

**Piano d'azione per il lavoro individuale
per l'esame professionale federale del 15./16./17./18.10.2018
Maestra/Maestro di sport sulla neve con Brevetto federale**

Allegato all'iscrizione dell'esame. Da presentare entro e non oltre il 22 Giugno 2018 (fa stato il timbro postale).

Dati personali

Cognome	Nome	
Via	CAP / Località	
Scelta della lingua d'esame per il lavoro individuale, la presentazione e l'esame orale.		
<input checked="" type="checkbox"/> italiano	<input type="checkbox"/> francese	<input type="checkbox"/> tedesco
Telefono	Cellulare	
E-mail	@	Nuovo n. AVS, (13 cifre)

Tema scelto (descrivere, motivare e definire il tema con precisione)

Nell'ambito del progetto "Assistenza ai clienti orientata all'esperienza" (abbreviato: ACOE), Swiss Snowsports (abbreviato: SSSA) si occupa della sfida fondamentale di offrire più esperienze agli ospiti delle scuole svizzere di sci (abbreviato: SSS). Creare più esperienze per gli ospiti delle SSS richiede una particolare attenzione alle loro esigenze al fine di elaborare e attuare misure adeguate per soddisfare tali esigenze. Questo processo può richiedere molto tempo, soprattutto considerando la necessità di creare esperienze non solo durante la lezione ma lungo tutta la catena di esperienze.

Considerando il fatto che quasi nessuna SSS ha la capacità sufficiente per affrontare l'intero processo "da sola", SSSA si è posta l'obiettivo di accompagnare e sostenere le SSS nel processo mirato ad offrire un maggior numero di esperienze per i clienti. SSSA ha già attuato una serie di misure per raggiungere questo obiettivo (workshop per la creazione di esperienze al corso autunnale dei direttori, sondaggio per i clienti, Magic Moment Collector, Magic Moment Tool Box). L'obiettivo generale di questo pacchetto di misure è quello di facilitare alle SSS il compito di offrire più esperienze ai clienti. Il previsto "CEO shadowing" è un'ulteriore misura dell'intero pacchetto, che mira anche a semplificare il processo verso un maggior numero di esperienze per i direttori delle scuole e a incoraggiarli ad ispirarsi e a trarne vantaggi reciproci.

La SSSA è convinta che ognuna delle 154 SSS offre già esperienze speciali. Per garantire che le SSS possano effettivamente beneficiarne reciprocamente, la comunicazione e la condivisione sono essenziali. Una misura già attuata per promuovere lo scambio tra le SSS è il Magic Moment Collector. Il Magic Moment Collector è un database interattivo che permette ai direttori delle scuole e ai membri attivi di SSSA che lavorano nelle SSS, di condividere tra loro le proprie idee e input per le esperienze, approfittandone in maniera reciproca.

Questo "scambio digitale di idee" attraverso il Magic Moment Collector sarà ora messo in pratica a livello dei direttori delle scuole di sci nell'ambito del progetto "CEO shadowing". Dietro il termine, in breve, c'è il fatto che i direttori della scuola "si guardano le spalle a vicenda" e si fanno un'idea della vita quotidiana di un altro direttore. Uno degli obiettivi principali del CEO shadowing è quello di acquisire nuove prospettive e intuizioni, nonché buone idee e ispirazioni riguardo l'intera catena di esperienze nella scuola di sci nel più breve tempo possibile, in modo che possano venire implementate nella propria SSS, e avere un importante scambio reciproco alla pari.

Il termine "alla pari" riveste in questo caso un ruolo speciale, poiché il feedback è ben accetto quando ci si sente compresi, quando c'è un rapporto empatico e le parti conoscono i temi che si stanno analizzando e giudicando. Questo è possibile solo se questo scambio avviene tra i direttori delle scuole.

Questo lavoro tratta le basi teoriche del concetto di "CEO Shadowing" e sviluppa un concetto con cui l'idea può essere messa concretamente in pratica nell'SSS.

Titolo (anche provvisorio) (Il titolo deve essere breve e deve richiamare all'essenziale del lavoro.)

Alla ricerca di esperienze: Il CEO Shadowing tra i direttori delle scuole di sci - un concetto pratico

Scopo del lavoro (Domande di ricerca, tesi, analisi, confronti, valutazioni, riferimenti a modelli, relazioni teoriche, interpretazioni, ...)

Obiettivo: Sviluppo di un concetto di "CEO Shadowing" tra i direttori delle scuole SSS al fine di trarre vantaggio l'uno dall'altro e di scambiare esperienze in modo intensivo.

Possibili domande:

- Cosa significa il termine "CEO Shadowing" e qual è l'idea di fondo di questo concetto?
- Come viene solitamente applicato nella pratica il "CEO shadowing"? (programma/processi/aspetti importanti)
- Quali sono gli input pratici da considerare nello sviluppo del concetto?
- Che ruolo svolge SSSA nell'affiancamento dei CEO?
- Quali sono le fasi del progetto per mettere in pratica l'idea?

