



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



Programa de Capacitação de Mentores e seus recursos

WP 2 – Projeto participativo dos instrumentos políticos

Data: 4 de outubro de 2022

A criação desta publicação foi cofinanciada pelo programa de subvenção Erasmus+ da União Europeia sob a subvenção nº.626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicação reflete apenas as visões do autor. Nem a Comissão Europeia, nem a Agência Nacional financiadora do projeto são responsáveis pelo conteúdo desta publicação, ou responsáveis por quaisquer prejuízos, ou danos resultantes do uso desta publicação.



© Copyright 2021 LOOP Consortium

Este documento não pode ser copiado, reproduzido ou modificado, na íntegra ou em parte, para qualquer finalidade, sem permissão por escrito do Consórcio LOOP. Além disso, deve ser referenciado o reconhecimento dos autores do documento, e de todas as partes aplicáveis do aviso de direitos autorais.

Todos os direitos encontram-se reservados.

Este documento poderá ser alterado sem aviso prévio.



Atribuição-Nãocomercial-Compartilhaigual 4.0 Internacional [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Índice

UNIDADE IV - ENSINAR PARA UMA MENTALIDADE DE CRESCIMENTO	5
DURAÇÃO, ATIVIDADES E DINÂMICAS	5
Atividade 1: Quiz de mentalidade 20 Minutos.....	6
Atividade 2: Teoria <i>Growth Mindset</i> 60 Minutos.....	6
Atividade 3: Linguagem do <i>Growth Mindset</i> 15 Minutos.....	7
REFERÊNCIAS	8
ANEXOS	13
Anexo 14 – Mindset quiz.....	14
Anexo 15 – Growth mindset linguagem.....	16



UNIDADE IV - ENSINAR PARA UMA MENTALIDADE DE CRESCIMENTO

INTRODUÇÃO

Uma *Growth Mindset* é uma crença de que competências, talentos, inteligência, habilidades, etc. podem ser desenvolvidas com aprendizagem e através de experiências. Na educação, uma *Growth Mindset* fomenta a conquista académica, diminui o medo do fracasso e incentiva os alunos a sair da sua zona de conforto e a desenvolver as suas aptidões, habilidades e competências.

Os professores desempenham um papel importante nesta ação, quando estão a fornecer feedback aos alunos, comunicam com eles e demonstram ter certas expectativas perante eles. Nesta unidade, os formadores conhecerão formas de capacitar os professores a ensinar com uma *Growth Mindset*. Além disso, os professores poderão compreender melhor a seu próprio pensamento e a influência deste sobre o contexto onde atuam.

Uma vez que o tema *Growth Mindset* é bastante amplo, esta unidade pretende introduzir a teoria subjacente, que serve de motivação para os professores explorarem o tema mais aprofundadamente e autonomamente. Para que possam aprofundar este tema, disponibilizam-se um conjunto de outros materiais através do site: <http://www.unigrowthminds.eu>.

OBJETIVOS

- Compreender a influência do *Growth Mindset* sobre a pessoa e o contexto.
- Conhecer a linguagem usada no *Growth Mindset*.
- Desenvolver uma *Growth Mindset* na educação recorrendo a intervenções simples.

CONTEÚDOS

- O que é uma *Growth Mindset*?
- Linguagem de *Growth Mindset*

DURAÇÃO, ATIVIDADES E DINÂMICAS

Tempo estimado de trabalho: 95m

Tempo de execução para a atividade e dinâmica:

Atividade	Dinâmica	Duração	Duração Total
1. Quiz <i>Mindset</i>	1. Quiz de <i>Mindset</i>	20m	20m
2. Teoria do <i>Growth Mindset</i>	1. Possui uma <i>Growth Mindset</i> ou uma <i>Fixed Mindset</i> ?	60m	60m
3. Linguagem do <i>Growth Mindset</i>	1. O valor da linguagem na <i>Growth Mindset</i>	15m	15m
			95m



Atividade 1: Quiz de mentalidade | 20 Minutos

Cada professor mentor recebe uma versão impressa do questionário sobre a teoria *Growth* e *Fixed Mindset*, que está incluído no [ANEXO 14](#). Sugere-se a impressão das duas primeiras páginas em separado das instruções de pontuação. Desta forma, resolve-se o quiz sem conhecer o sistema de pontuação, evitando a contaminação dos resultados. Deve assim ser dado tempo para resolver o teste e calcular a pontuação.

Dinâmica 1 – Quiz de *Growth* and *Fixed Mindset* | 20 Minutos

- O formador faculta aos professores mentores as duas primeiras páginas do quiz (ver [ANEXO 14](#)). Cada professor resolve individualmente o questionário.
- Assim que todos os professores mentores tenham resolvido o questionário, recebem o sistema de pontuação. O formador explica como pontuar cada pergunta, caso não o seja claro. Cada professor mentor avalia o seu questionário, uma vez que a pontuação final permanecerá anónima, se não este não entender partilhá-lo com o grupo.
- Após o quiz, o formador inicia uma discussão sobre o *Growth* e o *Fixed Mindset*. Se os professores mentores quiserem partilhar os seus resultados, deve ser dado tempo para o fazerem. É importante enfatizar que nenhuma das pontuações se apresenta como única, uma vez que estas podem variar ao longo do tempo. Assim como o *Mindset* varia o resultado não deve ser uma preocupação.

