

# Programa de capacitación de mentores y sus recursos

## UNIDAD IV - ENSEÑAR PARA UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO

### WP2 – Diseño participativo de instrumentos políticos

Esta publicación está cofinanciada por el programa de becas Erasmus+ de la Unión Europea con el número de subvención 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicación refleja únicamente el punto de vista de su autor. Ni la Comisión Europea ni la agencia de financiación nacional del proyecto son responsables del contenido de este documento ni de las pérdidas o daños que se puedan producir como resultado del uso de esta publicación.

Fecha: 4 de octubre de 2022

© Copyright 2021 LOOP Consortium

Este documento no se puede copiar, reproducir ni modificar, ni parcialmente ni en su totalidad, con ninguna finalidad sin el consentimiento previo y por escrito de LOOP Consortium. Además, es necesario hacer referencia a los autores del documento y a todas las partes aplicables del aviso de derechos de autor.

Todos los derechos reservados.

Este documento puede cambiar sin previo aviso.



This work is licensed under [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## UNIDAD IV - ENSEÑAR PARA UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO

### INTRODUCCIÓN

La mentalidad de crecimiento es la creencia de que las habilidades, talentos, inteligencia y capacidades pueden desarrollarse a través del aprendizaje y las experiencias. En educación, una mentalidad de crecimiento fomenta el éxito académico, reduce el miedo al fracaso y anima a los y las estudiantes a salir de su zona de confort y a desarrollar sus habilidades, capacidades y competencias.

Los y las docentes juegan un papel importante en la mentalidad de los y las estudiantes cuando les hacen comentarios, se comunican con ellos y esperan ciertas cosas de ellos. En esta unidad, las personas formadoras conocerán formas de empoderar a los docentes para enseñar con una mentalidad de crecimiento. Además, los y las docentes entenderán mejor su mentalidad y la influencia que tiene en el entorno.

Dado que el tema de la mentalidad de crecimiento es muy amplio, esta unidad ofrece una introducción a la teoría de la mentalidad de crecimiento, que sirve de motivación para los y las docentes para explorar el tema individualmente con mayor profundidad. En la siguiente web encontraréis mucho material útil sobre enseñar para una mentalidad de crecimiento destinado a formadores y docentes: <http://www.unigrowthminds.eu>.

### OBJETIVOS

- Entender la influencia que tiene la mentalidad de crecimiento en la persona y el entorno.
- Conocer el lenguaje de la mentalidad de crecimiento.
- Comprender cómo desarrollar una mentalidad de crecimiento en la educación a través de intervenciones sencillas.

### CONTENIDOS

- ¿Qué es la mentalidad de crecimiento?
- Lenguaje de la mentalidad de crecimiento

### DURACIÓN, ACTIVIDADES Y DINÁMICAS

Tiempo estimado de trabajo: 95 min

Tiempo de las actividades y dinámicas:

Actividad	Dinámica	Duración	Duración total
1. Test de mentalidad	1. Test de mentalidad	20 min	20 min
2. Teoría de la mentalidad de crecimiento	1. ¿Es una mentalidad fija o de crecimiento?	60 min	60 min
3. Lenguaje de la mentalidad de crecimiento	1. El valor del lenguaje de la mentalidad de crecimiento	15 min	15 min
			95 min

#### Actividad 1: Test de mentalidad | 20 minutos

Cada docente mentor recibe una versión impresa de un test de mentalidad incluido en el [Anexo 14](#).

Es mejor imprimir las dos primeras páginas aparte de las instrucciones de puntuación. Así, los y las docentes mentores pueden contestar primero el test y después recibir la segunda parte, que es el sistema de puntuación. Tendrán tiempo de contestar el test con honestidad y descubrir la puntuación que han obtenido con la ayuda de la tercera página.

### ***Dinámica 1 - Test de mentalidad | 20 minutos***

- a. La persona que realiza la formación entrega a los y las docentes mentores las dos primeras páginas del test de mentalidad (ver [Anexo 14](#)). Cada docente mentor contesta el cuestionario de forma individual.
- b. El sistema de puntuación no se les entrega hasta que todos los docentes han acabado de contestar el test. La persona que realiza la formación explica cómo puntuar cada pregunta, si no ha quedado claro. Cada docente mentor evalúa su cuestionario, para que la puntuación final pueda quedar en conocimiento de cada persona si no quiere compartirse.
- c. Tras contestar el cuestionario, la persona que realiza la formación inicia un debate sobre diferentes tipos de mentalidad. Si los y las docentes mentores quieren compartir opiniones o su puntuación, pueden hacerlo. Es importante hacer hincapié en el hecho de que ninguna de las puntuaciones es definitiva y puede ir variando. Además, la mentalidad es algo que cada persona puede evolucionar, de modo que aunque la puntuación de alguien muestre una mentalidad fija, no hay que preocuparse.

