

Growth mindset ontwikkeling in het onderwijs.

Onderzoek naar de mate waarin de leerkrachten van het team van basisschool X in plaats X, op growth mindset gericht leerkrachtgedrag bewust toepassen.



Afbeelding 1. How to develop a growth mindset. Overgenomen van <https://www.innerdrive.co.uk/how-to-develop-a-growth-mindset/>

Naam: I. Brouwer

Studiejaar: 4

Studentnummer: 1400858

Begeleider: J. Kuipers

Opleiding: Opleiding tot leerkracht basisonderwijs

Hogeschool: school Y

Inhoudsopgave

1. Informatiepagina.	5
2. Samenvatting.	6
3. Inleiding	7
3.1. <i>Onderwerp</i>	7
3.2. <i>Aanleiding</i>	7
3.3. <i>Persoonlijke motivatie</i>	8
4. Probleemanalyse	9
4.1. <i>Wat is het probleem?</i>	9
4.2. <i>Wie heeft er met het probleem te maken en wanneer is het een probleem?</i>	9
4.3. <i>Waarom is het een probleem?</i>	10
4.4. <i>Waar doet het probleem zich voor?</i>	10
4.5. <i>Hoe is het probleem ontstaan?</i>	10
4.6. <i>Afbakening van het onderzoek.</i>	10
5. Theoretisch kader	11
5.1. Theoretisch kader deel 1.	11
5.1.1. <i>Wat is eigenaarschap van leerlingen over hun eigen leerproces?</i>	11
5.1.2. <i>Waarom is het belangrijk dat leren zichtbaar wordt gemaakt?</i>	13
5.1.3. <i>Hoe kan de leerkracht het leren voor leerlingen op school zichtbaar maken?</i>	14
5.1.3.1. <i>Welke kennis heeft de leerkracht nodig over de hersenwerking tijdens het leren?</i>	14
5.1.3.2. <i>Welke aspecten spelen een rol bij het leren zichtbaar maken en hoe kan de leerkracht dit in zijn onderwijs verwerken?</i>	15
5.2. Theoretisch kader over de mindset.	19
5.2.1. <i>Wat is een mindset?</i>	19
5.2.2. <i>Wat zijn de kenmerken van een fixed mindset?</i>	19
5.2.3. <i>Welke elementen dragen bij aan een fixed mindset?</i>	19
5.2.4. <i>Wat zijn de kenmerken van een growth mindset?</i>	20
5.2.5. <i>Welke voorwaarden gelden er voor de ontwikkeling van een growth mindset-cultuur in de klas?</i>	20
5.2.6. <i>Hoe kan de leerkracht de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen in de dagelijkse lespraktijk stimuleren?</i>	21
5.2.6.1. <i>Leerlingen inzicht geven in de werking van hun hersenen tijdens het leren.</i>	21
5.2.6.2. <i>Leren om fouten te zien als iets waardevols.</i>	21
5.2.6.3. <i>Het belang van inzet inzichtelijk maken.</i>	22
5.2.6.4. <i>Aan welke eisen moet goede feedback voldoen?</i>	23
5.2.6.5. <i>Hoe kan de leerkracht metacognitie een plek geven in het onderwijs?</i>	25
5.2.6.6. <i>Aan welke eisen moet het taalgebruik van de leerkracht voldoen?</i>	25
6. Probleemstelling	27
6.1. <i>Onderzoeksdoel.</i>	27
6.2. <i>Onderzoeksvraag.</i>	27
6.3. <i>Deelvragen.</i>	28
6.4. <i>Hypothese.</i>	28
6.5. <i>Probleemstelling besproken met betrokkenen.</i>	29
7. Onderzoeksaanpak.	30
7.1. <i>Onderzoeksgroep.</i>	30
7.2. <i>Onderzoeksmethodiek.</i>	30
7.3. <i>Proces van dataverzameling.</i>	31

7.3.1.	Randvoorwaarden.	31
7.3.2.	Uitvoering van het interview.	31
7.4.	<i>Methode voor data-analyse.</i>	32
7.5.	<i>Planning onderzoeksactiviteiten.</i>	33
8.	Resultaten.	35
8.1.	<i>Uitvoer van de methode van dataverzameling.</i>	35
8.2.	<i>Data-analyse</i>	35
8.2.1.	Interviews	35
8.2.2.	Kwantitatieve resultaten.	36
9.	Conclusie, aanbevelingen en discussiepunten.	37
9.1.	<i>Antwoord op de onderzoeksvraag.</i>	37
9.2.	<i>Reikwijdte van het onderzoek.</i>	37
9.3.	<i>Terugkoppeling naar de hypothese.</i>	38
9.4.	<i>Aanbevelingen.</i>	38
9.5.	<i>Discussiepunten.</i>	39
9.6.	<i>Vervolgonderzoek.</i>	40
9.7.	<i>Eigen mening.</i>	40
10.	Evaluatie en reflectie	41
10.1.	<i>Reflectie op het onderzoeksplan.</i>	41
10.2.	<i>Reflectie op de uitvoering en verslaglegging.</i>	43
10.3.	<i>Verbeterpunten voor de toekomst.</i>	43
11.	Literatuurlijst	45
12.	Bijlagen.	1
Bijlage 1.	Opbouw van het interview met de leerkrachten.	1
Bijlage 1.1.	<i>Cacusbeschrijvingen.</i>	1
Bijlage 1.2.	<i>Vragen naar aanleiding van de casus.</i>	2
Bijlage 1.3.	<i>Vragen los van de casus.</i>	2
Bijlage 2.	Kijkkader om de bewuste inzet van growth mindset ontwikkeling van leerkrachten te scoren.	3
Bijlage 2.1.	<i>Kijkkader naar aanleiding van de vragen over de cases.</i>	3
Bijlage 2.2.	<i>Kijkkader naar aanleiding van de vragen losstaand van de cases.</i>	5
Bijlage 3.	Mail met informatie over het onderzoek naar de respondenten.	6
Bijlage 4.		6
Bijlage 5.	Verslaglegging en analyse interviews.	7
Bijlage 5.1.	<i>Uitwerking interview M.R.</i>	7
Bijlage 5.2.	<i>Analyse interview M.R.</i>	13
Bijlage 5.3	<i>Uitwerking interview T.H.</i>	20
Bijlage 5.4.	<i>Analyse interview T.H.</i>	25
Bijlage 5.5.	<i>Uitwerking interview L.P.</i>	31
Bijlage 4.6	<i>Analyse interview L.P.</i>	35
Bijlage 5.7	<i>Uitwerking interview J. vd.S.</i>	43
Bijlage 5.8	<i>Analyse interview J. vd.S.</i>	47
Bijlage 4.9	<i>Uitwerking interview S.O.</i>	53
Bijlage 5.10	<i>Analyse interview S.O.</i>	57
Bijlage 5.11	<i>Uitwerking interview A.B.</i>	64
Bijlage 5.12	<i>Analyse interview A.B.</i>	69
Bijlage 5.13	<i>Uitwerking interview M.C.</i>	77

<i>Bijlage 5.14 Analyse interview M.C.</i>	<i>81</i>
<i>Bijlage 5.15 Uitwerking interview T.R.</i>	<i>88</i>
<i>Bijlage 5.16 Analyse interview T.R.</i>	<i>92</i>
<i>Bijlage 5.17 Uitwerking interview H.S.</i>	<i>99</i>
<i>Bijlage 5.18 Analyse interview H.S.</i>	<i>103</i>

1. Informatiepagina.

Tabel 1. Gegevens over de (opleidings)scholen.

Gegevens stageschool	Gegevens Hogeschool
School X	School Y
Adres X	Adres Y
Postcode X	Postcode Y

Afstudeerperiode

Februari tot juni.

Vertrouwelijke informatie.

Alle informatie die in dit onderzoeksrapport wordt beschreven is vertrouwelijk en mag niet aan derden verstrekt worden, tenzij hiervoor schriftelijke toestemming is gegeven.

2. Samenvatting.

Dit onderzoek geeft antwoord op de vraag:

In hoeverre implementeren de leerkrachten op de school X in Plaats X de aspecten die gericht zijn op het ontwikkelen van een growth mindset van hun leerlingen al bewust in hun dagelijkse onderwijspraktijk?

Het doel van dit onderzoek is om vast te stellen wat de beginsituatie is van de vaste leerkrachten die op dit moment lesgeven op de school X in plaats X, met betrekking tot het op growth mindset gericht leerkrachthandelen. Eigenaarschap is een kernwaarde in de visie van de school en zoals in de literatuurstudie van dit onderzoek naar voren komt kan dit worden vergroot door het ontwikkelen van een growth mindset bij leerlingen. De leerkrachten van deze school volgen een cursus over de implementatie van de growth mindset in de onderwijspraktijk van de school om uiteindelijk aan het visiepunt eigenaarschap te werken. Het is onduidelijk wat de beginsituatie van de leerkrachten is met betrekking tot het bewust implementeren van op growth mindset gericht leerkrachthandelen. Bewuste implementatie hiervan door de leerkrachten is echter nodig om tot ontwikkeling van een growth mindset van leerlingen te komen. Om deze reden is dit onderzoeksdoel van belang voor de school en daarmee indirect voor de leerkrachten en de leerlingen.

In dit onderzoek zijn verschillende deelvragen opgesteld waar in de literatuurstudie antwoord op gegeven wordt. Hierin komt onder andere naar voren welke aspecten van belang zijn in het leerkrachtgedrag dat zich richt op het ontwikkelen van een growth mindset bij leerlingen en welke eisen hieraan worden gesteld. Als onderzoeksinstrument wordt gebruik gemaakt van een interview. De vragen in het interview zijn gebaseerd op bovengenoemde theorie uit de literatuurstudie. De data-analyse is gedaan door middel van analyse aan de hand van categorieën zoals deze methode in van der Donk en van Lanen (2010) beschreven staat. Op basis van de theorie uit de literatuurstudie is tevens een kijkkader opgesteld dat is gebruikt om te toetsen of het leerkrachthandelen voldoet aan de eisen die passen bij op growth mindset gericht leerkrachthandelen. Aan de hand hiervan werd het mogelijk om te scoren of de respondenten de verschillende aspecten van op growth mindset gericht leerkrachthandelen wel of niet toepassen of dit dan bewust of onbewust gebeurt.

Op basis van de resultaten uit dit onderzoek kan gesteld worden dat bijna alle vaste leerkrachten die op dit moment lesgeven op school X in plaats X, de aspecten die gericht zijn op de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen onbewust toepassen in hun dagelijkse lespraktijk. In deze conclusie is geen rekening gehouden met individuele verschillen tussen de respondenten.

3. Inleiding

Dit hoofdstuk geeft allereerst een korte beschrijving van het onderwerp van het onderzoek. Vervolgens staat de aanleiding voor het onderzoeken van dit onderwerp centraal. Dit hoofdstuk sluit af met de persoonlijke motivatie om onderzoek te doen binnen dit onderwerp.

3.1. Onderwerp

In dit onderzoek staat het begrip growth mindset centraal. De growth mindset is volgens Dweck (2006) de overtuiging dat ontwikkeling van intelligentie, vaardigheden en persoonlijke karakterkenmerken mogelijk is, door stapsgewijs aan ontwikkeldoelen te werken door middel van oefening en door hierin te volharden. Vermeulen en Stolwijk (2017) beschrijven in hun artikel de continue ontwikkelingen die kenmerkend zijn voor de huidige maatschappij. Hierdoor kunnen onderwijsdeskundigen volgens hen moeilijk voorspellen welke kennis leerlingen op de basisschool op dit moment moeten vergaren om goed te kunnen functioneren in de toekomstige maatschappij. Door leerlingen op de basisschool vaardigheden aan te leren waarmee zij in staat zijn om de kennis op te doen en vaardigheden te ontwikkelen die zij in de toekomst nodig hebben naar aanleiding van maatschappelijke veranderingen, zullen zij toch in staat zijn om te leren een maatschappij die zich snel ontwikkelt. Leren leren van leerlingen is om deze reden dus van groot belang in het onderwijs dat leerlingen op dit moment volgen.

De overtuiging dat vaardigheden en intelligentie ontwikkelbaar zijn, zorgt er volgens Dweck (2006) voor dat mensen zichzelf optimaal willen ontwikkelen. Wanneer deze motivatie aanwezig is, kan het leren leren plaatsvinden. Maar wat is ervoor nodig om een growth mindset te ontwikkelen en hoe kunnen leerkrachten dit bij hun leerlingen stimuleren? Dit onderzoek zal antwoord geven op deze vragen. Met deze antwoorden wordt het mogelijk om de beginsituatie van de leerkrachten op school X in plaats X met betrekking tot het stimuleren van de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen in kaart te brengen. Deze informatie kan het leerkrachtenteam van de school te helpen in het professionaliseren van hun team op het gebied van de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen. Indirect draagt dit bij aan de ontwikkeling van de leerlingen tot individuen die leren functioneren in de toekomstige maatschappij.

3.2. Aanleiding

Vanuit de opleiding is het een vereiste dat alle studenten een praktijkonderzoek uitvoeren. In de oriëntatiefase van het onderzoek heeft een gesprek met de directrice van de betreffende school in de betreffende plaats, plaatsgevonden om het onderwerp van dit onderzoek vast te stellen en te concretiseren. Hierbij is gekeken naar de belangen van de school en persoonlijke interesse voor het onderzoeksonderwerp. De volgende alinea beschrijft deze persoonlijke motivatie en interesse uitgebreider.

Uit de gesprekken bleek dat de directrice heeft opgemerkt dat de leerkrachten in haar team problemen ervaren met de leerhouding van leerlingen in hun klas. Er zijn leerlingen die weinig inspanning willen leveren om tot resultaat te komen. Wanneer een opdracht of les moeilijk is, hikken leerlingen ertegen aan om aan een opdracht te starten. Dit zijn kenmerken van een fixed mindset die belemmerend werken in de ontwikkeling van de leerlingen. Door niet te starten of weinig inspanning te leveren, kunnen zij niet het beste uit zichzelf halen (Clarke, 2017).

Door verdieping in de implementatie van de ontwikkeling van een growth mindset in het onderwijsaanbod, hoopt de directrice haar team handvatten te geven voor het implementeren van de ontwikkeling naar een growth mindset in hun klas. Het doel hiervan is dat de leerlingen worden opgeleid tot individuen die nieuwe dingen zien als een uitdaging waarvan zij kunnen leren. Er bestaan handleidingen en tips voor leerkrachten om de ontwikkeling van een growth mindset bij hun

leerlingen te stimuleren (Hymer en Gershon, 2017 en Clarke, 2017). Het is onbekend welke aspecten van het leerkrachtgedrag al bewust door leerkrachten wordt toegepast en op welke gebieden zij nog extra moeten investeren. Om antwoorden op deze vraag te krijgen, zal dit onderzoek zich richten op de dagelijkse lespraktijk van de leerkrachten van de school X in plaats X. De hoofdstukken 6.1, 6.2 en 7 geven een concrete beschrijving van respectievelijk de doelstelling, vraagstelling en methodieken voor dataverzameling.

Het hogere doel hiervan is om de school dichterbij het ontwikkelen van een growth mindset cultuur te brengen, waardoor de leerlingen de mogelijkheid hebben om zich te ontwikkelen tot individuen die kunnen blijven leren in de maatschappij van de toekomst. Eigenaarschap van leerlingen is namelijk één van de kernwaarden in het beleid van de school. Hierbij speelt de ervaring van successen in het leerproces van leerlingen een belangrijke rol. Om leerlingen eigenaar te laten worden van hun eigen leerproces, is het nodig dat de leerlingen durven te leren en dus uitdagingen aangaan. Dit zijn eigenschappen die kenmerkend zijn voor een growth mindset. Om deze reden draagt een growth mindset bij aan de ontwikkeling van eigenaarschap bij leerlingen (Hymer & Gershon, 2017).

3.3. Persoonlijke motivatie

Doordat het voor de leerkrachten niet duidelijk zichtbaar is in hoeverre zij op de goede weg zijn in het bewust implementeren van de growth mindset ontwikkeling in hun dagelijkse onderwijspraktijk, kan dit onderzoek een nuttige bijdrage leveren in de professionalisering van het leerkrachtenteam van de school X. Dit zorgt voor een sterke persoonlijke motivatie om aan het onderzoek te werken. Het volgende aspect van deze motivatie is hieraan gekoppeld. Wanneer het leerkrachtenteam zich bewust is van de mate waarin zij de ontwikkeling van de growth mindset in hun onderwijs verwerken kunnen ze zichzelf hierin verbeteren. Op deze manier werken zij aan het maatschappelijke belang dat leerlingen in de toekomst kunnen blijven leren, zoals de voorgaande alinea beschrijft. Niet alleen de professionaliteit van de leerkrachten verbetert door dit onderzoek maar ook mijn eigen deskundigheid groeit door de kennis die ik opdoe tijdens het proces. Dit kan ik inzetten om het maximale uit de leerlingen te halen, waardoor ik een bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen in mijn klas.

De motivatie voor het onderzoeken van dit onderwerp groeide tijdens het proces. Na het bestuderen van theorie over de fixed en de growth mindset, herkende ik bij mijzelf eigenschappen die kenmerkend zijn voor een fixed mindset en die het mij soms moeilijk maken om fouten te durven maken. Door dit onderzoek wil ik leren hoe ik kinderen in de basisschool al kan helpen met het ontwikkelen van de growth mindset zodat zij dit probleem minder of niet zullen ervaren. Tevens kijk ik met dit onderzoek verder dan alleen de basisschool de betreffende school. Met de kennis over de mindsets die ik met dit onderzoek opdoe, wil ik andere mensen inspireren om op een positieve manier met het leerproces om te gaan.

4. Probleemanalyse

De probleemanalyse beschrijft het probleem aan de hand van de 5 x W + H methode, die antwoord geeft op de vragen:

- Wat is het probleem?
- Wie hebben er te maken met het probleem?
- Wanneer is het een probleem?
- Waarom is het een probleem?
- Waar doet het probleem zich voor?
- Hoe is het probleem ontstaan?

Deze methode zorgt voor een duidelijke algemene beschrijving van het probleem (Migchelbrink, 2008).

4.1. Wat is het probleem?

Er bestaat een tendens op de betreffende school in de betreffende plaats, dat kinderen die vastlopen in hun leerproces weinig moeite doen om tot een resultaat te komen. De school heeft het eigenaarschap van leerlingen echter als kernwaarde in haar visie. Om eigenaarschap bij leerlingen te ontwikkelen is het nodig dat zij gemotiveerd zijn om te leren en dat zij voor zichzelf leerdoelen kunnen bepalen (Lieskamp, 2017). Leerlingen moeten erkennen wat zij moeilijk vinden om dit vervolgens te vertalen in een leerdoel waardoor zij vooruitgang kunnen boeken. Een growth mindset helpt leerlingen om hun leerproces op deze manier aan te pakken (Hymer en Gershon, 2017). Wanneer leerlingen dit op de basisschool leren, wordt er een basis gelegd voor hun verdere ontwikkeling. Hiermee krijgen zij de kans om uit te groeien tot individuen die hun hele leven willen blijven leren en dit is waar onze huidige maatschappij om vraagt (Maltha, 2016). Het theoretisch kader gaat dieper in op de definiëring van eigenaarschap van leerlingen en hoe de ontwikkeling van de growth mindset hieraan kan bijdragen.

De leerkrachten van de school volgen dit schooljaar een cursus waarin ze leren hoe ze de ontwikkeling van een growth mindset in de klas kunnen stimuleren. Ze staan echter aan het beginpunt van het traject en hebben geen inzicht in hoeverre zij al werken volgens de principes van de ontwikkeling van een growth mindset. Bovendien hebben zij nog weinig handvatten om de growth mindset gericht in hun lespraktijk te implementeren. In dit onderzoek wordt de beginsituatie van de leerkrachten met betrekking tot de aanwezigheid van growth mindset elementen in hun dagelijkse lespraktijk in kaart gebracht. Het doel hiervan is dat de onderzoeksresultaten leiden tot een aanbeveling over welke aspecten van de growth mindset ontwikkeling in hun onderwijs nog aandacht verdient. Zo kunnen zij hier gericht mee aan de slag in hun lessen.

4.2. Wie heeft er met het probleem te maken en wanneer is het een probleem?

De leerkrachten van de betreffende school ondervinden het probleem wanneer zij de growth mindset in hun onderwijs willen verwerken. Ze weten niet op welke manier en wanneer zij dit kunnen doen. Indirect vormt dat een probleem voor de leerlingen wanneer zij vastlopen in hun leerproces, niet weten hoe zij op dat moment verder moeten, niet over strategieën beschikken om verder in hun leerproces te komen en wanneer de leerkracht op dat moment niet beschikbaar is om hen te helpen.

De ontwikkeling van een growth mindset draagt bij aan de ontwikkeling van eigenaarschap over hun eigen leerproces, zoals in de alinea hierboven beschreven. Zolang de leerkracht de elementen van de growth mindset niet doelgericht in haar lessen verwerkt, missen de leerlingen deze expliciete aandacht voor de ontwikkeling van het eigenaarschap van hun leerproces.

Daarnaast is het een indirect probleem voor de directrice van de school, omdat de school eigenaarschap als kernwaarde in haar visie heeft beschreven. De school moet daarom kunnen aantonen dat zij gericht werkt aan de ontwikkeling van eigenaarschap bij de leerlingen.

4.3. Waarom is het een probleem?

Voor de leerkrachten is dit een probleem omdat zij niet doelgericht aan de slag kunnen met het stimuleren van de ontwikkeling van de growth mindset bij hun leerlingen. Daardoor lukt het hen in mindere mate om effectief aan het eigenaarschap van hun leerlingen werken. Omdat de directrice dit wel van hen verlangt en omdat de leerlingen hier baat bij hebben tijdens het leren op school en in de toekomst, is het belangrijk dat de leerkrachten wel inzicht krijgen in hun beginsituatie met betrekking tot hun leerkrachthandelen dat is gericht op de growth mindset. Bovendien draagt deze kennis ook bij aan hun eigen professionele ontwikkeling. Dit kan ook een positieve bijdrage leveren aan de deskundigheid van de bredere beroepsgroep wanneer de leerkrachten van de betreffende school Pabostudenten of onderwijsassistentes in opleiding begeleiden.

Er bestaat een kans dat het eigenaarschap van de leerlingen op de betreffende school onvoldoende tot ontwikkeling komt als de leerkrachten onvoldoende houvast hebben voor het implementeren van de van de growth mindset. Dit is een tweede reden van het probleem. Leerlingen in de huidige maatschappij moeten vaardigheden ontwikkelen waardoor zij eigenaar kunnen worden van hun leerproces. Zoals eerder beschreven maakt de huidige maatschappij veranderingen door die elkaar snel opvolgen, waardoor het onderwijsaanbod van nu mogelijk niet biedt wat de leerlingen aan kennis nodig hebben als zij de maatschappij ingaan. Om deze reden is het belangrijk dat leerlingen leren hoe zij kennis kunnen vergaren en vaardigheden kunnen ontwikkelen die zij in de toekomst nodig hebben. Hierbij speelt eigenaarschap van leerlingen een belangrijke rol. Als leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven zullen zij beter in staat zijn om de benodigde kennis op te doen en vaardigheden aan te leren die de maatschappij in de toekomst van hen vraagt (Lieskamp, 2017).

4.4. Waar doet het probleem zich voor?

Het probleem doet zich voor op alle plekken waar de leerkrachten van de betreffende school de leerlingen onderwijs bieden en waar zij voor uitdagingen komen te staan. Dit kan zowel binnen als buiten de school plaatsvinden. Ook op plaatsen waar de leerkracht de leerlingen begeleidt zonder dat hij of zij expliciet lesgeeft, kan het probleem zich voordoen.

4.5. Hoe is het probleem ontstaan?

Het moment van oorsprong waarop sommige leerlingen uitdagingen uit de weg gaan en moeite hebben om zich in te zetten is moeilijk te achterhalen. Wel is duidelijk dat de leerkrachten op het probleem stuiten dat zij niet goed weten waar zij moeten beginnen met het implementeren van de growth mindset cultuur in hun klas. Dit probleem ontstond nadat ze de eerste sessie van de cursus over de growth mindset hadden gehad, waarbij ze informatie hadden gekregen over de werking van een growth mindset en de elementen die voor een ontwikkeling hiervan van belang zijn.

4.6. Afbakening van het onderzoek.

Dit onderzoek beperkt zich tot het leerkrachthandelen van de leerkrachten in het team van de betreffende school in de betreffende plaats dat is gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen. De reden voor deze afbakening is dat de leerkrachten eerst goed zicht moeten hebben op de verschillende aspecten van de growth mindset ontwikkeling en de mate waarin zij hier in hun lespraktijk aan voldoen, voordat zij gericht en doelbewust aan de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen kunnen werken in de dagelijkse lespraktijk. Dit onderzoek brengt alle aspecten in kaart die van belang zijn in het ontwikkelen van een growth mindset tijdens de lessen. De motivatie voor deze keuze is gebaseerd op de kennis vanuit de literatuurstudie dat al deze aspecten

nodig zijn voor de ontwikkeling van een growth mindset omdat ze allemaal met elkaar in verbinding staan. Het is van belang dat de leerkrachten zicht krijgen op de aan- of afwezigheid van al deze aspecten in hun leerkrachthandelen zodat zij een volledig beeld krijgen van hun beginsituatie (Hymer en Gershon, 2017).

5. Theoretisch kader

Zoals het hoofdstuk van de probleemanalyse beschrijft is eigenaarschap van de leerlingen over hun leerproces een van de kernwaarden uit de visie van de school. De directrice wil een growth mindset cultuur op haar school creëren om doelgericht naar deze kernwaarde toe te werken. Maar hoe kan de growth mindset ontwikkeling bijdragen aan eigenaarschap van leerlingen? Dit theoretisch kader zal duidelijk maken wat het verband is tussen deze twee zaken.

Het theoretisch kader is opgedeeld in twee stukken. Het eerste deel beschrijft het begrip eigenaarschap, het belang ervan en de koppeling met het belang van leren zichtbaar maken voor de leerlingen. Vervolgens is uitgewerkt hoe de informatieopslag in de hersenen plaatsvindt en hoe de leerkracht dit kan gebruiken bij het inzichtelijk maken van het leerproces. Deze kennis uit dit deel van het theoretisch kader is nodig om te begrijpen waarom de ontwikkeling van de growth mindset zo belangrijk is in het ontwikkelen van eigenaarschap van leerlingen over hun leerproces. De onderwijsbehoeften voor de ontwikkeling van een growth mindset, komen namelijk voort uit de bewijzen over de positieve impact van het zichtbaar maken van het leerproces. Clarcke (2017) zegt hierover dat de ontwikkeling van een growth mindset een voorwaarde is voor een ideale leercultuur op school. Dit houdt volgens haar in dat zowel de leerkrachten als de leerlingen het zelfvertrouwen hebben dat doelen door iedereen behaald kunnen worden en dat zij de vaardigheden beheersen waarmee zij hun eigen leren kunnen monitoren en bijsturen. Dit is volgens Lieskamp (2017) kenmerkend voor eigenaarschap over het leerproces.

Het tweede deel van het theoretisch kader gaat in op het begrip mindset, de verschillende mindsets en hun oorsprong. Tot slot beschrijft het de specifieke eisen waar onderwijs aan moet voldoen dat is gericht op de ontwikkeling van growth mindset. De deelvragen die voortvloeien uit de hoofdvraag uit hoofdstuk 5, worden in dit deel van het theoretisch kader beschreven. Deze kennis is nodig om verantwoorde en goed gefundeerde onderzoeksinstrumenten te ontwikkelen om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden.

5.1. Theoretisch kader deel 1.

5.1.1. Wat is eigenaarschap van leerlingen over hun eigen leerproces?

Lieskamp (2017) beschrijft eigenaarschap als *“de mate waarin leerlingen zelf verantwoordelijkheid nemen over het eigen leerproces”* (p.26). Het model van Conley en French (2014) beschrijft verschillende elementen die nodig zijn om eigenaarschap bij leerlingen te creëren. Deze dragen bij aan de beeldvorming van de wat eigenaarschap betekent. De factoren in het model van Conley en French (2014) staan met elkaar in verband, waarbij het voorgaande element nodig is om het volgende tot stand te brengen. Het model start met de motivatie en betrokkenheid van leerlingen. Een hoge betrokkenheid betekent volgens van Oers en Janssen-Vos (2000) dat leerlingen hun aandacht op de taak gericht hebben en hier met een aangehouden concentratie en energie aan werken. Bovendien zijn betrokken leerlingen voor die taak voor gemotiveerd en ontstaat er een gevoel van voldoening bij de leerling. De motivatie van leerlingen hierbij kan zowel intrinsiek als extrinsiek zijn. Intrinsieke motivatie wordt door Mijland (2013) omschreven als de prikkel die mensen ertoe beweegt om iets te doen of te laten vanuit de gedachte er iets positiefs aan over te houden.

Extrinsieke motivatie beschrijft hij als prikkels van buitenaf die invloed uitoefenen op de drive van een individu om iets te bereiken (p.34).

Wanneer er motivatie en betrokkenheid is, kunnen leerlingen hun eigen leerdoelen kiezen. Dit vormt het tweede element in het model van Conley en French (2014). De leerkracht speelt hierbij volgens hen een belangrijke rol. Het is namelijk de taak van de leerkracht om leerlingen te laten ervaren dat zij controle hebben over wat zij kunnen leren. Die controle over het leerproces komt tot stand wanneer de leerling uitgaat van het werken aan hoge doelen door uitdagingen aan te gaan en te leren van de fouten die in dit proces gemaakt worden. Dit zijn kenmerken die tevens typerend zijn voor de growth mindset (Hymer en Gershon, 2017). In het tweede deel van het theoretisch kader wordt dit begrip verder uitgewerkt.

Om die gestelde doelen te kunnen bereiken heeft de leerling inzicht nodig in zijn huidige niveau en in de manier waarop hij kan toewerken naar het gestelde doel. Hiervoor moet de leerling beschikking hebben over executieve vaardigheden en leerstrategieën (Conley & French, 2014). Executieve vaardigheden zijn vaardigheden die mensen in staat stellen om na te denken over doelen en de stappen die nodig zijn om die doelen te bereiken (Verstraete en Nijman, 2016). De deelvraag over de belangrijkste aspecten in het leren zichtbaar maken gaat dieper in op deze leerstrategieën.

Nauw verwant aan het opstellen van de eigen leerdoelen is het vertrouwen van leerlingen dat zij hun doelen kunnen behalen. Volgens Conley en French (2014) kunnen leerkrachten dit bij leerlingen stimuleren door hen te begeleiden naar de succeservaring. Door de juiste handreikingen wordt de weg naar het doel makkelijker en groeit het zelfvertrouwen van leerlingen. Wanneer dit vertrouwen aanwezig is, wordt de angst voor moeilijke taken lager. De feedback die de leerkracht geeft is ook van invloed op het zelfvertrouwen van leerlingen. Deze moet zich richten op het leerproces en de inzet om tot een groter gevoel van zelfvertrouwen van leerlingen te leiden. Wanneer leerlingen inzien dat hun inzet op het trainen van hun vaardigheden heeft geleid tot het behalen van hun doel, zullen hierdoor bij de volgende uitdaging een hogere motivatie en betrokkenheid tonen. Deze kenmerken zijn ook terug te zien in de voorwaarden voor een growth mindset ontwikkeling (Hymer & Gershon, 2017).

Het vierde element betreft de vaardigheid van leerlingen om hun leerproces te monitoren en bij te sturen. Dit wordt door Conley en French (2014) als metacognitie aangeduid. Leerlingen hebben specifieke en procesgerichte feedback nodig van de leerkracht om de metacognitieve vaardigheden te ontwikkelen. Dit zijn vaardigheden die de leerlingen in staat stellen om inzicht te krijgen in hun eigen leerproces waarbij ze hun handelen en denkwijze aanpassen op basis van hun reflectie op het eerdere handelen en denken (Hattie, 2014). Ook metacognitie is een wezenlijk onderdeel van de ontwikkeling van een growth mindset (Hymer & Gershon, 2017). Om deze reden zal het theoretisch kader in het tweede deel dieper ingaan op de vaardigheden die hiervoor nodig zijn.



Afbeelding 2. Model voor eigenaarschap van leerlingen in het leerproces, overgenomen van Conley & French (2014, p.1021)

Het laatste element in de keten is het doorzettingsvermogen dat nodig is om het leerdoel te bereiken. Leerlingen kunnen alleen doorzetten wanneer zij gemotiveerd en betrokken zijn in relatie tot hun leerdoel. Bovendien moeten zij het vertrouwen hebben dat zij dit leerdoel kunnen behalen en moet zij weten welke vaardigheden zij op welk moment kunnen inzetten tijdens hun leerproces. Dit zijn de elementen die in het model aan doorzettingsvermogen voorafgaan. Wanneer de leerlingen hun doelen bereiken doordat zij deze elementen hebben gebruikt in het leerproces, zal dit leiden tot blijvende motivatie en betrokkenheid in relatie tot de leerdoelen (Conley en French, 2014).

In dit hoofdstuk komt duidelijk naar voren dat een growth mindset een belangrijke rol speelt in de ontwikkeling van eigenaarschap van leerlingen. Het tweede deel van het theoretisch kader zal dieper ingaan op deze kenmerken en de ontwikkeling van de growth mindset. Eerst wordt het zichtbaar maken van het leerproces uitgediept. Uit de theorie over eigenaarschap van leerlingen blijkt namelijk dat leerlingen hierbij eigen verantwoordelijkheid nemen over hun leerproces. Hiervoor hebben zij inzicht nodig in hoe zij leren. Met deze kennis wordt duidelijk op welke gebieden de ontwikkeling van de growth mindset zich richt.

5.1.2. Waarom is het belangrijk dat leren zichtbaar wordt gemaakt?

Om het antwoord op deze vraag juist te interpreteren is het nodig dat de betekenis van leren zichtbaar maken duidelijk is. Hattie en Yates (2015) beschrijft dit principe als een proces waarbij leerlingen leren om te leren en inzicht krijgen in het leerproces dat zij doorlopen. In het vorige hoofdstuk werd leren leren als metacognitie aangeduid (Conley & French, 2014). Dit betekent dat leren zichtbaar maken ten dienste staat van de ontwikkeling van eigenaarschap van de leerlingen. Hieruit blijkt dat kennis over leren zichtbaar maken belangrijk is om greep te krijgen op het probleem dat in de probleemanalyse beschreven is. De volgende hoofdstukken zijn voor een groot deel gebaseerd op de theorieën van Hattie. Hij heeft verschillende meta-analyses uitgevoerd waarbij hij de resultaten van honderden studies heeft geanalyseerd. Dit betekent dat de theorie die Hattie in zijn werk beschrijft ondersteund wordt door verschillende onderzoeken. Hierdoor wordt de betrouwbaarheid van de informatie die in deze hoofdstukken beschreven groter.

Hattie (2014) bewijst met de hierboven beschreven meta-analyse dat leerlingen het hoogste leerrendement behalen wanneer zij zicht krijgen op hun eigen leerproces. Leren zichtbaar maken is dus in eerste instantie belangrijk om leerprestaties te verbeteren. De leerlingen kunnen dit inzicht ontwikkelen wanneer zij van de leerkracht leren hoe ze hun eigen leerproces kunnen vormgeven,

sturen en evalueren. Hij beschrijft deze vaardigheden als elementen die het leren zichtbaar maken voor leerlingen. Met het aanleren hiervan leren de leerlingen om te leren. Tevens ontwikkelen ze hiermee hun kritisch denkvermogen. Dit is nodig om de kennis en het begrip van de wereld uit te breiden maar ook om tot ontwikkeling van burgerschap te komen. Hattie (2012) omschrijft de ontwikkeling van het burgerschap als *“de ontwikkeling van het intellectuele karakter, het morele karakter en het volhardende karakter”*(p19.). Daarnaast beschrijft hij hoe belangrijk het is dat leerlingen leren om zichzelf en de ander te respecteren en dat ze leren om zorg te dragen voor beide partijen.

Leren zichtbaar maken is dus niet alleen van belang in het optimaliseren van leerresultaten op het gebied van kennis. De vaardigheden die leerlingen hiermee ontwikkelen dragen bij aan het opvoeden van weldenkende burgers die in staat zijn om zich blijvend te ontwikkelen en zich kritisch op te stellen in relatie tot hun eigen leven en de maatschappelijke zaken (Hattie, 2012).

5.1.3. Hoe kan de leerkracht het leren voor leerlingen op school zichtbaar maken?

5.1.3.1. Welke kennis heeft de leerkracht nodig over de hersenwerking tijdens het leren?

Allereerst is het belangrijk om kennis te hebben over de manier waarop leerlingen nieuwe kennis verwerken. Dit helpt de leerkracht om leerlingen te begeleiden in hun leerproces (Hattie & Yates, 2015). De volgende alinea beschrijft de principes van de kennisverwerving en hoe de leerkracht deze kennis kan inzetten om ervoor te zorgen dat leerlingen kunnen leren om te leren.

Het aanleren van vaardigheden op een gebied dat volledig nieuw is, kost veel tijd en inspanning. Het is goed om de leertijd hierbij in te delen in blokjes van 15 tot 20 minuten en om dit te verspreiden over de dagen in de week. Deze manier van oefenen wordt ook wel het ‘spacing effect’ genoemd en dit zorgt voor dat het meeste leerrendement behaald (Hattie & Yates, 2015).

Om tot leren te komen is het belangrijk dat de leerstof betekenis heeft voor de leerling. De leerkracht kan hiervoor zorgen door te achterhalen welke voorkennis de leerlingen hebben met betrekking tot de nieuwe leerstof. Door voor de leerlingen overzichtelijk te maken wat zij al weten en waar ze in het leerproces naartoe zullen werken, kunnen zij de nieuwe informatie makkelijker een plek geven in hun kennisnetwerk. Dit effect wordt versterkt wanneer de leerkracht hierbij voor een multimediale input zorgt. Voor alle leerlingen geldt dat zij het best leren wanneer verschillende zintuigen geprikkeld worden. Deze leerstijl is dus voor iedere leerling gelijk. Leerlingen verschillen echter wel in de mate van voorkennis waarover zij beschikken en de mate waarin zij patronen gemakkelijk kunnen ontdekken. Het leren kan alleen plaatsvinden wanneer prikkels actief door de hersenen verwerkt worden. Dit kan zowel door observatie van gebeurtenissen als door het uitvoeren van taken (Hattie & Yates, 2015).

Hattie en Yates (2015) stellen bovendien dat herhaling nodig is om ervoor te zorgen dat de kennis en vaardigheden beklijven. Daarbij moeten leerlingen patronen leren zien in de leerstof om ervoor te zorgen dat efficiënte informatieopslag plaatsvindt. Beide elementen zorgen ervoor dat de leerling tot ‘diep’ leren kan komen, omdat de aanwezige kennis in het langetermijngeheugen is opgeslagen. Hierdoor is er in hun werkgeheugen plek voor de nieuwe informatie die gekoppeld kan worden aan de voorkennis. Er zit echter een verschil in de mate waarin bepaalde informatie en vaardigheden onthouden worden. Dit is afhankelijk van de oorsprong van het leerproces. Vaardigheden die betrekking hebben op grove motoriek worden na jaren zonder oefening vaak nog steeds goed uitgevoerd. Veel intellectuele vaardigheden waarvoor specifieke kennis nodig is, vereisen continue activiteit om te zorgen dat de vaardigheid en kennis in het geheugen opgeslagen blijft. Voor de leerkracht is het belangrijk om rekening te houden met de selectiviteit van het geheugen. Mensen

die leren, onthouden namelijk alleen de aspecten waar zij aandacht op richten tijdens het moment van leren.

Een ander principe waarmee de leerkracht rekening moet houden in het leerproces van leerlingen is interferentie. Dit houdt in dat er natuurlijk geheugenverlies kan optreden door iets wat voor of na een leermoment plaatsvindt. Leerlingen kunnen eerder opgedane kennis dan verwarren met de nieuw aangeboden kennis of andersom (Hattie & Yates, 2015).

Leren is volgens Hattie en Yates (2015) een proces waarin de leerling een nieuwe vaardigheid oefent of kennis vergaart. Dit kan leiden tot een frustratie, omdat het doel niet gelijk behaald wordt. Leerlingen zijn van nature overmoedig en onderschatten het taakniveau en de vereiste tijdsinvestering van het leerproces. Ze hebben daarom objectieve feedback van de leerkracht nodig om een realistisch beeld te krijgen van hun leersituatie op dat moment. Na het feedbackmoment, moet de leerling strategieën kunnen inzetten om het leerproces aan te passen. De leerling moet in staat zijn om te bepalen wat er nodig is om zich verder te ontwikkelen in relatie tot het leerdoel. Voorbeelden van strategieën om tot een beter leerrendement te komen zijn; beter opletten, meer oefenen of moeilijkere oefeningen doen, langzamer werken, hulp vragen of meer informatie lezen over de leerstof. Daarnaast noemen Hattie en Yates (2015) een emotioneel aspect dat een rol speelt bij het leren. Leerlingen moeten herkennen welke emoties kunnen opspelen tijdens hun leerproces en ze moeten leren hoe ze hiermee om kunnen gaan.

Hattie en Yates (2015) beschrijven drie niveaus van informatieopslag. Het is voor leerkrachten belangrijk om kennis te hebben van deze niveaus, zodat zij leerstrategieën doelbewust in hun onderwijs kunnen verwerken. Het eerste niveau betreft de plaats waar de informatie binnenkomt via zintuigelijke prikkels. Dit wordt het sensorische of iconische geheugen genoemd. Hier kan de informatieopslag maar 1 seconde lang plaatsvinden. De prikkels waarop de aandacht gericht wordt, worden overgebracht op het kortetermijngeheugen. Hier moet de informatie actief gebruikt worden om in het werkgeheugen te blijven. Vervolgens verwerken de hersenen deze informatie zodat het opgeslagen wordt in het langetermijngeheugen.

Voor het transport van informatie naar het lange termijngeheugen zijn leerstrategieën nodig. Hattie en Yates (2015) beschrijven een vijftal leerstrategieën die hij afkort tot CRIME. In deze afkorting staat de C voor chunking, waarmee hij doelt op het vermogen van de hersenen om informatie van elkaar los te koppelen, te herordenen en in een herkenbaar patroon te plaatsen. De R staat voor Rehearsal, waarbij het belang van herhalen van de informatie centraal staat. Verbeelding is het begrip dat bij de I (Imagination) hoort. Hiermee doelen Hattie en Yates (2015) op de beeldvorming die kan bijdragen aan het bij het verwerken van de input. Met de M verwijst hij naar de kracht van ezelsbruggetjes (Mnemonics). Dit is een hulpmiddel om feitelijke informatie makkelijk te onthouden. Het gebruiken van Mnemonics is een leerstrategie waarin de leerkracht volgens Hattie en Yates (2015) expliciet les moet geven aan leerlingen. Dit is nodig omdat begrip pas tot stand kan komen als leerlingen de benodigde informatie onthouden. De laatste letter in de reeks staat voor Elaboration. Hiermee doelen Hattie en Yates (2015) op de bewerking van de input die in de hersenen kan plaatsvinden. Doordat de hersenen eerder verworven kennis of eerdere ervaringen terughalen naar het werkgeheugen en deze informatie kunnen koppelen aan de nieuwe input, kan het langetermijngeheugen deze nieuwe gegevens beter opslaan.

5.1.3.2. Welke aspecten spelen een rol bij het leren zichtbaar maken en hoe kan de leerkracht dit in zijn onderwijs verwerken?

Hattie (2014) beschrijft een aantal aspecten die de basis vormen in het inzichtelijk maken van het leerproces. Allereerst moet de leerkracht expliciete en uitdagende doelen stellen. Zowel de

leerkracht als de leerling moet op deze doelen reflecteren. Dit houdt in dat beide partijen nagaan in hoeverre het gestelde doel bereikt is. De activiteiten die worden uitgevoerd om het doel te bereiken, moeten goed aansluiten bij de doelstelling.

Hiernaast noemt Hattie (2012) de mentale instelling van de leerkracht en de vaardigheden van de leerlingen om hun eigen leerproces te reguleren, als de meest invloedrijke effecten op het leervermogen van de leerlingen. Leerkrachten met een juiste mentale instelling beschikken volgens hem over het vermogen om het effect van zijn handelen op het leren van de leerlingen te evalueren. Om een gefundeerde evaluatie te kunnen doen, hebben de leerkrachten handvatten nodig die hen helpen objectief te zijn zodat ze in staat zijn om hun overtuiging over de effectiviteit van hun eigen handelen bij te stellen.

Vaardigheden die de leerlingen helpen bij het reguleren van hun eigen leerproces zijn gericht op het controleren, evalueren en testen van hun eigen producties en vaardigheden in relatie tot de doelen die ze willen bereiken (Hattie, 2012). Wanneer leerkrachten hebben vastgesteld of de leerlingen wel of niet hebben geleerd uit de voorgaande inspanningen, is het zaak om te bepalen welke input zij moeten leveren om de leerlingen verder te helpen in hun leerproces. Leerlingen moeten hierdoor handvatten krijgen waarmee ze de doelen kunnen bereiken en inzicht krijgen in hun leerproces (Hattie 2012). De volgende alinea's beschrijven hoe leerkrachten dit kunnen realiseren.

Het is de taak van de leerkracht om leerlingen verschillende leerstrategieën aan te reiken. Uit de meta-analyse van Hattie (2012) blijkt dat leerstrategieën onafhankelijk van leerinhouden kunnen worden aangeleerd. Leerlingen leren de leerstrategieën echter beter te gebruiken door er in een specifieke leercontext mee te werken. In tabel 1. is een overzicht van effectieve leerstrategieën in rangorde van effectgrootte weergegeven. De leerkracht zal zich moeten verdiepen in de mogelijkheden die bestaan om de leerstrategie over te brengen op de leerlingen. Zo kunnen leerlingen met verschillende manieren van leren handvatten krijgen om naar hun doelen toe te werken. Dit vraagt van de leerkracht om het leren te bekijken vanuit het oogpunt van de leerlingen. De taak om verschillende leerstrategieën aan te reiken vereist inzicht in een aantal aspecten met betrekking tot het leren van de verschillende leerlingen in de klas. In de alinea's die volgen zijn deze inzichten uitgewerkt (Hattie, 2012).

Ten eerste moet de leerkracht weten welke leerdoelen voor welke leerlingen gelden en wat deze verschillende leerlingen nodig hebben om die doelen goed te kunnen bereiken. Dit vraagt om inzicht in de manier waarop leerlingen taken uitvoeren en in de beginsituatie van de leerlingen ten opzichte van het leerdoel. De leerling moet nieuwe leerstof in verband brengen met de kennis die al aanwezig is. De leerkracht moet hierbij in staat zijn te herkennen of het de leerling lukt om deze verbanden te leggen. Als dit niet het geval is, moet de leerkracht andere aanknopingspunten bij de leerling zoeken of creëren. Afstemming van het leerkrachthandelen op cognitief gebied is niet voldoende. Een goede leerkracht past zijn handelen ook aan op de specifieke leercontext, de achtergrond van de leerling en de situatie op dat moment (Hattie, 2012).

Naast dit aspect, noemt Hattie (2012) het belang van inhoudelijke kennis met betrekking tot het leerdoel. Dit is nodig om de leerlingen naar een hoger niveau te kunnen laten groeien. Het stelt de leerkracht in staat om te herkennen waar leerlingen sturing nodig hebben in het leerproces.

