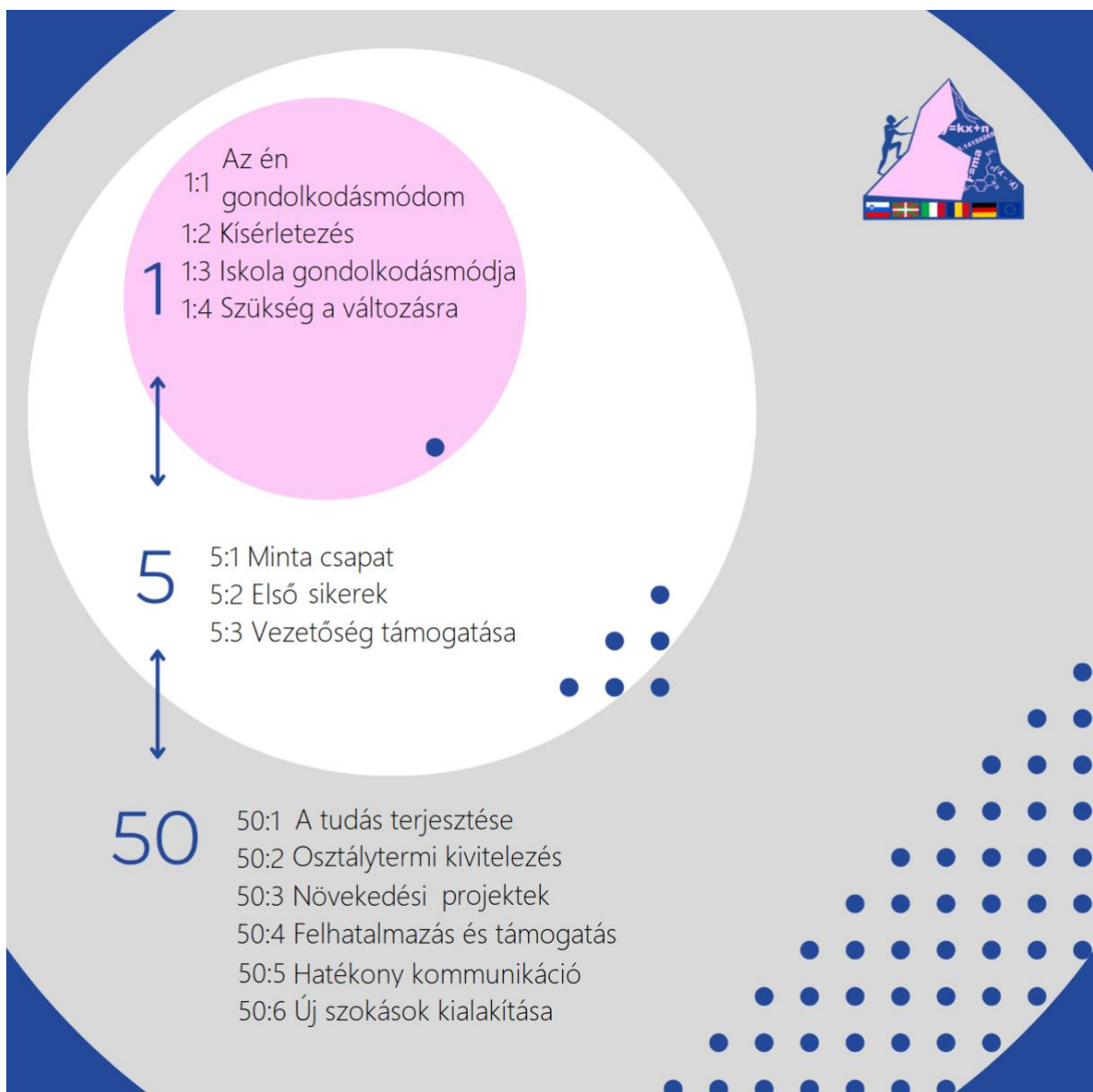




## 1-5-50: NÖVEKEDÉSI GONDOLKODÁSMÓD MODELLJE

A növekedési gondolkodásmód modellje bemutatja, hogyan lehet a növekedési gondolkodásmód attitűdöt az oktatási intézményben megvalósítani. Konkrét lépések sorozatában mutatjuk be, hogyan lehet 1 lelkes embertől elindítani a növekedési gondolkodásmód modelljét és kiterjeszteni az intézményre. Az egyén szintjén a modell bemutatja az átmenetet az ötlettől a hatékony szokásokig.



A modellt olyan tanárok számára tervezték, akik javítani szeretnének az iskolai környezeten, de nem tudják, hogyan tegyék ezt. Segítséget nyújthat az iskolai tanácsadóknak és a projektvezetőknek az intézményen elüli pozitív változások támogatásában. Az igazgatók és az iskolavezetők használhatják az iránymutatásokat az új tanítási megközelítések zökkenőmentesebb és hatékonyabb megvalósításához.

