



## 1-5-50: MODELUL MENTALITĂȚII DE CREȘTERE

Modelul mentalității de creștere prezintă modul de implementare a atitudinii de creștere în instituția de învățământ. Într-o serie de pași concreți, arătăm cum se poate porni de la o singură persoană entuziastă spre implementarea modelului mentalității de creștere la nivelul întregii organizații. La nivelul unui individ, modelul prezintă o tranziție de la idee la obiceiuri eficiente.



Modelul este conceput pentru profesorii care doresc să îmbunătățească mediul școlar, dar nu știu cum să facă acest lucru. Acesta poate ajuta consilierii școlari și managerii de proiect în susținerea schimbărilor pozitive din organizație. Directorii și managerii de școli pot utiliza liniile directoare pentru o implementare mai ușoară și mai eficientă a noilor abordări didactice.

Modelul "growth mindset" este construit pe baza experienței partenerilor în cadrul proiectelor europene de growth mindset, a experienței în implementarea unor schimbări mai mari în organizații și a rezultatelor atelierului interactiv din Târgu Mureș, România (proiectul growMET Erasmus+).

Numerele 1-5-50 reprezintă calea comună a multor proiecte de dezvoltare. Ceea ce începe ca o singură idee se răspândește, de obicei, într-un cerc restrâns de colegi apropiați (5) și, dacă totul merge bine, se extinde la întreaga organizație (50). Etapele prezentate nu sunt fixe. Unii profesori lucrează deja într-o



organizație care se potrivește cu descrierea mentalității de creștere. Unii profesori au o etică puternică a lucrului în echipă, așa că încep să lucreze împreună imediat ce apare o idee bună. Nu în ultimul rând, un sprijin puternic din partea directorului ușurează tranziția de la 1 la 50.

La sfârșitul fiecărei etape, va exista un paragraf suplimentar despre cum să o transferi în predarea digitală.



## 1-5-50

### 1:1 Mentalitatea mea

- Înainte de a ne ocupa de mentalitatea de creștere a elevilor, merită să ne verificăm propria mentalitate atunci când ne confruntăm cu provocări și obstacole. Profesorul poate completa chestionarul mindset și poate calcula scorul. O reflecție sinceră asupra următoarelor întrebări poate fi, de asemenea, de ajutor:
  - La ce factori atribuiesc succesul meu sau succesul altora?
  - Ce îmi spun greșelile despre ceilalți sau despre mine însumi?
  - Cum reacționez atunci când mă confrunt cu provocări dificile? Care sunt gândurile mele inițiale?
  - Cât de des încerc metodele cu care nu sunt familiarizat?
  - Care sunt primele mele gânduri atunci când cineva mă critică "politicos"?
- Dacă nu suntem siguri de răspunsurile noastre, putem discuta aceleași întrebări cu persoane care ne cunosc bine.
- Familiarizarea cu postulatele de bază ale mentalității de creștere este, de asemenea, de ajutor. Următoarele capitole din "Împuternicirea cadrelor didactice cu o abordare bazată pe mentalitatea de creștere" sunt deosebit de utile pentru a păși în teoria mentalității de creștere:
- 2 (înțelegerea procesului de schimbare)
- 3 (diferența dintre mentalitatea fixă și cea de creștere)
- 4 (convingeri în predare)
- 7 (comunicare și feedback)

Cunoașterea stării de spirit actuale slăbește rezistența, ajută la înțelegerea comportamentului și este o condiție prealabilă pentru dezvoltarea ulterioară.

Etapa 1:1 este etapa cheie în care introducem mentalitatea de creștere celor care nu sunt familiarizați cu această teorie. Putem folosi conținutul acesteia atunci când prezentăm subiectul colegilor apropiați, managerului și altor profesori din organizație.

