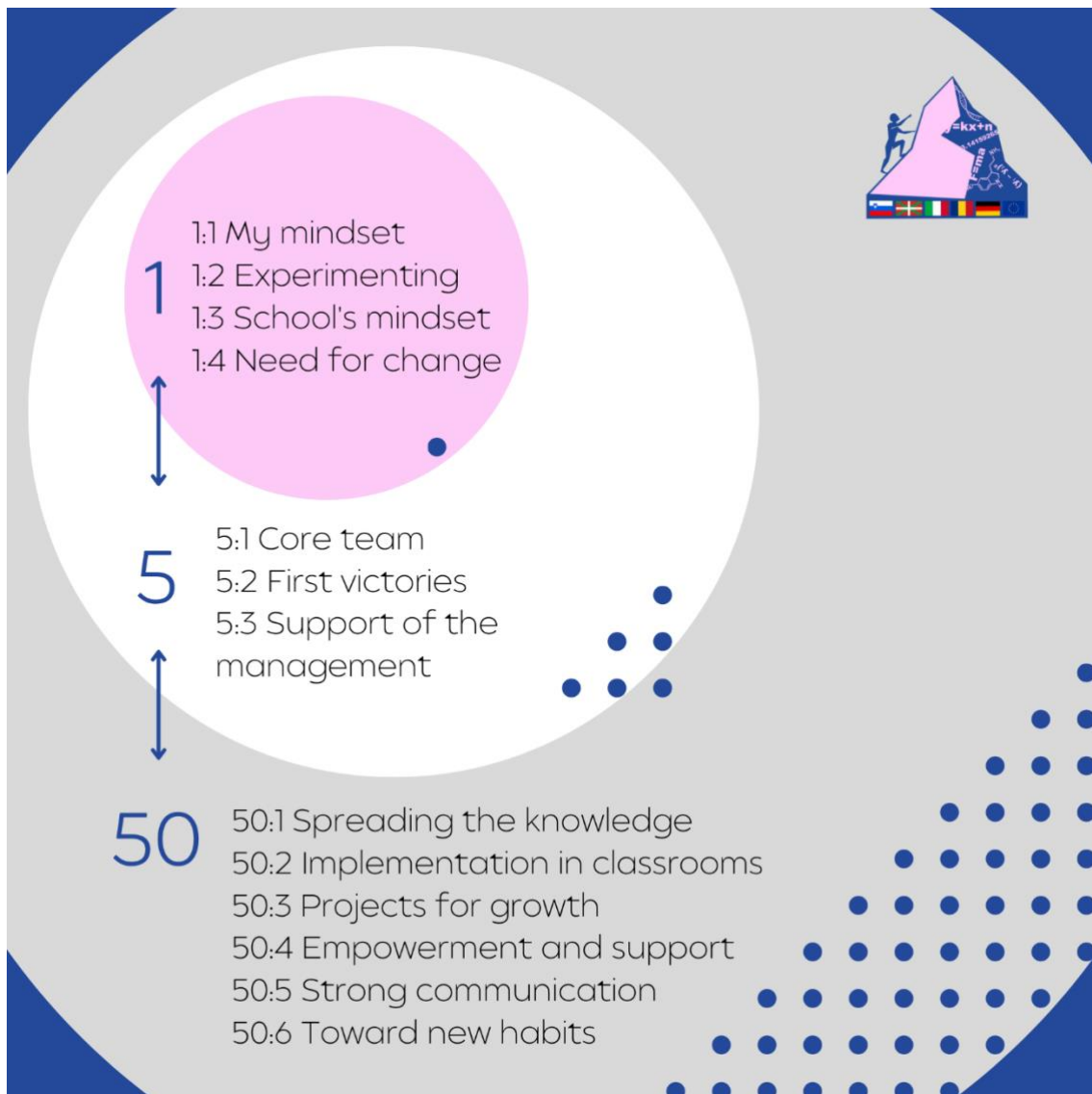




## 1-5-50: MODELO DE MENTALIDAD DE CRECIMIENTO

El modelo de mentalidad de crecimiento presenta cómo implantar la actitud de mentalidad de crecimiento en la organización de aprendizaje. En una serie de pasos concretos, mostramos cómo partir de 1 persona entusiasta para implantar el modelo de mentalidad de crecimiento en toda la organización. A nivel individual, el modelo presenta una transición de la idea a los hábitos eficaces.



