



Ulisse
Soft Skills for Employability

ESERCIZI PER MIGLIORARE *LA VOGLIA DI IMPARARE*



INTRODUZIONE

I seguenti esercizi sono proposti per migliorare la Voglia di imparare, che secondo la definizione del Progetto ULISSE significa Capacità di apprendere dalle esperienze quotidiane e dagli errori; proattività nella ricerca del miglioramento continuo; atteggiamento umile verso le persone con più esperienza e conoscenza; aggiornamento continuo nel campo della conoscenza.

Gli esercizi proposti sono Word clouds, Live Polls, questionario auto valutativo ed un esercizio chiamato Give a little, Take a little – Un po' prendi, un po' dai.

1. Word clouds (Nuvole di parole)

Le nuvole di parole sono rappresentazioni grafiche della frequenza delle parole che danno maggiore risalto alle parole che appaiono più frequentemente in un testo di partenza. Puoi generare word cloud utilizzando uno strumento digitale gratuito, mentimeter o uno strumento simile.

Questa attività è molto utile quando vogliamo sapere cosa pensa il pubblico su un argomento specifico. Consiste nel chiedere ai partecipanti di scegliere una o più parole come sinonimo dell'argomento definito. Si consiglia di utilizzare questo strumento all'inizio del workshop prima di dare una definizione formale dell'argomento da discutere e vedere come viene descritto dagli studenti/partecipanti, cosa sanno già in proposito. In questo modo si può generare una discussione analizzando il risalto delle parole più scelte dal pubblico.

Il tempo richiesto da dedicare a questa attività è di almeno 5 minuti.

1.1. Fasi dell'esercizio

- 1. **Impostare una “Word cloud”**, prima del workshop, creando un account gratuito su mentimeter o strumento simile*
- 2. **Condividere il link e il codice** con I partecipanti in modo che possano raggiungere il sito con i loro smartphone*
- 2. **Spiegare l'argomento** e chiedere di scrivere una o più parole a esso associate*
- 3. **Commentare i risultati**: la nuvola rappresenterà le parole più frequenti scelte dai partecipanti che potrete discutere insieme.*

1.2. Strumenti e risorse

- Telefono cellulare e WIFI

1.3. Suggerimenti per i formatori

Il docente deve essere in grado di coinvolgere i partecipanti nel commentare i risultati.

1.4. Riferimenti

www.mentimeter.com

2. Sondaggi in diretta/Live Polls

L'utilizzo dei sondaggi in diretta è lo strumento ideale per coinvolgere pubblici di tutte le dimensioni. Sondaggi in diretta, Q&A and risposte aperte ci aiutano ad ascoltare i partecipanti e permettono a ciascuno di contribuire al dibattito semplicemente utilizzando il proprio smartphone.

Si raccomanda di svolgere questa attività durante il workshop per tenere alta l'attenzione.

2.1. Fasi dell'attività

- 1. **Impostare un sondaggio**, prima del workshop, con il proprio account mentimeter o strumento simile.*
- 2. **Condividere il link e il codice** con i partecipanti affinché questi possano raggiungere il sito con i loro cellulari e dare le risposte*
- 3. **Commentare i risultati**: l'applicazione mostrerà le risposte sullo schermo e i partecipanti potranno commentare i risultati.*

2.2. Strumenti e risorse

- Telefono cellulare e WIFI

2.3. Suggerimenti per i formatori

Il docente deve essere in grado di coinvolgere i partecipanti nel commentare i risultati.

2.4. Referenze

- www.mentimeter.com

3. Questionario di auto valutazione basato su “Bring It On Life! A willingness to learn challenge”

Lo scopo di questo esercizio è aiutare i partecipanti a vedere se c'è uno schema nel modo in cui appronciano cose nuove e a riflettere sulla loro paura di fallire.

Il questionario è composto da 6 domande/scenari a risposta multipla con 4 possibili risposte.

Per ogni domanda/scenario, ogni partecipante dovrebbe scegliere la risposta che si avvicina di più a ciò che farebbe in quella situazione.

3.1. Strumenti e risorse

Bring It On Life!

Sfida sulla voglia di imparare

Tutti si sentono nervosi di fronte a nuove sfide, che sia il tuo primo giorno di lavoro o il tuo primo bacio; apprendere nuove abilità (come imparare a guidare) o finire il percorso di studi o alzarsi per fare un discorso davanti a un pubblico.