#### *Etapa 1:1 în predarea digitală*

*Nu există o mare diferență între predarea fizică și cea digitală. Aceasta este o etapă foarte autoreflexivă.*

### 1:2 Experimentarea

Fiecare predare implică dezvoltarea personalității și a valorilor elevilor. În a doua etapă este, prin urmare, important să se experimenteze și să se aplice noile cunoștințe în clasă. Există metode specifice care se adresează mentalităților elevilor. Unele dintre ele sunt prezentate într-un set de instrumente online pentru mentalitatea de creștere. Concentrați-vă pe următoarele pagini:

- Paginile 20 și 21 pentru a reflecta asupra abordării didactice.
- Pagina 6 pentru evaluarea mentalității elevilor.
- Paginile 10 & 11 pentru a reflecta asupra modelelor de gândire ale elevilor.
- Paginile 31 - 33 pentru oferirea de feedback elevilor.
- Paginile 36, 49 și 50 pentru responsabilizarea elevilor.



- Pagina 40 pentru limbajul de creștere a mentalității. De asemenea, puteți lua în considerare și o colecție de tehnici simple de predare care au fost testate de partenerii noștri de proiect. În colecție, veți găsi exemple de cum să dezvoltați reziliența elevilor, să-i ajutați să rezolve probleme complexe, să-i încurajați să folosească un limbaj creativ și să le dați posibilitatea de a scrie cereri de angajare.

Povestirea este un alt instrument puternic. Tuturor ne place să citim despre celebrități care au atins obiective importante în viață. Cu toate acestea, lășăm deoparte greșelile, eșecurile și dezamăgirile care sunt o parte consistentă a fiecărei creșteri. Atunci când elevii se confruntă cu sarcini solicitante, profesorii pot reflecta asupra drumului pe care l-au parcurs idoli lor. Ei au eșuat, dar și-au păstrat efortul, au încercat din nou și în cele din urmă au reușit. Uneori ne concentrăm prea mult pe poveștile mari. Discutarea problemelor de zi cu zi poate duce, de asemenea, la o mai bună auto-reflecție. Dacă profesorul își pune în față unele dintre luptele sale, el se poate conecta cu elevii la un nivel emoțional. Dacă există suficientă siguranță psihologică, elevii pot împărtăși modul în care fac față problemelor zilnice: stima de sine scăzută, lipsa de motivație, lipsa de direcție...

Pentru unii profesori, este firesc să împărtășească imediat cu colegii descoperirile interesante despre mentalitatea de creștere (pentru cei care sar la etapa 5:1 ar putea avea sens). Pentru alții, este un proces mai intim - un proces care implică testarea și verificarea a ceea ce funcționează și ceea ce nu funcționează. Iar atunci când rezultatele sunt pozitive, devenim mai ambițioși.

### *Etapa 1:2 în predarea digitală*

*Unele pagini din setul de instrumente sunt create cu accent pe predarea digitală:*

- *Păstrarea atenției elevilor (paginile 15 și 16)*
- *Comunicarea în predarea digitală (pagina 39)*
- *Reflectarea asupra portofoliului digital (pagina 12)*

### 1:3 Mentalitatea școlii

Mai devreme sau mai târziu, ne întâlnim cu zidurile inexpugnabile ale culturii organizaționale: facem un progres frumos în clasă, dar ne lipsește sprijinul suplimentar pentru un impact real. După ce a încercat diverse metode în clasă, profesorul începe să înțeleagă filozofia mindset. Acum, reflecția se îndreaptă spre organizație: în ce fel de mediu lucrez eu? Care este mentalitatea celorlalți profesori din organizația mea? În ce credem în școala noastră? Etichetăm elevii ca fiind "învinși" și "învingători"? Care este punctul nostru de vedere cu privire la note și evaluare? Cât de mult accent punem pe activitatea elevilor - inclusiv pe greșeli și frustrări? Cât de des încearcă profesorii metode netestate, dar promițătoare?

Pentru această auto-reflecție, am pregătit o scurtă listă de verificare a mentalității școlare. La lista de verificare se poate răspunde prin observare detaliată și reflecție sinceră asupra modului tipic în care se desfășoară activitatea la școală. Alternativ, pentru o perspectivă mai complexă asupra modului în care faceți față schimbărilor, puteți utiliza chestionarul TATC din etapa 2 (Introducere în schimbare). Încercați să răspundeți în numele conducerii sau al majorității profesorilor din școală.

