ERASMUS+ | FORMAZIONE DOCENTI

Una settimana che mi ha cambiata

Lubiana, Slovenia • 30 agosto – 5 settembre 2026 ·

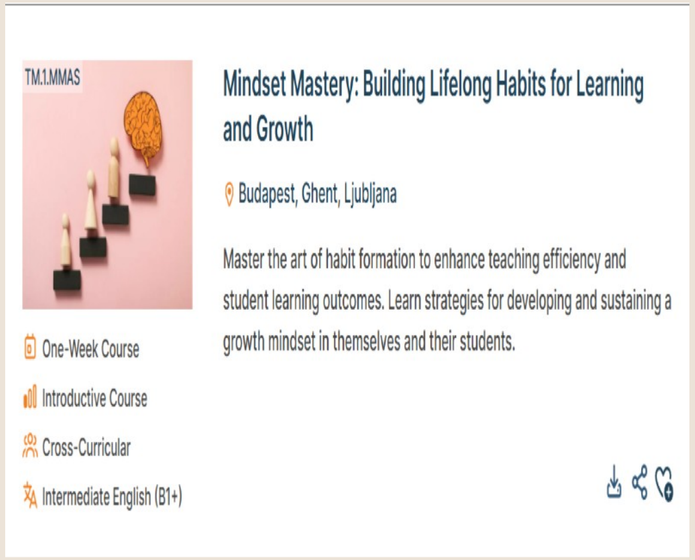
Corso: Mindset Mastery – BUILDING LIFELONG HABITS FOR LEARNING AND GROWTH

Monica Di Ferdinando
I.C. “Nicola Badaloni“ – Recanati

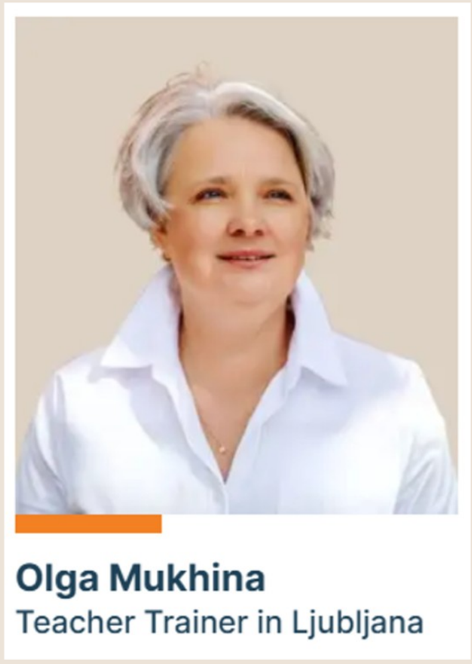


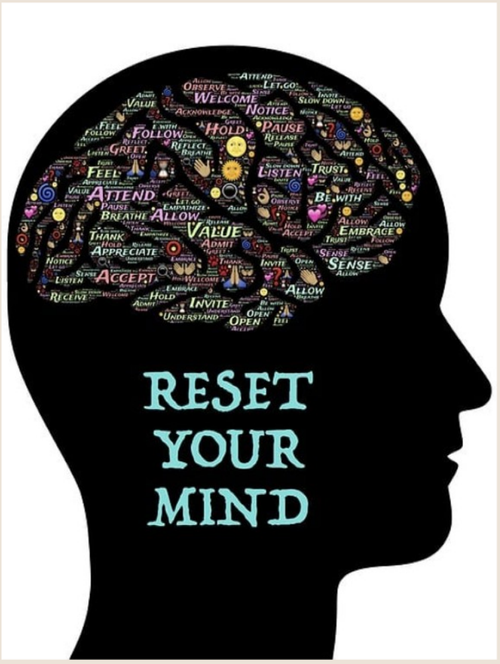
IL PUNTO DI PARTENZA

- Sono partita con una valigia e tante domande. Non per insegnare, ma per tornare ad essere studentessa. Per guardare la mia professione con occhi nuovi, attraverso lo sguardo di colleghe e colleghi da tutta Europa.
- → Confronto autentico con docenti di altri Paesi
- → Abitudini · comportamenti · interpretazioni
- → Strategie concrete da portare in classe

