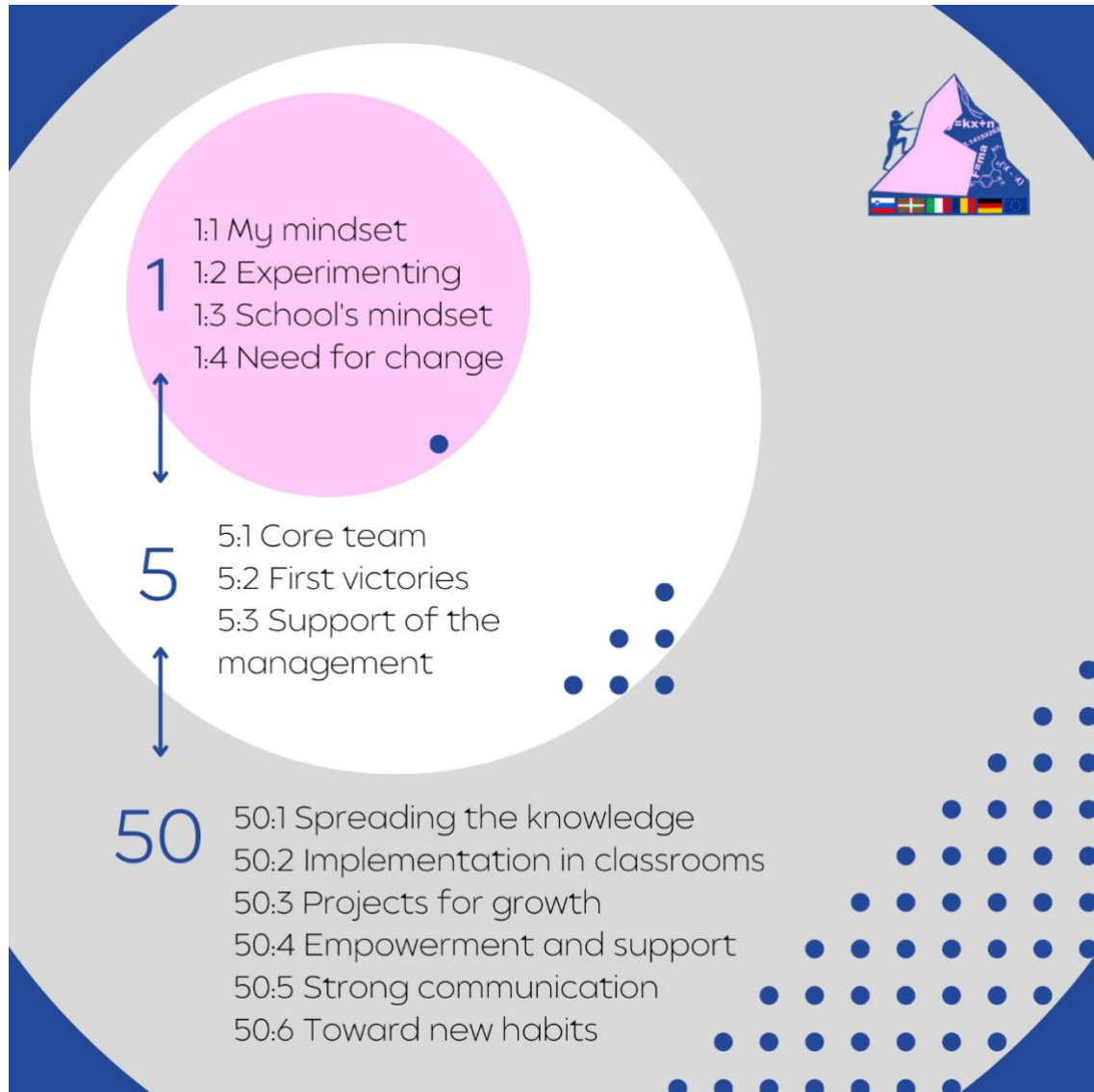




1-5-50: MODELLO per il GROWTH MINDSET

Il modello della mentalità di crescita mostra come implementare tale atteggiamento nell'organizzazione dell'apprendimento, sia a livello di team working che a livello individuale.