### Etapa 1:3 în predarea digitală

- Lista de verificare anterioară poate fi utilizată pentru a evalua atitudinile față de predarea digitală. Am găsit, de asemenea, două chestionare suplimentare care fac parte din articole de cercetare:
- [Attitudes towards e-learning](#)



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

### 1:4: Necesitatea schimbării

În general, oamenii nu le plac schimbările. După o analiză atentă a organizației, merită să ne gândim de ce este necesară investiția în growth mindset. Care este pierderea pentru organizație dacă nu se schimbă nimic? De ce există o urgență de a face ceva în ceea ce privește mentalitatea în organizație? Profesorii ar trebui să pregătească un mesaj simplu și concret care:

- abordează ceva care este important pentru școală, dar care lipsește în prezent (lipsa competențelor digitale, contacte între angajatori și profesori).
- abordează valorile școlii. Adesea, valorile corespund îndeaproape paradigmei growth mindset, dar procedurile și normele din organizație le pot contrazice.
- abordează teama că vom fi lăsați în urmă pe măsură ce toate celelalte școli evoluează și progresează.
- abordează slaba dedicare, lipsa de implicare și fluctuația cadrelor didactice, deoarece acestea caută un mediu de lucru mai dinamic, mai progresist și mai modern.
- abordează nemulțumirea părinților care se așteaptă la o abordare diferită din partea școlii.

Mesajul mentalității de creștere este o viziune convingătoare asupra viitorului. Dar viziunea are un impact pe termen scurt. Trebuie să subliniem mai întâi mesajul de urgență; altfel, schimbarea propusă nu va avea o încărcătură emoțională adecvată.

#### *Etapa 1:4 în predarea digitală*

*Predarea digitală, utilizarea tehnologiei și predarea hibridă pot fi obiectivul organizației. Profesorii ar trebui să se întrebe care este urgența din spatele nevoii de "a fi mai digital". De asemenea, putem folosi instrumentele digitale pentru un mic sondaj privind nevoile școlii, ale personalului și ale părinților.*



## 1-5-50

### 5:1 Echipa de bază

Pentru unii profesori, această fază începe mult mai devreme - poate chiar de îndată ce au acumulat primele cunoștințe despre teoria mentalității de creștere. Entuziasmul începe să se răspândească încet între prieteni și colegi apropiați. Dar, uneori, este nevoie de un impuls mai activ către schimbare. Profesorii pot alege între trei strategii:

- Ei pot forma o echipă neoficială de profesori care își exprimă interesul pentru metodele growth mindset. După primele rezultate pozitive, echipa poate propune conducerii școlii o implementare mai amplă a modelului.
- Ei pot încerca să convingă directorul școlii în cadrul unei testări pilot a metodelor growth mindset. Prin aprobarea conducerii se formează o echipă de bază. Echipa începe să lucreze la punerea în aplicare a metodelor de creștere a mentalității.
- Aceștia pot realiza un proiect de growth mindset cu o anumită clasă, evident cu sprijinul directorului, concentrându-se astfel mai intens asupra unui anumit grup. După un anumit timp, rezultatele ar trebui să fie analizate cu atenție și ar trebui sugerate îmbunătățiri. Dacă se înregistrează progrese suficiente, directorul are un argument bun pentru a justifica adoptarea la scară mai largă a metodei de creștere.

Decizia finală depinde de cultura școlii. Este extrem de benefică susținerea din partea conducerii. Dar, uneori, nu este posibil să se primească sprijinul decisiv, astfel încât noile metode încep să se răspândească mai întâi printre profesori.

În cazul în care un profesor poate alege liber membrii echipei, recomandăm participanții care sunt deschiși la experiențe noi, cărora le place să experimenteze noi metode și cărora le pasă cu adevărat de bunăstarea și progresul elevilor. Dacă este posibil, includeți membri care pot influența decizia conducerii școlii. Dimensiunea grupului nu este crucială: este mult mai bine să aveți o echipă mică de profesori dedicați, decât un grup mai mare căruia îi lipsește motivația.

