

## MODELO DE PENSAMENTO

### Atividade 1. - O que é que as más experiências nos ensinam

Atividades para promover as competências pessoais, sociais e de aprendizagem dos adultos

Descrição das ações incluídas no presente manual.

Título/nome	O que é que as más experiências nos ensinam
<b>Competência LifeComp abordada</b>	<input type="checkbox"/> Autorregulação <input type="checkbox"/> Flexibilidade <input type="checkbox"/> Bem-estar <input type="checkbox"/> Empatia <input type="checkbox"/> Comunicação <input type="checkbox"/> Colaboração x Modelo de Pensamento <input type="checkbox"/> Pensamento crítico <input type="checkbox"/> Gestão da aprendizagem
<b>Duração<sup>1</sup></b>	1 hora
<b>Tipo de atividade</b>	Reflexão individual e em grupo
<b>Breve descrição</b>	<p>Esta atividade ajuda os/as adultos/as a refletirem sobre as suas experiências anteriores mal sucedidas e sobre as lições que aprenderam com essas experiências. Esta atividade deve ser realizada, preferencialmente, em pequenos grupos (5-6 pessoas) com uma duração máxima de 1 hora.</p> <p>Os exercícios incluem principalmente reflexões pessoais e coletivas, que são orientadas pelas perguntas do/a facilitador/a.</p>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover a reflexão sobre os aspetos positivos das experiências mal sucedidas</li> <li>• Promover a reflexão sobre o processo de aprendizagem</li> <li>• Fomentar a procura de soluções diferentes e criativas</li> <li>• Refletir sobre o feedback de outras pessoas e sobre experiências mal sucedidas para continuar a desenvolver o seu potencial.</li> </ul>
<b>Contexto<sup>2</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 facilitador</li> <li>• 1 sala com cadeiras dispostas em círculo</li> </ul>

<sup>1</sup> Pode ser contínuo.

<sup>2</sup> Materiais e recursos necessários para a sua implementação, incluindo recursos financeiros, humanos e espaços. Caso seja necessária uma ficha de trabalho, utilize o seguinte documento para a preparar.

<b>Dicas para facilitadores<sup>3</sup></b>	Se alguém não se sentir à vontade para partilhar as suas experiências, é importante não o/a forçar. Se todo o grupo não se sentir à vontade para partilhar uma experiência mal sucedida, o/a facilitador/a pode começar por pedir-lhes que partilhem uma experiência bem-sucedida e continuar com o exercício. Como alternativa, o/a facilitador/a pode utilizar um exemplo preparado previamente (ver o Ficha de trabalho para o/a facilitador/a).
<b>Passo a passo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. O/a facilitador/a desafia cada pessoa do grupo a pensar e a identificar uma experiência mal sucedida que tenha tido (5 minutos).</li> <li>2. O/a facilitador/a convida os/as participantes, que estejam dispostos/as a partilhar, a apresentar brevemente no grupo uma experiência anterior mal sucedida.</li> <li>3. Em seguida, o/a facilitador/a pede à pessoa que reflita sobre os aspetos positivos dessa experiência mal sucedida e sobre que aprendeu com essa experiência, lançando algumas das seguintes perguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>● O que é que aprendeu com esta experiência?</li> <li>● Quais foram os aspetos positivos de experienciar isso?</li> <li>● Que competências pensa ter desenvolvido com esta experiência?</li> <li>● Que competências pensa que precisa de ter para lidar com esta experiência de forma diferente?</li> <li>● Como é que pode desenvolver ou melhorar estas competências?</li> </ul> </li> <li>4. De seguida, o grupo é convidado a dar também a sua opinião. Para motivar os/as participantes, o/a facilitador/a pode fazer as seguintes perguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Na sua opinião, quais foram os aspetos positivos desta experiência?</li> <li>● Como geriria esta experiência se fosse consigo?</li> <li>● Como é que pode desenvolver ou melhorar estas competências?</li> </ul> </li> <li>5. Com base no debate anterior, o/a facilitador/a pergunta à pessoa como é que ela lidaria agora com essa experiência mal sucedida.</li> <li>6. Os passos 1 a 4 são repetidos com pessoas diferentes.</li> <li>7. No final da atividade, o/a facilitador/a apresenta uma visão geral do exercício, apresentando o conceito de mentalidade de crescimento e os exemplos que podem ser utilizados para desenvolver esta competência.</li> </ol>
<b>Reflexão</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Como se sentiu ao pensar e partilhar uma experiência mal sucedida/difícil?</li> <li>● O que foi fácil? O que foi um desafio?</li> <li>● Que novas coisas ou aprendizagens adquiriu sobre si próprio/a?</li> <li>● O que pode fazer a partir de agora para continuar a utilizar uma mentalidade de crescimento?</li> </ul>
<b>Referências</b>	<p>Dweck, C. (2016). „Teaching a Growth Mindset“. Stanford Youtube. Disponível <a href="#">aqui</a>.</p> <p>Dweck, C. (2016). What having a “growth mindset” actually means. <i>Harvard Business Review</i>, 13(2), 2-5.</p>