Il presente modello è pensato per gli insegnanti che vogliono migliorare gli ambienti scolastici, ma non sanno come. Consulenti scolastici e i responsabili dei progetti possono utilizzarlo per un efficace cambiamento a livello di organizzazione. I dirigenti scolastici possono promuoverlo per un'implementazione più fluida ed efficiente dei nuovi approcci didattici.

Il modello qui fornito si basa sia sull'esperienza pregressa dei partner in progetti europei che promuovevano la mentalità di crescita, sia sull'implementazione delle teorie del cambiamento promosse dal presente progetto GROWmet, sia sui risultati del workshop internazionale svoltosi a Târgu Mureș, in Romania, a novembre 2022.

I numeri 1-5-50 rappresentano il percorso comune di molti progetti di sviluppo. L'idea iniziale di una persona (1) viene solitamente condivisa in una cerchia ristretta di colleghi (5) e, se tutto va bene, esteso a tutta l'organizzazione (50).



Le fasi qui di seguito presentate non sono fisse. Alcuni insegnanti lavorano già in un'organizzazione che corrisponde alla descrizione della mentalità di crescita, altri hanno una forte etica del lavoro di squadra, per cui iniziano a collaborare non appena spunta una buona idea. Infine, ma non per questo meno importante, un forte sostegno da parte dei dirigenti scolastici facilita la transizione da 1 a 50.

Alla fine di ogni fase, verrà fornito un paragrafo aggiuntivo su come applicare la teoria alla didattica digitale.



1-5-50

1:1 La mia forma mentis

Prima di occuparsi della mentalità di crescita degli studenti, è opportuno verificare la propria mentalità di fronte alle sfide e agli ostacoli. L'insegnante dovrebbe compilare il questionario sulla mentalità e calcolarne il punteggio. Anche una riflessione sincera sulle seguenti domande può essere utile:

- A quali fattori attribuisco il mio successo o il successo degli altri?
- Come reagisco quando incontro sfide difficili? Quali sono i miei pensieri iniziali?
- Cosa mi dicono gli errori che commetto con altri o anche da solo?
- Quanto spesso provo metodologie che non conosco?
- Quali sono i miei primi pensieri quando qualcuno mi critica "educatamente"?

Se non siamo sicuri delle nostre risposte, potremmo discutere tali quesiti anche con persone che ci conoscono bene. Anche familiarizzare con i postulati di base della mentalità di crescita è utile. I capitoli di "[Empowering teachers with a growth mindset approach](#)" (**Responsabilizzare gli insegnanti con un approccio basato sulla mentalità di crescita**) sono particolarmente utili per approfondire la teoria della mentalità di crescita:2 (understanding the process of changes)

- 3 (differenza tra mentalità fissa e mentalità di crescita)
- 4 (convinzioni nell'insegnamento)
- 7 (comunicazione e feedback)

La familiarità con lo stato d'animo allenta le resistenze, aiuta a comprendere il comportamento ed è il prerequisito per migliorarsi.

La fase 1:1 è la fase chiave quando introduciamo la mentalità di crescita a coloro che non la conoscono. Possiamo utilizzarne i contenuti quando la presentiamo ai colleghi più stretti, ai manager e agli altri insegnanti dell'organizzazione scolastica.

Fase 1:1 dell'insegnamento digitale: non c'è grande differenza tra l'insegnamento dal vivo e quello digitale, essendo una fase molto auto-riflessiva.

1:2 Sperimentazione

Ogni insegnamento implica lo sviluppo della personalità e dei valori degli studenti. Nella seconda fase, è quindi importante sperimentare e applicare le nuove conoscenze in classe. Esistono metodi specifici per affrontare la mentalità degli studenti. Alcuni di essi sono presentati in un [online toolkit for growth mindset](#) (**Toolkit online per il Growth Mindset**). Concentratevi sulle seguenti pagine:

- Pagina 6 per valutare la mentalità degli studenti.
- Pagina 10 e 11 per riflettere sui modelli di pensiero degli studenti.
- Pagine 20 e 21 per riflettere sull'approccio didattico.
- Pagine 31 - 33 per fornire un feedback agli studenti.
- Pagine 36, 49 e 50 per responsabilizzare gli studenti.
- Pagina 40 per il linguaggio della mentalità di crescita.