### **Actividad 2: Teoría de la mentalidad de crecimiento | 60 minutos**

En esta actividad se explican los aspectos generales de la mentalidad de crecimiento. En primer lugar, la persona que realiza la formación explica la diferencia entre mentalidad fija y mentalidad de crecimiento. A continuación, se explica la teoría con más detalle, con ejemplos de la vida cotidiana y ejercicios prácticos. Antes de finalizar la actividad, la persona que realiza la formación debería conocer los aspectos básicos de la teoría de la mentalidad de crecimiento. Se anima a los y las docentes mentores a hacer preguntas y comentarios durante toda la actividad.

### ***Dinámica 1 - ¿Es una mentalidad fija o de crecimiento? | 60 minutos***

- a. La persona que realiza la formación explica brevemente qué es la mentalidad (creencia en relación con la naturaleza de las características propias – Carol Dweck) y la diferencia entre una mentalidad fija (cuando se cree que las habilidades, talentos, inteligencia y capacidades no pueden cambiarse, que están limitadas con una capacidad específica) y una mentalidad de crecimiento (cuando se cree que las habilidades, talentos, inteligencia y capacidades pueden desarrollarse aprendiendo a través de experiencias).
- b. Los y las docentes mentores pueden decidir cuál de las afirmaciones siguientes representa una mentalidad fija (F) o una mentalidad de crecimiento (C):
  - No puedo hacerlo porque no tengo el talento para hacerlo. F
  - Las matemáticas no son mi fuerte. F
  - Solo hago cosas que me salen bien. F
  - Puedo adquirir más conocimientos. C
  - Soy como soy. F

- Puedo aprender a resolver este problema de matemáticas. C
  - No puedo cambiar mi inteligencia. F
  - Esto aún no lo domino. C
  - Puedo cambiar algunos rasgos y comportamientos propios que no me gustan. C
  - No soy bueno en los deportes/estudios/música. F
  - He aprendido de mis errores. C
  - Puedo aprender lo que quiera. C
  - Si algo no me sale a la primera, es que no es para mí. F
- c. Después, pueden hacer más afirmaciones que reflejen una mentalidad fija y una de crecimiento. La persona que realiza la formación fomenta el debate.
- d. La persona que realiza la formación explica que las personas suelen tener los dos tipos de mentalidad. Las experiencias y comentarios de su entorno social harán que se desarrolle más la una o la otra.
- e. Después, los y las docentes mentores reflexionan y debaten sobre las siguientes preguntas: ¿Recordáis alguna experiencia de los años como estudiantes en que creáis que un/a docente o entrenador/a os ayudase a cultivar una mentalidad de crecimiento? ¿Y una mentalidad fija?

### **Actividad 3: Lenguaje de la mentalidad de crecimiento | 15 minutos**

A partir de algunas ideas de las actividades anteriores, quien realiza la formación profundiza en el concepto del lenguaje de la mentalidad de crecimiento con la ayuda de las imágenes del [Anexo 15](#). Además, los y las docentes mentores pueden practicar el lenguaje de la mentalidad de crecimiento.

### ***Dinámica 1- El valor del lenguaje de la mentalidad de crecimiento | 15 minutos***

- a. Quien realiza la formación explica diferentes aspectos del lenguaje de la mentalidad de crecimiento, desde la identificación hasta el proceso, con ejemplos y habla de altas expectativas, del hecho de hablar con uno/a mismo/a en positivo y de la conversación de crecimiento cerebral con la ayuda de la presentación del [Anexo 15](#).
- b. Tras una breve introducción, los y las docentes mentores pueden pensar en una persona que conozcan que tenga una mentalidad de crecimiento. Deberían pensar en qué la caracteriza y en qué comportamientos concretos demuestran que tiene una mentalidad de crecimiento. A continuación, quien realiza la formación anima a los y las docentes mentores a compartir sus ideas. Igualmente, el/la docente puede animar a los alumnos/as de su clase a pensar en alguna persona real que tenga una mentalidad de crecimiento y en las ventajas que comporta pensar así.
- c. Quien realiza la formación explica la importancia de tener altas expectativas para todos los alumnos/as. Para inspirarse, quien realiza la formación o los y las docentes mentores pueden ver el vídeo sobre el efecto Pigmalión para entender mejor el significado de expectativa: <https://www.youtube.com/watch?v=R1YI9nvXIE0>