Necesitatea mesajului de schimbare din etapa anterioară este foarte importantă în această etapă. După ce există un consens cu privire la urgența de a face ceva, mentalitatea de creștere poate fi prezentată ca o soluție la problemă. Subiectele din etapa 1:1 pot fi prezentate echipei. Aici trebuie să fim pragmatici, deoarece echipa de bază este mai puțin interesată de teorie și dorește să încerce practica cât mai curând posibil. Adăugarea celor mai utile activități din etapa 1:2 este, de obicei, cheia pentru acceptare. Deoarece "profesorul inițial" a testat deja metodele, el/ea poate oferi sfaturi concrete echipei.

#### *Etapa 5:1 în predarea digitală*

*Predarea digitală este încă un teritoriu nou pentru mulți profesori. Dar o echipă de bază este adesea formată din entuziaști digitali, astfel încât nivelul lor de motivație este probabil ridicat. Pentru a echilibra echipa, vă recomandăm să adăugați profesori care sunt dispuși să învețe, dar care au competențe digitale slabe. Luptele și progresele lor oferă un bun exemplu a ceea ce ne putem aștepta atunci când încercăm să extindem proiectul la nivelul întregii organizații.*

### 5:2 Primele reușite



Presupunem că echipa de bază este deja entuziasmată să testeze mentalitatea de creștere în clasă. Unele postulate cheie (cum ar fi laudarea efortului, limbajul de creștere, învățarea din greșeli, încrederea în rezultatele muncii depuse) sunt foarte ușor de implementat. Acestea sunt prezentate în etapa 1:2.

Nu toate metodele vor funcționa imediat. Uneori, schimbările în mintea elevilor pot fi foarte subtile. Răbdarea și vigilența sunt esențiale în această etapă. Profesorii ar trebui să fie mai concentrați, să folosească mai multă reflecție și să pună mai multe întrebări pentru a surprinde progresul. Observarea atentă a comportamentului elevilor atunci când se confruntă cu provocări sau eșecuri poate oferi informații suplimentare. Am putea auzi propoziții de genul "Acum am o mentalitate fixă", care arată că elevii au reflectat asupra propriilor modele de gândire.

Este important să subliniem că primele victorii nu sunt note mai mari sau performanțe mai bune la examenele de final. Există adesea o schimbare subtilă în limbaj și comportament. Este important să construiți pe aceste victorii și să le împărtășiți cu colegii. În acest fel, echipa își poate menține motivația la un nivel ridicat, poate îmbunătăți tehnicile și poate răspândi entuziasmul în rândul principalilor actori ai școlii.

Dacă echipa se întâlnește în mod regulat, aceasta poate reflecta asupra activității sale și se poate baza pe cele mai bune practici. Metodele de coaching între colegi pot fi un instrument puternic pentru a conduce sesiuni de echipă.

### *Etapa 5:2 în predarea digitală*

*Micile victorii sunt mult mai ușor de observat în predarea fizică decât în predarea digitală. Profesorii pot utiliza instrumentul mentimeter, tehnici de proiecție sau scurte sondaje pentru a monitoriza progresul. Ei pot cere elevilor să reflecteze cu ajutorul unor videoclipuri sau pur și simplu își pot lua mai mult timp pentru a discuta rezultatele individual.*

### **5:3 Suportul managementului**

Mai devreme sau mai târziu, toate ideile ambițioase trebuie să treacă de aprobarea conducerii. Dacă ne așteptăm la un scepticism puternic, atunci este important ca grupul de bază să ofere dovezi solide de rezultate pozitive. Cu toate acestea, demonstrarea faptului că abordarea bazată pe mentalitatea de creștere este un lucru bun pentru școală poate fi o provocare. Pot fi utilizate următoarele sfaturi:

- repetați mesajul-cheie de mai înainte: de ce trebuie să implementăm schimbarea în organizație.
- arătați progresele pe care echipa de bază le-a făcut fără resurse suplimentare (cu excepția entuziasmului infinit).
- arătați feedback-ul pozitiv al elevilor (și al părinților, dacă este posibil).
- subliniați importanța menținerii impulsului.
- conectați beneficiile cheie ale mentalității de creștere cu valorile școlare.
- planificați următoarele etape cu resurse minime.
- arătați că mentalitatea de creștere nu este o revoluție, ci o evoluție a muncii deja depuse.
- fiți dispuși să acceptați un volum de muncă suplimentar la începutul implementării.
- subliniați modul în care un obiectiv comun și o cooperare puternică pot duce la îmbunătățirea relațiilor dintre profesori.