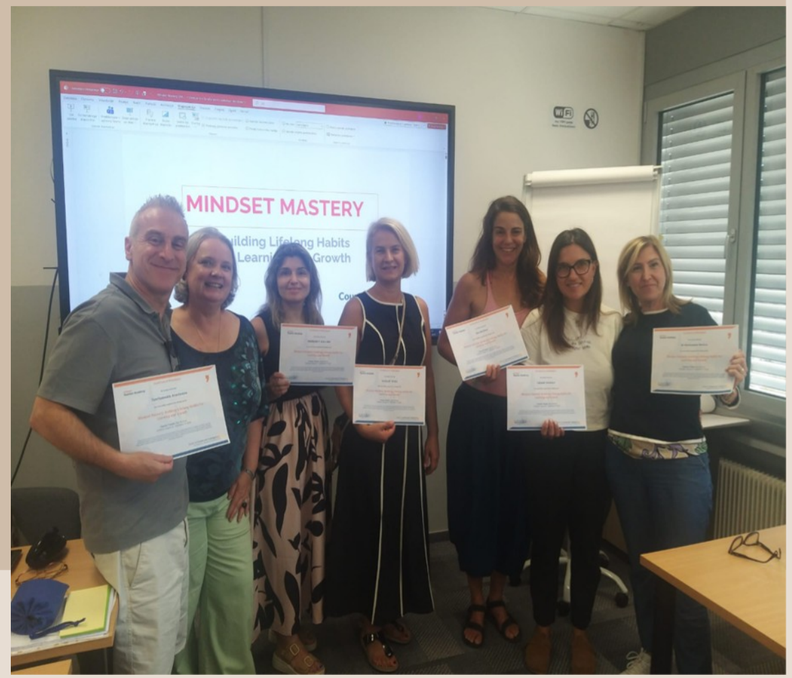








IL VIAGGIO IN BREVE



Sette giorni, tante occasioni per crescere

Una settimana intensa, strutturata e ricca di significato. Ogni giornata ha portato con sé un nuovo tassello: formazione, scoperta, confronto, bellezza.

30 AGO – Partenza e arrivo
31 AGO – Corso + visita guidata
1 SET – Corso + città e castello
2 SET – Corso + battello
3 SET – Mindfulness + Galleria Nazionale
4 SET – Ultime attività formative
5 SET – Rientro, con nuove idee



FORMAZIONE IN GRUPPO

Le sessioni in gruppo sono state il cuore pulsante della settimana: non lezioni frontali, ma esperienze condivise, momenti di icebreaking e role play che hanno rotto le barriere linguistiche e culturali fin dal primo giorno.
Discussioni in piccoli gruppi, confronto aperto con la formatrice e con colleghe e colleghi europei: ogni voce ha portato una prospettiva nuova, ogni scambio ha arricchito il percorso di tutti.

IL CORSO PRENDE VITA: PRIMA GIORNATA

Prima di tutto: incontrarsi
Il primo giorno non si entra subito nei contenuti. Si entra nelle persone. L'accoglienza è stata calda, attenta, pensata per creare fiducia e apertura tra docenti provenienti da tutta Europa.

- **Icebreaking e role play** per rompere il ghiaccio e costruire un clima di fiducia.

- **Racconti di sé,** delle proprie scuole e delle proprie esperienze.

- **Habits · Behaviors · Interpretations:** le prime parole chiave del corso.

What do these terms mean?

Habits – Abitudini: Schemi di pensiero o di azione che tendiamo a ripetere automaticamente nel tempo. Sono ciò che facciamo o pensiamo in modo abituale, spesso senza rendercene conto.

Behaviors – Comportamenti: Le azioni osservabili attraverso cui ci relazioniamo con gli altri e affrontiamo le situazioni. Sono la manifestazione concreta del nostro mindset.

Interpretations – Interpretazioni: Il significato che attribuiamo a ciò che accade, come leggiamo una situazione, un comportamento altrui, un feedback o un errore. Influenzano il modo in cui reagiamo.

MINDSET MASTERY
Il cambiamento comincia da come interpretiamo



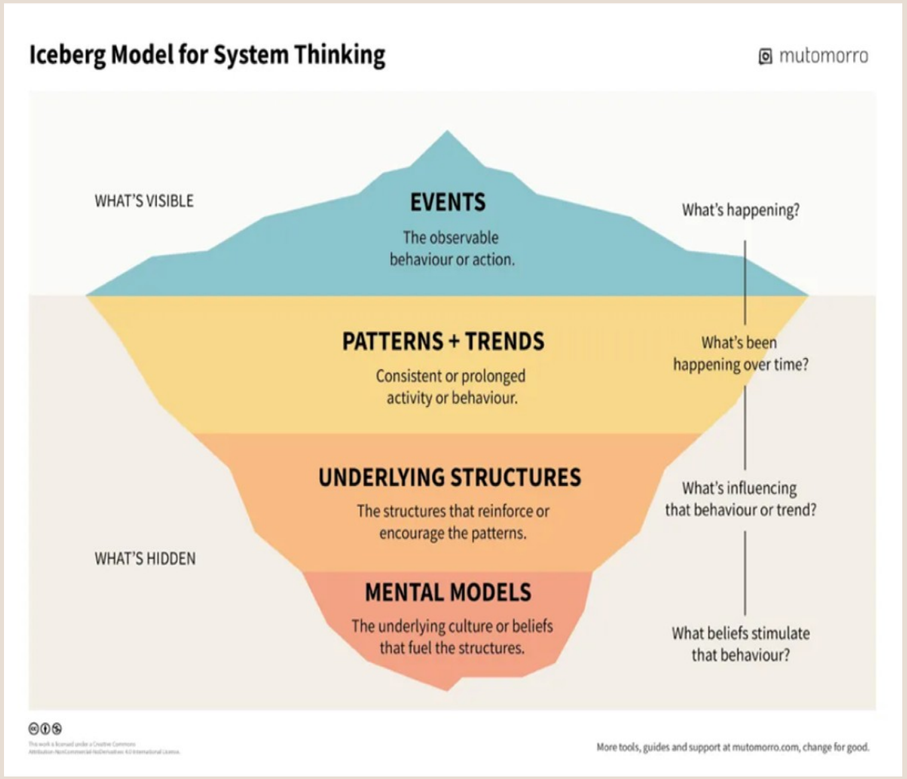
Il mindset non è un talento innato: è un modo di leggere la realtà. Cambiare prospettiva significa allenare la mente a interpretare diversamente ciò che ci accade, aprendo spazio a nuove risposte e nuove possibilità. Rispetto ai 3 termini il mindset suggerisce che:

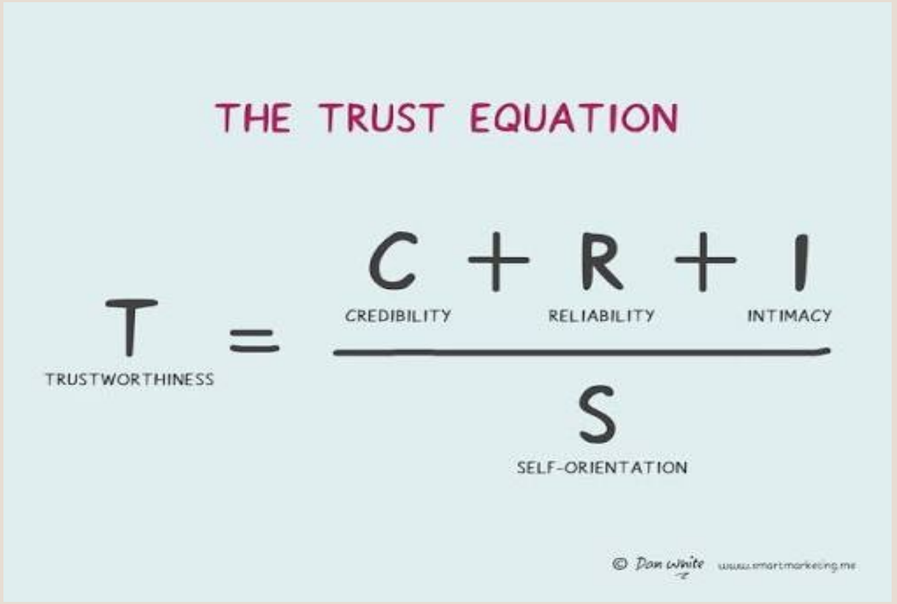
HABITS
Le abitudini sono i pattern automatici che guidano il nostro comportamento quotidiano, spesso senza che ce ne accorgiamo. Riconoscerle è il primo passo per trasformarle.

BEHAVIORS
I comportamenti sono le azioni visibili e osservabili che mettiamo in atto. Sono influenzati dalle abitudini ma possono essere modificati con consapevolezza e pratica intenzionale.

INTERPRETATIONS
Le interpretazioni sono il significato che diamo agli eventi. Non esiste una sola lettura della realtà: scegliere un'interpretazione diversa cambia tutto ciò che viene dopo.

« Tra ciò che succede e la nostra risposta, esiste uno spazio. In quello spazio risiede la nostra libertà di scegliere. »





Mindset, comunicazione e fiducia

Mindset e percezione: le basi biologiche del pensiero, la sicurezza psicologica, le abitudini mentali e il dialogo interno influenzano il modo di interpretare la realtà e gestire lo stress.

Comunicazione e fiducia: sono descritti dall'**ICEBERG OF COMMUNICATION** (1/3 elementi osservabili, 2/3 elementi nascosti: convinzioni, interpretazioni ed emozioni) e dalla **TRUST EQUATION** (credibilità, affidabilità, familiarità e autorientamento).

Interpretazione degli eventi: durata, generalizzazione e origine delle attribuzioni influenzano il mindset, orientandolo verso letture positive o negative.

Attività pratiche: metodo **STEP** per interrompere i loop mentali, riformulare i pensieri e riconoscere i progressi; analisi di interpretazioni alternative nella learning culture tra docenti e studenti.

Obiettivo: sviluppare un mindset più consapevole e costruttivo per migliorare comunicazione, fiducia e gestione dello stress

INTERPRETAZIONE DEGLI EVENTI: durata, generalizzazione e origine delle attribuzioni influenzano il mindset, orientandolo verso letture positive o negative.

Interpretazione degli eventi

Lo stesso evento può essere interpretato in modi diversi. Le nostre attribuzioni influenzano emozioni, comportamenti e risultati.

1 Durata

Quanto a lungo pensiamo che l'evento avrà effetti?



Interpretazione negativa

"Sarò sempre inadeguata."

↓

Durata lunga (Permanente)

Genera frustrazione e demotivazione.

Interpretazione positiva

"È un episodio temporaneo."

↓

Durata breve (Temporaneo)

Mi aiuta a imparare e a migliorare.

2 Generalizzazione

Quanto estendiamo l'evento ad altre situazioni?



Interpretazione negativa

"Non sono capace di nulla."

↓

Generalizzazione ampia (A tutte le aree)

Genera senso di fallimento e bassa autostima.

Interpretazione positiva

"È solo questo esame, posso far meglio la prossima volta."

↓

Generalizzazione limitata (A un'area specifica)

Mi permette di mantenere fiducia nelle mie capacità.

3 Origine

A cosa attribuiamo la causa dell'evento?



Interpretazione negativa

"È colpa mia, non sono capace."

↓

Origine interna (stabile e personale)

Genera senso di colpa e riduce la motivazione.

Interpretazione positiva

"Dipende da fattori esterni e posso imparare da questa esperienza."

