

Osvrti, prikazi, recenzije

Barbara Bajsić

Mentalitet rasta kao temelj razvoja učenika i učitelja: implikacije za suvremeno obrazovanje

Sažetak

Mentalitet rasta, ideja da se sposobnosti mogu razvijati trudom, ustrajnošću i učenjem, pokazao se iznimno važnim u poticanju motivacije, jačanju samopouzdanja i postizanju školskog uspjeha kod učenika. U ovom radu razmatraju se temeljna teorijska polazišta mentaliteta rasta utemeljena na istraživanjima Carol Dweck, uz usporedno povezivanje s Pigmalionovim efektom u kontekstu učioničkih odnosa. Putem konkretnih primjera iz razredne prakse analizira se kako učiteljska očekivanja i svakodnevne pedagoške strategije mogu pridonijeti stvaranju poticajnog okruženja u kojem učenici uče iz pogrešaka, razvijaju otpornost i vjeruju u vlastiti napredak. Posebna pozornost posvećena je ulozi učitelja u njegovanju kulture rasta, kako u radu s učenicima, tako i u osobnom profesionalnom razvoju.

Ključne riječi: mentalitet rasta, motivacija učenika, Pigmalionov efekt, učionička praksa, učiteljska očekivanja.

1. Uvod

Učitelji u svom svakodnevnom radu imaju golemu moć – oblikovati način na koji učenici razmišljaju o sebi, svojim sposobnostima i mogućnostima. Ponekad, više od samog sadržaja nastave, način na koji učitelj komunicira, potiče i reagira na pogreške ima dugoročan utjecaj na učenikov odnos prema učenju. Upravo je

tu ključna uloga mentaliteta rasta – uvjerenja da sposobnosti nisu unaprijed zadane, već se mogu razvijati trudom, upornošću i primjenom učinkovitih strategija.

Carol S. Dweck, američka psihologinja i začetnica koncepta mentaliteta rasta, u svojem je istraživačkom radu pokazala kako percepcija vlastitih sposobnosti snažno utječe na ponašanje, motivaciju i postignuća učenika. Djeca koja

vjeruju da mogu postati bolja učenjem, spremnija su na izazove, ustrajnija u rješavanju zadataka i otpornija na neuspjeh. Mentalitet rasta učenicima nudi ne samo drukčiji pogled na vlastite sposobnosti, već i novi način razmišljanja o učenju kao procesu koji se neprestano razvija.

2. Ključne karakteristike mentaliteta rasta

Mentalitet rasta temelji se na ideji da inteligencija, talent i sposobnosti nisu statični – nisu unaprijed zadani okviri u koje smo zarobljeni. Umjesto toga, riječ je o potencijalima koji se mogu razvijati. Ovaj model suprotan je tradicionalnim pogledima koji često djecu kategoriziraju kao „pametne“ ili „manje sposobne“ bez obzira na okolnosti. U praksi to znači da učitelji, roditelji i učenici zajedno mogu razvijati okruženje u kojem je napredak važniji od savršenstva, a pokušaji vredniji od konačnih rezultata.

Djeca s mentalitetom rasta:

- vide pogreške kao prilike za učenje
- ne odustaju lako kada naiđu na poteškoće
- traže nove načine rješavanja problema
- usmjerena su na napredak, a ne savršenstvo
- lakše prihvaćaju konstruktivnu povratnu informaciju
- razvijaju otpornost na stres i frustracije.

Nasuprot tome, učenici s fiksnim mentalitetom vjeruju da su njihove sposobnosti nepromjenjive. Kada pogriješe, to doživljavaju kao dokaz svoje nesposobnosti, što vodi smanjenju motivacije, izbjegavanju izazova i strahu od pogrešaka. Ovakav obrazac razmišljanja može negativno utjecati na učenikovu dugoročnu motivaciju za učenjem i njegov osjećaj vlastite vrijednosti.