El modelo está pensado para profesores que quieren mejorar el entorno escolar, pero no saben cómo hacerlo. Puede ayudar a los consejeros escolares y a los gestores de proyectos a apoyar los cambios positivos en la organización. Los directores y gestores escolares pueden utilizar las directrices para una aplicación más fluida y eficaz de los nuevos enfoques pedagógicos.

El modelo de mentalidad de crecimiento se basa en la experiencia de los socios en proyectos europeos de mentalidad de crecimiento, en su experiencia en la aplicación de grandes cambios en las organizaciones y en los resultados del taller interactivo celebrado en Târgu Mureș (Rumanía) (proyecto growMET Erasmus+).



Los números 1-5-50 representan el camino común de muchos proyectos de desarrollo. Lo que empieza como una idea de uno solo suele difundirse en un pequeño círculo de colegas cercanos (5) y, si todo va bien, se extiende a toda la organización (50).

Las etapas presentadas no son fijas. Algunos profesores ya trabajan en una organización que se ajusta a la descripción de la mentalidad de crecimiento. Algunos profesores tienen una fuerte ética de trabajo en equipo, por lo que empiezan a colaborar en cuanto surge una buena idea. Por último, pero no por ello menos importante, un fuerte apoyo del director facilita la transición de 1 a 50.

Al final de cada etapa, habrá un párrafo adicional sobre cómo trasladarla a la enseñanza digital.



## 1-5-50

### 1:1 Mi pensamiento

Antes de ocuparse de la mentalidad de crecimiento de los alumnos, conviene comprobar la propia mentalidad a la hora de enfrentarse a retos y obstáculos. El profesor puede rellenar el [mindset questionnaire](#) y calcular la puntuación. Una reflexión sincera sobre las siguientes preguntas también puede ayudar:

¿A qué factores atribuyo mi éxito o el éxito de los demás?

¿Qué me dicen los errores sobre los demás o sobre mí mismo?

¿Cómo reacciono cuando me enfrento a retos difíciles? ¿Cuáles son mis pensamientos iniciales?

¿Con qué frecuencia pruebo los métodos con los que no estoy familiarizado?

¿Cuáles son mis primeros pensamientos cuando alguien me critica "educadamente"?

Si no estamos seguros de nuestras respuestas, podemos discutir las mismas preguntas con personas que nos conozcan bien.

Familiarizarse con los postulados básicos de la mentalidad de crecimiento también ayuda. Los siguientes capítulos de "[Empowering teachers with a growth mindset approach](#)" son especialmente útiles para adentrarse en la teoría de la mentalidad de crecimiento:

2 (comprender el proceso de los cambios)

3 (diferencia entre mentalidad fija y mentalidad de crecimiento)

4 (creencias en la enseñanza)

7 (comunicación y retroalimentación)

Estar familiarizado con el estado mental actual afloja la resistencia, ayuda a comprender el comportamiento y es el requisito previo para el desarrollo posterior.

La etapa 1:1 es la etapa clave cuando presentamos la mentalidad de crecimiento a quienes no están familiarizados con la teoría. Podemos utilizar su contenido cuando presentamos el tema a colegas cercanos, al director y a otros profesores de la organización.

Etapa 1:1 en la enseñanza digital

No hay mucha diferencia entre la enseñanza presencial y la digital. Se trata de una etapa muy autorreflexiva.

### 1:2 Experimentando

Toda enseñanza implica el desarrollo de la personalidad y los valores de los alumnos. Por eso es importante experimentar y aplicar los nuevos conocimientos en el aula. Existen métodos específicos que abordan la mentalidad de los alumnos. Algunos de ellos se presentan en un [online toolkit for growth mindset](#). Centrate en las siguientes páginas:



- Páginas 20 y 21 para reflexionar sobre el enfoque pedagógico.
- Página 6 para evaluar la mentalidad de los alumnos.
- Páginas 10 y 11 para reflexionar sobre los patrones de pensamiento de los alumnos.
- Páginas 31 - 33 para proporcionar feedback a los estudiantes.
- Páginas 36, 49 y 50 para capacitar a los alumnos.
- Página 40 para el lenguaje de la mentalidad de crecimiento.