De laatste drie elementen die van belang zijn volgens (Hattie, 2012) in het leren om te leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het gaat hierbij om een leeromgeving waar leerlingen uitdagingen aan willen en durven gaan. Om zo'n leercultuur te creëren is het belangrijk dat de leerlingen leren inzien dat zij fouten moeten maken om tot leren te komen. Feedback is hierbij nodig om ervoor te zorgen dat de leerlingen leren om hun fouten te gebruiken om een taak de volgende

keer anders aan te pakken. De leerkracht heeft hierbij de taak om fouten een andere waardering te geven door het maken van de fouten aan te moedigen. Mede hierdoor kan een veilige leersituatie voor de leerlingen ontstaan. Door de juiste vorm van feedback te leveren, kunnen deze fouten worden gebruikt om een stap verder te komen in het leerproces (Hattie, 2012). De alinea over feedback beschrijft hoe deze elementen in de praktijk vorm kunnen krijgen.

Tabel 2. Verschillende metacognitieve strategieën en hun effectgroottes.

Strategie	Definitie	Beschrijving	Aantal effecten	d	50
Organiseren en transformeren	Open of gesloten reorganisatie van instructiemateriaal om beter te leren	Een structuur maken vooraleer een paper te schrijven	89	0.85	0.04
Persoonlijke gevolgen	De leerling organiseert zich of stelt zich beloning of straf voor bij succes of falen	Aangename activiteiten of gebeurtenissen uitstellen tot je werk af is	75	0.70	0.05
Zelfinstructie	Zelf de stappen verwoorden om een opgelegde taak af te werken	De stappen verwoorden bij het oplossen van wiskundige problemen	124	0.62	0.03
Zelfevaluatie	Standaarden bepalen en ze gebruiken om zichzelf te beoordelen	Je werk herlezen voor je het afgeeft aan de leraar	156	0.62	0.03
Hulp zoeken	Inspanningen om hulp te zoeken bij een medeleerling, een leraar of een andere volwassene	Een studiepartner inschakelen	62	0.60	0.05
Verslagen bijhouden	Informatie neerschrijven in verband met studietaken	In de klas notities nemen	46	0.59	0.06
Herhalen en memoriseren	Leerstof memoriseren met open of gesloten strategieën	Een wiskundeformule opschrijven tot ze vastzit in je geheugen	99	0.57	0.04
Doelen stellen/plannen	Leerdoelen stellen of subdoelen plannen qua volgorde, timing en het afwerken van taken in verband met deze doelen	Lijsten maken die je afwerkt tijdens het studeren	130	0.49	0.03
Aantekeningen herlezen	Inspanningen om aantekeningen, testen, handboeken te herlezen voor de les of verder testen	Voor de les je handboek bekijken	131	0.49	0.03
Zelfregulering	Eigen prestaties en resultaten observeren en opvolgen, ze vaak neerschrijven	Gegevens over je studieresultaten bijhouden	154	0.45	0.02
Taakstrategieën	Taken analyseren en specifieke, efficiënte studiemethodes identificeren	Geheugensteuntjes creëren om feiten te onthouden	154	0.45	0.03
Verbeelding	Levendige mentale beelden creëren of oproepen als hulp bij het leren	Een beeld krijgen van de gevolgen als je faalt in je studies	6	0.44	0.09
Tijdsindeling	Gebruik van tijd inschatten en goed beheren	Een planning maken van dagelijkse studietijd en tijd voor huiswerk	8	0.44	0.08
Leeromgeving herstructureren	Inspanningen leveren om de fysieke omgeving zo te organiseren dat ze het leren vergemakkelijkt	Studeren op en rustige plaats	4	0.22	0.09

Tabel 9.5: Verschillende metacognitieve strategieën en hun effectgroottes (Lavery, 2008)

Noot. Uit De impact van leren zichtbaar maken (p.336) door Lavery, (2008) in Hattie, (2014), Rotterdam: Bazalt.

5.2. Theoretisch kader over de mindset.

Voordat het theoretisch kader ingaat op het leerkrachthandelen dat een growth mindset bevordert, is het belangrijk om te weten wat een mindset is, welke mindsets er bestaan en aan welke voorwaarden de klassencultuur moet voldoen om de ontwikkeling van een growth mindset optimaal te laten verlopen.

5.2.1. Wat is een mindset?

Een mindset is de verzameling van overtuigingen op verschillende aspecten uit het leven waaronder je kwaliteiten, talenten en je tekortkomingen maar ook je visie en geloof (Hymer & Gershon, 2017). Deze overtuigingen hebben betrekking op de mate waarin volgens een individu ontwikkeling van talenten en vaardigheden ontwikkeling mogelijk is (schoo, 2016). Zoals eerder beschreven gaat het in het leren leren, om ontwikkeling van vaardigheden. De mindset van de lerende is dus van invloed op de mate waarin deze leerling leert om te leren.

5.2.2. Wat zijn de kenmerken van een fixed mindset?

Dweck (2017) beschrijft een fixed mindset als een mindset waarbij iemand ervan overtuigd is dat kwaliteiten en mogelijkheden vastliggen en dat zij hierop geen invloed kunnen uitoefenen. Mensen met een fixed mindset zoeken bevestiging op het gebied van hun intelligentie maar ook op gebied van vaardigheden en persoonlijkheid. Echter feedback met een corrigerend karakter wordt door hen als bedreigend ervaren. Ook zien zij successen van anderen als een bedreiging (Dweck, 2006). Bij mensen met een fixed mindset bestaat er een drang om aan anderen te bewijzen dat ze dingen kunnen. Wanneer dit mislukt wordt dat door hen gezien als falen en uit angst hiervoor gaan zij uitdagingen uit de weg (Hymer en Gershon, 2017). Dweck (2006) stelt dat mensen met een fixed mindset hun gevoel van eigenwaarde laten afhangen van deze volgens hen vaststaande intelligentie vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken. De volgende alinea beschrijft de mogelijke oorsprong van een fixed mindset.

5.2.3. Welke elementen dragen bij aan een fixed mindset?

De basis van de mindset wordt volgens Dweck (2006) ontwikkeld tijdens de opvoeding. Het gaat hierbij vooral om de boodschap die opvoeders overbrengen op de kinderen. Een fixed mindset vindt zijn oorsprong in de focus op prestatie, talent en intelligentie. Complimenten geven op die gebieden zorgen ervoor dat deze kenmerken als een verklaring wordt gezien voor de prestaties die geleverd zijn. Ook de manier waarop volwassenen de prestaties van andere mensen benaderen is van invloed op de mindset. Door prestaties van anderen een stempel te geven wordt een fixed mindset bekrachtigd. Als de inzet en het doorzettingsvermogen van de ander wordt bewonderd zorgt het vergelijk met de ander, draagt dit juist bij aan een positieve mindset (Hymer en Gershon, 2017).

Een andere factor waardoor de fixed mindset wordt versterkt, is het belonen van prestatie, gedrag of inspanning van de leerlingen. Door leerlingen te belonen prikkelt de leerkracht de extrinsieke motivatie. Dit houdt in dat de leerlingen gemotiveerd worden door een prikkel van buitenaf. Intrinsiek gemotiveerde mensen willen juist vanuit zichzelf bepaalde doelen bereiken. Het gevaar is dat de extrinsieke motivatie ten koste gaat van de intrinsieke motivatie van de leerlingen (de Vries, 2013). Clarke (2017) voegt hieraan toe dat leerlingen die streven naar verbetering ten opzichte van hun eigen eerdere leerprestaties hebben geen behoefte aan beloning. Zij hebben juist feedback nodig op hun leerproces. Ook zijn ze gebaad bij begeleiding bij het verwoorden van de aspecten die hen verder hebben geholpen in het leerproces. Zo krijgen zij inzicht in hoe ze zelf leren.

5.2.4. Wat zijn de kenmerken van een growth mindset?

De growth mindset wordt door Hymer en Gershon (2017) omschreven als een mindset waarbij mensen geloven dat ze zichzelf kunnen ontwikkelen. Zij zien vaardigheden die ze niet beheersen als een uitdaging om iets nieuws te leren. Bovendien staan zij open voor opbouwende kritiek en kunnen zij tegenslagen of mislukkingen zien als een reflectiemoment dat aangeeft waar zij staan ten opzichte van hun leerdoel. Mensen die een growth mindset hebben de overtuiging dat de inzet een bepalende factor is voor succes. Ze zien successen van anderen niet als een bedreiging maar als een inspiratiebron om zichzelf verder te ontwikkelen. De theorie van de growth mindset grijpt terug op de basisprincipes volgens Vygotsky (1978) dat iedere leerling in staat is om te groeien naar een leerdoel mits dit leerdoel in de zone van de naaste ontwikkeling ligt. Dit is het gebied waarbinnen leerlingen het leerdoel met succes kunnen bereiken met de juiste handreikingen door middel van stappenplannen, uitleg en hulp van anderen (Coubergs, 2015).

5.2.5. Welke voorwaarden gelden er voor de ontwikkeling van een growth mindset-cultuur in de klas?

Allereerst is het volgens Kerpel (2017) belangrijk dat er een veilig leerklimaat in de klas bestaat waar leerlingen uitdagingen aan durven gaan. Daarnaast is de mindset van de leerkracht belangrijk. De leerkracht moet in zijn leerlingen geloven. Hij moet het vertrouwen kunnen overbrengen dat de leerlingen doelen kunnen behalen en dat het nodig is om hierbij fouten te maken om verder in het leerproces te komen. Deze voorwaarden komen overeen met de elementen die van belang zijn in de ontwikkeling van eigenaarschap van leerlingen. Kritisch denken is een vaardigheid die hierbij van belang is en aandacht voor het ontwikkelen hiervan moet in het onderwijsaanbod verwerkt zijn (Kerpel, 2017).

Om de ontwikkeling van een growth mindset te stimuleren is het volgens Kerpel (2017) belangrijk dat de leerkracht de beginsituatie van de leerlingen met betrekking tot de vaardigheid of kennis die onderwezen gaat worden, in kaart brengt. Het beoordelen van de beginsituatie op deze specifieke vaardigheid of dit specifieke kennisgebied, wordt ook wel een pre-assesment genoemd. Een vereiste voor zo'n pre-assesment is dat de leerlingen op hun eigen niveau moeten kunnen aantonen dat zij iets begrijpen. Om dit te bereiken kan de leerkracht verschillende opdrachtvormen gebruiken. Alle kinderen moeten tijdens het maken van deze opdrachten gelijke kansen krijgen.

Daarnaast kan de leerkracht tijdens de les het formatieve assessment uitvoeren. Dit houdt volgens Clarke (2017) in dat de leerkracht het leerproces evalueert door zich te richten op de ontwikkeling van de leerling in dit leerproces. Het doel hiervan is dat de leerkracht de instructie kan aanpassen zodat de leerlingen tot een beter begrip komen. De leerkracht moet zijn instructie precies afstemmen op het huidige niveau van de leerlingen zodat iedereen de doelen kan bereiken door zich in te zetten. Een leerkracht die een op growth mindset gerichte instructie geeft, creëert naast deze differentiatie ook momenten van interactie waarbij de kinderen antwoorden kunnen geven (Kerpel, 2017).

Bovendien is in verschillende studies aangetoond dat kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren, de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen stimuleert. Hersenen hebben het vermogen om nieuwe verbindingen te maken, waardoor wij nieuwe dingen kunnen leren. Dit wordt neuroplasticiteit genoemd en het wordt bewerkstelligd wanneer mensen zichzelf trainen in de vaardigheid of op het kennisgebied (Ricci, 2017). Om deze reden hebben leerlingen doorzettingsvermogen nodig om een growth mindset te kunnen ontwikkelen (Kerpel, 2017). De leerkracht kan de motivatie van leerlingen om door te zetten stimuleren door leerlingen hen herhaaldelijk bewust maken van deze neuroplasticiteit. Clarke (2017) noemt dit als één van de voorwaarden van een goede leercultuur.

Dweck (2017) benadrukt in haar boek over hoe mindset kan leiden naar succes, het effect van erkenning van fouten en het leveren van inspanning. Door een fout te erkennen, te kijken waar het mis is gegaan en het vervolgens anders aan te pakken, is het mogelijk om fouten in te zetten voor de eigen ontwikkeling. Leerlingen kunnen leren wanneer zij geloven dat ze zich kunnen ontwikkelen en dat het maken van fouten daarvoor nodig is. Vervolgens is inspanning nodig om de vaardigheid te trainen. Het volgende hoofdstuk beschrijft hoe deze aspecten in de dagelijkse lespraktijk verwerkt kunnen worden.

Een laatste aspect dat in verbinding staat met de ontwikkeling van een growth mindset is de relatie tussen de leerling en de leerkracht. Deze factor kan uitwerking hebben op de ontwikkeling van een leerling. Er is geen directe koppeling tussen de growth mindset van leerlingen en hun relatie met de leerkracht, maar deze relatie kan wel van invloed zijn op de ontwikkeling van een growth mindset (Clarke, 2017).

5.2.6. Hoe kan de leerkracht de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen in de dagelijkse lespraktijk stimuleren?

Er zijn verschillende factoren die een rol spelen in de ontwikkeling van een growth mindset. Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de verschillende factoren en hoe de leerkracht aan de voorwaarden kan voldoen in zijn lessen.

5.2.6.1. Leerlingen inzicht geven in de werking van hun hersenen tijdens het leren.

De eerste stap in het werken aan een growth mindset is dat de leerlingen leren over de verschillende mindsets en de werking van hun hersenen tijdens leerprocessen op een niveau dat passend is bij hun leeftijd (Clarke, 2017). Om iets te kunnen leren moeten individuele neuronen in de hersenen in een netwerk met elkaar verbonden worden. Dit gebeurt wanneer er myeline wordt gevormd rondom de neuronen. De myeline groeit doordat twee neuronen tegelijk een signaal afvuren tijdens het oefenen van nieuwe vaardigheden. Tijdens het oefenen worden nieuwe prikkels gegenereerd. Het neuron die deze prikkel veroorzaakt vuurt zijn signaal tegelijk af met de andere neuronen. Hierdoor gaan die neuronen een verbinding met elkaar aan. Door vaker te oefenen en zorgt dezelfde prikkel ervoor dat die neuronen weer tegelijk afvuren. Hoe vaker een vaardigheid wordt geoefend, des te meer myeline er gevormd wordt waardoor de uitvoering van die vaardigheid steeds sneller, nauwkeuriger en automatischer verloopt (Hymer en Gershon, 2017).

Door de leerlingen dit principe uit te leggen, leren zij dat het aangaan van uitdagingen leidt tot verandering in hun hersenen waardoor ze nieuwe dingen kunnen leren. Als leerlingen leren wat de kenmerken zijn van een fixed en een growth mindset, worden zij zich tijdens leerprocessen en het tegenkomen van uitdagingen bewust van hun eigen mindset. Hierdoor kunnen zij hun gedachten sturen wanneer zij merken dat er fixed mindset gedachten naar boven komen. Dit helpt dit in het ontwikkelen van een growth mindset (Hymer en Gershon, 2017).

5.2.6.2. Leren om fouten te zien als iets waardevols.

Een volgend belangrijk aspect is stilstaan bij de wijze waarop kinderen mislukkingen ervaren en omgaan met uitdagingen. Om nieuwe dingen te leren is het nodig dat leerlingen iets oefenen wat ze nog niet kunnen. Hierbij worden fouten gemaakt. Door deze fouten te analyseren en te begrijpen hoe het een volgende keer beter kan, wordt de fout de belangrijkste factor in het leerproces. Eerst moeten de leerlingen leren om op een positieve manier naar fouten te kijken. Hierbij kan de leerkracht terugverwijzen naar de werking van de hersenen tijdens het leren. De hersenen kunnen fouten in het leerproces registreren en geven een signaal af als fouten zich voordoen. Zo kan de leerling de fout herkennen, verwerken en aanpassingen doen in zijn of haar leergedrag (Hymer en Gershon, 2017).

Daarnaast kan de leerkracht als rolmodel dienen door te vertellen over hoe zijn eigen fouten tot ontwikkeling hebben geleid. Ook is het nuttig om leerlingen te laten kijken naar vaardigheden die zij al beheersen en naar het proces dat hieraan voorafging. Zo ontdekken ze dat de mislukkingen hebben geleid tot het uiteindelijke succes. De leerlingen kunnen door de leerkracht expliciet worden uitgedaagd in het maken van fouten door hen tijdens de les taken te laten uitvoeren die zij nog niet beheersen, maar die wel binnen het bereik van de leerlingen liggen. Door de leerlingen te laten registreren waar ze fouten maken en wat ze hierdoor anders zijn gaan doen, leren zij hoe ze van hun fouten kunnen profiteren in hun leerproces. Wanneer de leerlingen dit expliciet geleerd hebben, is het bijhouden van een foutendagboek een goede manier om hen blijvend bewust te laten zijn van de waarde van hun fouten (Hymer en Gershon, 2017).

5.2.6.3. Het belang van inzet inzichtelijk maken.

Het derde element dat onlosmakelijk verbonden is met een growth mindset, is de inzet om te werken aan de leerdoelen die de leerling wil bereiken. Allereerst moeten de leerlingen het belang van inzet leren inzien. Ze moeten leren dat inzet nodig is om uitdagende doelen te bereiken. Hierbij is het belangrijk dat leerlingen inzet positief gaan labelen. Dit kan wederom door te verwijzen naar de werking van de hersenen tijdens het oefenen van vaardigheden. Ook kan de leerkracht leerlingen naar eerdere prestaties laten kijken en de weg die hieraan voorafging. Tot slot kan de leerkracht een bijdrage leveren door zijn taalgebruik aan te passen. De alinea over taalgebruik beschrijft hoe de leerkracht dit in de praktijk vorm kan geven.

Wanneer het begrip en het belang van inzet duidelijk is voor de leerling kan de leerkracht hen leren om op hun eigen inzet te reflecteren aan de hand van criteria gericht op de inzet. Voorbeelden van criteria zijn weergegeven in afbeelding 3. Hierdoor krijgen zij meer inzicht in de mate waarin zij zich voor een bepaalde taak hebben ingezet. Daarnaast kan de leerkracht prestaties met inzet verbinden door leerlingen te beoordelen op hun inzet. Dit kan door het opstellen van een beoordelingsschema waarbij een duidelijke omschrijving van elk niveau gegeven is. De leerkracht moet voorkomen dat de beoordeling van de inzet kenmerken van de fixed mindset bevat. (Hymer en Gershon, 2017).

Zorg dat leerlingen feedback gaan geven (2) 

Self-assessment (reflectie op eigen werk) is een andere manier om leerlingen zich bewust te laten worden van de criteria voor effectieve feedback. Geef leerlingen een checklist zoals hieronder, om te evalueren wat ze hebben gedaan en te checken of ze aan alle criteria hebben voldaan.

Criteria	Waar is het bewijs?
Het werk was uitdagend en dwong me tot nadenken	
Ik dacht na over mijn aanpak en probeerde verschillende benaderingen	Eerst bedacht ik drie manieren om te beginnen, en toen koos ik de manier die ik het beste vond.
Ik heb doorgezet toen het moeilijk werd	
Je kunt zien dat ik er veel moeite voor heb gedaan	Ik heb meer geschreven dan vorige keer en de laatste alinea's bevatten meer informatie dan gewoonlijk.
Ik kan zien wanneer ik mijn uiterste best heb gedaan	

Afbeelding 3. Checklist voor leerlingen om effectieve feedback te geven. Uit Growth mindset pocketboek (p.72) door Hymer en Gershon (2017) Rotterdam: Bazalt.

5.2.6.4. Aan welke eisen moet goede feedback voldoen?

Allereerst is het belangrijk om goed te begrijpen wat het begrip feedback inhoudt. De betekenis volgens Hattie (2014) is “informatie die door iets of iemand gegeven wordt over bepaalde aspecten van iemands handelen of begrijpen” (p. 312). Feedback is nodig om leerlingen verder te helpen in hun leerproces. Ze blijven hierdoor gemotiveerd en betrokken. Bovendien helpt het hen om te herkennen waar ze nog oefening in nodig hebben en wat er al goed gaat. De leerlingen leren hierdoor om na te denken over hun acties, deze te heroverwegen en nieuwe plannen te maken. Dit maakt hen zelfstandiger in relatie tot hun leerdoel. Het is voor de leerlingen belangrijk dat ze direct feedback krijgen zodat ze gelijk aanpassingen kunnen doen in hun leergedrag.

De feedback van de leerkracht bevordert de growth mindset wanneer deze gericht is op informatie die kinderen in hun toekomstige gedrag moeten verwerken om hun doelen te behalen (Hymer & Gershon, 2017). Deze informatie moet betrekking hebben op hoe de leerlingen de afstand tussen hun huidige niveau en het niveau van succes kunnen verkleinen. Bovendien stelt Hattie (2015) dat de feedback moet aansluiten op het niveau van de leerling. Wanneer leerlingen in de beginfase van het leerproces zitten, hebben ze het meeste baat bij correctieve feedback. Gevorderde leerlingen hebben behoefte aan feedback die is gericht op het proces en leerlingen die de vaardigheid al goed beheersen hebben gedetailleerde feedback nodig.

Uit de meta-analyse van Hattie (2014) blijkt dat feedback in de vorm van tips en instructieve feedback door middel van multimedia het meest krachtig zijn. Daarnaast is het effectief om de feedback in verband te brengen met het gestelde leerdoel. De feedback moet antwoord geven op de vragen; *‘Waar ga ik heen? Hoe bereik ik mijn doel? En Wat is de volgende stap?’* (Hattie, 2014, p.315). Het is belangrijk dat de leerkracht hierbij specifieke doelen stelt en dat deze doelen met de bijbehorende succescriteria, duidelijk zijn voor de leerlingen. De feedback die gegeven wordt, moet dan ook gericht zijn op de succescriteria. Het is belangrijk dat leerlingen zelf ook meedenken in het vaststellen van de volgende stap in het leerproces.

Hattie (2012) onderscheidt vier niveaus waarop de leerkracht kan geven. Allereerst kan feedback zich richten op het niveau van de taak. Deze vorm van feedback heeft vaak een corrigerend karakter en is geschikt voor leerlingen die in de beginfase zitten met betrekking tot een leerdoel. De leerkracht kan hierbij naast het aangeven van de juistheid van antwoorden, ook informatie geven over de taak of de kennis van de leerlingen over de taak uitbreiden.

Het tweede niveau van feedback is op het proces gericht. Dit houdt in dat de leerkracht informatie geeft over de aanpak van de leerling. Zo kan de leerkracht de leerlingen helpen om andere aanpakken te gebruiken en leerstrategieën toe te passen. Dit niveau van feedback zorgt voor een groter leereffect dan feedback op taakniveau en is geschikt voor leerlingen die gevorderd zijn met betrekking tot het leerdoel. De afwisseling tussen deze niveaus van feedback heeft echter een krachtige uitwerking (Hattie, 2012).

Het volgende niveau van feedback heeft betrekking op zelfregulatie van de leerlingen. Hierbij leren zij om hun eigen leergedrag te beoordelen, feedback te vragen en te verwerken in hun leergedrag om dichterbij hun doelen te komen. Deze vorm van feedback uit zich vooral in het stellen van kritische vragen over de aanpak van taken en het gebruik van strategieën tijdens het leerproces. leerlingen die eraan toe zijn om hun vaardigheden te optimaliseren, hebben behoefte aan dit feedbackniveau (Hattie, 2012).

De feedback op zelfevaluatie is het laatste niveau dat Hattie (2012) beschrijft. Deze vorm van feedback blijkt niet effectief omdat het gaat over de leerling als persoon. Dit kan invloed hebben op het zelfvertrouwen van leerlingen waardoor zij uitdagende taken uit de weg gaan.

Het negatieve effect van feedback op zelfevaluatie dat Hattie (2012) noemt, sluit aan bij wat Hymer en Gershon (2017) beschrijven. Zij stellen dat de leerkracht feedback waarin een oordeel verwerkt zit moet vermijden. Ook feedback met een belonend karakter en feedback die gericht is op talent of op het verleden is niet wenselijk. Deze vormen van feedback stimuleren namelijk de fixed mindset. Hattie (2012) voegt hieraan toe dat leerlingen hulpeloosheid in hun leerhouding kunnen ontwikkelen wanneer de leerkracht voortdurend positieve waardering koppelt aan kritische feedback. Het is de taak van de leerkracht om deze aspecten van elkaar los te koppelen, want positieve waardering is wel een behoefte van leerlingen om zich goed te voelen in de klas.

Een ander gevaar is dat feedback wordt verward complimenten. Hymer en Gershon (2017) stellen dat complimenten de extrinsieke motivatie in de hand werken omdat ze een belonend effect hebben. Dit kan ten koste gaan van de intrinsieke motivatie voor de ontwikkeling. Een ander gevaar van complimenten geven over de capaciteiten van leerlingen, is dat zij bij een taak met een hogere moeilijkheidsgraad kunnen twifelen of zij het wel kunnen. Bij een growth mindset is het juist gewenst dat leerlingen een moeilijkere taak aangaan zonder een voorspelling te doen over eigen kunnen (Hattie & Yates, 2015). Complimenten kunnen volgens Hymer en Gershon (2017) beter vervangen worden door interesse te tonen in het leerproces van de leerlingen en door gerichte, positieve en kritische feedback te geven. Clarcke (2017) noemt het belang van complimenten op inspanning die de leerlingen leveren. Zij benadrukt hierbij dat het compliment gericht moet zijn op het proces dat de leerlingen doorlopen.

Naast de verschillende niveaus van feedback maakt Hattie (2014) een onderscheid in verschillende vormen van feedback. In deze alinea zijn deze soorten kort beschreven.

Ten eerste is feedback waarin een weerlegging verwerkt zit effectiever dan feedback met een bevestigend karakter. De leerlingen moeten onjuiste interpretatie van de kennis geconfronteerd worden om tot leren te komen. Een voorwaarde hiervoor is dat de leerlingen wel enige voorkennis hebben op het onderwerp zodat ze de informatie hieraan kunnen koppelen. Ook moeten zij begrijpen wat er met de feedback bedoeld wordt.

Een tweede vorm van feedback is de formatieve beoordeling. Hierbij gaat het om het antwoord op de drie eerdergenoemde vragen; *'wat is het doel? Hoe wordt er naar dit doel toegewerkt?', en 'Wat is het volgende doel?'* (Hattie, 2014, p. 134) Leerkrachten moeten de leerlingen helpen om dit zichzelf eigen te maken door hen deze vragen te stellen gedurende elk leerproces. Op deze manier ontwikkelen leerlingen hun zelfreflectie, waardoor zij in staat zijn om zelfstandig te leren in verschillende situaties.

In de laatste methode van feedback geven is de aandacht gericht op het gebruiken van aanwijzingen. Door middel van vraagstelling krijgen leerlingen zicht op de aspecten die zij nog niet begrijpen. De aanwijzingen kunnen, net als feedback, betrekking hebben op het niveau van de taak, het proces en de zelfregulatie. Hierbij is het belangrijk dat de leerkracht goed zicht heeft op de leerfase van de leerling. Ook moet de leerkracht weten wanneer aanwijzingen met betrekking tot dat leerdoel niet meer nodig zijn omdat de leerling eraan toe is om zelf verantwoordelijkheid te nemen.

Tot nu toe is de feedback van de leerkracht naar de leerlingen besproken, de volgende twee alinea's beschrijven het belang van feedback van de leerlingen aan de leerkracht en feedback van leerlingen aan elkaar.

Een belangrijke voorwaarde om leren zichtbaar te maken is volgens Hattie (2014) de feedback die de leerkracht van de leerlingen krijgt. Een manier waarop de leerkracht hier zicht op kan krijgen is door de resultaten van de leerlingen te analyseren. Dit geeft informatie over de kwaliteit van het

onderwijs dat de leerlingen hebben gehad. De leerkracht kan eruit opmaken welke aspecten van zijn lessen wel en niet effectief zijn geweest. Op basis hiervan kan de leerkracht ook inzicht krijgen in het aspect waarop de leerlingen feedback nodig hebben.

Niet alleen feedback van de leerkracht naar de leerling en van leerlingen naar de leerkracht is belangrijk, ook onderlinge feedback tussen leerlingen is nodig in de ontwikkeling van een growth mindset. Dit kan de leerkracht bewerkstelligen door de leerlingen te vragen hoe de ander zich kan verbeteren ten opzichte van zijn inzet, denkproces of werk. Een andere manier om leerlingen effectieve feedback te leren geven aan zichzelf of aan elkaar is door een aantal eisen te stellen aan de betreffende opdracht en leerlingen bewijzen te laten verzamelen waarmee zij aantonen dat aan een bepaalde eis voldaan is (Hymer & Gershon, 2017).

5.2.6.5. Hoe kan de leerkracht metacognitie een plek geven in het onderwijs?

In de deelvraag over eigenaarschap is het begrip metacognitie uitgelegd. Deze alinea beschrijft hoe de leerkracht metacognitieve vaardigheden kan verwerken in het ontwikkelen van de growth mindset bij de leerlingen.

Metacognitieve vaardigheden zijn vaardigheden waarmee leerlingen inzicht leren krijgen in hun eigen leerproces (Hattie, 2014). Met deze vaardigheden ervaren de leerlingen hoe uitdagingen, fouten maken, inspanning leveren en omgaan met feedback, leiden tot verbetering met betrekking tot een bepaald leerdoel. Met mental contrasting kunnen leerlingen leren om hun eigen doelen te stellen en om manieren te bedenken om deze doelen te bereiken. Dit kan door de leerlingen te laten nadenken over wat zij willen bereiken. Vervolgens moeten de leerlingen een koppeling tussen het doel en de mogelijke oplossingen maken, door een als ik .. wil kunnen, dan ga ik zin te formuleren. De leerkracht kan leerlingen daarnaast kennis laten maken met verschillende leerstrategieën door dit met elkaar uit te wisselen. Ook kan de leerkracht strategieën aanbieden om dingen te onthouden. Tot slot is reflecteren met de leerlingen op de lessen en de leerprocessen belangrijk in het ontwikkelen van metacognitieve strategieën bij leerlingen. De kracht van reflectie zit in het feit dat hierbij wordt nagedacht over het eigen handelen en wat er een volgende keer anders kan (Hymer en Gershon, 2017).

Clarke (2017) beschrijft acht metacognitieve vaardigheden met de bijbehorende kenmerken. Hierbij benadrukt ze de gelijke waarde van elke vaardigheid. Haar advies is om wekelijks één leerstrategie expliciet aan leerlingen uit te leggen en de doelen van de les hier vervolgens aan te koppelen. De meta-analyse van Hattie (2012) wijst uit dat het leren van metacognitieve strategieën in een context moet plaatsvinden om tot diepe kennisverwerving te komen. Hattie (2012) bevestigt de theorie van Clarke (2017) in het feit dat leerlingen kennis moeten hebben van de strategieën en dat ze deze bewust moeten kunnen toepassen. De meest efficiënte leerstrategieën die uit de meta-analyse naar voren zijn gekomen zijn weergegeven in tabel 1.

Het vergt veel herhaling om leerlingen vertrouwt te maken met meta-cognitieve strategieën. De leerkracht kan hierin begeleiden door de leerlingen kritische vragen te stellen die betrekking hebben op de zelfregulatie, zoals in de alinea over niveaus van feedback is uitgelegd (Hattie, 2014).

5.2.6.6. Aan welke eisen moet het taalgebruik van de leerkracht voldoen?

Deze alinea beschrijft de kenmerken van op growth mindset gericht taalgebruik. Vrijwel alle aspecten die in dit theoretisch kader zijn belicht, komen hierin terug. Zo is het volgens Hymer en Gershon (2017) van belang dat de leerkracht in zijn dagelijks taalgebruik geen (waarde)oordelen verwerkt. De nadruk moet op ontwikkeling, op het proces en op inzet en doorzettingsvermogen liggen. Een eenvoudige manier om dit te bereiken is door het woordje 'nog' toe te voegen wanneer een leerling iets niet beheerst. Dit woord geeft namelijk aan dat er mogelijkheid is tot ontwikkeling.

Door bepaalde woorden anders te benoemen krijgen deze woorden een andere, positievere lading, die bijdraagt aan de ontwikkeling van een growth mindset. Zo kan het woord 'werken' vervangen worden door 'leren', 'fouten' door 'leermomenten', 'moeilijkheden of problemen' door 'uitdagingen'.

Ook door kritische vragen te stellen kan de growth mindset ontwikkeling gestimuleerd worden. Dit zet leerlingen namelijk aan tot denken over hun eigen handelen waardoor zij conclusies kunnen trekken en plannen kunnen maken ter verbetering (Hymer en Gershon, 2017).

6. Probleemstelling

6.1. Onderzoeksdoel.

Het doel van dit onderzoek is om in kaart te brengen welke kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen op dit moment door de leerkrachten op basisschool de betreffende school in de betreffende plaats bewust worden toegepast. Aan de hand van deze gegevens zal een aanbeveling worden geformuleerd. Hierin wordt beschreven welke aspecten van growth mindset ontwikkeling nog niet in hun onderwijs is ingebed en er wordt hierbij een passend advies gegeven over hoe zij deze elementen in hun dagelijkse onderwijspraktijk kunnen vormgeven. Tevens zullen in de aanbeveling bronnen worden genoemd die zij kunnen raadplegen om meer middelen te verzamelen om deze elementen in hun lespraktijk te verwerken.

Doordat de dataverzameling zich richt op leerkrachthandelen zal er veel informatie over leerkrachtgedrag verkregen worden. De positieve aspecten van dit leerkrachthandelen van de verschillende leerkrachten wordt meegenomen in mijn aanbeveling richting het team. Dit kan tevens kan bijdragen aan mijn eigen professionele ontwikkeling doordat de ervaringen van andere leerkrachten verwerkt kunnen worden mijn eigen lespraktijk.

Een ander mogelijk neveneffect is dat de leerkrachten actief met de aanbevelingen aan de slag gaan en hun aandachtspunten ten opzichte van de growth mindset ontwikkeling bij hun leerlingen in hun leerkrachthandelen zullen verwerken. Als dit gebeurt wordt het eigenaarschap van leerlingen in de betreffende klassen mogelijk vergroot. Dit heeft niet alleen positieve invloed op de ontwikkeling van de betreffende leerlingen maar het heeft ook gunstige uitwerking op de maatschappij. Mensen die in staat zijn om te leren en kritisch te denken, zullen zich zoals eerder genoemd kunnen aanpassen aan de veranderingen die zich voordoen in de maatschappij. Hierdoor kunnen zij bijdragen in het functioneren van de maatschappij in de toekomst (Lieskamp, 2017).

6.2. Onderzoeksvraag.

In hoeverre implementeren de leerkrachten op school X in plaats X de aspecten die gericht zijn op het ontwikkelen van een growth mindset van hun leerlingen al bewust in hun dagelijkse onderwijspraktijk?

Het theoretisch kader beschrijft de aspecten die van belang zijn in het leerkrachtgedrag dat zich richt op de ontwikkeling van de growth mindset. Leerkrachten die deze elementen al bewust toepassen in hun leerkrachtgedrag kunnen motiveren waarom zij de kenmerkende aspecten verwerken in hun leerkrachthandelen en zij noemen daarbij de criteria die voldoen aan de onderliggende theorie van growth mindset leerkrachtgedrag. Bijlage 2. geeft een beschrijving van de elementen en kernbegrippen die in het antwoord verwerkt moeten zijn om aan de eisen van een bewuste inzet van het op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te voldoen.

Een casus die past bij de doelgroep waarin de leerkracht lesgeeft, verbeeldt in dit onderzoek de dagelijkse onderwijspraktijk. De reden hiervan is dat meerdere malen observeren bij alle leerkrachten uit het team, te ver zou reiken voor de omvang van dit onderzoek. Een casus geeft echter wel een beeld van leerkracht gedrag in een situatie die zich kan voordoen in de dagelijkse onderwijspraktijk. Tevens levert dit precies de benodigde informatie voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag, terwijl observaties van de onderwijspraktijk deze garantie niet bieden.

6.3. Deelvragen.

Uit de onderstaande deelvragen zal duidelijk worden wat de kenmerkende aspecten zijn in het leerkrachtgedrag van een leerkracht die zich in de dagelijkse lespraktijk richt op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen in zijn klas. Deze kennis is nodig om een goed onderzoeksinstrument te ontwikkelen dat de resultaten levert om het antwoord op de onderzoeksvraag te verkrijgen. Het antwoord op deze deelvragen is gebaseerd op literatuurstudie en wordt beschreven in het theoretisch kader.

- Welke aspecten zijn van belang in het leerkrachtgedrag om de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen te stimuleren?
- Welke kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren moeten de leerkrachten overbrengen op hun leerlingen?
- Wat zijn de eisen aan het leerkrachthandelen in een klas waar een leercultuur heerst waarin fouten als waardevol gezien worden?
- Op welke manier kan de leerkracht het belang van inzet inzichtelijk maken?
- Aan welke eisen moet de op growth mindset gerichte feedback voldoen?
- Hoe kan de leerkracht metacognitie een plek geven in het onderwijs?
- Aan welke eisen moet taalgebruik van de leerkracht voldoen om de growth mindset ontwikkeling van leerlingen te stimuleren?

6.4. Hypothese.

Op basis van de gevoerde gesprekken met mijn mentoren over het thema van de growth mindset en mijn waarnemingen van hoe zij hiermee bezig zijn in hun dagelijkse onderwijspraktijk, wordt verwacht dat zij een deel van de aspecten die belangrijk zijn in de ontwikkeling hiervan bij hun leerlingen bewust toepassen in hun onderwijspraktijk. Daarbij is de verwachting dat zij geen inzicht hebben welke aspecten zij al volgens de criteria in hun lespraktijk verwerken.

De leerkrachten van het team op school X in plaats X hebben tot nu toe alleen de eerste workshop over de growth mindset theorie gevolgd. Hierin hebben zij informatie gekregen over de mindsets en hoe zij de mindset van hun leerlingen in kaart kunnen brengen. Daarbij hebben zij tips gekregen over hoe zij de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen kunnen stimuleren.

Stevens (2014) stelt dat leerkrachten alleen een onderwijsontwikkeling tot stand kunnen brengen wanneer zij investeren in hun eigen deskundigheid. Dit beschrijft hij als het bewust inzetten van leerkrachthandelen ter verbetering van problemen die zich voordoen in de onderwijspraktijk. Hiervoor is het nodig dat de leerkracht in kaart brengt wat de huidige situatie is en hoe de gewenste situatie eruit zou zien. Vervolgens is het de taak van de leerkracht om maatregelen te treffen in het leerkrachthandelen om naar de gewenste situatie toe te werken en om te reflecteren op dit handelen en het effect ervan. Ros, Anje en van der Linden (2016) voegen hieraan toe dat professionaliteit van leerkrachten niet alleen gebaseerd is op praktijkonderzoek, maar dat verdieping in de literatuur over de betreffende onderwijssituatie de leerkracht in staat stelt om bewust leerkrachthandelen in te zetten.

Op basis van deze theorie verwacht wordt verwacht dat alleen de leerkrachten die zich hebben verdiept in de theorie over het leerkrachtgedrag dat nodig is om de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen te stimuleren, de elementen van deze aanpak bewust in hun dagelijkse lespraktijk zullen toepassen. De verwachting is dat de leerkrachten die zich hier niet in hebben verdiept, geen van de elementen in hun onderwijspraktijk toepassen of dat ze enkele elementen onbewust in hun onderwijspraktijk verwerken.

6.5. Probleemstelling besproken met betrokkenen.

In de fase van het concretiseren van het praktijkprobleem zijn er verschillende gesprekken gevoerd. Allereerst kwam in een gesprek met de directrice van school X in plaats X het onderwerp growth mindset naar voren. De vraagstelling was toen hoe de leerkrachten van het team van de school konden zorgen voor een goede implementatie van het stimuleren van de growth mindset van hun leerlingen. Na literatuurstudie en een gesprek met de onderzoeksbegeleidster vanuit de opleiding is de conclusie getrokken dat er al handreikingen voor de implementatie van op growth mindset gericht onderwijs bestaan. In dit gesprek ontstond ook de idee om het onderzoek te richten op de beginsituatie van de leerkrachten met betrekking tot het bewust inzetten van op growth mindset gericht leerkrachthandelen. Daarnaast bleek uit de literatuurstudie dat alle aspecten van op growth mindset gericht leerkrachthandelen belangrijk zijn in de ontwikkeling van de growth mindset van leerlingen. Om deze reden richt dit onderzoek zich op het meten van al deze aspecten, zodat de betrouwbaarheid van de beginsituatie van de leerkrachten op dit gebied, zo groot mogelijk is.

Na deze ontwikkelingen volgde opnieuw een gesprek met de directrice van de school om deze onderzoeksdoelstelling te bespreken en tot een gezamenlijk besluit te komen. Zij is akkoord gegaan met het nieuwe onderzoeksvoorstel. In overleg met haar zijn vervolgens alle leerkrachten van het team van de school benaderd met de vraag of zij mee willen werken aan dit onderzoek door middel van deelname aan een individueel interview. Alle benaderde leerkrachten staan positief tegenover het interview en willen op deze manier meewerken aan het onderzoek.

Andere betrokkenen bij dit onderzoek zijn:

- L. Brouwer voert de taalkundige controle uit en checkt het werk op leesbaarheid en professionaliteit.
- W. de Jong voorziet dit onderzoeksdocument van inhoudelijke kritische feedback om de kwaliteit van het onderzoek te optimaliseren.
- J. van der Schoot zal het onderzoeksinstrument doornemen en nagaan of de vraagstelling duidelijk en eenduidig is.

7. Onderzoeksaanpak.

7.1. Onderzoeksgroep.

Er is sprake van een vergelijkend onderzoek, omdat de praktijksituatie aan de theorie getoetst zal worden (Van der Donk & van Lanen, 2017). Hiervoor zullen alle elf de leerkrachten in het team van de school X in plaats X geïnterviewd worden om ervoor te zorgen dat er een zo compleet mogelijk beeld verkregen wordt van de mate waarin de leerkrachten in het team zich al bewust richten op de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen. Het onderzoek had zich ook kunnen beperken tot het leerkrachtgedrag van de leerkrachten van één groep. Op basis van deze data zou een aanbeveling geformuleerd kunnen worden voor de rest van het leerkrachtenteam. Door alle vaste leerkrachten van het team als onderzoeksgroep te nemen, wordt de draagkracht van het onderzoek zo groot mogelijk gemaakt. Dit zorgt voor een grotere betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. De tweede reden voor deze keuze is dat de leerkrachten door het interview mogelijk worden aangezet tot reflectie en daardoor bewuster gaan inzetten op de growth mindset ontwikkeling van hun leerlingen. Er is bewust gekozen voor individuele interviews met elke leerkracht om te voorkomen dat ze beïnvloed worden door elkaars antwoorden.

7.2. Onderzoeksmethodiek.

Door middel van een individueel interview met alle vaste leerkrachten van de school X, wordt antwoord verkregen op de vraag in welke mate zij bewust aandacht besteden aan de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen. De deelvragen die in hoofdstuk 6.2 beschreven staan zijn uitgewerkt in het theoretisch kader. Hierbij is gebruik gemaakt van de onderzoeksmethodiek bestuderen. Aan de hand van deze theorie zal het onderzoeksinstrument ontworpen worden waarmee de beginsituatie van het op growth mindset gericht leerkrachthandelen in kaart wordt gebracht.

In de keuze van het onderzoeksinstrument is een afweging gemaakt tussen interviewen en observeren. Met een observatie zou de kans groter zijn dat het leerkrachtgedrag dat is gericht op growth mindset ontwikkeling van de leerlingen, niet getoond zou worden tijdens de observatie, terwijl de betreffende leerkracht dit wel in zijn onderwijspraktijk toepast. In een interview kunnen alle aspecten onderzocht worden die van belang zijn in het leerkrachtgedrag voor de ontwikkeling van een growth mindset van leerlingen. Dit is een van de redenen waarom ervoor gekozen is om het interview als onderzoeksinstrument te gebruiken. De onderzoeksmethodiek die wordt gebruikt bij het afnemen en analyseren van het interview is het bevragen van de leerkrachten. De betrouwbaarheid van de data die hiermee verkregen wordt, is afhankelijk de eerlijkheid van respondent. Van der Donk en van Lanen (2010) beschrijven dit als data die gekleurd kan zijn doordat de persoon in kwestie het moeilijk vindt om de feitelijke gebeurtenissen te scheiden van de situatie zoals hij of zij die graag zou willen of zoals de situatie zou moeten zijn.

Het was ook mogelijk om een enquête in te zetten als onderzoeksinstrument. Het voordeel van een interview is dat er direct mogelijkheid is om verduidelijking en toelichting te vragen tijdens het interview. Zo kunnen de respondenten in een interview hun achterliggende doelen en technieken met betrekking tot deze ontwikkeldoelen voor hun leerlingen toelichten. Dit kan getoetst worden aan de theorie over growth mindset, waarmee inzicht verkregen wordt in de mate waarin deze theorie in de lespraktijk van de betreffende leerkracht is ingebed. Dit is minder belastend voor de respondent dan dat zij hun antwoorden moeten herformuleren of bijstellen naar aanleiding van onduidelijkheden na het schriftelijk invullen van een enquête. Wat wel belastend kan werken is dat het interviews met de respondenten moet worden ingepland, terwijl ze een enquête op een eigen gekozen moment kunnen invullen (van der Donk en van Lanen, 2010). Om de respondenten zo min mogelijk te belasten met het onderzoek wordt vroegtijdig aangegeven in welke periode op welke dagen de interviews ingepland kunnen worden. De respondenten kunnen zich vervolgens intekenen op een voor hen geschikt moment. Dit is gedaan aan de hand van een online afsprakenplanner. De

onderzoeksactiviteiten die hiervoor uitgevoerd zullen worden staan beschreven in de tijdsplanning in tabel 2. Het specifieke rooster voor de interviews is weergegeven in bijlage 4.

7.3. Proces van dataverzameling.

7.3.1. Randvoorwaarden.

Om het onderzoek zo soepel mogelijk te laten verlopen heeft een gesprek plaatsgevonden met de directrice en de betreffende leerkrachten om af te stemmen op welke wijze en op welke momenten de interviews het best afgenomen konden worden.

De volgende punten zijn met haar besproken:

- Ik zou voor mijn onderzoek graag met elke leerkracht een interview houden van maximaal 30 minuten om antwoord te krijgen op mijn onderzoeksvraag.
- Ik zou hier graag na de kerstvakantie mee starten en ik zou de leerkrachten graag per mail op de hoogte brengen van mijn onderzoek. Hierin zal ik hen uitleggen waar ik mee bezig ben en wat ik van hen vraag tijdens het interview.
- Geeft u mij toestemming om de leerkrachten te interviewen en hen daarbij de vraag te stellen of ik dit interview mag vastleggen door middel van een geluidsopname?
- Zou ik het interview al een keer met u kunnen uitvoeren om na te gaan of de vragen duidelijk zijn en of de data die uit het onderzoek komen ook antwoord geven op mijn onderzoeksvraag?

Wanneer deze punten zijn afgestemd, is het noodzakelijk om afspraken te maken met de individuele leerkrachten om te zorgen dat er met alle leerkrachten een interview kan plaatsvinden op een geschikt tijdstip. Dit wordt gerealiseerd door de leerkrachten de mogelijkheid te geven om zich in te tekenen op een dag en een tijdstip dat voor hen goed uitkomt.

In bijlage 3. is de e-mail weergegeven die is opgesteld en die via de directrice naar alle leerkrachten is gestuurd om hen op de hoogte te brengen van het onderzoek.

