

Nowoczesne Doradztwo Zawodowe w Szkole Podstawowej



E-DYŻUR
OŚWIATOWY



W tym miesiącu kolejne dyżury online!
Nasz ekspert odpowie na wszystkie pytania
z zakresu prawa oświatowego!



Growth mindset – nastawienie na rozwój

Czym są *growth mindset* i *fixed mindset*? Świat dwóch perspektyw

Jak motywować do samorozwoju?
– *growth mindset* u dzieci i młodzieży

Doradztwo zawodowe – czas start!



Dorota Dudzińska | REDAKTOR

Redaktor czasopisma Nowoczesne Doradztwo Zawodowe w Szkole Podstawowej. Redaktor merytoryczna recenzowanego miesięcznika Strefa Logopedy. Neurologopeda, polonista, oligofrenopedagog, terapeuta ręki.

Szanowni Czytelnicy!

Z wielką radością zapraszam do zapoznania się z treścią jubileuszowego, 50. numeru naszego czasopisma. Tematem przewodnim niniejszego wydania jest idea nastawienia na rozwój autorstwa Carol Dweck. W artykułach omówiono m.in.:

- cechy *growth mindset* i *fixed mindset*,
- wpływ nastawienia na jakość samorozwoju,
- działania, które może podjąć nauczyciel, w celu motywowania uczniów do dążenia do samodoskonalenia.

Ponadto w magazynie zawarto scenariusz spotkania z rodzicami, plakat promujący dążenie do samorozwoju oraz konkurs z nagrodami dla Czytelników.

Z życzeniami owocnej lektury
Dorota Dudzińska

Autorzy artykułów, scenariuszy zajęć i kart pracy:



Katarzyna Cieloch

Doradca zawodowy, konsultant rozwoju osobistego i trener umiejętności miękkich. Prowadzi Inkubator Kariery, w którym udziela indywidualnych konsultacji.



Katarzyna Kielisiak

Doradca zawodowy i coach kariery, trener zmiany, certyfikowany projektant kariery metodologii „CareerDesign”. Absolwentka UJ na Wydziale Historycznym. Ukończyła liczne studia podyplomowe.



Katarzyna Płuska

specjalista ds. komunikacji społecznej, certyfikowany trener umiejętności społecznych (TUS) 1 i 2 stopnia dla dzieci i dorosłych, absolwentka specjalizacji zarządzania zasobami ludzkimi (Politechnika Łódzka), menedżer oświaty, trener soft skills, autorka serwisu „Miętko o kompetencjach” www.katarzynapluska.pl. Twórczyni artykułów, e-booków, pomocy dydaktycznych oraz kursów online.



Anna Sarczyńska

Pedagog o specjalności poradnictwo, wieloletni doradca zawodowy, ekspert w procesie diagnozy kompetencji osób długotrwale bezrobotnych, trener, autorka artykułów naukowych i w czasopismach branżowych, związanych z rynkiem pracy i profesją doradcy zawodowego, ekspert medialny.

W NUMERZE:

CZĘŚĆ TEORETYCZNA

- Czym są *growth mindset* i *fixed mindset*? Świat dwóch perspektyw str. 1
- Jak motywować do samorozwoju? – growth mindset u dzieci i młodzieży str. 4

CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

1. Nastawienie ma znaczenie str. 7
 2. Dlaczego rodzice też się uczą? Poznajemy sens i korzyści płynące z samorozwoju str. 10
 3. Podróż do źródeł motywacji str. 14
 4. Czym jest i dlaczego warto pielęgnować *growth mindset*? str. 17
 5. Jak pokazać siebie? str. 19
 6. Dla pieniędzy czy dla siebie? O wartości edukacji i pracy str. 22
 7. Praca w towarzystwie zwierząt (4 października – Światowy Dzień Zwierząt) str. 26
 8. W czym pomoże prawnik? 25 października – Europejski Dzień Prawnika str. 29
 9. Motywowanie do nauki i samorozwoju – scenariusz spotkania z rodzicami str. 32
- Plakat „Samorozwój” str. 35
Konkurs dla Czytelników str. 36

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
ul. Łotewska 9A, 03-918 Warszawa
NIP: 526-19-92-256

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,
Sąd Gospodarczy XIII Wydział Gospodarczy
Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł
Nr rejestrowy BDO 000008579

Kierownik grupy wydawniczej: Agata Jastrzębska
Wydawca: Karolina Mutryn
Redaktor merytoryczna: Dorota Dudzińska
Redakcja: Marta Wysocka
Koordynacja produkcji: Mariusz Jezierski, Magdalena Huta
Korekta: Zespół
Projekt graficzny publikacji: Piotr Fedorczyk
Skład i łamanie: Triograf, Dariusz Kotacz
Drukarnia: KRM Druk sp. z o.o., sp. k.
Nakład: 1000 egz.
ISSN: 2657-9502

„Nowoczesne Doradztwo Zawodowe w Szkole Podstawowej” wraz z przysługującymi Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w prenumeracie (e-letter, strona WWW i inne) chronione są prawem autorskim. Przedruk materiałów opublikowanych w poradniku „Nowoczesne Doradztwo Zawodowe w Szkole Podstawowej” oraz w innych dostępnych elementach prenumeraty – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło.