3. Pigmalionov efekt

Pigmalionov efekt naziv je koji je 1968. godine uveo poznati psiholog dr. Robert Rosenthal. Utemeljen na rezultatima njegova istraživanja o samoispunjućem proročanstvu, ovaj je termin slikovito nadahnut grčkom mitologijom prema kojoj je Pigmalion bio iznimno nadaren kipar koji nije uspijevao pronaći djevojku s dovoljno vrlina da bi je smatrao dostojnom braka. Uvjeran da takva ne postoji, odlučio se odreći ljubavi i posvetiti umjetnosti. Jednoga dana počeo je izrađivati kip žene svojih snova. Kako je kip poprimio oblik, Pigmalion se u njega zaljubio.

S vremenom su osjećaji prema kipu, kojemu je nadjenulo ime Galatea, postajali sve snažniji. Pigmalion se gorljivo molio bogovima da mu podare životnu družicu u obliku voljene Galatee. Dirnuta njegovim molitvama, božica Venera odlučila mu je uslišati želju – te je kip oživio.

Dr. Rosenthal je, koristeći Pigmalionovo ime u svom istraživanju, želio poručiti da se ljudi s vremenom počinju ponašati u skladu s očekivanjima drugih. Tu je tezu, zajedno sa svojim suradnicima, potvrdio provedenim istraživanjem u jednoj osnovnoj školi u Kaliforniji, gdje je proučavao odnos između učiteljskih očekivanja i učeničkog uspjeha.

Učiteljima su nasumično odabrana djeca predstavljena kao „učenici koji imaju velike šanse da postignu iznimna akademska postignuća“. Iako među učenicima nije bilo stvarnih razlika, upravo su ti označeni učenici ostvarili najveći napredak na kraju godine jer su im učitelji, često nesvjesno, posvećivali više pažnje, pružali više podrške i izražavali veće povjerenje. Rosenthal je ovim istraživanjem pokazao da učiteljski očekivanja utječu na učenikovo postignuće.

teljeva vjera u napredak učenika može s vremenom pozitivno utjecati na njihovu uspješnost. Ovim istraživanjem dokazano je da očekivanja mogu oblikovati stvarnost. I pozitivna i negativna očekivanja – pa čak i nesvjesno pripisivanje određenih osobina – mogu imati snažan utjecaj na ponašanje i postignuća pojedinca.

Jednako je važno naglasiti da u drugima često tražimo upravo ono što očekujemo vidjeti. Na primjer, ako unaprijed vjerujemo da je neka osoba simpatična, uspješna ili duhovita, usmjerit ćemo pažnju na potvrdu tih osobina – a osoba će, potaknuta našim pristupom, te osobine vjerojatno i više pokazivati. Sam Rosenthal sažeo je:

„Naša očekivanja prema drugima mogu postati samoispunjavajuća proročanstva.“

Upravo zato uloga učitelja ne završava prenošenjem znanja – ona uključuje i stvaranje emocionalne klime u kojoj učenici vjeruju da mogu rasti i razvijati se (Rosenthal, 1992).

Načini na koje učitelji komuniciraju s učenicima, postavljaju ciljeve i daju povratne informacije izravno utječu na razvoj mentalnog sklopa rasta ili fiksnog mentalnog sklopa kod učenika. Stoga je ključno razvijati svijest o vlastitim očekivanjima i pedagoškom jeziku koji koristimo.

U kontekstu mentalnog sklopa rasta Pigmalionov efekt potvrđuje važnost učiteljskog vjerovanja u razvoj učenika. Kada učitelj istinski vjeruje da se sposobnosti mogu razvijati, njegove riječi i djela stvaraju poticajno okruženje za učenje.

4. Uloga učitelja u razvoju mentaliteta rasta

Učitelji imaju ključnu ulogu u stvaranju razredne klime koja podržava mentalitet rasta. To čine:

- biranjem jezika kojim se obraćaju učenicima
- načinom na koji vrednuju rad i napredak
- stvaranjem sigurnog prostora u kojem su pogreške prihvaćene
- poticanjem samorefleksije i suradnje među učenicima
- dosljednim pokazivanjem kako i oni sami uče i razvijaju se.

Jednostavne promjene u govoru mogu imati veliki učinak. Umjesto rečenice: „Ti si jako pametan.“ korisnije je reći: „Vidim da si se jako potrudio i radio na dobar način.“ Fokus se tada premješta s osobine (pamet) na ponašanje (trud, strategija) – ono što učenik može mijenjati i razvijati.