Atividade 2: Teoria *Growth Mindset* | 60 Minutos

Os aspetos gerais do *Growth Mindset* são explicados nesta atividade. Em primeiro lugar, o formador esclarece a diferença entre *Growth* e o *Fixed Mindset*. A teoria é exposta profundamente, recorrendo a exemplos concretos da vida cotidiana e a alguns exercícios práticos. Os professores mentores devem fazer perguntas e a comentar à medida que a atividade se desenrola

Dinâmica 1 – É uma *Growth* ou uma *Fixed Mindset*? | 60 Minutos

- O professor explica brevemente o conceito *Mindset* (crença sobre a natureza das particularidades – Carol Dweck) e a diferença entre o *Fixed Mindset* (sujeitos com uma *Fixed Mindset* acreditam que as competências, talentos, inteligência, habilidades etc. não podem ser alterados, são limitados a uma capacidade específica) e *Growth Mindset* (sujeitos com uma *Growth Mindset* acreditam que competências, talentos, inteligência, habilidades etc., podem ser desenvolvidas com aprendizagem e através da experiência).
- Os professores mentores são convidados a decidir qual das seguintes declarações representa uma *Fixed Mindset* (F) ou uma *Growth Mindset* (C):
 - Não consigo fazer, porque não sou talentoso nisso F
 - A matemática não é a minha praia. F
 - Preciso de desafios para crescer. C
 - Faço apenas coisas em que sou bom. F
 - Posso tornar-me mais inteligente. C
 - Eu sou como sou. F



- Posso aprender a resolver esse problema matemático. C
 - Não posso mudar o quão inteligente sou. F
 - Ainda não sou bom nisso. C
 - Posso mudar algumas características e comportamentos que não gosto em mim mesmo. C
 - Não sou bom em desportos/ escola/ música/. F
 - Aprendi algo com os meus erros. C
 - Posso aprender o que quiser. C
 - Se eu não conseguir algo imediatamente, eu não sou a favor disso. F
- c. Os participantes são depois convidados a escrever mais afirmações que reflitam uma *Growth* ou uma *Fixed Mindset*. O formador incentiva a discussão.
- d. O formador explica que os sujeitos geralmente apresentam uma *Growth* e uma *Fixed Mindset*. Os sujeitos podem desenvolvê-las com base nas suas experiências e no feedback do contexto.
- e. Os professores mentores, mais tarde, refletem e discutem com base nas seguintes perguntas: Lembras-te da tua experiência como aluno com um professor que te tenha apoiado, que apresentasse uma *Growth Mindset*? O que pensas sobre uma *Fixed Mindset*?

Atividade 3: Linguagem do *Growth Mindset* | 15 Minutos

Com base nas percepções resultantes das atividades anteriores, o formador explica o que é o vocabulário da *Growth Mindset* recorrendo aos slides, disponíveis no [ANEXO 15](#). Esta atividade serve para que os professores mentores possam praticar o uso do vocabulário associado à *Growth Mindset*.

Dinâmica 1 – O valor da linguagem do *Growth Mindset* | 15 Minutos

- a. O formador explica vários aspetos da linguagem associada à *Growth Mindset*, como a associada à rotulagem, exemplos reais, altas expectativas, conversa positiva consigo próprio e conversa de crescimento intelectual com a ajuda dos slides no [ANEXO 15](#).
- b. Após uma breve introdução, os professores mentores são convidados a pensar numa pessoa que conhecem, com uma *Growth Mindset*. A reflexão deve ser orientada para as características e comportamentos concretos que revelem uma *Growth Mindset*. Posteriormente, o formador incentiva os professores mentores a partilhar as suas conclusões.
- c. O formador explica o quão é importante um professor ter altas expectativas em relação aos seus alunos. Para se inspirar, o formador ou os professores mentores podem assistir ao vídeo sobre o efeito Pigmalião, para perceber o conceito associado à expectativa: <https://www.youtube.com/watch?v=R1YI9nvXIE0>

REFERÊNCIAS



- 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 all. 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 & 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., & 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., & 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. & 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.ª 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

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), 85-98.

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., & 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 References

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

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/> (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 (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).

ANEXOS



Anexo 14 – Mindset quiz

Que tipo de mentalidade tem?

Instruções: Para cada pergunta, marque o quadrado que corresponde ao que pensa sobre cada afirmação..

1. Não é possível mudar a inteligência.

Concordo
plenamente

Concordo

Discordo

Discordo
plenamente

2. É possível mudar características básicas sobre a personalidade de alguém.