Informacje o prenumeracie:
tel.: 22 518 29 29 , faks: 22 617 60 10 , www.formularze.wip.pl



Czym są *growth mindset* i *fixed mindset*? Świat dwóch perspektyw

Anna Sarczyńska

Rozwój osobisty, zarówno na poziomie edukacyjnym, zawodowym, jak i osobistym, jest fundamentalnym elementem osiągnięcia sukcesu i spełnienia. Amerykańska psycholożka C. Dweck wprowadziła koncepcje *growth mindset* i *fixed mindset*, które definiują kluczową różnicę w przekonaniach i podejściu do rozwoju osobistego¹. Podstawą rozważań było pytanie: dlaczego niektórzy ludzie w obliczu wyzwań poddają się i rezygnują, a inni do skutku szukają rozwiązań? Dweck zaczęła badać to zjawisko wśród dzieci w wieku szkolnym w latach 80. XX wieku i w efekcie wieloletnich eksperymentów odkryła, że różnica leży w nastawieniu, a nie we wrodzonych zdolnościach². Artykuł ma na celu wyjaśnienie, w jaki sposób przekonania wpływają na naszą motywację, podejście do wyzwań i zdolność do adaptacji w zmieniającym się otoczeniu.

Growth mindset – nastawienie na rozwój osobisty

Growth mindset, czyli **mentalność rozwojowa**, odnosi się do przekonania, że nasze umiejętności i inteligencja mogą się rozwijać w miarę wysiłku, nauki i wytrwałości. Osoby z *growth mindset* uważają, że ich zdolności nie są stałe, lecz elastyczne i mogą ewoluować w wyniku doświadczeń i starań. Przekonanie to skłania je do podjęcia wyzwań, aktywnego poszukiwania nowych możliwości i nauki na podstawie swoich błędów.

¹ D. Turska, „Teorie” inteligencji Carol Dweck i ich edukacyjne implikacje, [w:] „Psychologia wychowawcza”, nr 1–2/2012, s. 44–45.

Fixed mindset – nastawienie na stałość

W przeciwieństwie do *growth mindset* *fixed mindset*, czyli **mentalność stała**, wyraża przekonanie, że nasze zdolności i inteligencja są ograniczone i niezmiennie. Osoby z *fixed mindset* wierzą, że mają określony poziom talentu, który nie ulega znaczącemu rozwojowi. Z tego powodu unikają wyzwań, ponieważ obawiają się, że potencjalne niepowodzenia tylko potwierdzą ich ograniczenia. Z trudem przyjmują krytykę, bojąc się, że będzie to dowód braku kompetencji.

² Więcej informacji: K. Stano, Czym jest nastawienie na rozwój i jak je pielęgnować u młodych ludzi?, <https://mapakarier.org/blog/61/czym-jest-nastawienie-na-rozwoj-i-jak-je-pielęgnowac-u-mlodych-ludzi/> [dostęp 20.07.2023 r.].

Tabela 1. Przykłady stwierdzeń, które odpowiadają nastawieniu na trwałość (*fixed*) lub wzrost (*growth*)

<i>Growth mindset</i>	<i>Fixed mindset</i>
Muszę to przećwiczyć. Jestem na dobrej drodze. Będzie to wymagało dużo czasu i wysiłku. Czego mogę się nauczyć od tej osoby? Błędy pomagają mi doskonalić swoje umiejętności. Czy naprawdę dałem z siebie wszystko?	Jestem taki głupi. Jestem taki mądry. To jest zbyt trudne. Zazdroszczę inteligencji tej osobie. Popełniam zbyt wiele błędów. To wystarczy.

Zdolności intelektualne mogą być nabyte, a mózg działa jak mięsień, który staje się silniejszy wskutek treningu

Za każdym razem, gdy człowiek pokona jakąś trudność, nauczy się czegoś nowego, mózg utworzy nowe połączenie

Pasja, zaangażowanie i samodoskonalenie, a nie wrodzona inteligencja – są skutecznymi drogami do sukcesu

Rysunek 1. Idea zgodna z koncepcją *growth mindset*³

³ Opracowanie własne na podstawie: D. Turska, „Teorie” inteligencji...

Skuteczność działania

Osoby z *growth mindset* są bardziej skłonne do eksploracji nowych obszarów i wyzwań, widząc w nich możliwość nauki i rozwoju. Natomiast osoby z *fixed mindset* mogą ograniczać swoje działania, unikając trudności i pozostając w swojej strefie komfortu. Badania nad wpływem *mindsetu* na osiągnięcia akademickie wskazują na istotne różnice między osobami mającymi mentalność rozwojową a tymi z mentalnością stałą. Osoby z *growth mindset* podejmują większy wysiłek w nauce, są bardziej zaangażowane w proces edukacyjny i chętniej szukają pomocy w przypadku trudności. Z kolei uczniowie z *fixed mindset* mogą unikać wyzwań, bojąc się niepowodzeń, co wpływa negatywnie na ich wyniki szkolne i ogólny rozwój osobisty. Uważa się, że *mindset*⁴ może być istotną prognozą osiągnięć uczniów.

