



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# ELEMENTO COSTITUTIVO I: IDENTITÀ PROFESSIONALE DEL MENTORE

## UNITÀ DIDATTICA IV - INSEGNARE PER LA CRESCITA MINDSET

La creazione di questa pubblicazione è stata co-finanziata dal programma di sovvenzioni Erasmus+ dell'Unione Europea nell'ambito della sovvenzione n. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista dell'autore. Né la Commissione europea né l'agenzia nazionale di finanziamento del progetto sono responsabili del contenuto o di eventuali perdite o danni derivanti dall'uso di questa pubblicazione.



© Copyright 2021 LOOP Consortium Questo documento non può essere copiato, riprodotto o modificato in tutto o in parte per qualsiasi scopo senza l'autorizzazione scritta del LOOP Consortium. Inoltre, è necessario citare chiaramente un riconoscimento degli autori del documento e tutte le parti applicabili dell'avviso di copyright.

Tutti i diritti riservati.

Questo documento può essere modificato senza preavviso.



Quest'opera è rilasciata sotto licenza [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)  
[4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

## UNITÀ DIDATTICA IV - INSEGNARE PER LA MENTALITÀ DI CRESCITA

### INTRODUZIONE

Una mentalità di crescita è la convinzione che le competenze, i talenti, l'intelligenza, le abilità, ecc. possano essere sviluppati con l'apprendimento e attraverso le esperienze. Nell'istruzione, una mentalità di crescita favorisce i risultati accademici, diminuisce la paura del fallimento e incoraggia gli studenti a uscire dalla loro zona di comfort e sviluppare le loro abilità, abilità e competenze.

Gli insegnanti svolgono un ruolo importante nella mentalità degli studenti quando forniscono loro feedback, comunicano con loro e hanno determinate aspettative nei loro confronti. In questa unità, i mentori degli insegnanti conosceranno i modi per consentire agli allievi insegnanti di insegnare con una mentalità di crescita. Inoltre, gli insegnanti comprenderanno meglio la loro mentalità e la sua influenza sull'ambiente.

Poiché l'argomento di una mentalità di crescita è piuttosto ampio, questa unità fornisce un'introduzione alla teoria della mentalità di crescita, che funge da motivazione per gli insegnanti a esplorare l'argomento in modo più approfondito da soli. Sul sito web si possono trovare molti materiali utili sull'insegnamento per una mentalità di crescita per formatori e insegnanti: <http://www.unigrowthminds.eu>.

### OBIETTIVI

- Comprendere l'influenza di una mentalità di crescita sulla persona e sull'ambiente
- Conoscere il linguaggio di un growth mindset
- Capire come sviluppare una mentalità di crescita in educazione attraverso semplici interventi

### CONTENUTO

- Che cos'è una mentalità di crescita?
- Linguaggio della mentalità di crescita

### DURATA, ATTIVITÀ E DINAMICHE

**Tempo di lavoro stimato:** 95m

**Tempo di esecuzione per l'attività e dinamico:**

Attività	Dinamico	Durata	Totale Durata
1. Quiz sulla mentalità	1. Quiz sulla mentalità	20 metri	20 metri
2. Teoria della mentalità di crescita	1. È un fisso o una crescita mentalità?	60 metri	60 metri



3. Linguaggio della mentalità di crescita	1. Il valore della crescita Linguaggio mentale	15 metri	15 metri
			95 metri

## Attività 1: Quiz sulla mentalità | 20 minuti

Ogni insegnante mentore riceve una versione stampata di un quiz sulla mentalità, che è incluso nell'[allegato 14](#). È meglio stampare le prime due pagine separatamente dalle istruzioni per l'incisione. In questo modo, l'insegnante mentore può prima risolvere il quiz e successivamente ricevere la seconda parte, che è il sistema di punteggio. Hanno il tempo di risolvere sinceramente il quiz e scoprire il loro punteggio con l'aiuto della terza pagina.