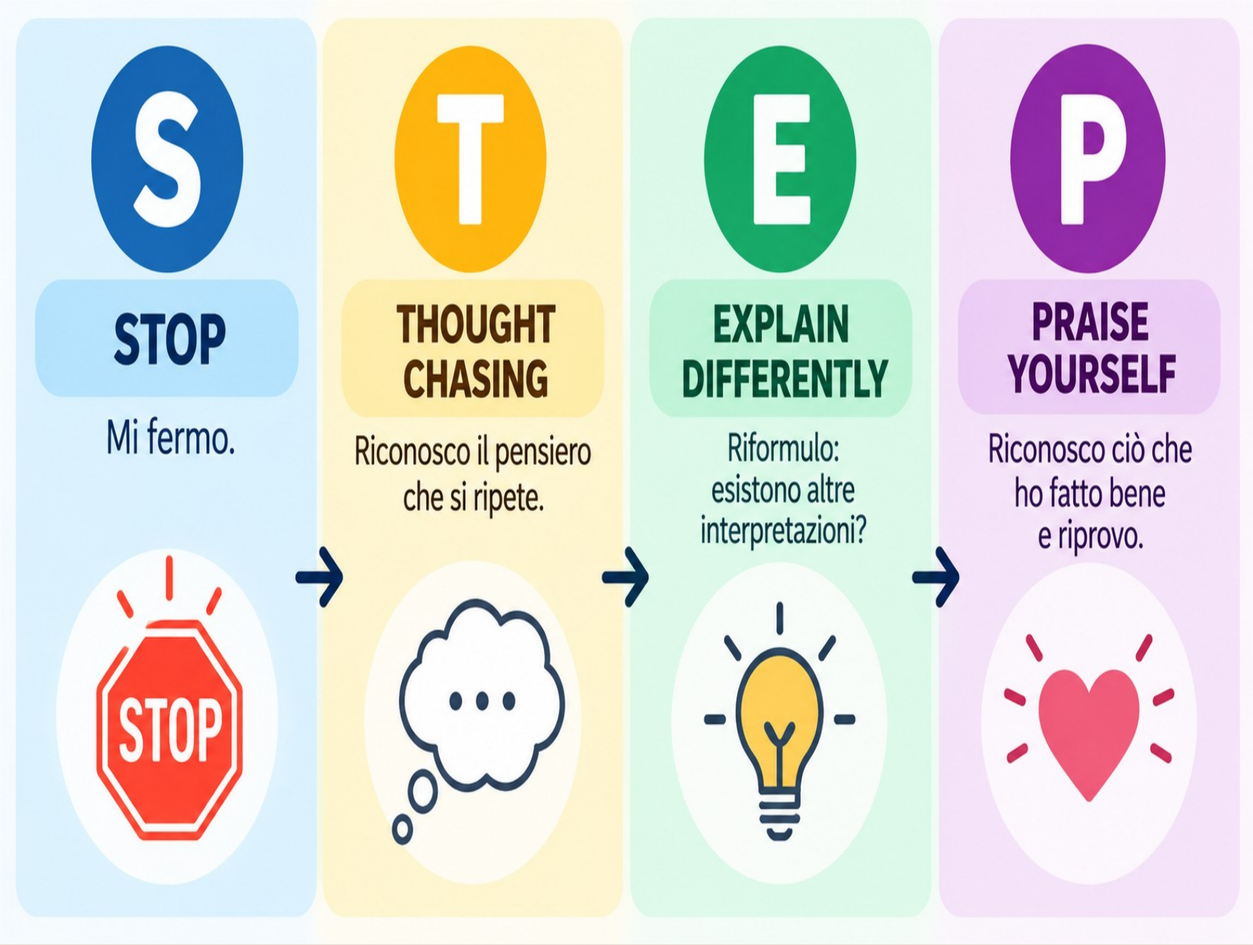
↓

Origine esterna (o modificabile)

Favorisce un atteggiamento proattivo e orientato alla crescita.

TAKEAWAY: Le nostre interpretazioni, in termini di durata, generalizzazione e origine, influenzano le emozioni, i comportamenti e i risultati. Scegliere attribuzioni più realistiche e costruttive aiuta a sviluppare un mindset efficace.

2° GIORNATA - Dare un'altra lettura
STEP: interrompere il loop, aprire possibilità.



Uno strumento semplice ma potente per spezzare i pensieri automatici e scegliere una risposta consapevole è il modello **STEP**.

S – STOP
Mi fermo.
T – THOUGHT CHASING
Riconosco il pensiero che si ripete.
E – EXPLAIN DIFFERENTLY
Riformulo: esistono altre interpretazioni?
P – PRAISE YOURSELF
Riconosco ciò che ho fatto bene e riprovo.

Uno strumento concreto da portare a scuola: con gli studenti, con i colleghi, con se stessi.

Metodo STEP: un esempio pratico

Uno strumento semplice ma potente per spezzare i pensieri automatici e scegliere una risposta consapevole.

Situazione

Uno studente ha studiato e si è preparato per l'interrogazione.
Tuttavia, avvicinandosi il momento della prova, iniziano a ripetersi pensieri come:

"E se mi dimentico tutto? Se sbaglio? Se faccio una brutta figura?"



Questi pensieri aumentano l'ansia e lo portano a dubitare della propria preparazione.