Considera la [collection](#) de unas sencillas técnicas de enseñanza que han puesto a prueba los socios de nuestro proyecto. En la colección encontrará ejemplos de cómo [develop students' resilience](#), ayúdalos [solve complex problems](#), animarles a utilizar [creative language](#) y capacitarles para escribir [job applications](#).

Contar historias es otra herramienta poderosa. A todos nos gusta leer sobre famosos que alcanzaron importantes metas en la vida. Sin embargo, dejamos de lado los errores, fracasos y decepciones que forman parte constante de todo crecimiento. Cuando los alumnos se enfrentan a tareas exigentes, los profesores pueden reflexionar sobre el camino que recorrieron sus ídolos. Fracasaron, pero mantuvieron el esfuerzo, volvieron a intentarlo y al final triunfaron.

A veces nos centramos demasiado en las grandes historias. Discutir los problemas cotidianos también puede conducir a una mejor autorreflexión. Si el profesor expone algunas de sus luchas, puede conectar con los alumnos a nivel emocional. Si hay suficiente seguridad psicológica, los alumnos pueden compartir cómo afrontan los problemas cotidianos: baja autoestima, falta de motivación, falta de dirección...

Para algunos profesores, es natural compartir inmediatamente con sus colegas los interesantes hallazgos sobre la mentalidad de crecimiento (para los que saltan a la etapa 5:1 puede tener sentido). Para otros, se trata de un proceso más íntimo, un proceso que implica probar y comprobar lo que funciona y lo que no. Y cuando los resultados son positivos, nos volvemos más ambiciosos.

### *Etapa 1:2 en la enseñanza digital*

- *Algunas páginas del kit de herramientas se han creado centrándose en la enseñanza digital:*
- *Mantener la atención de los alumnos (páginas 15 y 16)*
- *La comunicación en la enseñanza digital (página 39)*
- *Reflexión sobre el portafolio digital (página 12)*

### **1:3 El pensamiento de la escuela**

Tarde o temprano, nos encontramos con los muros inexpugnables de la cultura organizativa: hacemos un bonito progreso en el aula, pero echamos de menos el apoyo adicional para su impacto real. Tras probar varios métodos en el aula, el profesor empieza a comprender la filosofía de la mentalidad. Ahora la reflexión se vuelve hacia la organización: ¿en qué tipo de entorno trabajo? ¿Cuál es la mentalidad de los demás profesores de mi organización? ¿En qué creemos en nuestra escuela? ¿Etiquetamos a los alumnos como "perdedores" y "ganadores"? ¿Cuál es nuestra visión de las notas y



la evaluación? ¿Cuánto énfasis se pone en la autoactividad de los alumnos, errores y frustraciones incluidos? ¿Con qué frecuencia prueban los profesores métodos no probados pero prometedores?

Para esta autorreflexión, hemos preparado una breve [School's mindset checklist](#). La lista de control puede responderse con una observación detallada y una reflexión sincera sobre la forma típica de trabajar en la escuela. Alternativamente, para obtener una visión más compleja de cómo afrontar los cambios, puede utilizar el cuestionario TATC de la Etapa 2 ([Introduction to change](#)). Intenta responder en nombre de la dirección o de la mayoría de los profesores del centro.

*Stage 1:3 en la enseñanza digital*

*La lista de comprobación anterior puede utilizarse para evaluar las actitudes hacia la enseñanza digital. También encontramos dos cuestionarios adicionales que forman parte de artículos de investigación:*

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

### 1:4: La necesidad de de cambio

En general, a la gente no le gusta el cambio. Tras un cuidadoso análisis de la organización, conviene plantearse por qué es necesario invertir en mentalidad de crecimiento. ¿Cuál es la pérdida para la organización si nada cambia? ¿Por qué urge hacer algo con respecto a la mentalidad en la organización? Los profesores deben preparar un mensaje sencillo y concreto que

aborde algo que es importante para la escuela, pero que actualmente falta (falta de competencias digitales, contactos entre empleadores y profesores).

aborde los valores de la escuela. Los valores suelen coincidir con el paradigma de la mentalidad de crecimiento, pero los procedimientos y las normas de la organización pueden contradecirlos.

aborda el miedo a quedarnos atrás a medida que el resto de escuelas evolucionan y progresan.

aborda la escasa dedicación, la falta de compromiso y la fluctuación de los profesores en su búsqueda de un entorno de trabajo más dinámico, progresista y moderno.

aborda la insatisfacción de los padres que esperan un enfoque diferente de la escuela.