Svakodnevnim situacijama u učionici učitelj može modelirati ponašanja koja podržavaju mentalitet rasta – npr. otvoreno govoriti o vlastitim izazovima, pokazivati kako se nosi s pogreškama i kako traži alternativne pristupe problemima. Time se stvara atmosfera povjerenja u kojoj je učenje prikazano kao proces, a ne rezultat.

5. Primjena u učioničkoj praksi

Razvijanje mentaliteta rasta u razredu ne zahtijeva radikalne promjene u kurikulumu, već dosljednu primjenu načina na koji učitelj pristupa pogreškama, vrednuje trud i potiče samore-

fleksiju kod učenika. U nastavku su prikazani primjeri konkretnih metoda i alata koji su se pokazali učinkovitima u svakodnevnoj nastavi.

5.1. Portfolio napretka

Uvođenje osobnog portfolija u kojem učenici prate vlastiti napredak ima višestruke prednosti. Učenici umeću radove koje su dodatno razradili, ispravili ili doradili uz pomoć učitelja. Redovito pregledavanje vlastitog razvoja potiče unutarnju motivaciju jer učenici ne uspoređuju sebe s drugima, već s vlastitim prethodnim postignućima. Portfolio može uključivati i osobne bilješke učenika, planove za napredak te refleksije nakon svakog većeg zadatka ili teme.

5.2. Pohvala procesa, a ne osobina

Pohvaljivanje truda, strategija i ustrajnosti usmjerava pažnju na ono što učenici mogu kontrolirati. Umjesto rečenica poput: „Ti si genijalan.“ učinkovitije su one koje naglašavaju napor: „Svidjelo mi se kako si razmišljao drugačije kada prvi pokušaj nije uspio.“ Ovakav način komunikacije učeniku šalje poruku da napredak dolazi iz procesa, a ne iz urođenih osobina.

5.3. Simbolika i vizualni poticaji

Korištenje simbola, značaka ili vizualnih poticaja (npr. „značka“ napretka za svladani izazov) dodatno motivira učenike. Uloga „trenera“ koju preuzima učenik dok pomaže vršnjaku, razvija empatiju i osjećaj zajedništva. Ovakvi elementi učionici dodaju i element igre koji može potaknuti dodatni angažman, osobito kod učenika

koji lakše reagiraju na vizualne i simboličke podražaje.

5.4. Ciljevi usmjereni na napredak

Učitelji mogu zajedno s učenicima postavljati individualizirane ciljeve koji naglašavaju napredak, a ne krajnji rezultat. Umjesto cilja „Dobiti pet iz ispita.“ korisniji bi bio cilj „Svakog dana ću 15 minuta vježbati zadatke koje nisam razumio.“ Ovakav pristup učeniku pruža osjećaj kontrole i jasniji put prema postignuću.

5.5. Refleksivni krug

Na kraju svakog tjedna učenici odgovaraju na pitanja poput: „Što sam naučio?“, „Gdje sam pogriješio, a što sam iz toga naučio?“, „Kome sam pomogao?“. Ova praksa razvija metakognitivne vještine i jača svijest o vlastitom učenju. Refleksivni krug može se provoditi individualno, u parovima ili kao dio razrednog kruga u kojem se učenici međusobno slušaju i podržavaju.

Primjena refleksivnog kruga u učionici

- **Fizički krug:** Učenici sjede u krugu i svaki dobiva priliku govoriti dok ostali slušaju. Može se koristiti i neki rekvizit koji simbolizira kad je red na učeniku da govori. Učitelji mogu koristiti ilustracije kao što su:

- „Trenerska kapa“ – učenik analizira svoj napredak kao trener: što mu je pošlo za rukom, gdje vidi prostor za napredak.

- „Značka napretka“ – simbolično se dodjeljuje kad učenik savlada izazov koristeći nove strategije ili upornost.

„Krug refleksije“ – može biti nacrtan na plakatku ili papiru s pitanjima, a učenici odgovore upisuju post-it papirićima.