# REFERENCIAS

- Alderman, M. K. (septiembre 1990). *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*. Oporto: 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. (marzo 1994). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Disponibile en Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Los cheques pueden ir dirigidos a 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. (abril 1995). *Mentoring at-risk Hispanic students in self-esteem, academic growth, and citizenship awareness*. *Equity & Excellence in Education*, 28, 36-43.
- Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.
- Dorrell, L. Don (enero 1989). *At-risk students need our commitment*. *NASSP Bulletin*, 73, 81-82.
- Dubois, D. L., & 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*. Oporto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H. & Hadley, R. T. (verano 1991). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.
- Holland, S. H. (verano 1996). *PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys*. *Journal of Negro Education*, 65, 315-321.
- Ion, G. & 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*. Nueva York: Teachers College Press.

Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.g 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 (noviembre 2018).

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado en 2022, septiembre, 29, en: [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*. París: 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*. [\[enlace\]](#)

Pedone, F. i Ferrara, G. (2014). La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. En *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.

Peterson, R. W. (agosto 1989). *Mentor teacher handbook [8 sections]*. Disponible en línea: <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. París: OECD Publishing.

Schulman, L. 2003. *No Drive-by Teachers*. Archivo de la fundación 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 OECD (Hrsg.), *Networks of Innovation – Towards New Models for Managing Schools and Systems*, págs. 49-65. París: OECD Publishing.

Sparks, W. G. (febrero 1993). *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*. Estado de Victoria: Departamento de Educación y Formación.

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

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

### Referencias en línea

Allen, Brian *et al* en Siguccs Mentor Guide. [https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguc\\_csmentorguidepdf](https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguc_csmentorguidepdf) (recuperado el 27 de septiembre de 2022).

Teaching degree in Professional Networking in Teaching. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (recuperado el 8 de agosto de 2022).

Cherry, Kendra (2020). What is negativity bias? De <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (recuperado el 9 de junio de 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. 16. 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/> (recuperado el 1 de junio de 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (recuperado el 8 de junio de 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> (recuperado el 25 de mayo de 2021).

Informe comparativo (2021), informe comparativo. [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) (recuperado el 8 de junio de 2022). [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)

Diario Oficial de la Unión Europea, 2020/C 193/04, 9 de junio de 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))

(recuperado el 9 de junio de 2022).

# ANEXOS

## ANEXO 14 – Test de mentalidad

### Test de mentalidad

¿Qué tipo de mentalidad tenéis?

*Instrucciones: Para cada pregunta, marcad la casilla que indique cómo os sentís con cada afirmación.*

1. No puede cambiarse demasiado la inteligencia de cada uno.

Muy de acuerdo     De acuerdo     En desacuerdo     Muy en desacuerdo

2. Siempre pueden cambiarse cosas básicas sobre el tipo de persona que somos.

Muy de acuerdo     De acuerdo     En desacuerdo     Muy en desacuerdo

3. Cualquiera puede ser músico o dedicarse a la música.

Muy de acuerdo     De acuerdo     En desacuerdo     Muy en desacuerdo

4. Solo unas cuantas personas serán muy buenas en deportes. Hay que tener una habilidad innata.

Muy de acuerdo     De acuerdo     En desacuerdo     Muy en desacuerdo

5. Las matemáticas son mucho más fáciles de aprender para el género masculino o para las personas de culturas que valoran esta materia.

Muy de acuerdo     De acuerdo     En desacuerdo     Muy en desacuerdo

6. Independientemente del tipo de persona que somos, siempre podemos cambiar.

Muy de acuerdo     De acuerdo     En desacuerdo     Muy en desacuerdo

7. Probar cosas nuevas me estresa y lo evito.

Muy de acuerdo     De acuerdo     En desacuerdo     Muy en desacuerdo

8. Hay personas buenas y amables y personas que no lo son. La gente no suele cambiar.

Muy de acuerdo    De acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

9. Agradezco que las personas me den ideas sobre cómo puedo mejorar.

Muy de acuerdo    De acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

10. Todo el mundo es capaz de aprender lo mismo, salvo las personas con alguna lesión cerebral o deformidad de nacimiento.