El mensaje de la mentalidad de crecimiento es una visión convincente del futuro. Pero la visión tiene un impacto más bien a corto plazo. Tenemos que hacer hincapié primero en el mensaje de urgencia; de lo contrario, el cambio propuesto no tendrá la carga emocional adecuada.

*Etapa 1:4 en la enseñanza digital*

La enseñanza digital, el uso de la tecnología y la enseñanza híbrida pueden ser el objetivo de la organización. Los profesores deben preguntarse cuál es la urgencia detrás de la necesidad de "ser más digitales". También podemos utilizar las herramientas digitales para realizar una pequeña encuesta sobre las necesidades de la escuela, el personal y los padres.



## 1-5-50

### 5:1 grupo central

Para algunos profesores, esta fase comienza mucho antes, quizá en cuanto adquieren los primeros conocimientos sobre la teoría de la mentalidad de crecimiento. El entusiasmo empieza a extenderse lentamente entre amigos y colegas cercanos. Pero a veces es necesario un impulso más activo hacia el cambio. Los profesores pueden elegir entre tres estrategias:

- Pueden formar un equipo informal de profesores que manifiesten interés por los métodos de la mentalidad de crecimiento. Tras unos primeros resultados positivos, el equipo puede proponer a la dirección del centro una implantación más amplia del modelo.
- Pueden intentar convencer al director en una prueba piloto de los métodos de la mentalidad de crecimiento. Se forma un equipo básico con la aprobación de la dirección. El equipo empieza a trabajar en la aplicación de los métodos de la mentalidad de crecimiento.
- Pueden llevar a cabo un proyecto de mentalidad de crecimiento con una clase concreta, obviamente con el apoyo del director, centrándose así en un grupo específico de forma más intensa. Al cabo de un tiempo, se analizarán detenidamente los resultados y se propondrán mejoras. Si el progreso es suficiente, el director tiene un buen argumento para adoptar la mentalidad de crecimiento a mayor escala.

La decisión final depende de la cultura del centro. Es muy beneficioso contar con el apoyo de la cúpula. Pero a veces no es posible recibir el apoyo decisivo, por lo que los nuevos métodos empiezan a difundirse primero entre los profesores.

Si un profesor puede elegir libremente a los miembros del equipo, recomendamos participantes abiertos a nuevas experiencias, a los que les guste experimentar con nuevos métodos y que se preocupen de verdad por el bienestar y el progreso de los alumnos. Si es posible, incluya a miembros que puedan influir en la decisión de la dirección del centro. El tamaño del grupo no es crucial: es mucho mejor tener un pequeño equipo de profesores dedicados que un grupo más grande que carezca de motivación.

El mensaje de necesidad del cambio de la fase anterior es muy importante en esta fase. Después de que haya consenso sobre la urgencia de hacer algo, la mentalidad de crecimiento puede presentarse como una solución al problema. Los temas de la etapa 1:1 pueden presentarse al equipo. Aquí debemos ser pragmáticos, ya que el equipo central está menos interesado en la teoría y quiere probar la práctica lo antes posible. Añadir las actividades más útiles de la etapa 1:2 suele ser la clave de la aceptación. Como el "profesor inicial" ya ha probado los métodos, puede ofrecer consejos concretos al equipo.

#### Etapa 5:1 en la enseñanza digital

La enseñanza digital sigue siendo un territorio nuevo para muchos profesores. Pero un equipo básico suele estar formado por entusiastas de lo digital, por lo que su nivel de motivación es probablemente alto. Para equilibrar el equipo, recomendamos añadir profesores dispuestos a aprender, pero con escasas competencias digitales. Sus luchas y progresos ofrecen un buen ejemplo de lo que podemos esperar cuando intentemos extender el proyecto a toda la organización.

*example of what we can expect when trying to roll out the project to the whole organization.*



## 5:2 Las primeras victorias

Suponemos que el equipo central ya está entusiasmado con la idea de poner a prueba la mentalidad de crecimiento en las aulas. Algunos postulados clave (como elogiar el esfuerzo, el lenguaje de la mentalidad de crecimiento, aprender de los errores, creer en los resultados del trabajo duro) son muy fáciles de aplicar. Se presentan en la etapa 1:2.