A növekedési gondolkodásmód modellje a partnerek európai növekedési gondolkodásmód-projektekkel kapcsolatos tapasztalataira, a szervezetekben történő nagyobb változások megvalósításában szerzett tapasztalatokra és a romániai Marosvásárhelyen (growMET Erasmus+ projekt) tartott interaktív workshop eredményeire épül.



Az 1-5-50-es számok számos fejlesztési projekt közös útját jelölik. Ami egy ember ötleteként indul, az általában a közeli munkatársak szűk körében terjed el (5), és ha minden jól megy, az egész szervezetre kiterjesztik (50).

A bemutatott szakaszok nem rögzítettek. Néhány tanár már olyan szervezetben dolgozik, amely megfelel a növekedési gondolkodásmód leírásának. Egyes tanárok erős csapatmunka-etikával rendelkeznek, így amint felbukkan egy jó ötlet, azonnal elkezdnek együtt dolgozni. Végül, de nem utolsósorban az igazgató erős támogatása megkönnyíti az 1-ről az 50-re való átmenetet.

Az egyes szakaszok végén egy további bekezdés arról, hogyan lehet átültetni a digitális tanításba.



## 1-5-50

### 1:1 Az én gondolkodásmódom

Mielőtt a diákok növekedési gondolkodásmódjával foglalkoznánk, érdemes ellenőrizni a saját gondolkodásmódunkat, amikor kihívásokkal és akadályokkal nézünk szembe. A tanár kitöltheti a gondolkodásmód-kérdőívet, és kiszámíthatja a pontszámot. Az alábbi kérdésekre való őszinte reflexió is segíthet:

- Milyen tényezőknél tulajdonítom a saját vagy mások sikerét?
- Mit árulnak el a hibák másokról vagy rólam?
- Hogyan reagálok, amikor nehéz kihívásokkal találkozom? Melyek az első gondolataim?
- Milyen gyakran próbálom ki az általam nem ismert módszereket?
- Melyek az első gondolataim, amikor valaki "udvariasan" kritizál?

Ha bizonytalanok vagyunk a válaszainkban, ugyanezeket a kérdéseket megbeszélhetjük olyan emberekkel, akik jól ismernek minket.

A növekedési gondolkodásmód alapvető posztulátumaival való megismerkedés is segít. A "A tanárok ösztönzése a növekedési gondolkodásmód fejlesztésére" című könyv következő fejezetei különösen hasznosak a növekedési gondolkodásmód-elméletbe való belelépéshez:

- 2 (a változások folyamatának megértése)
- 3 (a rögzült és a növekedési gondolkodásmód közötti különbség)
- 4 (a tanítással kapcsolatos meggyőződések)
- 7 (kommunikáció és visszajelzés)

A jelenlegi tudatállapot megismerése oldja az ellenállást, segít megérteni a viselkedést, és előfeltétele a további fejlődésnek.

Az 1:1. szakasz a legfontosabb szakasz, amikor a növekedési gondolkodásmódot mutatjuk be azoknak, akik nem ismerik az elméletet. Használhatjuk a tartalmát, amikor a témát közeli kollégáknak, menedzsernek és a szervezet más tanárainak mutatjuk be.

*1:1 szakasz a digitális tanításban*

*Nincs nagy különbség az élő és a digitális tanítás között. Ez egy nagyon önreflexív szakasz.*

### 1:2 Kísérletezés

Minden tanítás magában foglalja a tanulók személyiségének és értékeinek fejlesztését. A második lépésben ezért fontos a kísérletezés és az új ismeretek alkalmazása az osztályteremben. Vannak konkrét módszerek, amelyek a tanulók gondolkodásmódját célozzák meg. Ezek közül néhányat a növekedési gondolkodásmód online eszköztárában mutatunk be. Fókuszáljon a következő oldalakra:

- 20. és 21. oldal a tanítási megközelítésre való reflektálás.
- A 6. oldal a tanulók gondolkodásmódjának értékelése.
- A 10. és 11. oldal a tanulók gondolkodásmódjának elemzése.



- A 31-33. oldal a tanulóknak nyújtott visszajelzés.
- 36., 49. és 50. oldal a tanulók felhatalmazása.
- A 40. oldal a növekedési gondolkodásmód nyelvezete.

A projektpartnerek által kipróbált egyszerű tanítási technikák gyűjteményét is figyelembe veheti. A gyűjteményben példákat talál arra, hogyan lehet fejleszteni a diákok ellenálló képességét, segíteni őket összetett problémák megoldásában, bátorítani őket a kreatív nyelvhasználatra és képessé tenni őket az állaspályázatok megírására.

A történetmesélés egy másik hatékony eszköz. Mindannyian szeretünk olyan hírességekről olvasni, akik fontos életcélokat értek el. Azonban félretesszük a hibákat, kudarcokat és csalódásokat, amelyek minden növekedés állandó részét képezik. Amikor a diákok igényes feladatokkal szembesülnek elgondolkodhatnak az úton, amelyet példaképeik jártak be. Kudarcot vallottak, de kitartottak, újra megpróbálták, és végül sikerrel jártak.