Dacă conducerea este foarte rezistentă la schimbări, nu lăsați ca acest lucru să vă demotiveze. Înseamnă doar o provocare suplimentară. Încercați să conveniți mai întâi asupra unor schimbări mici și temporare ale sistemului. Concentrați-vă pe valorile sale și bazează-ți propunerile de schimbare pe acestea. Existența unui plan concret de punere în aplicare este utilă, dar nu este suficientă pentru a obține aprobarea conducerii. Impresia asupra noii activități este formată de asemănarea cu ideea principală. După ce ideea principală este acceptată, este timpul pentru o planificare detaliată. Fiți foarte concret în planul de implementare pentru întreaga organizație. Implicați toate persoanele-cheie - chiar și pe cele care ar putea dori să blocheze ideea.

### *Stage 5:3 in digital teaching*

*Învățământul digital are multe avantaje care pot fi subliniate în cadrul întâlnirilor cu conducerea: costuri, accesibilitate, comoditate, competențe digitale ale tinerilor... Dar arta persuasiunii este, în elementele sale de bază, foarte asemănătoare cu predarea fizică.*





## 1-5-50

### 50:1 Răspândirea cunoștințelor

Presupunem că majoritatea profesorilor nu știu prea multe despre mentalitatea de creștere. Pentru a prezenta mentalitatea de creștere și principalele activități ale proiectului, pot fi folosite *infografice* (unele infografice despre mentalitatea de creștere sunt deja pregătite). În comunicarea inițială cu profesorii, sprijinul conducerii este foarte important. Este adaugă credibilitate și recunoaștere proiectului.

După introducerea temei, pot fi implementate scurte instruirii introductive (timp pentru a reveni la etapa 1:1). Recomandăm 4 ore de formare cu următorul conținut:

- Care este necesitatea implementării principiilor de growth mindset în interiorul organizației (întrebarea cheie la care trebuie să se răspundă)?
- Mentalitate fixă vs. mentalitate de creștere.
- Rezolvarea unei sarcini provocatoare (cum ar fi provocarea marshmallow) cu reflecție asupra experienței (în special gânduri și emoții).
- Influența mentalității asupra performanțelor școlare ale elevilor.
- Explicarea conceptelor-cheie (laudă, feedback, comunicare).
- Introducere în metodele cheie.
- Informații despre activitatea ulterioară. Pentru profesorii care doresc să afle mai multe, *IO1* și *IO2* oferă o mulțime de conținuturi pentru a intra în detalii.

#### *Etapa 50:1 în predarea digitală*

*Toate activitățile pot fi transferate în lumea digitală. Introducerea materiei se poate face în mod virtual. Instruirea poate fi implementată online. Sarcina provocatoare trebuie adaptată la colaborarea virtuală, dar poate fi implementată în sălile de pauză dacă se folosește Zoom.*

*Cele mai bune rezultate pot fi obținute prin combinarea învățării digitale și virtuale. Întregul IO1 este conceput ca experiență de învățare mixtă. Domeniul de aplicare al învățării mixte depinde de motivația profesorilor și de ambiția proiectului.*

### 50:2 Implementarea în clasă

După stabilirea cunoștințelor de bază, ne îndreptăm spre organizarea activităților pentru sălile de clasă. Întrucât fiecare profesor este expert în domeniul său, abordarea proactivă și autonomă este singura cale de urmat. Profesorii ar trebui să se simtă atrași de posibilitățile mentalității de creștere și să nu fie forțați să implementeze ceva în care nu cred. Rezistența va apărea și, uneori, va fi foarte puternică. Aceasta este o practică obișnuită în toate proiectele noi. În acest moment, nu îi dedicați prea mult timp. În loc să vă loviți de zid încercând să-i convingeți pe toți profesorii, investiți-vă energia spre cei care doresc cu adevărat să ofere ceva nou pentru elevi. Dovediți mai degrabă validitatea conceptului prin exemple bune.