Potrebbe essere la prima volta che devi assumere un ruolo di leadership, come fare il capitano della squadra di calcio o il leader di un gruppo giovanile, o forse è la prima volta che hai fatto la pizza senza alcun aiuto.

Che atteggiamento hai quando affronti una sfida o una nuova opportunità? Li vedi come un'opportunità per imparare e andare avanti nella vita o rifuggi pensando che ci sia il rischio di fallire?

Di seguito alcune domande per aiutarti a vedere se c'è uno schema nel modo in cui affronti nuove cose. Scegli la risposta che si avvicina di più a ciò che faresti in quella situazione.

Domande

Q1: I tuoi amici stanno andando a un corso di rafting. Vorrebbero che tu andassi con loro, ma non l'hai mai fatto prima e ti senti nervoso. Cosa fai?

- a) Ci vai e ci provi! Che può succedere di male?
- b) Rispondi loro che andrai, anche se non l'hai mai fatto prima e che vorresti il loro supporto.
- c) Vai con gli amici, ma poi trovi una scusa per non fare rafting una volta lì.
- d) Inventi una scusa per non andarci in modo da evitare che ti vedano nervosa/o.

Q2: Ti hanno chiesto di allenare una delle squadre junior di calcio. Hai giocato a calcio per anni ma non hai mai fatto l'allenatore. Cosa fai?

- a) *Ti lanci e dici di sì. Imparerai via via!*
- b) *Rispondi che lo farai se l'allenatore senior ti insegnerà.*
- c) *Rifiuti, dicendo che sarai pronto il prossimo anno.*
- d) *Rispondi di no perché non credi di essere all'altezza del compito.*

Q3: Il tuo capo ti ha chiesto di togliere la carta da parati prima di intonacare e ridipingere il muro. Tu non hai mai tolto la carta da parati prima. Che fai?

- a) *Dici al tuo capo che non lo sai fare ma che sei pronto ad imparare se ti mostra come fare.*
- b) *Rispondi di sì, poi guardi cosa fanno gli altri e li imiti.*
- c) *Cerchi un collega che lo sa fare e poi vi invertite i compiti.*
- d) *Inventi una scusa per non farlo in modo che il tuo capo non possa criticarti.*

Q4: Hai appena iniziato a lavorare in un bar. Ricevi buoni feedback sui tuoi caffè; sembra che tu piaccia sia al capo che ai clienti. Come ti senti?

- a) *Felice di questo tuo bell'inizio e volenterosa/o a fare ancora meglio.*
- b) *Felice che finalmente non ci sono problemi e che tutti siano soddisfatti.*
- c) *Sospettosa/o che tutti siano gentili soltanto perché sei nuova/o.*
- d) *Ti chiedi quanto ancora potrà durare prima di combinare il tuo primo pasticcio*

Q5: La/Il tua/o fidanzata/o ti dice che ti saresti potuta/o sforzare di più quando hai incontrato i suoi genitori invece di essere così silenziosa/o. Tu rispondi:

- a) *Dicendo che la/lo capisci e chiedi consigli su possibili argomenti da trattare la prossima volta.*
- b) *Dicendo che hai fatto del tuo meglio e che la prossima volta ti sforzerai di più.*
- c) *Ignorandola/o e cambiando discorso.*
- d) *Arrabbiandoti e rifiutandoti di andare una prossima volta.*

Q6: Il tuo capo ti dice che devi essere più amichevole e disponibile con i clienti. Tu:

- a) *Lo ringrazi del feedback e gli chiedi consigli su come migliorare.*
- b) *Guardi cosa fanno i tuoi colleghi e fai come loro.*
- c) *Rispondi che sei gentile con molti clienti, ma ce ne sono alcuni più fastidiosi ed esigenti.*
- d) *Rispondi che non ti piace esser preso di mira soprattutto considerando che vendi molto di più di tutti gli altri colleghi*

Risultati

Prenditi qualche minuto per rivedere le tue risposte. Noti qualche schema nel modo in cui hai risposto?

Se hai risposto principalmente A e B:

Di solito mostri voglia di imparare quando affronti sfide e opportunità. Sai che l'unico modo per sviluppare qualsiasi abilità è provare qualcosa di nuovo, perché la crescita avviene solo al di fuori della tua zona di comfort.