E' possibile anche prendere in considerazione la raccolta di semplici tecniche di insegnamento che sono state testate dai nostri partner di progetto. Nella raccolta troverete esempi di come sviluppare la resilienza degli studenti, aiutarli a risolvere problemi complessi, incoraggiarli a usare un linguaggio creativo e metterli in grado di scrivere domande di lavoro.



Lo Storytelling è un altro strumento potente. A tutti noi piace leggere di personaggi famosi che hanno raggiunto importanti obiettivi di vita: sarebbe stimolante invitare i ragazzi a riflettere sui percorsi che hanno portato i loro idoli al successo, su come hanno fallito ma al contempo hanno continuato a impegnarsi, provando e riprovando fino a raggiungere l'obiettivo prefissato.

A volte siamo troppo concentrati sulle grandi storie. Anche discutere dei problemi quotidiani può portare a una migliore auto-riflessione. Se l'insegnante mette a nudo alcune delle sue stesse difficoltà, può entrare in contatto con gli studenti a livello emotivo. Se c'è sufficiente sicurezza psicologica, gli studenti possono condividere l'approccio ai problemi quotidiani: bassa autostima, mancanza di motivazione, mancanza di direzione.

Per alcuni insegnanti, è naturale condividere immediatamente con i colleghi le interessanti scoperte sulla mentalità di crescita (per coloro che saltano alla fase 5:1 potrebbe avere senso). Per altri, invece, si tratta di un processo più intimo, che prevede la sperimentazione e la verifica di ciò che funziona e di ciò che non funziona. E quando i risultati sono positivi, diventiamo più ambiziosi.

Fase 1:2 della didattica digitale

Alcune pagine del toolkit sono state create con un'attenzione particolare alla didattica digitale:

1. *Mantenere l'attenzione degli studenti (pagine 15 e 16)*
2. *Comunicazione nell'insegnamento digitale (pagina 39)*
3. *Riflessione sul portfolio digitale (pagina 12)*

1:3 Il Mindset di una scuola

Prima o poi ci si scontra con le mura inespugnabili della cultura organizzativa: si fanno dei bei progressi in classe, ma manca il supporto aggiuntivo per un impatto reale. Solo dopo aver sperimentato svariati metodi in classe, l'insegnante inizia a comprendere la filosofia della mentalità di crescita.

Riguardo invece all'organizzazione:

- In che tipo di ambiente lavoro?
- Quale è la mentalità degli altri insegnanti della mia organizzazione?
- In cosa crediamo nella nostra scuola?
- Etichettiamo gli studenti come "perdenti" e "vincenti"?
- Qual è il nostro punto di vista sui voti e sulla valutazione?
- Quanta enfasi viene data all'attività autonoma degli studenti - errori e frustrazioni compresi?
- Quanto spesso gli insegnanti provano metodi non testati, ma promettenti?

Per questa auto-riflessione, abbiamo preparato una breve [School's mindset checklist](#). La check-list può essere compilata con un'osservazione dettagliata e una riflessione onesta sulle tipiche modalità in cui si insegna a scuola. In alternativa, per una visione più complessa del modo in cui si affrontano i cambiamenti, è possibile utilizzare il questionario TATC nella Fase 2. ([Introduction to change](#)). Cercate di rispondere a nome della direzione o della maggioranza degli insegnanti della scuola.

Fase 1:3 nell'insegnamento digitale

Previous checklist can be used to evaluate the attitudes towards digital teaching. We also found two additional questionnaires that are part of research articles:

- [Attitudes towards e-learning](#)
- [Attitudes towards using technology in language learning](#)



1:4: Bisogno di Cambiamento

Generalmente le persone non amano i cambiamenti. Dopo un'attenta analisi dell'organizzazione, vale la pena considerare perché è necessario investire nella mentalità di crescita. Qual è la perdita per l'organizzazione se non cambia nulla? Perché è urgente promuovere tale mentalità a scuola? Gli insegnanti dovrebbero preparare un messaggio semplice e concreto che:

- affronti un aspetto importante per la scuola, ma attualmente mancante (mancanza di competenze digitali, contatti tra datori di lavoro e insegnanti).
- affronti i valori della scuola. I valori spesso coincidono con il paradigma della mentalità di crescita, ma le procedure e le norme dell'organizzazione possono contraddirli.
- affronti la paura di essere lasciati indietro mentre tutte le altre scuole si evolvono e progrediscono.
- affronti la scarsa dedizione, la mancanza di impegno e la fluttuazione degli insegnanti che cercano un ambiente di lavoro più dinamico, progressista e moderno.