### *Dinamico 2 - Quiz sulla mentalità | 20 minuti*

---

- a. Il formatore consegna al tutor dell'insegnante le prime due pagine del quiz sulla mentalità (vedi [Allegato 14](#)). Ogni docente tutor risolve individualmente il questionario.
- b. Una volta che tutti i tutor dell'insegnante hanno risolto il questionario, viene fornito loro il sistema di punteggio. Il formatore spiega come assegnare un punteggio a ogni domanda, nel caso in cui non sia chiaro per il tutor dell'insegnante. Ogni docente tutor valuta il proprio questionario poiché il punteggio finale rimane anonimo se non vuole condividerlo con altri.
- c. Dopo aver risolto i questionari, il formatore inizia una discussione sui diversi tipi di mentalità. Se il mentore dell'insegnante desidera condividere i propri pensieri o punteggi, è il benvenuto a farlo. È importante sottolineare che nessuno dei punteggi è definitivo e possono variare di volta in volta. Inoltre, le persone possono sviluppare la loro mentalità, quindi anche se il loro punteggio fosse una mentalità fissa, non dovrebbero preoccuparsi.

## Attività 2: Teoria della mentalità di crescita | 60 minuti

In questa attività vengono spiegati gli aspetti generali della mentalità di crescita. In primo luogo, il formatore spiega la differenza tra una crescita e una mentalità fissa. Successivamente, la teoria viene spiegata in modo più approfondito con esempi concreti tratti dalla vita quotidiana e alcuni esercizi pratici. Prima di svolgere questa attività, il formatore dovrebbe conoscere le basi della teoria del growth mindset. I tutor degli insegnanti sono incoraggiati a porre domande e commenti durante l'intera attività.

### *Dinamica 1 - È una mentalità fissa o di crescita? | 60 minuti*

---

- a. Il formatore spiega brevemente cos'è un mindset (credenza riguardante la natura delle proprie caratteristiche  
– Carol Dweck) e la differenza tra mentalità fissa (le persone con una mentalità fissa credono che le loro capacità, talenti, intelligenza, abilità ecc. non possano essere cambiate, sono limitate da una capacità specifica) e mentalità di crescita (le persone con una mentalità di crescita credono che le competenze, i talenti, l'intelligenza, le abilità ecc. possano essere sviluppate con l'apprendimento e attraverso l'esperienza).
- b. I docenti e i tutor sono invitati a decidere quale delle seguenti affermazioni rappresenti un (F) o una mentalità di crescita (G):
  - Non posso farlo, perché non ho talento per questo. F
  - La matematica non fa per me. F
  - Ho bisogno di sfide per crescere. G
  - Faccio solo cose in cui sono bravo. F



- Posso diventare più intelligente. G
  - Io sono come sono. F
  - Posso imparare a risolvere questo problema matematico. G
  - Non posso cambiare la mia intelligenza. F
  - Non sono ancora bravo in questo. G
  - Posso cambiare alcuni tratti e comportamenti che non mi piacciono di me stesso. G
  - Non sono bravo nello sport, nella scuola, nella musica. F
  - Ho imparato qualcosa dai miei errori. G
  - Posso imparare quello che voglio. G
  - Se non ottengo subito qualcosa, non sono d'accordo. F
- c. Successivamente, sono invitati a formare altre dichiarazioni che riflettano una mentalità fissa e di crescita. Il formatore incoraggia la discussione.
- d. Il formatore spiega che le persone di solito hanno entrambe le mentalità, fissa e di crescita. Possono svilupparlo in base alle loro esperienze e al feedback dell'ambiente sociale.
- e. I mentori degli insegnanti in seguito riflettono e discutono le seguenti domande: Ricordi la tua esperienza di studente con un insegnante/coach che ritieni abbia supportato la mentalità di crescita? E per quanto riguarda una mentalità fissa?

### Attività 3: Linguaggio della mentalità di crescita | 15 minuti

Sulla base di alcuni approfondimenti delle attività precedenti, il formatore spiega in modo più approfondito cos'è un linguaggio di growth mindset con l'aiuto di slides, disponibili nell' [Allegato 15](#). Inoltre, il mentore dell'insegnante può praticare il linguaggio della mentalità di crescita.