Néha túlságosan a nagy történetekre koncentrálunk. A mindennapi problémák megbeszélése is jobb önreflexióhoz vezethet. Ha a tanár a saját küzdelmeinek egy részét nyíltan vállalja, akkor érzelmi szinten kapcsolódhat a diákokhoz. Ha van elég pszichológiai biztonság, a diákok megoszthatják, hogyan birkóznak meg a mindennapi problémákkal: alacsony önbecsülés, motivátlanság, irányíthatatlanság...

Egyes tanárok számára természetes, hogy a növekedési gondolkodásmóddal kapcsolatos érdekes megállapításokat azonnal megosszák a kollégákkal (az 5:1-es szakaszba ugró tanárok számára ennek lehet értelme). Mások számára ez egy bensőségesebb folyamat - egy olyan folyamat, amely magában foglalja annak tesztelését és ellenőrzését, hogy mi működik és mi nem. És ha az eredmények pozitívak, akkor ambiciózusabbak leszünk.

*Az 1:2. szakasz a digitális tanításban*

*Az eszköztár néhány oldala a digitális tanításra összpontosítva készült:*

- *A tanulók fókuszban tartása (15. és 16. oldal)*
- *Kommunikáció a digitális tanításban (39. oldal)*
- *A digitális portfólióra való reflektálás (12. oldal)*

## 1:3 Az iskola gondolkodásmódja

Előbb-utóbb a szervezeti kultúra bevehetetlen falaiba ütközünk: szépen haladunk az osztályteremben, de hiányzik a további támogatás a valódi hatáshoz. Miután különböző módszereket próbáltunk ki az osztályteremben, a tanár elkezdti megérteni a gondolkodásmód filozófiáját. A szervezetről reflektál: milyen környezetben dolgozom? Milyen a szervezetemben a többi tanár gondolkodásmódja? Miben hiszünk az iskolánkban? "Veszteseknek" és "győzteseknek" címkézzük a diákokat? Mi a véleményünk az osztályzatokról és az értékelésről? Mekkora hangsúlyt fektetünk a diákok öntevékenységére - beleértve a hibákat és a frusztrációkat is? Milyen gyakran próbálnak ki a tanárok kipróbálatlan, de ígéretes módszereket?

Ehhez az önreflexióhoz készítettünk egy rövid Iskolai gondolkodásmód ellenőrző listát. Az ellenőrző listára részletes megfigyeléssel és őszinte reflexióval lehet válaszolni az iskolai munka tipikus módjáról. Alternatívaként, ha komplexebb betekintést szeretne nyerni a változásokkal való megbirkózásról,



használhatja a 2. szakaszban (Bevezetés a változásba) található TATC kérdőívet. Próbáljon meg az iskola vezetősége vagy a tanárok többsége nevében válaszolni.

### 1:3. szakasz a digitális tanításban

*A digitális tanítással kapcsolatos attitűdök értékelésére az előző ellenőrző lista használható. Találtunk két további kérdőívet is, amelyek kutatási cikkek részét képezik:*

- Az e-tanulással kapcsolatos attitűdök

- A technológia nyelvtanulásban való használatával kapcsolatos attitűdök

### 1:4: Szükség a változásra

Az emberek általában nem szeretik a változást. A szervezet alapos elemzése után érdemes megfontolni, hogy miért van szükség a növekedési gondolkodásmódba való befektetésre. Mit veszít a szervezet, ha semmi sem változik? Miért sürgős valamit tenni a szervezetben a gondolkodásmóddal kapcsolatban? A tanároknak egy egyszerű, konkrét üzenetet kell készíteniük, hogy:

- olyan dologgal foglalkozik, ami fontos az iskola számára, de jelenleg hiányzik (digitális készségek hiánya, munkáltatók és tanárok közötti kapcsolatok).

- az iskolák értékeivel foglalkozik. Az értékek gyakran szorosan illeszkednek a növekedési gondolkodásmód paradigmájához, de a szervezetben alkalmazott eljárások és normák ellentmondhatnak nekik.

- foglalkozik azzal a félelemmel, hogy lemaradunk, amikor az összes többi iskola fejlődik és halad előre.

- foglalkozik a tanárok gyenge elkötelezettségével, elkötelezettségének hiányával és fluktuációjával, mivel dinamikusabb, progresszívebb és modernebb munkakörnyezetet keresnek.

- foglalkozik a szülők elégedetlenségével, akik más megközelítést várnak az iskolától.

A növekedési gondolkodásmód üzenete meggyőző jövőkép. A vízió azonban meglehetősen rövid távú hatással bír. Először hangsúlyoznunk a sürgős megvalósítását, különben a javasolt változtatásnak nem lesz megfelelő érzelmi töltete.

