



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



# GRADIVNI BLOK I: PROFESIONALNI IDENTITET MENTORA

**CJELINA IV - PODUČAVANJE MENTALITETA ZA RAST I RAZVOJ (eng. *growth mindset*)**



© Copyright 2021 LOOP Consortium Bilo kakvo reproduciranje ili distribucija sadržaja ili dijela sadržaja ove publikacije dopušteno je samo uz prethodno pismeno odobrenje LOOP partnerstva. Osim toga, mora se navesti priznanje autora dokumenta i svih primjenjivih dijelova obavijesti o autorskim pravima.

Sva prava pridržana.

Ovaj dokument se može promijeniti bez prethodnog upozorenja.



Ovo djelo je licencirano pod [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



## CJELINA IV – PODUČAVANJE MENTALITETA ZA RAST I RAZVOJ (eng. *growth mindset*)

### UVOD

Mentalitet za rast i razvoj (eng. *growth mindset*) je uvjerenje da se vještine, talenti, inteligencija, sposobnosti itd. mogu razviti učenjem i kroz iskustva. U obrazovanju, mentalitet za rast i razvoj potiče akademska postignuća, smanjuje strah od neuspjeha i potiče učenike da izađu iz svojih zona udobnosti i razviju svoje vještine, sposobnosti i kompetencije.

Učitelji igraju važnu ulogu u načinu razmišljanja učenika kada im daju povratne informacije, komuniciraju s njima i imaju određena očekivanja od njih. U ovoj cjelini, instruktori će se upoznati s načinima osnaživanja učitelja kako bi oni podučavali imajući na umu mentalitet za rast i razvoj. Štoviše, učitelji će bolje razumjeti svoj način razmišljanja i njegov utjecaj na okruženje.

Budući da je tema mentaliteta za rast i razvoj prilično opširna, ova cjelina pruža uvod u teoriju, što služi kao motivacija učiteljima da sami dublje istraže temu. Mnogo korisnih materijala o podučavanju mentaliteta za rast i razvoj za instruktore i učitelje se može pronaći na web stranici: <http://www.unigrowthminds.eu>.

### CILJEVI

- Razumjeti utjecaj mentaliteta za rast i razvoj na pojedinca i okruženje
- Poznavati jezik mentaliteta za rast i razvoj
- Razumjeti kako razviti mentalitet za rast i razvoj u obrazovanju kroz jednostavne intervencije

### SADRŽAJI

- Što je mentalitet za rast i razvoj?
- Jezik mentaliteta za rast i razvoj

### TRAJANJE, AKTIVNOSTI I DINAMIKE

**Predviđeno trajanje:** 95m

**Vrijeme trajanja aktivnosti i dinamika:**

Aktivnost	Dinamika	Trajanje	Ukupno trajanje
1. Kviz o mentalitetu za rast i razvoj	1. Kviz o mentalitetu za rast i razvoj	20m	20m
2. Teorija mentaliteta za rast i razvoj	1. Radi li se o rigidnom mentalitetu ili mentalitetu za rast i razvoj?	60m	60m
3. Jezik mentaliteta za rast i razvoj	1. Vrijednost jezika mentaliteta za rast i razvoj	15m	15m
			95m



## Aktivnost 1: Kviz o mentalitetu za rast i razvoj | 20 minuta

Svaki iskusni učitelj dobiva tiskanu verziju kviza o mentalitetu za rast i razvoj koji se nalazi u [Prilogu 14](#). Bolje je isprintati prve dvije stranice odvojeno od uputa za bodovanje. Na taj način iskusni učitelji mogu prvo riješiti kviz, a kasnije dobiti drugi dio koji je sustav bodovanja. Imaju vremena iskreno riješiti kviz i saznati svoj rezultat uz pomoć treće stranice.