S — STOP

Mi fermo.

Riconosco che sto entrando in un loop di pensieri negativi e mi fermo, facendo qualche respiro consapevole.



"Mi sto agitando: fermiamoci un momento."

Obiettivo
Interrompere il flusso automatico dei pensieri e ritrovare calma.

T — THOUGHT CHASING

Riconosco il pensiero che si ripete.

Identifico il pensiero automatico che continua ad alimentare la mia ansia, distinguendolo dai fatti.



"Continuo a pensare che sbaglierò, che non sarò capace e che la professoressa mi giudicherà."

Obiettivo
Rendere consapevole il pensiero ricorrente.

E — EXPLAIN DIFFERENTLY

Riformulo: esistono altre interpretazioni?

Sostituisco la previsione negativa con una lettura più realistica e costruttiva, basata sulla mia preparazione.



"Ho studiato e conosco gli argomenti. Potrei essere in ansia o commettere qualche errore, ma posso ragionare e fare del mio meglio."

Obiettivo
Trovare una prospettiva più equilibrata e utile.

P — PRAISE YOURSELF

Riconosco ciò che ho fatto bene e riprovo.

Valorizzo il mio impegno e la preparazione, riconoscendo il coraggio di affrontare la situazione anche in presenza di ansia.



"Mi sono preparato e ho fatto la mia parte. Ora mi concentro su una domanda alla volta. Se sbaglio, potrò imparare."

Obiettivo
Rafforzare l'autostima e la motivazione a continuare.

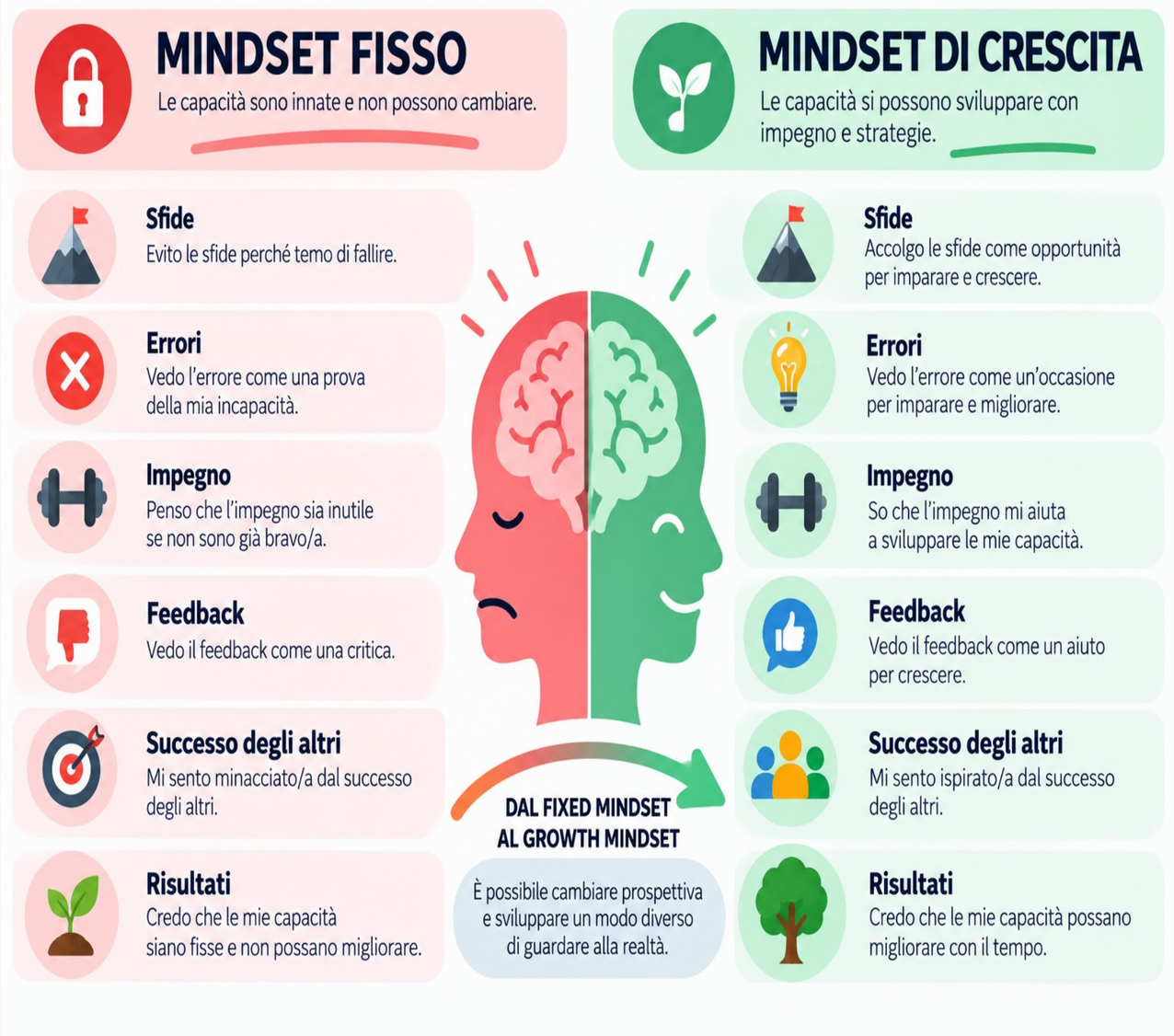
Risultato atteso

Lo studente interrompe il circolo dei pensieri anticipatori, recupera fiducia nella propria preparazione e affronta l'interrogazione con un atteggiamento più consapevole, senza pretendere di eliminare del tutto l'ansia.