7.3.2. Uitvoering van het interview.

Inleiding.

Het interview wordt ingeleid door het doel van het interview te vertellen. Vervolgens wordt toestemming gevraagd om het gesprek op te nemen met een audioapparaat zodat het later teruggeluisterd kan worden om het interview zo volledig mogelijk uit te werken en te analyseren. Ook wordt de respondent erop gewezen dat de resultaten en conclusies van het onderzoek gepresenteerd zullen worden voor de leerkrachten en dat de persoonlijke uitkomsten van de leerkrachten hierbij geanonimiseerd zullen worden. Er wordt aangegeven dat de uitwerking van het interview aan voorgelegd kan worden waarbij zij de gelegenheid krijgen om aan te geven als zij niet willen dat bepaalde informatie met de andere leerkrachten gedeeld wordt. Tot slot wordt toestemming gevraagd om het onderzoek en de (geanonimiseerde) uitkomsten hiervan te presenteren op de opleiding. Ook hierbij kan de respondent aangeven wanneer hij of zij er bezwaar tegen heeft dat bepaalde informatie gedeeld wordt.

Kern.

De kern van het interview begint door de casus van de doelgroep van de betreffende leerkracht aan hem of haar voor te leggen. Aan de hand van deze casus worden vragen gesteld waaruit opgemaakt kan worden of de respondent zijn of haar leerlingen in een praktijksituatie op een growth mindset manier begeleidt en of dit handelen bewust vanuit een growth mindset gebeurt. Er zijn drie verschillende cases geschreven zodat de casus een praktijksituatie schetst zoals die zich kan voordoen in de leeftijdsgroep waarin de verschillende respondenten lesgeven.

In het tweede onderdeel van het interview worden aanvullende vragen gesteld waarin de mate van bewuste inzet van elementen met betrekking op leerkrachthandelen gericht op de ontwikkeling van een growth mindset van leerlingen, in kaart gebracht worden die niet aan bod komen tijdens het bespreken van de casus. Indien de 30 minuten van het interview op dat moment al voorbij zijn, zal (een deel van) deze vragen schriftelijk afgenomen worden.

Afsluiting.

In deze fase van het interview krijgt de respondent de ruimte om vragen te stellen of aanvullingen te doen op het gesprek. Er wordt bovendien nogmaals op de terugkoppeling en het anonimiseren van de gegevens gewezen en de respondent wordt bedankt voor de tijdsinvestering en de informatie.

Het format dat voor het interview is opgesteld is te vinden in bijlage 1.

7.4. Methode voor data-analyse.

Op basis van de theorie uit van der Donk en van Lanen (2010) is ervoor gekozen om de data-analyse uit te voeren door middel van analyse aan de hand van categorieën. Deze methode voor de data-analyse is volgens hen het meest geschikt voor dit onderzoek omdat er voor de ontwikkeling van een growth mindset verschillende aspecten van belang zijn die allemaal aan bepaalde eisen moeten voldoen. In het theoretisch kader zijn deze aspecten, de bijbehorende eisen en de onderliggende theorie hiervan beschreven. Op basis van dit theoretisch kader is voor iedere vraag in het interview uitgewerkt welke elementen het antwoord van de leerkracht moet bevatten om te kunnen vaststellen of het leerkrachtgedrag op dat gebied op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerling is gericht. De uitwerking van de kenmerkende aspecten is samengevoegd tot een kijkkader dat is weergegeven in bijlage 2.

Tijdens het analyseren van de data uit het interview zal onderscheid worden gemaakt in de tekstfragmenten door een onderscheid te maken in de volgende categorieën:

- Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.
- Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.
- Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.
- De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)
- Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.
- Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.
- Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.
- Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

Per categorie zal een onderscheid gemaakt worden in:

- Leerkrachthandelen dat geen kenmerken van growth mindset ontwikkeling vertoont.
- Leerkrachthandelen dat wel kenmerken van growth mindset ontwikkeling vertoont.

De categorieën waarin de respondent elementen van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag laat zien, zullen onderverdeeld worden in een categorie waarin de respondent dit bewust toepast en een categorie waarin de respondent dit onbewust toepast.

De resultaten die hieruit voortkomen zullen in een tabel en een daarbij passende staafdiagram weergegeven worden. De tabel die bij het staafdiagram zal tevens een kolom bevatten die per categorie beschrijft wat opvallendheden zijn in het leerkrachtgedrag in relatie tot de theorie over de growth mindset.

In het staafdiagram zullen er per categorie twee staven zichtbaar zijn die het aantal leerkrachten in de betreffende categorie weergeven. Waar dit van toepassing is, zal de staaf in twee delen zijn opgesplitst. Het ene deel van de staaf geeft het deel van de leerkrachten in de betreffende categorie weer dat bewust inzet op de growth mindset elementen tijdens zijn lessen. Het andere deel van de staaf brengt in beeld welk deel van de leerkrachten dit onbewust doet.

Door de data op deze manier te verwerken en de uitkomsten ervan op deze manier weer te geven, zal in één grafiek duidelijk worden wat de huidige status van het op growth mindset gericht leerkrachthandelen van de leerkrachten op de school X is. Er valt namelijk uit de grafiek af te lezen welk deel van de leerkrachten wel, niet of gedeeltelijk elementen van de growth mindset ontwikkeling toepast in zijn of haar lespraktijk en of dit bewust of onbewust gebeurt.

7.5. Planning onderzoeksactiviteiten.

Tabel 2. Planning onderzoeksactiviteiten.

Onderzoeksactiviteit	Datum	Tijdsinvestering
Vragen opstellen voor het interview.	10-12-2018 12-12- 2018 13-12-2018	3 x 4 uur.
Randvoorwaarden bespreken met de directrice	11-12-2018	30 min.
Leerkrachten op de hoogte stellen.	13-12-2018	30 min.
Methode van data-analyse uitwerken	17-12-2018	2 uren.
Afnemen van het (pilot) interview	Week 51.	30 min.
Verwerking van de data uit het pilot interview.	Week 51.	6 uren (schatting)
Leerkrachten laten intekenen voor de interviews	Week 51.	Gehele week.
Uitvoeren van de interviews	Week 2, 3 en 4 (mogelijk uitloop naar de weken daarna, afhankelijk van de beschikbaarheid van de leerkrachten).	30 minuten per interview.
Analyseren en verwerken van de interviews	Module 4.3.	6 uren per interview.
De resultaten uit de data-analyse verwerken in een tabel en een staafdiagram.	Module 4.3	5 uren.
Conclusie schrijven	Module 4.3.	4 uren.

Evaluatie en reflectie schrijven	Module 4.3	4 uren.
Presenteren van het onderzoek aan de school	Module 4.4	1 uur.
Scriptieverdediging	Module 4.4	3 uur.

8. Resultaten.

Zoals de voorgaande alinea's beschrijven is het doel van dit onderzoek om vast te stellen in hoeverre de leerkrachten van school X in plaats X de elementen van op growth mindset gericht leerkrachthandelen al toepassen in hun dagelijkse onderwijspraktijk. Om antwoord te krijgen op deze onderzoeksvraag zijn interviews uitgevoerd met de vaste leerkrachten van het team. De analyse van de interviews is gedaan aan de hand van relevante tekstfragmenten. De resultaten van deze analyse zijn in een tabel en bijbehorende kolomgrafiek. Dit hoofdstuk beschrijft en presenteert de resultaten van het onderzoek. Het volgende hoofdstuk bevat de conclusie en beschrijft tevens een toelichting en een nuance van de resultaten uit het onderzoek.

8.1. Uitvoer van de methode van dataverzameling.

Er is afgeweken van het plan van aanpak dat in hoofdstuk 7 is uitgewerkt. Het oorspronkelijke plan van aanpak gaat uit van een onderzoeksgroep bestaande uit elf leerkrachten. Binnen het team is echter een leerkracht die in de periode van de uitvoer van dit onderzoek voor een langere tijd niet voor de klas staat. Hierdoor is het niet relevant om de deze leerkracht voor dit onderzoeksdoel te interviewen. Daarnaast stond de directrice voorafgaand aan het onderzoek zelf een dag in de week voor de klas. Haar taken zijn echter verschoven en zij stond gedurende dit onderzoek niet meer voor de klas. Dit betekent dat een interview met de directrice niet relevant is voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Het onderzoek heeft nu betrekking op de mate waarin de negen vaste leerkrachten van het team van basisschool X in plaats X de aspecten die gericht zijn op de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen al bewust toepassen in hun dagelijkse onderwijspraktijk.

8.2. Data-analyse

Deze paragraaf bevat de uitgewerkte resultaten die zijn voortgevloeid uit de interviews. Om tot kwantitatieve data te komen zijn de interviews geanalyseerd door gebruik te maken van relevante tekstfragmenten ingedeeld in categorieën en een kijkkader. Het kijkkader is, zoals in hoofdstuk 7 beschreven, gebaseerd op de theorie uit het theoretisch kader in hoofdstuk 5. Door de informatie uit de relevante tekstfragmenten te toetsen aan de elementen uit het kijkkader werd het mogelijk om te scoren of respondenten bewust, onbewust of niet inzetten op de verschillende aspecten die van belang zijn in de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen. Paragraaf 8.2.1. beschrijft de wijze waarop de analyse van de interviews is uitgevoerd. Tabel 3 en grafiek 1 in paragraaf 8.2.2. bevatten respectievelijk een tekstuele en visuele weergave van deze kwantitatieve gegevens.

8.2.1. Interviews

De analyse van de interviews is gedaan door de interviews eerst helemaal uit te schrijven. Vervolgens zijn de relevante tekstfragmenten voor elk aspect dat zich richt op de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen met een verschillende kleurcodering aangegeven. In de analyse van het interview wordt de betekenis van elke kleurcodering duidelijk. Voor alle interviews is dezelfde kleurcodering gebruikt. Bijlage 5 bevat de uitgewerkte interviews en de analyse hiervan. Direct na elk uitgewerkt interview is de analyse ervan weergegeven zodat de gegevens van de respondenten bij elkaar staan. Dit maakt het makkelijker om informatie terug te lezen in het interview naar aanleiding van informatie uit de analyse. De analyse van elk interview sluit af met een tabel die voor elk aspect dat van belang is in het ontwikkelen van een growth mindset bij de leerlingen, aangeeft of de respondent bewust, onbewust of geen leerkrachthandelen toepast dat gericht is op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen. Deze gegevens vloeien voort uit de analyse per categorie en kunnen in de beschrijving van de analyse geverifieerd worden. Bovendien bevat iedere uitkomst in deze tabel een korte toelichting. De afzonderlijke uitkomsten van ieder interview zijn in tabel 3 verwerkt tot één overzicht. Grafiek 1. maakt deze uitkomsten visueel in een staafdiagram.

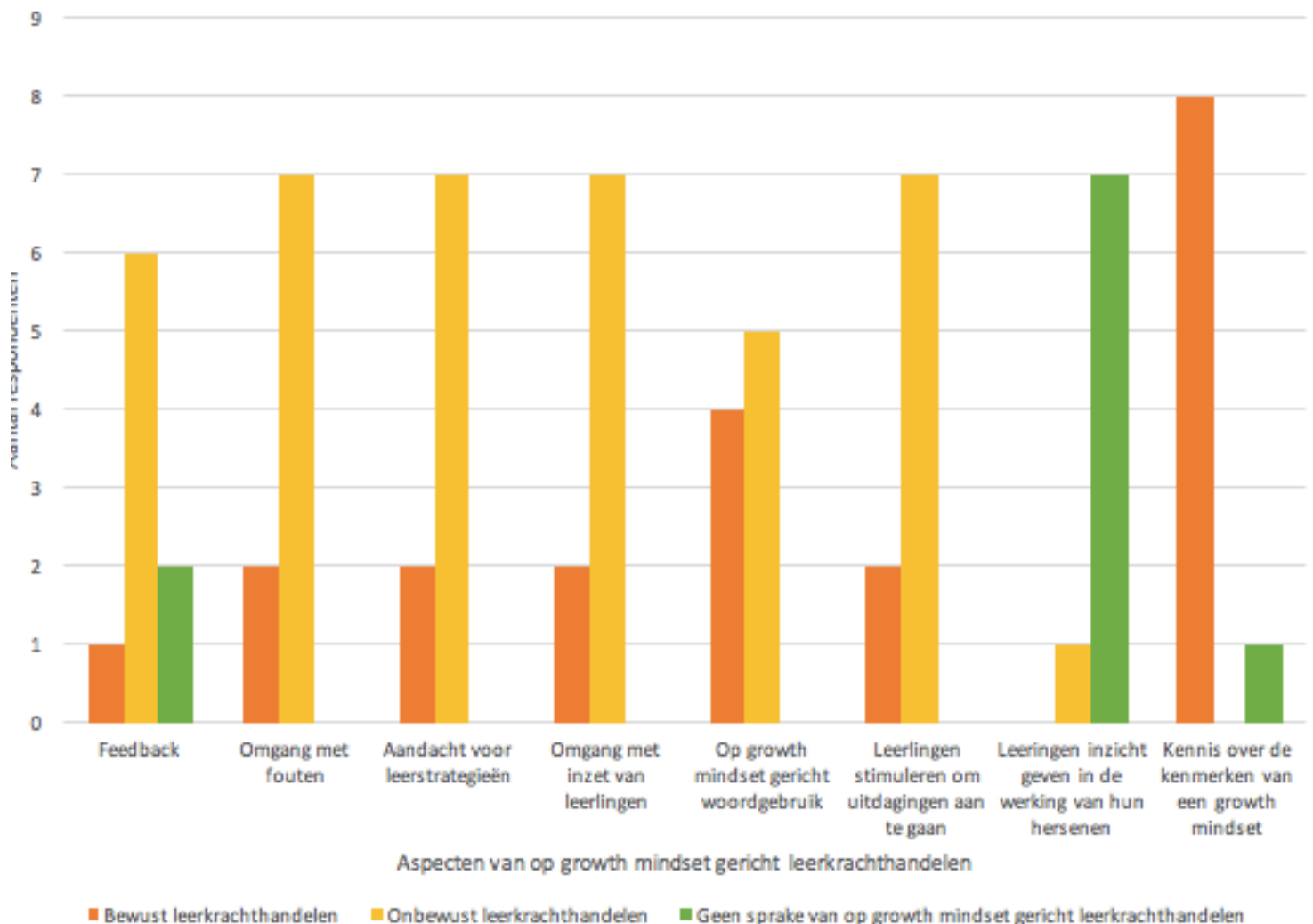
8.2.2. Kwantitatieve resultaten.

Tabel 3. Kwantitatieve resultaten uit de interviews.

Aspecten van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.	Aantal respondenten dat dit aspect bewust inzet	Aantal respondenten dat dit aspect onbewust inzet	Aantal respondenten dat dit aspect niet inzet.
Feedback	1	6	2
Omgang met fouten	2	7	0
Aandacht voor leerstrategieën	2	7	0
Omgang met inzet van leerlingen	2	7	0
Op growth mindset gericht woordgebruik	4	5	0
Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan	2	7	0
Leerlingen inzicht geven in hun hersenwerking tijdens het leren.	0	1	8
Kennis over de kenmerken van een growth mindset	8	0	1

Grafiek 1. De mate van bewuste toepassing van op growth mindset gericht leerkrachthandelen van de leerkrachten op school X.

De mate van bewuste toepassing van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.



9. Conclusie, aanbevelingen en discussiepunten.

9.1. Antwoord op de onderzoeksvraag.

De deelvragen in dit onderzoek dragen bij aan het beantwoorden van de onderzoeksvraag doordat de informatie uit de antwoorden uit het eerste deel van het theoretisch kader een onderbouwing geeft voor het maatschappelijke belang van implementatie van de ontwikkeling van een growth mindset en voor het belang voor de school hiervan. Het tweede deel van het theoretisch kader beantwoordt de deelvragen die betrekking hebben op de aspecten die van belang zijn in het leerkrachthandelen bij het implementeren van de growth mindset. Deze informatie is vereist bij het vormgeven van het onderzoeksinstrument en het kijkkader voor de analyse van de gegevens die zijn verkregen uit het onderzoeksinstrument. De antwoorden op de deelvragen staan beschreven in hoofdstuk 5. In de beschrijvingen van de methode van onderzoek en de methode van data-analyse wordt verwezen naar de wijze waarop de antwoorden vanuit de deelvragen in het theoretisch kader verwerkt zijn in de betreffende onderzoeksinstrumenten. Om deze reden worden de antwoorden op de deelvragen in dit hoofdstuk daarom niet verder toegelicht.

Op basis van de resultaten uit hoofdstuk 8 kan gesteld worden dat alle leerkrachten op school X in plaats X de volgende aspecten in hun dagelijkse lespraktijk toepassen volgens de theorie van de growth mindset: omgang met fouten, aandacht voor leerstrategieën, de omgang met inzet van de leerlingen en het stimuleren van het aangaan van uitdagingen. Het aantal respondenten dat deze aspecten bewust inzet vanuit deze theorie ligt relatief lager dan het aantal respondenten dat deze aspecten onbewust toepast.

Wat opvalt is dat de verdeling tussen het aantal respondenten dat bewust inzet op het gebruik van woorden die de ontwikkeling van een growth mindset stimuleren en het aantal respondenten dat dit onbewust doet, gelijk is. Een ander opvallend resultaat is dat niet alle respondenten op growth mindset gerichte feedback toepassen in hun dagelijkse lespraktijk. Het aantal respondenten dat bewust op growth mindset gerichte feedback toepast in het leerkrachtgedrag ligt relatief lager dan het aantal respondenten dat dit onbewust doet. Nog een opvallend resultaat is dat acht van de negen respondenten, leerlingen geen inzicht geven in de werking van de hersenen tijdens het leerproces. Tot slot valt het op dat alle respondenten, op een respondent na, kennis hebben van enkele of alle aspecten die kenmerkend zijn voor een growth mindset. Uit de analyse van de verschillende interviews blijkt dat het grootste deel van de respondenten slechts enkele aspecten kan noemen.

Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat bijna alle vaste leerkrachten die momenteel lesgeven op school X in plaats X, de aspecten die gericht zijn op de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen onbewust toepassen in hun dagelijkse lespraktijk. In deze conclusie is geen rekening gehouden met individuele verschillen tussen de respondenten.

9.2. Reikwijdte van het onderzoek.

De conclusie is gebaseerd op alle leerkrachten die op dit moment actief zijn als lesgevende aan een hele klas. Hierdoor is de conclusie beperkt tot de specifieke onderzoekssituatie gedurende de periode dat dit onderzoek liep. Er is in het onderzoek rekening gehouden met alle aspecten in het leerkrachtgedrag die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen. Hierdoor is een volledig beeld geschetst van de beginsituatie van de leerkrachten op school X in plaats X. Dit onderzoek beperkt zich tot dit specifieke leerkrachtenteam omdat deze school wil werken volgens de theorie van de growth mindset en omdat de onderzoeksvraag hieruit voortvloeide.

9.3. Terugkoppeling naar de hypothese.

De hypothese in hoofdstuk 6 beschrijft dat de mate waarin de respondenten bewust inzetten op de aspecten die van belang zijn voor de ontwikkeling van de growth mindset van leerlingen, afhankelijk is van de mate waarin zij zich in de theorie hebben verdiept. Uit de interviews blijkt dat geen van de respondenten de theorie uit het pocketboek over de growth mindset volledig heeft bestudeerd. Dit komt overeen met het feit dat het grootste deel van de aspecten van het leerkrachtgedrag dat invloed heeft op de ontwikkeling van de growth mindset onbewust wordt toegepast. Dit geldt echter niet voor alle aspecten, zoals blijkt uit grafiek 1. Het aspect van op growth mindset gericht woordgebruik wordt door een deel van de respondenten wel bewust toegepast. Uit de analyse van de individuele interviews blijkt dat deze woorden in de workshop van de cursus naar voren zijn gekomen. Deze factor is niet meegenomen in de hypothese waardoor de hypothese in dit onderzoek niet volledig overeenkomt met het antwoord op de onderzoeksvraag.

9.4. Aanbevelingen.

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat bijna alle respondenten de aspecten in het leerkrachtgedrag die van belang zijn in het ontwikkelen van een growth mindset, onbewust toepassen. Om te zorgen dat er een verschuiving van onbewust naar bewust leerkrachthandelen ten opzichte van deze aspecten kan plaatsvinden, is het belangrijk dat de leerkrachten zich gaan verdiepen in de theorie over de growth mindset en het leerkrachthandelen dat nodig is om de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen te stimuleren Ros, Anje en van der Linden (2016). De respondenten kunnen dit doen door het pocketboekje over de growth mindset geschreven door Hymer en Gershon (2017) te bestuderen. Dit boekje bevat tevens concrete voorbeelden van lessen om de ontwikkeling van de growth mindset van leerlingen te stimuleren. Het bewust toepassen van de growth mindset theorie door leerkrachten van de school X kan ook hierdoor worden uitgebreid.

Uit de analyse van de individuele interviews blijkt dat veel van de aspecten in het leerkrachtgedrag dat de ontwikkeling van een growth mindset stimuleert wel wordt toegepast, maar dat er daarnaast leerkrachtgedrag wordt toegepast dat niet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen voldoet. Wanneer de respondenten zich hebben verdiept in de theorie en zich meer bewust zijn van hun eigen leerkrachthandelen, zullen zij het op growth mindset gericht leerkrachthandelen mogelijk vaker inzetten. Als dit gebeurt zal de ontwikkeling van de growth mindset bij leerlingen meer op gang komen. Het theoretisch kader in hoofdstuk 5 beschrijft de positieve relatie tussen de ontwikkeling van een growth mindset en de ontwikkeling van eigenaarschap van leerlingen ((Clarke, 2017) en (Lieskamp, 2017)). Op deze manier zal meer deskundigheid van de leerkrachten bijdragen aan de oplossing van het praktijkprobleem dat het eigenaarschap van leerlingen vergroot moet worden om hen op te leiden tot individuen die willen blijven leren (Maltha, 2016).

De tabel die de uitkomsten van de analyse van de individuele interviews weergeeft is verrijkt met een kolom waarin concrete tips beschreven zijn voor iedere respondent. Tevens is in de tabel beschreven wat de respondent wel en niet toepast in haar leerkrachthandelen met betrekking tot de kenmerkende aspecten gericht op de ontwikkeling van een growth mindset. Deze gegevens zijn niet relevant voor de algemene conclusie van dit onderzoek, maar dit kan wel van toegevoegde waarde zijn in het vergroten van het bewust toepassen van op growth mindset gericht leerkrachthandelen van de individuele leerkrachten. Indien de respondenten hier toestemming voor geven zouden deze gegevens uitgewisseld kunnen worden waardoor de respondenten van elkaar kunnen zien welk op growth mindset gericht leerkrachthandelen zij al toepassen. Zij kunnen op deze manier de effectieve elementen uit hun leerkrachthandelen van elkaar overnemen en van elkaar leren. Uitwisseling van effectief leerkrachthandelen gericht op de ontwikkeling van de growth mindset kan tevens bijdragen aan de ontwikkeling van de growth mindset van alle leerlingen op de school X, waardoor zij tevens werken aan de ontwikkeling van het eigenaarschap van de leerlingen.

9.5. Discussiepunten.

Voordat het onderzoek startte was bekend dat de respondenten de eerste workshop over de growth mindset al gevolgd hadden. In deze workshop was informatie gegeven over wat een growth mindset inhoudt en hoe ze de mindsets van hun leerlingen in beeld kunnen brengen. Tevens hebben ze enkele tips gekregen over hoe zij de ontwikkeling van een growth mindset bij hun leerlingen kunnen stimuleren. Deze tips omvatten niet alle aspecten van het op growth mindset gericht leerkrachthandelen waardoor de respondenten niet een volledig beeld hadden na deze workshop. Halverwege de periode waarin de interviews met de respondenten plaatsvond werd de tweede workshop gepland. Tijdens deze workshop is de kennis vanuit de vorige workshop opgehaald en aangevuld met informatie over het belang van en de omgang met inzet van leerlingen en het belang van het aangaan van uitdagingen door leerlingen. De respondenten die na deze workshop zijn geïnterviewd hebben dus meer informatie kunnen verschaffen over de theorie van de growth mindset dan de respondenten die zijn geïnterviewd voordat deze workshop plaatsvond. Ook is er een respondent die bij geen van deze workshops aanwezig was en dus niks van deze informatie heeft kunnen opnemen. Dit verschil in beginsituatie kan een verklarende factor zijn voor de respondent(en) die bewust inzetten op een aspect dat van belang is in de ontwikkeling van de growth mindset bij leerlingen. Dit gegeven doet echter niets af aan de validiteit en de betrouwbaarheid van het onderzoek omdat het onderzoek niet gaat om het effect van de workshops maar om het huidige ontwikkelingsniveau van de leerkrachten met betrekking tot het leerkrachtgedrag gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen en de mate waarin ze dit bewust toepassen. Zoals eerder benoemd is de mate waarin leerkrachtgedrag bewust wordt toegepast afhankelijk van de mate waarin de leerkracht investeert in de eigen deskundigheid op het betreffende kennisgebied (Ros, Anje en van der Linden (2016)). Bovendien is de mate waarin de respondent de informatie uit de tweede workshop heeft opgeslagen afhankelijk van de mate waarin zij de theorie heeft bestudeerd. Discroll (2005) noemt het effect van de al aanwezige kennis op de plek die de opgedane kennis in het geheugen krijgt. Wanneer er al een cognitieve structuur is opgebouwd in de hersenen in de vorm van voorkennis, kan de nieuwe informatie hieraan gekoppeld worden. Als deze structuur niet aanwezig is, moet deze worden opgebouwd op het moment dat de informatie tot de beschikking van de respondent komt. Dit zorgt er volgens Discroll (2005) voor dat deze kennis in een lagere rang wordt opgeslagen. Kennis die een hogere plek in de rangorde van de hersenen heeft wordt beter onthouden.

Omdat in dit onderzoek gebruik is gemaakt van het interview als onderzoeksinstrument, wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek beïnvloed door de mate waarin de respondenten de vragen uit het interview eerlijk hebben beantwoord. De validiteit van de conclusies die voortvloeien uit de onderzoeksresultaten hangt tevens samen met de eerlijkheid van de respondenten.

Een andere factor die invloed kan hebben op de betrouwbaarheid van dit onderzoek is de interpretatieruimte van de onderzoeker van der Donk en van Lanen (2009). Om de betrouwbaarheid van het onderzoek zo groot mogelijk te maken zijn interpreterende vragen gesteld tijdens de interviews. De interpretatieruimte die mogelijk tijdens de data-analyse plaatsvindt is beperkt door de data strikt aan het kijkkader te toetsen.

9.6. Vervolgonderzoek.

Dit onderzoek toont aan dat de vaste leerkrachten die lesgeven op de school X de aspecten die van belang zijn in het ontwikkelen van een growth mindset bij leerlingen onbewust toepassen. Wanneer zij zich meer verdiepen in de theorie achter dit leerkrachthandelen en ze dit bewuster en vaker toepassen, is het interessant om te onderzoeken hoe de ontwikkeling van de mindset van de leerlingen op de betreffende school gedurende een bepaalde periode verloopt. Het doel van dit vervolgonderzoek zou dan gericht zijn op het effect van bewuste inzet van op growth mindset gericht leerkrachthandelen op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen is.

9.7. Eigen mening.

In het ontwikkelen van een growth mindset gaat het vooral om de basis overtuiging dat ieder mens zich kan ontwikkelen en dat kennis en vaardigheden niet vastliggen. Door het aangaan van uitdagingen, het oefenen van de vaardigheden die hierbij horen en het maken, analyseren en verbeteren van hun fouten hierin gemaakt worden, is ieder mens in staat om zich te ontwikkelen. Mijn hele leven ben ik er al van overtuigd dat je alles kunt bereiken wat je zou willen als je het echt graag wilt en je hier volledig voor inzet. Gedurende dit onderzoek heb ik echter ontdekt dat ik op bepaalde gebieden toch een fixed mindset heb. Wanneer er vaardigheden zijn die ik nog niet goed beheers ben ik bang voor een mislukking. Toch wil ik het kunnen en blijf ik mij hierin vast. Echter wanneer het niet in een keer lukt, heeft dit nadelige invloed op mijn gevoel van eigenwaarde. Nadat ik mij heb verdiept in dit onderwerp en ik leerde hoe mooi het eigenlijk kan zijn om juist wel de mist in te gaan en op basis hiervan actiepunten op te stellen en met nieuwe moed de uitdaging nogmaals aan te gaan. Het enige verschil met mijn gedrag van daarvoor was mijn eigen oordeel over de fouten die ik maakte en de manier waarop ik daardoor naar mijzelf keek. Ik ben mijzelf aan het trainen om me dit gedachtenpatroon eigen te maken en het heeft nu al positief effect op de manier waarop ik leerprocessen inga. Om deze reden vind ik het enorm belangrijk om leerlingen al op jonge leeftijd op een growth mindset manier te leren denken. Het is dus niet alleen van belang voor het ontwikkelen van een lerende houding maar ook voor het ontwikkelen van een positief zelfbeeld en een juist gevoel van eigenwaarde en zelfrespect.

10. Evaluatie en reflectie

Dit hoofdstuk beschrijft het procesverloop gedurende het onderzoek. Hierin worden tevens de leerwinst, de contactmomenten met de begeleidster en de verbeterpunten voor volgende onderzoeken beschreven.

10.1. Reflectie op het onderzoeksplan.

Reflectie op de oriëntatiefase.

Om tot een goed en voor mij interessant onderwerp voor mijn scriptie te komen, heb ik de verschillende onderwerpen geïnventariseerd die de school waar ik mijn liostage loop, voor als mogelijke onderzoeksvragen had ingediend. Ik was er al snel uit dat ik mijn onderzoek wilde richten op het onderwerp van de growth mindset ontwikkeling.

In eerste instantie zou ik me in het onderzoek richten op hoe leerkrachten de ontwikkeling van de growth mindset van leerlingen kunnen stimuleren in hun dagelijkse onderwijspraktijk. Tijdens de richtfase van het onderzoek ben ik mij gaan verdiepen in de literatuur over dit onderwerp. Ik kwam erachter dat er al handreikingen en concrete lesideeën voor de implementatie van de ontwikkeling van growth mindset van leerlingen bestaan. Op dit moment liep ik vast. Ik kon moeilijk uit de denkrichting van het oorspronkelijke onderzoeksdoel stappen. Ik heb daarom een gesprek met mijn scriptiebegeleidster aangevraagd en hieruit kwam naar voren ik mijn onderzoeksdoel moest aanpassen. Door met haar in gesprek te gaan over de beschrijving van het praktijkprobleem en de uitkomsten van mijn literatuurstudie tot dusver, ben ik tot mijn nieuwe onderzoeksdoel gekomen. Omdat de leerkrachten op school X nog maar 1 onderdeel van de cursus over growth mindset hebben gehad en zij nog geen goed beeld hebben van in welke mate zij de op growth mindset gerichte leerkrachthandelingen toepassen, leek het mij zinvol om deze beginsituatie in kaart te brengen om vervolgens een aanbeveling te doen over waar de ontwikkelpunten van dit leerkrachtenteam liggen.

Vervolgens heb ik gelijk op diezelfde dag contact gelegd met de directrice van de school, waarbij ik haar heb uitgelegd wat mijn vorderingen in mijn onderzoek waren en ik heb haar het nieuwe onderzoeksvoorstel gedaan. De directrice ging akkoord met dit voorstel. Het was goed om deze terugkoppeling gelijk te doen omdat ik hierdoor ook gelijk verder kon met mijn literatuurstudie zonder dat ik mogelijk overbodig werk deed omdat het voorstel niet goedgekeurd zou worden. Dit is een positieve ervaring die ik meeneem in mijn communicatie in het vervolg van mijn onderzoek.

Het was een goede zet om met mijn scriptiebegeleidster in gesprek te gaan, hierdoor ben ik verder gekomen in het specificeren van mijn onderzoeksdoel. Het formuleren van het nieuwe onderzoeksdoel kwam echter voornamelijk uit ideeën van mijn scriptiebegeleidster voort. Dit zou ik in een volgend onderzoek meer zelf willen kunnen en ik neem dat mee als leerdoel. Wel nam ik tijdens de begeleidingsmomenten niet alles klakkeloos aan, maar stelde ik kritische vragen over de redenen achter bepaalde aanpakken of adviezen. Mijn begeleidster kon hierop duidelijke antwoorden geven waardoor ik zelf beter begreep waarom dit wel of niet handig was.

Reflectie theoretisch kader.

Ik heb mijn literatuurstudie uitgevoerd aan de hand van de hoofd en deelvragen die ik hieraan voorafgaand heb opgesteld. In eerste instantie had ik volledig ingezoomd op de theorie over de mindsets en de aspecten die hierbij in het leerkrachtgedrag van belang zijn. Mijn scriptiebegeleidster gaf mij de feedback dat ik mijn theoretisch kader meer in de vorm van het trechtermodel moest gieten. Hierbij moest ik gaan uitzoeken welke overkoepelende leertheorie bij de theorie over de growth mindset hoort. Op dit gebied was ik nog vrij blanco en ik gaf bij haar aan dat ik niet goed wist in welke richting ik dan zoeken moest. Mijn begeleidster heeft mij handreikingen gegeven welke bronnen ik kon raadplegen en op welke manier ik mijn trechtermodel kon opbouwen. Ik begreep nog

steeds niet helemaal wat de theorie van leren zichtbaar maken in verbinding kon staan met mijn onderzoek, maar ik ben gaan lezen en de bronnen gaan bestuderen, in de overtuiging dat de puzzelstukjes vanzelf op hun plek zouden vallen naarmate ik meer kennis zou krijgen. Hoe verder ik vorderde met mijn theoretisch kader, hoe meer ik de verbanden tussen de theorieën begon te zien. De laatste uitdaging was hierbij om deze verbanden duidelijk te omschrijven in mijn theoretisch kader. Ik heb geprobeerd dit zo helder mogelijk te doen door bepaalde delen van het theoretisch kader in te leiden en toe te lichten. De feedback zal uitwijzen of ik dit op een juiste manier heb gedaan en waar mijn leerdoelen op dit gebied zullen liggen.

Tijdens het schrijven van het theoretisch kader heb ik er goed aan gedaan om te beginnen en om al schrijvend en studierend tegen obstakels aan te lopen. Ik heb ook ervaren dat deze obstakels juist kunnen verdwijnen doordat bepaalde inzichten komen naarmate ik verder kwam in het proces en naarmate ik meer kennis over het onderwerp kreeg. Deze strategie zal ik ook in de rest van het onderzoek blijven toepassen.

Reflectie probleemstelling en schrijven van het onderzoeksplan.

Ik had al een globaal idee over hoe ik mijn data wilde verzamelen en ik wilde dit gelijk gaan uitwerken nadat ik mijn theoretisch kader klaar had. Om tot een goed ontwerp te komen wilde ik me verdiepen in de manieren van dataverzameling en eisen aan een goed interview en een objectieve en effectieve observatie. Hiervoor wilde ik het boek praktijkonderzoek in de school van van der Donk en van Lanen gebruiken. Tijdens het bestuderen van de theorie over dataverzameling kwam ik erachter dat mijn probleemanalyse en deelvragen nog niet helder genoeg had beschreven om überhaupt mijn dataverzameling al te plannen en vorm te geven. Ik heb een stap teruggedaan door eerst de theorie over het opstellen van goede hoofd- en deelvragen, die voortvloeien uit een heldere probleemanalyse te bestuderen. Op basis hiervan heb ik mijn hoofd en deelvragen herformuleerd. Doordat ik nog niet zeker was van de mate van afbakening van mijn hoofdvraag, ben ik eerst met mijn scriptiebegeleider in gesprek gegaan om hierover van gedachten te wisselen. Ondertussen ben ik verder gegaan met het bestuderen van de theorie over dataverzameling en heb ik in kaart gebracht welke aspecten van mijn hoofdvraag ik met welke instrumenten wilde onderzoeken. Ik heb geïnventariseerd met welke factoren ik rekening moest houden bij het opstellen van het onderzoeksplan en de vragen die hieruit voortkwamen heb ik voorgelegd aan de directrice van de school en de betreffende leerkrachten. Op deze manier heb ik de randvoorwaarden van mijn onderzoek in kaart gebracht. Aan de hand van de uitkomsten van het gesprek met mijn scriptiebegeleidster ben ik verder gegaan met de specifieke vormgeving van mijn onderzoeksinstrumenten. Vervolgens heb ik een specifieke tijdsplanning gemaakt waarin de randvoorwaarden uit het gesprek met de directrice en de leerkrachten verwerkt zaten.

De theorie vanuit van der Donk en van Lanen (2010) heeft mij veel houvast gegeven bij het doorlopen van de verschillende stappen in het maken van het onderzoeksplan. Hierdoor kwam ik erachter dat ik te snel wilde en dat dit ten koste kon gaan van het fundament en de grondigheid van mijn onderzoek. Dit is een leermoment geweest in het proces.

Nadat ik mijn interview had opgesteld en kritisch had bekeken, heb ik een pilot interview gehouden met respondent L. Brouwer, om mijn vraagstelling te controleren op doelmatigheid en duidelijkheid. L. Brouwer heeft mij hierin kritische vragen gesteld en enkele tips gegeven die ik heb verwerkt in het format voor mijn interview. Dit pilot interview heeft mij geholpen om tijdens het eerste interview goed scherp te zijn op de vragen die ik stelde en de aspecten waarop ik een antwoord wilde krijgen van de respondent. Om deze reden zal ik mijn onderzoeksinstrument weer testen voorafgaand aan het gebruik ervan.

10.2. Reflectie op de uitvoering en verslaglegging.

Reflectie op het uitvoeren van het onderzoeksplan.

Tijdens het analyseren van het eerste interview kwam ik erachter dat ik het moeilijk vind om objectieve data-analyse uit te voeren. De reden hiervoor is dat ik door het onderzoek precies weet naar welke kenmerkende aspecten ik op zoek ben om te kunnen constateren of de leerkracht de ontwikkeling van growth mindset bij zijn of haar leerlingen wel of niet stimuleert met zijn of haar leerkrachtgedrag. Door met mijn begeleidster in gesprek te gaan en haar te laten zien hoe ik de data analyseerde, werd ik mij ervan bewust dat ik niet moet zoeken naar op growth mindset gericht leerkracht gedrag, maar dat ik me strikt moet houden aan het kijkkader en dat ik de uitwerking van het interview moet toetsen aan dit kijkkader zonder dat ik een aanname over het leerkrachtgedrag doe.

Een ander leermoment tijdens deze eerste data-analyse, was dat ik met de vraagstelling uit dit interview niet goed in beeld kreeg of de respondenten hun leerkrachthandelen bewust inzetten vanuit de growth mindset theorie of dat zij het bewust inzetten zonder kennis van de growth mindset theorie. Om deze reden heb ik de volgende vragen aan mijn interview toegevoegd bij alle de vragen over de kenmerkende aspecten van op growth mindset gericht leerkrachthandelen die in mijn analyse naar voren komen (zie tabel 3.)

- Hoe staat jouw leerkrachthandelen op dit gebied in relatie tot de theorie over de growth mindset?
- Handel je bewust op deze manier vanuit de theorie van de growth mindset?
- Weet je aan welke kenmerken woorden voldoen die vanuit de growth mindset theorie worden ingezet en gebruik je deze woorden bewust vanuit de growth mindset theorie?

De laatste twee vragen hebben enkel betrekking op het taalgebruik van de respondent.

Het derde leermoment tijdens deze eerste data-analyse was het belangrijk is om in het interview helder te krijgen wat de letterlijke bewoording is van de respondenten in hun communicatie met de leerlingen. Zonder deze informatie kan namelijk op bepaalde vragen geen deelconclusie getrokken worden. Door de respondenten hier specifiek naar de vragen in de interviews die volgden kreeg ik in deze interviews meer informatie over het leerkrachthandelen. Omdat er in de laatste vraag wel informatie over het woordgebruik van de respondenten gevraagd wordt heb ik ook in het eerste interview voldoende informatie kunnen verzamelen om gegronde conclusies te trekken. Echter door dit aspect mee te nemen in de vervolg interviews en de respondent te vragen om zoveel mogelijk letterlijk te verwoorden hoe zij communiceren met de leerling, heb ik in deze interviews meer informatie kunnen verkrijgen over hun leerkrachthandelen.

Reflectie op het schrijven van de resultatensectie en de conclusie.

Het schrijven van de resultatensectie en de conclusie verliep soepel en zonder veel obstakels. De uitkomsten van de interviews waren helder en doordat ik naar aanleiding van het eerste interview gelijk aanpassingen had gedaan voor de interviews die volgden, kon ik gemakkelijker deelconclusies uit die interviews trekken en samenvoegen tot de eindconclusie. In het schrijven van de resultatensectie heb ik steun gehad aan het onderzoeksplan doordat ik hierin al duidelijk had uitgewerkt op welke manier ik mijn data zou verwerken en zou weergeven. Om tot een eindconclusie te komen heb ik de hoofdvraag naast de resultaten gelegd zodat ik precies zou beantwoorden waar het in de vraag om ging.

10.3. Verbeterpunten voor de toekomst.

In dit onderzoek heb ik geleerd dat het van groot belang is om allereerst goed inzicht te hebben in wat er per onderzoeksactiviteit in de onderzoekscyclus van belang is. In dit onderzoek had ik de oriëntatiefase al doorlopen voordat ik de theorie hierover had bestudeerd waardoor ik bepaalde

stappen alsnog moest uitvoeren. In de aanloop naar een volgend onderzoek zal ik de theoretische stappen die belangrijk zijn in de oriëntatiefase daarom bestuderen voordat ik met mijn onderzoek zal starten.

Zoals beschreven in de subreflecties is er een aantal momenten geweest waarop ik vastliep. Tijdens dit onderzoek heb ik gelijk contact gezocht met mijn begeleidster om advies te vragen. In een vervolgonderzoek zou ik zelfstandiger willen zijn en de ervaringen uit dit onderzoek mee willen nemen om eerst te proberen zelf uit het knelpunt te komen.

11. Literatuurlijst

Bakx, A. (2015) *De pedagogisch sensitieve leraar*. Bussum: Coutinho. p 15.

Clarke, S. (2017). *Leren zichtbaar maken met Formatieve assessment*. Rotterdam: Bazalt.

Conley, D. T., & French, E. M. (2014). Student ownership of learning as a key component of college readiness. *American Behavioral Scientist*, 58(8), 1018–1034.

Coubergs, C., Struyven, K., Gheysens, E., & Engels, N. (2015). Het BKD-leer- krachtmodel: binnenklasdifferentiatie realiseren in de klas. *Impuls* 45(3), 151- 159.

Driscoll, M. P. (2005). *Psychology of learning for instruction*. Boston: Pearson Education.

Donk, van der, C. en Lanen van, B.(2010). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

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

Dweck, C.S. (2017). *Mindset de weg naar een succesvol leven*. Amsterdam: uitgeverij SWP.

Hattie, J. (2012). *Leren zichtbaar maken*. Rotterdam: Bazalt.

Hattie, J. (2014). *De impact van leren zichtbaar maken*. Rotterdam: Bazalt.

Hattie, J. en Yates, G. (2015). *Leren zichtbaar maken met de kennis over hoe wij leren*. Rotterdam: Bazalt.

Hymer B, en Gershon, M. (2017). *Growth mindset pocketboek*. Bazalt educatieve uitgaven.

Kerpel, A. (2017). *Mindsets op school*. Geraadpleegd op 18-11-2018, van <https://wijleren.nl/mindsets-op-school.php>

Lieskamp, M. (2017). Het belang van eigenaarschap voor het eigen leerproces van leerlingen. Direct (5), september 2017. Geraadpleegd op 6 december 2018 via <http://www.myriamlieskamp.nl/wp-content/uploads/2017/04/toekomstbehendig-onderwijs-Direct-5-2017.pdf>

Maltha, J. (2016). Het onderwijs van de toekomst, zijn we er klaar voor? Nationale onderwijsgids geraadpleegd op 21 november 2018 via <https://www.nationaleonderwijsgids.nl/columns/juliete-maltha/31203-het-onderwijs-van-de-toekomst-zijn-we-er-klaar-voor.html>

Migchelbrink, F. (2008). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Mijland, I. (Juni 2013). Leerlingen op school motiveren. JSW vakblad voor basisonderwijs speciaal onderwijs en opleiding jaargang 97 (10) 32-35.

Oers, van, B. en Janssen-Vos, F. (2000). *Visies op onderwijs aan jonge kinderen*. Assen: van Gorcum.

Raeijmakers. F. (2017). 6 praktische tips om een fixed mindset te veranderen. Geraadpleegd op 13 november 2018 via <https://blikophulp.nl/praktische-tips-fixed-mindset-veranderen/>

Ricci, M. C. (2017). *Mindsets op school*. Rotterdam: Bazalt educatieve uitgave.

Ros, A., Bakx, A. En van der Linden. (2012). De leraar van de toekomst is een onderzoekende leraar op de Fontys HKE. KWALON (17) (3). Amsterdam: Boom uitgevers.

Schoo, M. (2016). Presteren past goed in een veilig sportklimaat. Magazine lichamelijke opvoeding (5) (104) (juli 2016). Geraadpleegd op 29 november 2018 via https://research.hanze.nl/ws/files/24295786/2329_lo_5_2016.pdf

Stevens, L. (2014). De leraar die zichzelf ontwikkelt of zelfprofessionalisering. Geraadpleegd op 19 december 2018 via <https://wij-leren.nl/professionalisering.php>

Vermeulen, M. en Stolwijk, D. (2017). Samen opleiden in een veranderende omgeving. Geraadpleegd op 13 november 2017 via <https://dspace.ou.nl/bitstream/1820/8890/1/2016-12-21%20Samen%20Opleiden%20concept%20V06%20met%20reactie%20MV.pdf>

Verstraete, I., & Nijman, K. (2016). Handboek leren leren. Huizen: Uitgeverij Pica.

Vries, de, E. (2013). Motiveren van studenten. De leraar maakt het verschil. ROC midden Nederland: Canon beroepsonderwijs ecbo.

Afbeelding 1: How to develop a growth mindset	0
Afbeelding 2: Model voor eigenaarschap van leerlingen in het leerproces	10
Afbeelding 3: Checklist voor leerlingen om effectieve feedback te geven	20

12. Bijlagen.

Bijlage 1. Opbouw van het interview met de leerkrachten.

Bijlage 1.1. Cacusbeschrijvingen.

Casusbeschrijving kleuters.

Tijdens het werken krijgen de leerlingen in één van de hoeken de opdracht om een puzzel te maken. Het is de eerste keer dat de leerlingen een puzzel met een groter aantal stukjes krijgen waarbij de vormen van elkaar verschillen. Eén van de leerlingen begint aan de puzzel, maar de stukjes die hij of zij probeert passen steeds niet. De leerling laat de niet in elkaar passende stukjes aan elkaar zitten, pakt stiften en een wit papier en gaat aan dezelfde tafel zitten tekenen. Je hebt dit hele proces gevolgd en gaat naar de leerling toe.

Casusbeschrijving groep 3/4.

De leerlingen in groep 3 moeten voor het eerst oefenen met het schrijven van de letter b. je hebt uitgelegd wat de leerlingen moeten doen en je hebt voorgedaan hoe de kinderen de letter b moeten schrijven. De leerlingen moeten hiermee oefenen door een bladzijde in het schrijfschrift te schrijven. Eerst mogen ze de letter overtrekken, dan kunnen ze nog de helft van de letter overtrekken en moeten ze hem zelf afmaken en tot slot moeten ze de letter helemaal zelf schrijven. Een van de leerlingen levert het schrift na 5 minuten bij je in terwijl de andere kinderen nog druk bezig zijn. In het schrift is alleen de laatste oefening gemaakt waar de leerlingen de letter zelfstandig moeten schrijven. De leerling heeft de stukjes van de letter b prima geschreven maar de halve cirkels zijn veel te groot of veel te klein en zweven in de lucht of komen onder de lijn door.