### Az 1:4-es szakasz a digitális tanításban

*A digitális tanítás, a technológia használata és a hibrid tanítás lehet a szervezet célja. A tanároknak fel kell tenniük maguknak a kérdést, hogy mi áll a sürgős "digitálisabbá válás" szükségessége mögött. Digitális eszközökkel egy kis felmérést is készíthetünk az iskola, a személyzet és a szülők igényeiről.*

## 1-5-50

### 5:1 Minta csapat

Egyes tanárok számára ez a szakasz sokkal hamarabb kezdődött - talán már akkor, amikor az első ismereteket gyűjtötték a növekedési gondolkodásmód elméletéről. A lelkesedés lassan kezd terjedni a barátok és közeli kollégák közt. Néha azonban aktívabb indíttatásra van szükség a változás felé. A tanárok három stratégia közül választhatnak:



- Egy nem hivatalos csapatot alkothatnak azokból a tanárokból, akik kifejezik érdeklődésüket a növekedési gondolkodásmód módszerei iránt. Az első pozitív eredmény után a csapat javasolhatja a modell szélesebb körű bevezetését az iskola vezetőségének. Megpróbálhatják meggyőzni az igazgatót a növekedési gondolkodásmód módszereinek kísérleti tesztelésében. A vezetőség jóváhagyásával kialakul az alapcsapat. A csapat elkezd dolgozni a növekedési gondolkodásmód módszereinek megvalósításán.
- Végrehajthatnak egy növekedési gondolkodásmód projektet egy adott osztállyal, nyilván az igazgató támogatásával, ezáltal intenzívebben koncentrálnak egy adott csoportra. Egy idő után az eredményeket gondosan elemezni kell, és javításokat kell javasolni. Ha elegendő előrelépés történik, az igazgatónak jó érvei vannak arra, hogy a növekedési gondolkodásmódot szélesebb körben is átvegyék.

A végső döntés az iskolai kultúrától függ. Rendkívül előnyös, ha a felső vezetés támogatja. De néha nem lehet megkapni a döntő támogatást, ezért az új módszerek először a tanárok között kezdenek terjedni. Ha egy tanár szabadon választhat csapattagokat, akkor olyan résztvevőket ajánlunk, akik nyitottak az új tapasztalatokra, szeretnek kísérletezni az új módszerekkel, és valóban törődnek a diákok jólétével és fejlődésével. Ha lehetséges, olyan tagokat is vegyünk be, akik befolyásolni tudják az iskola vezetőségének döntését. A csoport mérete nem döntő fontosságú: sokkal jobb egy kis létszámú, elkötelezett tanárokból álló csapat, mint egy nagyobb csoport, amelyből hiányzik a motiváció.

Az előző szakaszban megfogalmazott változtatási üzenet szükségessége nagyon fontos ebben a szakaszban. Miután konszenzus alakult ki arról, hogy valamit sürgősen tenni kell, a növekedési gondolkodásmódot a probléma megoldásaként lehet bemutatni. Az 1:1. szakasz témáit be lehet mutatni a csapatnak. Itt pragmatikusnak kell lennünk, mivel a magcsapatot kevésbé érdekli az elmélet, és minél hamarabb ki akarja próbálni a gyakorlatot. A leghasznosabb tevékenységek hozzáadása az 1:2. szakaszból általában az elfogadás kulcsa. Mivel a "kezdő tanár" már kipróbálta a módszereket, konkrét tanácsokat adhat a csapatnak.

*Az 5:1. szakasz a digitális tanításban*

*A digitális tanítás sok tanár számára még mindig új terület. Az alapcsapat azonban gyakran a digitális tanítás szerelmeseiből áll, így motiváltságuk valószínűleg magas. A csapat kiegyensúlyozása érdekében javasoljuk, hogy olyan tanárokat vegyünk be a csapatba, akik hajlandóak tanulni, de gyenge digitális kompetenciákkal rendelkeznek. Az ő küzdelmük és fejlődésük jó példát nyújt arra, hogy mire számíthatunk, ha megpróbáljuk a projektet az egész szervezetre kiterjeszteni.*

### 5:2 Első sikerek

Feltételezzük, hogy az alapcsapat már lelkesen teszteli a növekedési gondolkodásmódot az osztályteremben. Néhány kulcsfontosságú posztulátum (mint az erőfeszítés dicsérete, a növekedési gondolkodásmód nyelve, a hibákból való tanulás, a kemény munka eredményében való hit) nagyon könnyen megvalósítható. Ezeket az 1:2 szakaszban mutatjuk be.

Nem minden módszer működik azonnal. Néha a tanulók tudatában bekövetkező változások nagyon finomak lehetnek. A türelem és az éberség a kulcs ebben a szakaszban. A tanárok jobban kell koncentrálnak, több reflektálást kell alkalmazniuk és több kérdést kell feltenniük, hogy a fejlődést észrevegyék. A tanulók viselkedésének gondos megfigyelése, amikor kihívásokkal vagy kudarcokkal szembesülnek, további betekintést nyújthat. Hallhatunk olyan mondatokat, mint például "Most rögzült gondolkodásmódban vagyok", amelyek azt mutatják, hogy a tanulók reflektálnak saját gondolkodási mintáikra.