### Dinamica 1 - Il valore del linguaggio del growth mindset | 15 minuti

---

- a. Il formatore spiega vari aspetti di un linguaggio di mentalità di crescita, come l'etichettatura al processo, esempi reali, aspettative elevate, dialogo interiore positivo e conversazione sulla crescita cerebrale con l'aiuto delle diapositive nell' [allegato 15](#).
- b. Dopo una breve introduzione, i mentori degli insegnanti sono invitati a pensare a una persona che conoscono, con una mentalità di crescita. Dovrebbero pensare alle sue caratteristiche e ai suoi comportamenti concreti che mostrano una mentalità di crescita. Successivamente, il formatore incoraggia i mentori degli insegnanti a condividere le loro intuizioni. Allo stesso modo, l'insegnante può incoraggiare gli studenti della classe a pensare a una persona reale con una mentalità di crescita e ai benefici che ne derivano.
- c. Il formatore spiega l'importanza di avere grandi aspettative per tutti gli studenti. Per trarre ispirazione, il formatore o i mentori degli insegnanti possono guardare il video sull'effetto Pigmalione per comprendere meglio il significato delle aspettative: <https://www.youtube.com/watch?v=R1YI9nvXIE0>

**ALLEGATI**



## Allegato 14 – Quiz sulla mentalità

### Mindset Quiz

What kind of mindset do you have?

Directions: For each question, mark the box next to how you feel about the statement.

1. You can't change your intelligence very much.  
 Strongly Agree     Agree     Disagree     Strongly Disagree
2. You can always change basic things about the kind of person you are.  
 Strongly Agree     Agree     Disagree     Strongly Disagree
3. Any one can become a musician or get into the music business.  
 Strongly Agree     Agree     Disagree     Strongly Disagree
4. Only a few people will be truly good at sports-- you have to be "born with it."  
 Strongly Agree     Agree     Disagree     Strongly Disagree
5. Math is much easier to learn if you are male or maybe come from a culture that values math.  
 Strongly Agree     Agree     Disagree     Strongly Disagree
6. No matter what kind of person you are, you can always change yourself.  
 Strongly Agree     Agree     Disagree     Strongly Disagree
7. Trying new things is stressful for me and I avoid it.  
 Strongly Agree     Agree     Disagree     Strongly Disagree
8. Some people are good and kind, and some are not-- people don't usually change.  
 Strongly Agree     Agree     Disagree     Strongly Disagree





## Allegato 15 – Linguaggio della mentalità di crescita




**GROWTHMINDS**

# Growth Mindset Language

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

## Bring on!



- 1** **From labelling to process**

Praise effort not talent. Focus the attention on the learning process.
- 2** **Real examples**

Provide examples of the growth mindset from various contexts.
- 3** **High expectations**

Communicate your high expectations to all students.
- 4** **Positive self-talk**

Teach students how positive self-talk support their learning process.
- 5** **Brain growth conversation**

Demonstrate the connection between learning and result.



# #1 From labelling to process



**Label**

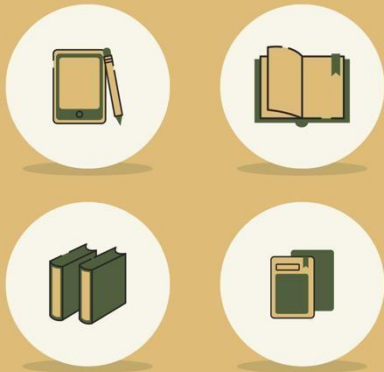


You are so  
smart!

**Process**

I loved how you  
solved that  
problem!





## One day

One day you get a rejection from a journal that is really important to you and that you like a lot. You're very disappointed. That afternoon on the way back to your home, you find that you've gotten a parking ticket. Being really frustrated, you call your partner to share your experience but you get a rain check.

What would you think? What would you feel?  
What would you do?

### Instead of ...



I am not good at this.

### Exercise these ...



What am I missing?



**Instead of ...**

I'm not good at this.

I'm awesome at this.

I give up.

This is too hard.

I can't make this any better.

I just can't do X.

I made a mistake.

She's so smart. I will never be that smart.

It's good enough.

Plan A didn't work.



**Exercise these ...**

What am I missing?

I'm on the right track.

I'll use some of the strategies we've learned.

This may take some time and effort.

I can always improve so I'll keep trying.

I'm going to train my brain in X.

Mistakes help me to learn better.

I'm going to figure out how she does it.

Is it really my best work?

Good thing the alphabet has 25 more letters.