Fase 1:4 dell'insegnamento digitale

La didattica digitale, l'uso della tecnologia e la didattica ibrida possono essere l'obiettivo dell'organizzazione scolastica. Gli insegnanti dovrebbero chiedersi quale sia l'urgenza dietro la necessità di "essere più digitali". Possiamo anche utilizzare gli strumenti digitali per una piccola indagine sui bisogni della scuola, del personale e dei genitori.

1-5-50

5:1 Gruppo centrale

Per alcuni insegnanti la fase n.5 inizia molto prima, magari appena acquisite le prime conoscenze sulla teoria della mentalità di crescita. L'entusiasmo inizia a diffondersi lentamente tra gli amici e i colleghi più stretti. Ma a volte è necessaria una spinta più attiva verso il cambiamento. Gli insegnanti possono scegliere tra tre strategie:

- formare un gruppo informale di insegnanti che esprimono interesse per i metodi della mentalità di crescita. Dopo i primi risultati positivi, il team può proporre un'implementazione più ampia del modello alla direzione della scuola.
- cercare di convincere il preside a testare i metodi della mentalità di crescita. Con l'approvazione della direzione viene formato un team di base. Il team inizia a lavorare all'implementazione dei metodi della mentalità di crescita.
- realizzare un progetto di mentalità di crescita con una classe in particolare, ovviamente con il sostegno del preside, concentrandosi così più intensamente su un gruppo specifico. Dopo un po' di tempo, i risultati dovrebbero essere analizzati attentamente e si dovrebbero suggerire dei miglioramenti. Se i progressi sono sufficienti, il preside ha una buona argomentazione per adottare la mentalità della crescita su scala più ampia.



La decisione finale dipende dalla cultura della scuola. È molto avere il sostegno dei vertici, ma se non è possibile ricevere il sostegno decisivo, i nuovi metodi possono prima diffondersi tra gli insegnanti.

Se l'insegnante può scegliere liberamente i membri del team, consigliamo di includere partecipanti aperti a nuove esperienze, che amano sperimentare nuovi metodi e che si preoccupano veramente del benessere e dei progressi degli studenti. Se possibile, includere membri che possano influenzare le decisioni della direzione scolastica. Le dimensioni del gruppo non sono cruciali: è molto meglio avere un piccolo gruppo di insegnanti dedicati che un gruppo più numeroso che manca di motivazione.

Il messaggio sulla necessità del cambiamento lanciato nella fase precedente è molto importante in questa fase. Dopo aver raggiunto un consenso sull'urgenza di fare qualcosa, la mentalità di crescita può essere presentata come soluzione al problema.

Gli argomenti della fase 1:1 possono essere presentati al team. In questo caso dobbiamo essere pragmatici, poiché il team principale è meno interessato alla teoria e vuole provare la pratica il prima possibile. L'aggiunta delle attività più utili della fase 1:2 è di solito la chiave per l'accettazione. Poiché il "docente iniziale" ha già testato i metodi, può offrire consigli concreti al team.

Fase 5:1 della didattica digitale

La didattica digitale è ancora un territorio nuovo per molti insegnanti. Ma il team principale è spesso composto da appassionati di digitale, quindi il loro livello di motivazione è probabilmente alto. Per bilanciare il team, consigliamo di aggiungere insegnanti disposti a imparare, ma con scarse competenze digitali. I loro sforzi e i loro progressi offrono un buon esempio di ciò che possiamo aspettarci quando cerchiamo di estendere il progetto all'intera organizzazione.

5:2 Prime vittorie

Partendo dal presupposto che il team principale è già entusiasta di testare la mentalità della crescita in classe, alcuni postulati chiave (come l'elogio dello sforzo, il linguaggio della mentalità di crescita, l'apprendimento dagli errori, la fiducia nei risultati del duro lavoro) sono molto facili da attuare, e sono presentati nella fase 1:2.