Fontos hangsúlyozni, hogy az első győzelmek nem a magasabb jegyeket vagy a jobb teljesítményt jelentik a záróvizsgákon. Gyakran a nyelvezetben és a viselkedésben történik finom változás. Fontos,



hogy ezekre a győzelmekre építsünk, és megosszuk őket a kollégákkal. Így a csapat magasan tarthatja a motivációt, fejlesztheti a technikákat, és továbbadhatja a lelkesedést a kulcsfontosságú iskolai érdekelteknek. Ha a csapat rendszeresen találkozik, akkor reflektálhatnak a munkájukra, és építhetnek a legjobb gyakorlatokra. A peer coaching módszerei hatékony eszközei lehetnek a csapatülések vezetésének.

### 5:2. szakasz a digitális tanításban

*Az apró győzelmeket sokkal könnyebb megfigyelni élőben, mint a digitális tanításban. A tanárok használhatnak Mentiméter-eszközöket, vetítési technikákat vagy rövid felméréseket a fejlődés nyomon követésére. Megkérhetik a diákokat, hogy videókkal reflektáljanak, vagy egyszerűen több időt szánhatnak az eredmények egyenkénti megbeszélésére.*

### 5:3 Vezetőség támogatása

Előbb-utóbb minden ambiciózus ötletnek át kell esnie a vezetőség jóváhagyásán. Ha erős szkepticizmusra számíthatunk, akkor fontos, hogy az alapcsapat erős bizonyítékokat szolgáltatson a pozitív eredményekről. Annak bizonyítása, hogy a növekedési szemléletű megközelítés jót tesz az iskolának, mindazonáltal kihívást jelenthet. A következő tippeket lehet alkalmazni:

- ismételje meg a korábbi fő üzenetet: miért kell a szervezetben végrehajtani a változást.
- mutassa be, hogy az alapcsapat milyen előrehaladást ért el további erőforrások nélkül (kivéve a végtelen lelkesedést).
- mutassa be a diákok (és lehetőség szerint a szülők) pozitív visszajelzéseit.
- hangsúlyozza a lendület életben tartásának fontosságát.
- kapcsolja össze a növekedési gondolkodásmód legfontosabb előnyeit az iskolai értékekkel.
- tervezze meg a következő lépéseket minimális erőforrásokkal.
- mutassa meg, hogy a növekedési gondolkodásmód nem forradalom, hanem a már elvégzett munka továbbfejlesztése.
- legyen hajlandó többletmunkát vállalni a bevezetés kezdetén.
- hangsúlyozzák, hogy a közös cél és az erős együttműködés hogyan vezethet a tanárok közötti jobb kapcsolatokhoz. Ha a vezetőség nagyon ellenáll a változásoknak, ne hagyja, hogy ez demotiválja Önt. Ez csak egy plusz kihívást jelent. Próbáljon meg először kisebb és átmeneti rendszerváltozásokban megállapodni. Koncentráljon az ő értékeire, és a javasolt változtatásokat ezekre alapozza.

A konkrét megvalósítási terv segít, de nem elegendő a vezetőség jóváhagyásához. Az új tevékenységről alkotott benyomást a fő gondolat hasonlósága alakítja. Miután a főötletet elfogadták, eljött a részletes tervezés ideje. Legyen nagyon konkrét a bevezetési terv az egész szervezetre vonatkozóan. Vonja be az összes kulcsszemélyt - még azokat is, akik esetleg blokkolni akarják az ötletet.

### Stage 5:3 in digital teaching

*A digitális tanításnak számos előnye van, amelyeket a vezetőséggel folytatott megbeszéléseken ki lehet emelni: költségek, elérhetőség, kényelem, a fiatalok digitális készségei... A meggyőzés művészete azonban alapjaiban nagyon hasonló az élő tanításhoz.*



## 1-5-50

### 50:1 A tudás terjesztése

Feltételezzük, hogy a legtöbb tanár nem sokat tud a növekedési gondolkodásmódról. A növekedési gondolkodásmód és a fő projekttevékenységek bemutatásához infografikákat lehet használni (néhány infografika a növekedési gondolkodásmódról már elkészült). A tanárokkal való kezdeti kommunikáció során nagyon fontos a vezetőség támogatása. Ez hitelesebbé és elismertebbé teszi a projektet.

A téma bevezetése után rövid bevezető képzések valósíthatók meg (ideje visszatérni az 1:1 szakaszhoz). Javasoljuk a 4 órás képzést a következő tartalommal:

- Mi az igény a növekedési gondolkodásmód elveinek bevezetésére a szervezeten belül (kulcskérdés, amelyre választ kell adni)?
- Rögzült gondolkodásmód szembeállítása a növekedési gondolkodásmóddal
- Kihívást jelentő feladat megoldása (pl. mályvacukor-kihívás) a tapasztalatokra (különösen a gondolatokra és az érzelmekre) való reflektálással.
- A gondolkodásmód hatása a diákok iskolai teljesítményére.
- A kulcsfogalmak magyarázata (dicséret, visszajelzés, kommunikáció).
- A kulcsfontosságú módszerek bemutatása.
- Tájékoztatás a további munkáról.