# REFERENZE

- Alderman, M. K. (1990, settembre). *Motivazione per gli studenti a rischio. Leadership educativa*, 48, 27-29.
- Allen, D. W. (1967). *Microinsegnamento. Una descrizione*. San Francisco: Pressa dell'università di Stanford
- Azevedo, J. (2003). *Cartas aos directores das escolas*. Porto: Asa.
- Barnett, B. G. et al. 2004. *Pratica riflessiva: la pietra angolare per il miglioramento della scuola*. Hawker Brownlow Istruzione.
- Brueggeman, Amanda (2022). *Mentoring incentrato sullo studente. Mantenere gli studenti al centro della Apprendimento dei nuovi insegnanti*. California: Corwin.
- Campus Compact. (1994, marzo). *Manuale di risorse per i programmi di mentoring giovanile basati sul campus*. (Disponibile presso Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Si prega di effettuare assegni intestati a "La Commissione per l'Istruzione degli Stati")
- Carrington, Jody (2019). *I bambini di questi tempi. Un piano d'azione per (ri)connetterci con coloro a cui insegniamo, guidiamo e amiamo*. Altona: FriesenPress.
- Coppock, M. L. (1995, aprile). *Mentoring di studenti ispanici a rischio nell'autostima, nella crescita accademica e nella consapevolezza della cittadinanza*. *Equità ed eccellenza nell'istruzione*, 28, 36-43.
- Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisbona: Universidade Católica.
- Dorrell, L. D. (1989, gennaio). *Gli studenti a rischio hanno bisogno del nostro impegno*. *Bollettino NASSP*, 73, 81-82.
- Dubois, D. L., & Neville, H. A. (1997). *Mentoring giovanile: Indagine sulle caratteristiche relazionali e sui benefici percepiti*. *Giornale di psicologia di comunità*, 25, 227-234.
- Goodson, I. (2001). *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Porto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H., & Hadley, R. T. (1991, estate). *Strategie motivazionali per studenti a rischio*. *Educazione*, 111, 573-575.
- Olanda, S. H. (1996, estate). *PROGETTO 2000: Un modello di mentoring educativo e di supporto accademico per i ragazzi afroamericani dei centri urbani*. *Giornale di educazione dei*, 65, 315-321.
- Ion, G. & Brown, C. (2020). "Reti tra scuole per il miglioramento educativo: quali sono le pratiche più efficaci?". *Che cosa funziona nell'educazione?*, 19. Barcellona: Ivalua/Fundació Jaume Bofill.

- Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore
- Lieberman, A. (1994). Lo sviluppo degli insegnanti: impegno e sfida Em P. Grimmett e J. Neufeld (a cura di), *Sviluppo degli insegnanti e lotta per l'autenticità: crescita professionale e ristrutturazione nel contesto del cambiamento*. New York: Pressa dell'università degli insegnanti.
- Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.9 ed.). Chaves: SNPL.
- Minore. C. (2019). Abbiamo ottenuto questo: equità, accesso e la volontà di essere chi i nostri studenti hanno bisogno che siamo. Heinemann Educational Books: novembre 2018.
- Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educación, 350, 203-218. Consultato nel 2022, 29 settembre, [http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350\\_09por.pdf](http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350_09por.pdf)
- OCSE (2018). "Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success" (Sistemi scolastici reattivi: collegare strutture, settori e programmi per il successo degli studenti), *Analisi OCSE delle risorse scolastiche*. Parigi: OECD Publishing.
- OCSE, Piattaforma Teachers Ready. *Caso di studio: Comunità di apprendimento professionale e reti di insegnanti master: costruire la responsabilità collettiva per la professione e per sostenere i nuovi insegnanti*. [[collegamento](#)]
- Pedone, F. e Ferrara, G. (2014). La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. In *Rivista Italiana di Ricerca Educativa*, (13), 85-98.
- Peterson, R. W. (1989, agosto). *Manuale dell'insegnante mentore [8 sezioni]*. Disponibile online:  
<http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html>
- Portner, H. (2008). *Mentoring di nuovi insegnanti*. California: Pressa di Corwin.
- Révai, Nóra (2020). "Che differenza fanno le reti per la conoscenza degli insegnanti? Revisione della letteratura e descrizioni dei casi". *Documenti di lavoro dell'OCSE sull'istruzione*, 215. Parigi: OECD Publishing.
- Schulman, L. 2003. Nessun insegnante drive-by. Archivio della Fondazione Carnegie.
- Seiça, A. B. (2003). *A docência como praxis ética e deontológica*. Um estudo empírico. Lisboa: Departamento de Educação Básica.
- Sliwka, A. (2003). "Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis", in OCSE (Hrsg.), *Networks of Innovation - Towards New Models for Managing Schools and Systems*, pp. 49-65. Parigi: OECD Publishing.
- Sparks, W. G. (1993, febbraio). *Promuovere l'autoresponsabilità e il processo decisionale con gli*

*studenti a rischio. Giornale di educazione fisica e sviluppo ricreativo*, 62, 74-78.