Concordo
plenamente

Concordo

Discordo

Discordo
plenamente

3. Qualquer um pode tornar-se músico ou entrar no negócio da música.

Concordo
plenamente

Concordo

Discordo

Discordo
plenamente

4. Apenas algumas pessoas serão verdadeiramente boas em desporto – tem que se "nascer com isso".

Concordo
plenamente

Concordo

Discordo

Discordo
plenamente

5. A matemática é muito mais fácil de aprender para um homem ou numa cultura que valorize a matemática.

Concordo
plenamente

Concordo

Discordo

Discordo
plenamente

6. Não importa que tipo de pessoa se é, é possível sempre mudar.

Concordo
plenamente

Concordo

Discordo

Discordo
plenamente

7. Experimentar situações novas é stressante e eu evito isso.

Concordo
plenamente

Concordo

Discordo

Discordo
plenamente

8. Algumas pessoas são boas e gentis, e outras não são – as pessoas geralmente não mudam.

Concordo
plenamente

Concordo

Discordo

Discordo
plenamente

9. Aprecio quando outras pessoas me dão ideias sobre como posso melhorar.

Concordo
plenamente

Concordo

Discordo

Discordo
plenamente

10. Todas as pessoas, a menos que tenham uma lesão cerebral ou uma má formação congénita, são capazes da mesma quantidade de aprendizagem.



Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

11. O ser humano é basicamente bom, mas às vezes toma decisões terríveis.

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

12. Pode sempre aprender-se algo novo, mas não se pode realmente mudar o quão inteligente / esperto se é.

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

13. É possível fazer-se de forma diferente, mas o que é mais importante em si não pode realmente ser mudado.

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

14. Uma das razões mais importantes pela qual as crianças devem fazer estudar é para que possam aprender algo novo.

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

15. O ser humano é muito esperto não precisa de se esforçar muito.

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

Perguntas de Growth Mindset: 2, 3, 6, 9, 10, 11, 14

1. Concordo Plenamente – 3 pontos
2. Concordo – 2 pontos
3. Discordo – 1 ponto
4. Discordo Plenamente – 0 pontos

Perguntas de Fixed Mindset: 1, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 15

1. Concordo Plenamente – 0 pontos
2. Concordo – 1 ponto
3. Discordo – 2 pontos
4. Discordo Plenamente – 3 pontos

Forte Growth Mindset: **45-33 pontos**
Mentalidade de Crescimento com algumas Ideias Fixas: **32-24 pontos**
Fixed Mindset com algumas ideias de crescimento: **23-15 pontos**
Forte Fixed Mindset: **14-0 pontos**

Adaptado de:

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



Anexo 15 – Growth mindset linguagem



GROWTHMINDS

Linguagem Growth Mindset



Vamos a isso!



- 1** **Da identificação ao processo**
Elogie o esforço e não o talento. Foque a atenção no processo de aprendizagem.
- 2** **Exemplos reais**
Forneça exemplos de Growth Mindset nos mais variados contextos.
- 3** **Elevadas expectativas**
Comunique as suas elevadas expectativas a todos os alunos.
- 4** **Afirmações motivacionais**
Ensine aos alunos afirmações motivacionais positivas, pois promovem o processo de aprendizagem.
- 5** **Diálogo para desenvolver raciocínio**
Demonstrar a ligação existente entre aprendizagem e resultado.



#1 Da identificação ao processo



Identificação



Vejo que é muito
inteligente!

Processo



Adorei a forma
como resolveu
aquele problema!



Um dia

Um dia recebe a rejeição de um artigo que é realmente importante para si e do qual gosta muito. Sente-se bastante desiludido.

Nessa tarde, no caminho de volta a casa, apercebe-se que recebeu uma multa de estacionamento. Sentindo uma grande frustração, liga a alguém próximo para partilhar a sua experiência, mas sente-se ignorado.

O que pensaria? Como se sentiria? O que faria?

Em vez de ...



Eu não sou bom
nisto.

Praticar isto ...

O que não estou
a ver/perceber?





Em vez de ...

Não sou bom/a nisto.

Sou fantástico/a nisto.

Desisto.

Isto é muito difícil.

Não consigo fazer isto melhor.

Não consigo fazer o "X".

Cometi um erro.

Ele/a é tão inteligente.

Nunca serei tão inteligente.

Está suficientemente bom.

O plano A não funcionou.



Praticar isto ...

O que não estou a ver/perceber?

Estou no caminho certo.

Vou utilizar algumas das estratégias que aprendemos.

Isto pode precisar de algum tempo e esforço.

Posso sempre melhorar, por isso vou continuar a tentar.

Vou treinar o meu cérebro no X.

Os erros ajudam-me a aprender melhor.

Vou descobrir como ele/a faz aquilo.

É realmente o meu melhor trabalho?

Ainda bem que o alfabeto tem mais 25 letras.



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
Slovenia



Institouto Ekpedeftikis Politikis
(Institute 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

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

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.