Azoknak a tanároknak, akik többet szeretnének megtudni, az IO1 és IO2 rengeteg tartalmat kínál a részletek elmélyítéséhez.

#### *50:1 szakasz a digitális tanításban*

*Minden tevékenység átvihető a digitális világba. A tantárgy bevezetése virtuálisan is elvégezhető. A képzés online is megvalósítható. A kihívást jelentő feladatot a virtuális együttműködéshez kell igazítani, de a Zoom használata esetén a szüneti szobákban is megvalósítható.*

*A legjobb eredményeket a digitális és a virtuális tanulás kombinálásával lehet elérni. Az egész IO1 a vegyes tanulás élményét szolgálja. A vegyes tanulás terjedelme a tanárok motivációjától és a projekt ambícióitól függ.*

### 50:2 Osztálytermi kivitelezés

Az alapismeretek leszögezése után a tantermi tevékenységek megszervezése felé haladunk. Mivel minden tanár a saját szakterületének szakértője, a proaktív, önálló megközelítés az egyetlen út. A tanároknak vonzónak kell érezniük a növekedési gondolkodásmódban rejlő lehetőségeket, és nem szabad kényszeríteni őket arra, hogy olyasmit hajtsanak végre, amiben nem hisznek. Ellenállás fog jelentkezni, és néha nagyon erős lesz. Ez minden új projekt esetében általános gyakorlat. Ezen a ponton ne szenteljen erre túl sok időt. Ahelyett, hogy falba ütközik azzal, hogy megpróbál minden tanárt meggyőzni, inkább fordítsa az energiáját azokra, akik valóban valami újat akarnak nyújtani a diákoknak. Inkább jó példával bizonyítsa a koncepció érvényességét.

Az egyértelmű elvárások felállítása és a célok eléréséhez szükséges rugalmasság biztosítása szintén összhangban van a növekedési gondolkodásmód elméletével. Ha jó munkát végeztünk a tanárok





gondolkodásmódjának megnyitására, akkor több kísérletezés, erőfeszítés és a hibákból való tanulás fog történni az osztályteremben. Ha túl gyorsan siettettük a megvalósítást, akkor egyesek az első kudarcok után feladják. Milyen konkrét célokat lehet kitűzni a tanárok elé? Íme néhány példa:

- Önállóbb projektmunka.
- Kevesebb probléma az igényes tartalmak lefedésekor.
- A tanulók önhatékonyaságának és önbizalmának általános javulása.
- A tanulók magasabb szintű jólléte.
- Több technológia használata az osztályteremben.
- Új tanítási módszerek bevezetése, mint például a vegyes tanulás és a kutatásalapú tanulás.
- Multidiszciplináris tanulás - a különböző tantárgyakból származó ismeretek keveredése..

A tanárok kisebb csapatokban dolgozhatnak, így könnyebben cserélhetik ki a gyakorlataikat. Azok, akik hasonló tantárgyakat tanítanak, együtt dolgozhatnak vagy vegyíthetjük a csapatokat, ha multidiszciplinárisabb megközelítést szeretnénk elérni. Egyes iskolák esetében a megvalósításnak közvetlenebbnek kell lennie, felülről lefelé kell vezetni. A projektet a központi csapat vezeti, és a tudás a már kialakult kommunikációs csatornákon keresztül terjed. A legjobb, ha az iskolában "normálisnak" tekintett interakciós módokat használjuk. Ezen a ponton gyakran felmerülhet az a fenntartás, hogy a tanárok túl elfoglaltak, és nincs idejük extra tevékenységekre. Ha az Ön iskolájában ez történik, próbálja meg stratégiai szempontból megközelíteni a kihívást, és gondolkodjon el azon, hogyan tudja a növekedési gondolkodásmódot beépíteni a meglévő tevékenységekbe.

### 50:2 szakasz a digitális tanításban

*A célmeghatározás még fontosabb a digitális tanításban, mivel a ritkább kommunikáció megakadályozza az elvárások folyamatos kiigazítását. A digitális környezetek számos lehetőséget kínálnak a célmeghatározásra. A legmodernebb tanítási megközelítések közül néhány szorosan kapcsolódik a technológiához és a digitalizációhoz (mint például a mesterséges intelligencia és a virtuális valóság). Nézze meg a [10. fejezetet](#).*

### 50:3 Növekedési projektek

A projektpartnereink iskoláiban további indítást adtak az ambiciózus projektek, amelyek a diákokat és a tanárokat a komfortzónából kiemelték. A projektek bármilyen, az iskola számára fontos témához kapcsolódhatnak: vállalkozói gondolkodás, újrahasznosítás, helyi élelmiszerek, sporttevékenységek, digitális átalakulás, sokszínűség, társadalmi befogadás...