Stone, Douglas in Sheila Heen (2014). *Grazie per il feedback: La scienza e l'arte di ricevere bene il feedback*. Gruppo Pinguino.

Sweeney, Diane in Leanna Harris (2020). *La guida essenziale al coaching incentrato sullo studente: ciò che ogni allenatore K-12 e dirigente scolastico deve sapere*. Corwin.

Lo Stato dell'Istruzione (2019). *Quadro delle capacità di mentoring*. Stato di Victoria: Dipartimento dell'Istruzione e della Formazione.

Turner, S., & Scherman, A. (1996, Inverno). *Fratelli maggiori: impatto sui concetti e sui comportamenti di sé dei fratelli minori*. *Adolescenza*, 31, 875-881.

Consiglio scolastico della contea di Volusia. (1993). *Manuale di motivazione per giovani VIPs*. (Disponibile presso le scuole della contea di Volusia, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

### Referenze online

Allen, Brian e *etal* in Siguccs Mentor Guide. <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (consultato il 27 settembre 2022).

Laurea in Reti Professionali nell'Insegnamento. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (consultato l'8 agosto 2022).

Ciliegia, Kendra (2020). Che cos'è il bias di negatività? Da <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (consultato il 9 giugno 2022).

Progetto europeo . [www.unigrowthminds.eu](http://www.unigrowthminds.eu)

García, Emma in Elaine Weiss (2019). *Le scuole statunitensi faticano ad assumere e trattenere gli insegnanti. Il secondo rapporto della serie "La tempesta perfetta nel mercato del lavoro degli insegnanti"*. 16. Aprile. <https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-secondo-rapporto-nella-tempesta-perfetta-nella-serie-del-mercato-del-lavoro-dell'insegnante/> (consultato il 1° giugno 2022).

Mckinley Dianne in Le Importanza di Tutoraggio Nuovo Insegnanti. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (URL consultato l'8 giugno 2022)

A livello mondiale (Principi comuni europei per le competenze e le qualifiche degli insegnanti, 2010). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-competenze-e-qualifiche-degli-insegnanti> (consultato il 25 maggio 2021).





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Comparativo rapporto (2021), Comparativo rapporto. [https://empowering-teachers.eu/wp-content/caricamenti/2022/07/LOOP\\_WP1\\_D1.6-Comparative-Report\\_Final.pdf](https://empowering-teachers.eu/wp-content/caricamenti/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf) (URL consultato l'8 giugno 2022).

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2020/C 193/04, 9 giugno 2020.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609(04)) (consultato il 9 giugno 2022).

# INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da  
Administração Escolar**

Ministero dell'Istruzione e  
della Scienza del  
Portogallo

 REPUBLIC OF SLOVENIA  
MINISTRY OF EDUCATION

Ministero dell'Istruzione,  
Repubblica di  
Slovenia

 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ  
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Institutou Ekpedeftikis Politikis  
(Istituto di politica educativa)

 casado professor

Casa do Professor

 INSTITUTO DE  
EDUCAÇÃO  
ULISBOA

Istituto di Educazione del  
Università di Lisbona

 Univerza v Ljubljani

Università di Lubiana

 ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

Università del Peloponneso

 idec

IDEC SA

 UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA

 Petit Philosophy

Associazione Petit Philosophy

 UNIVERSITÀ  
LUM  
*Jean Monnet*

Libera Università del  
Mediterraneo Jean Monnet

Fundación Universitaria Balmes

# LOOP

RESPONSABILIZZARE GLI INSEGNANTI A LIVELLO PERSONALE.

<https://empowering-teachers.eu/>

The creation of this publication has been co-funded by the Erasmus+ grant program of the European Union under grant no. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. This publication reflects the views only of the author. Neither the European Commission nor the project's national funding agency are responsible for the content or liable for any losses or damage resulting of the use of this publication.