Non tutti i metodi funzioneranno immediatamente. A volte i cambiamenti nella mente degli studenti possono essere molto sottili, e la pazienza e l'attenzione sono fondamentali in questa fase. Gli insegnanti devono essere più concentrati, usare più riflessione e fare più domande per cogliere i progressi. L'osservazione attenta del comportamento degli studenti di fronte alle sfide o agli insuccessi può fornire ulteriori indicazioni. Va sottolineato che le prime vittorie non consistono in voti più alti o in migliori prestazioni agli esami finali, piuttosto si assiste a un sottile cambiamento nel linguaggio e nel comportamento. È importante costruire su tali vittorie e dividerle con i colleghi, così che il team può mantenere alta la motivazione, migliorare le tecniche e diffondere l'entusiasmo ai principali stakeholder della scuola.

Se il team si riunisce regolarmente, può riflettere sul proprio lavoro e costruire sulle migliori pratiche. I metodi di peer coaching possono essere uno strumento potente per condurre le sessioni di gruppo.

Fase 5:2 nell'insegnamento digitale

Le piccole vittorie sono molto più facili da osservare nella didattica dal vivo che in quella digitale. Gli insegnanti possono utilizzare strumenti di [Mentimeter](#), tecniche di proiezione o brevi sondaggi per monitorare i progressi. Possono chiedere agli studenti di riflettere con dei video o semplicemente prendersi più tempo per discutere i risultati uno a uno.



5:3 Supporto della dirigenza.

Prima o poi tutte le idee ambiziose devono passare l'approvazione della dirigenza. Se ci aspettiamo un forte scetticismo, è importante che il gruppo di base fornisca prove concrete di risultati positivi.: dimostrare che l'approccio basato sulla mentalità di crescita è una buona cosa per la scuola può essere comunque una sfida. Si possono utilizzare i seguenti suggerimenti:

- ripetere il messaggio chiave di prima: perché dobbiamo implementare il cambiamento nell'organizzazione.
- mostrare i progressi compiuti dal team principale senza risorse aggiuntive (tranne l'infinito entusiasmo).
- mostrare il feedback positivo degli studenti (e dei genitori, se possibile).
- sottolineare l'importanza di mantenere vivo lo slancio.
- collegare i principali benefici della mentalità di crescita con i valori della scuola.
- pianificare le fasi successive con risorse minime.
- mostrare che la mentalità di crescita non è una rivoluzione, ma un'evoluzione del lavoro già svolto.
- essere disposti ad accettare un carico di lavoro extra all'inizio dell'implementazione.
- sottolineare come un obiettivo comune e una forte cooperazione possano portare a migliori relazioni tra gli insegnanti.

Se la direzione è molto resistente ai cambiamenti, non lasciatevi demotivare. Significa solo una sfida in più. Cercate prima di tutto di concordare piccole e temporanee modifiche al sistema. Concentratevi sui suoi valori e basate le modifiche proposte su di essi.

Avere un piano concreto per l'attuazione aiuta, ma non è sufficiente per ottenere l'approvazione della direzione. L'impressione della nuova attività è data dalla somiglianza con l'idea principale. Una volta accettata l'idea principale, è il momento della pianificazione dettagliata. Siate molto concreti nel piano di lancio per l'intera organizzazione. Coinvolgete tutte le persone chiave, anche quelle che potrebbero bloccare l'idea.

Fase 5:3 dell'insegnamento digitale

L'insegnamento digitale presenta molti vantaggi che possono essere sottolineati negli incontri con la dirigenza: costi, portata, comodità, competenze digitali dei giovani... ma l'arte della persuasione è, nelle sue basi, molto simile all'insegnamento dal vivo.



1-5-50

50:1 Diffondere la conoscenza

Riteniamo che la maggior parte degli insegnanti non sappia molto sulla mentalità di crescita. Per introdurre la mentalità di crescita e le principali attività del progetto, si possono utilizzare le infografiche (alcune [infographics](#) sulla mentalità di crescita sono già state preparate). Nella comunicazione iniziale con gli insegnanti, il sostegno della direzione è molto importante poiché aggiunge credibilità e riconoscimento al progetto

Dopo l'introduzione del tema, si possono realizzare brevi formazioni introduttive (tempo di ritorno alla fase 1:1). Si consigliano 4 ore di formazione con i seguenti contenuti:

- Qual è la necessità di implementare i principi della mentalità di crescita all'interno dell'organizzazione (domanda chiave a cui bisogna rispondere)?
- Mentalità fissa VS mentalità di crescita.
- Risolvere un compito impegnativo (come la sfida dei marshmallow) con una riflessione sull'esperienza (in particolare sui pensieri e sulle emozioni).
- Influenza della mentalità sul rendimento scolastico degli studenti.
- Spiegazione dei concetti chiave (lode, feedback, comunicazione).
- Introduzione ai metodi chiave.
- Informazioni sul lavoro successivo. For teachers that want to find out more, [IO1](#) and [IO2](#) offer plenty of contents to go into the details.