Takeaway

La paura di sbagliare non è la prova che falliremo: riconoscere i pensieri automatici ci aiuta a scegliere una risposta più uttie e consapevole.

TERZA GIORNATA – MINDSET E FEEDBACK EFFICACE



- **Fixed Mindset vs Growth Mindset:** sviluppare prospettive alternative per favorire apprendimento, cambiamento e miglioramento delle relazioni.

- **Il feedback come leva di crescita:** non è un giudizio, una critica o un elogio, ma un **GIFT**:
  - **G** – Given with permission: dato con il permesso.
  - **I** – Positive Intent: con intenzione positiva.
  - **F** – For the person, not about the person: focalizzato sul comportamento, non sulla persona.
  - **T** – Target: specifico e mirato.

- **Modello SAID per un feedback efficace:**
  - **S** – Situation: descrivere la situazione.
  - **A** – Action: identificare il comportamento.
  - **I** – Impact: evidenziarne l'impatto.
  - **D** – Development: suggerire come migliorare.

IL FEEDBACK COME LEVA DI CRESCITA:

Esempio di feedback efficace in un contesto scolastico

Un feedback chiaro, rispettoso e costruttivo aiuta lo studente a comprendere, migliorare e sviluppare un mindset di crescita.

Situazione

Durante un lavoro di gruppo, uno studente non rispetta i turni di parola: interviene spesso, non lascia spazio ai compagni e tende a decidere da solo le soluzioni. Questo genera tensione nel gruppo e riduce la collaborazione.



Richiesta del permesso

L'insegnante chiede il permesso di dare un feedback specifico.

"Posso condividere un feedback su come hai gestito la discussione nel lavoro di gruppo?"



Feedback GIFT passo dopo passo

G — Given with permission
Dato con il permesso

Il feedback viene offerto dopo aver chiesto e ottenuto il consenso dello studente.

"Come ti dicevo, vorrei darti un feedback su come hai partecipato al lavoro di gruppo."

I — Positive Intent
Con intenzione positiva

L'insegnante esprime il feedback con l'obiettivo di supportare la crescita e valorizza gli aspetti positivi.

"Apprezzo il tuo entusiasmo e le idee che hai proposto: hai portato spunti interessanti al gruppo."

F — For the person, not about the person
Per la persona, non sulla persona

Il feedback si concentra sul comportamento specifico, non sull'identità o sul valore dello studente.

"Durante la discussione hai spesso parlato tu, interrompendo i compagni e lasciando poco spazio alle loro idee."

T — Target
Specifico e mirato

Il feedback è concreto, riferito a una situazione precisa e propone un comportamento alternativo.

"La prossima volta, prova ad ascoltare tutta la proposta dei compagni prima di intervenire. Puoi prendere nota delle idee e condividere la tua opinione alla fine."

Risultato atteso

- Maggiore consapevolezza del comportamento.
- Miglioramento della collaborazione nel gruppo.
- Sviluppo di abilità comunicative e relazionali.
- Rafforzamento della motivazione e del mindset di crescita.

Esempio completo di feedback (GIFT)

"Posso condividere un feedback su come hai gestito la discussione nel lavoro di gruppo? Apprezzo il tuo entusiasmo e le idee che hai proposto: hai portato spunti interessanti al gruppo. Durante la discussione hai spesso parlato tu, interrompendo i compagni e lasciando poco spazio alle loro idee. La prossima volta, prova ad ascoltare tutta la proposta dei compagni prima di intervenire. Puoi prendere nota delle idee e condividerle alla fine."

Messaggio chiave

Un feedback efficace non è una critica né un giudizio, ma un'opportunità di crescita. Aiuta lo studente a riflettere sul proprio comportamento, a migliorare e a sviluppare un mindset di crescita.

MODELLO SAID PER UN FEEDBACK EFFICACE:

Modello SAID: un esempio a scuola

Un feedback chiaro e strutturato aiuta a migliorare i comportamenti e favorisce un clima di collaborazione.

Situazione

Durante un lavoro di gruppo, uno studente interrompe spesso i compagni e interviene prima che abbiano terminato di esprimere le proprie idee.



S — SITUATION
Descrivere la situazione
→ "Durante il lavoro di gruppo di questa mattina..."

A — ACTION
Identificare il comportamento
→ "...hai interrotto più volte i tuoi compagni mentre stavano esponendo le loro idee."

I — IMPACT
Evidenziare l'impatto
→ "Questo ha reso più difficile per loro partecipare e condividere i propri punti di vista."

D — DEVELOPMENT
Suggerire come migliorare
→ "La prossima volta, prova ad ascoltare fino alla fine gli interventi dei compagni e poi condividi le tue idee, così tutti potranno contribuire e il gruppo lavorerà meglio."