Stabilirea unor așteptări clare și oferirea de flexibilitate în atingerea obiectivelor, este, de asemenea, în concordanță cu teoria mentalității de creștere. Dacă am făcut o treabă bună în ceea ce privește deschiderea mentalității profesorilor, atunci mai multe experimente, efort și învățare din greșeli vor



avea loc în clasă. Dacă ne-am grăbit prea repede spre implementare, atunci unii vor renunța după primele eșecuri.

Care sunt obiectivele concrete care pot fi stabilite pentru profesori? Iată câteva exemple:

- Mai multă autonomie, muncă de proiect.
- Mai puține probleme atunci când se acoperă conținuturi solicitante.
- Îmbunătățirea generală a autoeficienței și a încrederii în sine a elevilor.
- Nivel mai ridicat de bunăstare a elevilor.
- Utilizarea mai multor tehnologii în clasă.
- Introducerea de noi metode de predare, cum ar fi învățarea mixtă și învățarea bazată pe anchetă.
- Învățarea multidisciplinară - amestecarea cunoștințelor din diferite materii.

Profesorii pot lucra în echipe mai mici, astfel încât să facă schimb de practici mai ușor. Cei care predau materii similare pot lucra împreună sau pot amesteca echipele dacă vor să realizeze o abordare mai multidisciplinară. Pentru unele școli, implementarea trebuie să fie mai directă, condusă de sus în jos. Proiectul este condus de echipa de bază, iar cunoștințele se răspândesc prin intermediul canalelor de comunicare deja stabilite. Cel mai bine este să se utilizeze modalitățile de interacțiune care sunt considerate "normale" în școală.

În acest moment, poate exista adesea o rezervă conform căreia profesorii sunt prea ocupați și nu au timp pentru activități suplimentare. Dacă acest lucru se întâmplă în școala dumneavoastră, încercați să abordați provocarea într-un mod mai strategic și gândiți-vă la modul în care puteți integra o mentalitate de creștere în activitățile existente.

### *Etapa 50:2 în predarea digitală*

*Stabilirea obiectivelor este și mai importantă în predarea digitală, deoarece comunicarea mai puțin frecventă împiedică ajustarea constantă a așteptărilor. Mediile digitale oferă multe oportunități pentru stabilirea obiectivelor. Unele dintre cele mai moderne abordări didactice sunt strâns legate de tehnologie și digitalizare (cum ar fi AI și realitatea virtuală). Consultați [Capitolul 10](#).*

### **50:3 Proiecte pentru creștere**

În școlile partenerilor noștri de proiect, un impuls suplimentar a fost dat de proiectele ambițioase care au scos elevii și profesorii din zona de confort. Proiectele pot fi legate de orice temă care este importantă pentru școală: gândire antreprenorială, reciclare, alimente locale, activități sportive, transformare digitală, diversitate, incluziune socială...

Aceste proiecte au nevoie de un termen mai lung pentru implementare și de o gândire puternică de tip growth mindset pentru a atinge obiectivele. Rezultatele pot fi prezentate în cadrul unui mare eveniment zilnic sau chiar săptămânal. Acestea arată ceea ce școala a implementat deja, comunică importanța mentalității de creștere și extind limitele a ceea ce se poate face în școală. Ele conduc la implicarea tuturor părților triumphiului educațional: părinți, profesori și elevi. Proiectele reprezintă o mare oportunitate pentru părinți de a se familiariza cu mentalitatea de creștere și de a încerca să aducă unele dintre conceptele sale în familie. Profesorii trebuie să coopereze îndeaproape, astfel încât proiectele îmbunătățesc munca în echipă, permit testarea de noi metode didactice și contribuie în mod pozitiv la mentalitatea de creștere a profesorilor.