### *Dinamika 1 – Kviz o mentalitetu za rast i razvoj | 20 minuta*

---

- a. Instruktor daje iskusnim učiteljima prve dvije stranice kviza (vidi [Prilog 14](#)). Svaki iskusni učitelj samostalno rješava upitnik.
- b. Nakon što svi iskusni učitelji riješe upitnik, dobivaju sustav bodovanja. Instruktor objašnjava kako bodovati svako pitanje, u slučaju da iskusnim učiteljima nije jasno. Svaki iskusni učitelj ocjenjuje svoj upitnik jer konačni rezultat ostaje anonimn ako ga ne želi podijeliti s drugima.
- c. Nakon rješavanja upitnika, instruktor započinje raspravu o različitim vrstama mentaliteta. Ako iskusni učitelji žele podijeliti svoja razmišljanja ili rezultate, slobodni su da to učine. Važno je naglasiti da nijedan rezultat nije konačan i da se može mijenjati s vremena na vrijeme. Štoviše, ljudi mogu razviti svoj mentalitet za rast i razvoj, pa čak i ako je njihov rezultat bio „rigidni mentalitet“, ne bi trebali biti zabrinuti.

## Aktivnost 2: Teorija mentaliteta za rast i razvoj | 60 minuta

U ovoj su aktivnosti objašnjeni opći aspekti mentaliteta za rast i razvoj. Prvo, instruktor objašnjava razliku između mentaliteta za rast i razvoj i rigidnog mentaliteta. Zatim se teorija detaljnije objašnjava konkretnim primjerima iz svakodnevnog života i nekim praktičnim vježbama. Prije izvođenja ove aktivnosti, instruktor bi trebao poznavati osnove teorije u pitanju. Iskusni se učitelji potiču na postavljanje pitanja i komentiranje tijekom cijele aktivnosti.

### *Dinamika 1 – Radi li se o rigidnom mentalitetu ili mentalitetu za rast i razvoj? | 60 minuta*

---

- a. Instruktor ukratko objašnjava što je mentalitet za rast i razvoj (vjerovanje u vezi s prirodom nečijih karakteristika – Carol Dweck) i razliku između rigidnog mentaliteta (ljudi s fiksnim rigidnim mentalitetom vjeruju da se njihove vještine, talenti, inteligencija, sposobnosti itd. ne mogu promijeniti, uhvaćeni su unutar specifičnog okvira) i mentaliteta za rast i razvoj (ljudi s ovim mentalitetom vjeruju da se vještine, talenti, inteligencija, sposobnosti itd. mogu razviti učenjem i kroz iskustvo).
- b. Iskusni učitelji se pozivaju na odluku o tome koja od sljedećih izjava predstavlja fiksni misaoni sklop (F) ili mentalitet za rast i razvoj (R):
  - Ne mogu to učiniti, jer nisam nadaren za to. F
  - Matematika jednostavno nije moja stvar. F
  - Trebaju mi izazovi kako bih se razvijao. R
  - Mogu raditi jedino stvari u kojima sam dobar. F
  - Mogu postati pametniji. R
  - Takav sam kakav sam. F



- Mogu naučiti kako riješiti ovaj zadatak iz matematike. R
  - Ne mogu promijeniti svoju inteligenciju. F
  - Nisam još dobar u tome. R
  - Mogu promijeniti neke svoje osobine i ponašanja koja mi se ne sviđaju. R
  - Nisam dobar u sportu/ školi/ glazbi. F
  - Naučio sam nešto iz svojih grešaka. R
  - Mogu naučiti što god poželim. R
  - Ako u nečemu odmah ne uspijem, to znači da nisam stvoren za to. F
- c. Nakon toga, pozvani su da daju više izjava koje odražavaju rigidni mentalitet i mentalitet za rast i razvoj. Instruktor potiče raspravu.
- d. Instruktor objašnjava da ljudi obično dijele obje vrste mentaliteta. Mogu ih razviti na temelju svojih iskustava i povratnih informacija iz društvenog okruženja.
- e. Iskusni učitelji kasnije razmišljaju i raspravljaju o sljedećim pitanjima: Sjećate li se vlastitog iskustva kao studenta s učiteljem za kojeg vjerujete da je podržavao mentalitet za rast i razvoj? Što je s fiksnim mentalitetom? Prvo imaju 2 minute za individualno razmišljanje o pitanju. Zatim 3 minute razgovaraju u parovima o svojim nalazima, a kasnije 4 minute u grupama od četiri osobe. Na kraju se vodi opća rasprava o zaključcima.