Fase 50:1 della didattica digitale

Tutte le attività possono essere trasferite nel mondo digitale. L'introduzione della materia può essere fatta virtualmente. La formazione può essere realizzata online. I compiti impegnativi devono essere adattati alla collaborazione virtuale, ma possono essere implementati nelle sale riunioni se si utilizza Zoom.

I migliori risultati si ottengono combinando l'apprendimento digitale e virtuale. L'intero IO1 è concepito come un'esperienza di apprendimento misto. La portata dell'apprendimento misto dipende dalla motivazione dei docenti e dalle ambizioni del progetto.

50:2 Implementazione nelle classi

Dopo aver stabilito le conoscenze di base, si passa all'organizzazione delle attività destinate alle classi. Poiché ogni insegnante è un esperto nel proprio campo, l'approccio proattivo e autonomo è l'unica strada percorribile: gli insegnanti dovrebbero sentirsi attratti dalle possibilità della mentalità di crescita e non essere costretti a implementare qualcosa in cui non credono. La resistenza ci sarà e a volte sarà molto forte, è una pratica comune a tutti i nuovi progetti, ma non bisogna sprecare troppe risorse nel tentativo di convincere i più scettici. E' bene investire le proprie energie sui colleghi che vogliono davvero offrire qualcosa di nuovo agli studenti.

Stabilire aspettative chiare e fornire flessibilità nel raggiungimento degli obiettivi è anche in linea con la teoria della mentalità di crescita. Se abbiamo fatto un buon lavoro nell'aprire la mentalità degli insegnanti, allora in classe ci saranno più esperimenti, sforzi e apprendimento dagli errori. Se invece ci affrettiamo troppo a implementare il progetto, alcuni rinunceranno dopo le prime battute d'arresto. Quali sono gli obiettivi concreti che si possono fissare per gli insegnanti? Ecco alcuni esempi:



- Progettazione più autonoma
- Minori problemi nel trattare contenuti impegnativi.
- Miglioramento generale dell'autoefficacia e della fiducia in se stessi degli studenti.
- Maggiore livello di benessere degli studenti.
- Utilizzo di più tecnologia in classe.
- Introduzione di nuovi metodi di insegnamento, come l'apprendimento misto e l'apprendimento basato sull'indagine.
- Apprendimento multidisciplinare - mescolanza di conoscenze provenienti da diverse materie.

Gli insegnanti possono lavorare in gruppi più piccoli, in modo da poter scambiare più facilmente le loro pratiche. Quelli che insegnano materie simili possono lavorare insieme oppure possiamo mescolare i team se vogliamo ottenere un approccio più multidisciplinare. Per alcune scuole, l'attuazione deve essere più diretta, guidata dall'alto verso il basso. Il progetto è solitamente gestito dal team principale e la conoscenza si diffonde attraverso canali di comunicazione già stabiliti. È meglio utilizzare le modalità di interazione che sono considerate "normali" nella scuola.

Fase 50:2 nell'insegnamento digitale

La definizione degli obiettivi è ancora più importante nell'insegnamento digitale, poiché una comunicazione meno frequente impedisce un costante adeguamento delle aspettative. Gli ambienti digitali offrono molte opportunità per la definizione degli obiettivi. Alcuni degli approcci didattici più moderni sono strettamente legati alla tecnologia e alla digitalizzazione (come l'intelligenza artificiale e la realtà virtuale). Controllare il [Chapter 10](#).

50:3 Progetti di crescita

50:3 Progetti di crescita

Nelle scuole dei nostri partner di progetto, una spinta in più è stata data dai progetti ambiziosi che hanno portato studenti e insegnanti fuori dalla zona di comfort. I progetti possono essere legati a qualsiasi tema importante per la scuola: pensiero imprenditoriale, riciclaggio, cibo locale, attività sportive, trasformazione digitale, diversità, inclusione sociale...