No todos los métodos funcionarán inmediatamente. A veces, los cambios en la mentalidad de los alumnos pueden ser muy sutiles. La paciencia y la atención son la clave en esta etapa. Los profesores deben estar más concentrados, utilizar más la reflexión y hacer más preguntas para captar los progresos. La observación atenta del comportamiento de los alumnos cuando se enfrentan a retos o fracasos puede aportar más información. Podemos oír frases como "Ahora tengo una mentalidad fija", que muestran que los alumnos reflexionan sobre sus propios patrones de pensamiento.

Es importante subrayar que las primeras victorias no son las notas más altas o el mejor rendimiento en los exámenes finales. A menudo se produce un cambio sutil en el lenguaje y el comportamiento. Es importante aprovechar esas victorias y compartirlas con los compañeros. De ese modo, el equipo puede mantener alta su motivación, mejorar las técnicas y contagiar el entusiasmo a las principales partes interesadas de la escuela.

Si el equipo se reúne periódicamente, puede reflexionar sobre su trabajo y aprovechar las mejores prácticas. Los métodos de tutoría entre iguales pueden ser una poderosa herramienta para dirigir las sesiones del equipo.

Etapa 5:2 en la enseñanza digital

Las pequeñas victorias son mucho más fáciles de observar en la enseñanza presencial que en la digital. Los profesores pueden utilizar [Mentimeter](#) herramientas, técnicas de proyección o encuestas breves para supervisar los progresos. Pueden pedir a los alumnos que reflexionen con vídeos o simplemente dedicar más tiempo a debatir los resultados uno a uno.

## 5:3 Apoyo a la gestión

Tarde o temprano, todas las ideas ambiciosas tienen que pasar la aprobación de la dirección. Si esperamos un fuerte escepticismo, es importante que el grupo central aporte pruebas sólidas de resultados positivos. No obstante, demostrar que el enfoque de la mentalidad de crecimiento es positivo para la escuela puede ser todo un reto. Se pueden utilizar los siguientes consejos:

- Repetir el mensaje clave de antes: por qué necesitamos implantar el cambio en la organización.
- mostrar los progresos realizados por el equipo central sin recursos adicionales (salvo el entusiasmo infinito).
- mostrar los comentarios positivos de los alumnos (y de los padres, si es posible).
- destacar la importancia de mantener vivo el impulso.
- Conectar los beneficios clave de la mentalidad de crecimiento con los valores de la escuela.
- Planificar las siguientes etapas con un mínimo de recursos.
- Mostrar que la mentalidad de crecimiento no es una revolución, sino una evolución del trabajo ya realizado.



- Estar dispuestos a aceptar una carga de trabajo adicional al principio de la implantación.
- Destacar cómo un objetivo común y una estrecha cooperación pueden mejorar las relaciones entre los profesores.

Si la dirección se resiste mucho a los cambios, no dejes que eso te desmotive. Sólo supone un reto adicional. Intenta acordar primero pequeños cambios temporales en el sistema. Céntrate en sus valores y basa en ellos los cambios que propongas.

Tener un plan concreto de implantación ayuda, pero no basta para obtener la aprobación de la dirección. La impresión que causa la nueva actividad depende de la similitud de la idea principal. Una vez aceptada la idea principal, llega el momento de la planificación detallada. Sea muy concreto en el plan de implantación para toda la organización. Implique a todas las personas clave, incluso a las que podrían querer bloquear la idea.

Etapa 5:3 en la enseñanza digital

La enseñanza digital tiene muchas ventajas que pueden destacarse en las reuniones con la dirección: costes, alcance, comodidad, competencias digitales de los jóvenes... Pero el arte de la persuasión es en sus fundamentos muy similar a la enseñanza presencial.





## 1-5-50

### 50:1 Dando a conocer el conocimiento

Suponemos que la mayoría de los profesores no saben mucho sobre la mentalidad de crecimiento. Para presentar la mentalidad de crecimiento y las principales actividades del proyecto, se pueden utilizar infografías (algunos [infographics](#) sobre the growth mindset ya están preparados). En la comunicación inicial con los profesores, el apoyo de la dirección es muy importante. Añade credibilidad y reconocimiento al proyecto.