### Aktivnost 3: Jezik mentaliteta za rast i razvoj | 15 minuta

Na temelju nekih uvida iz prethodnih aktivnosti, instruktor detaljnije objašnjava što je to jezik mentaliteta za rast i razvoj uz pomoć slajdova, dostupnih u [Prilogu 15](#).

#### *Dinamika 1 – Vrijednost jezika mentaliteta za rast i razvoj | 15 minuta*

- a. Instruktor objašnjava različite aspekte jezika, poput - od označavanja do procesa, stvarnih primjera, visokih očekivanja, pozitivnog samogovora i razgovora o rastu mozga uz pomoć slajdova u [Prilogu 15](#).
- b. Nakon kratkog uvoda, iskusni učitelji su pozvani da razmisle o osobi koju poznaju, s mentalitetom za rast i razvoj. Trebali bi razmišljati o njegovim/njezinim karakteristikama i konkretnom ponašanju koje pokazuje ovaj mentalitet. Nakon toga, instruktor potiče iskusne učitelje da podijele svoje uvide. Na isti način, učitelj može potaknuti učenike u razredu da razmišljaju o stvarnoj osobi s mentalitetom za rast i razvoj i prednostima toga.
- c. Instruktor objašnjava važnost visokih očekivanja za sve učenike. Za inspiraciju, instruktor ili iskusni učitelji mogu pogledati video o Pygmalion efektu kako bi bolje razumjeli značenje očekivanja: <https://www.youtube.com/watch?v=R1YI9nvXIE0>



Sufinancirano sredstvima  
programa Europske unije  
Erasmus+



# PRILOZI



## Prilog 14 - Kviz o mentalitetu za rast i razvoj

### Test načina razmišljanja

Upute : Označite kućicu koja predstavlja kako se osjećate vezano za navedenu tvrdnju.

1. Ne možeš mijenjati svoju inteligenciju.  
 Čvrsto se slažem.  Slažem se.  Ne slažem se.  Čvrsto se ne slažem.
2. Uvijek možeš promijeniti osnovne stvari koje te čine osobom takvom kakva jesi.  
 Čvrsto se slažem.  Slažem se.  Ne slažem se.  Čvrsto se ne slažem.
3. Svatko može postati glazbenik ili postati dio glazbene industrije.  
 Čvrsto se slažem.  Slažem se.  Ne slažem se.  Čvrsto se ne slažem.
4. Samo će nekolicina ljudi biti istinski dobra u sportu - moraš se roditi s talentom.  
 Čvrsto se slažem.  Slažem se.  Ne slažem se.  Čvrsto se ne slažem.
5. Matematiku je mnogo lakše naučiti ako si muškarac ili ako si dio kulture koja posebice cijeni matematiku.  
 Čvrsto se slažem.  Slažem se.  Ne slažem se.  Čvrsto se ne slažem.
6. Bez obzira kakva si osoba, uvijek se možeš promijeniti.  
 Čvrsto se slažem.  Slažem se.  Ne slažem se.  Čvrsto se ne slažem.
7. Izbjegavam isprobavanje novih stvari jer je za mene to prestresno.  
 Čvrsto se slažem.  Slažem se.  Ne slažem se.  Čvrsto se ne slažem.
8. Neki su ljudi dobri i brižni, neki nisu - ljudi se uglavnom ne mijenjaju.  
 Čvrsto se slažem.  Slažem se.  Ne slažem se.  Čvrsto se ne slažem.