Elevii sunt foarte activi. Le plac activitățile provocatoare, care sunt diferite de rutina școlară obișnuită. Deoarece trebuie să fie foarte proactivi, ei investesc mai multă energie și produc rezultate mai mari decât se așteaptă de obicei profesorii. Proiectele reprezintă o bună ocazie de a-și integra cunoștințele, de a-și testa capacitățile și de a-și dezvolta încrederea în sine. Informații mai detaliate despre proiecte sunt prezentate în aceste orientări. Profesorii pot verifica, de asemenea, exemple de proiecte de succes ale școlilor din cadrul parteneriatului growMET. O școală a organizat o săptămână întregă de activități de creștere numită groWeek.

### *Etapa 50:3 în predarea digitală*

*Proiectele ambițioase sunt oportunități excelente pentru a testa limitele predării digitale. Tema proiectelor poate fi digitală (cum ar fi inventarea școlii viitorului sau realitatea virtuală în sălile de clasă...). Colaborarea cu elevii se poate face cu ajutorul unor instrumente online (precum Teams, Zoom). Elevii vor trebui să coopereze îndeaproape, astfel încât să poată folosi instrumentele online pentru comunicare. Iar soluțiile unor proiecte pot fi prezentate în mediul digital (cum ar fi videoclipuri, jocuri, aplicații, comunități virtuale).*

### **50:4 Împuternicire și sprijin**

Orice entuziasm își găsește limitele dacă provocările sunt prea mari. Mentalitatea de tip growth mindset se întoarce rapid la gândirea de tip fixed mindset dacă nu cultivăm cu atenție obiceiurile nou învățate (în special modelele de gândire și comunicarea). Cadrele didactice pot primi un sprijin extraordinar prin intermediul peer coaching-ului sau al supervizării (mai multe despre acest lucru la **xyz**). Într-o atmosferă sigură, ei își pot împărtăși preocupările, provocările mai intime și pot căuta în mod colectiv soluții. Procesul este benefic pentru toți cei implicați, deoarece arată noile posibilități atunci când se confruntă cu problemele comune.

Deoarece unii profesori preferă un sprijin mai structurat, putem stabili un standard de predare în legătură cu mentalitatea de creștere. Standardele minime pentru predarea mentalității de creștere sunt discutate, acceptate și consemnate în scris. Acesta nu ar trebui să semene cu un document administrativ care nu place nimănui; ar trebui conceput mai mult în mod ludic, ca o îndrumare pentru predare. Ghidul poate fi util atunci când îi introduce pe noii colegi în cultura școlii.

În această etapă putem începe să ne concentrăm mai mult asupra părinților. IO3 îi poate ajuta pe profesori să ofere principii de bază ale mentalității de creștere atunci când lucrează cu părinții. Concentrați-vă asupra capitolelor 2 (abilități tradiționale și viitoare), 5 (rolul părinților) și 6 (feedback) pentru mai multe informații. Lucrul cu părinții poate fi folosit în multe situații diferite:

- Consultarea cu privire la problemele elevilor.
- Conducere de ședințe școlare cu părinții.
- Comunicarea regulată cu părinții.
- Ateliere de lucru și alte activități de dezvoltare pentru părinți.

### *Etapa 50:4 în predarea digitală*

*Toate activitățile din această etapă pot fi transferate cu ușurință în mediul digital. Deoarece peer coaching-ul poate fi un proces intim, vă recomandăm să implementați prima sesiune în direct. Atunci când încrederea este construită, peer coaching-ul poate fi condus cu ușurință prin aplicații online.*

*De asemenea, merită să sensibilizați părinții cu privire la învățarea digitală. Pentru aceasta, recomandăm capitolele 4, 9, 10 din IO3.*



### 50:5 Comunicare eficientă

Comunicarea regulată este un element foarte important în toate etapele anterioare. Dar un impuls masiv de comunicare care poate transforma școala într-o organizație cu mentalitate de creștere începe în această etapă. Înainte ca majoritatea profesorilor să fie de acord și ca noile metode să fie implementate în clase, nu are sens să se investească foarte mult efort în comunicare. Elevii (și profesorii) ar putea vedea astfel de campanii ca fiind nerealiste și ipocrite.