Después de la introducción del tema, se pueden realizar formaciones introductorias breves (tiempo para volver a la etapa 1:1). Recomendamos 4 horas de formación con los siguientes contenidos:

- ¿Cuál es la necesidad de aplicar los principios de la mentalidad de crecimiento dentro de la organización (pregunta clave a la que hay que dar respuesta)?
- Mentalidad fija frente a mentalidad de crecimiento.
- Resolución de tareas desafiantes (como el reto del malvavisco) con reflexión sobre la experiencia (especialmente pensamientos y emociones).
- Influencia de la mentalidad en el rendimiento escolar de los alumnos.
- Explicación de los conceptos clave (elogio, feedback, comunicación).
- Introducción a los métodos clave.
- Información sobre el trabajo posterior

Para los profesores que quieran descubrir más, [IO1](#) y [IO2](#) ofrecen mucho contenido y detalles. *Stage 50:1 in digital teaching*

*Todas las actividades pueden trasladarse al mundo digital. La introducción del tema puede hacerse virtualmente. La formación puede impartirse en línea. Las tareas difíciles deben adaptarse a la colaboración virtual, pero pueden realizarse en salas de descanso si se utiliza Zoom.*

*Los mejores resultados se obtienen combinando el aprendizaje digital y el virtual. El conjunto [IO1](#) es la experiencia de aprendizaje combinado. El alcance del aprendizaje combinado depende de la motivación de los profesores y de la ambición del proyecto.*

### 50:2 Implementación en aulas

Una vez establecidos los conocimientos básicos, pasamos a la organización de las actividades para las aulas. Como cada profesor es un experto en su campo, el enfoque proactivo y autónomo es el único camino a seguir. Los profesores deben sentirse atraídos por las posibilidades de la mentalidad de crecimiento y no verse obligados a poner en práctica algo en lo que no creen. La resistencia se producirá y a veces será muy fuerte. Es algo habitual en todos los nuevos proyectos. En este punto, no le dediques demasiado tiempo. En lugar de darse contra la pared intentando convencer a todos los profesores, invierta su energía en aquellos que realmente quieren aportar algo nuevo a los alumnos. Demuestre más bien la validez del concepto con el buen ejemplo.

Establecer expectativas claras y ofrecer flexibilidad para alcanzar los objetivos, también está en consonancia con la teoría de la mentalidad de crecimiento. Si hemos hecho un buen trabajo abriendo



la mentalidad de los profesores, en el aula habrá más experimentos, más esfuerzo y más aprendizaje a partir de los errores. Si nos precipitamos en la aplicación, algunos abandonarán tras los primeros contratiempos. ¿Qué objetivos concretos pueden fijarse los profesores? He aquí algunos ejemplos:

- Más autonomía, trabajo por proyectos.
- Menos problemas a la hora de abordar contenidos exigentes.
- Mejora general de la autoeficacia y la autoconfianza de los alumnos.
- Mayor nivel de bienestar de los alumnos.
- Uso de más tecnología en el aula.
- Introducción de nuevos métodos de enseñanza, como el aprendizaje combinado y el aprendizaje basado en la investigación.
- Aprendizaje multidisciplinar: mezcla de conocimientos de distintas asignaturas.

Los profesores pueden trabajar en equipos más pequeños para intercambiar sus prácticas más fácilmente. Los que enseñan asignaturas similares pueden trabajar juntos o podemos mezclar los equipos si queremos lograr un enfoque más multidisciplinar. Para algunas escuelas, la aplicación tiene que ser más directa, dirigida de arriba abajo. El proyecto lo dirige el equipo central y el conocimiento se difunde a través de canales de comunicación ya establecidos. Lo mejor es utilizar las formas de interactuar que se consideran "normales" en la escuela.

En este punto, a menudo puede surgir la reserva de que los profesores están demasiado ocupados y no tienen tiempo para actividades extra. Si esto ocurre en su centro, intente abordar el reto de forma más estratégica y piense cómo puede integrar una mentalidad de crecimiento en las actividades existentes.

### *Etapa 50:2 en la enseñanza digital*

*La fijación de objetivos es aún más importante en la enseñanza digital, ya que una comunicación menos frecuente impide ajustar constantemente las expectativas. Los entornos digitales ofrecen muchas oportunidades para establecer objetivos. Algunos de los enfoques didácticos más modernos están estrechamente relacionados con la tecnología y la digitalización (como la IA y la realidad virtual). Consulte [Chapter 10](#).*

### **50:3 Proyectos de crecimiento**

En las escuelas de nuestros socios de proyecto, se dio un empuje adicional gracias a los ambiciosos proyectos que trasladaron a alumnos y profesores fuera de la zona de confort. Los proyectos pueden estar relacionados con cualquier tema que sea importante para la escuela: pensamiento emprendedor, reciclaje, comida local, actividades deportivas, transformación digital, diversidad, inclusión social...