Ezek a projektek hosszabb megvalósítási időkeretet és erős növekedési gondolkodásmódot igényelnek a célok eléréséhez. Az eredményeket egy nagy napi vagy akár heti rendezvényen is be lehet mutatni. Megmutatják, hogy az iskola mit valósított már meg, tudatják a növekedési gondolkodásmód fontosságát, és feszegetik az iskolában megvalósítható határokat. Az oktatási háromszög minden részének - szülők, tanárok és diákok - bevonásához vezetnek. A projektek nagy lehetőséget kínálnak a szülők számára, hogy megismerkedjenek a növekedési gondolkodásmóddal, és megpróbálják annak néhány fogalmát visszahozni a családba. A tanároknak szorosan együtt kell működniük, így a projektek fokozzák a csapatmunkát, lehetővé teszik az új didaktikai módszerek kipróbálását, és pozitívan hozzájárulnak a tanárok növekedési gondolkodásmódjának kialakításához.

A diákok rendkívül aktívak. Szeretik a kihívást jelentő tevékenységeket, amelyek eltérnek a szokásos iskolai rutintól. Mivel rendkívül proaktívnak kell lenniük, több energiát fektetnek bele, és magasabb



eredményeket produkálnak, mint amit a tanárok általában elvárnak. A projektek jó lehetőséget kínálnak arra, hogy integrálják tudásukat, próbára tegyék képességeiket és önbizalmat építsenek.

A projektekkel kapcsolatos részletesebb információk ezekben az *iránymutatásokban* találhatóak. A tanárok a growMET partnerségben részt vevő iskolák sikeres projektjeinek példáit is megtekinthetik. Az egyik iskola *groWeek* néven egy egész hetes növekedési tevékenységet szervezett.

### *Stage 50:3 in digital teaching*

*Az ambiciózus projektek kiváló lehetőséget kínálnak a digitális tanítás határainak tesztelésére. A projektek témája lehet digitális (például az iskola jövőjének feltalálása vagy a virtuális valóság az osztálytermekben...). A diákokkal való együttműködés online eszközökkel (pl. Teams, Zoom) történhet. A diákoknak szorosan együtt kell működniük, hogy online eszközöket használhassanak a kommunikációhoz. Egyes projektek megoldásait pedig digitális környezetben lehet bemutatni (például videók, játékok, alkalmazások, virtuális közösségek).*

### 50:4 Felhatalmazás és támogatás

Minden lelkesedésnek megvan a maga határa, ha a kihívások túl nagyok. A növekedési gondolkodásmód mentalitása gyorsan visszaváltozik rögzült gondolkodásmóddá, ha nem ápoljuk gondosan az újonnan tanult szokásokat (különösen a gondolkodási mintákat és a kommunikációt). A tanárok óriási támogatást kaphatnak a peer-coaching vagy szupervízió révén (erről bővebben az [xyz-en](#)). Biztonságos légkörben megoszthatják aggodalmaikat, intimebb kihívásaikat, és közösen kereshetik a megoldásokat. A folyamat minden érintett számára előnyös, mivel a közös problémákkal való szembenézés során új lehetőségeket mutat. Mivel egyes tanárok a strukturáltabb támogatást részesítik előnyben, a növekedési gondolkodásmóddal kapcsolatban kialakíthatunk egy tanítási standardot. A növekedési gondolkodásmód tanítására vonatkozó minimális standardokat megvitatják, elfogadják és leírják. Ennek nem szabad egy adminisztratív dokumentumhoz hasonlítani, amelyet senki nem kedvel; játékosabban kell kialakítani, mint egy útmutatást a tanításhoz. Az útmutató hasznos lehet, amikor új kollégákat vezetnek be az iskolai kultúrába.

Ebben a szakaszban már inkább a szülőkre összpontosíthatunk. Az [IO3](#) segíthet a tanároknak abban, hogy a szülőkkal való munka során alapvető növekedési gondolkodásmód-elveket nyújtsanak. További betekintést a 2. (hagyományos és jövőbeli készségek), az 5. (a szülők szerepe) és a 6. (visszajelzés) fejezetekre összpontosíthat.

A szülőkkal való munka számos különböző helyzetben alkalmazható:

- Tanácsadás a diákok problémáiról.
- Iskolai foglalkozások vezetése a szülőkkal.
- Rendszeres kommunikáció a szülőkkal.
- Műhelymunkák és egyéb fejlesztő tevékenységek a szülők számára.