## Prilog 15 - Jezik mentaliteta za rast i razvoj (drugim riječima: *misaonog sklopa rasta*)



### Samo daj!



- 1 Od označavanja do procesa**  
Hvalite trud, ne talent. Pažnju pružite procesu učenja.
- 2 Pravi primjeri**  
Navedite primjere misaonog sklopa rasta u raznim situacijama.
- 3 Visoka očekivanja**  
Svojim studentima prenesite kakva su vaša očekivanja.
- 4 Pozitivan unutarnji monolog**  
Naučite studente kako si pozitivnim razgovorom sa samim sobom možemo pružiti podršku pri učenju.
- 5 Razgovor o rastu mozga**  
Pokažite im vezu između učenja i rezultata.



### Jednoga dana ...



Jednoga dana dobijete odbijenicu od novinske kuće koja vam je vrlo važna i mnogo draga. Vrlo ste razočarani. To poslijepodne, na putu kući, otkrijete da ste dobili kaznu za parkiranje. Jako isfrustrirani zovete svog partnera da podijelite svoje iskustvo, ali vaš partner ne može razgovarati.

Što biste mislili?

Kako biste se osjećali?

Što bi učinili?

### Umjesto ...



Nisam dobra  
u ovome.

### Probaj ovo ...



U čemu griješim?



## #1 Od označavanja do procesa



Izrečeno



Ti si tako pametan!

Proces

Svidjelo mi se kako  
si rješila taj problem!





**Umjesto ...**

Ne ide me ovo dobro.

Odlično me ovo ide.

Odustajem.

Ovo je preteško.

Ne mogu napraviti ovo bolje.

Jednostavno ne mogu napraviti X.

Pogriješila sam.

Ona je tako pametna. Ja nikada neću biti tako pametna.

Dovoljno je dobro.

Plan A nije uspio.



**Probaj ovo ...**

U čemu griješim?

Na pravom sam putu.

Iskoristit ću neke strategije koje smo učili.

Ovo iziskuje nešto truda i vremena.

Uvijek se mogu popraviti, pa ću se nastaviti truditi.

Istrenirat ću svoj mozak za X.

Greške mi pomažu bolje učiti.

Je li ovo stvarno moj najbolji rad?

Dobra stvar da abedeca ima još 29 slova.

# IZVORI

Alderman, M. K. (1990, September). *Motivation for at-risk students*. *Educational Leadership*, 48, 27-29.

Allen, D. W. (1967). *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press

Azevedo, J. (2003). *Cartas aos directores das escolas*. Porto: Asa.

Barnett, B. G. et al. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.

Brueggeman, Amanda (2022). *Student-Centered Mentoring. Keeping Students at the Heart of New Teachers' Learning*. California: Corwin.

Campus Compact. (1994, March). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Available from Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Please make checks payable to "The Education Commission of the States")

Carrington, Jody (2019). *Kids these days. A game plan for (re)connecting with those we teach, lead, & love*. Altona: FriesenPress.

Coppock, M. L. (1995, April). *Mentoring at-risk Hispanic students in self-esteem, academic growth, and citizenship awareness*. *Equity C Excellence in Education*, 28, 36-43.

Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.

Dorrell, L. D. (1989, January). *At-risk students need our commitment*. *NASSP Bulletin*, 73, 81-82.

Dubois, D. L., C Neville, H. A. (1997). *Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits*. *Journal of Community Psychology*, 25, 227-234.

Goodson, I. (2001). *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Porto: Porto Editora.

Hadley, Wynton H., C Hadley, R. T. (1991, Summer). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.

Holland, S. H. (1996, Summer). *PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys*. *Journal of Negro Education*, 65, 315-321.

Ion, G. C Brown, C. (2020). "Networks between schools for educational improvement: what practices are the most effective?". *What works in education?*, 19. Barcelona: Ivalua/Fundació Jaume Bofill.

Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore



Lieberman, A. (1994). *Teacher development: commitment and challenge* Em P. Grimmett e J. Neufeld (Eds.), *Teacher development and struggle for authenticity: professional growth and restructuring in the context of change*. New York: Teachers College Press.

Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.9 ed.). Chaves: SNPL.

Minor, C. (2019). *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Heinemann Educational Books: November 2018.

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado em 2022, setembro, 29, em: [http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350\\_09por.pdf](http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350_09por.pdf)

OECD (2018). “Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success”, *OECD Reviews of School Resources*. Paris: OECD Publishing.

OECD, Teachers Ready Platform. *Case study: Professional learning communities and master teacher networks: Building collective responsibility for the profession and for supporting new teachers*. [\[link\]](#)

Pedone, F. and Ferrara, G. (2014). La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. In *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-58.

Peterson, R. W. (1989, August). *Mentor teacher handbook [8 sections]*. Available online: <http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html>

Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. California: Corwin press.

Révai, Nóra (2020). “What difference do networks make to teachers’ knowledge? Literature review and case descriptions”. *OECD Education Working Papers*, 215. Paris: OECD Publishing.

Schulman, L. 2003. *No Drive-by Teachers*. Carnegie foundation archive.

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 OECD (Hrsg.), *Networks of Innovation - Towards New Models for Managing Schools and Systems*, pp. 49-65. Paris: OECD Publishing.

Sparks, W. G. (1993, February). *Promoting self-responsibility and decision making with at-risk students*. *Journal of Physical Education and Recreational Development*, 62, 74-78.

Stone, Douglas in Sheila Heen (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin Group.

Sweeney, Diane in Leanna Harris (2020). *The essential guide to student-centered coaching: What every K-12 coach and school leader needs to know*. Corwin.



The Education State (2019). *Mentoring Capability Framework*. State of Victoria: Department of Education and Training.

Turner, S., C Scherman, A. (1996, Winter). *Big brothers: Impact on little brothers' self-concepts and behaviors*. *Adolescence*, 31, 875-881.

Volusia County School Board. (1993). *VIPS youth motivator handbook*. (Available from Volusia County Schools, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

### Online izvori

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

Teaching degree in Professional Networking in Teaching. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (retrieved Aug 8, 2022).

Cherry, Kendra (2020). What is negativity bias? From <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (retrieved Jun 9, 2022).

European project . [www.unigrowthminds.eu](http://www.unigrowthminds.eu)

García, Emma in Elaine Weiss (2019). *U.S. schools struggle to hire and retain teachers. The second report in 'The Perfect Storm in the Teacher Labor Market' series. 1c. April*. <https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-second-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market-series/> (retrieved Jun 1, 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (retrieved Jun 8, 2022)

Global level (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 2010). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-competences-and-qualifications> (retrieved May 25, 2021).

Comparative report (2021), Comparative report. [https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP\\_WP1\\_D1.6-Comparative-Report\\_Final.pdf](https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf) (retrieved Jun 8, 2022).

Official Journal of the European Union, 2020/C 193/04, 9 June 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)) (retrieved Jun 9, 2022).



INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da  
Administração Escolar**

Ministry of Education and  
Science of Portugal

 REPUBLIC OF SLOVENIA  
MINISTRY OF EDUCATION

Ministry of Education, Republic of  
Slovenia

 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ  
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Institutouto Ekpedeftikis Politikis (Insti  
tute of Educational Policy)



Casa do Professor

 INSTITUTO DE  
EDUCAÇÃO  
ULISBOA

Institute of Education of the  
University of Lisbon

 Univerza v Ljubljani

University of Ljubljana

 ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

University of Peloponnese

 idec

IDEC SA

 UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA

Fundación Universitaria Balmes

 PetitPhilosophy

Association Petit Philosophy

 UNIVERSITÀ  
LUM  
Jean Monnet

Libera Università del  
Mediterraneo Jean Monnet

# LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL  
CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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