Muy de acuerdo    De acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

11. La gente es básicamente buena, pero a veces toma malas decisiones.

Muy de acuerdo    De acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

12. Podemos aprender cosas nuevas, pero no podemos cambiar la inteligencia que tenemos.

Muy de acuerdo    De acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

13. Podemos hacer las cosas de otra forma, pero las partes importantes de quien somos no pueden cambiarse.

Muy de acuerdo    De acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

14. Un motivo importante por el que los niños y niñas deben hacer las tareas es para aprender cosas nuevas.

Muy de acuerdo    De acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

15. Las personas que son muy inteligentes no tienen necesidad de esforzarse por las cosas.

Muy de acuerdo    De acuerdo    En desacuerdo    Muy en desacuerdo

## Puntuación del test de mentalidad

Preguntas de mentalidad de crecimiento (que apoyan la mentalidad de crecimiento): 2, 3, 6, 9, 10, 11 y 14

1. Muy de acuerdo – 3 puntos
2. De acuerdo – 2 puntos
3. En desacuerdo – 1 punto
4. Muy en desacuerdo – 0 puntos

Preguntas de mentalidad fija (que apoyan la mentalidad fija): 1, 4, 5, 7, 8, 12, 13 y 15

1. Muy de acuerdo – 0 puntos
2. De acuerdo – 1 punto
3. En desacuerdo – 2 puntos
4. Muy en desacuerdo – 3 puntos

Fuerte mentalidad de crecimiento: **45-33 puntos**

Mentalidad de crecimiento con algunas ideas de mentalidad fija: **32-24**

**puntos** Mentalidad fija con algunas ideas de mentalidad de crecimiento:

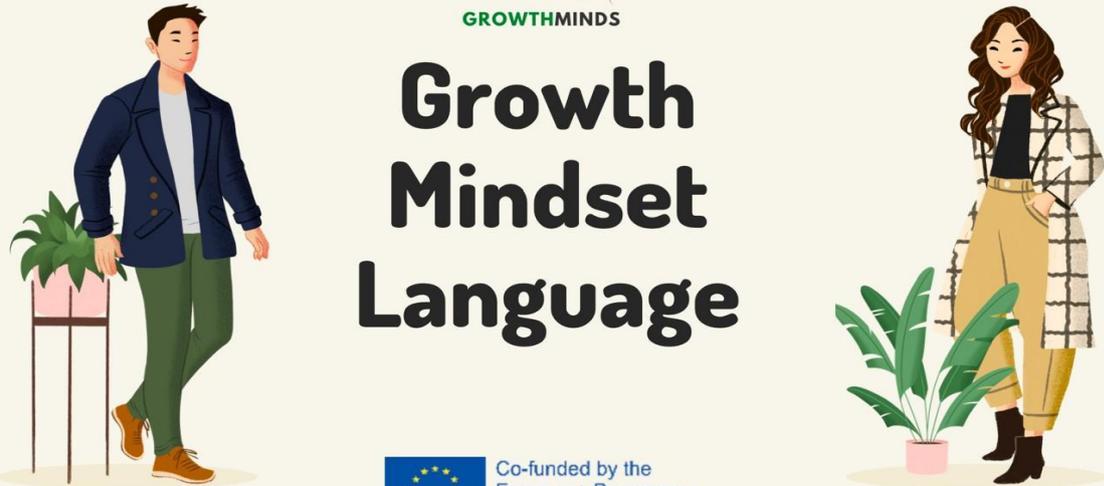
**23-15 puntos** Fuerte mentalidad fija:

**14-0 puntos**

Adaptado de:

*Dweck, C.S. (2006) Mindset: The new psychology of success. New York House, Inc.*

## ANEXO 15– Lenguaje de la mentalidad de crecimiento



**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

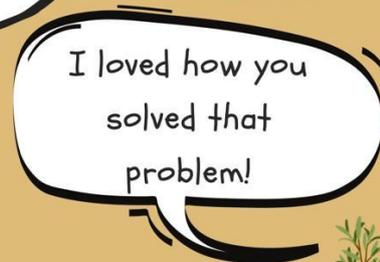


**Label**



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.



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



Empowering teachers



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



# INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and  
Science of Portugal



REPUBLIC OF SLOVENIA  
MINISTRY OF EDUCATION

Ministry of Education, Republic of  
Slovenia



Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-  
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the  
University of Lisbon



Univerza v Ljubljani

University of Ljubljana



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

University of Peloponnese



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Libera Università del  
Mediterraneo Jean Monnet

# LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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