Svi ovi primjeri oblikuju školsku klimu u kojoj je učenje prioritet, a pogreške normalan dio tog procesa.

6. Izazovi primjene mentaliteta rasta u učionici

Iako se koncept mentaliteta rasta sve više promiče u obrazovanju, važno je razumjeti njegove ispravne načine primjene i česte zamke u interpretaciji. Carol S. Dweck, začetnica teorije mentaliteta rasta, ističe da popularnost tog koncepta sa sobom nosi i rizik površne implementacije (Dweck, 2015).

Jedna od najčešćih zabluda jest poistovjećivanje mentaliteta rasta s pukim trudom. Trud jest važan, ali nije dovoljan. Učenici trebaju razvijati različite strategije, tražiti pomoć, mijenjati pristup i učiti iz pogrešaka. Pohvaliti trud bez analize rezultata može dovesti do stagnacije. Naprimjer: „Trudio si se, ali što možemo sljedeće pokušati?“ poruka je koja usmjerava dijete na razvoj i učenje.

Učitelji ponekad pohvaljuju samo uloženi trud, čak i kad učenici nisu napredovali („Važno je da si se potrudio!“), čime nesvjesno prenose poruku da je dovoljno truditi se, bez refleksije i napretka. Dweck upozorava da se u takvim slučajevima mentalitet rasta pretvara u novu inačicu zastarjele paradigme „samopouzdanja bez pokrića“ (Dweck, 2015). Pravi mentalitet rasta ne prikriva razlike među učenicima, već ih prepoznaje i nudi smjer razvoja.

Još jedna opasnost leži u takozvanom „laž-

nom mentalitetu rasta“ – kada učitelji i roditelji deklarativno podržavaju razvojne pristupe, ali njihove svakodnevne reakcije i metode to ne potvrđuju. Primjerice, Dweck i njezina suradnica Kyla Haimovitz pokazale su kako roditelji koji vjeruju u mentalitet rasta, ali negativno reaguju na dječje pogreške, nesvjesno jačaju fiksna uvjerenja kod djece (Dweck & Haimovitz, 2017). Slično tome, istraživačica Kathy Liu Sun primijetila je da učitelji matematike često spominju mentalitet rasta u teoriji, ali ga nedosljedno primjenjuju u praksi – npr. učenicima ne pružaju dovoljno prilika za pogreške, istraživanje i samostalno razmišljanje (Sun, 2018).

Kako bi se izbjegle ovakve pogreške, Dweck preporučuje otvoreno prihvaćanje činjenice da svi posjedujemo elemente fiksnog i rasta mentaliteta te da je razvoj procesa razmišljanja cjeloživotni put, a ne trenutna oznaka. Svjesno praćenje vlastitih „okidača fiksnog mentaliteta“ – poput osjećaja nemoći pri izazovu, defenzivnosti pri kritici ili zavisti prema uspješnijim kolegama – ključno je za osobni razvoj učitelja.

Primjena autentičnog mentaliteta rasta može se promatrati kroz konkretne pedagoške situacije:

- **zadaca i pogreške:** Učiteljica matematike omogućuje učenicima da svoje netočne zadatke poprave i pišu kratak osvrt: „Što sam naučio iz ove pogreške?“ Time vrednuje proces učenja, a ne samo točan rezultat.

- **reflektivni razgovori:** U razrednoj zajednici učitelj potiče raspravu: „Koji vam je bio najveći izazov ovaj tjedan i što ste naučili iz njega?“ Takva praksa razvija svijest o učenju iskustvom.

- **Pigmalionov efekt:** Učitelj koji vjeruje da svaki učenik može napredovati, koristi više

ohrabrenja, postavlja viša očekivanja i nudi izazove. Na primjer, učeniku s teškoćama u pisanju kaže: „Primijetila sam kako si uložio trud u pisanje sastava. Sljedeći put možeš pokušati bolje povezati rečenice. Mogu ti u tome pomoći.“ Takav pristup smanjuje razlike među učenicima i stvara klimu u kojoj svi imaju priliku za rast.