<sup>3</sup> O que uma pessoa precisa saber para implementar a atividade.



# Ficha de trabalho para o/a Facilitador/a

## Atividade „O que é que as más experiências nos ensinam“

### Definição:

"Crença no seu potencial e no dos outros para aprender e progredir continuamente" (LifeComp).

### ● De acordo com este conceito:

1. É possível aprender, melhorar e adquirir competências com trabalho e dedicação.
2. A aprendizagem é um processo que dura toda a vida e exige abertura, curiosidade e determinação.
3. É importante refletir sobre o feedback das outras pessoas, bem como sobre as experiências bem e mal sucedidas, para continuar a desenvolver o seu potencial.
4. Refletir sobre os aspetos positivos de cada experiência e que mesmo as experiências/fracassos negativos podem ensinar-nos e ajudar-nos a crescer e a desenvolver as nossas competências.
5. Concentrar-se nos passos que levam a um resultado, e não no resultado em si, faz parte do processo de aprendizagem.
6. É importante pedir o apoio dos outros e diferentes perspetivas para encontrar soluções diferentes para um problema.

### ● Porque é que é importante?

#### 1. Para alcançar o sucesso

A investigação tem vindo a demonstrar que as pessoas com uma mentalidade de crescimento têm uma maior probabilidade de alcançar o sucesso, uma vez que experimentam abordagens novas e diferentes para lidar com situações desafiantes (por exemplo, Dweck, 1999; Smiley et al., 2016).

#### 2. Para aceitar novos desafios e aprender novas competências

Se tiver uma mentalidade de crescimento, acreditará que é capaz de experimentar novas estratégias e de aprender coisas novas. Isto ajudá-lo-á a entrar em diferentes áreas, a iniciar diferentes funções, a experimentar diferentes empregos.

#### 3. Para melhorar a autoestima

Ter uma mentalidade de crescimento ajudá-lo-á a desenvolver as suas competências e a não desistir quando tiver uma experiência negativa ou receber um feedback negativo.

### ● Quando pode ser utilizado na vida quotidiana? Exemplos:

- 1- Ao candidatar-se a um novo emprego ou ao iniciar uma função diferente, pode utilizar esta mentalidade para melhorar as suas competências.
- 2- Ao tornar-se pai ou avô.
- 3- Quando se procura formação para melhorar uma competência ou para aprender algo novo.
- 4- Quando se recebe um feedback negativo no trabalho.

### Exemplos de experiências más/mal sucedidas para o/a facilitador/a usar no caso de os/as alunos/as não partilharem

- 1- Ter uma nota/avaliação negativa numa disciplina
- 2- Tentar cozinhar uma receita nova e não conseguir
- 3- Ser despedido de um emprego por não executar corretamente uma tarefa