Esos proyectos necesitan un plazo de ejecución más largo y un fuerte pensamiento de mentalidad de crecimiento para alcanzar los objetivos. Los resultados pueden presentarse en un gran acto diario o incluso semanal. Muestran lo que la escuela ya ha implementado, comunican la importancia de la mentalidad de crecimiento y amplían los límites de lo que se puede hacer en la escuela. Conducen al



compromiso de todas las partes del triángulo educativo: padres, profesores y alumnos. Los proyectos son una gran oportunidad para que los padres se familiaricen con la mentalidad de crecimiento e intenten llevar algunos de sus conceptos a la familia. Los profesores necesitan cooperar estrechamente, por lo que los proyectos mejoran el trabajo en equipo, permiten probar nuevos métodos didácticos y contribuyen positivamente a la mentalidad de crecimiento de los profesores.

Pupils are very active. They like challenging activities that are different from the usual school routine. As they have to be very proactive, they invest more energy and produce higher results than teachers usually expect. Projects are a good opportunity to integrate their knowledge, test their skills and reinforce their self-confidence.

More detailed info about projects is written in [these guidelines](#). Tos profesores también pueden consultar ejemplos de proyectos de éxito de centros escolares asociados a growMET. Una escuela organizó una semana entera de actividades de crecimiento llamadas [groWeek](#).

### *Etapa 50:3 en la enseñanza digital*

*Los proyectos ambiciosos son excelentes oportunidades para poner a prueba los límites de la enseñanza digital. El tema de los proyectos puede ser digital (como inventar el futuro de la escuela o la realidad virtual en las aulas...). La colaboración con los estudiantes puede realizarse con herramientas en línea (como Teams, Zoom). Los estudiantes tendrán que cooperar estrechamente para poder utilizar las herramientas en línea para la comunicación. Y las soluciones de algunos proyectos pueden presentarse en el entorno digital (como vídeos, juegos, aplicaciones, comunidades virtuales).*

### **50:4 Empoderación y apoyo**

Todo entusiasmo encuentra sus límites si los retos son demasiado elevados. La mentalidad de crecimiento vuelve rápidamente a la mentalidad fija si no cuidamos los hábitos recién aprendidos (sobre todo los patrones de pensamiento y comunicación). Los profesores pueden recibir un gran apoyo a través del coaching o la supervisión entre iguales. En un ambiente seguro pueden compartir sus preocupaciones, los retos más íntimos y buscar soluciones colectivamente. El proceso es beneficioso para todos los implicados, ya que muestra las nuevas posibilidades a la hora de enfrentarse a los problemas comunes.

Dado que algunos profesores prefieren un apoyo más estructurado, podemos establecer un estándar de enseñanza en relación con la mentalidad de crecimiento. Las normas mínimas para la enseñanza de la mentalidad de crecimiento se debaten, se aceptan y se ponen por escrito. Esto no debería parecerse a un documento administrativo que no gusta a nadie; debería diseñarse de forma más lúdica, como una guía para la enseñanza. La guía puede ser útil a la hora de introducir a nuevos colegas en la cultura escolar.

En esta fase podemos empezar a centrarnos más en los padres. [IO3](#) puede ayudar a los profesores a proporcionar los principios básicos de la mentalidad de crecimiento cuando trabajan con los padres. Si desea más información, consulte los capítulos 2 (habilidades tradicionales y futuras), 5 (el papel de los padres) y 6 (retroalimentación). El trabajo con los padres puede utilizarse en muchas situaciones diferentes:

- Consultar sobre los problemas de los alumnos.
- Dirigir sesiones escolares con los padres.
- Comunicación regular con los padres.
- Workshops and other developmental activities for parents.