Casusbeschrijving (bovenbouw).

Je behandelt voor het eerst het bij elkaar optellen van breuken bij rekenen. De leerlingen moeten gelijknamige breuken bij elkaar optellen. Je hebt de instructie al gegeven en je hebt nagevraagd of alle leerlingen de instructie hebben begrepen en aan het werk kunnen. 5 minuten voordat de leerlingen klaar moeten zijn met de les, zie je bij een van de leerlingen, dat er maar een paar sommen gemaakt heeft. Al de gemaakte sommen zijn als onverbeterde rode bolletjes op Snappet weergegeven. Je gaat naar de leerling toe om te onderzoeken waardoor hij of zij zo weinig sommen heeft gemaakt en waardoor het komt dat hij/zij deze fouten gemaakt heeft.

Bijlage 1.2. Vragen naar aanleiding van de casus.

1. Wat vraag je deze leerling? / Wat zeg je tegen deze leerling?

Kleuters→ Het blijkt dat de leerling de puzzel te moeilijk vindt en dat hij of zij daarom niet meer verder wil puzzelen (terwijl jij weet dat deze leerling qua vaardigheid toe is aan het proberen van een puzzel van deze moeilijkheidsgraad).

Groep 3/4→ Het blijkt dat de leerling het moeilijk vindt om de halve cirkels van de letter b te schrijven.

Bovenbouw→ Het blijkt dat de leerling de instructie niet heeft begrepen en dat hij was begonnen aan zijn werk maar dat de eerste opdrachten allemaal fout waren en dat hij toen niet meer verder heeft gerekend.

2. Hoe reageer je hierop? (Deze vraag wordt gesteld om te kijken wat de primaire reactie van de leerkracht zou zijn zonder dat een richting gegeven wordt aan het antwoord door de vragen die gesteld worden).

3. Welke feedback zou je deze leerling geven?

Waarom geef je de feedback op die manier? Wat wil je daarmee bereiken?

Kleuters→ het maken van de puzzel gaat fout doordat de leerling puzzelstukjes random in elkaar en niet kijkt naar overeenkomst in vormen.

Groep 3/4→ het gaat fout omdat de leerling de halve cirkels nog niet goed kan schrijven en omdat hij of zij niet eerst heeft geoefend door de letters over te trekken en af te maken in de eerste twee oefeningen.

Bovenbouw→ de sommen gaan fout doordat de leerling zowel de tellers als de noemers bij elkaar optelt.

4. Hoe reageer je op de fouten die de leerling heeft gemaakt?

Waarom ga je op die manier in op de fouten die de leerling gemaakt heeft? Wat wil je daarmee bereiken?

5. Laat je de leerling nadenken over strategieën die hij/zij in kan zetten?

Bied je zelf leerstrategieën aan? Welke strategieën bied je aan?

Waarom doe je dat op die manier? Wat wil je hiermee bereiken?

6. Wat zeg je over de inzet van de leerling? Hoe ga je om met de inzet van de leerling?

Waarom benader je de inzet van de leerling op die manier? Wat wil je hiermee bereiken?

7. Maak je een bewuste keuze in je woordgebruik tijdens het gesprekje met de leerling? Welke woorden gebruik je?

Waarom gebruik je deze woorden? Wat wil je ermee bereiken?

Bijlage 1.3. Vragen los van de casus.

1. Vind je het belangrijk om de leerlingen uit te dagen?

Waarom vind je dat wel of niet belangrijk?

Hoe is dit terug te zien in je dagelijkse onderwijs?

2. Laat je leerlingen elkaar feedback geven tijdens de lessen?

Welke eisen stel je aan de feedback die de leerlingen aan elkaar geven?

Waarom stel je die eisen?

3. Heb je de leerlingen weleens laten zien of uitgelegd hoe hun hersenen werken tijdens het leerproces?

Hoe heb je dat gedaan?

Met welke reden heb je dat gedaan?

4. Wat is een fixed mindset volgens jou?

5. Wat is een growth mindset volgens jou?

Bijlage 2. Kijkkader om de bewuste inzet van growth mindset ontwikkeling van leerkrachten te scoren.

De onderstaande kijkkaders zijn gebaseerd op de theorie uit het theoretisch kader uit hoofdstuk 5.

Bijlage 2.1. Kijkkader naar aanleiding van de vragen over de cases.

Elementen die in de antwoorden op de casusbeschrijving naar voren moeten komen om growth mindset leerkrachthandelen te kunnen vaststellen.

1. De leerkracht vraagt naar de reden of oorzaak waarom de leerling vastloopt en laat de leerling dit verwoorden.
2. Mogelijke growth mindset reacties:
 - Door te oefenen lukt het je steeds beter.
 - Het is logisch dat het nog niet lukt, deze opdracht is een beetje moeilijker dan de vorige omdat je die al goed kunt. Nu heb ik je een opdracht gegeven die moeilijker is zodat je steeds er steeds beter in wordt.
 - De leerkracht stimuleert de leerling om verder te oefenen en motiveert waarom dit nodig is.
 - Groep 7/8: waar ligt het aan dat je de instructie niet begrepen hebt?
3. Growth mindset feedback wordt gekenmerkt door de aanwezigheid van de volgende aspecten:
 - Informatie aspect (wat is de volgende stap?)
 - Gericht op de toekomst (waar ga ik heen?)
 - Gericht op gedrag. (hoe bereik ik mijn doel?)

Effectieve feedback:

- Gericht op de (bij de leerlingen bekende) succescriteria.
- Correctief in de beginfase van het werken aan het leerdoel
- Procesgericht in de fase waarin de leerling gevorderd is ten opzichte van het leerdoel
- Gericht op zelfregulatie in de fase waarin leerlingen hun vaardigheid kunnen optimaliseren.

Feedback vermijden met:

- Een oordelend karakter
- Belonend karakter
- Wanneer bovenstaande aspecten in de feedback verwerkt zitten, is er geen sprake van een op growth mindset gerichte feedback.

Een leerkracht die feedback op deze manier bewust inzet, doet dit met de achterliggende reden dat hij of zij weet dat leerlingen door deze aspecten verder komen in hun leerproces. Deze leerkracht weet ook dat feedback met een oordelend of belonend karakter ervoor zorgt dat de leerlingen op zoek gaan naar bevestiging in wat zij al kunnen, uit angst dat ze mogelijk geen compliment zullen krijgen als ze gaan werken aan een nieuwe en uitdagende taak, die mogelijk niet in één keer lukt.

4. Een leerkracht die de ontwikkeling van growth mindset bij de leerlingen wil stimuleren kan als volgt reageren op de fouten in de casus:
 - **Groep 1/2:** Het is niet erg dat je de juiste puzzelstukjes nog niet bij elkaar hebt gevonden, zie je waarom het niet past? Kun je het anders doen? doordat je weet dat het zo niet past, kun je het op een andere manier proberen. Dus het is niet erg dat het de eerste keer fout ging. Dat heeft je juist geholpen om te kijken hoe het wel goed kan gaan!
 - **Groep 3/4:** het is niet erg dat de vormen nog niet zo goed lukken. Kijk eens hoe ik het voordoe en kijk eens op welke manier jij de letter zelf schrijft. Wat is het verschil? Hoe kun je het beter doen? Het helpt je juist als je kijkt waar het mis gaat. Zo kun je erachter komen wat je anders moet doen om het beter te laten gaan.

Bovenbouw: die rode balletjes zijn helemaal niet erg. Ze kunnen jou heel veel informatie geven. Je ziet daardoor dat het nog niet lukt en je kunt dat gebruiken om te kijken waar het mis gaat. Als je weet waar het mis gaat, kun je manieren bedenken om het anders op te lossen. Door de leerlingen te laten registreren waar ze fouten maken bij het werken aan doelen die zij nog niet beheersen en hen

te laten verwoorden wat ze door het maken van die fouten anders zijn gaan doen, leren zij hoe ze van hun fouten kunnen profiteren in hun leerproces.

-
- **Een andere manier om op de fouten te reageren:** als je alles helemaal goed zou maken dan betekent dat, dat we op school alleen maar oefenen wat je al kunt. En leer je daar iets nieuws van? Kom je daardoor meer te weten?

Zo kan de leerkracht de leerlingen aan het denken zetten over dat fouten maken nodig is om nieuwe dingen te leren (dit kan tevens de (op growth mindset gerichte) reden zijn waarom de leerkracht op deze manier met fouten omgaat).

5. Een leerkracht die de ontwikkeling van een growth mindset van de leerlingen stimuleert kan het volgende in zijn leerkrachtgedrag laten zien:
 - Leerlingen laten nadenken over vervolgstappen in het leerproces.
 - Leerlingen laten nadenken over wat of wie zij nodig hebben om de doelen te bereiken.
 - Zelf leerstrategieën aanreiken om de leerling verder te helpen in het leerproces (zie tabel 1. Voor voorbeelden van leerstrategieën).
 - De leerling laten reflecteren op het proces wat hij of zij heeft doorlopen.

De achterliggende gedachte van een leerkracht die deze aspecten bewust inzet om een growth mindset te stimuleren is dat leerlingen op deze manier leren hoe het aangaan van uitdagingen, het maken van fouten hierbij en het omgaan met de feedback die zij krijgen tijdens het leerproces, ertoe leidt dat zij in staat zijn om te leren en beter te worden in relatie tot hun leerdoelen. De leerlingen leren vooral dat zij dit zelf kunnen bereiken en dat ze daarbij (op eigen initiatief en inzicht) hulpbronnen kunnen inschakelen wanneer zij vastlopen. Kortom een leerkracht die dit leerkrachthandelen bewust toepast, weet dat het eigenaarschap van leerlingen hiermee ontwikkeld wordt.

6. In alle drie de cases stopt de leerling als het moeilijk wordt. Een leerkracht die de ontwikkeling van een growth mindset van leerlingen wil stimuleren, zal de leerling uit de casus wijzen op het negatieve effect van het gebrek aan inzet en volharding in deze taak op het uiteindelijke leerdoel.
 - De leerkracht kan de leerling laten kijken naar het positieve effect van eerdere inzet die leidde tot het behalen van de vorige doelen.
 - De leerkracht die handelt vanuit de theorie van de growth mindset koppelt inzet dus aan het behalen van doelen
 - De leerkracht kan de inzet stimuleren door de moeilijke taak in kleinere stukjes op te delen waardoor de leerling inziet dat hij of zij het doel mogelijk toch kan bereiken.

Een leerkracht die de inzet van leerlingen bewust stimuleert om een growth mindset ontwikkeling te stimuleren, doet dit met de reden dat inzet en doorzettingsvermogen nodig is nadat er fouten zijn gemaakt, om zo met de kennis vanuit de gemaakte fouten verder richting het doel te groeien. Deze leerkracht wil dat leerlingen ook inzien dat ze alleen verder kunnen komen door zich in te zetten en door vol te houden als het niet in één keer lukt.

7. Leerkrachten die de ontwikkeling van de growth mindset van hun leerlingen stimuleren gebruiken woorden die gericht zijn op groei, ontwikkeling en het proces hiernaartoe. Deze woorden zijn positief gelabeld. Enkele voorbeelden hiervan met een toelichting zijn hieronder uitgewerkt:
 - Nog: door het woordje nog, toe te voegen, geeft de leerkracht aan dat een doel nog niet bereikt is maar dat dit wel kan komen. Doordat het woord de mogelijkheid tot groei aangeeft, is het een woord dat positief gelabeld is.
 - Het woord 'Leren' gebruiken in plaats van werken: dit woord richt zich op groei naar een doel, werken wordt door leerlingen vaak gelabeld als zwaar en saai (Hymer & Gershon, 2017).
 - De leerkracht kan het woord 'fouten' vervangen door 'leermomenten': het woord fouten wordt door leerlingen vaak als negatief gelabeld. Het woord leermomenten geeft aan dat het

moment van 'de fout' een belangrijk moment is in het bereiken van het doel. Op deze manier wordt de lading van het woord positief (Hymer & Gershon, 2017).

- De woorden 'uitdagingen' of 'leerkansen' kunnen de woorden 'moeilijkheden' of 'problemen' vervangen. Een uitdaging zal door leerlingen motiverender werken dan het woord 'probleem' of 'moeilijkheid'

Een leerkracht die op growth mindset gericht taalgebruik hanteert, vermijdt waardeoordelen en beloningen.

De leerkracht die bovengenoemde kenmerken bewust toepast om de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen te bevorderen, weet dat positief en procesgericht taalgebruik bijdraagt aan een positieve gemotiveerde houding van de leerlingen ten opzichte van het leerdoel. De leerkracht is zich bewust van het verschil dat taalgebruik kan maken in het coachen van de leerlingen bij de ontwikkeling van een growth mindset.

Bijlage 2.2. Kijkkader naar aanleiding van de vragen losstaand van de cases.

De antwoorden op de vragen die los van de casus staan zouden de volgende elementen moeten bevatten wanneer de leerkracht de growth mindset van zijn leerlingen wil stimuleren:

1. De leerkracht hecht belang aan het feit dat zijn leerlingen uitdagingen aangaan.
 - Dit kan hij laten zien door de leerlingen expliciet uitdagende leerdoelen te stellen in de lessen (of door deze doelen zelf voor de leerlingen te bepalen).
 - Ook kan de leerkracht de moeilijkheden waar de leerlingen tegenaanlopen in de lessen als uitdagingen bestempelen en de leerlingen op deze manier motiveren.
 - De leerkracht laat leerlingen nadenken over dingen die zij graag zouden willen kunnen en hoe ze daar zouden kunnen komen als ze zich dit als doel zouden stellen.
2. De leerkracht laat leerlingen elkaar feedback geven die moet voldoen aan de eisen die zijn genoemd bij de antwoord criteria van vraag 4 bij de casus.

Deze leerkracht weet dat feedback die aan deze eisen voldoet, bijdraagt aan de vaardigheid van leerlingen om kritisch naar hun eigen handelen te kijken en om feedback als iets waardevols te leren zien.
3. Een leerkracht die in zijn onderwijs bewust aandacht heeft besteed aan de werking van de hersenen tijdens het leerproces, heeft zijn leerlingen geholpen om het belang van fouten maken en oefenen en inzet tonen inzichtelijk te maken. Deze leerkracht heeft dit gedaan met de reden om leerlingen te helpen om fouten als positief te kunnen labelen en om hen te motiveren zich in te zetten en om door te zetten.
4. Kwaliteiten en mogelijkheden liggen vast, deze kunnen niet ontwikkeld worden.
 - Angst om fouten te maken
 - Mislukkingen koppelen aan zelfwaardering.
 - Geen uitdagingen aan durven gaan uit angst voor mislukking
 - Mensen met een fixed mindset zoeken bevestiging op het gebied van Intelligentie, vaardigheden en persoonlijkheid.
 - Successen van anderen en corrigerende feedback wordt als bedreigend ervaren.
5. Growth mindset:
 - Intelligentie en vaardigheden kunnen zich ontwikkelen door dit doelbewust te trainen.
 - Vaardigheden en gebrek aan kennis zien als een uitdaging.
 - Tegenslagen en mislukkingen in het leerproces zien als een waardevol moment dat inzicht geeft in de werkpunten ten opzichte van het doel.
 - Successen van anderen gebruiken als inspiratie hoe ze zelf beter kunnen worden.
 - Eigen successen toeschrijven aan inzet en leren van de fouten die gemaakt zijn.

Bijlage 3. Mail met informatie over het onderzoek naar de respondenten.

Van: Gea Koehoorn

Verzonden: donderdag 13 december 2018 15:36

Aan: Anke Bok; Cor Hellema; Gea Koehoorn; Hannie Schaper; Joke van der Schoot; Linda Planting; Marian Cuperus; Miryam Reitsma; Therese Rijken; Tineke Hansen; Sietske Okkema

Onderwerp: FW: Onderzoek naar growth mindset gericht leerkrachthandelen

Beste Leerkrachten van de Swirrel (collega's als ik jullie al zo mag noemen 😊),

Een van de grote eindopdrachten voor mijn studie is het uitvoeren van een onderzoek en het maken van een scriptie. Ik ben met Gea in gesprek gegaan over mogelijke onderzoeksonderwerpen die een bijdrage kunnen leveren aan het onderwijs bij jullie op school. Samen zijn we op het onderwerp van de growth mindset terecht gekomen. Gea vertelde mij dat jullie hier dit jaar een cursus in volgen en dat het de bedoeling is dat de growth mindset in het onderwijs op de school geïmplementeerd gaat worden.

Ik ben de literatuur ingedoken en er blijken al veel praktische tips en handreikingen te zijn om een growth mindset ontwikkeling in de klas te stimuleren. Het leek mij daarom zinvoller om de volgende vraag te onderzoeken:

In hoeverre worden de elementen van op growth mindset gericht leerkrachthandelen door leerkrachten op de Swirrel, al toegepast in de dagelijkse onderwijs praktijk?

Ik wil dit graag onderzoeken door met alle leerkrachten een interview te houden van maximaal een halfuur, waarin ik vragen stel die gericht zijn op wat jullie al bewust inzetten om de ontwikkeling van een growth mindset van de leerlingen te stimuleren.

Ik zou hier graag na de kerstvakantie mee starten. In deze periode ben ik nog flexibel beschikbaar omdat ik veel zelfstudie uren heb, waardoor het inplannen van interviews makkelijker zal zijn dan wanneer ik al ben gestart met de lio (in februari). Ik zal volgende week alvast een intekenlijst meenemen waarop jullie kunnen aangeven welke dag en welk moment het best uitkomt.

Om de resultaten van de interviews zo nauwkeurig mogelijk uit te werken, zou ik graag gebruikmaken van een geluidsopname. Ik zal vertrouwelijk omgaan met de geluidsopnames en ik ben ook de enige die de geluidsopnames zal beluisteren. Als je liever niet hebt dat het interview wordt opgenomen dan zal ik zoveel mogelijk gegevens tijdens het gesprek zelf verwerken.

Ik hoop dat ik jullie hiermee voldoende heb geïnformeerd. Als er nog vragen zijn, mail mij gerust.

Met vriendelijke groeten,

Irma Brouwer

Bijlage 4.

Tabel 4. Rooster van de interviews.

Datum	Naam	Tijdstip (08.00-17.00)
9 januari 2019	M.R.	08.00-09.00
14 januari 2019	T.H.	14.00-15.00
15 januari 2019	L.P.	14.00-15.00
18 januari 2019	J. vd S.	14.00-15.00
21 januari 2019	S.O.	14.00-15.00
22 januari 2019	A.B.	14.00-15.00
25 januari 2019	M.C.	14.00-15.00
30 januari 2019	T.R.	14.00-15.00
1 februari	H.S.	14.00-15.00

Bijlage 5. Verslaglegging en analyse interviews.

Bijlage 5.1. Uitwerking interview M.R.

School X plaats X, 09-01-2019

Uitwerking van het interview met M.R. (leerkracht groep 3/4)

Vragen omtrent privacy.

Vindt je het goed dat ik dit interview vastleg met audioapparatuur om het later nauwkeurig uit te kunnen werken?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview tijdens een presentatie aan het team laat zien om aan te geven waar het werken volgens het growth mindset principe al toegepast wordt en waar nog verbetering in aangebracht kan worden?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview ook tijdens mijn scriptieverdediging op de opleiding laat zien aan het publiek?

- Ja

Algemene zaken voorafgaand aan het interview.

- Het doel is helder voor de respondent.
- De opbouw van het interview is met de respondent doorgesproken zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 5.3.2.
- De respondent heeft gelegenheid gekregen om aan te geven in welke mate de gegevens gedeeld mogen worden door antwoorden te geven op bovenstaande vragen.
- De respondent heeft de casus doorgenomen

Verslaglegging van de vragen en antwoorden naar aanleiding van de casus.

Wat versta je onder de growth mindset? Wat weet je hier nog van aan de hand van de eerste workshop die jullie gehad hebben?

Kinderen moeten leren om zelf te kijken naar hun werk. Dat zij zelf willen groeien in hun kunnen. Ze moeten niet te snel tevreden zijn, het moet ook niet allemaal vanuit de leerkracht komen, maar kinderen moeten op een gegeven moment zelf het idee hebben dat als ze iets nog een keer overlezen of iets nog een keer bekijken dat zij daar nog meer van kunnen leren. Dus dat zij leren dat zij zichzelf hierin kunnen verbeteren. En leerlingen moeten daar op een gegeven moment zover in komen dat ze daar weinig sturing vanuit de leerkracht bij nodig hebt maar dat ze dat vanuit zichzelf doen. Dus dat ze vanuit zichzelf de motivatie hebben om beter te kunnen worden en dat ze dat kunnen door naar hun eigen werk te kijken.

Ik vertel kort de elementen die belangrijk zijn in de ontwikkeling van de growth mindset en dat ik ga kijken hoe dat bewust of onbewust door de leerkracht wordt ingezet.

Wat zou je de leerling vragen of wat zou je tegen de leerling zeggen als je het schrijfwerk op deze manier terugkrijgt?

Ik zou als eerst vragen wat hij er zelf van vindt, of hij het mooi vindt, of hij alles heeft gemaakt, of iets vergeten is. Ik zou erop wijzen, je hebt het ingeleverd, maar zie je ook dat heel veel kinderen nog bezig zijn? Hoe zou dat kunnen? En dan ben ik benieuwd wat hij dan antwoordt. Dus ik zou eerst proberen om hem er zelf achter te laten komen dat hij het niet helemaal volgens het voorbeeld gedaan heeft. Ik stel vragen om hem gericht naar zijn werk te laten kijken.

Waarom doe je dat? Ik kan alles wel voorzeggen maar hij leert er meer van als hij zijn eigen fouten ziet. Dus je doel is eigenlijk om hem kritisch naar zichzelf te laten kijken. Ja dat klopt.

Het blijkt dat de leerling het moeilijk vindt om de halve cirkels mooi rond te krijgen. Hoe reageer je hierop?

Dan zou ik vragen of hij het fijn vindt om het samen te doen. Dan zou ik met hem op een groot papier of het digibord de vormen tekenen door de hand vast te houden.

Waarom zet je die strategie in? Om hem te laten voelen welke bewegingen je moet maken om de letter te schrijven. Omdat hij aangeeft dat hij niet kan bedenken hoe het moet.

Welke woorden gebruik je hierbij. Hoe zou je je zinnen formuleren als je dit gesprekje aangaat?

Vindt je het lastig om de B te schrijven? Als hij dan zegt van ja dat vind ik moeilijk. En je ziet het natuurlijk ook. Ik zou misschien eerst zeggen van; schrijf eens een b om te zien wat hij precies anders doet. En als ik dat heb gezien dan zou ik zeggen; goh zou je het fijn vinden om samen eens de b te schrijven om je te laten merken/voelen hoe de letter b gaat?

Welke feedback geef je de leerling als je ziet dat hij alleen die laatste opdracht gemaakt heeft, wat er niet uit ziet als een goede letter b, terwijl hij de eerste 2 opdrachten heeft overgeslagen?

Dat is altijd een lastige om zo te bedenken... Ik zou het over de vorm van de b hebben. Vind je jou b erop lijken? Vind je die van jou precies zo of is die van jou anders? En wat is er dan anders aan jouw b? hoe zou het anders kunnen. Weet je hoe je de b anders kan schrijven? Bovenstaand tekstfragment heeft tevens betrekking op de benadering van fouten en zou ook lichtblauw gearceerd moeten zijn.

Als hij dat niet zou weten dan zou ik het samen met hem doen.

Stel hij komt zelf niet met een suggestie, wat zou je dan doen? dan zou ik het echt met hem gaan doen. Schrijven is toch iets wat je aan moet leren door het te doen en de beweging te voelen.

Ik zal zo nog even een andere vraag stellen om een goed beeld te hebben van hoe jij feedback geeft aan leerlingen. Dan ga ik nu eerst even verder met de vragen uit deze casus.

Het gaat fout omdat de leerling de halve cirkels nog niet goed kan schrijven en omdat de leerling niet geoefend heeft met de voor gestructureerde letters voordat hij ze zonder hulplijnen ging schrijven. (Stel dat hij dacht ik begin gewoon met de laatste oefening, dan is het maar klaar) Hoe reageer je op deze fout in de werkvolgorde/werkhouding die de leerling hiermee laat zien?

Als dat er echt achter zit, dan zou ik hem bij me roepen en dan zou ik zeggen je hebt deze letters niet helemaal zoals het voorbeeld geschreven, maar heb je ze ook geoefend? Dan zou het antwoord zijn; nee dat heb ik niet gedaan. Dan zou ik zeggen; maar wij oefenen meestal eerst op het wisbordje, heb je dat ook gedaan, en daarna trekken we de letters over en dat heb je nog niet gedaan. Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op de inzet van de leerling en is tevens donkergroen gearceerd. Waarom heb je dan nog niet gedaan? Want dat is handiger. Daardoor weet je hoe de letters moeten en daarna kun je het daarna zelf proberen. Ik zou het wel een beetje positief brengen: of dacht je van; ik kan dat al zelf, ik hoef dat niet meer te oefenen, ik kan het wel overslaan? Maar wel dat voor hem duidelijk is waarom hij het moet overtrekken, omdat hij dan weet hoe de letters moeten. Dit tekstfragment moet ook paars gearceerd zijn omdat het tevens te maken heeft met het aanleren van een strategie. Dit tekstfragment heeft ook betrekking op de inzet van de leerling en is tevens donkergroen gearceerd

Stel dat hij vervolgens alsnog de letters heeft overgetrokken en daarna de laatste oefening zonder hulplijnen heeft gemaakt en dat gaat goed, wat zou je dan tegen hem zeggen?

Dan zou ik hem een compliment geven: heb je nu zelf ook in de gaten waarom je eerst moet overtrekken, want dan voel je hoe de letters gaan. Daar heb je nu van geleerd, en zou je dit de volgende keer weer zo doen? Dit tekstfragment moet ook paars gearceerd zijn omdat het tevens te maken heeft met het aanleren van een strategie. Dit tekstfragment heeft ook betrekking op de inzet van de leerling en is tevens donkergroen gearceerd

En waarom ga je op die manier mee om?

Je kunt wel naar hem toegaan en tegen hem zeggen dat hij de eerste opdrachten heeft overgeslagen en dat hij eerst moet overschrijven en daarna pas de laatste oefening zonder hulplijntjes moet doen, maar dan heeft een kind zoiets van ja hallo ik wil het liever andersom doen. Als ze niet begrijpen waarom ze het op deze manier moeten doen, dan snappen ze dat ook niet. Als je laat merken dat het handig is om eerst de letters over te trekken, want dan weet je hoe de letters moeten, dan denken ze misschien, oja het is handiger dat ik dat dan eerst doe. **Dus eigenlijk wil je ze eerst laten ervaren waarom die aanpak handig is?**

Ja ze moeten het vanuit hun eigen ervaring leren. Tuurlijk moet je soms ook zeggen waarom bepaalde dingen eerst moeten en andere dingen daarna, maar ze moeten wel weten waarom het handiger is om het andersom te doen.

Dus eigenlijk wil je de leerlingen inzicht geven in... de respondent maakt mijn zin af met; hoe de kinderen leren.

Laat je de leerlingen ook nadenken over de strategieën die zij inzetten tijdens het leren? dat is misschien met het schrijven lastig, maar het kan ook gaan over bijvoorbeeld bussen.

Ik vraag meestal, als kinderen problemen hebben: hoe zou je het uitrekenen? Wat is jouw manier om dit op te lossen. Komen ze er helemaal niet uit, dan zou ik een strategie aanreiken. En anders zou ik ingaan op de strategie die zij gebruiken

Maak je de leerlingen dan bewust van de strategie die zij inzetten?

Ja want dat is een strategie die bij hen past en daar haak je op in. Er zijn kinderen die kunnen heel veel strategieën wel leren, maar er zijn ook kinderen die wat zwakker zijn en die hebben genoeg aan de strategie die zij kennen en dan is het ook handig om die te gebruiken.

Hoe zou je hen wijzen op de strategie die bij hen tot het succes leidt?

Als zij bijv. een bepaalde strategie aan mij vertellen en dat is een goede manier, dan zou ik zeggen; dat heb je op een goede manier opgelost. Hoe zou je dan dit sommetje oplossen op dezelfde manier?

Even terug naar de casus: wat zeg je over de inzet van deze leerling?

Het lijkt alsof de leerling zich er hier vanaf maakt, omdat hij dingen overslaat omdat hij dan snel klaar is dat dat bewust is. **Wat zou je dan tegen deze leerling zeggen als dit het geval is?** Ik zou wel de reden willen weten waarom hij zo snel klaar wil zijn. Heb je iets anders wat je leuker vindt? Vooral wanneer alle andere kinderen het keurig maken, en hij niet, dan vind ik het wel interessant wat erachter zit dat hij het zo snel af wil hebben.

Wat zou je doen/zeggen om deze leerling te stimuleren om het wel te doen?

Dat hangt helemaal van de reden af. Als het heel bewust is; ik heb er geen zin in, dan reageer je toch even wat anders dan dat er 's morgens wat gebeurd is en ik heb mijn hoofd er niet bij. Maar ik zou dan alsnog wel laten zien waarom het handig is dat hij het toch wel doet.

Ik probeer een concrete reactie te krijgen. Dat is wel moeilijk want dat is wel per situatie heel verschillend. Dan zou je bijna in de klas moeten kijken en verschillende situaties moeten zien. Het ene moment zou ik anders reageren dan het andere en bij het ene kind ook anders dan bij het andere. Je kent je kinderen ook, je weet welke kinderen zich er soms of vaak vanaf maken en kinderen die juist vaak wel hun werk af hebben. Dat maakt verschil.

Heb je anders toevallig een voorbeeldje van kort geleden, waarin je een leerling feedback gaf?

Nou ik heb wel een kind in de klas dat heel langzaam werkt en het werk dat hij dan inlevert is dan ook nog niet zo goed. Dan heb ik wel zoiets van; je doet er al heel lang over dan wil ik ook dat het een beetje netjes is. Helemaal als je weet dat een kind het netter kan. Als je weet dat een kind veel moeite heeft met schrijven dan ga je daar toch anders mee om.

Dat is ook de discussie met belonen, als je gaat werken met stickers en cijfers op zou geven. Bij het ene kind is het al heel mooi als hij alles aan elkaar schrijft, bij het andere kind heb je een hele andere eis en wil je dat dit aan elkaar schrijven ook netjes gebeurt.

Stel een leerling heeft heel erg zijn best gedaan op het aan elkaar schrijven en dat is goed gelukt. Wat zou je dan tegen deze leerling zeggen?

Dan zou ik zeggen dat ik het heel knap vind en heel mooi vind. Dit tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en is daarom ook donkergroen gearceerd.

Maak je bewust keuze in je woordgebruik? Als je bijvoorbeeld feedback geeft aan je leerlingen, als je dingen uitlegt, of als je ziet dat leerlingen veel fouten maken in bepaalde oefeningen?

Ja ik probeer het wel heel positief te benaderen. Niet de nadruk op wat niet goed gaat en niet lukt maar ik wil vooral benadrukken wat er al goed gaat en hoe ze dat nog beter kunnen doen. Ik denk toch dat het in je zit hoe je kinderen benadert. Daar denk ik niet heel bewust bij na.

En als er fouten in opdrachten worden gemaakt, hoe ga je daarmee om?

Dat is bij Snappet wel handig, als je ziet dat bepaalde sommen bij veel kinderen fouten opleveren, dat zou ik dat klassikaal gewoon nog een keer doen. Zonder de nadruk op bepaalde kinderen te leggen, maar door iedereen weer even te laten kijken van hoe doen we dit nu eigenlijk? Want ik zie dat er veel foutjes gemaakt worden.

Hoe bestempel je fouten dan in zo'n les?

Ik heb het nooit zozeer over fouten maar meer over momenten waarvan je kunt leren. Want er zijn kinderen die zijn heel faalangstig. Die heb ik ook in de groep. Als deze leerlingen veel rood zien, dan leg ik wel uit dat je van fouten leert. En als je niks fout hebt dan hoeft je ook niks meer te leren. Dus het is logisch dat je fouten maakt.

Dat is ook wel de discussie met Snappet. Je kunt op het digibord laten zien hoe de kinderen scoren. En dat is de afweging, doe je dat klassikaal zodat alle kinderen ook elkaars score kunnen zien of doe je dat individueel?

Ik ben wel voor het klassikale, want ik heb zoiets van de leerlingen kunnen ook van elkaars fouten leren. Maar het is wel net hoe veilig de leerlingen zich in de klas voelen. Als je heel veel rode bolletjes hebt bij rekenen vind je het niet leuk dat dat continu op het digibord staat. Dus dat is best lastig.

Begrijp ik het goed dat je wel wilt proberen om fouten minder zwaar te labelen?

Jazeker. Dat is ook wat ik wil laten zien, en het is ook niet altijd belangrijk hoe veel je maakt, minder maken maar wel de opdrachten goed maken. Het is ook niet erg dat je een paar fouten maakt, maar als je daarna maar wel van leert waardoor het antwoord daarna wel goed is. Die stijging is mooi om te laten zien.

Vind je het belangrijk om de leerlingen uit te dagen?

Jazeker.

En waarom vind je dat belangrijk.

Ik denk dat kinderen er juist van leren als ze net even boven hun grens zitten van wat ze al kunnen.

Hoe kunnen anderen dat terugzien bij jou in de klas?

Dat ik probeer zoveel mogelijk uit kinderen wil krijgen. Steeds een stapje meer. Het is wel wat lastig omdat ik maar 1 dag voor de groep sta. Maar met name als ik kijk naar de resultaten in Snappet, zou ik dan nog veel meer uit willen halen. Dan zou ik de kinderen veel meer willen laten zien waar heb ik moeite mee wat zou ik willen/kunnen verbeteren?

Ik zou een leerling bij me vragen en het leerlingrapport op Snappet laten zien. Ik zou zeggen; kijk eens, dit is nog moeilijk. Ik stop het in je werkpakket. Je werkt in het werkpakket en het balkje wordt steeds groener door de oefeningen goed te maken. Het doel blijft erin totdat het balkje helemaal groen is.

Dat is allemaal inzichtelijk als ze naar hun eigen rapportje kijken kunnen ze zelf zien van waar heb ik moeite mee. Ik vind het jammer dat we daar zo weinig mee doen. Vanaf groep 5/6 zou je dat prima kunnen aanleren. Dat ze zelfstandig kunnen en ook zelf willen.

Het liefst dat ze uiteindelijk zelf zeggen van; Juf, breuken daar heb ik nog moeite mee, dat wil ik nog wel leren.

Ik vind het sowieso nog wat lesgebonden. Ik zou het wel veel vrijer willen. Bijv. als je een les over breuken geeft zijn er altijd leerlingen die dat al wel kunnen maar die toch die les moeten maken. Ik zou het mooi vinden als die leerlingen een les maken die al een stap verder gaat. Maar dat is een

omslag en dat moet je met elkaar kunnen en dan moet je daar ook met elkaar verstand van hoe de leerlijnen lopen en dergelijke.

Dat kinderen hun eigen programma bepalen zou ik heel mooi vinden. Dat je als leerkracht een soort coach wordt. Maar dat zijn wel grote doelen.

Ik denk wel dat bepaalde leerlingen belemmerd worden in hun ontwikkeling doordat ze bij de groep moeten blijven. Ik zou bij de gewone zaakvakken wel wat meer de eigen leerdoelen terug willen zien, net zoals bij de projecten uit Alles in 1 gebeurt.

Laat je de leerlingen elkaar weleens feedback geven?

Ja want ze werken wel regelmatig in maatjes. En dan bijv. met technisch lezen dan laat ik ze wel elkaar beoordelen van hoe is iets voorgelezen.

En stel je dan ook eisen aan de feedback die de leerlingen elkaar geven?

Dat is in groep 3/4 wel wat lastig, maar dat is hetzelfde met elkaar helpen, dat ze elkaar al snel het antwoord voorzeggen. Maar je bent hier wel veel mee bezig. Dat is wel in een groeiende fase.

Wat voor dingen zou je dan zeggen tegen de leerlingen? Welke 'eisen' zou je dan stellen aan de feedback?

Nou het wel het liefst iets positiefs moet zijn en dat de ander er wat van kan leren, wat je zelf ook probeert bij de kinderen, op zo'n soort manier.

Ik zou nog even terugkomen op de manier van feedback geven.

Ik kan ook wel even de casus van groep 7/8 erbij pakken. Het gelijknamig maken van de breuken gaat niet goed doordat de leerling de noemers niet gelijknamig maakt en niet heeft geluisterd naar de instructie.

Ik zou dan gewoon uitleggen hoe het in elkaar zit. Want als een kind echt niet weet hoe het moet, dan kan ik wel vragen van wat denk je maar als een kind het niet weet dan weet hij het niet. Ik zou het dan eerst inzichtelijk maken met materiaal en dan zou ik de instructie nog een keer geven. Ik denk dat ik dat met een tekeningetje zou doen.

En als je dit hebt uitgelegd, de leerling gaat het proberen en het lukt vervolgens, wat zou je dan zeggen tegen de leerling?

Dan zou ik nog vragen; heb je dit nu zo zelf bedacht, heb je ook nog tekeningetjes gemaakt? Heb je er wat aan gehad hoe ik het heb uitgelegd? Begrijp je het nu helemaal? Ik zou controleren of hij het zelf goed begrepen heeft. Voorgaand tekstfragment is zowel groen als paars gearceerd en heeft dus betrekking op feedback als strategieën.

Denk je dat het goed is om leerlingen inzicht te geven in hoe zij leren?

Ja

Denk je ook dat het goed is om hun te laten zien hoe hun hersenen werken als ze aan het leren zijn?

Ja, dat zou ik zelf ook nog wel interessant vinden om te weten. Hangt natuurlijk een beetje van de leeftijd af.

Waarom denk je dat het goed is om hen daar inzicht in te geven?

Misschien is het heel handig voor leerlingen die problemen hebben met bepaalde vakken, dat ze weten waardoor dat komt. Dat probeer ik in de gewone lessen ook wel te laten zien. Je kunt niet overal heel goed in zijn. Sommige kinderen zijn heel goed in turnen, andere kinderen kunnen heel goed rekenen. Ieder kind heeft zijn eigen talent en kwaliteit en vooral in de bovenbouw speelt dat denk ik, dat leerlingen zichzelf slecht/niet goed vinden en dat zij daardoor bepaalde dingen niet durven.

Je zegt; kinderen hebben hun eigen talenten en kwaliteiten, maar ben je ervan overtuigd dat leerlingen wel beter kunnen worden op dit gebied en stimuleer je hen om te oefenen hierin?

Ja juist denk ik. Maar ik zou ook kwaliteiten van andere dingen inzetten. Door leerlingen die bijv. wel goed kunnen rekenen en het ook kunnen uitleggen, de leerlingen die minder goed zijn in rekenen te laten helpen. En andersom, leerlingen die met de leervakken moeite hebben zou ik eens een

gymlesje laten geven, om de kinderen te laten zien dat iedereen zijn eigen kwaliteiten heeft en dat zou ik wel benadrukken.

Maar je zegt dus wel; ook al ben je in een bepaalde vaardigheid niet goed, je kunt dit wel trainen om er beter in te worden?

Ja ik zou wel proberen om alles uit de leerling te halen. En dit gaat bij de ene leerling natuurlijk sneller dan bij de ander maar ik zou daar wel mijn best voor doen.

Heb je nog vragen of tips?

Een casus is wel beperkt aan de ene kant he. Het ging nu over het schrijven. En het lijkt me heel lastig om met vragen te ontdekken hoe een leerkracht het doet in de klas. Want de leerkracht kan wel zeggen dat hij op een bepaalde manier dingen zegt of doet, maar is dat ook echt zo? Want iedereen heeft de beste intenties ga ik vanuit.

Je moet het wel proberen om gedrag zo positief mogelijk te benaderen. Want ook achter negatief gedrag zit een reden.

Ik zeg dat ik naar aanleiding van dit gesprek toch nadenk over een korte observatie zodat ik taalgebruik in feedback ook gericht kan observeren. Dat was voor deze respondent moeilijk om concreet te verwoorden. De reactie van de respondent: Ik denk dat het eerst heel belangrijk is om te kijken of wij allemaal in die growth mindset zitten. Willen wij het boekje van de methode wat loslaten of gaan we precies doen wat het boekje zegt dat we moeten doen. Durven we te kijken naar de vaardigheden van de kinderen en naar wat zij nog nodig hebben? Dat is heel anders dan klassikaal lesgeven en allemaal dezelfde oefenstof geven. Ik zie dan ook een klas voor me met kinderen die allemaal met een ander leerdoel/oefening/vak bezig zijn. Je hebt natuurlijk bepaalde instructiemomenten klassikaal als de stof voor nieuw is voor alle leerlingen, maar ook dan zullen de leerlingen op hun eigen moment en niveau de verwerking doen.

Dat je als leerkracht een soort coach bent. Dat leerlingen zelf bezig zijn en dat zij juf vragen als zij even niet weten wat ze eerst moeten doen, of dat ze bij jou komen met; oh ik weet nog niet helemaal hoe het zit met die breuken, kun je me dat nog eens uitleggen? Dat zou ik veel fijner vinden dan dat jij in het leerkrachtdashboard ziet dat leerlingen veel fouten maken, dat je die leerlingen bij je roept en dat je moet zeggen; **ik zie dat je hier veel fouten in maakt, we moeten hier nog even extra mee oefenen**. Het zou mooi zijn als leerlingen zelf aan kunnen geven.

Je moet als leerkracht iets doen met het gemaakte werk van de kinderen. Geen genoeg nemen met werk dat af is. Je moet kijken hoe het werk gemaakt is en met deze gegevens moet je verder werken.

Omdat dit het eerste interview is geweest, bleek bij de analyse dat sommige vragen niet expliciet genoeg gesteld waren waardoor er aanvullende vragen aan deze respondent gesteld moesten worden om deelconclusies te kunnen trekken. Hieronder zijn deze vragen en antwoorden uitgewerkt.

De manier waarop je omgaat met fouten van leerlingen is dat je naar de leerlingen benoemt dat het maken van fouten nodig is om de leerdoelen te bereiken. Doe je dit bewust vanuit een growth mindset? En zo ja, wat is dan de link van deze aanpak met de growth mindset?

Nee ik doe het niet bewust het zit in je. Het is niet dat ik heel anders lesgeef omdat we daarmee bezig zijn. Ik denk dat growth mindset past bij jou omdat je het van nature hebt.

Je geeft naar de leerlingen aan dat inzet/oefening nodig is om een doel te bereiken, doe je dit bewust vanuit de growth mindset? En zo ja, wat is dan de link tussen inzet en de growth mindset?

Nee. Niet bewust. Wel haal ik de leerkuil erbij en dat het gewoon is dat je de leerkuil doorgaat. Dat deed ik eerst niet. Door met de afbeelding te laten zien maak je het visueel.

Je geeft aan dat je leerlingen stimuleert om uitdagingen aan te gaan. Doe je dit bewust vanuit de growth mindset? En zo ja, wat is dan de link tussen inzet en de growth mindset?

Dit doe ik meer uit eigenaarschap dat leerlingen zelf nadenken over hun ontwikkeling. Dat ze er zelf mee bezig zijn. Voor ontwikkeling van eigenaarschap is ook ontwikkeling van een growth mindset nodig.

Uit het interview blijkt dat je leerlingen bewust maakt van strategiegebruik tijdens het leren. Doe je dit bewust vanuit de growth mindset? En zo ja, wat is de link tussen inzet en de growth mindset?

Dit doe ik wel bewust. Dat je meerdere strategieën aanleert dat de leerlingen kunnen kiezen welke bij hen past. En dat ze leren inzien wat zij nodig hebben om oefeningen te kunnen maken. Ik werk met uitgestelde aandacht waarbij leerlingen moeten bedenken wat ze zelf kunnen doen als ze iets even niet weten. Dit past bij eigenaarschap en de growth mindset is nodig om eigenaarschap te ontwikkelen.

Bijlage 5.2. Analyse interview M.R.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op onderstaande categorieën hebben een specifieke kleurarcering. Vervolgens is per categorie beschreven of het leerkrachthandelen wel of niet op de ontwikkeling van growth mindset van de leerlingen gericht is. Daarbij beschrijft de analyse van elke categorie ook waarom het wel of niet voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.

Interview M.R. op 9 januari 2019.

Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent feedback geeft, welke bewoordingen zij gebruikt en wat haar achterliggende gedachte hierbij is, zijn **groen** gearceerd.

De respondent stelt vragen over het gedrag van de leerling.

De respondent verwoordt het getoonde gedrag van de leerling.

De respondent vraagt de leerling hoe het anders kan of geeft zelf aan hoe het anders kan indien de leerling dat niet weet.

De respondent legt uit waarom een bepaalde strategie handig is om tijdens de oefening te hanteren voor het laten slagen van de oefening.

De respondent stelt de vraag aan de leerling of hij/zij deze aanpak in het vervolg weer zou gebruiken.

De kenmerken van de feedback die de alinea hierboven beschrijft, tonen aan dat de leerkracht de leerling informatie laat geven/of zelf informatie geeft aan de leerling over het gedrag dat tijdens het leren is toegepast. Dit koppelt de respondent vervolgens aan de toekomst door vooruit te kijken op de aanpak van de leerling in een soortgelijke vervolgsituatie. Dit toont aan dat de leerkracht in staat is om op growth mindset gerichte feedback te geven.

De respondent geeft aan dat ze een leerling die hard zijn best heeft gedaan op een oefening, met het gewenste resultaat, een compliment zou geven met de strekking dat ze het heel knap en heel mooi vindt.

Dit compliment bevat niet gericht op informatie over toekomstig gedrag. Dit betekent dat de respondent niet bewust inzet op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerling. Zou ze dit wel doen, dan zou ze weten dat een compliment met deze inhoud niet bijdraagt aan verbetering van het leerproces van de leerling.

De respondent vertelt dat ze leerlingen elkaar wel feedback laat geven en dat zij hieraan de eis stelt dat leerlingen van de gegeven feedback moeten kunnen leren.

Ze noemt hier geen van de kenmerken (informatie gericht op toekomstig gedrag) van effectieve op growth mindset gerichte feedback. Ook dit gegeven toont aan dat de respondent niet bewust inzet op de kenmerken van op growth mindset gerichte feedback.

De feedback die de respondent geeft naar aanleiding van het voorbeeld in de casus van groep 7/8, heeft een vragend karakter. De vragen hebben betrekking op het gedrag dat de leerling in het verleden (tijdens het leren) heeft getoond.

De feedback geeft wel informatie over gedrag, doordat de leerling verwoordt hoe hij iets heeft aangepakt, maar bevat niet het toekomstige aspect. Hierdoor voldoet de feedback niet aan alle drie de kenmerken van growth mindset gerichte feedback. Dit is nog een bewijs dat de respondent niet bewust op growth mindset gerichte feedback levert.

Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent omgaat met de fouten van leerlingen, welke bewoordingen ze hierbij gebruikt en de mate waarin zij dit bewust op een growth mindset manier doet, zijn in **lichtblauw** gearceerd.

De respondent stelt leerlingen vragen om hen hun eigen fouten te laten ontdekken.