Questi progetti richiedono tempi più lunghi per l'attuazione e una forte mentalità di crescita per raggiungere gli obiettivi. I risultati possono essere presentati in un grande evento quotidiano o addirittura settimanale. Mostrano ciò che la scuola ha già implementato, comunicano l'importanza della mentalità di crescita e ampliano i limiti di ciò che può essere fatto nella scuola. Portano al coinvolgimento di tutte le parti del triangolo educativo: genitori, insegnanti e studenti. I progetti sono una grande opportunità per i genitori di familiarizzare con la mentalità di crescita e cercare di riportare alcuni dei suoi concetti in famiglia. Gli insegnanti devono collaborare strettamente, quindi i progetti migliorano il lavoro di squadra, permettono di testare nuovi metodi didattici e contribuiscono positivamente alla mentalità di crescita degli insegnanti.

Gli studenti sono molto attivi. Amano le attività stimolanti e diverse dalla normale routine scolastica. Poiché devono essere altamente proattivi, investono più energia e producono risultati superiori a quelli che gli insegnanti di solito si aspettano. I progetti rappresentano una buona opportunità per integrare le loro conoscenze, mettere alla prova le loro capacità e costruire la fiducia in se stessi.

Informazioni più dettagliate sui progetti sono contenute in queste linee guida. Gli insegnanti possono anche consultare gli esempi di progetti di successo realizzati dalle scuole in partnership con growMET.



Una scuola ha organizzato un'intera settimana di attività di crescita, chiamata *groWeekFase 50:3 della didattica digitale*

I progetti ambiziosi sono ottime opportunità per testare i limiti della didattica digitale. Il tema dei progetti può essere digitale (come inventare il futuro della scuola o la realtà virtuale in classe...). La collaborazione con gli studenti può avvenire con strumenti online (come Teams, Zoom). Gli studenti dovranno collaborare strettamente per poter utilizzare gli strumenti online per la comunicazione. Le soluzioni di alcuni progetti possono essere presentate nell'ambiente digitale (come video, giochi, applicazioni, comunità virtuali).

50:4 Responsabilità e sostegno

50:4 Responsabilità e sostegno

Ogni entusiasmo incontra i suoi limiti se le sfide sono troppo alte. La mentalità della crescita si trasforma rapidamente in mentalità fissa se non alimentiamo con cura le nuove abitudini apprese (in particolare i modelli di pensiero e la comunicazione). Gli insegnanti possono ricevere un enorme sostegno attraverso il peer coaching o la supervisione (maggiori informazioni su xyz). In un'atmosfera sicura possono condividere le loro preoccupazioni, le sfide più intime e cercare collettivamente delle soluzioni. Il processo è vantaggioso per tutte le persone coinvolte, in quanto mostra le nuove possibilità di affrontare i problemi comuni.

Poiché alcuni insegnanti preferiscono un supporto più strutturato, possiamo stabilire uno standard di insegnamento in relazione alla mentalità di crescita. Gli standard minimi per l'insegnamento della mentalità di crescita vengono discussi, accettati e messi per iscritto. Questo non dovrebbe assomigliare a un documento amministrativo che non piace a nessuno; dovrebbe essere concepito in modo più giocoso, come una guida all'insegnamento. La guida può essere utile per introdurre nuovi colleghi alla cultura scolastica.

- In questa fase possiamo iniziare a concentrarci maggiormente sui genitori. L'IO3 può aiutare gli insegnanti a fornire i principi di base della mentalità di crescita quando lavorano con i genitori. Per ulteriori approfondimenti, si consiglia di consultare i capitoli 2 (competenze tradizionali e future), 5 (ruolo dei genitori) e 6 (feedback). Il lavoro con i genitori può essere utilizzato in molte situazioni diverse:
- Consulenza sui problemi degli studenti.
- Condurre sessioni scolastiche con i genitori.
- Comunicazione regolare con i genitori.
- Workshop e altre attività di sviluppo per i genitori.