7. Kako učitelj može razvijati vlastiti mentalitet rasta?

Razvijanje mentaliteta rasta kod učenika počinje od samih učitelja. Važno je da učitelji osvijeste vlastite „okidače fiksnog mentaliteta“: osjećaj nesigurnosti pri novim izazovima, nelagodnost zbog kritike, uspoređivanje s drugima. Prihvatanje da i odrasli uče, griješe i razvijaju se, stvara iskrenu učioničku klimu u kojoj je učenicima dopušteno isto.

Učitelji koji uče iz vlastitih pogrešaka, dijele svoje izazove s učenicima i kontinuirano razvijaju profesionalne kompetencije – najbolji su modeli mentaliteta rasta. Profesionalna literatura, edukacije i refleksivne prakse (vođenje dnevnika poučavanja, mentorstvo, timska analiza praksi) korisni su alati za jačanje vlastitog mentaliteta rasta.

„Ne radi se samo o trudu. Djeca trebaju nove strategije i podršku odraslih – mentalitet rasta znači vjerovati da se mogu razvijati, a ne samo više raditi.“

Carol Dweck, Education Week, 2016

Carol Dweck upozorava na česte pogreške u primjeni tog koncepta u školama. U članku objavljenom u Education Weeku (2016) ističe šest ključnih preporuka:

1. Mentalitet rasta nije čarobni štapić – Nije

rješenje za sve, već važan dio šireg pristupa učenju.

2. Svatko ponekad ima fiksni mindset – Učitelji i učenici mogu prepoznati vlastite „okidače“ i učiti iz njih.

3. Osvijesti fiksni mindset – Učenicima pomaže ako svoje fiksne misli osvijeste i simbolički „osvijeste“.

4. Trud nije dovoljan – Napredak nastaje kada učenik kombinira trud, nove strategije i traži pomoć.

5. Izgradite kulturu rasta – Cijela škola treba poticati razvoj, suradnju i vjeru u mogućnosti.

6. Ne etiketiraj učenike – Ne koristimo mentalitet rasta da opravdavamo stagnaciju („On je fiksni tip učenika...“), nego da potaknemo promjenu.

8. Zaključak

Učitelji imaju moć oblikovati uvjerenja učenika o vlastitim sposobnostima – ne samo putem onoga što podučavaju, već i načinom na koji to rade. Razvijanje mentaliteta rasta kod učenika zahtijeva svjesnu i sustavnu podršku, pažljivo biranje jezika, stvaranje sigurnog prostora za pogreške i vrednovanje procesa učenja.

Primjena načela mentaliteta rasta u učionici ne rezultira samo boljim školskim postignućima, već i razvojem otpornijih, samosvjesnijih i motiviranijih učenika – spremnih za cjeloživotno učenje.

Literatura

1. Ambady, N., & Rosenthal, R. (1992). Thin slices of expressive behavior as predi-

ctors of interpersonal consequences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111(2), 256–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.2.256>

2. Blad, E. (2016, April 18). Nurturing Growth Mindsets: Six Tips from Carol Dweck. *Education Week*.

3. Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House

4. Dweck, C. S. (2015). „Carol Dweck Revisits the Growth Mindset“. *Education Week*, 35(5), 20–24. <https://www.edweek.org/leadership/opinion-carol-dweck-revisits-the-growth-mindset/2015/09>

5. Dweck, C. S., & Haimovitz, K. (2017). What Predicts Children’s Fixed and Growth Mindsets: Not Praise, but Parents’ Beliefs. *Psychological Science*, 28(12), 1643–1652. DOI:10.1177/09567976166639727

6. Nurturing Growth Mindsets: Six Tips from Carol Dweck (*Education Week*, 2016) <https://www.edweek.org/leadership/nurturing-growth-mindsets-six-tips-from-carol-dweck/2016/03>

7. Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the Classroom: Teacher Expectation and Pupils’ Intellectual Development*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

8. Sun, K. L. (2018). The Paradox of the Growth Mindset in Mathematics Teaching. *Journal of the Learning Sciences*, 27(4), 551–578. <https://www.edweek.org/leadership/opinion-carol-dweck-revisits-the-growth-mindset/2015/09>

<https://thedecisionlab.com/reference-guide/management/the-pygmalion-effect>