Przekonania odgrywają kluczową rolę w naszym życiu. Mogą wpływać na stawiane sobie cele, motywację, sposób myślenia i podejmowanie decyzji.

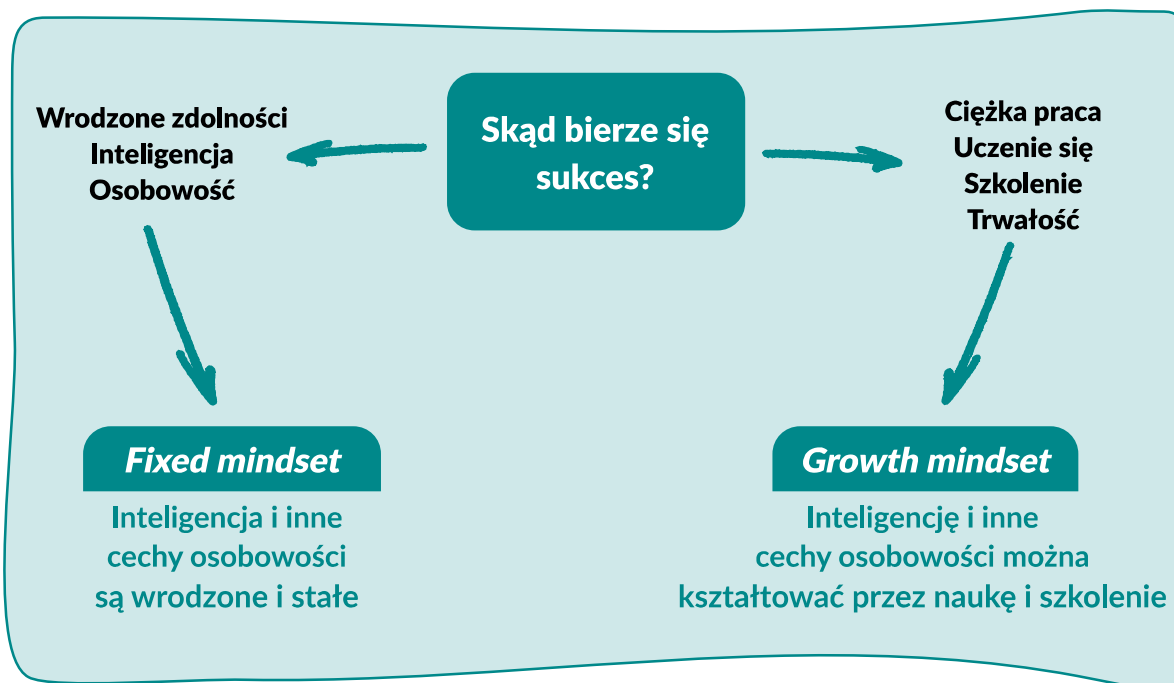
Mentalność ma znaczący wpływ na naszą karierę zawodową. Osoby z *growth mindset* są bardziej

⁴ *Mindset* – z ang. sposób myślenia.

zmotywowane do rozwoju swoich umiejętności i kwalifikacji, co przekłada się na lepsze wyniki zawodowe. Mają również większą zdolność do przystosowania się do zmieniających się wymagań rynku pracy niż osoby z *fixed mindset*. Te mogą utknąć w swojej komfortowej strefie i unikać ryzyka, co może ograniczać ich karierę. Nasz sposób myślenia ma także wpływ na to, jak skutecznie działamy w sytuacjach stresowych i wymagających. Osoby z *growth mindset* są bardziej odporne na stres i niepowodzenia, widząc je jako szansę do nauki i doskonalenia. Mają większą elastyczność w podejmowaniu decyzji i radzeniu sobie z niespodziewanymi wyzwaniami. Osoby zaś z *fixed mindset* mogą być podatniejsze na negatywne skutki stresu, ponieważ obawiają się utraty swojej pozycji czy reputacji.

Growth mindset a edukacja i praca

W edukacji *growth mindset* ma kluczowe znaczenie dla wspierania rozwoju uczniów. Nauczyciele mogą promować *growth mindset*, doceniając wysiłek dzieci i nagradzając próby rozwiązywania problemów, niezależnie od wyników. Zachęcanie do podejmowania wyzwań oraz pozytywne przyjmowanie błędów jako okazji do nauki jest kluczowe w budowaniu takiej postawy u uczniów. Nauczyciele z tym podejściem



Rysunek 2. Skąd się bierze sukces?⁵

⁵ Opracowanie własne na podstawie: D. Harnisch, R. Bernhard, *School Quality and Teacher Education Snapshots 1.1, Growth Mindset vs. Fixed Mindset, How Ways of Thinking and Self-images Can Benefit or Impede Learning and Personal Development*, Salzburg 2019.