Non hai paura a chiedere aiuto quando ne hai bisogno e presti attenzione a ciò che fanno le altre persone che già hanno queste abilità in modo che tu possa imparare da loro.

Accetti anche tutti i feedback perché sai che le abilità richiedono tempo e pratica per essere padroneggiate e tutti devono iniziare da qualche parte. Comprendi che commettere errori o non fare le cose alla perfezione fa parte del processo di sviluppo di un'abilità. Sai che il tuo coraggio a provare cose nuove e lo sforzo che metti in ciò che fai, mostreranno al tuo capo quanto sei dedicata/o al lavoro.

Se hai risposto principalmente C e D:

Sei interessato alle opportunità di apprendimento e sviluppo; potresti semplicemente non avere la sicurezza di provare qualcosa di nuovo ed essere preoccupato che le persone ti giudichino se non fai bene la prima volta.

Tutte le persone, anche le persone di successo, hanno una voce nella loro testa che dice loro che non possono o non devono provare qualcosa di nuovo o si renderanno ridicoli. Ma queste persone sanno che non siamo nati sapendo fare tutto; dobbiamo imparare.

Abbiamo tutti dovuto imparare a camminare, parlare, cantare, ballare, suonare uno strumento. Vale lo stesso al lavoro. Dobbiamo sviluppare le capacità di cui abbiamo bisogno per svolgere il lavoro, e il trucco è abbassare il volume di quella voce in modo che non sia così forte.

La prossima volta che la ascolti, ricorda a te stesso che hai già imparato migliaia di cose, quindi hai quello che serve per farcela. E quando qualcuno ti sceglie per affrontare una nuova sfida, ricorda che ti ha scelto per una buona ragione. Qualunque cosa accada, è il coraggio e l'impegno che mostri ogni giorno a dimostrare al tuo capo che sei un professionista.

Alcuni suggerimenti da ricordare quando stai facendo qualcosa di nuovo:

- *Fai domande, cerca consigli e analizza le diverse opinioni*
- *Leggi le biografie e autobiografie di persone di successo per imparare dalla loro esperienza*

- *Non aver paura di sbagliare e fallire – rendi gli errori una spinta, un incentivo e una motivazione ad imparare e crescere*
- *Circondati di persone stimolanti e di spirazione che potranno aiutarti ad acquisire nuove competenze*
- *Evita l'orgoglio, l'arroganza e la sindrome da “so tutto io” e coltiva il tuo miglioramento continuo*
- *Tieni d'occhio il tuo obiettivo. Questo ti motiverà.*
- *Inizia e continua a muoverti in avanti. Alla fine ci riuscirai.*
- *Sii consapevole di tutte le sensazioni che provi e lascia che scorrano. Tu controlla le tue emozioni, non sono loro che controllano te.*
- *Impara a chiedere aiuto se ti occorre. Abbi fiducia che riuscirai a trovare aiuto se ti occorre.*
- *Ricordati che ce la puoi fare! Sii forte! Abbi fiducia in te!*

3.2. Riferimenti bibliografici

“How to show willingness to learn” Karlton Laing <https://cometauckland.org.nz/resources/how-to-show-willingness-to-learn>

Self-evaluation questionnaire based on “Bring It On Life! A willingness to learn challenge” available on <https://cometauckland.org.nz/assets/files/Bring-It-On-Life-a-willingness-to-learn-challenge.pdf>

4. Give a little, Take a little – Un po' prendi, un po' dai

Lo scopo di questo esercizio è portare i partecipanti a riflettere individualmente e ad individuare quali competenze o abilità vorrebbero acquisire, ma anche a riflettere sulle proprie competenze e ad enunciare quelle che sarebbero disposti a insegnare agli altri. Alla fine, potrebbe e dovrebbe esserci (quando possibile) uno scambio tra i partecipanti: quando un partecipante rileva un bisogno che può affrontare, allora può offrirsi volontario per insegnare.

Facendo questo esercizio, i partecipanti dovranno riflettere sulle proprie competenze ed esplorare fino a che punto possono essere in grado di trasferirle ad altri. Lo stesso vale per le competenze che non hanno ma che vorrebbero acquisire; in questo caso dovranno dimostrare una certa disponibilità ad accettare un trasferimento di conoscenza da parte di qualcun altro.