De respondent laat de leerlingen nadenken hoe zij de taak anders kunnen aanpakken nadat de fout geconstateerd is. Dit doet ze door deze vraag eerst aan de leerling te stellen.

De leerkracht geeft aan dat zij geen nadruk wil leggen op de fouten, maar juist op wat al goed gaat en hoe dit nog beter zou kunnen.

De leerkracht geeft aan dat ze niet praat over fouten maar over leermomenten. Ze vertelt dat ze fouten minder zwaar zou willen labelen, door leerlingen erop te wijzen dat ze van fouten leren en dat het logisch is omdat je ook niets meer hoeft te leren als je geen fouten maakt.

Dit geeft aan dat de leerkracht wel op growth mindset gericht taalgebruik toepast in haar lespraktijk met als achterliggende reden dat ze leerlingen wil laten inzien dat fouten bij het leerproces horen. Ze wil fouten hiermee minder zwaar proberen te labelen. Dit geeft tevens aan dat ze dit op growth mindset gericht leerkrachthandelen bewust inzet.

Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op het leerkracht gedrag ten aanzien van het (bewust) inzetten van aandacht voor strategieën van leerlingen om hun growth mindset te ontwikkelen, zijn **paars** gearceerd.

De respondent stelt vragen aan de leerling om hem te laten nadenken over zijn eigen aanpak.

De respondent laat de leerlingen hun eigen strategie verwoorden.

Wanneer leerlingen niet over een eigen strategie beschikken, reikt de respondent een strategie aan.

De respondent vertelt de leerling hoe ze dit leerdoel in de klas ook alweer aanpakken (met welke strategie) en ze vertelt de reden hiervoor. Ook laat ze de leerling ervaren wat het effect is van deze aanpak en ze stelt achteraf de vraag of de leerling ook inziet of heeft ervaren dat de aanpak werkt.

De respondent geeft aan dat ze dit doet om de leerling duidelijk te maken waarom een bepaalde aanpak of strategie nodig is om tot leren te komen.

De respondent koppelt de strategie die de leerling heeft ingezet aan het resultaat en aan de vervolgsituatie.

Bovenstaand leerkrachtgedrag is gericht op het proces dat de leerling heeft doorlopen en wat de leerling nodig had om tot leren te komen. De leerkracht wil bereiken dat het ervaren en begrijpen waarom de strategie nodig was, de leerling helpt in het vervolg van het leerproces. Dus dat de

leerling zich deze strategie eigen maakt. Dit betekent dat de respondent in de praktijk op growth mindset gericht leerkrachgedrag vertoont met betrekking tot het aanreiken van strategieën.

De respondent vertelt dat zij de leerlingen op deze manier inzicht wil geven in hoe zij leren. Dit toont aan dat de respondent bewust op een growth mindset manier inzet op strategiegebruik van leerlingen, waarbij ze onderliggende reden van de strategie ook voor de leerlingen duidelijk maakt.

De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)

De tekstfragmenten die te maken hebben met de manier waarop de leerkracht omgaat met de inzet van de leerlingen zijn **donkergroen** gearceerd.

De respondent stelt vragen over de inzet van de leerling. Ze geeft aan dat zij dit doet om de leerling kritisch naar zichzelf te laten kijken.

De respondent vertelt dat oefenen nodig is om te kunnen weten hoe de opdracht moet, zodat het de leerling uiteindelijk zelf gaat lukken.

De respondent vraagt de leerling waarom hij nog niet heeft geoefend. Dus zij wil de reden weten waarom de leerling zich niet heeft ingezet.

De respondent maakt de leerling duidelijk waarom oefenen (dus inzet) nodig is om het leerdoel te bereiken. Dit doet ze door het de leerling te vertellen maar ook door het de leerling te laten ervaren en hierop terug te kijken.

De respondent wil dat de leerlingen zich inzetten.

Als een leerling zich heel goed heeft ingezet met gewenst resultaat, geeft de respondent een compliment over het resultaat.

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat de respondent de leerling laat kijken naar het positieve effect van het oefenen (dus de inzet) en dat zij dit doet om de leerling duidelijk te maken dat het oefenen dus nodig is om het leerdoel te bereiken. Hiermee toont de respondent aan dat zij de inzet van leerlingen bewust op een growth mindset manier benadert.

Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.

Tekstfragmenten die op growth mindset gericht woordgebruik aantonen zijn **grijs** gearceerd.

Tabel 5. Woordgebruik in het leerkrachthandelen.

Gebruik van positieve op groei/proces gerichte woorden richting de leerlingen.	Frequentie	Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingen, gericht op de huidige situatie zonder link naar verbetering in de toekomst.		Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingengericht op de huidige situatie met link naar verbetering in de toekomst.	frequentie
Oefenen	3	Fouten	2	Fouten	3
Anders (in de context hoe kun je het anders doen? in plaats van je hebt het fout gedaan)	4			Moeilijk (context: het is nog moeilijk)	1

Leren/geleerd	5				
Handiger (in plaats van fout)	1				
Probeer/proberen	1				
Leermomenten (gebruikt in het beschrijven van eigen leerkracht gedrag dus niet tegen leerlingen gericht).	1				
Oplossen	3				
Nog (context: het is nog moeilijk).	1				

Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.

De respondent geeft aan dat ze belang hecht aan het feit dat leerlingen uitdagingen aangaan.
De respondent geeft aan dat ze leerdoelen in het werkpakket stopt waar leerlingen moeite mee hebben, zodat ze zichzelf kunnen verbeteren in dat doel.
Doet de respondent dit bewust om de growth mindset van leerlingen te bevorderen?

Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

De respondent geeft aan dat ze niet eerder uitleg aan leerlingen heeft gegeven over de werking van de hersenen tijdens het leerproces.

De respondent noemt dat leerlingen beter zullen begrijpen waarom zij in bepaalde vakken minder goed zijn dan in andere vakken als zij weten hoe hun hersenen werken tijdens het leerproces.

De respondent noemt hierbij niet dat leerlingen hierdoor inzien dat fouten maken en oefenen leidt tot ontwikkeling.

Bovenstaande gegevens tonen aan dat de respondent zich niet bewust is van de werking van de hersenen tijdens het leerproces. Tevens is de respondent zich niet bewust van hoe inzicht hierin kan bijdragen aan de ontwikkeling van de growth mindset, omdat de antwoorden geen van de kenmerken uit het kijkkader bevat.

Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

De respondent geeft aan dat leerlingen moeten leren inzien dat zij kunnen leren door zich in te zetten door dingen nog een keer te lezen of te bekijken.

Dit is een kenmerk van de growth mindset. Er zijn meer kenmerken van de growth mindset, maar de respondent noemt alleen deze.

De respondent noemt hierbij dat het belangrijk is dat leerlingen kritisch leren kijken naar hun eigen werk.

Dit is een vaardigheid die hoort bij het ontwikkelen van een growth mindset. Dit toont aan dat de respondent inzicht heeft dat er bepaalde vaardigheden zijn die aan de ontwikkeling van een growth mindset gekoppeld zijn.

Tabel 6. Scoretabel voor het bewust inzetten het van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Categorie	De leerkracht is in staat op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te vertonen	De leerkracht past de theorie van de growth mindset bewust toe.	Opvallende aspecten
Feedback geven	Ja: De respondent levert feedback met informatie over het gedrag in de toekomst.	Nee: →De respondent geeft ook feedback met een belonend karakter zonder een van de kenmerken van op growth mindset gerichte feedback. →De respondent levert feedback met enkele van de elementen van op growth mindset gerichte feedback.	Niet alle feedback bevat de drie elementen: -informatie -(gericht op) gedrag -(voor in) de toekomst.
Benadering van fouten van leerlingen	Ja De respondent vertelt de leerlingen of laat leerlingen ervaren dat fouten maken leidt tot het bereiken van doelen. -De respondent noemt de relatie van het durven maken van fouten en de ontwikkeling van de growth mindset.	Nee. -De respondent geeft aan dat ze fouten niet anders benaderd doordat ze nu meer kennis heeft van de growth mindset. Ze doet het niet bewust anders.	
Leerlingen leren om strategieën toe te passen tijdens het leren.	Ja	Ja -De respondent noemt dat ze leerlingen bewust verschillende strategieën aanreikt om hen inzicht te geven in wat zij nodig hebben om tot leren te komen. De respondent geeft aan dat ze leerlingen laat nadenken wat zij zelf kunnen doen als ze vastlopen. Dit hoort bij de ontwikkeling van eigenaarschap hiervoor is growth mindset ontwikkeling nodig.	
Omgang met de inzet van leerlingen	Ja -De respondent maakt met de leerkuil duidelijk	Nee -De respondent hanteert de redenen	

	aan de leerlingen dat oefening nodig is om een doel te bereiken.	dat inzet nodig is voor het bereiken van doelen. -De respondent kan de link van de inzet van leerlingen met de theorie van growth mindset niet expliciet benoemen. -De respondent geeft aan dat ze op dit gebied niet bewust vanuit de growth mindset handelt.	
Woordgebruik van de respondent in de dagelijkse lespraktijk.	Ja De respondent gebruikt positief gelabelde woorden die gericht zijn op groei of op het leerproces (zie tabel 3).	Nee -De respondent geeft aan dat het in je zit hoe je kinderen benadert en dat zij hier niet heel bewust bij nadenkt.	De leerkracht gebruikt het woord leermoment 1 keer en het woord fout 5 keer. De respondent zou in het taalgebruik nog meer kunnen richten op het inzetten van growthmindset taalgebruik.
De respondent stimuleert leerlingen om uitdagingen aan te gaan	Ja De respondent laat leerlingen net een stapje boven hun huidige niveau werken om beter te kunnen worden door doelen waarmee de leerlingen moeite hebben extra te laten oefenen.	Ja -De respondent benoemt dat zij leerlingen bewust inzicht geeft in het feit dat het aangaan van uitdagingen en daarmee het durven maken van fouten nodig is om te kunnen leren en te kunnen groeien. Ze legt hierbij de link met eigenaarschap en dat de growth mindset ontwikkeling hiervoor nodig is.	De respondent noemt in haar voorbeelden van taalgebruik richting leerlingen niet het woord uitdaging.
Kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren.	Nee	Nee	Uitleg geven hoe de hersenen werken tijdens het leerproces en laten zien hoe

			deze kennis kan bijdragen aan de ontwikkeling van de growth mindset
Kennis over de growth mindset	Ja De respondent noemt 1 kenmerk van de growth mindset.	Ja. De respondent noemt een vaardigheid die bij leerlingen ontwikkeld moet worden om een growth mindset te ontwikkelen.	Een growth mindset wordt door verschillende elementen gekenmerkt. De respondent noemt maar 1 van deze kenmerken. De kennis over de growth mindset kan dus worden uitgebreid.

Uitwerking van het interview met T. H. (leerkracht groep 7/8)

Vragen omtrent privacy.

Vindt je het goed dat ik dit interview vastleg met audioapparatuur om het later nauwkeurig uit te kunnen werken?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview tijdens een presentatie aan het team laat zien om aan te geven waar het werken volgens het growth mindset principe al toegepast wordt en waar nog verbetering in aangebracht kan worden?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview ook tijdens mijn scriptieverdediging op de opleiding laat zien aan het publiek?

- Ja

Algemene zaken voorafgaand aan het interview.

- Het doel is helder voor de respondent.
- De opbouw van het interview is met de respondent doorgesproken zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.3.2.
- De respondent heeft gelegenheid gekregen om aan te geven in welke mate de gegevens gedeeld mogen worden door antwoorden te geven op bovenstaande vragen.
- De respondent heeft de casus doorgenomen

Verslaglegging van de vragen en antwoorden naar aanleiding van de casus.

Wat versta je onder de growth mindset? Wat weet je hier nog van aan de hand van de eerste workshop die jullie gehad hebben?

Growth mindset is volgens mij dat je stapje voor stapje een doel behalen. Ik ga nu bijvoorbeeld eerst 1+1 uitrekenen, dan 1+3 en dan gaan we over op de tien. Dat het steeds iets moeilijker wordt en uiteindelijk kom je wel bij de breuken optellen.

Bij fixed is het zo dat je het doel in 1 keer wilt behalen. Je wilt het gelijk kunnen en je hebt geen zin in oefeningen. Ik weet het niet, laat maar. Ik kan het niet. Ik ga door naar de volgende. Ik wil er zo weinig mogelijk werk voor doen en ik wil het gewoon kunnen.

Wat vraag je de leerling of wat zeg je tegen de leerling als je dit ziet?

Hoe komt het dat je zo weinig hebt gedaan? Omdat ik dan zie dat er maar 5 sommen zijn gedaan terwijl de rest bijvoorbeeld 25 soms 50 heeft gemaakt (afhankelijk van wat voor soort sommen het zijn) en dan vraag ik me af waarom hij in vergelijking met de rest dan zo weinig heeft gemaakt.

Het blijkt dat de leerling de instructie niet begrepen heeft en gewoon aan het werk begonnen was dat hij alles fout had en dat hij toen niet verder heeft gerekend maar dat hij dacht, laat maar.

Dan vraag ik altijd wat moet je doen als je het niet snapt? (Voorgaand tekstfragment is tevens gericht op het inzetten van strategieën en moet daarom ook paars gearceerd zijn). Dan zeggen ze vaak; blokje opzetten. En dan vraag ik waarom doe je dat niet? En dan halen ze vaak de schouders op. Dan stopt hij ermee en dan gaat hij ouwehoeren.

En wat is dan de feedback die je hem geeft?

Ik zeg dan altijd dat hij hulp moet vragen en dat hij er zonder hulp niet komt en dat ik er daarvoor ben. (Voorgaand tekstfragment is tevens gericht op het inzetten van strategieën en moet daarom ook paars gearceerd zijn).

Waarom zeg je dat?

Weet ik eigenlijk niet. Dat is het eerste wat in mijn hoofd naar boven komt. En meestal heb ik het er later nog een keer met hem over en dan zegt hij ook wel; ja ik moet gewoon hulp vragen. Maar het jongetje wat ik nu in mijn hoofd heb vindt het rekenen gewoon heel moeilijk, altijd. En ik denk dat hij nu op zo'n punt is dat hij denkt "weet je laat maar ik vind het wel goed. En ik laat het wel zitten en heeft hij er geen zin in.

Maar als ik hem dan bij me roep, hij zit nu vaak naast me te werken of anders loop ik heel vaak bij hem langs in de les, dan gaat het prima. Ik moet hem daar wel echt in sturen. Ik kan hem niet loslaten want dan doet hij niks.

De feedback die je hem geeft, koppel je die ook aan de growth mindset?

Met rekenen nog niet zo zeer. Ik probeer dat wel met de weektaak. Goh, wat zullen we vandaag doen? Wat denk je dat je afkrijgt? En aan het eind van de week, vorige week had hij zijn weektaak af. Toen vroeg ik hem; voelt het nu ook lekker dat je je weektaak afhebt? Ja ja eigenlijk wel. Hij probeerde zijn stoere hoofd op te zetten, maar hij vond het eigenlijk wel fijn.

Wat is volgens jou dan de link met de growth mindset?

Dat zei Anje toen (de cursusleidster) je moet niet kijken naar dingen die af zijn, of zeggen 'wat goed' maar kijken naar het gevoel. Bijvoorbeeld door te zeggen: dat voelt juist toch lekker als het goed gaat of als iets gelukt is of dat het af is?

Koppel je het ook aan een specifiek kenmerk van de growth mindset of weet je waarom je dit bijvoorbeeld zegt?

Nee niet zo zeer. Ik denk dat ik het een beetje aan mezelf gekoppeld heb. Ik heb zelf nogal een fixed mindset ben ik achter gekomen. Bij mij is dat nooit gezegd van dat voelde lekker. Ik deed nooit iets als ik het niet kon. Als ik iets kon dat deed ik het, maar als ik het niet kon dan niet, dan dacht ik; ik ga niet oefenen ofzo. Ik zat vroeger op bugel en trompet spelen en daarbij kon ik meekomen zonder te oefenen dus dat bleef ik doen. Later heb ik een keer een keyboard gekocht en dat kon ik niet in 1 keer, dus dan deed ik het ook niet. Maar als ik elke week les had gehad en elke week had iemand gezegd had van 'wat voelt dat goed, of wat fijn he dat je weer een toets extra kan. Dan denk ik wel dat dat mij had getriggerd om verder te gaan als iemand meer op het gevoel speelt.

Dus je zegt eigenlijk; ik laat hem kijken naar zijn gevoel dat: het fijn voelt als je je weektaak afhebt en dat je niet met het gevoel zit van 'oh shit straks moet ik het mee naar huis als ik het niet af heb.'

Dus eigenlijk zeg je het geeft een goed gevoel als je je doel bereikt, stel het doel is de weektaak halen?

Ja.

Wat zeg je over het feit dat de leerling zijn fouten niet verbetert? Hij heeft allemaal rode bolletjes, maar wat geef je daar voor feedback over?

Als ik nu veel rode balletjes zie, dan zeg ik; wil je het rode balletje even verbeteren? En dan doen ze dan altijd braaf. Meer feedback heb ik nog niet voor een rood balletje. Ja tenzij ze er niet uitkomen, dan ga ik ze helpen natuurlijk.

Je zegt dus wil je dat even verbeteren? Laat je het daarbij?

Soms zeg ik dan ook; zo haal je je doel minder snel als het rode balletje blijft staan. Maar meer feedback heb ik daar nog niet voor.

Wat is je doel met deze feedback?

Dat ze het doel sneller behalen.

De sommen gaan fout doordat de leerling zowel de tellers als de noemers bij elkaar optelt. Ze hebben dit onderwerp dus net nieuw gehad dus hij heeft het inzicht in deze sommen nog niet. Hoe reageer je op fouten die een leerling maakt. Hoe reageer je op fouten in het algemeen?

Ik ga er altijd bijzitten en dat ga ik het nog een keer doen. Ik teken vaak nog even een pizza of een taart. Ik teken dan de som $\frac{1}{4} + \frac{1}{4}$. En dan zeg ik tegen de leerling: 'jij zegt nu: het wordt $\frac{2}{8}$. En dan teken ik $\frac{2}{8}$ in een taart en dat laat ik zo zien dat nooit hetzelfde kan zijn en dat de noemers dus gelijk moeten blijven bij het optellen. Ik doe dus de opgave nog een keer met een verbeelding erbij. 'Lukt het wel ik zie dat je veel rode bolletjes hebt.' Vaak geven ze dan wel aan dat ze het lastig vinden. Zo niet, dan laat ik ze ook wel aanmodderen. Ik vind dat leerlingen ook zelf moeten leren om hulp te vragen. Ik benoem niet; 'ik zie dat je 5 vragen fout hebt.' Leg je een relatie met leren? Van fouten leer je, die zeg ik weleens. Maar verder niet bewust.

Je geeft leerlingen dus niet bewust inzicht in; dit ging eerst fout, maar doordat je dit nu hebt gezien dan....

Wat zeg je hierbij? Je laat dit dus zien en de leerling die ziet dat wat hij dus deed fout is. Wat zeg je dan?

Ik zeg daar verder eigenlijk niks bij. Leerlingen verbeteren dit vaak wel. Ik zeg daar niks meer over de fouten. Of het bolletje moet nog steeds rood zijn, dan vraag ik 'wil je het rode bolletje nog even verbeteren?' Dan kun je daarna verder.

Hoe benader je fouten in de dagelijkse lessen? Stel de hele klas heeft een les slecht gemaakt en je gaat daar nog extra aandacht aan besteden. Wat zeg je dan bijvoorbeeld?

Dat het de vorige keer nog heel lastig was dus dat we het nog een keer gaan doen. Weet ik eerlijk gezegd niet. Als een rekenles bijvoorbeeld heel lastig is, dan zeg ik we besteden er nog een les aan omdat we het doel nog niet behaald hebben. Omdat we nog niet genoeg geoefend hebben. Meestal zeg ik dan gewoon; we gaan dit nog een keer oefenen. (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). Ik benoem nooit echt; 'dit is wel zo lastig'. Nee ik zeg; We oefenen het nog een keer.'

Waarom zeg je dat op die manier/benader je fouten op die manier?

Nou als ik zeg; 'dit is wel zo belabberd gemaakt!' Nee, misschien heb ik het wel belabberd uitgelegd. Dus dan ga ik niet iemand de schuld daarvan geven. Dus dan zeg ik gewoon; we gaan het nog een keer oefenen.

Doe je dat bewust in de relatie met de growth mindset?

Nee maar nu ik erover nadenk, het zou er misschien wel inpassen als ik er zo over nadenk. Geen bewuste keuze.

Laat je de leerlingen ook nadenken over strategieën die ze inzetten? Bijvoorbeeld in deze casus.

Meestal geef ik 1 strategie in de les en stel iemand vind het nog steeds heel lastig dan bied ik er nog een aan. Of stel er zegt iemand bij de uitleg; ik doe het altijd zo, en dat is een werkende strategie dan vind ik dat prima. Maar meestal bied ik er zelf maar 1 aan, tenzij er iemand is die het echt niet snapt en dan ga ik bij diegene zitten en ga ik de strategie nog eens stap voor stap bij langs of ik bied een andere strategie aan. Het is ook net wie ik voor me heb.

Als je het hebt over algemene leerstrategieën. Bijvoorbeeld in dit geval lukte het niet op de manier uit de instructie, maar hij kan het wel op een andere manier. Hoe laat je die leerling reflecteren op de eerste keer lukte het niet... geeft niet dan doe jij het op deze manier. Iedereen doet het op zijn eigen manier.

Leer je kinderen ook kijken hoe zij een leerproces ingaan? Een manier werkt niet, je hebt het wel geprobeerd, maar je komt er niet uit, dan kun je verschillende dingen doen, je kunt teruglezen in de tekst wat je moest doen, je kunt juf vragen, je kunt een andere leerling vragen. Wat heb je gedaan waardoor het wel lukte? Laat je kinderen ook op zo'n manier naar hun eigen leerproces kijken? als ze dus vastlopen. Wat zou je deze leerling aanbieden als strategie over zijn leerproces?

Dat verschilt in welk humeur ik ben. Bij sommige jongens gebeurt het heel vaak en dan ben ik soms botter dan ik het bedoel. Maar als het gebeurt dan vraag ik wel; 'wat kun je doen om het wel te snappen als ik niet beschikbaar ben?' En meestal komen ze dan wel met; in het boek opzoeken, op de

laptop opzoeken, of je buurman vragen (dit tekstfragment is ook gericht op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op inzetten van leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn). Dat stuur ik soms wel aan en soms ook niet. Dan denk ik dit weet je wel en dan ben ik wat botter. **Maar ze weten dat ze op andere manier op zoek kunnen gaan naar een antwoord.** Of ze het dan ook doen is een tweede. Maar als ze het weten en ze doen het niet, ja **hoe ga je dan verder** dat ze het wel gaan doen?? Je weet prima dat je om je heen kan vragen of mij kunt vragen maar je doet het nog steeds niet.

Zet je de leerlingen bewust aan tot deze strategie, of is dit iets wat je altijd gedaan hebt?

Geen bewuste aanpak gericht op growth mindset.

Deze leerling die stopt er dus mee als hij een aantal vragen fout heeft gemaakt. Wat zeg je over zijn inzet? Welke woorden zou je gebruiken?

Ik zeg nooit iets over inzet, heel eerlijk. Ik zeg meestal; wat heb je dan gedaan in die tijd? Gaat op zich wel over inzet maar ik noem het woord niet.

En als je dan feedback aan deze leerling moet geven?

Dan stel ik de vraag: **wat had je kunnen doen om het wel te snappen?**

Wat wil je ermee bereiken als je die vraag stelt?

Erachter komen waarom hij dan niet aan het werk gaat of is en waarom hij die keuzes maakt.

Dan ga ik daarop verder; want ik snapte het niet. **Dan vraag ik wat had je kunnen doen om het wel te snappen?** (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op inzetten van leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn).

Ik heb ook een leerling die zegt; ik leid mezelf zo af. Dan vraag ik **wat kun je doen om jezelf niet zo af te leiden; koptelefoon opzetten of een ander plekje zoeken in de klas of op de gang. Ik vraag dus eigenlijk altijd door.** (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op inzetten van leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn).

Wat is je doel daarmee?

Dat ze een volgende keer zelf gaan beslissen, van goh ik word nu afgeleid, ik moet een koptelefoon opzetten of ik moet nu even naar de gang gaan.

Koppel je dat aan de growth mindset?

Nee, dat heb ik altijd zo gedaan. Maar misschien past het. Maar ik heb het niet bewust inzet.

Maak je bewust keuze in je woordgebruik?

Hangt ervan af in welke modus ik zit. Als ik in mijn goede leerkracht modus zit dan probeer ik daar wel bewuste keuzes in te maken. Zoals; Anje zegt altijd oefenen in plaats van doel behaald. Die probeer ik dan wat vaker te gebruiken. Maar als ik er klaar mee ben dan ben ik ook weleens botter.

Zijn er meer woorden die je bewust inzet met het oog op growth mindset ontwikkeling?

Niet heel veel nog. Met name het oefenen, dat heeft Anje de vorige keer benadrukt dus die zit in mijn hoofd. Ik zeg nu ook weleens; we hebben nu genoeg geoefend, we gaan nu naar een ander doel in plaats van we hebben het doel behaald. **(Analyse: ja bewuste inzet van growthmindset woord oefenen→kanttekening→ vocabulaire uitbreiden).**

Hoe noem je fouten, als je ziet dat leerlingen fouten maken en je zegt daar iets over?

Als het met rekenen is dan zeg ik; **ik zie een rood bolletje wil je ervoor zorgen dat ie groen wordt? Ik noem het ook wel gewoon fouten denk ik.** Kun je het anders benoemen? Ja vast. Zijn er tips?

Vragen los van de casus.

Vind je het belangrijk om de leerlingen uit te dagen?

Ja want anders vinden sommigen er niks aan. Als je een slechte werkmotivatatie hebt en het werk is niet uitdagend, dan fladderen ze hier de klas rond bij wijze van.

Zijn er andere redenen hiervoor?

Ja **om er zoveel mogelijk uit te halen natuurlijk.**

Hoe is dit zichtbaar in je lessen?

Ik probeer een gezonde dosis humor toe te voegen in de klas. Dat vond ik zelf vroeger ook leuk. Als iemand een doel heeft behaald dan zeg ik je hebt genoeg geoefend en je mag een stapje verder, je mag een moeilijker doel van mij uitzoeken.

De jongen over wie we het net een paar keer gehad hebben, vindt rekenen heel lastig, zit meestal bij mij dan gaan we vaak nog even een stapje terug, bijv. met breuken.

En hij heeft er bijvoorbeeld 10 goed, dan zeg ik niet; je moet door want je heb niet een vinkje op snappet. Ik zie dan dat hij het snapt dus dan mag hij van mij ook verder.

Door verschillende werkvormen te gebruiken; niet altijd alles op de Snappet of uit het boek moet ik wel vaker doen moet ik zeggen, maar ik probeer het.

Ik heb ook Snappet gesprekken gehad, dan gingen we kijken naar de leerlijn rekenen en dan gingen we kijken **wat vind je moeilijk waar wil je nog aan werken?** Waar wil je nog mee bezig waar moet ik je nog bij helpen? Dit heb ik aan het begin van het jaar gedaan, toen hebben we het nog niet over die growth mindset gehad dus onbewust gedaan.

Weet je ook wat de relatie is tussen uitdaging en de growth mindset?

Nee dat mag je mij vertellen haha.

Laat je leerlingen weleens feedback geven aan elkaar?

Ja tijdens boekbesprekingen. Tips en tops en een eindcijfer. **Dit moeten ze in groepjes doen zodat ze serieus ingaan op wat goed en minder goed ging en dat ze niet bij hun vrienden zeggen; oh dat is een 10.**

Welke eisen stel je aan de feedback?

Tips over wat de volgende keer beter kan (dit heeft ook te maken met hoe de respondent omgaat met fouten en zou dus tevens blauw gearceerd moeten zijn) en tops over wat al wel goed ging.

Weet je ook hoe deze manier van feedback in verband staat met de growth mindset?

Ik denk ook weer over hun eigen leerproces en hoe ze daarover denken maar 100% zeker weet ik dat ook niet.

Volgens de theorie zijn er 3 elementen die in een goede feedback verwerkt zitten, weet je waar ik het dan over heb?

Nee ik heb het boekje nog niet gelezen. Puur dat ik het zelf ook prettig had gevonden om op zo'n manier feedback te krijgen en om hun echt even in gesprek te laten gaan over de inhoud van de boekpresentatie in plaats van het cijfer te koppelen aan hoe aardig ze de presentator vinden. De leerlingen corrigeren elkaar.

Heb je weleens aan leerlingen uitgelegd hoe hun hersenen werken tijdens het leren? heeft Anje het daar in de cursus ook over gehad?

Nee volgens mij niet.

Weet je waarom het goed zou zijn?

Nee heel eerlijk zou ik dat niet weten. Ik denk wel dat het goed zou zijn.

Vragen van de respondent:

Behoeft aan tips en hoe zij meer growth mindset in hun lessen kunnen verwerken.

Geen situaties schetsen en de reactie geven die de leerkracht zou moeten doen. Want dat is te specifiek, gebeurt vaak niet op die manier. Bepaalde woorden zoals met dat oefenen wat Anje noemde, dat is heel goed toe te passen.

Reflectie op dit interview:

Ik heb in mijn bewoording en toelichting soms te veel gestuurd waardoor ik mogelijk richting aan het antwoord heb gegeven. Deze leerkracht was echter heel eerlijk in het beantwoorden van de vragen over de mate waarin zij bewust inzette op growth mindset ontwikkeling van de leerlingen. In dit interview is dit dus niet ten koste gegaan van de betrouwbaarheid, maar het is wel een aandachtspunt in de volgende interviews.

Bijlage 5.4. Analyse interview T.H.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op onderstaande categorieën hebben een specifieke kleurarcering. Vervolgens is per categorie beschreven of het leerkrachthandelen wel of niet op de ontwikkeling van growth mindset van de leerlingen gericht is. Daarbij beschrijft de analyse van elke categorie ook waarom het wel of niet voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.

Interview met T.H. op 14 januari 2019.

Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent feedback geeft, welke bewoordingen zij gebruikt en wat haar achterliggende gedachte hierbij is, zijn **groen** gearceerd.

De respondent geeft met haar feedback informatie over wat de leerling moet doen in zo'n situatie. Hierbij geeft ze de reden dat de leerling er zonder hulp niet komt.

De respondent doet dit vooral door vragen te stellen waarmee de leerlingen zichzelf deze feedback geven. Soms geeft ze zelf deze feedback.

De respondent geeft aan dat ze dit niet bewust doet, maar dat dit het eerste is wat in haar opkomt. *Deze aspecten voldoen aan de criteria informatie over gedrag, maar bevat niet het toekomstige aspect.*

De leerkracht is zich niet bewust van het feit dat ze feedback geeft op een growth mindset manier.

De link met de toekomst expliciet gemaakt worden door de woorden volgende keer/volgende les etc. toe te voegen.

De respondent richt haar feedback op het gevoel dat het teweeg brengt als leerlingen werken aan hun doel en dit doel behalen.

De informatie die de respondent geeft heeft betrekking op de huidige situatie en geeft geen informatie over de toekomst.

De respondent laat leerlingen elkaar wel feedback geven over boekpresentaties. Hierbij stelt ze de eis dat de leerlingen tips moeten geven over wat de volgende keer beter kan en tips over wat al goed ging.

Hier legt de respondent de relatie met de toekomst wel. In de feedback die zijzelf geeft doet ze dat niet.

Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent omgaat met de fouten van leerlingen, welke bewoordingen ze hierbij gebruikt en de mate waarin zij dit bewust op een growth mindset manier doet, zijn in **lichtblauw** gearceerd.

De respondent spreekt over rode balletjes en dat leerlingen de rode balletjes moeten verbeteren. Ze legt de link met het halen van doelen door te benoemen dat een doel minder snel behalen als ze de rode balletjes niet verbeteren.

Hieruit blijkt dat de respondent de leerlingen de leerlingen bewust maakt van het belang fouten om het leerdoel te behalen. De leerkracht geeft echter geen informatie waardoor de fouten leiden tot het sneller behalen van het leerdoel.

De respondent geeft de leerling inzicht in de fout door dit met een tekening te verduidelijken.

De respondent geeft in deze situatie wel informatie over de inhoud van de fout. Ze legt geen relatie met de toekomst. Dit zou ze nog kunnen koppelen aan de toekomst

De respondent noemt weleens; van fouten leer je.

Hiermee laat de respondent de leerlingen wel een link leggen tussen het maken van fouten en het leerproces. Ze maakt dit echter niet inzichtelijk voor leerlingen door erover door te praten waarom de fouten kunnen leiden tot meer inzicht in het leerdoel.

De respondent labelt de fouten niet negatief. Ze benoemt dat het leerdoel nog lastig is en gaat extra oefenen met de leerlingen.

In haar gedrag laat de respondent zien dat oefenen leidt tot leren. ze benoemt die relatie niet expliciet naar de leerlingen maar past het wel toe.

De respondent geeft aan dat ze niet bewust vanuit de theorie van de growth mindset omgaat met de fouten die leerlingen maken.

Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op het leerkracht gedrag ten aanzien van het (bewust) inzetten van aandacht voor strategieën van leerlingen om hun growth mindset te ontwikkelen, zijn paars gearceerd.

De respondent stelt vragen aan de leerlingen over of vertelt hen wat zij kunnen doen op het moment dat zij vastlopen tijdens het leren.

Ze laat de leerlingen nadenken over meerdere aanpakken die ze kunnen gebruiken wanneer ze vastlopen.

Dit doet de respondent zowel op inhoudelijk gebied als op het leergedrag van de leerlingen met betrekking tot hulpbronnen raadplegen of manieren zoeken om zich te kunnen concentreren.

Dit geeft aan dat de respondent in haar dagelijkse lespraktijk inzet op leerstrategieën van leerlingen in hun leerproces.

De respondent geeft aan dat ze de leerlingen niet tot deze leerstrategieën aanzet vanuit de growth mindset theorie.

De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)

De tekstfragmenten die te maken hebben met de manier waarop de leerkracht omgaat met de inzet van de leerlingen zijn donkergroen gearceerd.

De respondent laat leerlingen naar hun gevoel kijken wanneer ze een taak af hebben gekregen. Ze benoemt daarbij niet expliciet dat het oefenen of de inzet hiervoor gezorgd heeft.

De respondent legt de koppeling tussen onderwerpen die lastig zijn en extra oefening die nodig is in zo'n geval.

De respondent verwijst naar acties die leerlingen in kunnen zetten op het moment dat ze vastlopen waardoor ze verder kunnen werken aan het doel en dus doorzetten en inzet tonen.

De respondent geeft aan dat ze niet expliciet en bewust met de leerlingen over hun inzet praat.

Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.

Tekstfragmenten die op growth mindset gericht woordgebruik aantonen zijn grijs gearceerd.

Tabel 7. Woordgebruik in het leerkrachthandelen.

Gebruik van positieve op groei/proces gerichte woorden richting de leerlingen.	Frequentie	Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingen, gericht op de huidige situatie zonder link naar verbetering in de toekomst.		Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingengericht op de huidige situatie met link naar verbetering in de toekomst.	Frequentie
Voelt lekker (in relatie tot behaalde doel)	1	Weinig gedaan	1		
Doel halen	1	Rode bolletjes	1	Rood balletje verbeteren/zorgen dat hij groen wordt?	4
Oefenen	4	Lastig	1	Aan werken	1
Leren	1	moeilijk	1		
Wél (wat kun je doen om het wél te snappen?)	2				
Nog (waar wil je nog aan werken?)					

Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.

De tekstfragmenten die te maken hebben met het leerkrachtgedrag dat zich richt op het aangaan van uitdagingen zijn **turquoise** gearceerd.

De respondent laat leerlingen nadenken over doelen die zij zichzelf stellen. Leerlingen worden hierdoor uitgedaagd om over hun eigen leren na te denken en in te schatten wat zij aankunnen. De respondent wil leerlingen uitdagen omdat zij daardoor meer gemotiveerd zijn en om zoveel mogelijk uit de leerlingen te halen.

De respondent doet dit door leerlingen te vragen wat ze moeilijk vinden en waar ze nog aan willen werken.

De respondent weet niet wat de link tussen uitdaging en growth mindset is.

Dit toont aan dat de respondent de leerlingen uitdaging biedt door hen zelf bewust te laten worden van dingen die zij nog willen leren en door zichzelf doelen te stellen. De leerkracht past dit leerkrachtgedrag niet bewust toe vanuit de theorie van de growth mindset.

Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

De respondent heeft leerlingen geen inzicht gegeven in hoe de hersenen werken tijdens het leerproces. Ook weet ze niet hoe dit inzicht kan bijdragen aan het ontwikkelen van een growth mindset. Wel denkt ze dat het goed kan zijn.

Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

De respondent geeft aan dat een growth mindset erop gericht is dat leerlingen stap voor stap een doel kunnen behalen en dat het steeds iets moeilijker wordt.

Dit toont aan dat de respondent een van de kenmerken van de growth mindset kan benoemen maar dat de kennis niet volledig is.

Tabel 8. Scoretabel voor het bewust inzetten het van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Categorie	De leerkracht is in staat op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te vertonen	De leerkracht past de theorie van de growth mindset bewust toe.	Opvallende aspecten/aanbeveling.
Feedback geven	Nee ze geeft informatie over het gedrag die in dit soort situaties gewenst is. Is zich bewust van het informatie aspect maar niet van het toekomstige aspect. Heeft wel het doel voor ogen dat de leerling het in de toekomst anders doet, maar benoemt dit niet expliciet.	Nee de respondent weet niet aan welke criteria op growth mindset gerichte feedback moet voldoen.	De leerkracht zou de link met het toekomstige aspect explicieter kunnen benoemen door er de woorden de volgende keer/in het vervolg/ als dit weer gebeurt, aan toe te voegen. Richt de aandacht op het gevoel dat het behalen van een doel teweegbrengt.
Benadering van fouten van leerlingen	Ja. De respondent benoemt de rode bolletjes en wil dat deze verbeterd worden. Ze benoemt dat er meer oefening nodig is als iets moeilijk is/als er veel fouten gemaakt worden/als het doel nog niet behaald is. Ze maakt inzichtelijk waar het misgaat. De respondent noemt dat leerlingen van fouten kunnen leren.	Nee, ze geeft zelf aan dat ze deze aanpak niet bewust inzet om een growth mindset te stimuleren.	De leerkracht kan leerlingen inzicht geven in het belang van de gemaakte fouten door in sommige lessen uitgebreider bij de inhoud van de fout en daarbij vooruit te kijken naar de volgende keer en duidelijk te maken waarom deze fout nu heeft bijgedragen in het begrijpen van de stof. (dus expliciet de link leggen tussen fouten en leren)
Leerlingen leren om strategieën toe te passen tijdens het leren.	Ja. De respondent laat leerlingen zelf nadenken over wat ze kunnen doen als ze; vastlopen, geen concentratie hebben of hoe ze andere manieren voor oplossingen van het	Nee, de leerkracht doet dit niet bewust.	De respondent moet inzicht krijgen in dat aanreiken van leerstrategieën helpt in zelfstandigheid van leerlingen in relatie tot het leren. dat leerlingen uiteindelijk weten hoe zij kunnen handelen als ze

	'probleem' kunnen bedenken.		vastlopen wat weer helpt om door te zetten als het moeilijk wordt wat weer helpt om uitdagingen aan te durven gaan omdat ze weten dat ze er uiteindelijk komen.
Omgang met de inzet van leerlingen	Ja -De respondent laat leerlingen naar het positieve effect van inzet kijken. - De respondent reikt strategieën aan om door te kunnen zetten met werken aan een doel. - De respondent laat leerlingen meer oefenen als een doel nog moeilijk is.	Nee -De respondent is zich niet bewust van hoe inzet aan de ontwikkeling van growth mindset gekoppeld is.	Maak voor de leerlingen duidelijk waarom inzet zo belangrijk is en of zij strategieën inzetten om verder te komen in de les. Dus hoe inzet leidt tot het behalen van doelen. Link leggen tussen het fijne gevoel en de inzet die daarvoor belangrijk was. Geef ze een beoordelingsschema of bedenk een manier waarop leerlingen dit inzichtelijk kunnen maken waardoor zij gemotiveerd blijven om de strategieën in te zetten.
Woordgebruik van de respondent in de dagelijkse lespraktijk.	Ja De respondent gebruikt positief gelabelde woorden die gericht zijn op groei of op het leerproces. (zie tabel 4).	Ja. De respondent zet het woord oefenen bewust in omdat ze weet dat dit de growth mindset van leerlingen stimuleert.	De respondent zou haar op growth mindset gerichte woordenschat kunnen uitbreiden door fouten/rode balletjes als leermomenten te labelen of in ieder geval te koppelen aan de bijdrage in het leerproces. Weinig gedaan→harder werken. Werken→leren Moeilijk/lastig→uitdaging /uitdaging De respondent bewust maken van de op growth mindset gerichte woorden die zij al gebruikt

De respondent stimuleert leerlingen om uitdagingen aan te gaan	Ja. -Ze laat leerlingen nadenken over eigen (leer)doelen.	Nee -De respondent weet niet wat de relatie van uitdaging met de growth mindset is.	Leerlingen uitdagen zorgt ervoor dat zij durven om te leren. dat ze weten dat ze iets nog niet kunnen als ze aan een leerproces beginnen, maar dat ze dit kunnen bereiken door fouten te maken, door te zetten en strategieën in te zetten op het moment dat ze vastlopen. Manieren om leerlingen uit te dagen; Eigen leer/onderzoeksvragen laten stellen. Eigen doelen laten stellen (dit doet deze respondent al maar niet bewust)
Kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren.	Nee De respondent heeft de leerlingen geen inzicht gegeven hoe de hersenen werken tijdens het leerproces.	Nee De respondent weet niet hoe dit inzicht kan bijdragen aan de ontwikkeling van de growth mindset.	De respondenten moeten zelf inzicht krijgen in hoe hun hersenen werken tijdens het leerproces. Ze moeten weten hoe hun hersenen ervoor zorgen dat fouten maken leidt tot het leren van nieuwe dingen wanneer je blijft proberen. Dit kunnen ze vervolgens inzichtelijk maken voor hun leerlingen.
Kennis over de growth mindset	Ja -Intelligentie en vaardigheden kunnen zich ontwikkelen door te oefenen	Ja	De respondent zou alle kenmerken van een growth mindset moeten kennen zodat ze hier bewust op kan inzetten in haar dagelijkse lespraktijk.

Uitwerking van het interview met L.P. (leerkracht groep 7/8)

Vragen omtrent privacy.

Vindt je het goed dat ik dit interview vastleg met audioapparatuur om het later nauwkeurig uit te kunnen werken?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview tijdens een presentatie aan het team laat zien om aan te geven waar het werken volgens het growth mindset principe al toegepast wordt en waar nog verbetering in aangebracht kan worden?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview ook tijdens mijn scriptieverdediging op de opleiding laat zien aan het publiek?

- Ja

Algemene zaken voorafgaand aan het interview.

- Het doel is helder voor de respondent.
- De opbouw van het interview is met de respondent doorgesproken zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.3.2.
- De respondent heeft gelegenheid gekregen om aan te geven in welke mate de gegevens gedeeld mogen worden door antwoorden te geven op bovenstaande vragen.
- De respondent heeft de casus doorgenomen

Verslaglegging van de vragen en antwoorden naar aanleiding van de casus van groep 7/8.

Wat versta je onder de growth mindset? Wat weet je hier nog van aan de hand van de eerste workshop die jullie gehad hebben?

Dat kinderen durven te leren. Dat ze leren door fouten te maken en door te ervaren en dat ze zelf dingen proberen en dat ze doorzetten en geven niet op als het niet lukt. Dat ze altijd kijken hoe kan ik het aanpakken als het niet lukt. Dat ze niet in het negatieve denken, maar juist in het positieve. Vaak als je in de klas kijkt; de strevers die niet opgeven als het moeilijk is, maar juist doorzetten.

Wat is fixed mindset volgens jou?

Ja eigenlijk het tegenovergestelde. Van het moet zo en lukt het dan niet dan hou ik ermee op. Juist de hele andere kant.

Wat vraag je de leerling of wat zeg je tegen de leerling als dit gebeurt?

Hoe komt het dat je zo weinig gemaakt hebt en dat het niet goed is, want heel vaak kunnen ze dit zelf wel goed verwoorden wat ze fout doen. 'Ik zie dit gebeuren, hoe kan dit?' In deze groep en in de bovenbouw komt er dan vaak wel uit wat ze moeilijk of lastig vinden.

Het blijkt dat de leerling de instructie niet begrepen heeft en dat hij begonnen was aan zijn werk, maar dat hij alles fout had omdat hij het niet begreep en dat hij toen maar gestopt is. Wat zeg je dan?

'Waarom heb je het niet gevraagd?' Ik heb rondes gelopen, je mag altijd naar me toekomen, dus waarom heb je me niet de vraag gesteld van; ik snap het niet kun je het nog een keer uitleggen? Ik kom niet verder. (Voorgaand tekstfragment heeft ook te maken met het leerkrachtgedrag gericht op

de fouten die de leerling maakt in zijn leergedrag en moet tevens lichtblauw gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment is tevens gericht op het inzetten van strategieën en moet daarom ook paars gearceerd zijn). Dit tekstfragment is ook gericht op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn).

Zoiets, het is ook wel lastig om het zo te bedenken. Maar ongeveer op deze manier.

Welke feedback geef je de leerling over het feit dat hij dingen fout gemaakt heeft, niet gevraagd heeft en gewoon gestopt is. Wat voor feedback geef je dan?

Meer een tip: Het is handig als je het de volgende keer vraagt, want dan kan ik je verder helpen. 'Anders zie ik niet gelijk dat jij het niet snapt. Dat zien we niet aan je neus, je moet het wel vragen.' Dat het ook vanuit het kind zelf komt dat ze vragen. (Voorgaand tekstfragment is tevens gericht op het inzetten van strategieën en moet daarom ook paars gearceerd zijn).

En je volgt ze ook wel vaak op het dashboard van Snappet dus dan zie je het vaak al eerder wel, maar in deze casus niet lees ik, dus dan zou ik dit zeggen.

Met welk idee zeg je dit? Koppel je dit bewust aan een growth mindset.

Vorige keer hebben we daar de eerste scholing over gehad dus ik weet er nu iets van maar ik denk niet dat ik het bewust doe. Eerder onbewust dat je probeert om te zeggen; hoe kun je het nou de volgende keer aanpakken dat ze ook zelf meedenken met de oplossing en dat je zo gaat kijken van waar liep je vast? Maar ik denk niet dat ik dat bewust doe. Niet bewust over de growth mindset manier.

De sommen gaan fout doordat de leerling de tellers en de noemers bij elkaar optelt. Dit is de fout die de leerling maakt. Hoe reageer je op de fout die deze leerling maakt.

Ik denk gewoon nog een keer uitleggen. Dat de leerling nog een keer gaat proberen en misschien concreet materiaal erbij pakken om het op een andere manier aan te bieden. Want als het nog steeds fout gaat na nog een keer uitleggen dan ligt het misschien ook aan mijn instructie dat een kind het niet op die manier begrijpt, dus dan probeer je het op een andere manier aan te bieden.

Stel in de klas worden veel fouten gemaakt in de klas bij een bepaald onderwerp, hoe benader je dit, wat zeg je hierover?

Als ik het zie op het dashboard dan pak ik automatisch de verlengde instructie erbij en dan zeg ik; 'ik zie dat er toch nog wel veel foutjes gemaakt worden, ik wil er toch nog een keer met jullie naar kijken, want het wordt straks alleen maar moeilijker dus dan is het handig dat de basis goed is.

