Berne. A partire da questi si dimostra come l'analisi transazionale permetta di sviluppare e ampliare la parte vincente di un individuo.

4. Il laboratorio di leadership e la classe capovolta (verso una nuova didattica)

Se l'allievo non ha imparato, il maestro non ha insegnato

` Proverbio orientale `

4.1 Il laboratorio di leadership (a cura di Garrubba – 2017)



Obiettivo del laboratorio

Il laboratorio di leadership mira alla crescita personale di ognuno dei partecipanti.

Imparare per insegnare...

Mettersi in gioco e scoprirsi ogni giorno di più..

Assumersi la responsabilità di "crescere" e formare altri ragazzi.



Ci avete mai pensato?

Momenti del laboratorio

Come si sviluppa il laboratorio

Il laboratorio avrà durata annuale (settembre-maggio) per un totale di 5 CFU.

Ci saranno tre momenti ben distinti:

- Nel primo avverrà la formazione vera e propria (training) . Attraverso una dinamica di didattica attiva, verranno introdotti i concetti necessari a mettere a fuoco la "leadership".
- Successivamente, nella fase di field, si metteranno in pratica attraverso alcuni project work i concetti teorici appresi.
- Infine ci sarà una riflessione finale sull'esperienza (stesura di una relazione scritta per valutazione).



Formazione dei tutor

Formazione dei tutor - training

La partecipazione a questo laboratorio fa di voi dei futuri tutor. Occorre quindi non farsi cogliere impreparati!

Nel periodo di formazione si parlerà di:

- Talenti e intelligenze multiple
- Didattica attiva (Flipped classroom)
- Leadership (Boss e leader)
- Competenze trasversali (pianificazione del tempo, far accettare un'idea, aumentare il proprio grado di consapevolezza)



Field: project work

Project work - casi aziendali

Ogni studente avrà il ruolo di tutor e potrà scegliere tra due alternative:

- Seguire come coordinatore uno dei tre laboratori didattici in cui saranno impegnate le classi delle scuole del Progetto di Alternanza Scuola Lavoro Scopritalentto
- Explora per le classi terze
- Future Cup per le classi quarte
- Obiettivo lavoro - Job Show per le classi quinte
- Seguire una singola classe quarta nel percorso Future Cup.



Explora

Ogni classe terza si trova per la prima volta immersa in un contesto diverso da quello scolastico: proprio per questo motivo esiste per loro un piccolo Manuale che li aiuta a comprendere meglio il mondo aziendale ed il contesto economico.

Soltanto dopo, le classi possono creare le loro partnership con le aziende.

Dovranno intervistare i responsabili di funzione dell'azienda scelta e successivamente dovranno creare un video che ne illustri non solo le politiche ma anche la storia e i principi/valori.



Future Cup

Ogni classe quarta si ritroverà davanti ad una situazione di problem solving.

L'azienda partner presenta dei problemi da risolvere, delle cose da migliorare oppure un plan da valutare: saranno le classi a trovare delle soluzioni, dei miglioramenti o delle valutazioni basate sui pro e i contro.

Affrontare un vero e proprio case aziendale mette i ragazzi nella giusta ottica lavorativa. I ragazzi si sentono parte di un progetto e la realizzazione dello stesso è fonte di orgoglio personale di ognuno di loro.

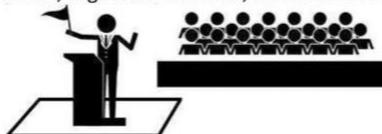


Obiettivo lavoro - Job Show

Le classi quinte partecipano a Obiettivo lavoro-Job Show che consta di due parti:

- un lavoro individuale su come si cerca lavoro (realizzazione di un videoclip di autopresentazione-come cv- e simulazione di un colloquio di selezione).
- project work di gruppo (realizzazione di un evento -Jobshow- in cui vengono presentate delle specifiche professioni, con interviste filmate e testimonianze di professionisti).

Questo laboratorio permette ai ragazzi di entrare in confidenza con il loro futuro ruolo professionale: la testimonianza di un esperto permette di fare domande specifiche anche sulla formazione necessaria, sugli orari di lavoro, sui settori di occupazione, ecc...

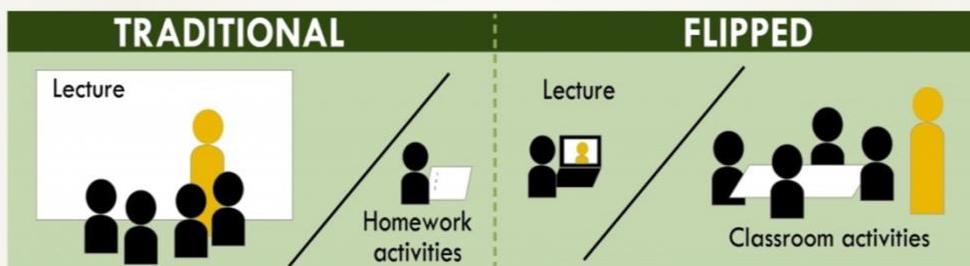


Vuoi crescere con noi?

4.2 Il metodo della classe capovolta (a cura di Baldisseri – 2016)



* Il metodo della flipped classroom venne introdotta per la prima volta da Eric Zamur, docente di fisica all'università di Haryard. I fondatori universalmente riconosciuti della didattica capovolta sono però Jonathan Bergmann e Aaron Sams.