Il feedback completo (modello SAID)

"Durante il lavoro di gruppo di questa mattina, hai interrotto più volte i tuoi compagni mentre stavano esponendo le loro idee. Questo ha reso più difficile per loro partecipare e condividere i propri punti di vista. La prossima volta, prova ad ascoltare fino alla fine gli interventi dei compagni e poi condividi le tue idee, così tutti potranno contribuire e il gruppo lavorerà meglio."

Esempio pratico con un video

Quando la mia energia occupa tutto lo spazio: cosa succede agli altri?

Osserva, rifletti, impara a usare la tua energia al meglio.

1 Guardiamo il video

Due catalua bianchi ascoltano e seguono il loro padrone mentre suona la chitarra: uno è molto esuberante, l'altro resta fermo e in disparte.



Domande per la riflessione

- Che cosa fa il primo pappagallo? E il secondo?
- Che differenze notate tra i loro comportamenti?
- Come potrebbero sentirsi i due pappagalli?
- Che cosa può succedere se uno occupa tutto lo spazio?
- Come possiamo divertirci senza impedire agli altri di partecipare?

2 Applichiamo il modello SAID

Analizziamo la situazione e troviamo nuove strategie.

S — SITUAZIONE
Descrivere la situazione

Durante il lavoro di gruppo di questa mattina...

A — AZIONE
Cosa ho fatto

...ho parlato molte volte, ho interrotto i compagni e ho cercato di essere sempre al centro dell'attenzione.

I — IMPATTO
Che effetto ha avuto

Questo ha reso più difficile per i miei compagni parlare e partecipare.

D — DIREZIONE DI SVILUPPO
Cosa posso fare la prossima volta

Posso mostrare la mia energia rispettando i turni, ascoltando gli altri e lasciando spazio alle loro idee.

3 Il volume della mia energia

La mia energia può avere diverse intensità.
Qual è il livello giusto per stare bene insieme?



VOLUME 1
Troppo spento

- Non partecipo
- Sto in disparte
- Mi faccio sentire poco



VOLUME 5
Giusto equilibrio

- Partecipo
- Ascolto gli altri
- Lascio spazio
- Condivido idee



VOLUME 10
Troppo esuberante

- Parlo sopra gli altri
- Interrompo
- Occupo tutto lo spazio
- Gli altri si sentono in difficoltà

4 Messaggio finale



La mia energia è una risorsa!

Posso essere vivace ed entusiasta senza occupare tutto lo spazio. Anche gli altri hanno diritto di esprimersi e di brillare.

LINK AL VIDEO: https://www.youtube.com/watch?v=CEQuDyuQFKE

Giorno 4 – Mindset e Abitudini

Dalla consapevolezza al cambiamento: mindfulness, energia, motivazione e nuove abitudini.

Nuovi punti di vista, nuove possibilità.

1 Mindset negativo e mindfulness

Abbiamo approfondito come trasformare un mindset negativo attraverso la mindfulness.

Attività laboratoriali

- Scrittura con mano opposta
- Attività con nastri colorati per cambiare punto di osservazione e di vista.



Laboratorio di neurografica

Una pratica che favorisce rilassamento e concentrazione.



2 Capacity, Energy, Self-Motivation e Learning

Abbiamo esplorato come capacità, energia e motivazione personale si collegano all'apprendimento (LEARNING).

CAPACITY (capacità) + **ENERGY** (energia) + **SELF-MOTIVATION** (motivazione) → **LEARNING** (apprendimento)

Focus di gruppo

Individuazione dei fattori di incremento e decremento sia dell'energia che della capacità.

↑ INCREASE

↓ DECREASE

3 Gli Habits

Abbiamo definito le caratteristiche delle abitudini.

- Automatiche
- Ripetitive
- Influenzano i nostri risultati
- Possono essere modificate

4 L' Habit Loop

L'abitudine si sviluppa in due fasi:

CUE (Individuazione del problema) → **CRAVING** (desiderio) → **RESPONSE** (Soluzione del problema) → **REWARD** (ricompensa)

Attività in coppie

Confronto e supporto reciproco sul processo dell'habit loop.

5 Le 4 leggi per creare un buon habit

Abbiamo esplorato le quattro leggi per costruire abitudini efficaci.

1. Rendere il segnale evidente (Make it obvious)
2. Rendere la scelta facile (Make it easy)
3. Rendere la motivazione attraente (Make it attractive)
4. Rendere la ricompensa soddisfacente (Make it satisfying)

Attività

Esercizi pratici per applicare le 4 leggi.

Esempio pratico: creare una buona abitudine a scuola

Come applicare le 4 leggi per sviluppare l'abitudine di ripassare ogni giorno.

Obiettivo: ripassare gli argomenti scolastici per 10 minuti al giorno, evitando di ridursi a studiare tutto prima della verifica.

1 RENDERE IL SEGNALE EVIDENTE

Make it obvious

Lo studente prepara il quaderno e gli appunti sulla scrivania e decide di ripassare ogni giorno subito dopo la merenda.



Esempio:
«Dopo la merenda, apro il quaderno e ripasso».

2 RENDERE L'AZIONE FACILE

Make it easy

Inizia con soli 10 minuti e un argomento alla volta, senza pretendere di studiare tutto.



Esempio:
«Rileggo una pagina e provo a spiegare i concetti principali».

3 RENDERE L'AZIONE ATTRAENTE

Make it attractive

Trasforma il ripasso in una sfida personale, utilizzando quiz, schemi colorati o domande a cui rispondere.