Waarom ga je op die manier met de fouten om? Wat zeg je eigenlijk over de fouten die leerlingen dan maken.

Ik vraag eigenlijk meer; waarom gaat het fout? Ik zeg niet; 'dit is fout'. Maar ik wil meer weten waar zit de fout en hoe kunnen we de leerling verder helpen.

Benoem je dat naar de leerlingen dat je ze op die manier wil helpen?

Nee dat denk ik niet. We hebben wel een keer de leerkuil met de leerlingen besproken die hangt ook in de klas. Daar kijken we dan wel naar. **Kijk je daar met de leerlingen naar?**

Ja ik heb hem een keer met de leerlingen besproken en ik vraag de leerlingen dan; waar zit je nu in de leerkuil? Omdat ze weten welk stapje het is.

Wat voor stappen zijn dit dan? Hoe bespreek je dit dan?

Dat staat precies aangegeven. Ik kan het vanaf hier niet helemaal lezen, maar het staat er precies bij. Je hebt kinderen die zitten daarboven, dit lopen gelijk weg of stoppen gelijk als ze het niet snappen. En je hebt kinderen die de leerkuil in gaan die proberen het die fouten durven te maken en daardoor in de leerkuil weer stijgen. (Voorgaand tekstfragment heeft ook te maken met het leerkrachtgedrag dat zich richt op het aangaan van uitdagingen en moet tevens turquoise gearceerd zijn).

En benoem je dit naar de leerlingen?

Ja weleens. Niet heel vaak moet ik zeggen. Vooral in het begin, toen we hem net hadden. Nu hangt ie er eigenlijk wat. Maar toen we hem net hadden en Anje erover verteld had dacht je wel van oh ja dat is wel heel goed en dat ga ik vertellen in de klas. Maar nu denk ik wel van; dat kan ik wel vaker doen.

Ik heb een paar kinderen die heel onzeker zijn en ik denk dat, door hen op deze manier te stimuleren dat dit hen juist helpt om verder te gaan.

En wat zijn dan dingen die je zegt tegen de leerlingen?

Ik heb 1 leerling die heeft heel erg faalangst en als je heel erg er bovenop gaat zitten dan klapt ze juist dicht, maar als je gaat zeggen van he we oefenen dit en ik weet dat je het kan daarom bied ik je dit ook aan. Dan durft ze wel verder te gaan. En daarvan heb ik er wel meer in de groep zitten die dat op die manier nodig hebben.

Weet je op welke manier dat gekoppeld is aan de growth mindset?

Ik denk dat het te maken heeft met het aanspreken op het kunnen van de leerling. Van he je kan het en dat je ze positief stimuleert om het te gaan proberen. Denk ik ik weet niet hoor.

Want je zei net iets over de growth mindset en fouten, weet je de relatie daarvan met de growth mindset? Wat de fouten te maken hebben met growth mindset leerkrachtgedrag?

Nee. Ik zeg alleen van fouten kun je leren, en door te doen ga je het te ervaren. Verder geen idee. Ik denk niet dat het bewust is maar iets dat bij mij past en dat je het in de loop van de tijd ook zelf ervaren hebt dat het echt klopt dat je van je fouten leert. Vroeger zeiden ze dat altijd en dan dacht je vaak van; laat maar praten, maar het is wel echt zo. Dus omdat je het zelf ervaart kun je het misschien ook beter overbrengen ofzo.

Deze leerling heeft het op een bepaalde manier aangepakt, hij is gestopt omdat het niet lukte. Wat zeg je over leerstrategieën, dus niet over de stof zelf, maar over hoe de leerling dit aanpakt, hij stopt als het moeilijk wordt. Wat zou je zeggen tegen deze leerling?

Uiteindelijk heeft hij dingen nodig die hij kan doen als hij vastloopt.

Wij proberen zoveel mogelijk tegen de kinderen te zeggen; 'door oefenen leer je het het best dus daarom willen we wel graag dat je blijft oefenen. Dat je de leerlingen stimuleert door te zeggen; 'je moet wel oefenen en als het niet lukt, kom het vragen. (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). (Dat je echt die stappen er laat inslijten dat ze weten; als ik vastloop dan is dit de volgende stap die ik ga nemen. Dat denk ik.

Waarom doe je dat op die manier. Wat wil je daarmee bereiken?

Daar hebben ze niet alleen hier iets aan maar ook buiten school dat ze daar ook om hulp durven te vragen als ze vastlopen. Overal heb je hulp nodig als je vastloopt en je moet leren om dan om hulp te vragen. Niet iedereen durft dat.

Koppel je dat aan de growth mindset?

Nee.

Welke feedback geef je over de inzet van de leerling. Wat zet je hierover?

Ik denk dat deze leerling echt nog moet leren om te vragen dus ik niet dat je moet gaan zeggen dat zijn inzet belabberd was ofzo. Ik denk dat je gewoon moet zeggen van de volgende keer.. 'We willen graag dat je stap 1 zet want dan kunnen we je helpen. Dat je dan ook automatisch meer maakt. Dat hij nu te weinig gemaakt heeft en ik denk wel dat je dit mag benoemen, maar dat je dat op zo'n manier brengt. Maar misschien is zijn inzet wel goed geweest maar is dit niet te zien in zijn werk. Want misschien zit hij wel helemaal met zijn hoofd in die stof maar dat hij denkt van ja pfff... en heeft hij niet de stap gezet om hulp te vragen. Maar misschien vindt de leerling dit wel heel lastig.

Stel het is zo dat hij denkt; ik kan dit niet want ik heb allemaal rode bolletjes, ik doe dit niet meer.

Wat zeg je dan over de inzet?

Dat vind ik heel lastig. Daar hebben we ook wel een paar van, die zeggen, ik doe het niet meer. Maar ik zou dan zeggen; 'dat ik wel wil dat je verder gaat oefenen, want anders blijf je rode bolletjes houden en we gaan alleen nog maar moeilijkere dingen krijgen en dat lukt dan ook niet. Jij wil graag dat het lukt maar ik wil ook graag dat het lukt dus dan is het handig dat we toch verder gaan oefenen. En als het niet zo lukt, dan gaan we het op een andere manier proberen.

Wat wil je hier uiteindelijk mee bereiken?

Dat hij het snapt. Dat hij de stap gaat zetten, als hij het niet snapt dat hij ons ook om hulp gaat vragen een volgende keer. Dat hij mooi mee blijft groeien en dat hij niet blijft haken omdat hij negatief over zichzelf gaat denken.

Weet je ook wat inzet te maken heeft met growth mindset?

Nee. Ik weet er eigenlijk helemaal nog niet zo veel van. Vorige keer was de eerste keer en ik vond het wel interessant, maar toen heeft ze ook veel voorbeelden genoemd van fixed en ik ben bang dat ik die nog een beetje door elkaar haal. Ik kan me er nog wel wat meer in verdiepen.

Ben je je bewust van je keuze van je woordgebruik? Wat voor woorden zet je dan in?

Niet met de growth mindset, maar wel ben ik mij bewuster geworden van mijn woorden. Dit komt meer door mijn andere school daar werken ze met GDO (groepsdynamisch onderwijs). Daar focus je alleen op positief gedrag en niet op negatief gedrag. En daardoor reageer ik hier op school nu ook anders op situaties dan eerst. Dat je altijd het positief probeert te benaderen.

Zijn er voorbeelden van woorden die je inzet?

Nee dat niet. Ik denk dat het meer een denkwijze is. Bijvoorbeeld dat als je de klas binnenkomt en je ziet dat die die en die al aan het lezen zijn, super jongens. En dat dit anderen aanspoort om ook dat gedrag te vertonen. En meestal gebeurt dit ook. Heel apart. Dat had ik nooit gedacht maar het werkt echt. Dat je zegt; he wat knap, die en die zijn al begonnen, wat fijn. (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). En dat je anderen ziet die dan ook snel beginnen en dat anderen ook snel beginnen. Want zij krijgen een compliment en ik denk dat dat wel invloed kan hebben op zo'n mindset, omdat leerlingen denken; ik krijg een compliment dus ik doe het goed. En dat andere kinderen dan ook denken ik wil ook een compliment. Niet precies woorden die ik bewust gebruik.

Vind je het belangrijk om leerlingen uit te dagen.

Ja, want ik denk dat leerlingen de dingen met meer plezier doen als ze worden uitgedaagd. Je moet wel binnen hun niveau blijven, je moet er niet altijd boven gaan zitten maar wel op hun manier uitdagen.

Hoe kunnen we dat zien bij jou in de klas?

De winkelhoek die ik nu heb bedacht. De leerlingen vinden het moeilijk om te rekenen met geld. Dus dan heb ik bedacht met de winkel heb je met wisselgeld te maken. Dat laat ik nu eerst verder hun ding, dat zij er dingen voor bedenken en de hoek inrichten. Zij zoeken daar hun ding helemaal in. En straks gaan zij daar oefenen. Dan probeer je dat zo wat uit te dagen dat ze met het wisselen van het geld gaan komen.

Er is ook een leerling die wat meer kan dan de rest. Die kan soms iets anders doen, bijvoorbeeld een webquest doen, een soort werkstuk. Dat vindt hij ook heel leuk om te doen. De rest is dan met de vragen van de tekst bezig en hij heeft dan de helft gemaakt of hij heeft het heel snel af en dan mag hij iets anders doen door zo iets als extra werk te doen. Anders moet hij ook vaak wachten en dan merk je dat hij zich gaat vervelen.

Weet je ook hoe dat aan de growth mindset gelinkt is?

Nee.

Laat je leerlingen ook weleens feedback aan elkaar geven?

Ja dat vinden ze ook vaak wel leuk om te doen. Ze mogen elkaars werk ook weleens nakijken Dan kijken wel met zijn allen na en dan krijgen ze elkaars schrift en dan mogen ze krulletjes zetten.

Stel je inhoudelijke eisen aan de feedback die ze elkaar geven.

Nee. Want feedback komt vaak automatisch bijvoorbeeld; wat heb je netjes geschreven of je hebt het goed gemaakt. Dat is niet omdat het dan van mij moet, want ze kijken vaak gewoon elkaars werk na. Maar die dingen zeggen ze dan uit zichzelf.

Heb je leerlingen weleens laten zien hoe hun hersenen werken tijdens het leerproces? Heb je daar weleens aandacht aan besteed?

Nee.

Weet je op welke manier dat te maken zou kunnen hebben met de growth mindset ontwikkeling?

Nee.

Bijlage 4.6 Analyse interview L.P.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op onderstaande categorieën hebben een specifieke kleurarcering. Vervolgens is per categorie beschreven of het leerkrachthandelen wel of niet op de ontwikkeling van growth mindset van de leerlingen gericht is. Daarbij beschrijft de analyse van elke categorie ook waarom het wel of niet voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.

Interview met L. Planting op 15-01-2019.

Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent feedback geeft, welke bewoordingen zij gebruikt en wat haar achterliggende gedachte hierbij is, zijn **groen** gearceerd.

De respondent laat leerlingen verwoorden waarom ze bepaald gedrag vertonen. De leerkracht doet daarbij een suggestie voor een andere manier om het aan te pakken. Ze legt daarbij in sommige voorbeelden die ze geeft wel een relatie met het toekomstige aspect en in sommige gevallen doet ze dit niet.

De respondent legt uit wat leerlingen een volgende keer moeten doen als ze vastlopen.

Hieruit blijkt dat de respondent in staat is om feedback te geven die voldoet aan de criteria van de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen. De respondent doet dit niet in alle gevallen en geeft ook aan dat ze dit niet bewust inzet in een relatie met de growth mindset.

De respondent laat leerlingen elkaars werk nakijken maar stelt geen eisen aan de feedback die leerlingen elkaar op deze manier geven. de leerlingen zeggen iets over de netheid van het geleverde werk en ze zetten krulletjes.

De respondent is zich niet bewust van het feit dat feedback informatie moet geven over toekomstig gedrag om een positief effect te veroorzaken in de ontwikkeling van de growth mindset. Het zetten van krulletjes geeft geen informatie en legt geen link naar de toekomst.

De respondent geeft complimenten aan leerlingen die gewenst gedrag vertonen en benoemt wat dit gewenste gedrag is. De respondent legt hierbij geen link naar de toekomst.

Hieruit blijkt dat de respondent zich niet bewust is van de invloed die complimenten en beloningen kunnen hebben op de ontwikkeling van de growth mindset van leerlingen. Wanneer een compliment zowel een informatief aspect gericht op gedrag bevat als een link met de toekomst, kan dit bijdragen aan de ontwikkeling van de growth mindset.

Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent omgaat met de fouten van leerlingen, welke bewoordingen ze hierbij gebruikt en de mate waarin zij dit bewust op een growth mindset manier doet, zijn in **lichtblauw** gearceerd.

De respondent benoemt niet dat het leergedrag met betrekking tot inzet van leerstrategieën van de leerling fout is maar vraagt waarom de leerling het niet anders heeft aangepakt en doet hiervoor een suggestie.

De respondent benoemt dat bij bepaalde vaardigheden fouten gemaakt worden en dat extra aandacht en oefening nodig is om ook verder te komen als het moeilijker wordt.

De respondent wil weten waarom het fout gaat bij de leerling om hem of haar verder te helpen maar benoemt dit niet expliciet naar de leerling.

Hieruit blijkt dat de respondent wel aangeeft dat fouten belangrijk zijn in het leerproces maar dat ze leerlingen geen inzicht geeft wat er bij het maken van fouten precies voor zorgt dat leerlingen er uiteindelijk van leren.

De respondent maakt leerlingen bewust van waarom fouten nodig zijn om dingen te leren door gebruik te maken van de leerkuil. De leerlingen kunnen dan aangeven waar ze zitten in de leerkuil en of ze durven om de kuil in te gaan, dit betekent dat ze durven om fouten te maken en of ze uit de kuil kunnen komen door te kijken naar wat er fout gaat en hoe ze dat in het vervolg anders kunnen aanpakken.

De respondent geeft aan dat ze de aanpak van de leerkuil toepast naar aanleiding van de eerste bijeenkomst over de growth mindset, maar dat ze niet weet hoe dit leerkrachthandelen gekoppeld is aan de growth mindset.

De respondent noemt in haar beschrijving van een growth mindset dat leerlingen leren door fouten te maken en door te proberen en door te zetten als het niet in een keer lukt.

Hieruit blijkt dat de respondent leerlingen inzicht geeft in het belang van fouten om verder te komen in het leerproces en dat zij ook weet waarom fouten maken belangrijk is in het leerproces. Ze past deze benadering van fouten nog niet bewust toe.

Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op het leerkracht gedrag ten aanzien van het (bewust) inzetten van aandacht voor strategieën van leerlingen om hun growth mindset te ontwikkelen, zijn **paars** gearceerd.

De respondent weet dat leerlingen met een growth mindset kijken naar hoe zij het anders kunnen aanpakken als iets niet lukt.

De respondent richt zich bij het aanreiken van strategieën aan leerlingen op het vragen om hulp als zij vastlopen.

De respondent kijkt naar haar eigen instructie en probeert het op een andere manier uit te leggen als leerlingen blijven vastlopen na herhaling.

De respondent maakt leerlingen bewust van de volgende stap die zij kunnen zetten als ze vastlopen door de leerkuil te gebruiken.

De respondent benoemt naar de leerlingen dat ze het op een andere manier gaan proberen als het op de aangereikte manier niet lukt.

Hieruit blijkt dat de respondent de leerlingen strategieën aanbiedt die zij kunnen inzetten als ze vastlopen in het leerproces. De respondent geeft aan dat ze dit niet bewust linkt aan het ontwikkelen van een growth mindset bij de leerlingen. De respondent biedt vooral de strategie hulp vragen aan en legt hierbij wel de relatie met het behalen van leerdoelen.

De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)

De tekstfragmenten die te maken hebben met de manier waarop de leerkracht omgaat met de inzet van de leerlingen zijn **donkergroen** gearceerd.

De respondent weet dat leerlingen met een growth mindset niet opgeven als iets niet lukt maar dat ze doorzetten.

De respondent stelt leerlingen de vraag waarom ze niet om extra uitleg gevraagd hebben. De respondent legt de link tussen het oefenen en dus de inzet die nodig is om een vaardigheid te leren expliciet aan leerlingen uit.

De respondent is van mening dat een leerkracht tegen een leerling mag zeggen wanneer de leerling te weinig maakt en waarom het belangrijk is dat hij meer oefent om te zorgen dat hij de stof gaat snappen en op die manier later ook de moeilijkere sommen kan maken.

De respondent geeft aan dat ze niet weet hoe inzet gelinkt is aan de ontwikkeling van een growth mindset.

Hieruit blijkt dat de respondent leerlingen bewust maakt van het belang van hun inzet om tot het leren te komen en om zich verder te ontwikkelen in relatie tot het leerdoel.

De respondent doet dit niet bewust vanuit de theorie van de growth mindset. De respondent wijst de leerlingen ook op het negatieve effect van het gebrek aan inzet.

De respondent laat de leerlingen niet kijken naar het positieve effect van inzet in relatie tot een eerder behaald doel.

Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.

Tekstfragmenten die op growth mindset gericht woordgebruik aantonen zijn grijs gearceerd.

Tabel 9. Woordgebruik in het leerkrachthandelen.

Gebruik van positieve op groei/proces gerichte woorden richting de leerlingen.	Frequentie	Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingen, gericht op de huidige situatie zonder link naar verbetering in de toekomst.		Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingengericht op de huidige situatie met link naar verbetering in de toekomst.	Frequentie
Handig (uitleggen wat werkt)	3	Weinig gemaakt			
Volgende keer	1	Niet goed			
Leerkuil	1	Niet gevraagd			
Blijven oefenen	3	Fouten maken	2		
Leren (van fouten)	1	Moeilijker			
Vastlopen	1	Lukken	1		
Stap zetten	1	Al			
Verder oefenen	1				
Andere manier	1				
Proberen	1				

Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.

De tekstfragmenten die te maken hebben met het leerkrachtgedrag dat zich richt op het aangaan van uitdagingen zijn turquoise gearceerd.

De respondent stimuleert het aangaan van uitdagingen door de leerlingen te wijzen op de leerkuil. Leerlingen zien dan dat ze moeten oefenen en proberen en dus een uitdaging aan moeten gaan om te komen tot het doel dat ze willen behalen.

De respondent vindt het aangaan van uitdagingen belangrijk omdat leerlingen daardoor plezier hebben in het leren.

De respondent heeft een leerhoek ontworpen bij een leerdoel wat de leerlingen moeilijk vonden om hen op die manier functioneel te laten oefenen met dat leerdoel.

De respondent laat een leerling die wat meer aan kan dan de rest van de leerlingen, minder van de stof maken en in de overige tijd laat ze hem een werkstuk (webquest) maken bij een onderwerp waarvan hij meer wil weten. Dit vindt hij leuk om te doen.

De respondent geeft aan dat ze niet weet wat het aangaan van uitdagingen te maken heeft met de ontwikkeling van de growth mindset van leerlingen.

Hieruit blijkt dat de respondent de growth mindset van leerlingen stimuleert omdat ze leerlingen uitdaagt in haar lespraktijk. Ze doet dit echter niet bewust met de intentie om de growth mindset van de leerlingen te stimuleren omdat ze niet weet wat de relatie van het aangaan van uitdagingen met de growth mindset ontwikkeling is.

Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

De respondent heeft niet met de leerlingen stilgestaan bij de werking van de hersenen tijdens het leerproces en weet niet hoe dit te maken heeft met de ontwikkeling van een growth mindset.

Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

De respondent geeft aan dat leerlingen met een growth mindset:

- Fouten durven maken.
- Dat ze dingen proberen
- Dat ze doorzetten als iets niet lukt
- Dat ze kijken hoe zij iets op een andere manier kunnen aanpakken als het niet lukt
- Dat ze niet in het negatieve denken maar in het positieve

Hieruit blijkt dat de respondent verschillende kenmerken van de growth mindset kent.

Tabel 10. Scoretabel voor het bewust inzetten het van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Categorie	De leerkracht is in staat op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te vertonen	De leerkracht past de theorie van de growth mindset bewust toe.	Opvallende aspecten
Feedback geven	Ja -De respondent is in staat om feedback te geven met informatie over gedrag in de toekomst.	Nee, -De respondent weet niet aan welke criteria de feedback moet voldoen die gericht is op growth mindset. -De respondent geeft complimenten met een belonend effect.	De respondent zal in de feedback die ze geeft een expliciete relatie met het toekomstige leergedrag moeten leggen. -De respondent moet kennis hebben van het effect dat complimenten zonder de kenmerken van effectieve feedback hebben.

			-De respondent moet leren wat de gevolgen van belonen zijn.
Benadering van fouten van leerlingen	Ja. -De respondent geeft leerlingen inzicht in het belang van fouten durven maken door hen naar de leerkuil te laten kijken. Hierbij geeft ze aan dat de leerlingen van fouten kunnen leren.	Nee -De respondent geeft niet expliciet inzicht in wat er precies voor zorgt dat fouten leiden tot het leren.	De respondent weet dat fouten maken belangrijk is in de theorie van de growth mindset. De respondent moet zich nog bewust worden van waarom een growth mindset ontwikkeling gestimuleerd wordt als het belang van fouten zichtbaar is voor leerlingen. Ze kan de leerlingen inzicht geven in het waarom van het belang van fouten. Door de leerling te laten verwoorden wat fout ging en wat hij de volgende keer dus anders gaat aanpakken en waardoor hij dat anders gaat aanpakken. Ze kan de leerling laten verwoorden dat die fout heeft geleid tot het begrijpen van de stof.
Leerlingen leren om strategieën toe te passen tijdens het leren.	Ja De respondent leert de leerlingen de strategie van het hulpvragen en legt hierbij de relatie met het effect op het leerproces.	Nee De respondent weet niet hoe het aanbieden van strategieën in verband staat met de ontwikkeling van een growth mindset.	De respondent zou meer leer strategieën kunnen aanbieden door andere manieren van aanpakken van een probleem aan te reiken. En andere

			hulpbronnen leren inschakelen die leerlingen zelfstandig kunnen raadplegen. De respondent moet zich bewust worden dat leerlingen zelfstandiger worden in het stellen van doelen en het vertrouwen dat zij een doel kunnen halen als zij beschikken over strategieën die ze kunnen inzetten als ze vastlopen.
Omgang met de inzet van leerlingen	Ja. -De respondent legt de relatie van inzet met het bereiken van doelen expliciet aan leerlingen uit door het negatieve effect van gebrek aan inzet te koppelen aan het niet bereiken van een doel. -De respondent benoemt dat leerlingen het best leren door te oefenen.	Nee -De respondent weet de relatie tussen inzet en de ontwikkeling van een growth mindset niet.	- De respondent kan de positieve kant benadrukken door leerlingen te laten kijken naar het positieve effect van inzet op eerder behaalde doelen en dit aan toekomstige doelen te laten koppelen. -De respondent kan leerlingen laten reflecteren op de getoonde inzet in relatie tot het behalen van hun doel. -De respondent moet zich bewust worden waarom inzicht in het belang van inzet nodig is bij ontwikkeling van de growth mindeset.

Woordgebruik van de respondent in de dagelijkse lespraktijk.	Ja -De respondent gebruikt woorden die positief gelabeld zijn en die zich richten op het groeiproces van leerlingen.	Nee De respondent gebruikt de woorden niet bewust om een growth mindset bij haar leerlingen te ontwikkelen.	→Gebruikt het woord kunnen→geeft aan dat iets al lukt dus dat hoeft niet meer geoefend te worden. Het woord kunnen dan gebruiken in relatie tot verder komen met betrekking tot dat leerdoel. →Lukken is een positief woord maar gebruik het in combinatie met gaan→gericht op toekomst en in relatie met oefenen. →Het woord al in complimenten combineren met gewenst gedrag in de toekomst. →in de presentatie een overzicht geven van woorden die de collega's van elkaar kunnen leren.
De respondent stimuleert leerlingen om uitdagingen aan te gaan	Ja. -Ze stimuleert leerlingen om de dingen die zij moeilijk vinden maar wel binnen hun kunnen liggen, toch te proberen. -Ze laat leerlingen die de leerstof al beheersen een onderzoekje doen naar een onderwerp dat hem interessant lijkt. - Ze ontwerpt een leerhoek bij een leerdoel waar de leerlingen moeite mee hebben.	Nee -De respondent weet niet wat de relatie van het aangaan van uitdagingen met de ontwikkeling van een growth mindset is.	Uitdagingen aangaan betekent dat leerlingen iets oefenen wat zij nog niet beheersen. Hiervoor moeten kinderen fouten durven maken. het maken van fouten leidt tot leren als leerlingen leren kijken naar waar het misgaat en wat ze moeten doen zodat het de

			volgende keer wel goed gaat. Dit leidt tot leren. Uitdagingen aangaan leidt er dus toe dat leerlingen leren om te leren.
Kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren.	Nee	Nee	Als leerlingen weten hoe hun hersenen werken tijdens het leerproces Dat als alles altijd goed gaat dat je hersenen dat dan altijd willen. Als je hersenen leren dat fouten juist belangrijk zijn omdat je dan juist dingen leert dan vinden je hersenen fouten maken juist fijn!
Kennis over de growth mindset	Ja de respondent kent verschillende kenmerken van de growth mindset.		-Inzet koppelen aan de successen die de leerling behaalt. -Gebrek aan kennis zien als een uitdaging.

Uitwerking van het interview met J. vd S. (leerkracht groep 5/6)

Vragen omtrent privacy.

Vindt je het goed dat ik dit interview vastleg met audioapparatuur om het later nauwkeurig uit te kunnen werken?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview tijdens een presentatie aan het team laat zien om aan te geven waar het werken volgens het growth mindset principe al toegepast wordt en waar nog verbetering in aangebracht kan worden?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview ook tijdens mijn scriptieverdediging op de opleiding laat zien aan het publiek?

- Ja

Algemene zaken voorafgaand aan het interview.

- Het doel is helder voor de respondent.
- De opbouw van het interview is met de respondent doorgesproken zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.3.2.
- De respondent heeft gelegenheid gekregen om aan te geven in welke mate de gegevens gedeeld mogen worden door antwoorden te geven op bovenstaande vragen.
- De respondent heeft de casus doorgenomen

Verslaglegging van de vragen en antwoorden naar aanleiding van de casus.

Wat versta je onder de growth mindset? Wat weet je hier nog van aan de hand van de eerste workshop die jullie gehad hebben?

Ik denk dat het voornamelijk is hoe de kinderen denken als ze een opdracht moeten maken of hoe ze in de les zitten. Zitten ze op de manier van ik weet het niet, het lukt me toch niet of ik mag geen fouten maken. Dat is juist de andere kant, de fixed mindset.

En de growth mindset is meer dat ze denken ik ga goed opletten dan kan ik er misschien wat van leren en ik probeer het. Dat ze de uitdaging aangaan en het op die manier zien. En dat een foutje maken erbij hoort en dat je daarvan kunt leren.

Zijn er meer kenmerken van growth mindset die erbij passen volgens jou?

Ik denk dat leerlingen zich dan meer bij zichzelf nagaan, hoe ben ik nu bezig, dat ze meer van zulk soort onderzoeksvragen ook wel stellen. Het kritisch nadenken hoort erbij.

Deze leerling heeft veel fouten gemaakt en is dus vastgelopen en gestopt met het werk, wat zeg je tegen deze leerling of wat vraag je deze leerling?

Het lijkt wel alsof je niet verder kunt. Je hebt 5 opdrachten gemaakt. Maar ik zie dat je ze niet verbeterd hebt. Wat is er aan de hand? Wat denk je zelf waarom je niet verder kunt. En dan kijken of een kind daar antwoord op kan geven. Want ze zouden ook dicht kunnen slaan of zeggen ik weet het niet.

En dan doorvragen; snap je het niet, vind je het moeilijk of wil je nog wat extra uitleg van mij? Want misschien heeft hij er ook wel gewoon geen zin in. Maar dat je op die manier probeert om erachter te komen wat er aan de hand is.

Het blijkt dat de leerling de instructie niet heeft begrepen en dat hij begint met zijn werk maar dat hij alles fout maakt en stopt met zijn werk en toen wilde hij niet meer verder.

Wat zou je daarop zeggen?

Ik denk dat je het er dan met hem over moet hebben; **wat had je kunnen doen?** Je komt erachter dat je niet verder kunt. Had je ook extra hulp van mij kunnen vragen, extra instructie? (voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het inzetten van leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn). Dat je daar eerst op gaat richten. Maar ook aangeven dat het is niet erg dat je het niet is dat je het nog niet in een keer hebt gesnapt daarom oefenen we ook met elkaar. Maar dat je ook probeert dat de leerling het ook vanuit zichzelf gaat inzien van oh dan moet ik wel extra instructie vragen als ik het niet snap en op wat voor manier moet ik dat dan doen?

En dat is dus feedback die je de leerling geeft eigenlijk. Door die vragen te stellen. Waarom geef je op die manier feedback?

Dat hij er zelf over na gaat denken, waarom lukt het me niet. Maar ik zet er ook iets in dat het niet erg is dat hij het niet gesnapt heeft als dat eruit komt. Ik vind het belangrijk dat kinderen het weten dat je hoeft het niet gelijk de eerste keer al te weten en dat we er dan samen nog een keer voor gaan zitten om het te bekijken misschien snap je het dan wel. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet van de leerling en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). Maar de leerling wel aansporen om na te denken **als dit nu weer gebeurt; wat kan ik zelf doen?** Dat je dat probeert bij hemzelf neer te leggen. Dat je dat als leerkracht niet uit handen neemt. Dit kan door eerst te vragen wat zou je dan kunnen doen?

Doe je dat vanuit de gedachte dit stimuleert een growth mindset?

Ik denk dat ik dit altijd wel deed maar dat ik er nu wat meer bewust over nadenk vanwege de cursus. Dat je er meer over nadenkt van wat kan je dan precies zeggen en dat het denken te stimuleren bij de kinderen.

Stel dat je deze situatie ziet gebeuren, denk je dan oke, hoe ga ik hier op een growth mindset manier reageren, of reageer je zoals je dat gewend was?

Op zich ben ik nog niet zo heel erg aan het nadenken van hoe moet dit op een growth mindset manier. Soms merk ik wel dat ik nadenk over hoe ik het moet zeggen, maar sommige dingen gaan ook gewoon vanzelf. Ik denk er niet altijd bewust bij na. Maar ik ben er wel bewuster van dan eerst. Soms dan denk je van als een kind fouten maakt of het juist heel goed doet. En dat je dan wel denkt oh ja; hoe moet ik hier feedback op geven. Dat je niet zegt wat knap of wat goed. Zoals vandaag bij een leerling bij haar spelling, Ging het heel goed. Dan kijk ik met haar hoe komt het dat het zo goed ging. Wat heb jij gedaan om de woordjes goed op te schrijven. Dan kon ze zelf ook vertellen; ik heb goed nagedacht, ik heb het boekje erbij gebruikt. Dus dat je dat probeert om de leerlingen te stimuleren, dat ze de volgende keer denken; wat moet ik dus doen? Goed nadenken en mijn boekje gebruiken. (Voorgaand tekstfragment is tevens gericht op leerstrategieën van de leerling en moet ook donkergroen gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op inzet van de leerlingen en moet tevens donkergroen gearceerd zijn).

Zeg je dat er ook bij dat je de feedback richt op de toekomst?

Ja dat heb ik er wel bij gezegd; wat is dus belangrijk om te onthouden voor de volgende keer?

Dus dat doe je wel vanuit de gedachte van de growth mindset?

Ja ik denk wel dat ik dat nu meer doe dan eerst. Ik denk dat ik dat ook altijd wel heb gehad, maar dat ik me er wel bewuster van ben. Ik zei wel vaak wat knap en wat goed, knap je hebt maar zo weinig fouten. Maar ik ben nu wel meer zo van hoe komt dat nu? Wat heb je gedaan en wat kun je dan de volgende keer weer hetzelfde doen zodat je het zo goed mogelijk kan maken. Ik denk dat ik dat nu meer doe en dat ik me er meer bewust van ben.

De sommen gaan fout doordat de leerlingen de tellers en de noemers bij elkaar optelt. Hoe reageer je erop dat de leerling fouten heeft gemaakt en hoe reageer je op deze fout.

Ik zou zeggen; ik zie dat je de som op de verkeerde manier hebt uitgerekend. Je telt deze twee bij elkaar op (dat wijs ik dan aan) de tellers en de noemers, maar het moet op een andere manier. Dus

dan gaan we er even naar kijken hoe het dan moet. Dan ga ik het samen met je uitleggen dan zal ik het even voordoen daarna doen we het samen.

Wel op een manier; niet van wat dom van je, maar; **we zien nu de fout, we weten waar het aan ligt, dus nu kunnen we verder komen.**

En kies je hierbij heel bewust je woorden?

Je let er sowieso op dat je het kind niet het gevoel geeft van dat is fout! Dat heb je niet goed gedaan. Je wilt het wel op een positieve manier brengen. **Je mag wel gewoon aangeven wat er fout is gegaan.**

Maar door er samen voor te gaan zitten dat hij het op een goede manier aan te leren.

Maar wat ik wel probeer dat ik wel laat zien hoe je het beter kan doen zeg maar.

Dus je zegt eigenlijk dat je de fouten wel mag benoemen.

Ja maar dan wel op een positieve manier. Niet van wat dom van je. **Maar hij mag wel zien wat hij fout doet, wat daarvan kan hij juist leren.**

Het is mooi dat we nu weten wat je fout hebt gedaan want daarvan kan je weer leren.

Deed je dit daarvoor ook al?

Ja

En link je dat ook aan een growth mindset.

Ja ik dacht eerst, we zijn opgevoed met het idee dat je alleen het positieve moet laten zien en dat de fouten eigenlijk niet bespreken. Maar ik heb nu wel door het ook niet erg dat ze ook weten dit gaat dus niet zo goed, maar altijd wel met de link van hoe kunnen we ervoor zorgen dat je het wel snapt. Waarom gaat dat op deze manier. Dus ik was eerder alleen maar gericht op het goede, maar in de cursus hebben we geleerd dat je mag laten zien wat niet zo goed gaat want daar kunnen ze juist van leren. Leerlingen zien zelf ook wel dat ze dat heb ik fout dan voelt dat ook niet helemaal goed. Ook als je zegt alles gaat goed.

Dus dat zet je wel bewust in?

Ik ga natuurlijk niet focussen op; dit is allemaal fout. Maar ik benoem het wel en waarom is dat dan fout gegaan? Dat ik dat wat meer durf.

Laat je leerlingen ook nadenken over strategieën die ze kunnen inzetten bij het leerproces in het algemeen? Bijvoorbeeld; deze leerling heeft fouten in het rekenen en stopt ermee.

Dat je wel gaat bespreken; **je hebt nu 5 sommetjes gemaakt maar de les is nu om. Wat had je eerder kunnen doen zodat je eerder hulp had kunnen krijgen en zodat je meer had kunnen maken.** Ik zou dat wel bespreken. Wat had je dus kunnen doen zodat je toch verder had kunnen gaan. Sommige kinderen hebben daar misschien geen antwoord op maar dan kan je een beetje op weg helpen.

Doe je dat bewust vanuit een growth mindset?

Dat deed ik altijd wel. Nee ik ben me daar niet meer bewust van.

Wat zeg je over de inzet? Want deze leerling stopt er dus mee.

Ja dat is dus een beetje moeilijk want je kent deze leerling niet. Het kan natuurlijk ook zijn dat je een leerling hebt die denkt ik doe niet zo veel en dan ga je er weer op een andere manier mee om. **Je moet er eerst achter zien te komen; ligt het aan de inzet of snapt hij het gewoon niet? Dat doe je dus met die vragen. Hoe komt het dat je zoveel hebt gedaan en.**

In beide gevallen zet hij zich niet in, hij stopt of omdat hij veel fouten heeft of omdat hij er geen zin in heeft.

Nou ja als hij er geen zin in heeft dan ben je al wat harder, maar dan ga je er anders mee om.

Kijk de inzet is ook.. je heb kinderen die blokkeren als ze fouten maken dus dan moet je meer erop in gaan; **hoe zou je dat dan de volgende keer kunnen doen? dan kun je mij vragen.** Dan kom je hopelijk op die antwoorden. Maar als het is van ik snap het niet en laat maar. Dan is dat ook goed om te weten maar dan moeten daar wel consequenties aan verbonden worden. Als het zo is van ik heb er geen zin in. Dan is dat wel iets anders dan als een kind het niet snapt en hij vindt dat heel erg en daardoor gaat hij niet verder. Maar op inzet kan je wel ingaan door te vragen wat had je kunnen doen om toch de som te maken. Dat ik jou nog eens even uitleg. **Maar je wilt het wel stimuleren dat ze toch doorgaan. En meestal doe ik dat dan door juist die vragen wat had je kunnen doen. Dat je wel**

zelf stappen moet ondernemen door mij bijvoorbeeld te vragen om uitleg te geven. En is het een kind dat denkt ik kan het toch niet laat maar, ik zit hier mijn tijd wel uit. Dan is het ook toch kijken van ik wil toch dat je zoveel maakt, en anders moet hij dit later op de dag maar doen. Maar als dit elke keer gebeurt, dan zul je toch meer met hem aan de gang moeten gaan. En anders maar een stappenplan op de tafel voor wat moet ik doen als ik het niet snap?

Koppel je dit ook aan de growth mindset hoe je daarmee omgaat?

Ik denk het wel met bepaalde opmerkingen die je maakt bijvoorbeeld de leerkuil erbij pakken. Kijken waar sta je nu? Wat als je nu opgeeft? Iedereen vindt weleens iets moeilijk en wat moet je dan doen? dat je het op die manier kan aanpakken.

Pak je de leerkuil erbij vanuit de gedachte dat je de growth mindset bij de kinderen wilt stimuleren?

Ja ik denk wel dat ik daar bewuster mee om ga.

Weet je de link tussen de growth mindset en inzet?

Ja wat als je fixed bent; dan is het ik kan het niet het lukt me niet, en ik hou op. Dan stopt het daar. Maar als je growth mindset bent dan denk je van; ik vind het moeilijk en ik ga er nog eens naar kijken misschien snap ik het dan. Ik snap het nog steeds niet wat zou ik nu kunnen doen? Kan ik iemand uit mijn groepje vragen of kan ik juf om hulp vragen? En die leerlingen gaan denken; ik weet het nog niet of het lukt me nog niet en hoe kan ik het wel weten of hoe lukt het wel?

Zijn er woorden die je bewust gebruikt vanuit de growth mindset?

Ik zeg geregeld: fouten maken is niet erg als je er maar wel iets van leert. Ik laat dat ook zelf zien als ik een fout maak; dat kan gebeuren, dat je niet zegt oh wat dom.

Ik had dat altijd al wel; dat je liet zien van oh ja de juf maakt ook weleens een fout. Maar ik ben me daar nu wel bewuster van dat ik dat even kan gebruiken om te laten zien; fouten maken kan, en dat je bewust bent over hoe je over de fout praat; eerst maakte ik wel eens een grapje van oh wat dom. Maar ik kan ze nu leren; fouten maken mag en daar kan je dus ook iets van leren. Daar ben ik wel mee bezig.

En als ik individueel met leerlingen zit dat ik met ze kijk; hoe heb je het nu gedaan en waardoor kon je het nu bijvoorbeeld wel goed maken? Of door te zeggen hoe zou je het de volgende keer nu kunnen doen? Wat heb je nu geleerd, wat helpt jou? Maar ook dat ik mij bewust ben dat ik niet zomaar zeg; goed zo, knap van je! Maar dat ik meer nadenk over wat ik zeg bijvoorbeeld; wat heb je hier goed over nagedacht of ik zie dat je nu meer tijd hebt genomen voor spelling. Moet je eens kijken hoe je het nu hebt gemaakt, je ziet echt dat dat helpt! Of meer op het proces dan op het product gericht. Maar ook wel dat je de koppeling maakt. Kijk doordat je het zo hebt gedaan heb je bijvoorbeeld heel veel goed.

Daar denk ik wel bewuster over na dan eerst.

Vind je het belangrijk om leerlingen uit te dagen?

Ja maar ik denk dat het meer kan bij bepaalde kinderen. Bijvoorbeeld leerlingen die wel snappen hoe ze bepaalde sommen moeten oplossen en gaan zonder uitleg aan het werk. Maar hoe kun je ze dan uitdagen. En dat is met Snappet wel dat ze in de plus aan het werk kunnen waardoor ze moeilijkere opdrachtjes krijgen maar eigenlijk zou je dat in de instructie voor hun ook moeten verwerken dat ze moeilijkere denkvragen krijgen aangeboden. Dat vind ik nog weleens lastig omdat er ook andere leerlingen bij zitten die dan kunnen denken; hier snap ik niks van. Dan zou je deze 'gevorderde' leerlingen eerst aan het werk kunnen zetten en later met hen nog eens naar wat complexere onderwerpen. Maar dat komt niet altijd uit de verf. Ik vind het wel belangrijk. Ik zet het nog niet voldoende in.

Is er een voorbeeld waarin je de leerlingen wel uitdaagt?

Wat ik al zei op Snappet krijgen ze al meer opdrachtjes op hun eigen niveau en krijgen ze al moeilijkere opdrachtjes daarin. Soms ook wel te ver boven hun niveau. Met de uitleg probeer ik wel te kijken aan wie stel ik welke vraag. Dat ik de sommen met kleine getallen aan een leerling geef die dat aankan, en dat ik de sommen met grotere getallen aan een leerling geef die dat wel aan kan.

En met welke gedachte doe je dat dan?

Dat leerlingen ook ervaren dat ze ook weleens moeten nadenken en dat ze ook weleens iets niet kunnen weten. En dat het niet altijd maar makkelijk gaat, en wat moet ik doen als ik het niet weet.

Koppel je dit bewust aan de growth mindset?

Nou ja dit deed ik daarvoor ook wel omdat ik weet dat kinderen anders pas laat een keer tegen dingen aan lopen dat ze denken aah ik snap het niet, dus ik stop er maar mee. Dus dat ze meer een fixed mindset creëren.

Maar nu je meer de theorie er ook bij hebt, dan weet je helemaal waarom dat belangrijk is.

Dus als je nu dat soort vragen stelt doe je dat bewust?

Ja dat deed ik al wel maar ik snap nu wel meer waarom het voor de growth mindset belangrijk is.

Laat je leerlingen weleens aan elkaar feedback geven tijdens lessen?

Ja sowieso tijdens boekbesprekingen of als ze moeten discussiëren met elkaar over hoe het werken aan een taak is gegaan en of ze zich aan de taakverdeling in het groepje hebben gehouden.

Stel je daar ook eisen aan de feedback die ze elkaar geven?

Bij een boekbespreking, moeten ze iets vertellen wat goed ging en ze moeten iets zeggen over wat de volgende keer beter kan om het nog beter te doen.

Doe je dat bewust vanuit de growth mindset?

Nee dat niet, heel veel dingen deed je ook al.

Heb je de leerlingen weleens laten zien hoe de hersenen werken tijdens het leren of tijdens het maken van fouten?

Nee nog niet. Ik heb er eigenlijk nooit bij nagedacht dat je dat aan kinderen kunt laten zien. Ik denk wel dat het belangrijk is dat je leerlingen toch stimuleert om door te zetten als ze fouten maken.

Bijlage 5.8 Analyse interview J. vd.S.

Analyse van interview met J. vd S.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op onderstaande categorieën hebben een specifieke kleurarcering. Vervolgens is per categorie beschreven of het leerkrachthandelen wel of niet op de ontwikkeling van growth mindset van de leerlingen gericht is. Daarbij beschrijft de analyse van elke categorie ook waarom het wel of niet voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.

Interview met J. vd S. op 18 januari 2019.

Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent feedback geeft, welke bewoordingen zij gebruikt en wat haar achterliggende gedachte hierbij is, zijn groen gearceerd.

De respondent stelt de leerling vragen over wat de leerling had kunnen doen.

De respondent doet suggesties over wat de leerling had kunnen doen.

De respondent legt in haar feedback een link met de toekomst door expliciet te verwijzen naar de volgende keer; wat zou je dus de volgende keer kunnen doen?

De respondent geeft aan dat ze bewuster nadenkt over de inhoud van de feedback die ze leerlingen geeft. Ze geeft ook aan dat ze dit soms wel en soms niet doet.

De respondent laat leerlingen zelf nadenken over wat zij de volgende keer kunnen doen door hen vragen te stellen, waardoor de leerlingen zichzelf eigenlijk feedback geven.

Hieruit blijkt dat de respondent op growth mindset gerichte feedback inzet vanuit de bewuste keuze om de ontwikkeling van een growth mindset bij de leerlingen te stimuleren.

Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent omgaat met de fouten van leerlingen, welke bewoordingen ze hierbij gebruikt en de mate waarin zij dit bewust op een growth mindset manier doet, zijn in **lichtblauw** gearceerd.

De respondent stelt de leerlingen de vraag waarom ze niet verder werken.

De respondent geeft aan dat het niet erg is als leerlingen het niet in 1 keer snappen en dat dit de reden is dat leerlingen moeten oefenen.

De respondent geeft naar de leerlingen aan dat ze het nog een keer kan uitleggen als het niet in 1 keer gesnapt hebben.

De respondent benoemt de fout van de leerling en geeft aan dat ze samen met de leerling gaat kijken hoe het anders moet.

De respondent benoemt dat ze de fout hebben gebruikt om verder te komen in het leren hoe de leerling de som moet oplossen.

De respondent geeft de leerlingen inzicht in hoe ze het beter kunnen doen.

De respondent benoemt naar de leerlingen dat ze van fouten kunnen leren.

De respondent geeft aan dat ze door de cursus over de growth mindset fouten van leerlingen of van zichzelf bewust gebruikt om te laten zien dat je van fouten kunt leren. voor die tijd was ze vooral gericht op de dingen die goed gingen en benoemde ze zo min mogelijk de fouten die de leerlingen maakten.

Hieruit blijkt dat de respondent bewust gebruik maakt van fouten om leerlingen te laten leren en om hun inzicht te geven in het belang van fouten. Ze labelt de fouten als positief omdat weten wat je fout doet, helpt om dingen een volgende keer beter te doen. De respondent dus dit bewust vanuit de growth mindset omdat ze dit in de cursus geleerd heeft.

Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op het leerkracht gedrag ten aanzien van het (bewust) inzetten van aandacht voor strategieën van leerlingen om hun growth mindset te ontwikkelen, zijn **paars** gearceerd.

De respondent stelt vragen aan de leerling over wat hij had kunnen doen toen hij niet verder kwam.

De respondent doet dit met de gedachte dat leerlingen zelf gaan inzien wat ze kunnen doen als ze vastlopen.

De respondent laat leerlingen ook kijken welke middelen of welk gedrag de leerling heeft ingezet waardoor de opdracht goed gelukt is. Ook dit is gericht op het inzetten van leer strategieën. De respondent doet dit om de leerlingen te laten nadenken over hun eigen leergedrag. Over wat er werkt en wat niet.

De respondent doet ook suggesties over wat de leerlingen hadden kunnen doen om verder te komen in het leerproces.

De respondent geeft aan dat ze stappenplannen zou inzetten met daarop actiepunten die leerlingen zouden kunnen uitvoeren als ze herhaaldelijk niet verder gaan in het oefenen wanneer zij vastlopen.

De respondent geeft aan dat ze dit niet bewust vanuit een growth mindset gedachte doet.