### *50:4 szakasz a digitális tanításban*

*Az ebben a szakaszban végzett összes tevékenység könnyen átvihető a digitális környezetbe. Mivel a peer coaching egy intim folyamat lehet, javasoljuk, hogy az első foglalkozást élőben valósítsuk meg. Ha kialakult a bizalom, a peer coaching könnyen vezethető online alkalmazások segítségével.*

*Érdeemes a szülők körében is tudatosítani a digitális tanulást. Ehhez az [IO3](#) 4., 9., 10. fejezetét ajánljuk.*



### 50:5 Hatékony kommunikáció

A rendszeres kommunikáció nagyon fontos elem minden korábbi szakaszban. De egy hatalmas kommunikációs lendület, amely az iskolát növekedési gondolkodású szervezetté teheti, ebben a szakaszban kezdődik. Mielőtt a tanárok többsége belevágna és az új módszereket bevezetné az osztályokba, nincs értelme sok energiát fektetni a kommunikációba. A diákok (és a tanárok) irreálisnak és képmutatónak tarthatják az ilyen kampányokat.

Ha kreatívak vagyunk, számos lehetőségünk van a kommunikációra: plakátok a bejárat előtt, kampányok az iskolai lépcsőkön, lifteken és folyosókon, rövid növekedési gondolkodásmóddal kapcsolatos üzenetek a tornateremben, a példaképek bemutatása az osztályteremben, rövid idézetek a növekedésről a tanárok e-mail aláírásában.

Átalakíthatjuk az iskola honlapját, hogy az jobban összhangban legyen a növekedési gondolkodásmód tanításával. A hírleveleket és a közösségi média fiókokat ellenőrizhetjük, hogy megfelelnek-e a növekedési gondolkodásmód szemléletének. Ugyanezt meg lehet tenni a szülőknek általában küldött e-mailekkel is. A tanárok felhasználhatják a projektben elkészített hírleveleket és infografikákat.

Végül, de nem utolsósorban: miért csak a tanárok kommunikációját használjuk, ha már annyit fektettünk a diákok proaktivitásába? Megkérhetjük a diákokat, hogy találjanak eredeti módokat a növekedési gondolkodásmód iskolán belüli kommunikálására. Lehetünk még ennél is ambiciózusabbak, és megkérhetjük a diákokat, hogy készítsenek kampányokat a szülők vagy akár az egész helyi közösség számára.

*50:5 szakasz a digitális tanításban*

*A kommunikáció nagyrésze már digitális, így a digitális tanításra való áttérés itt nem sokat változtat.*

### 50:6 Új szokások kialakítása

A kommunikáció határozza meg az elvárásokat, az elvárások pedig az eredmények előfeltételei. A kör fokozatosan meggyőzheti a szkeptikusokat, hogy érdemes csatlakozni ehhez az utazáshoz, és új módszereket kipróbálni. Segít a növekedési gondolkodásmód kultúrájának kialakításában is.

Feltehetjük magunknak a kérdést: mi a végső cél? Nem a tanárok és a diákok magasabb szintű növekedési gondolkodásmódjának kell lennie, hanem valami másnak, valami nagyobbaknak. Az összes érdekelt fél növekedési gondolkodásmódja csak egy olyan eszköz, amely segít a nagyobb jövőkép elérésében. Minden jobban működik, ha képesek vagyunk elfogadni a kockázatokat, hajlandóak vagyunk hibázni és tanulni belőlük. Ha úgy érezzük, hogy támogatnak bennünket, még akkor is amikor küszködünk.

Ez a fajta munkakörnyezet önjutalmazó, de egyben kemény is. Magasra emeli az elvárásokat. Túlórát követel - különösen az elején. És ami a legfontosabb, hogy az embereknek folyamatosan tanulniuk és fejlődniük kell. Természetes tehát, hogy a szervezetek az átlag irányába csúsznak, ha nem igyekeznek keményen megtartani az újonnan kialakult kultúrát. Ahogy már mondtuk, minden növekedési gondolkodásmódban benne van a lehetőség, hogy rögzített legyen, ha a nehézségek idején nem támogatják.

Ezért megpróbáljuk a növekedési gondolkodásmódot minden póruba és rutinba belevinni. Bevezethetünk a tantervbe "gondolkodásmód-ellenőrzőket", akiknek az a feladatuk, hogy korrigálják a rögzült gondolkodásmódú nyelvezetet és beszédet. Kereshetjük a hasonlóan gondolkodó iskolák nemzetközi tapasztalatait. Új Erasmus-projektek keretében tovább fejlődhetünk. Segíthetünk más iskoláknak a helyi környezetben, hogy kövessék a mi utunkat. Megváltoztathatjuk az iskola jövőképét és



értékrendjét. Bővíthetjük a tanárok és diákok együtt dolgozó csoportjait. Dolgozhatunk mindenki befogadásán és az iskolaelhagyás megelőzésén. Magas teljesítménymutatókat állíthatunk fel, és nyomon követhetjük, hogy mennyire sikerül elérnünk a célokat. Az út sosem ér véget azok számára, akik fejlődni akarnak.

*50:6 szakasz a digitális tanításban*

*A "soha ne add fel" egyetemes üzenete a digitális tanításban is működik*

A projekt az Európai Bizottság támogatásával valósult meg. Ez a dokumentum kizárólag a projektpartnerek véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne foglalt információk bármilyen felhasználásáért.



Co-funded by  
the European Union



Erasmus+  
Enriching lives, opening minds.