Esempio:
«Provo a rispondere correttamente a cinque domande».

4 RENDERE LA RICOMPENSA SODDISFACENTE

Make it satisfying

Lo studente segna il ripasso sul calendario, riconosce il proprio impegno e osserva i progressi nel tempo.



Esempio:
«Ho mantenuto il mio impegno anche oggi: sto costruendo una buona abitudine!».

5° GIORNO - CHIUDERE IL CERCHIO

OBIETTIVI, FLESSIBILITÀ E CONSAPEVOLEZZA

L'ultima giornata formativa è stata un momento di raccoglimento e sintesi. Abbiamo chiuso il percorso con la stessa intenzione con cui lo avevamo aperto: presenti, curiosi, aperti al cambiamento. Abbiamo svolto dunque le seguenti attività:

- **Stretching** – esercizi di apertura mentale per ampliare la prospettiva e uscire dai pattern abituali di pensiero

- **Planning e Perceiving** – riflettere su come pianifichiamo e come percepiamo gli ostacoli: strumenti per agire con più flessibilità.

- **Riepilogo** · Consolidamento · Riflessione – una revisione collettiva di tutto il percorso, per portare a casa non solo strumenti, ma una nuova consapevolezza.



Un ultimo esempio utile, partendo dal planning and perceiving...

Dalla consapevolezza all'azione: gestire le crisi e i conflitti nelle attività di pianificazione scolastica collegiale

Riflettiamo, individuiamo strategie e costruiamo un metodo di lavoro condiviso.

1 Rifletto su una situazione critica

Pensa a un'attività collegiale di progettazione in cui sono emerse tensioni, ritardi, disaccordi o difficoltà nel prendere decisioni.

Situazione
Che cosa è accaduto?

Il mio comportamento
Come ho reagito? Ho cercato di controllare e pianificare tutto o ho lasciato troppe possibilità?

L'impatto sul gruppo
La mia modalità ha favorito la collaborazione o ha generato rigidità, confusione o tensioni?

La crisi
Quale segnale avrei potuto riconoscere prima? Che cosa avrei potuto fare diversamente?

2 Come trasformare i rischi in strategie

Se tendo al PLANNING (Risk Manager)

- Accetto la diversità negli stili di lavoro.
- Dò tappe predefinite e obiettivi chiari, procedendo step by step.
- Ricordo la deadline.
- Prevedo tempi ampi e realistici.
- Distinguo i rischi reali dagli imprevisti gestibili, lasciando spazio agli adattamenti.



Se tendo al PERCEIVING (Crisis Manager)

- Accetto la diversità negli stili di lavoro.
- Spiego ai colleghi il mio modo di lavorare e condivido per tempo idee e cambiamenti.
- Cerco di essere meno rigido rispetto a scadenze e modalità.
- Propongo momenti di brainstorming per concordare insieme modalità, priorità e tempi di lavoro.



3 Gestire i conflitti nelle riunioni collegiali

Le differenze di stile possono generare tensioni, ma se gestite in modo costruttivo diventano un'opportunità di crescita per il gruppo.

Strategie utili

- Ascolto attivo e rispetto dei diversi punti di vista.
- Uso di un linguaggio non giudicante.
- Chiarezza su obiettivi, tempi e modalità di lavoro.
- Turno di parola e gestione dei tempi.
- Ricerca di soluzioni condivise (win-win).
- Focus sul problema, non sulla persona.
- Mediazione e sintesi delle proposte.

Da conflitto a collaborazione
Il conflitto non è un ostacolo, ma un segnale che esistono bisogni, idee e prospettive diverse. Gestirlo con rispetto e apertura permette di trovare soluzioni più efficaci e condivise.

4 Costruiamo un metodo di lavoro condiviso

Per prevenire e gestire le crisi, il gruppo può concordare:

1. **Obiettivo comune** — Che cosa dobbiamo realizzare?
2. **Tappe e responsabilità** — Chi fa che cosa e in quale momento?
3. **Scadenze realistiche** — Quali tempi sono necessari?
4. **Spazi di flessibilità** — Che cosa possiamo modificare se emergono imprevisti?
5. **Momenti di verifica** — Quando ci confrontiamo per correggere il percorso?

5 Il mio impegno personale

Al termine del percorso, completa le frasi:

- Ho compreso che il mio stile organizzativo è... _____
- Una mia risorsa nel lavoro collegiale è... _____
- Un rischio che voglio imparare a riconoscere è... _____
- Per collaborare meglio con colleghi diversi da me posso... _____
- Nella prossima attività di pianificazione mi impegno a... _____

6 Riflessione conclusiva del gruppo

- Che cosa abbiamo imparato sui nostri diversi stili organizzativi?
- Quali differenze possono diventare una risorsa per il gruppo?
- Quali accordi condivisi ci aiuterebbero a prevenire le crisi?
- Quale comportamento vogliamo sperimentare nella prossima riunione?

Messaggio chiave: Non esiste un unico stile organizzativo efficace in ogni situazione.
La collaborazione nasce dalla capacità di integrare pianificazione e flessibilità, prevenzione e adattamento.

Monica Di Ferdinando · I.C. “Nicola Badaloni“ – Recanati



Grazie, Lubiana.