Dacă suntem creativi, avem numeroase oportunități de comunicare: afișe înainte de intrare, campanii pe scările școlii, lifturi și coridoare, scurte mesaje despre growth mindset în sala de sport, prezentarea modelelor în clasă, scurte citate despre creștere în semnăturile de e-mail ale profesorilor.

Putem reorganiza site-ul web al școlii, astfel încât să fie mai în concordanță cu predarea mentalității de creștere. Buletinele informative și conturile de social media pot fi verificate dacă se potrivesc cu abordarea growth mindset. Același lucru se poate face și cu e-mailurile care sunt trimise de obicei părinților. Profesorii pot folosi *buletinele informative* și *infograficile* care au fost pregătite în cadrul proiectului.

Nu în ultimul rând: de ce să acoperim comunicarea de către profesori, dacă am investit deja atât de mult în proactivitatea elevilor? Le putem cere elevilor să găsească modalități originale de comunicare a mentalității de creștere în interiorul școlii. Putem fi chiar mai ambițioși și să le cerem elevilor să pregătească campanii pentru părinți sau chiar pentru întreaga comunitate locală.

#### *Etapa 50:5 în predarea digitală*

*Majoritatea comunicării este deja digitală, așa că transferul către predarea digitală nu schimbă prea mult aici.*

### 50:6 Dezvoltarea de obiceiuri noi

Comunicarea stabilește așteptările, iar așteptările sunt premisele pentru rezultate. Cercul îi poate convinge treptat pe sceptici că merită să se alăture călătoriei și să încerce noi metode. De asemenea, ajută la construirea culturii mentalității de creștere.

Ne putem întreba: care este obiectivul final? Nu ar trebui să fie nivelul mai ridicat al mentalității de creștere în rândul profesorilor și elevilor, ci altceva, ceva mai mare. Mentalitatea de creștere a tuturor părților interesate este doar un facilitator care ajută la realizarea viziunii mai mari. Totul funcționează mai bine, dacă putem accepta riscurile, suntem dispuși să facem greșeli și să învățăm din ele. Dacă ne simțim susținuți chiar și atunci când ne luptăm.

Acest tip de mediu de lucru este auto-recompensator, dar și dur. Ridică așteptările. Solicită câteva ore suplimentare - mai ales la început. Și, în mod crucial, cere ca oamenii să învețe și să se dezvolte continuu. Așadar, este firesc ca organizațiile să alunece spre medie dacă nu se străduiesc să păstreze cultura nou stabilită. Așa cum am spus deja, orice mentalitate de creștere are potențialul de a deveni fixă dacă nu este susținută în momentele de dificultate.

De aceea, încercăm să aducem o mentalitate de creștere în fiecare por și rutină. Putem introduce în programele școlare "verificatori de mentalitate" care au sarcina de a corecta limbajul și vorbirea cu mentalitate fixă. Putem căuta experiența internațională a școlilor cu mentalitate similară. Ne putem dezvolta în continuare în cadrul noilor proiecte Erasmus. Putem ajuta alte școli din mediul local să ne



urmeze calea. Putem schimba viziunea și valorile școlii. Putem extinde echipele de profesori și elevi care lucrează împreună. Putem lucra la incluziunea tuturor și la prevenirea abandonului școlar. Putem stabili indicatori de înaltă performanță și putem monitoriza cât de mult ne atingem obiectivele. Drumul nu se termină niciodată pentru cei care doresc să se îmbunătățească.

*Etapa 50:6 în predarea digitală*

*Mesajul universal "de a nu renunța niciodată" funcționează și în predarea digitală.*

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Acest document reflectă doar punctul de vedere al partenerilor de proiect, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în el.



**Co-funded by  
the European Union**



**Erasmus+**  
Enriching lives, opening minds.