Il tempo necessario per questo esercizio può variare notevolmente, a seconda del livello di interazione tra i partecipanti, ma non dovrebbe richiedere più di 20 minuti.

4.1. Fasi dell'esercizio

1. Distribuire ad ogni partecipante 2 post-it o cartoncini, preferibilmente di colore diverso.

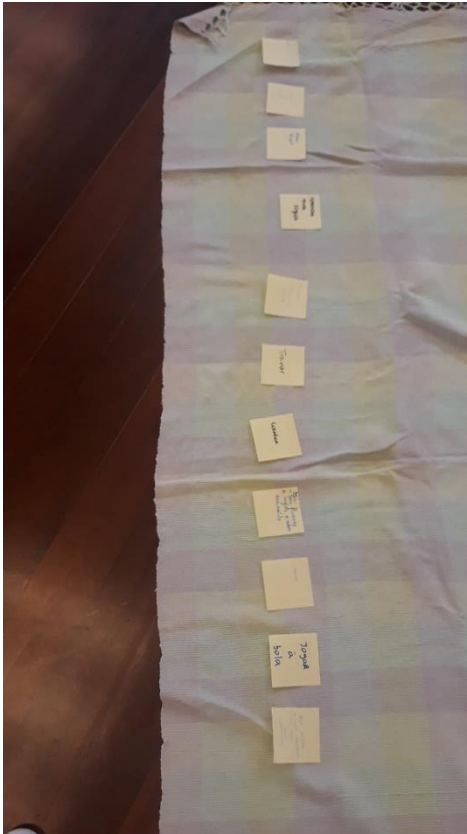
2. *Dare ai partecipanti un po' di tempo per riflettere sulle proprie competenze (da 1 a 2 minuti). Ogni partecipante dovrebbe scrivere su un post-it/carta 1 competenza che sente di poter trasferire/insegnare ad altri. Su un altro post-it/carta, dovrebbero annotare 1 competenza che gli manca e che vorrebbero imparare.*
3. *I partecipanti dovrebbero esporre i loro post-it/cartoline su una superficie (verticale o orizzontale): da un lato dovrebbero posizionare le competenze che sarebbero disposti a insegnare, e dall'altro dovrebbero posizionare le competenze che vorrebbero imparare.*
4. *Dopo aver visualizzato tutti i post-it/cartoline, i partecipanti dovrebbero analizzare le risposte per alcuni minuti (da 3 a 4).*
5. *Sentire il gruppo di partecipanti su quali competenze potrebbero o vorrebbero insegnare, così come l'opposto, cioè, quali competenze vorrebbero apprendere.*

4.2. Strumenti e risorse

In presenza/sul posto:

- 2 post-it o cartoline per partecipante
- Lavagna o coperta dove possono essere visualizzati i post-it/cartoline
- 1 Penna per partecipante per scrivere sul post-it/card

Esempio: post-it disposti su un telo



Online:

- L'esercizio può essere svolto virtualmente ricorrendo a strumenti digitali come Mural o ConceptBoard. Gli elementi fisici, come post-it/carte e penne, possono essere sostituiti da risorse digitali che svolgono lo stesso compito, come caselle di testo o finestre di dialogo.

L'esercizio online potrebbe richiedere un po' più di tempo

4.3. Suggerimenti per i formatori

The Trainer/Facilitator should have in mind that the result will depend on the group's dynamics. Different groups and groups with a different number of participants may behave and/or interact in very distinct manners.

It is possible that during the analysis of the competences, participants don't show a lot of enthusiasm, so it is up to the Trainer/Facilitator to foster the group to point out the competences they would like to acquire.

The Trainer/Facilitator may try to foster the interaction amongst those who can teach a competence and those who wish to learn it, leading both parties to agree upon a moment for that transfer of knowledge to take place. The Trainer/Facilitator may ask for evidences of such encounter to be sent, but it should always be stressed that they are not forced to do so.

The process may be concluded by a group discussion to try to assess a match between the participants' expectations and their conclusions.

Il formatore/facilitatore dovrebbe tenere a mente che il risultato dipenderà dalle dinamiche del gruppo. Gruppi diversi e gruppi con un numero diverso di partecipanti possono comportarsi e/o interagire in modi molto diversi.