* Questa metodologia di insegnamento si basa sul capovolgimento delle attività educative:

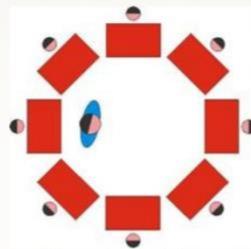
- la lettura e l'approfondimento del materiale viene svolto a casa;
- lo studio individuale (in ambiente collaborativo) viene svolto a scuola, dove l'insegnante crea discussioni e sintesi del materiale elaborato dagli alunni.



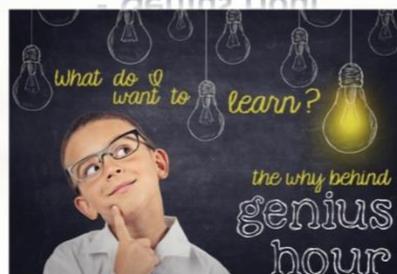
* La flipped classroom in Italia: *Flipnet*

* Altri esempi virtuosi del sistema educativo italiano.

- Cooperative learning



- Genius Hour



4.3 L'attimo fuggente (a cura di Baldisseri – 2017)

Su "L'Attimo Fuggente", film del 1989 diretto da Peter Weir, si potrebbe parlare veramente a lungo. Il lungometraggio mette in luce moltissimi aspetti della vita, soprattutto della fase adolescenziale che tutti, prima o poi, chi più chi meno, vivono e affrontano. Nella grande vastità di argomenti analizzabili, in questa sede, è opportuno concentrare la nostra analisi su quella che è la differenza fra il nuovo professore di Letteratura, il Professor Keating, e il rettore della Welton, il Professor Dalton.

Mi sembra opportuno iniziare da una frase, pronunciata dal Professor Keating durante la prima lezione tenuta alla classe; al di là dei riferimenti ad Orazio e alla sua celeberrima locuzione "*carpe diem*", ovvero "cogli l'attimo" (che dà il nome al film nell'adattamento italiano), la frase che più mi ha colpito in quel dialogo è quella che il professore pronuncia, chiedendo alla classe dei protagonisti di guardare le foto delle leve passate: <<Adesso avvicinatevi tutti, e guardate questi visi del passato. Li avrete visti mille volte, ma non credo li abbiate mai guardati>>. A parer mio, è questa l'essenza stessa del metodo di insegnamento di Keating, ciò che lo caratterizza, rispetto ai sistemi tradizionali usati non solo dal rettore Dalton, ma in generale da tutta la scuola. Il professore di Letteratura adotta un sistema didattico selettivo, che permette ai ragazzi di *guardare* dentro la Poesia, di scoprirne i meandri, di assaporare a fondo l'essenza di quanto gli scrittori volevano infondere nelle proprie opere e, come dice lui stesso, "di succhiare tutto il midollo della vita". Gli altri insegnanti, invece, adottano un sistema che si può definire intensivo, nel quale cioè gli studenti devono essere imbrigliati in un sistema di pagine, paragrafi, capitoli, col quale i ragazzi possono *vedere* moltissimi concetti, ma di certo non padroneggiarli e carpirne il significato. L'intento di Keating, quindi, non è di far entrare dei concetti in testa ai ragazzi, ma che loro, sperimentandone alcuni, possano, di loro spontanea iniziativa, leggere poesie, appassionarsi ad un autore e scrivere a loro volta, lasciando perdere tutte quelle componenti nozionistiche che sembrano del tutto senz'anima, come la pagina 21 del paragrafo 1 del libro di Letteratura, in cui il Professor emerito Preacher spiega l'assurdo metodo per calcolare "l'area di una poesia".

Di certo, il Professor Keating si è preso una responsabilità non da poco, nei confronti dei suoi allievi. Il suo metodo di insegnamento, unito alla natura stessa della materia che insegnava, ha spinto i suoi allievi a esprimere tutto il loro potenziale. Come lui stesso spiega alla classe a metà del film, le altre materie sono di certo utili al progresso materiale e spirituale della società, ma la Letteratura parla di passioni indomite dell'animo umano, che solo attraverso l'arte possono essere espresse e tramandate. In un certo modo, su di lui pesava un enorme carico, perché spronare i ragazzi ad assecondare le proprie passioni e i propri desideri genera in loro un'immensa energia, un immenso potenziale che, altrimenti, rimarrebbe inespresso. Questa energia è, tuttavia, molto difficile da imbrigliare come si deve: ne è una prova la drammatica morte di Neil Perry che, estremamente desideroso di intraprendere la carriera da attore, viene ostacolato con ogni mezzo dal padre, che lo vuole medico. Il fatto di essere trasferito con la forza all'Accademia Militare dal padre, che è, come molti altri personaggi del film, totalmente cieco nei confronti dell'animo del giovane, spinge Neil a compiere l'estremo gesto di porre fine alla propria vita, usando la pistola del genitore. La tragedia genera una reazione a catena di eventi, che porta all'espulsione dalla Welton di

uno dei membri della Setta dei Poeti Estinti, Charlie Dalton (*aka* Nuanda) e alle dimissioni forzate di Keating. Sarebbe stato meglio per lui fare come gli altri insegnanti della scuola, insegnare ai propri allievi in modo asettico e privo di amore per loro, evitando del tutto di accendere la "candela" della loro conoscenza.

Non tutto di tutto ciò che è stato il metodo di Keating, però, è sparito dalla Welton. Nelle ultime scene del film, si vede il professore di Latino passeggiare con i propri allievi, mentre lui, alle loro spalle, insegna loro i vocaboli fondamentali, parlando delle mura della scuola. Questo è un messaggio forte, che comunica la forza di un personaggio (e aggiungo, di un attore) come John Keating (*alias* Robin Williams), che tutti avremmo voluto come professore e maestro di vita.