De respondent laat leerlingen nadenken over leerstrategieën om hen zelfstandiger te laten worden in hun leerproces. Dit doet ze niet bewust om een growth mindset bij leerlingen te stimuleren.

De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)

De tekstfragmenten die te maken hebben met de manier waarop de leerkracht omgaat met de inzet van de leerlingen zijn **donkergroen** gearceerd.

De respondent stelt de leerling vragen over waarom hij niet verder is gegaan.

De respondent geeft aan harder te reageren als de leerling geen zin heeft dan dat ze zou doen als de leerling blokkeert als hij of zij fouten maakt.

De respondent wil leerlingen stimuleren om door te gaan door te vragen wat ze hadden kunnen doen op het moment dat ze vastliepen.

De respondent wil duidelijk maken dat leerlingen wel zelf stappen moeten ondernemen om verder te komen.

De respondent stelt eisen aan inzet door leerlingen het werk anders later op de dag af te laten maken.

De respondent legt een link met de growth mindset door voor leerlingen inzichtelijk te maken waarom zij niet moeten opgeven. Ze vraagt leerlingen wat er gebeurt als zij opgeven aan het begin van de leerkuil. Dit zet ze in omdat ze weet dat leerlingen die een growth mindset hebben, de leerkuil in zouden gaan om fouten te maken en door verder te oefenen en anderen om hulp te vragen verder komen in relatie tot het doel.

De respondent laat leerlingen inzien welk gedrag heeft geleid tot het succes en legt zo een link tussen inzet en het behalen van een doel.

Hieruit blijkt dat de respondent de inzet van leerlingen bewust vanuit een growth mindset stimuleert omdat ze weet dat het blijven oefenen en fouten maken ervoor zorgt dat leerlingen tot het behalen van het leerdoel komen en dat voor de leerlingen inzichtelijk maakt met de leerkuil.

Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.

Tekstfragmenten die op growth mindset gericht woordgebruik aantonen zijn grijs gearceerd.

Tabel 11. Woordgebruik in het leerkrachthandelen.

Gebruik van positieve op groei/proces gerichte woorden richting de leerlingen.	Frequentie	Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingen, gericht op de huidige situatie zonder link naar verbetering in de toekomst.		Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingengericht op de huidige situatie met link naar verbetering in de toekomst.	Frequentie
Verder kunnen	2			Fouten verbeteren.	1
Belangrijk voor de volgende keer	1			Moeilijk	2
Andere manier	1			Verkeerde manier	1
We zien de fout we weten hoe we verder moeten.	1			Opgeven	1
Beter doen	2				
Leren van de fout	3				
Verder gaan	1				
Hulp vragen	1				
Hoe zou je het de volgende keer kunnen doen?	1				

Waardoor ging het nu wel goed?	1				
Wat helpt jou?	2				
Oefenen	1				

Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.

De tekstfragmenten die te maken hebben met het leerkrachtgedrag dat zich richt op het aangaan van uitdagingen zijn **turquoise** gearceerd.

De respondent geeft aan dat ze het belangrijk vindt om leerlingen uit te dagen.

De respondent geeft aan dat leerlingen worden uitgedaagd door in de plus van Snappet te werken.

De respondent geeft aan dat ze het niveau van de vragen die ze in haar instructie stelt, aanpast op het niveau van de leerling aan wie ze de vraag stelt.

De respondent geeft aan dat ze dit doet om leerlingen te laten ervaren dat ze soms moeite moeten doen om op een antwoord te komen en dat je niet altijd alles in 1 keer weet. Dit deed ze eerder ook maar nu is ze zich er bewust van dat ze hiermee mogelijk voorkomt dat leerlingen een fixed mindset krijgen omdat ze denken dat ze alles gelijk kunnen en er geen inspanning voor hoeven te leveren.

Hieruit blijkt dat de respondent leerlingen wil uitdagen met als doel dat er geen fixed mindset ontstaat. De respondent is zich hierbij bewust van het feit dat leerlingen hierdoor leren inzien dat nieuwe dingen leren gepaard gaat met het oefenen en het leveren van inspanning. Ze weet dat dit een growth mindset stimuleert.

Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

De respondent heeft leerlingen geen inzicht gegeven in hoe de hersenen werken tijdens het leerproces. De respondent geeft aan dat ze er nooit eerder bij na heeft gedacht dat je de werking van herenen met de leerlingen kan bespreken.

Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

De respondent weet dat leerlingen met een growth mindset uitdagingen aangaan en dingen willen proberen.

De respondent weet dat leerlingen met een growth mindset fouten durven maken omdat ze weten dat dit bij het leerproces hoort en belangrijk is voor het leerproces omdat je van fouten leert.

De respondent weet dat leerlingen met een fixed mindset geen fouten mogen maken van zichzelf en bij uitdagingen kunnen denken dat zij het toch niet zullen kunnen.

De respondent geeft later in het interview aan dat ze de leerlingen bewust een koppeling laat leggen tussen hun inzet (de acties die zij gedaan hebben) en het behalen van een doel.

Dit toont aan dat de respondent kennis heeft over de meeste kenmerken van de growth mindset.

Tabel 12. Scoretabel voor het bewust inzetten het van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Categorie	De leerkracht is in staat op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te vertonen	De leerkracht past de theorie van de growth mindset bewust toe.	Opvallende aspecten
-----------	--	---	---------------------

Feedback geven	Ja, de feedback bevat informatie over gedrag, gericht op de toekomst.	Ja, de respondent benoemt dat ze nu bewust vanuit de theorie handelt.	
Benadering van fouten van leerlingen	Ja. De leerkracht legt een link tussen de gemaakte fout, de inhoud van de fout en waardoor de leerling het een volgende keer beter kan doen. Ze geeft daarbij een positieve lading aan fouten.	Ja de respondent geeft aan dat ze nu kennis heeft van het belang van de fouten en dat ze heeft geleerd dat leerlingen mogen weten wat fout gaat om er beter van te worden.	
Leerlingen leren om strategieën toe te passen tijdens het leren.	Ja -De respondent stelt leerlingen vragen over wat ze kunnen doen wanneer ze vastlopen. -De respondent laat leerlingen nadenken over welke middelen/welk handelen werkte om tot resultaat te komen. -De respondent zou een stappenplan inzetten wanneer leerlingen niet goed uit zichzelf met leerstrategieën kunnen komen.	Nee de respondent geeft aan dat ze dit altijd al deed en dat ze dit nu niet bewuster inzet met de growth mindset gedachte.	Aanbeveling rest van het team: laat leerlingen verwoorden welke actiepunten hebben gezorgd voor het bereiken van het doel
Omgang met de inzet van leerlingen	Ja -De respondent stimuleert leerlingen om door te zetten door hen vragen te stellen. -De respondent geeft leerlingen inzicht in wat het effect van hun inzet is in relatie tot het behalen van het leerdoel.	Ja -De respondent gebruikt de leerkuil om inzichtelijk te maken waarom oefening en inzet nodig is om een leerdoel te behalen	Aanbeveling naar de rest van het team: Gebruik inzet bij het behalen van eerdere successen om aan te tonen hoe belangrijk inzet is. Gebruik de leerkuil om dit inzichtelijk te maken. Gebruik stappenkaartjes voor leerlingen die niet uit zichzelf een volgende stap kunnen zetten.

Woordgebruik van de respondent in de dagelijkse lespraktijk.	Ja. -De respondent gebruikt woorden en zinnen die positief gelabeld zijn en die gericht zijn op de toekomst.	Ja -De respondent denkt na over hoe ze informatie overbrengt en kiest deze woorden soms bewust.	
De respondent stimuleert leerlingen om uitdagingen aan te gaan	Ja -De respondent laat leerlingen in de plus van Snappet werken -De respondent stelt in de instructie, vragen op het niveau van de betreffende leerling.	Ja -De respondent weet dat ze de ontwikkeling van een growth mindset bij stimuleert door hen te laten ervaren dat ze niet alles altijd in 1 keer weten, dus dat het aangaan van uitdagingen deze ontwikkeling stimuleert	Er zou meer uitdaging in de dagelijkse lespraktijk kunnen komen. Laat dit eens uit de leerlingen zelf komen. Wat willen zij graag leren?
Kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren.	Nee.	Nee.	
Kennis over de growth mindset	Ja -De respondent kent de meeste kenmerken die passen bij een growth mindset.		De respondent noemt de volgende kenmerken niet: -Dat leerlingen met een growth mindset hun successen toeschrijven aan hun inzet.

Uitwerking van het interview met S.O. (leerkracht groep 7/8)

Vragen omtrent privacy.

Vindt je het goed dat ik dit interview vastleg met audioapparatuur om het later nauwkeurig uit te kunnen werken?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview tijdens een presentatie aan het team laat zien om aan te geven waar het werken volgens het growth mindset principe al toegepast wordt en waar nog verbetering in aangebracht kan worden?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview ook tijdens mijn scriptieverdediging op de opleiding laat zien aan het publiek?

- Ja

Algemene zaken voorafgaand aan het interview.

- Het doel is helder voor de respondent.
- De opbouw van het interview is met de respondent doorgesproken zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.3.2.
- De respondent heeft gelegenheid gekregen om aan te geven in welke mate de gegevens gedeeld mogen worden door antwoorden te geven op bovenstaande vragen.
- De respondent heeft de casus doorgenomen

Verslaglegging van de vragen en antwoorden naar aanleiding van de casus.

Wat versta je onder de growth mindset? Wat weet je hier nog van aan de hand van de eerste workshop die jullie gehad hebben?

Nou dat je zelf leert om meer te leren. Dat je ruimer gaat denken en dat je wilt blijven ontwikkelen.

Iemand met een growth mindset zoekt oplossingen om verder te gaan als ze vastlopen.

Wat is je eerste reactie wanneer je een situatie tegenkomt zoals die in de casus beschreven is? Wat zeg je tegen de leerling of wat vraag je de leerling?

Nou ik ga naar de leerling toe en ik zeg; ik zie dat jij de sommen allemaal fout hebt gemaakt, het is allemaal rood, je hebt niet zoveel gemaakt, hoe kan dat? (Voorgaand tekstfragment is tevens gericht op het maken van fouten en moet ook lichtblauw gearceerd zijn). En dan hoop ik natuurlijk dat er een antwoord komt. Maar vaak is het zo dat ze het niet begrijpen.

Het blijkt dat de leerling de instructie niet had begrepen, dat hij begonnen was aan zijn werk maar dat hij dacht ik stop hiermee. Wat zou je dan zeggen?

Kom maar even bij me, dan leg ik het je nog een keer uit, dan ga ik het samen met je doen.

Ga je in op de fouten die de leerling maakt?

Ik ga eerst kijken hoe de leerling de sommen maakt, hoe hij ze uitrekent en dan kom ik tot de ontdekking waar de fout ligt en hoe het kan dat hij een fout antwoord geeft.

En benoem je dat naar de leerling toe?

Ja dat benoem ik altijd wel.

En wat zeg je dan?

Ik zie dat je hier een stap vergeten bent, of je bent te ver gegaan of je haalt iets door elkaar. (Voorgaand tekstfragment is tevens gericht op het maken van fouten en moet ook lichtblauw gearceerd zijn).

Welke feedback geef je de leerling als hij stopt wanneer hij veel fouten maakt. Wat zeg je dan?

Ik snap dat jij nu stopt want je snapt het niet. Dus kom maar even bij me of je vraagt een andere leerling om hulp.

Je zegt, ik snap dat je stopt, maar geef je daar ook feedback op, op het feit dat hij stopt als het te moeilijk wordt? Als hij de rest van de les niets gedaan heeft.

Dat zeg ik dan wel; je hebt wel heel weinig gedaan. Maar als je de som niet begrijpt en je ziet dat het steeds rood is, dat werkt ook niet echt motiverend dus ik begrijp het wel dat je dan zegt ik stop maar, ik hou ermee op. Maar we leren de kinderen hier wel dat als je iets niet snapt dat je dan aan een andere leerling vraagt of aan de juf dus dat zeg ik dan wel, waarom ben je niet bij me gekomen of waarom heb je niet aan een medeleerling gevraagd? (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking tot aandacht voor leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en is tevens donkergroen gearceerd zijn).

Je zegt ik snap dat je het niet snapt, en je geeft suggesties over wat leerlingen dan kunnen doen, maar doe je dat bewust vanuit een growth mindset?

Nee ik doe dat vanuit de gedachte; je moet wel een beetje verantwoordelijk worden voor jezelf. Dus als jij iets niet snapt hoe ga je dit dan oplossen. Ik zeg dan; zoek eens een oplossing, hoe kun jij ervoor zorgen dat het wel gaat lukken?

En als zij daar geen antwoord op weten?

Dan help ik ze natuurlijk. Dan zeg ik niet meteen wat ze moeten gaan doen, maar ik geef ze wel ideeën, kies eens uit, welke manier vind je het beste bij jou passen?

Welke ideeën geef je dan?

Lees het eerst nog eens goed

Vraag iemand anders uit je groepje

Als het je er echt niet uitkomt dan kun je bij mij komen.

Je zei al ik doe het niet bewust vanuit een growth mindset, maar je wilt dat ze zelfstandig, zelf verantwoordelijk worden.

Ja voor hun eigen ontwikkeling.

Benoem je dat ook naar hun toe?

Ja af en toe, niet altijd.

Weet je wat belangrijk is in de feedback om de growth mindset te stimuleren?

Ik denk dat het opbouwend moet zijn. Dat ze er wat mee kunnen dat ze verder kunnen. Klopt dat?

De sommen gaan fout omdat de leerling zowel de tellers als de noemers bij elkaar optelt dus de bovenste getallen en de onderste getallen telt hij beide bij elkaar op. Hoe reageer je op de fouten die de leerling heeft gemaakt?

Oh ik zie het al wat je hebt gedaan, je hebt ze beide bij elkaar opgeteld, maar dat hoeft niet je moet alleen de bovenste bij elkaar optellen. (Voorgaand tekstfragment is tevens gericht op het maken van fouten en moet ook lichtblauw gearceerd zijn).

En hoe reageer je in het algemeen op fouten, als een les in het algemeen slecht gemaakt is door leerlingen, hoe reageer je hierop?

Dan is er iets misgegaan in de instructie dus dan zeg ik; ik zie dat jullie het allemaal heel lastig vinden dus we gaan het nog een keer doen.

Doe je dat bewust vanuit een growth mindset dat je op die manier met de fouten omgaat? Benoem je überhaupt de fouten expliciet naar de leerlingen?

Dat hangt ervan af of er veel of weinig fouten worden gemaakt. Ze zijn er wel om te leren. We hebben het er toevallig vorige week over gehad; toen hebben we besproken; van fouten leer je ook,

dus het is niet erg als je een fout maakt dan betekent het dat je het nog niet helemaal goed weet dus dan zijn wij er om jou daarbij te helpen.

Heb je dat gesprek bewust vanuit een growth mindset gevoerd?

Nee, meer dat ik leerlingen wil laten weten dat het niet erg is om fouten te maken.

Weet je wat het belang is van fouten maken voor een growth mindset? Weet je wat de link is tussen die 2?

Nee.

We hebben het al gehad over strategieën die je leerlingen aanbiedt wanneer zij vastlopen.

Wat zeg je over de inzet van de leerling? Hij loopt vast en stop dan, zeg je daar iets over tegen de leerling?

Ik zeg dan tegen hem of haar dat hij niet hoeft te stoppen maar dat hij wel verder kan gaan. Met rekenen hebben ze dan het werkpakket, daar kunnen ze ook wel mee verder gaan. 'Dus zoek dan iets anders.' (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het aangaan van uitdagingen en moet tevens turquoise gearceerd zijn).

En waarom vind je dat belangrijk?

Zodat ze wel altijd aan het werk gaan. Want als ze stoppen en ze doen niks, dan raak je wat in een negatieve sfeer ze zijn niet meer echt gemotiveerd, ze denken ik kan het niet, het lukt me niet. En als je dan ziet op andere onderdelen kan ik toch wel wat en lukt het wel, dan krijgen ze toch wat meer een succeservaring. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het aangaan van uitdagingen en moet tevens turquoise gearceerd zijn).

Weet je hoe het stimuleren van inzet gekoppeld is aan een growth mindset?

Nee.

Maak je een bewuste keuze in je woordgebruik? Kies je in je benadering van leerlingen woorden uit gebaseerd op een growth mindset?

Nou nee, nou soms hangt van de situatie af.

Wat voor woorden zou jij dan kiezen?

Het lukt je nu even niet, maar je kunt het wel en we gaan een manier vinden zodat je wel de opgaven kunt maken. Positief benoemen dat is denk ik wel heel belangrijk.

En heb je ook woorden die je bewust vanuit een growth mindset gebruikt?

Nee.

Welke woorden vind jij positief, kun je voorbeelden noemen van wat je zou zeggen?

Ik zie dat je het nu moeilijk vindt, maar we gaan er samen voor zorgen dat je het straks weet en dat je het snapt en dat het je lukt. En ik zie dat je je best doet. (Voorgaand tekstfragment is ook gebaseerd op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn) dat is denk ik wel positief.

Hoe benoem je fouten van leerlingen?

Ehm ik benoem fouten niet altijd heel erg. Ik zeg wel; ik zeg wel ik zie dat je een fout hebt gemaakt, hoe kan dat? Maar ik zeg niet; Jij hebt een fout gemaakt! Ik ga ze er niet altijd op wijzen.

Niet dat je het heel erg benadrukt?

Nee ik vind het belangrijker dat ze de opgave daarna goed hebben dan dat ze 3 fout hebben. Die ene die dan goed gaat vind ik dan belangrijker.

Ik zeg ik zie dat je 3 fout hebt maar je hebt er ook alweer een goed, wat knap.

Ombuigen tot het positieve.

En leg je dan ook de relatie met het leren?

Dat je van fouten maken niet erg is maar dat je ervan leert bedoel je? Ja dat bijvoorbeeld; ze hebben 3 fouten gemaakt, daarna is er 1 goed.

Jazeker, ik zie dat je nu wel de breuken bij elkaar op kunt tellen dus dat hebt je geleerd vandaag dat was het doel. Dat benoem ik wel.

Geef je de leerlingen dan ook inzicht in hoe komt het nu dat het nu wel goed is gegaan, dat je het nu wel snapt?

Ja.

Doe je dat dan bijvoorbeeld door hen te laten kijken waar het eerder mis ging?

Ja ik ga dan samen met ze de som bij langs en dan eerst kijken hoe ze het eerst deden, en dan zeggen zo moet het niet. Probeer het nu eens zo aan te leren.

Vind je het belangrijk om de leerlingen uit te dagen?

Ja

Waarom vind je dat belangrijk?

Anders dan stopt het op een gegeven moment. Kinderen moeten toch altijd meer uitgedaagd worden en dat is ook belangrijk voor hun ontwikkeling. Dat ze iets nog beter kunnen en dat ze nog dieper van dingen weten en dat ze ook echt zin hebben om iets uit te zoeken. Dus ook een stukje motivatie.

Hoe kunnen we dat bij jou in de klas terugzien?

De kinderen zijn hier alvast bezig met het voorbereiden op het voortgezet onderwijs. Ze krijgen elke week een weekplanning daar moeten ze hun eigen taken inplannen en ik weet dat dit voor sommige kinderen nog heel lastig is. Dat is voor hen echt een uitdaging. Sommige kinderen vinden het makkelijk en hebben de weektaak vaak snel klaar. Dan zorg ik dat zij nog iets anders kunnen doen daarnaast.

En wat is dat andere dan? Hoe daag je ze daarin uit?

Dan vraag ik wil jij ergens nog wat van weten of ergens nog iets over leren. Dan ga ik daarover met ze in gesprek van wat zou jij nog willen?

Dus je laat leerlingen de leervragen opstellen?

Ja.

Met welke reden doe je dat? Is dit vanuit een growth mindset? Weet je hoe dat gelinkt is aan een growth mindset?

Ik weet het niet exact natuurlijk maar het is wel belangrijk voor je ontwikkeling, dus dat je verder ontwikkelt.

Dus je baseert het niet echt op de growth mindset theorie?

Nee maar het is wel belangrijk vind ik.

Laat je leerlingen weleens feedback aan elkaar geven.

Ja we zijn nu bezig met boekbesprekingen en dan moeten ze ook feedback aan elkaar geven dus dan moeten ze per groepje elkaar een cijfer geven.

Stel je ook eisen aan die feedback?

Als er een vriendje of vriendinnetje voor de klas staat moet je geen tien geven en je moet echt kritisch kijken hoe gaat de boekbespreking? Ze moeten tips en tops geven.

Wat zijn eisen aan die tips en tops?

Daar heb ik nog niet echt eisen aan gesteld. Dat is meer wat zij zelf vinden. Tips is natuurlijk wat er nog beter kan en tops is wat al heel goed gaat en dat mogen ze voor zichzelf bedenken en dat gaat ook heel goed.

En doe je dit vanuit een growth mindset?

Nee dat vind ik zelf belangrijk.

Heb je leerlingen weleens laten zien hoe hun hersenen werken als ze aan het leren zijn?

Nee.

En weet je hoe dat gekoppeld is aan het ontwikkelen van een growth mindset? Waarom dat belangrijk zou kunnen zijn?

Nee.

Weet je ook wat een fixed mindset is?

Ja, growth mindset is dus dat je verder gaat leren en fixed mindset is dat je vastloopt.

Dus als iemand een fout maakt en hij denkt van ik weet echt geen oplossing en het lukt me echt niet, dan lukt het ook niet meer dan denken ze niet laat ik het toch maar proberen totdat het me lukt, maar dan proberen ze het niet.

Bijlage 5.10 Analyse interview S.O.

Analyse van interview met S.O.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op onderstaande categorieën hebben een specifieke kleurarcering. Vervolgens is per categorie beschreven of het leerkrachthandelen wel of niet op de ontwikkeling van growth mindset van de leerlingen gericht is. Daarbij beschrijft de analyse van elke categorie ook waarom het wel of niet voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.

Interview met S.O. op 21 januari 2019.

Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent feedback geeft, welke bewoordingen zij gebruikt en wat haar achterliggende gedachte hierbij is, zijn **groen** gearceerd.

De respondent verwoordt naar de leerling wat ze waarneemt op dat moment.

Ze stelt vragen over de oorzaak van de fouten in dit leergedrag en waarom de leerling niet ander leergedrag heeft ingezet (voor dit andere leergedrag doet zij in haar vraag suggesties als het vragen aan een medeleerling of het vragen aan juf).

De respondent geeft hiermee inhoud aan haar feedback, maar ze legt geen link met de toekomst en hoe de leerling in het vervolg met eenzelfde situatie kan omgaan. Hieruit blijkt dat haar feedback niet aan de 3 eisen van growth mindset gerichte feedback voldoet.

De respondent geeft in een ander voorbeeld wel feedback die zich richt op de toekomst, maar in deze feedback geeft zij geen gerichte informatie over wat de leerling dan in de toekomst moet doen. *Ook hieruit blijkt dat de respondent niet alle drie de aspecten van op growth mindset gerichte feedback in haar feedback verwerkt.*

De respondent geeft aan dat ze in haar feedback niet bewust inzet op de eisen aan growth mindset feedback. Ze geeft aan dat ze denkt dat de leerlingen iets aan de feedback moeten hebben en dat ze daarmee verder kunnen, maar ze vraagt aan mij of dat wel klopt.

Hieruit blijkt dat de respondent in haar feedback niet alle aspecten van een growth mindset gerichte feedback verwerkt en dat ze de elementen die zij er wel in de voorbeelden wel in verwerkt niet bewust vanuit de growth mindset theorie toepast.

Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent omgaat met de fouten van leerlingen, welke bewoordingen ze hierbij gebruikt en de mate waarin zij dit bewust op een growth mindset manier doet, zijn in **lichtblauw** gearceerd.

De respondent benoemt dat de leerling veel fouten maakt en dat de leerling gestopt is en ze vraagt naar de oorzaak hiervan. De respondent benoemt hierbij dat de bolletjes rood zijn.

De respondent analyseert zelf de fout van de leerling en benoemt naar de leerling waar het in het denkproces mis is gegaan en hoe het wel moet.

De respondent neemt tijd om het de leerling opnieuw uit te leggen en om het samen te doen.

Als de hele klas iets moeilijk vindt benoemt de respondent dit door te zeggen dat de stof nog lastig is en dat ze het nog een keer gaan doen.

De respondent praat met leerlingen over het feit dat fouten maken niet erg is en dat ze hiervan iets kunnen leren en dat de juf er is om te helpen als de leerlingen het nog niet helemaal goed weten.

De respondent geeft aan dat leerlingen met iets anders verder kunnen gaan als ze vastlopen en dat ze hierdoor ervaren dat het hen op andere gebieden wel lukt waardoor ze een succeservaring hebben.

Als leerlingen fouten maken benoemt de respondent dat het nu even niet lukt maar dat ze op zoek gaan naar een manier waarop het wel gaat lukken.

De respondent legt geen nadruk op fouten en benoemt ook wanneer het juist goed gaat. Ze legt daarna een link met het leren, dat de sommen eerst fout gingen maar dat het daarna wel goed ging. Ze laat leerlingen hierbij zien waar het eerder misging en waarom het daarna wel goed ging.

Hieruit blijkt dat de respondent positief staat tegenover het maken van fouten en dat zij dit in haar leerkrachtgedrag laat merken door leerlingen zicht te geven op hun fouten. Ook benoemt ze dat het maken van fouten niet erg is, maar dat leerlingen hiervan juist leren. De respondent geeft ook inzicht in het punt waarop het fout gaat zodat de leerling ziet waardoor het komt dat het later wel goed ging. Dit zijn kenmerken van hoe een leerkracht de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen kan bevorderen.

De respondent laat leerlingen met iets anders verder gaan als zij iets niet snappen en veel fouten maken zodat leerlingen op een ander leerdoel een succeservaring opdoen.

Dit leerkrachtgedrag voldoet niet aan op growth mindset gericht leerkrachtgedrag omdat de leerlingen zich hierdoor niet verdiepen in waar het misgaat en daardoor zullen zij niet ontdekken hoe de gemaakte fout hen kan helpen om toch verder te komen met het leerdoel.

De respondent geeft aan dat zij dit leerkrachtgedrag met betrekking tot fouten niet bewust koppelt aan de theorie van de growth mindset en dat ze niet weet wat het belang van fouten is bij het stimuleren van de ontwikkeling van de growth mindset.

Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op het leerkrachtgedrag ten aanzien van het (bewust) inzetten van aandacht voor strategieën van leerlingen om hun growth mindset te ontwikkelen, zijn paars gearceerd.

De respondent vraagt leerlingen wat zij kunnen doen als zij vastlopen.

De respondent vraagt naar waarom leerlingen bepaalde strategieën niet hebben toegepast toen ze vastliepen en doet hiermee dus suggesties voor ander leergedrag.

De respondent reikt leerstrategieën aan maar legt de keuze bij de leerlingen neer zodat zij een strategie kiezen die bij hen past.

De respondent doet als suggestie dat leerlingen eerst de opdracht nog eens goed kunnen lezen, en dat ze een andere leerling kunnen vragen als ze er dan niet uitkomen en dat ze als laatste stap de juf om hulp kunnen vragen.

De respondent traint de leerlingen in haar lespraktijk om de strategie van het plannen van leertaken aan te leren.

De respondent geeft aan dat ze de eigen verantwoordelijkheid en de zelfstandigheid van leerlingen wil bevorderen door hen te laten nadenken (of door zelf suggesties te doen) over leerstrategieën.

De respondent geeft aan dat ze dit niet bewust vanuit het stimuleren van de ontwikkeling van de growth mindset doet.

Hieruit blijkt dat de respondent leerstrategieën inzet in haar dagelijkse lespraktijk om de zelfstandigheid van leerlingen te bevorderen en dat zij dit niet bewust vanuit de growth mindset theorie doet.

De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)

De tekstfragmenten die te maken hebben met de manier waarop de leerkracht omgaat met de inzet van de leerlingen zijn **donkergroen** gearceerd.

De respondent benoemt wanneer een leerling niet genoeg opgaven maakt en vraagt naar de oorzaak hiervan.

De respondent verplaatst zich in de leerling en geeft aan dat ze snapt waarom de leerling niet doorzet.

De respondent geeft hierbij wel aan wat de leerling kan doen om wel verder te komen en ze vraagt hierbij waarom de leerling deze middelen niet heeft ingezet om verder te kunnen.

De respondent geeft aan dat de leerlingen altijd met iets verder moeten gaan. Als iets niet lukt kunnen ze ook verder gaan met iets anders waar zij dan een succeservaring in krijgen.

De respondent geeft aan dat ze ziet dat de leerling zijn best doet.

De respondent geeft aan dat ze niet weet wat de koppeling van inzet en de growth mindset is.

Hieruit blijkt dat de respondent leerlingen in sommige gevallen wel aanspoort om zich in te zetten voor een leerdoel door hen te vertellen dat het aantal gemaakte opgaven niet genoeg is en dat ze strategieën aanreikt om verder te komen.

In sommige gevallen laat ze leerlingen met andere doelen aan het werk wanneer zij vastlopen. Dit past niet bij een growth mindset omdat leerlingen hiermee niet leren dat ze juist moeten doorzetten wanneer zij fouten maken omdat dat ertoe leidt dat ze van hun fouten leren.

De respondent stimuleert de inzet van leerlingen niet vanuit de theorie van de growth mindset en weet niet wat de koppeling tussen inzet en de ontwikkeling van een growth mindset is.

Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.

Tekstfragmenten die op growth mindset gericht woordgebruik aantonen zijn grijs gearceerd.

Tabel 13. Woordgebruik in het leerkrachthandelen.

Gebruik van positieve op groei/proces gerichte woorden richting de leerlingen.	Frequentie	Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingen, gericht op de huidige situatie zonder link naar verbetering in de toekomst.		Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingengericht op de huidige situatie met link naar verbetering in de toekomst.	Frequentie
Oplossing	1	Rood	2		
Straks wel lukken	2	Fout	2		
Van fouten leren	2	Lastig vinden	1		

Helpen		Moeilijk	1		
Verder gaan	1				
Geleerd					
Leren (wat wil je nog leren?)	1				
Verder ontwikkelen	1				

Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.

De tekstfragmenten die te maken hebben met het leerkrachtgedrag dat zich richt op het aangaan van uitdagingen zijn **turquoise** gearceerd.

De respondent spoort leerlingen aan om met iets anders verder te gaan als zij vastlopen en dat ze daardoor op een ander gebied een succeservaring kunnen opdoen.

Hieruit blijkt dat de respondent leerlingen niet stimuleert om de uitdaging van het moeilijke onderdeel aan te gaan maar dat ze leerlingen eigenlijk leert om moeilijke dingen te ontwijken.

De respondent geeft aan dat zij het belangrijk vindt om leerlingen uit te dagen. Ze brengt dit in haar lespraktijk tot uiting door de leerlingen te leren om hun eigen leertaken in te plannen. Voor sommige leerlingen is dit nog een echte uitdaging.

Leerlingen die hun weektaak snel af hebben omdat zij het plannen niet moeilijk vinden, daagt zij uit door hen te vragen wat zij nog willen leren.

Hieruit blijkt dat de respondent de leerlingen wel stimuleert om uitdagingen aan te gaan.

De respondent geeft aan dat ze niet weet wat de link tussen uitdagingen aangaan en de growth mindset is. Wel weet ze dat het aangaan van uitdagingen belangrijk is voor je ontwikkeling.

Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

De respondent geeft aan dat ze geen les heeft gegeven aan de leerlingen over de werking van de hersenen tijdens het leerproces en dat ze niet weet hoe dit is gekoppeld aan de ontwikkeling van een growth mindset.

Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

De respondent benoemt als kenmerken van de growth mindset:

Dat leerlingen leren om meer te leren en dat deze leerlingen zich blijven ontwikkelen.

Dat leerlingen oplossingen zoeken voor als zij vastlopen.

Tabel 14. Scoretabel voor het bewust inzetten van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Categorie	De leerkracht is in staat op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te vertonen	De leerkracht past de theorie van de growth mindset bewust toe.	Opvallende aspecten
Feedback geven	Nee - Soms bevat de feedback informatie over gedrag maar is dit	Nee. De respondent doet een suggestie maar vraagt of dat klopt.	Benoemen dat feedback gerichte informatie over het leergedrag in de toekomst moet

	niet gericht op de toekomst - Soms is de feedback gericht op gedrag in de toekomst maar benoemt ze niet de concrete handelingen die daarbij van belang zijn. De inhoudscomponent wordt hierbij niet expliciet benoemd.		bevatten om een growth mindset te bevorderen omdat een leerling op die manier meer eigenaarschap over het leerproces kan nemen doordat hij of zij de taak zelfstandiger kan aanpakken. - Praktijk voorbeelden noemen (interview Joke).
Benadering van fouten van leerlingen	Ja. - De respondent benadert fouten in haar leerkrachtgedrag positief en benoemt naar de leerlingen dat zij kunnen leren van fouten. - De respondent geeft leerlingen inzicht in het punt waar het misgaat in het oplossingsproces en hoe dit tot het leermoment heeft geleid.	Nee. -De respondent weet niet wat de relatie tussen het maken van fouten en het ontwikkelen van een growth mindset is.	- De respondent laat leerlingen soms met een ander leerdoel bezig gaan wanneer veel fouten worden gemaakt in een bepaald leerdoel. Hiermee krijgen leerlingen geen inzicht in waar het misgaat in het denkproces waardoor het denken gestopt wordt en er geen leersituatie ontstaat. Dit heeft tevens te maken met het aspect inzet en doorzetten.
Leerlingen leren om strategieën toe te passen tijdens het leren.	Ja - De respondent laat leerlingen nadenken over wat zij inzetten wanneer zij vastlopen in het leerproces. - De respondent geeft verschillende suggesties over de stappen die leerlingen kunnen ondernemen als zij vastlopen in het leerproces.	Nee. -De respondent weet niet hoe expliciete aandacht van leerstrategieën bijdraagt aan het ontwikkelen van een growth mindset.	De respondent moet inzicht krijgen in de reden waarom leerstrategieën belangrijk zijn in het ontwikkelen van een growth mindset.

	- De respondent leert leerlingen plannen.		
Omgang met de inzet van leerlingen	Ja -De respondent stimuleert leerlingen om zich in te zetten door aan te geven wanneer zij te weinig doen om een leerdoel te behalen en door hen strategieën aan te reiken of hen over strategieën na te laten denken die zij in kunnen zetten wanneer ze vastlopen.	Nee. -De respondent weet niet hoe het stimuleren van inzet bijdraagt aan de ontwikkeling van de growth mindset.	- De respondent moet inzicht krijgen in het belang van het verbinden van inzet en het bereiken van doelen. - De respondent moet zich ervan bewust worden dat het uitspreken van begrip over het feit dat leerlingen stoppen als het moeilijk wordt, een negatieve invloed kan hebben op de inzet van de leerlingen. - De respondent laat leerlingen met een ander onderwerp verder gaan wanneer ze iets niet snappen, dit zorgt ook voor het uit de weg gaan van het maken van fouten en het aangaan van uitdagingen. Doorzetten is juist nodig om verder te komen in dat doel.
Woordgebruik van de respondent in de dagelijkse lespraktijk.	Ja -De respondent gebruikt positieve woorden die gericht zijn op de toekomst.	Nee -De respondent geeft aan dat ze de woordkeuze niet bewust vanuit een growth mindset inzet.	Lastig vinden→ nog niet begrijpen (nog geeft aan dat het wel gaat komen door ervoor te werken).

De respondent stimuleert leerlingen om uitdagingen aan te gaan	Ja -De respondent geeft aan dat ze leerlingen uitdaagt door hen hun eigen weektaak te laten inplannen. -De respondent daagt leerlingen die dit makkelijk vinden uit door hen zelf leervragen op te laten stellen.	Nee -De respondent geeft aan dat ze niet weet waarom het aangaan van uitdagingen belangrijk is voor de ontwikkeling van een growth mindset.	-De respondent geeft aan dat ze tegen leerlingen zegt dat zij snapt dat leerlingen stoppen als zij het moeilijk vinden. Dit past niet bij een growth mindset. -De respondent laat leerlingen iets anders doen als zij vastlopen, ze zou de leerlingen eerst nog eens flink kunnen laten vastbijten in de opdracht en het nog eens laten proberen, dit past bij een growth mindset.
Kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren.	Nee	Nee.	
Kennis over de growth mindset	Ja. -De respondent noemt dat leerlingen willen leren en oplossingen zoeken als zij vastlopen.		-Inzet koppelen aan de prestaties. -Uitdagingen aangaan -Fouten zien als leermomenten en hiervan groeien. -Vaardigheden en intelligentie is ontwikkelbaar. -succes van anderen als inspiratiebron gebruiken om zelf ook beter te worden.

Uitwerking van het interview met A.B. (leerkracht groep 3/4)

Vragen omtrent privacy.

Vindt je het goed dat ik dit interview vastleg met audioapparatuur om het later nauwkeurig uit te kunnen werken?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview tijdens een presentatie aan het team laat zien om aan te geven waar het werken volgens het growth mindset principe al toegepast wordt en waar nog verbetering in aangebracht kan worden?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview ook tijdens mijn scriptieverdediging op de opleiding laat zien aan het publiek?

- Ja

Algemene zaken voorafgaand aan het interview.

- Het doel is helder voor de respondent.
- De opbouw van het interview is met de respondent doorgesproken zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.3.2.
- De respondent heeft gelegenheid gekregen om aan te geven in welke mate de gegevens gedeeld mogen worden door antwoorden te geven op bovenstaande vragen.
- De respondent heeft de casus doorgenomen

Verslaglegging van de vragen en antwoorden naar aanleiding van de casus.

Wat versta je onder de growth mindset? Wat weet je hier nog van aan de hand van de eerste workshop die jullie gehad hebben?

Zoals ik het heb begrepen en het zelf bedenken. Dat je zelf positiever denkt over hetgeen wat je moet doen. Dus dat je meer kansen ziet in plaats van beperkingen. Dus als je iets nieuws moet leren dat je wel kunt denken het lijkt me lastig, want dat mag je natuurlijk altijd denken, maar ik denk wel dat ik een heel eind kom als ik ermee ga oefenen. Dat het in het begin wel moeilijk zal zijn maar door te blijven oefenen en door hulp te vragen kan ik het wel oplossen. En ik denk als je als leerkracht er ook op die manier naar kijkt dat kinderen er de tijd voor nodig hebben om het te oefenen, om het zich eigen te maken eventueel met extra hulp als ze dat nodig hebben, want dat verandert niet. Maar dat je uitgaat van de mogelijkheden die er zijn en die iemand heeft en dat je niet ja beperkend dingen zegt. Dus niet meteen van oh dat is fout maar En dat je kijkt wat is er goed gegaan en waar gaat het fout. En vanaf dat punt kan je iemand verder helpen. En kinderen die dat lastig vinden om de leerkuil in te gaan. Die kun je helpen door te kijken; welke vragen kom je tegen en hoe kan je daarmee om gaan?

Wat vraag je de leerling als er zich een situatie als uit de casus voordoet?

Als iemand heel snel komt. Ja weet je ik loop veel meer langs dan heb ik het al eerder gezien. Ik denk als het over de letter b gaat en diegene komt met dit werk dan vraag ik altijd wel, 'we gaan even kijken hoe je het hebt gemaakt.' Voordat ik weet hoe het is gemaakt vraag ik 'wat heb je gedaan, hoe vond je het?' Dat vraag ik ook voordat ik het gezien heb. Daar krijg je dan reactie op en aan de hand

daarvan kun je de bladzijde bekijken ik denk dat je wel moet benoemen: 'de opdracht was maak de hele bladzijde dat is niet af. Hoe komt het dat jouw bladzijde niet helemaal af was, want dat was een van de opdrachten.' (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet, en moet tevens donkergroen gearceerd zijn) Dat is een apart iets van hoe de opdracht is gegaan vind ik.

Dat je wel kijkt hoe komt het? Want vaak vraag je hoe is het gegaan? En dan zeggen ze vaak; ja ging heel goed. En dan vraag je; laat eens zien en dan kom je erachter dat de bladzijde dus niet af is dus dan kan het ook zijn dat ik zeg, he de bladzijde is nog niet af, hoe komt dat?

Dan blijkt het dat de leerling het moeilijk vindt om de halve cirkels van de letter b te schrijven. Hoe reageer je daarop?

Ten eerste zeg ik; 'ik vind het knap dat je kunt uitleggen wat je moeilijk vindt', want meestal zeggen ze alles. Komt de leerling er niet mee met wat ze zelf lastig vinden, dan gaan we kijken wat heb je goed gedaan bij deze letter en waar liep het minder want dat is het punt waar het om gaat. Dan benoem ik; de stokjes ging al hartstikke mooi, ik zie dat de buik problemen oplevert. Wil je eens laten zien hoe jij hem schrijft? Want dan kun je kijken van waar gaat het eventueel bij de motoriek mis of ergens anders en dan is dat het punt waarop je ze verder moet helpen want die lus is het probleem niet dus die kan hij dus vanaf het punt waarop het moeilijk wordt ga je ze begeleiden. In het begin was dat voordoen nadoen, of met zijn tweeën de beweging maken. Als dat te klein is, dan moet je een paar stappen terug en de beweging op een groter papier maken.

Wat voor feedback geef je die leerling dan? De buik gaat lastig, stel hij pakt het potlood verkeerd vast of hij begint aan de verkeerde kant, wat geef je dan als feedback?

Dan geef ik wel aan wat er mis gaat, dus je benoemt dit gaat goed, maar dan ga ik wel benoemen wat hij doet met schrijven zodat hij doorkrijgt, he dat gaat fout.

Dan benoem ik eerst hoe je de letter moet schrijven dan doe ik hem voor en dan laat ik hem zien. En dan laat ik hem voordoen hoe hij hem schrijft want dan kan hij ervaren hoe het moet. Want bij schrijven gaat het er wel om dat leerlingen ervaren hoe de richting en de beweging werkt. Op een gegeven moment moet hij de letter schrijven en zeg ik wat hij moet doen en welke schrijfrichting hij moet volgen wat de schrijfolgorde is.

Hoe formuleer je je feedback? Bijvoorbeeld de feedback dat hij de overtrekoefening van de bladzijde heeft overgeslagen, daardoor oefent hij minder goed met de vorm. Wat is je

Je gaat uitleggen; ik heb het vermoeden dat als je alleen de onderste oefening doet dat je denkt dat alleen dat belangrijk is en dat de rest niet zo belangrijk is. Dus dan geef ik aan waarvoor die andere opdrachten bedoeld zijn. 'Die overtrek oefeningen zijn juist bedoeld om de schrijfbeweging te oefenen zodat je goed doorhebt hoe moet ik de schrijfbeweging maken.'

Dan zeg ik; je hebt de eerste opdracht overgeslagen, omdat je denkt dat je de letter wel kan, maar bij die opdracht ben je juist aan het oefenen, dus alle opdrachten voor de eindopdracht zijn er om de letter te leren schrijven. Dan heb je de kans om de letter te oefenen en te kijken dit gaat wel makkelijk dit gaat niet makkelijk en dan kun je eventueel nog hulp aan mij vragen. Maar die oefeningen moet je dus wel doen om deze oefening goed te kunnen maken.' (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op de inzet van de leerling en moet tevens donkergroen gearceerd zijn)

Geef je bewust op deze manier feedback vanuit een growth mindset?

Nee dat doe ik altijd al zo.

En weet je ook aan welke kenmerken growth mindset feedback moet voldoen?

Nee zover ben ik nog niet dat boekje heb ik nog niet gelezen.

Het gaat fout omdat de leerling de halve cirkels niet goed kan schrijven doordat de leerling de overtrekoefeningen niet gemaakt heeft en door de letters niet af te maken bij de eerste oefeningen. Hoe reageer je op de fouten die de leerling heeft gemaakt? Wat zeg je erover dat de leerling de letter niet goed schrijft? Wat zeg je daarover?

Doordat ik aan hem vraag hoe heb je de letter geschreven. Geef ik eigenlijk aan oh ik zie al waar het mis ging zonet. **Dan leg ik uit hoe je de letter moet schrijven, maar jij deed dit en dit. Dus dat maakt het eigenlijk moeilijker.** (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op fouten en moet tevens lichtblauw gearceerd zijn).

Dus op die manier benoem je de fout?

Ja. Soms zeg je ook wel/hangt er ook vanaf met rekenen zeg je veel sneller oh dat is fout en dan ga je kijken waar ligt de fout.

Stel groep 3 moet erbij sommen maken en ze tellen 4+3 verkeerd bij elkaar op. Hoe zou je dan reageren op een fout?

Ik zeg altijd van fouten leer je en fouten maken mag, als je maar gaat kijken wat heb ik fout gedaan? soms zeg ik ook wel; wat mooi je hebt een fout gemaakt, nu gaan we kijken waar is het misgegaan. Ik zeg nooit, oh wat erg je hebt een fout gemaakt. Nee ik zeg, kan gebeuren, dan gaan we nu kijken waar is het misgegaan?

Dan is het de bedoeling dat ze uitleggen hoe ze het hebben opgelost, dat ze dat voordoen, maar dat vinden ze in groep 3 heel moeilijk hoor.

Ga je bewust vanuit een growth mindset op deze manier met fouten om?

Ik heb al jaren dat ik zeg; fouten maken mag, maar doordat we er nu mee bezig zijn heb ik wel door dat ik minder zeg dat is fout maar dat ik bewuster kijk bij welk stapje het fout gegaan is zodat we er samen de volgende keer extra om denken.

Benoem je dat naar leerlingen; dit is fout gegaan dus voor de volgende keer...

Ja dat benoem ik dan wel anders heb je er niks aan. Als ik zelf fouten maak doe ik dat ook. Als ik op het bord iets fout voordoet zeg ik; oh ik heb iets fout gedaan, gaan we even kijken wat. Dan kijken we met elkaar waar ik de verkeerde kant op ben gegaan. Bij groep 3 is het heel vaak dat ze het rekenrek niet goed hebben gebruikt, dat ze net 1 te veel erbij hebben gedaan. Dan beheersen ze het systeem natuurlijk nog niet helemaal, dus dan gaan we daarmee oefenen.

Hoe zou je dat zeggen?

Dan zeg ik niet dat moet je onthouden voor de volgende keer. Maar het komt wel op hetzelfde neer; van oh kijk je hebt dat gedaan, nu blijkt dit, gaan we nog een keer oefenen met een andere som. En dan zeg ik; dus dit moeten we dus onthouden want nu weten we hoe we het goed moeten doen. Dus wat heb je nu geleerd? Bijvoorbeeld ik moet nog even natellen heb ik het goede aantal kraaltjes erbij gedaan? (De laatste zin heeft ook betrekking op strategieën en moet tevens paars gearceerd zijn). En als ik het niet vergeet (want eerlijk is eerlijk, soms vergeet je ook dingen) dan herinner ik leerlingen in de uitleg eraan, pak je rekenrekje er even bij. De vorige keer ging er nog wat fout, waar moeten we nu goed om denken? Dat je dat nog wel even benoemt. Als ik dit vergeet, dan loop ik naar die leerling toe en zeg ik het dan.

Laat je leerlingen nadenken over strategieën die zij kunnen inzetten?

Ja met rekenen vooral of bij begrijpend lezen in groep 4. Bij de methode van begrijpend lezen is het vrij uitgekristalliseerd welke strategie ze moeten gebruiken. Maar ik laat ze wel nadenken. Ik laat de leerlingen kijken naar de opdrachten die ze moeten doen, kijk even voor jezelf hoe kan ik dat oplossen en gaat me dit lukken? (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op het aangaan van uitdagingen en moet tevens turquoise gearceerd zijn). En daarna laat ik ze in 2tallen of in het groepje overleggen waar loop ik tegen aan en of ze elkaar kunnen helpen. Maar wel dat ze even kijken wat heb ik hiervoor nodig? Dus bijvoorbeeld met spelling eind d/t dat je het woord langer moet maken, dat ze daar eerst zelf op komen dat ik niet meteen roep welke regel erbij hoort. Nee ik vraag eerst; wat was hier ook al weer voor nodig? (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn).