Fase 50:4 dell'insegnamento digitale

Tutte le attività di questa fase possono essere facilmente trasferite all'ambiente digitale. Poiché il peer coaching può essere un processo intimo, si consiglia di realizzare la prima sessione dal vivo. Una volta instaurata la fiducia, il peer coaching può essere facilmente condotto tramite app online.

Vale anche la pena di sensibilizzare i genitori sull'apprendimento digitale. A tal fine, consigliamo i capitoli 4, 9 e 10 della IO3.



50:5 Strong communication

La comunicazione regolare è un elemento molto importante in tutte le fasi precedenti. Ma una spinta massiccia alla comunicazione, che può trasformare la scuola in un'organizzazione con mentalità di crescita, inizia in questa fase. Prima che la maggior parte degli insegnanti sia a bordo e che i nuovi metodi vengano implementati nelle classi, non ha senso investire molti sforzi nella comunicazione. Gli studenti (e gli insegnanti) potrebbero vedere queste campagne come irrealistiche e ipocrite.

Se siamo creativi, abbiamo numerose opportunità di comunicazione: poster prima dell'ingresso, campagne sulle scale della scuola, sugli ascensori e nei corridoi, brevi messaggi sulla mentalità di crescita in palestra, presentazione dei modelli di ruolo in classe, brevi citazioni sulla crescita nelle firme delle e-mail degli insegnanti.

Possiamo riorganizzare il sito web della scuola in modo che sia più in linea con l'insegnamento della mentalità di crescita. Le newsletter e gli account dei social media possono essere controllati per verificare se sono in linea con l'approccio della mentalità di crescita. The same can be done to the emails that are usually sent to the parents. Teachers can use the [newsletters](#) and [infographics](#) that were prepared in the project.

Infine, ma non meno importante: perché coprire la comunicazione da parte degli insegnanti se abbiamo già investito così tanto nella proattività degli studenti? Possiamo chiedere agli studenti di trovare modi originali per comunicare la mentalità della crescita all'interno della scuola. Possiamo essere ancora più ambiziosi e chiedere agli studenti di preparare campagne per i genitori o per l'intera comunità locale

Fase 50:5 dell'insegnamento digitale

La maggior parte della comunicazione è già digitale, quindi il passaggio alla didattica digitale non cambia molto.

50:6 Verso nuove abitudini

La comunicazione stabilisce le aspettative e le aspettative sono i prerequisiti per i risultati. Il cerchio può convincere gradualmente gli scettici che vale la pena unirsi al viaggio e provare nuovi metodi. Inoltre, lavorare in "cerchio" aiuta a costruire la cultura della crescita.

E' legittimo chiedersi qual è l'obiettivo finale. Più che un livello superiore di mentalità di crescita tra insegnanti e studenti, dovrebbe consistere in qualcosa di più complesso. Una mentalità di crescita condivisa da tutte le parti interessate nel processo educativo è solo un fattore abilitante che aiuta a raggiungere una visione più grande. Tutto funziona meglio se siamo in grado di accettare i rischi, se siamo disposti a commettere errori e a imparare da essi.

Un ambiente di lavoro così strutturato è gratificante ma anche più duro. Aumenta le aspettative. Richiede ore extra, soprattutto all'inizio. E soprattutto richiede che le persone migliorino se stessi costantemente.

E' fondamentale promuovere la mentalità di crescita in ogni routine educativa. Si possono introdurre nei programmi di studio dei "controllori di mentalità" che hanno il compito di correggere il linguaggio e il linguaggio della mentalità fissa, oppure cercare esperienze internazionali di scuole con mentalità simili. Si può continuare in tale direzione partecipando nuovi progetti Erasmus, oppure aiutando scuole locali a seguire il percorso di crescita da noi intrapreso. Si può cambiare la visione e i valori della scuola stessa, estendendo i gruppi di insegnanti e studenti che lavorano insieme. Si può lavorare sull'inclusione di tutti e sulla prevenzione dell'abbandono scolastico. Si possono stabilire indicatori di performance e monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.



La strada verso il miglioramento non ha mai fine!

Fase 50:6 nell'insegnamento digitale

Il messaggio universale "di non mollare mai" funziona anche nell'insegnamento digitale.

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. Il presente documento riflette esclusivamente il punto di vista dei partner del progetto e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.



Co-funded by
the European Union



Erasmus+
Enriching lives, opening minds.