Riferimento a modelli / approcci teorici:

- Modelli della società dell'esperienza (Pine & Gilmore)
- Modelli per il CEO Shadowing

Punti chiave (Quali risultati saranno considerati? Con che metodo si vuole procedere per ottenerli ed analizzarli? Deduzioni dalle proprie riflessioni, conclusioni secondo un modello teorico e/o fatti reali).

Per prima cosa descrivo le basi concernenti il tema delle esperienze, in cui introduco brevemente il progetto ACOE di SSSA e integro l'idea di "CEO Shadowing" nel quadro generale e negli obiettivi del progetto. Grazie alla bibliografia definirò il termine "CEO Shadowing" e spiegherò come questo dovrebbe idealmente avvenire e lo scopo a cui dovrebbe servire.

Per aumentare la probabilità che il CEO shadowing venga implementato nella pratica, terrò conto dei feedback e delle idee dei direttori delle scuole nello sviluppo del concetto. A questo scopo, prevedo interviste che mi possano dare una prospettiva pratica oltre a quella teorica bibliografica.

Combinando i modelli teorici e gli input pratici dei direttori delle scuole, viene finalmente sviluppato un concetto pratico adatto e adattato all'SSS.

Quale letteratura e documenti sono stati consultati, come sono stati organizzati eventuali sondaggi e su cosa si è basata la valutazione degli stessi? (libri, fonti internet, sondaggi, statistiche, ecc....)

Per quanto riguarda la "cura degli ospiti orientata all'esperienza" mi affido alla letteratura specializzata, tra cui Pine & Gilmore (1998), Schmitt & Man-gold (2012), Bruhn & Hadwich (2012), Glattes (2016).

Per quanto riguarda il "CEO Shadowing" mi affido alla letteratura specializzata nel campo della gestione delle risorse umane e dello sviluppo organizzativo, nonché ad alcuni articoli del web:

<https://www2.deloitte.com/pk/en/pages/careers/articles/leadership-shadow-program.html>

<https://www2.deloitte.com/tz/en/pages/careers/articles/leadership-shadow-program.html>

<https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/leadership-lab/how-to-make-job-shadowing-work/article21678722/>

<https://www.capital.de/karriere/about-you-mit-jobtausch-fachkraefte-binden>

<https://www.feld.com/archives/2015/03/ceo-shadowing.html>

<https://www.cpjobs.com/hk/article/successful-shadow-ceo-applicants-enjoy-the-view-from-the-top>

https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Job_Shadowing_Guidelines.pdf

<https://www.linkedin.com/pulse/what-its-like-shadow-ceo-anton-puzorjov/>

<https://www.thebalancecareers.com/job-shadowing-is-effective-on-the-job-training-1919285>

<https://labs.openviewpartners.com/ceo-shadowing-eye-opening-experience/#.WxgAioozZaQ>

Per l'elaborazione concreta del concetto pratico prevedo tre colloqui con i direttori delle scuole delle regioni di Berna, del Vallese e dei Grigioni.

Pianificazione e struttura del lavoro:

Termine	Descrizione dell'attività
01.07.2018	Pianificazione dettagliata, p.es. appuntamenti per interviste, raccolta e trattamento delle informazioni
07.07.2018	Struttura dettagliata del lavoro
15.07.2018	Preparazione della situazione iniziale e panoramica
20.07.2018	Definizione CEO shadowing, vantaggi e svantaggi, modelli, applicazioni
30.07.2018	Sviluppo del concetto (basato su teoria e pratica)
10.08.2018	Concretizzazione e definizione delle fasi del progetto
15.08.2018	Ricerca: Sfide e compiti
17.08.2018	Idee complementari
25.08.2018	Criteri formali e correzione della bozza, ecc.
27.08.2018	Redazione finale, stampa
Entro il 31.08.2018	Termine per la consegna del lavoro. Da inviare per raccomandata, in tre esemplari cartacei e una copia digitale su supporto elettronico (CD/DVD).

Piano generale del lavoro individuale (Sommario). Riportate i capitoli previsti per la parte principale, compreso il numero di pagine!

Contenuto	Numero di pagine	
Pagina di titolo	1	
Sommario	1	
Descrizione della situazione di partenza con formulazione degli obiettivi (Premessa)	0.5	
Sviluppo del tema (Parte principale)	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; text-align: center;"> Minimo 4, massimo 10 pagine (vale per premessa, parte principale, riassunto e conclusione) </div>	
1. Panoramica del progetto ACOE & posizione di partenza		1
2. Retrosceca dell'idea di "CEO shadowing": definizione, modello, metodo, vantaggi e svantaggi		1-1.5
3. Sviluppo di concetti basati sulla teoria e interviste con i presidi		2
4. Concretizzazione delle prossime fasi del progetto		1
5. Possibili compiti / sfide nell'attuazione e messa in pratica		0.5
6. Ulteriori idee nell'ambito del concetto		0.5
7. Riassunto	0.5	
Conclusione	0.5	
Bibliografia e fonti	1	
Dichiarazione sull'onore completa e non modificata		
Eventuali allegati		

Luogo, data

Firma (originale)