

RAZMIŠLJANJE KOJE DONOSI RAST

Aktivnost 1: Čemu nas uče loša iskustva?

Aktivnosti za promicanje osobnih, društvenih vještina i vještina učenja za odrasle

Opis inicijativa sadržanih u ovom priručniku.

Naslov/ime	Čemu nas uče loša iskustva?
LifeComp vještina	<input type="checkbox"/> Samoregulacija <input type="checkbox"/> Fleksibilnost <input type="checkbox"/> Dobrobit <input type="checkbox"/> Empatija <input type="checkbox"/> Komunikacija <input type="checkbox"/> Suradnja <input checked="" type="checkbox"/> Način razmišljanja o rastu <input type="checkbox"/> Kritičko razmišljanje <input type="checkbox"/> Upravljanje učenjem
Trajanje ¹	1 sat
Vrsta aktivnosti	Refleksija sebe i grupe
Kratki opis	<p>Ova aktivnost pomaže odraslima da razmisle o svojim prethodnim neuspješnim iskustvima i o tome koje su lekcije naučili iz tih iskustava.</p> <p>Aktivnost treba izvoditi po mogućnosti u malim grupama (5-6 osoba) u maksimalnom trajanju od 1 sata.</p> <p>Vježbe će se uglavnom sastojati od samostalnih i grupnih refleksija, koje će biti vođene pitanjima voditelja.</p>
Ciljevi	<ul style="list-style-type: none"> • Promicati razmišljanje o pozitivnim aspektima neuspješnih iskustava; • Promicati refleksiju o procesu učenja; • Poticati potragu za drugačijim i kreativnim rješenjima; • Razmišljati o povratnim informacijama i neuspješnim iskustvima drugih ljudi kako biste nastavili razvijati svoj potencijal.
Resursi ²	<ul style="list-style-type: none"> • 1 voditelj • 1 mala soba sa stolicama postavljenim u krug
Savjeti za voditelja ³	Ako nekome nije ugodno dijeliti svoja iskustva, važno je ne forsirati. Ako cijeloj grupi nije ugodno dijeliti neuspješno iskustvo, voditelj može započeti tako da ih zamoli da podijele uspješno iskustvo i nastaviti s vježbom. Kao alternativu, voditelj može koristiti unaprijed pripremljen primjer (pogledajte materijal za voditelja).

¹Može biti kontinuirano.

²Materijali i resursi potrebni za provedbu, uključujući financijske, ljudske resurse i prostor. U slučaju da vam je potreban radni list, koristite sljedeći dokument da ga pripremite.

³Što osoba treba znati za provedbu aktivnosti.

Korak po korak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voditelj potiče svaku osobu u grupi da razmisli i identificira neuspješno iskustvo koje je doživjelo (5 minuta). 2. Voditelj poziva sudionike koji su voljni podijeliti s drugima da ukratko predstave prošlo neuspješno iskustvo u grupi . 3. Zatim voditelj traži od osobe da razmisli o pozitivnim aspektima ovog neuspješnog iskustva i što je naučila iz tog iskustva pokretanjem nekih od sljedećih pitanja: <ul style="list-style-type: none"> ● Što ste naučili iz ovog iskustva ? ● Koji su bili pozitivni aspekti ovog iskustva? ● Što mislite koje ste kompetencije razvili doživjevši ovo? ● Što mislite koje kompetencije trebate imati da biste se drugačije nositi s ovim iskustvom? ● Kako možete razviti ili unaprijediti te kompetencije? 4. Zatim se grupa poziva da također da svoje povratne informacije. Kako bi motivirao sudionike, voditelj može postaviti sljedeća pitanja: <ul style="list-style-type: none"> ● Prema vašem mišljenju, koje su pozitivne strane ovog iskustva? ● Kako bi se ti snašao u ovom iskustvu? ● Kako možete razviti ili unaprijediti te kompetencije? 5. Na temelju prethodne rasprave, voditelj pita osobu kako bi se sada nosio s tim neuspješnim iskustvo . 6. Koraci od 1 do 4 se ponavljaju s različitim osobama. 7. Na kraju aktivnosti, voditelj predstavlja pregled vježbe, predstavljajući koncept načina razmišljanja o rastu i primjere koji se mogu koristiti za razvoj ove kompetencije.
Pitanja	<ul style="list-style-type: none"> ● Kako ste se osjećali razmišljajući i dijeleći neuspješno/loše iskustvo? ● Što je u tome bilo lako? Što je bilo izazovno? ● Što ste novoga ili naučili o sebi? ● Što od sada možete učiniti kako biste nastavili koristiti način razmišljanja rasta ?
Reference	<p>Dweck, C. (2016). „Teaching a Growth Mindset“. Stanford Youtube. Dostupno ovdje .</p> <p>Dweck, C. (2016). What having a “growth mindset” actually means. Harvard Business Review, 13 (2), 2-5.</p>



Čemu nas uče loša iskustva? - Materijal za voditelja

Radni list - Razmišljanje o rastu

- **Definicija:**

“Vjera u vlastiti i tuđi potencijal za kontinuirano učenje i napredovanje” (LifeComp Framework).

- **Prema ovom konceptu:**

1. Radom i zalaganjem moguće je učiti, usavršavati se i stjecati kompetencije.
2. Učenje je cjeloživotni proces koji zahtijeva otvorenost, znatiželju i odlučnost.
3. Važno je razmisliti o povratnim informacijama drugih ljudi, kao i o uspješnim i neuspješnim iskustvima kako bi se nastavio razvijati vlastiti potencijal.
4. Razmišljanje o pozitivnim aspektima svakog iskustva te da nas čak i negativna iskustva/neuspjesi mogu poučiti i pomoći nam da rastemo i razvijamo svoje kompetencije .
5. Fokusiranje na korake koji vode do rezultata, a ne na sam rezultat, dio je procesa učenja.
6. Važno je tražiti tuđu potporu i različite perspektive pri pronalaženju različitih rješenja problema.

- **Zašto je to važno?**

1. Za postizanje uspjeha

Istraživanja su pokazala da ljudi s načinom razmišljanja usmjeren rastu imaju veće izgleda za postizanje uspjeha jer isprobavaju nove i drugačije pristupe rješavanju izazovnih situacija (npr. Dweck, 1999.; Smiley et al., 2016.).

2. Prihvatiti nove izazove i naučiti nove vještine

Ako imate način razmišljanja usmjeren rastu, vjerovat ćete da možete isprobati nove strategije i naučiti nove stvari. To će vam pomoći da prijedete na druga područja, započnete različite funkcije, isprobate različite poslove.

3. Za poboljšanje samopoštovanja

Razmišljanje o rastu pomoći će vam da izgradite svoje kompetencije i da ne odustanete kada imate negativno iskustvo ili dobijete negativne povratne informacije.

- **Kada se može koristiti u svakodnevnom životu?**

Primjeri:

1. Kada se prijavljujete za novi posao ili kada započnete drugu funkciju, možete koristiti ovaj način razmišljanja za poboljšanje svojih kompetencija.
2. Kada postajete roditelj ili baka i djed.
3. Kada tražite obuku za poboljšanje vještine ili učenje nečeg novog.
4. Kada dobijete negativnu povratnu informaciju na poslu.

Primjeri loših/neuspješnih iskustava koje voditelj koristi u slučaju da polaznici ne podijele

1. Imati negativnu ocjenu/evaluaciju na kolegiju
2. Pokušavati kuhati po novom receptu i ne uspijevati
3. Otpuštanje s posla zbog neispravnog obavljanja zadatka