È possibile che durante l'analisi delle competenze i partecipanti non mostrino molto entusiasmo, quindi sta al Trainer/Facilitatore aiutare il gruppo ad evidenziare le competenze che vorrebbero acquisire.

Il Formatore/Facilitatore può cercare di favorire l'interazione tra coloro che possono insegnare una competenza e coloro che desiderano apprenderla, portando entrambe le parti a concordare un momento per il trasferimento di conoscenza. Il Formatore/Facilitatore può chiedere un riscontro di tale incontro, ma va sempre sottolineato che i partecipanti non sono obbligati a farlo.

Il processo si può concludere con una discussione di gruppo per cercare di valutare una corrispondenza tra le aspettative dei partecipanti e le loro valutazioni.

4.4. Riferimenti bibliografici

Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967. doi:10.1037/0022-3514.66.5.950

Courtney, S. (1992). *Why adults learn: Towards a theory of participation in adult education*. London, United Kingdom: Routledge.

Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *The American Psychologist*, 41, 1040-1048. doi:10.1037/0003-066X.41.10.1040

Field, J. (2000). *Lifelong learning and the new educational order*. London, United Kingdom: Trentham Books.

Gorges, J., & Kandler, C. (2012). Adults' learning motivation: Expectancy of success, value, and the role of affective memories. *Learning and Individual Differences*, 22, 610-617. doi:10.1016/j.lindif.2011.09.016

Gorges, J., Kandler, C., & Bohner, G. (2012). Internationalization at home: Using learning motivation to predict students' attitudes toward teaching in a foreign language. *International Journal of Educational Research*, 53, 107-116. doi:10.1016/j.ijer.2012.03.001

- Jochems, W. (1991). Effects of learning and teaching in a foreign language. *European Journal of Engineering Education*, 16,309-316. doi:10.1080/03043799108939537
- Jopt, U. (1978). Fragebogen zur Erfassung des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten für Mathematik [Self-concept of mathematical abilities questionnaire]. Bochum, Germany: Kamp.
- Knapper, C., & Cropley, A. (2000). *Lifelong learning in higher education* (3rd ed.). London, United Kingdom: Routledge.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Amsterdam, The Netherlands: Elsevier.
- Krapp, A. (1999). Interest, motivation and learning: An educational-psychological perspective. *European Journal of Psychology of Education*, 14, 23-40. doi:10.1007/BF03173109.
- Krapp, A. (2000b). Individuelle Interessen als Bedingung lebenslangen Lernens [Individual interest as a prerequisite for lifelong learning]. In F. Achtenhagen & W. Lempert (Eds.), *Lebenslanges Lernen im Beruf: Seine Grundlegung im Lebens- und Jugendalter: Psychologische Theorie, Empirie und Therapie* [Lifelong learning with regard to one's profession: Its foundation in adolescence] (Vol. 3, pp. 54-75). Opladen, Germany: Leske + Budrich.
- Krapp, A. (2005). Basic needs and the development of interest and intrinsic motivational orientations. *Learning and Instruction*, 15, 381-395. doi:10.1016/j.learninstruc.2005.07.007
- OECD [Organisation for Economic Co-Operation and Development]. (2005). *Promoting adult learning: Education and training policy*. Retrieved from http://www.oecd-ilibrary.org/education/promoting-adult-learning_9789264010932-en
- Renninger, K. A., Hidi, S., & Krapp, A. (Eds.). (1992). *The role of interest in learning and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schaeper, H. (2008). Lernen von anderen Ländern? Internationale Perspektiven zur Teilnahme an Hochschulweiterbildung [Learning from other countries? International perspectives on participation in higher further education]. REPORT. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 1, 19-29. <http://d-nb.info/1014037425/34#page=19>
- Schwinger, M., & Stiensmeier-Pelster, J. (2010). Zusammenhänge zwischen Self-Handicapping, Lernverhalten und Leistung in der Schule [The Relationship between self-handicapping, learning behavior and achievement in school]. *Unterrichtswissenschaft*, 38, 266-283. <http://www.juventa.de/#>
- Steinmayr, R., & Spinath, B. (2009). The importance of motivation as a predictor of school achievement. *Learning and Individual Differences*, 19, 80-90. doi:10.1016/j.lindif.2008.05.004