

## MENTALITÀ DI CRESCITA

### Attività 1: Cosa ci insegnano le esperienze negative?

Attività per promuovere le competenze personali, sociali e di apprendimento degli adulti.

Descrizione delle iniziative contenute in questo manuale.

Titolo/nome	Cosa ci insegnano le esperienze negative?
Abilità LifeComp approcciate	<input type="checkbox"/> Autoregolazione <input type="checkbox"/> Flessibilità <input type="checkbox"/> Benessere <input type="checkbox"/> L'empatia <input type="checkbox"/> Comunicazione <input type="checkbox"/> Collaborazione Mentalità di crescita <input type="checkbox"/> Pensiero critico <input type="checkbox"/> Gestione dell'apprendimento
Durata <sup>1</sup>	1 ora
Tipo di attività	Riflessione su se stessi e sul gruppo
Breve descrizione	Questa attività aiuta gli adulti a riflettere sulle loro precedenti esperienze fallimentari e sugli insegnamenti che ne hanno tratto. Questa attività deve essere svolta preferibilmente in piccoli gruppi (5-6 persone) con una durata massima di 1 ora. Gli esercizi comprenderanno principalmente riflessioni personali e di gruppo, guidate dalle domande del facilitatore.
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promuovere la riflessione sugli aspetti positivi delle esperienze non positive; promuovere la riflessione sul processo di apprendimento;</li> <li>➤ Favorire la ricerca di soluzioni diverse e creative;</li> <li>➤ Riflettere sul feedback degli altri e sulle esperienze non positive per continuare a sviluppare il proprio potenziale.</li> </ul>
Impostazione <sup>2</sup>	1 facilitatore ➤ 1 piccola stanza con sedie disposte in cerchio
Suggerimenti per i facilitatori <sup>3</sup>	Se qualcuno non si sente a proprio agio nel condividere le proprie esperienze, è importante non forzarlo. Se l'intero gruppo non si sente a proprio agio nel condividere un'esperienza non riuscita, il facilitatore può iniziare chiedendo loro di condividerne una riuscita e proseguire con l'esercizio. In alternativa, il facilitatore può utilizzare un esempio preparato in precedenza (si veda il materiale per il facilitatore).
Passo dopo passo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il facilitatore sfida ogni persona del gruppo a pensare e a identificare un'esperienza fallimentare che ha avuto (5 minuti).</li> <li>2. Il facilitatore invita i partecipanti che sono disposti a condividere a presentare brevemente un'esperienza passata di insuccesso nel gruppo.</li> </ol>

<sup>1</sup> Può essere continuo.

<sup>2</sup> Materiali e risorse necessarie per l'attuazione, comprese le risorse finanziarie, umane e gli spazi. Nel caso in cui sia necessario un foglio di lavoro, si prega di utilizzare il seguente documento per prepararlo.

<sup>3</sup> Ciò che una persona deve sapere per implementare l'attività.

	<p>3. Poi, il facilitatore chiede alla persona di riflettere sugli aspetti positivi di questa esperienza fallimentare e su cosa ha imparato da questa esperienza, lanciando alcune delle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Che cosa ha imparato da questa esperienza?</li> <li>● Quali sono stati gli aspetti positivi di questa esperienza?</li> <li>● Quali competenze pensate di aver sviluppato grazie a questa esperienza?</li> <li>● Quali competenze pensate di dover possedere per affrontare questa esperienza in modo diverso?</li> <li>● Come potete sviluppare o migliorare queste competenze?</li> </ul> <p>4. Poi, il gruppo è invitato a dare il proprio feedback. Per motivare i partecipanti, il facilitatore può porre le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Secondo lei, quali sono stati gli aspetti positivi di questa esperienza?</li> <li>● Come gestirebbe questa esperienza al suo posto?</li> <li>● Come potete sviluppare o migliorare queste competenze?</li> </ul> <p>5. Sulla base della discussione precedente, il facilitatore chiede alla persona come si comporta avrebbe affrontato ora quell'esperienza fallimentare.</p> <p>6. Le fasi da 1 a 4 vengono ripetute con persone diverse.</p> <p>7. Alla fine dell'attività, il facilitatore presenta una panoramica dell'esercizio, illustrando il concetto di mentalità di crescita e gli esempi che possono essere utilizzati per sviluppare questa competenza.</p>
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Come vi siete sentiti a pensare e a condividere un'esperienza negativa o negativa?</li> <li>➤ Cosa è stato facile? Cosa è stato impegnativo?</li> <li>➤ Quali sono le novità o le conoscenze che avete acquisito su di voi?</li> <li>➤ Cosa potete fare d'ora in poi per procedere con una mentalità di crescita?</li> </ul>
Riferimenti	<p>Dweck, C. (2016). "Insegnare una mentalità di crescita". Youtube Stanford. Disponibile <a href="#">qui</a>.</p> <p>Dweck, C. (2016). Cosa significa effettivamente avere una "mentalità di crescita". <i>Harvard Business Review</i>, 13(2), 2-5.</p>



# Cosa ci insegnano le esperienze negative? - Materiale per il facilitatore **Foglio di lavoro - Mentalità di crescita**

- **Definizione:**

"Credere nel proprio e nell'altrui potenziale per imparare e progredire continuamente" (LifeComp Framework).

- **Secondo questo concetto:**

1. È possibile imparare, migliorare e raggiungere le competenze con il lavoro e la dedizione.
2. L'apprendimento è un processo che dura tutta la vita e richiede apertura, curiosità e determinazione.
3. È importante riflettere sul feedback degli altri e sulle esperienze positive e negative per continuare a sviluppare il proprio potenziale.
4. Riflettere sugli aspetti positivi di ogni esperienza e sul fatto che anche le esperienze negative/fallimenti possono insegnarci e aiutarci a crescere e a sviluppare le nostre competenze.
5. Concentrarsi sulle fasi che portano a un risultato, piuttosto che sul risultato stesso, fa parte del processo di apprendimento.
6. È importante chiedere il sostegno di altri e di prospettive diverse quando si trovano soluzioni diverse a un problema.

- **Perché è importante?**

1. Per raggiungere il successo

La ricerca ha dimostrato che le persone con una mentalità di crescita hanno maggiori probabilità di raggiungere il successo, in quanto provano approcci nuovi e diversi per affrontare le situazioni difficili (ad esempio, Dweck, 1999; Smiley et al., 2016).

2. Accettare nuove sfide e apprendere nuove competenze

Se avete una mentalità di crescita, crederete di essere in grado di provare nuove strategie e di imparare cose nuove. Questo vi aiuterà a spostarvi in campi diversi, ad avviare funzioni diverse, a provare lavori diversi.

3. Migliorare l'autostima

Avere una mentalità di crescita vi aiuterà a costruire sulle vostre competenze e a non arrendervi quando avete un'esperienza negativa o ricevete un feedback negativo.

- **Quando può essere utilizzato nella vita quotidiana? Esempi:**

1. Quando ci si candida per un nuovo lavoro o si inizia a svolgere una funzione diversa, si può utilizzare questa mentalità per migliorare le proprie competenze.
2. Quando si diventa genitori o nonni.
3. Quando si cerca una formazione per migliorare un'abilità o per imparare qualcosa di nuovo.
4. Quando si riceve un feedback negativo sul lavoro.

Esempi di esperienze negative/non riuscite da utilizzare per il facilitatore nel caso in cui i discenti non condividano

1. Avere un voto/una valutazione negativa in un corso
2. Provare a cucinare una nuova ricetta e non riuscirci
3. Essere licenziati da un lavoro per non aver svolto correttamente una mansione