### *Etapa 50:4 en la enseñanza digital*

*Todas las actividades de esta etapa pueden transferirse fácilmente al entorno digital. Dado que el coaching entre iguales puede ser un proceso íntimo, recomendamos realizar la primera sesión en directo. Cuando se haya generado confianza, la tutoría entre iguales puede dirigirse fácilmente mediante aplicaciones en línea.*

*También merece la pena concienciar a los padres sobre el aprendizaje digital. Para ello, recomendamos [IO3](#) capítulos 4, 9, 10.*

### **50:5 Una comunicación fuerte**

La comunicación regular es un elemento muy importante en todas las etapas anteriores. Pero el gran impulso comunicativo que puede convertir la escuela en una organización con mentalidad de crecimiento empieza en esta etapa. Antes de que la mayoría de los profesores estén a bordo y los nuevos métodos se implanten en las clases, no tiene sentido invertir mucho esfuerzo en la comunicación. Los alumnos (y los profesores) podrían ver esas campañas como poco realistas e hipócritas.

Si somos creativos, tenemos numerosas oportunidades de comunicación: carteles antes de la entrada, campañas en las escaleras, ascensores y pasillos del colegio, breves mensajes sobre la mentalidad de crecimiento en el gimnasio, mostrar los modelos de conducta en clase, breves citas sobre el crecimiento en las firmas de los correos electrónicos de los profesores.

Podemos reorganizar la página web del colegio para que esté más en consonancia con la enseñanza de la mentalidad de crecimiento. Se puede comprobar si los boletines informativos y las cuentas de las redes sociales se ajustan al enfoque de la mentalidad de crecimiento. Lo mismo puede hacerse con los correos electrónicos que suelen enviarse a los padres. Los profesores pueden utilizar el [newsletters](#) and [infographics](#) del proyecto.

Por último, pero no por ello menos importante: ¿por qué cubrir la comunicación por parte de los profesores, si ya hemos invertido tanto en la proactividad de los alumnos? Podemos pedir a los alumnos que encuentren formas originales de comunicar la mentalidad de crecimiento dentro de la escuela. Podemos ser aún más ambiciosos y pedir a los alumnos que preparen campañas para los padres o incluso para toda la comunidad local.

### *Etapa 50:5 en la enseñanza digital*

La mayor parte de la comunicación ya es digital, por lo que la transferencia a la enseñanza digital no cambia mucho aquí.

### **50:6 Hacia los nuevos hábitos**

La comunicación fija las expectativas y las expectativas son los requisitos previos para los resultados. El círculo puede convencer gradualmente a los escépticos de que merece la pena unirse al viaje y probar nuevos métodos. También ayuda a construir la cultura de la mentalidad de crecimiento.

Podemos preguntarnos: ¿cuál es el objetivo final? No debería ser un mayor nivel de mentalidad de crecimiento entre profesores y alumnos, sino algo más, algo más grande. La mentalidad de crecimiento



de todas las partes interesadas es sólo un facilitador que ayuda a lograr la visión más amplia. Todo funciona mejor si aceptamos los riesgos, si estamos dispuestos a cometer errores y a aprender de ellos. Si nos sentimos apoyados incluso cuando tenemos dificultades.

Este tipo de entorno de trabajo es gratificante, pero también duro. Aumenta las expectativas. Exige horas extra, sobre todo al principio. Y, sobre todo, exige que las personas aprendan y se desarrollen continuamente. Por tanto, es natural que las organizaciones se deslicen hacia la media si no se esfuerzan por mantener la cultura recién establecida. Como ya hemos dicho, toda mentalidad de crecimiento tiene el potencial de volverse fija si no recibe apoyo en tiempos difíciles.

Por eso intentamos introducir una mentalidad de crecimiento en cada poro y rutina. Podemos introducir "revisores de mentalidades" en los planes de estudios que se encarguen de corregir el lenguaje y el habla de las mentalidades fijas. Podemos buscar experiencias internacionales de escuelas con mentalidad similar. Podemos seguir desarrollándonos en el marco de nuevos proyectos Erasmus. Podemos ayudar a otras escuelas del entorno local a seguir nuestro camino. Podemos cambiar la visión y los valores de la escuela. Podemos ampliar los equipos de profesores y alumnos que trabajan juntos. Podemos trabajar por la inclusión de todos y la prevención del abandono escolar. Podemos establecer indicadores de alto rendimiento y controlar hasta qué punto alcanzamos los objetivos. El camino nunca termina para los que quieren mejorar.

Etapa 50:6 en la enseñanza digital

El mensaje universal "de no rendirse nunca" también funciona en la enseñanza digital.

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Este documento refleja únicamente las opiniones de los socios del proyecto, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.



Co-funded by  
the European Union



Erasmus+  
Enriching lives, opening minds.