Dus je laat ze eerst zelf nadenken (dat is eigenlijk ook al een leerstrategie) en dan in het groepje overleggen dat is ook een strategie.

Ja voordat de vraag bij mij komt dat duurt even, want ze moeten eerst zelf nadenken, dan in duo's overleggen, dan in hun groepje overleggen en dan pas komt de vraag bij mij. Zelfs dan beantwoord ik

de vraag niet altijd zelf, want andere leerlingen steken dan hun vinger op en degene met de vraag kijkt rond en geeft een ander kind de beurt en die legt het uit.

Bij het voorbeeld over een verhaaltje dat in de verkeerde volgorde staat zegt ik: wat is er met dit verhaaltje aan de hand? Ja het staat niet in de goede volgorde zeggen ze dan. Dan zeg ik; **ga eens even met z'n tweeën ontdekken hoe kan ik ontdekken wat de goede volgorde is?** De ene groep kan dit wel beter dan de andere groep, maar dat moet je het ook loslaten. En je merkt door het vaker te doen dat **leerlingen elkaar goed kunnen uitleggen.**

Met welke reden laat je leerlingen op deze manier helpen? met welke gedachte biedt je deze strategieën aan?

Ik heb een tijdje een begeleider gehad die zei dat ik veel praatte en dat was ook zo. Het is voor kinderen saai om heel veel naar juf te moeten luisteren, ze kunnen ook **makkelijker worden en denken dat juf het straks nog wel een keer uitlegt,** of er zijn leerlingen die snel afgeleid zijn omdat ze korte uitleg nodig hebben.

Dit is dan een mooie manier omdat ze elkaar helpen en kinderen **durven soms ook sneller toe te geven dat ze iets niet snappen dan als ze dit in de hele groep moeten doen.** Soms vraag ik dat wel, nu heb ik het net uitgelegd, zit er een bij waarvan je zegt; juf die had je beter uit kunnen leggen want het is nog niet helemaal duidelijk, dat is toch een grotere drempel dan even aan je klasgenoot in je eigen groepje te vragen.

En vaak omdat een ander het dan uitlegt hebben ze zoiets van oh is dat het?

Doe je dat bewust vanuit een growth mindset? Weet je waarom strategieën belangrijk zijn voor de ontwikkeling van een growth mindset?

Nou ik heb het vermoeden, ik ben er nog niet zo ingelezen. Maar doordat de growth mindset ervan uitgaat dat jij zelf tot leren komt intrinsieke motivatie hebt om te ontdekken, ik vind het lastig, maar ik zet even door want dan lukt dat, dan heb je strategieën nodig om je dat eigen te maken. Want je moet weten hoe je tot leren kunt komen anders heb je het gevoel dat je verzuipt. Dus daarom heb je dat nodig.

Bied je de leerlingen bewust strategieën aan vanuit de growth mindset?

Dat doe ik al heel lang voordat de growth mindset überhaupt bekend was. Dat was in het DIM-model ook al iets heel belangrijks. Dus dat is wel iets dat in het onderwijs wel past.

En dat doe je niet sinds de cursus bewust vanuit die theorie?

Nou ja je gaat het wel meer aan elkaar linken. Je gaat denken; ik deed al dit, als ik er nu dit bij doe dan past het beter bij waar we nu mee bezig zijn. Het is niet dat ik het ineens op deze manier aanpak, ik was al bezig met die strategieën en groeide daar al in.

Wat zeg je over de inzet van de leerling, hij slaat een stukje over, wat zeg je daarover?

Ik geef wel aan (hangt ervan af of het vaker gebeurt dat de leerling een stap overslaat).

Dan geef ik aan; **we hebben nu al een paar keer geoefend, het blijkt als jij dit doet dat je het veel beter wilt, dus wat jammer dat je die stappen nu overslaat, want als je die opdracht meteen meepakt, dan gaat het veel makkelijker vindt je het veel leuker en ben je nog sneller klaar, dan als je het overslaat.** (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op fouten en moet tevens lichtblauw gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). Want nu moet je alsnog overnieuw beginnen om die stappen te doorlopen.

Dat met inzet doe ik wel bewuster vanuit die growth mindset.

Ik was meestal dat ik zei; dan gaan we aan de slag of dan gaan we aan het werk of wat heb je goed gewerkt. Nu ben ik veel meer zeg; je hebt nu tijd om te oefenen, we oefenen deze les of we leren.

Dat ik die woorden inzet.

Zijn er meer woorden die je toepast?

Dit zijn wel de twee die ik het meest gebruik. Dan wil ik zeggen; wat ben je hard aan het werk, maar nee denk ik dan; je ben heel hard aan het leren. Daarbij gebruik je ook wel; denk goed na over de stappen die je zet!

Dit gaat eigenlijk ook over strategieën, dus eigenlijk zet je dit deels ook wel bewust in.

Ja wel bewuster nu we het zo zeggen.

Benader je de inzet ook vanuit de growth mindset nu?

Ja dat stukje denk ik wel, vooral met de woorden die ik gebruik. Dat ik zeg ik heb jou heel hard zien oefenen of zien leren. Of ik zie dat je heel goed bezig bent geweest. En dan maakt het aantal fouten me niet zoveel uit (dat zeg ik er niet bij). Als ik zie dat iemand er heel bewust mee bezig is en ik diegene heb geholpen en ik zie dat diegene doorheeft van oh zo moet het, dan maakt aantal sommen mij niet uit. Dan heb ik zoiets als ik zie dat iemand veel inzet toont zeg ik; ik zie dat je heel goed hiermee bezig bent geweest. Ik zie dat je heel goed geoefend hebt, dat kan ik ook zien aan de sommen die je hebt gemaakt, we hebben het erover gehad. Dat vraag ik dan ook wel; ik heb net samen met jou gekeken, waar gaat het mis en hoe moet ik het dan doen? Hoe gaat dat nu? Vind je het nu makkelijker of loop je nog steeds tegen iets aan?

Koppel je inzet ook aan resultaat?

Nee, dat niet, want ik denk als jij iets heel moeilijk vindt en je hebt 4 sommen helemaal goed gemaakt, je bent er een uur lang heel serieus mee bezig geweest, dan heb je net zoveel inzet en net zo'n goed resultaat als iemand die 20 sommen heeft gemaakt.

Ik bedoel eigenlijk ook niet de kwantiteit maar de kwaliteit. Dat je zegt je hebt hard geoefend, zie je ook dat je hierdoor nu begrijpt hoe het werkt?

Ja dat doe ik wel, dat vraag ik wel.

Doe je dat vanuit de growth mindset?

Ik denk wel dat dat daardoor komt. Want eerst vroeg ik dat anders, dan vroeg ik hoe ging het. We hebben daarnaar gekeken, snap je het nu wel. Of hoe gaat het nu? Dus ik stel nu wel de vragen anders.

Vind je het belangrijk om leerlingen uit te dagen?

Ja

Waarom vind je dat belangrijk?

Ik merk dat leerlingen zich gaan vervelen als zij meer aankunnen dan de stof biedt. Dan denk ik wij willen ernaar toe dat iedereen het beste uit zichzelf kan halen. Bij de een is dat dat je minder dan de stof aanbiedt en bij de ander dat je kijkt waar liggen de interesses. Je moet bij iedereen kijken waar de interesses liggen maar helaas zijn we nog niet zo ver dat je dat helemaal zo aan kunt bieden. Want als iemand iets heel goed kan en hij is heel geïnteresseerd in vliegtuigen, dan kun je daar ook nog wat mee doen na de tijd. Je kunt ook moeilijkere sommen aanbieden. En dat vind ik wel jammer dat we daar nog niet altijd de ruimte voor hebben. Dat kan wel met deze methode, maar daar zijn we nog een beetje zoekende in hoe je dat het beste kunt inzetten.

Zijn er dingen die je nu al doet om leerlingen extra uit te dagen?

We hebben kinderen in groep 3 die het zonboekje doen en die moeilijkere boeken kunnen lezen. Deze leerlingen beginnen wat eerder met begrijpend lezen. Dan ga je in een klein groepje alvast met de strategieën aan de gang. In groep drie is dat dat leerlingen dingen terug moeten zoeken in de tekst. Daar ga je met hen dan iets eerder mee aan de gang.

Doe je dat bewust vanuit de growth mindset dat je leerlingen uitdaagt?

Nee dat deden we zelfs op de vorige school meer dan we nu doen. Daar leende de methode van toen zich ook meer voor. De methode alles in 1 moeten we net wat anders inzetten om dat te kunnen realiseren.

Weet je ook hoe uitdagingen gelinkt zijn aan de growth mindset?

Nee nog niet helemaal. Ik heb nog veel te leren.

Laat je leerlingen weleens feedback geven aan elkaar?

Jawel

Stel je hier eisen aan?

Het begint hier natuurlijk heel simpel. Je moet eerst uitleggen wat feedback is. Je moet ook vertellen dat het heel makkelijk is om te vertellen wat niet goed gaat, maar dat het ook leuk is om te horen wat er wel goed ging. Tuurlijk dat je elkaar heel erg helpt door te zeggen; ik merkte dat je dat moeilijk vond of dat dat niet zo lekker liep, maar dat het niet alleen maar genoemd wordt. Dus daar zijn we nu heel erg mee bezig, dat je aangeeft; dit viel me op en dat je dat iets positiefs bij benoemd.

En laat je leerlingen ook een idee noemen bij de negatieve dingen die zij benoemen?

Dat ze tips en tops geven, daar zijn we nu nog niet heel erg mee bezig maar dat komt meer in de tweede helft van groep 4.

Heb je leerlingen weleens laten zien hoe hun hersenen werken tijdens het leerproces?

Nog niet, dat ligt wel in de planning.

We behandelen eerst een aantal andere thema's (databord en een groepsmissie) en dan komt de volgende stap. Dan gaan we het hebben over de leerkuil.

Ga je dat bewust vanuit de growth mindset inzetten?

Ja ik heb wel verteld hoe je hersenen dingen naar elkaar linken maar dat kun je nog op hele andere duidelijke manieren doen.

Maar je bent er wel bewust vanuit de growth mindset mee bezig dat je de leerlingen dat wilt leren?

Ja maar dan wil ik de informatie ook zelf nog even goed op orde hebben.

Wat is fixed mindset volgens jou?

Niks anders dan vastlopen in de overtuiging dat je iets niet kunt en dat je het niet eens moeite voor iets gaat doen want ik snap het toch niet. Dat je denkt dit gaat hem niet worden dit snap ik toch niet. Dus dat je blokkeert.

Bijlage 5.12 Analyse interview A.B.

Analyse van interview met A.B.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op onderstaande categorieën hebben een specifieke kleurarcering. Vervolgens is per categorie beschreven of het leerkrachthandelen wel of niet op de ontwikkeling van growth mindset van de leerlingen gericht is. Daarbij beschrijft de analyse van elke categorie ook waarom het wel of niet voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.

Interview met A.B. op 22 januari 2019.

Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent feedback geeft, welke bewoordingen zij gebruikt en wat haar achterliggende gedachte hierbij is, zijn **groen** gearceerd.

De respondent geeft een compliment aan de leerling over dat de leerling goed kan uitleggen wat hij of zij moeilijk vindt.

Complimenten moeten altijd informatie over gedrag in de toekomst geven om bij te dragen aan de ontwikkeling van een growth mindset. Dit compliment is niet gericht op de toekomst en draagt daarom niet bij aan de ontwikkeling van een growth mindset. Het kan eerder een fixed mindset tot stand brengen omdat leerlingen dan kunnen denken; misschien kan ik het wel niet weer zo goed uitleggen (Hymer & Gershon, 2017).

De respondent benoemt wat al goed gaat en wat er nog beter kan door voor te doen hoe de letter en de beweging moet.

De respondent legt uit waarom alle oefeningen belangrijk zijn om de letter b goed te leren schrijven en geeft daarmee informatie over het gedrag dat de leerling zou moeten laten zien.

De respondent doet voor hoe de letter b moet en geeft aan wat de leerling doet bij het schrijven van de letter b en waarom die manier moeilijker is. Hierbij legt ze geen link naar de toekomst.

Deze feedback is gericht op gedrag en bevat informatie. De feedback is niet expliciet aan de toekomst gelinkt en voldoet daarom niet aan op growth mindset gerichte feedback.

“We hebben nu al een paar keer geoefend, het blijkt als jij dit doet dat je het veel beter wil, dus wat jammer dat je die stappen nu overslaat, want als je die opdracht meteen meepakt, dan gaat het veel makkelijker vindt je het veel leuker en ben je nog sneller klaar, dan als je het overslaat.”

In dit stukje feedback geeft de respondent informatie over gedrag dat de leerling in de toekomst moet tonen. Dit geeft aan dat de respondent in staat is om op growth mindset gerichte feedback te geven.

De respondent laat leerlingen feedback geven aan elkaar maar stelt hieraan geen growth mindset eisen gericht op een growth mindset. De informatie die leerlingen elkaar kunnen geven over hoe het een volgende keer beter kan leren is nog niet aan bod gekomen omdat de leerlingen eerst nog oefenen met wat feedback precies is en hoe ze zowel positieve als negatieve dingen kunnen noemen.

De respondent geeft aan dat ze niet bewust feedback geeft vanuit de theorie van de growth mindset. Ook weet ze niet aan welke eisen op growth mindset gerichte feedback zich richt.

Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent omgaat met de fouten van leerlingen, welke bewoordingen ze hierbij gebruikt en de mate waarin zij dit bewust op een growth mindset manier doet, zijn in **lichtblauw** gearceerd.

De respondent wijst de leerling op zijn of haar fouten. De respondent onderzoekt en geeft aan in welke stap het fout gaat en geeft de leerling hier inzicht in.

De respondent gaat de stap waar het fout gaat met de leerling bij langs en legt uit of doet voor hoe het wel moet.

De respondent benoemt naar de leerlingen toe dat fouten maken niet erg is en dat ze van fouten kunnen leren. Ook benoemt de respondent af en toe naar leerlingen dat het juist mooi is dat ze fouten maken.

De respondent kijkt ook met leerlingen naar het punt waarop het bij haar fout gaat als zij bijvoorbeeld een fout maakt in haar instructie op het bord.

De respondent legt bij het maken en achterhalen waar de fout ligt, een link naar de toekomst door te benoemen dat ze de volgende keer extra om kunnen denken. Ze probeert leerlingen hier ook in een volgende instructie aan te herinneren.

Hieruit blijkt dat de respondent fouten van leerlingen en van zichzelf positief labelt omdat fouten tot leren leiden. Deze manier van omgaan met fouten stimuleert de ontwikkeling van een growth mindset van leerlingen.

De respondent geeft aan dat ze bewuster kijkt bij welke stap het in het denk-/oplossingsproces misgaat en legt hierbij de link met het leren voor een volgende keer.

Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op het leerkracht gedrag ten aanzien van het (bewust) inzetten van aandacht voor strategieën van leerlingen om hun growth mindset te ontwikkelen, zijn **paars** gearceerd.

De respondent toont in haar uitleg de strategie van voordoen en nadoen.

De respondent laat in haar leerkrachtgedrag zien dat leerlingen ook een paar stappen terug kunnen gaan als de oorspronkelijke oefening te moeilijk is. In de voorgaande stappen kunnen de leerlingen dan oefenen om uiteindelijk toch de opdracht van de les te kunnen maken. Dit benoemt de respondent niet expliciet naar leerlingen.

De respondent leert leerlingen kijken naar hun werk en ze leert hen ontdekken waar het fout gaat.

De respondent benoemt oefenen ook als strategie om dichterbij het doel te komen.

De respondent leert leerlingen voorafgaand aan een taak terug te denken aan de vorige keer dat zij iets soortgelijks hebben gedaan om hen te leren dat zij de leermomenten daarvan meenemen in de nieuwe situatie.

De respondent laat leerlingen nadenken over of ze denken of een taak hen zal lukken en wat zij nodig hebben om het te laten lukken.

De respondent leert leerlingen dat ze eerst elkaar om hulp kunnen vragen voordat ze naar juf gaan.

Hieruit blijkt dat de respondent leerstrategieën aanreikt en aanleert aan de leerlingen.

De respondent geeft aan dat ze niet vanuit de growth mindset theorie wéét dat leerstrategieën belangrijk zijn voor de ontwikkeling van een growth mindset, maar dat ze het wel logisch vindt als het aan elkaar gelinkt is door de kennis die ze over de kenmerken van een growth mindset heeft.

Ze benoemt dat leerlingen wel moeten weten wat ze kunnen inzetten om tot leren te komen als ze een bepaald doel willen bereiken door zich volledig in te zetten en ook doorzetten wanneer zij het lastig vinden. Hiervoor hebben leerlingen volgens de respondent leerstrategieën nodig.

De respondent geeft aan dat zij al bezig was met het inzetten op strategieën in haar leerkrachtgedrag en dat ze dit al deed ver voordat de theorie over de growth mindset werd besproken.

Hieruit blijkt dat de respondent zich nog niet verdiept heeft in het belang van leerstrategieën voor het ontwikkelen van een growth mindset, maar dat zij dit wel juist kan beschrijven door logisch na te denken. Ze geeft aan dat ze de theorie nu wel aan leerstrategieën gaat linken.

De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)

De tekstfragmenten die te maken hebben met de manier waarop de leerkracht omgaat met de inzet van de leerlingen zijn **donkergroen** gearceerd.

De respondent vraagt de leerling waarom hij of zij de opdracht niet volledig gemaakt heeft.

De respondent legt een link tussen oefening die nodig is om het doel te bereiken.

De respondent geeft de leerlingen inzicht in het effect van oefenen op het resultaat.

De respondent laat leerlingen moeite doen om verder te komen wanneer zij vastlopen door hen eerst zelf na te laten denken waar ze tegen aan kunnen lopen en vervolgens verschillende gradaties andere leerlingen te vragen om hulp. Tot slot mogen ze juf om hulp vragen, maar hier moeten zij dus eerst andere stappen aan vooraf laten gaan.

De respondent benoemt het oefenen en het leren expliciet.

De respondent koppelt inzet niet aan het aantal opgaven dat een leerling maakt, maar aan hoe moeilijk de leerling iets vond en hoeveel inspanning de leerling heeft geleverd om toch te zorgen dat hij of zij het snapte.

De respondent geeft aan dat zij leerlingen bewust vanuit de growth mindset aanspoort om zich in te zetten door te oefenen en dat ze hierin haar woordkeuze ook bewust toepast. Daarnaast legt ze bewust de koppeling tussen of de leerling de opdrachten nu snapt door het oefenen en het uitleggen.

Hieruit blijkt dat de respondent de inzet van leerlingen bewust vanuit de theorie van de growth mindset stimuleert.

Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.

Tekstfragmenten die op growth mindset gericht woordgebruik aantonen zijn grijs gearceerd.

Tabel 15. Woordgebruik in het leerkrachthandelen.

Gebruik van positieve op groei/proces gerichte woorden richting de leerlingen.	Frequentie	Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingen, gericht op de huidige situatie zonder link naar verbetering in de toekomst.		Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingengericht op de huidige situatie met link naar verbetering in de toekomst.	Frequentie
Oefenen	4	Knap dat je dit kunt uitleggen (informatie over verbetering in de toekomst)	1	Fout in relatie tot leren	3
Leren	1	Moeilijk(er)	2		
Oefening	2	Problemen	1		
Hulp vragen	1	Fout	3		
Geleerd	1				
Oplossen	1				
Lukken	1				
Nodig hebben	1				
Ontdekken	2				
Hierdoor gaat het beter	1				
Bezig geweest met het doel	1				

Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.

De tekstfragmenten die te maken hebben met het leerkrachtgedrag dat zich richt op het aangaan van uitdagingen zijn turquoise gearceerd.

Als een leerling fouten maakt, stimuleert de respondent de leerling om toch met de stof bezig te gaan door hem te laten kijken waar het mis ging en door uit te leggen en voor te doen hoe het wel moet. Vervolgens laat ze de leerling alsnog proberen en oefenen.

Hieruit blijkt dat de respondent deze leerling uitdaagt door iets wat hij nog niet beheerst wel te laten oefenen.

De respondent laat leerlingen eerst zelf nadenken of en hoe zij de opdracht kunnen oplossen en waarbij zij eventueel vragen willen stellen aan groepsgenootjes.

Dit laat zien dat de leerkracht leerlingen uitdaagt om eerst te kijken hoe ver zij vanuit zichzelf met een opdracht komen voordat zij hulp inschakelen. Ze daagt leerlingen ook uit om in te schatten waarbij ze hulp moeten vragen.

De respondent geeft aan dat ze het belangrijk vindt om leerlingen uit te dagen omdat leerlingen zich anders gaan vervelen en omdat ze het beste uit de leerlingen wil halen.

De respondent doet suggesties voor het uitdagen van leerlingen maar benoemt dat zij dat nog niet doet in de praktijk.

De respondent geeft aan dat ze leerlingen wel uitdaagt door de leerlingen die goed zijn in lezen in het zongroepje te plaatsen en door met deze leerlingen eerder te beginnen met begrijpend lezen.

De respondent geeft aan dat ze dit niet bewust vanuit een growth mindset doet en dat ze ook niet weet hoe het aangaan van uitdagingen aan de ontwikkeling van een growth mindset is gelinkt.

Hieruit blijkt dat de respondent inzet op het uitdagen van leerlingen maar dat zij dit in de praktijk meer tot uiting wil brengen. Ook blijkt dat ze dit niet bewust doet om een growth mindset bij leerlingen te stimuleren.

Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

De respondent geeft aan dat ze de leerlingen wel heeft verteld dat de hersenen dingen aan elkaar linken maar ze heeft het niet aan de leerlingen inzichtelijk gemaakt. De respondent geeft aan dat ze dit wel wil gaan doen.

De respondent geeft aan dat ze dit wil doen vanuit de theorie van de growth mindset maar dat zij zich hiervoor nog wel wil verdiepen in hoe de werking van de hersenen dan gelinkt is aan de ontwikkeling van de growth mindset.

Hieruit blijkt dat de respondent niet aan de leerlingen inzichtelijk heeft gemaakt hoe hun hersenen werken tijdens het leerproces. Wel blijkt dat de respondent zich bewust is van het feit dat kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren, kan bijdragen aan de ontwikkeling van een growth mindset.

Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

De respondent noemt als kenmerken van een growth mindset:

- Dat je positiever denkt over wat je gaat doen. Dat je denkt ik ga iets nieuws leren en ik vind het lastig maar het gaat me lukken als ik ermee ga oefenen.
- Je ziet kansen in plaats van beperkingen
- De fouten die je maakt gebruiken om verder te komen in relatie tot het leerdoel

Tabel 16. Scoretabel voor het bewust inzetten het van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Categorie	De leerkracht is in staat op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te vertonen	De leerkracht past de theorie van de growth mindset bewust toe.	Opvallende aspecten
Feedback geven	Ja. -De respondent geeft soms informatie over gedrag dat de leerling in de toekomst kan of moet vertonen.	Nee. -De respondent weet niet aan welke eisen op growth mindset gerichte feedback moet voldoen.	De respondent legt in de meeste gevallen geen link met de toekomst. Dit is wel nodig om de leerling te stimuleren om het

			gewenste gedrag te vertonen en hem/haar daarin zelfstandig te laten worden (eigenaarschap) -De respondent geeft complimenten met informatie maar deze complimenten moeten ook gericht zijn op de toekomst en ze moeten de leerlingen handvatten geven over hoe zij een volgende keer weer zo'n succeservaring kunnen hebben of nog beter kunnen worden in hetgeen waar ze een compliment over kregen. Anders leiden complimenten juist tot angst dat ze het niet beter zouden kunnen (fixed mindset).
Benadering van fouten van leerlingen	Ja -De respondent benoemt de fout van leerlingen en van zichzelf. -De respondent onderzoekt (samen met de leerlingen) bij welke stap het fout gaat. -De respondent herhaalt de uitleg over die stap op de juiste manier met leerlingen. -De respondent legt een link met het leermoment en hoe het een volgende keer dus moet. -De respondent komt terug op het leermoment van de vorige keer als	Ja. -De respondent geeft aan dat ze veel bewuster kijkt met de leerlingen bij welk stapje het fout ging en legt daarbij de link met het leren voor de volgende keer.	(Voorbeeld voor in de aanbeveling).

	zich een soortgelijke situatie voordoet.		
Leerlingen leren om strategieën toe te passen tijdens het leren.	Ja. -De respondent reikt veel verschillende leerstrategieën aan.	Ja. -De respondent kan goed uitleggen waarom het aanreiken en trainen van leerstrategieën bijdragen aan de ontwikkeling van een growthmindset.	De respondent heeft de theorie hierover niet bestudeerd maar kan door logisch nadenken een link leggen tussen growth mindset en het aanreiken en eigen maken van leerstrategieën.
Omgang met de inzet van leerlingen	Ja. -De respondent weet wat het belang van oefenen is voor het behalen van een leerdoel en maakt dit ook duidelijk aan de leerlingen. -De respondent koppelt inzet, inspanning en oefening aan het bereiken van een leerdoel.	Ja. -De respondent legt bewust een link tussen het oefenen en het resultaat. -De respondent kiest hierbij bewust woorden die een growth mindset stimuleren.	
Woordgebruik van de respondent in de dagelijkse lespraktijk.	Ja De respondent gebruikt verschillende woorden die gericht zijn op de ontwikkeling van een growth mindset doordat ze positief gelabeld en op de toekomst gericht zijn.	Ja De respondent gebruikt alleen de woorden oefenen en leren bewust vanuit een growth mindset.	-Problemen→nog niet zoals het moet/hoort -De respondenten bewust laten worden van de woorden die zij kunnen inzetten om de ontwikkeling van een growth mindset te stimuleren. -De aspecten die kenmerkend zijn voor deze woorden benoemen in de aanbeveling.

De respondent stimuleert leerlingen om uitdagingen aan te gaan	Ja. -De respondent biedt leerlingen eerder stof van groep 4 aan wanneer zij al goed kunnen lezen.	Nee. -De respondent weet niet hoe het aangaan van uitdagingen gekoppeld is aan het ontwikkelen van een growth mindset.	
Kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren.	Nee -De respondent heeft niet expliciet lesgegeven in hoe de hersenen werken tijdens het leerproces.	Ja. -De respondent weet dat kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren kan bijdragen aan de ontwikkeling van een growth mindset.	De respondent weet niet waarom het belangrijk is dat leerlingen kennis hebben over de werking van hun hersenen tijdens het leren. -De respondent weet ook niet hoe de hersenen werken tijdens het leren.
Kennis over de growth mindset	Ja De respondent benoemt verschillende kenmerken die passen bij een growth mindset.		Overige punten: -Successen van anderen gebruiken als inspiratie om verder te komen in het leerproces en dit niet als een bedreiging zien. -Eigen successen toeschrijven aan aan inzet en de fouten die gemaakt zijn.

Uitwerking van het interview met M.C. (leerkracht groep 5/6)

Vragen omtrent privacy.

Vindt je het goed dat ik dit interview vastleg met audioapparatuur om het later nauwkeurig uit te kunnen werken?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview tijdens een presentatie aan het team laat zien om aan te geven waar het werken volgens het growth mindset principe al toegepast wordt en waar nog verbetering in aangebracht kan worden?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview ook tijdens mijn scriptieverdediging op de opleiding laat zien aan het publiek?

- Ja

Algemene zaken voorafgaand aan het interview.

- Het doel is helder voor de respondent.
- De opbouw van het interview is met de respondent doorgesproken zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.3.2.
- De respondent heeft gelegenheid gekregen om aan te geven in welke mate de gegevens gedeeld mogen worden door antwoorden te geven op bovenstaande vragen.
- De respondent heeft de casus doorgenomen

Verslaglegging van de vragen en antwoorden naar aanleiding van de casus.

Wat versta je onder de growth mindset? Wat weet je hier nog van aan de hand van de eerste workshop die jullie gehad hebben?

Dat het proces zoveel mogelijk vanuit de leerling komt en niet leerkracht gestuurd. Dus dat een leerling zich wil ontwikkelen en verbeteren. Dat is het voor mij denk ik vooral

Als leerkracht heb je de opdracht; hoe krijg ik de leerling zover dat de leerling zich verantwoordelijk voelt voor zijn of haar werk dus het eigenaarschap.

Waarbij het proces dus vooral belangrijk is, niet het resultaat. Nou ja het resultaat natuurlijk ook wel want ik denk dat een succeservaring ook fijn is maar vooral ook het proces er naartoe.

Zijn er bepaalde leerkracht handelingen waarvan je weet dat die erbij horen?

Dat je in plaats van de sturende leerkracht meer een coachende leerkracht wordt.

Dat je niet alleen oog hebt voor het resultaat maar juist voor het proces. Dus dat je de ontwikkeling van het kind goed kunt volgen.

Hoe reageer je op de situatie uit de casus. Wat zeg je tegen de leerling of wat vraag je de leerling?

Ik kom wel even vragen van hoe het komt dat de leerling helemaal geen hulp gevraagd heeft terwijl ik allemaal rode bolletjes zie, en we toch wel de afspraak hebben van als het bolletje rood is dan ga je hem verbeteren. Je kijkt naar wat er niet goed gegaan is en je herstelt dat. En lukt dat niet, dan ga je hulp vragen. Dat heeft deze leerling waarschijnlijk niet gedaan anders was ik er waarschijnlijk veel eerder achter gekomen. Je gaat onderzoeken; is er iets anders aan de hand, heeft de leerling even geen zin, is er wat gebeurd, of is er het probleem van het niet begrijpen van de stof? Je gaat samen met de leerling onderzoeken wat er aan de hand is.

Het blijkt dat de leerling de instructie niet heeft begrepen en dat hij begint met zijn werk maar dat hij alles fout maakt en stopt met zijn werk en toen wilde hij niet meer verder.

Wat zou je daarop zeggen?

Ik zou zeggen dat ik het jammer vind dat de leerling geen hulp gevraagd heeft en dat het nu volgens mij gewoon een hele vervelende les is geweest omdat je het niet begrijpt en omdat je aan het worstelen en strijden bent geweest met die sommen terwijl dat niet had gehoeven. Hij had aan mij kunnen vragen maar ook aan iemand anders, bijvoorbeeld een medeleerling. (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn).

En hoe zou je dat formuleren naar die leerling toe?

Ik zou vragen wat hij of zij er zelf van vindt, al die rode bolletjes (waarschijnlijk vindt hij of zij dat ook niet fijn) en hoe kun je dat een volgende keer voorkomen? (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn). Dus dat de oplossing min of meer bij de leerling zelf vandaan komt.

Dus je vraagt aan de leerling; hoe kun je een volgende keer voorkomen..

Ja ik vraag hoe kun je voorkomen dat een les die je niet begrijpt dat je daar zelf mee rond blijft worstelen? Maar dat je daar hulp bij vraagt. Hoe zou je dat kunnen doen? (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn).

Welke feedback zou je deze leerling geven?

Ik zou vragen wat hij er zelf van vindt, hoe hij zich voelt. Misschien heeft hij er wel helemaal niet zoveel last van en is er niet zoveel aan de hand. Ik zou het niet weten ik heb het eigenlijk nog nooit meegemaakt. Misschien zou ik wel boos kunnen worden, dat ik zoiets heb van wat is dit nou? Het is bovenbouw dus je verwacht ook een bepaalde houding. En dat dat niet mag gebeuren dat je een les alleen maar rode bolletjes hebt en dat je dan helemaal niks hebt gezegd of gevraagd tijdens die les. Dat je niks hebt ondernomen.

Wat zou je letterlijk tegen de leerling zeggen? Hoe zou je het formuleren:

Ik hoop dat je een volgende keer een andere oplossing zoekt dan dat er nu gebeurd is, want ik kan me voorstellen dat je dit niet fijn vindt en dit hoeft ook helemaal niet. Je kunt hulp vragen, dat hoeft je niet gelijk te doen, maar wel nadat je het geprobeerd hebt. Dat heb je wel gedaan en dat vind ik wel weer dapper en heel goed. (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op het aangaan van uitdagingen en moet tevens turquoise gearceerd zijn). Je bent wel doorgegaan want er is wel veel gedaan door de leerling blijkbaar dus het doorzettingsvermogen zal ik benoemen. (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment is ook gericht op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). Maar ook dat je eerder hulp mag vragen dat daar niks mis mee is.

Waarom geef je feedback op die manier?

Omdat ik het idee nu heb dat deze leerling zich niet veilig genoeg heeft gevoeld om aan te geven van juf ik snap het niet. En dat er dus iets niet klopt dan. Dat ik voor hem hoop dat er de volgende keer wel eerder hulp wordt gevraagd.

Geef je deze feedback bewust vanuit een growth mindset?

Nee, ik weet ook helemaal niet of dit wel zo growth mindset is. Dat is de manier dat bij mij hoort. De growth mindset is mij nog niet eigen. Ik doe dit helemaal niet bewust.

De sommen gaan fout doordat de leerlingen de tellers en de noemers bij elkaar optelt. Hoe reageer je erop dat de leerling fouten heeft gemaakt en hoe reageer je op deze fout?

Ik snap waarom die fout gemaakt is want het is eigenlijk wel heel logisch, maar ik probeer dan uit te leggen waarom je dat niet zo doet.

En hoe reageer je op fouten in het algemeen? Als een les heel moeilijk is? en ze maken veel fouten?

Daar heb ik nooit moeite mee. Dat het inderdaad een lastige les was en dat het erbij hoort en dat je door oefening alleen maar leert en dat fouten daarbij horen dat dat helemaal niet erg is. Ik heb daar heel veel geduld mee.

En is doe je dat bewust vanuit een growth mindset?

Nee maar ik denk wel dat dat erbij hoort.

Laat je de leerling ook nadenken over strategieën die hij kan inzetten? Hij loopt vast, wat zeg je dan tegen de leerling?

Ja dan probeer ik naar de leerling toe te gaan, en dan vraag ik; wat was nu precies de opdracht? Wat heb je gedaan om het proberen op te lossen? En dan zou je als je ziet waar de strategie fout is gegaan, (als het een rekenfoutje is geweest of de strategie is gewoon niet goed) dat je samen probeert om de strategie op te pakken en stapje voor stapje te bespreken. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op fouten en moet tevens lichtblauw gearceerd zijn).

Hoe zit dat met de leerstrategieën?

Die vind ik lastiger inderdaad, omdat dat in mijn beleving abstracter is. Die bespreek je wel en dat leerlingen in groepjes van elkaar leren hoe ze dingen aanpakken bij het begrijpend lezen. Bij rekenen vind ik dat lastig. Wanneer je allemaal verschillende strategieën gaat aanpakken zal de slimme rekenaar dit zien en het oppakken, maar de zwakke rekenaar kun je beter maar 1 manier aanleren welke bij hem of haar past en niet lastigvallen met andere strategieën omdat het inzicht er niet naar is. Dan raken ze verstrikt en dat frustrereert alleen maar.

Je hebt ook strategieën die leerlingen kunnen inzetten als je vastlopen bijvoorbeeld het hulpvragen wat je net zei. Laat je leerlingen daar ook over nadenken?

Ja ik denk dat je dingen aanreikt en dat je dingen uit de kinderen laat komen dat het een mix is. Ik zou de kinderen aanreiken dat ze eerder moeten vragen. De regels die we hebben afgesproken met het blokje zetten.

Zijn er andere manieren waarop ze verder kunnen komen?

Ja ze kunnen iemand vragen die naast hen zit of door het blokje kenbaar kunnen maken dat je hulp nodig hebt. Ja dat zijn wat mij betreft de dingen wel.

Zet je bewust in op strategieën vanuit een growth mindset?

Nee dat is niet zo bewust allemaal. Ik ben ook altijd heel eerlijk hoor.

Wat zeg je over de inzet van de leerling?

Ik denk wel dat ik daar heel veel oog voor heb en dat ik daar heel bewust mee bezig ben. Niet vanuit de growth mindset maar dat heb ik altijd al gehad. Omdat ik vind dat sommige kinderen tonen hoge inzet maar boeken niet het resultaat wat je ziet bij andere kinderen met hoge inzet en hoog resultaat. Met rapporten is dat ook zo; leerlingen met hoge prestaties worden vaak ook hoog op inzet gescoord terwijl leerlingen die het moeilijker vinden op inzet vaak lager worden ingeschaald terwijl ik denk nou, volgens mij heeft hij drie keer zo hard gewerkt. Het resultaat is er misschien niet naar, maar die inzet is veel groter dan de vwo-leerling die het misschien met 2 vingers in de neus doet en met hele mooie resultaten. Dus ik heb daar wel altijd heel veel oog voor gehad.

Wat zeg je dan tegen zo'n leerling?

Dat ik vind dat hij of zij zich heel goed heeft ingezet en dat ik heel veel bewondering heb voor het doorzettingsvermogen die dat kind heeft. En de werklust en de motivatie. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn).

Koppel je dat aan wat die leerling bereikt heeft?

Nee dat is hoe hij gewerkt heeft. Ook al zouden het allemaal rode bolletjes zijn, als ik gezien heb dat iemand heel erg zijn best heeft gedaan en hard gewerkt heeft, dat iemand niet boven de kuil is staan schreeuwen maar die is de diepte ingegaan dat zou ik heel goed vinden.

Wat zou je dan tegen deze leerling zeggen?

Nou wat ik net zei dat ik vind dat diegene heel hard heeft gewerkt, ook al mag je dat misschien niet zeggen, maar dat diegene heel hard heeft gewerkt en heel erg heeft laten zien dat ie zijn of haar best doet.

Ik zeg altijd; je hebt heel hard gewerkt. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). Ik vind daar trouwens niks mis mee, want oefenen krijgt op een gegeven moment dezelfde lading. Ik vind hard werken als iets positiefs.

Koppel je de feedback en je houding ten opzichte van inzet bewust aan de growth mindset? Handel je op dit gebied bewust vanuit de growth mindset?

Nee, dat past bij mij als mens daar zit niet een of andere theorie achter.

Zijn er woorden die je bewust gebruikt vanuit een growth mindset?

Ik zeg eigenlijk nooit dat heb je fout gedaan of dat is fout! Ik zeg; dat is niet goed of dat kan anders. Het kan ook anders.

Dat vind ik dan weer wel belangrijk dat je iets niet als fout bestempelt.

Is dat vanuit de theorie van de growth mindset?

Nee dat is vanuit wat ik zelf belangrijk vind. Ik doe dat niet bewuster sinds de cursus. Nee het is 2 weken geleden. Ik ben ook geen eigenaar van wat de cursusleidster ons aanbiedt.

Vind je het belangrijk om de leerlingen uit te dagen?

Ja omdat ik merk dat leerlingen die niet voldoende uitdaging krijgen, die het te makkelijk hebben, die worden te lui en die gaan achteroverleunen. Die ontwikkelen niet dat doorzettingsvermogen. Het waait deze leerlingen aan. Als je niet uitgedaagd wordt doorloop je op die manier je schoolcarrière en boek je met de minste moeite de hoogste resultaten en dat is zonde denk ik, dan laat je mogelijkheden liggen. Dus je moet uitgedaagd en geprikkeld worden. Dat moet ook ontwikkelen en wanneer dat niet ontwikkeld wordt dan valt dat stil dat is zonde.

En hoe kunnen we dat bij jou in de klas zien?

Ik denk dat we daar eerder nog een stapje in teruggedaan hebben door de komst van de Snappet doordat het aansluit op het eigen niveau. En dan is het wel op eigen niveau maar veel minder uitdagend dan het levelwerk wat we daarvoor hadden dat opdrachten bevatte die veel beter bij leerlingen pasten, maar dat doen we dus eigenlijk niet meer. Ik vind dat we daar eerder nog een stapje in teruggezet hadden dan een stap vooruit. En bij alles in 1 wordt ook gezegd dat er differentiatie in zit maar ook veel minder uitgesproken dan in het levelwerk.

Wat ik wel doe is dat ik de leerlingen dan in de plus laat werken van Snappet en in de verschillende opdrachten van alles in 1 kijken wie wat aankan. En je hebt ook wel leerlingen die heel snel klaar zijn en dan even weet ik veel wat willen gaan doen en dat vind ik dan ook prima, maar dat is niet heel bewust en heel erg over nagedacht. Dus dat zou wel beter kunnen denk ik.

Daag je leerlingen bewust uit vanuit de theorie van de growth mindset?

Nou ja dat is dan natuurlijk zo, maar ik doe het niet bewust vanuit die growth mindset gedachte. Dat vond ik altijd al belangrijk. Ik denk wel dat uitdagingen daarbinnen past en op zich spreekt mij dat wel heel erg aan wat de theorie is van de growth mindset. Ik doe dat niet nu ineens.

Laat je leerlingen ook weleens feedback geven aan elkaar?

Ja dat doen we best veel en dat gaat ook best wel goed. Het ontwikkelt zich ook. Ik ben ook op andere scholen en daar merk ik duidelijk verschil. Dat leerlingen dit op een positieve manier ontwikkelen als je hen veel feedback laat geven en dit vaak met elkaar doet. Je laat hen kritische feedback geven maar ook positieve feedback.

Wat voor eisen stel je daaraan?

Nou of ik daar per se eisen aan stel, ik weet niet of ik dat wel doe, wel dat ze het op een respectvolle manier moeten brengen zonder elkaar uit te lachten. Die gedragsregels zijn wel heel duidelijk.

En de inhoud van de feedback stel je daar ook eisen aan?

Nou bijvoorbeeld bij de boekbespreking van vandaag; de samenvatting die je gaf, was kort maar wel voldoende. Als iemand uit groep 5/6 dat kan benoemen vind ik dat knap. En dat iemand rechttop voor de klas staat en oogcontact maakt, dat vind ik mooi.

Richt je het feedback geven ook op een growth mindset?

Ja ik denk dat leerlingen heel veel van elkaar kunnen leren, misschien nog wel meer dan leerkrachtgestuurd. Maar ik denk wel dat ze daarin moeten leren en ontwikkelen. Want anders krijg je dat leerlingen gaan afspreken, jij doet die som ik doe die som, of dat leerlingen met elkaar mee gaan liften. Hoewel dat denk ik altijd wel gebeurt en je kunt je afvragen hoe erg dat is. Maar ik denk wel dat leerlingen heel veel van elkaar kunnen leren door elkaars kwaliteiten en vaardigheden te zien.

Wat zou je als juf als feedback geven aan de leerling die vandaag de boekbespreking heeft gegeven? Wat zou je zeggen?

We wisten dat hij heel zenuwachtig was en dat dat ook heel logisch was, maar dat we dat niet goed hebben kunnen zien en dat hij het goed wist te verbergen. We hebben het er eerder met elkaar over gehad hoe presenteer je nu? En toen heb ik als tip meegegeven je **kunt ook over de mensen heen kijken, kijk naar de blauwe muur en dan is het net alsof je de mensen aankijkt**. Dat deed deze leerlingen maar hij vergat dus links en rechts. Hij zei; ik keek alleen maar naar de kast. Dat mensen zich meer betrokken voelen als ze aangekeken worden.

Een ander meisje had het op een hele originele manier gedaan, zij had een boek gelezen van Paul van Loon, en die heeft gewoon gevraagd; wie heeft weleens een boek van Paul van Loon gelezen en wie heeft weleens een film van hem gezien? Dus er ontstond direct al een beetje interactie aan het begin van haar presentatie en ik vond dat ze dat heel leuk had gedaan. Daar hebben we het dan over. **Ik vond het een hele leuke originele opening dat je de vragen stelde aan de klas, dat zorgde gelijk voor betrokkenheid.**

Weet je aan welke eisen feedback volgens de theorie van de growth mindset moet voldoen?

Nee.

Wat is de fixed mindset volgens jou?

Ik denk dat ik best nog wel een fixed mindset heb. Dat je veel op resultaat bent gericht en dat het proces minder belangrijk is. Zo hoog mogelijk presteren.

Kanttekening bij dit interview:

De respondent vond het moeilijk om te verwoorden wat ze letterlijk tegen een leerling zou zeggen. Ook wanneer ik doorvroeg en op andere manieren vroeg hoe ze de leerling zou aanspreken, lukte het amper om letterlijk de zinnen uit te spreken die ze zou gebruiken in het leerling contact. Dit zorgt ervoor dat er meer interpretatieruimte is bij de antwoorden op bepaalde vragen.

Bijlage 5.14 Analyse interview M.C.

Analyse van interview met M.C.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op onderstaande categorieën hebben een specifieke kleurarcering. Vervolgens is per categorie beschreven of het leerkrachthandelen wel of niet op de ontwikkeling van growth mindset van de leerlingen gericht is. Daarbij beschrijft de analyse van elke categorie ook waarom het wel of niet voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.

Interview met M.C. op 25 januari 2019.

Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent feedback geeft, welke bewoordingen zij gebruikt en wat haar achterliggende gedachte hierbij is, zijn **groen** gearceerd.

De respondent spreekt uit dat ze het jammer vindt dat de leerling niet anders gehandeld heeft en wat hij anders had kunnen doen. Hierbij vraagt ze hoe hij het een volgende keer zou kunnen voorkomen.

Een ander voorbeeld van feedback die de respondent voorafgaand aan de voorbereiding van de boekpresentaties gaf; je kunt ook over de mensen heen kijken dan is het net alsof je de mensen aankijkt.

Deze feedback heeft een informatie aspect dat is gericht op het gedrag in de toekomst en voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gerichte feedback.

De respondent geeft aan dat ze ook zou kunnen zeggen dat ze het niet eens is met de werkhouding van de leerling omdat hij niets heeft ondernomen toen hij het niet snapte.

Dit handelen voldoet niet aan de kenmerken van de growth mindset feedback omdat dit geen informatie over het gewenste gedrag in de toekomst geeft.

Vervolgens zegt ze wel tegen deze leerling; ik hoop dat je de volgende keer een andere oplossing zoekt dan dat er nu is gebeurd. Deze feedback is wel aan de toekomst gelinkt maar geeft geen expliciete informatie over het gewenste gedrag en voldoet daarom ook niet aan de kenmerken van growth mindset gerichte feedback.

De respondent benoemt dat ze het dapper en goed vindt dat de leerling is begonnen en geprobeerd heeft om de sommen te maken. Dat laat een doorzettingsvermogen zien en dat vindt de respondent goed.

In een ander voorbeeld noemt de respondent dat ze de opening van de boekpresentatie origineel vond en dat het stellen van vragen zorgde voor betrokkenheid van de klas.

Deze feedback geeft informatie over gedrag maar is niet gelinkt aan de toekomst. Daarom voldoet de feedback niet aan de kenmerken van growth mindset feedback.

De respondent laat leerlingen elkaar feedback geven waarbij ze kritisch op elkaar mogen zijn maar ook positieve punten mogen noemen. Ze stelt hier niet bewust eisen aan vanuit de growth mindset theorie.

De respondent geeft aan dat ze haar manier van feedback geven niet bewust toepast vanuit de theorie van de growth mindset.

Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent omgaat met de fouten van leerlingen, welke bewoordingen ze hierbij gebruikt en de mate waarin zij dit bewust op een growth mindset manier doet, zijn in **lichtblauw** gearceerd.

De respondent geeft aan dat ze de leerling vraagt waarom de rode bolletjes niet verbeterd zijn en dat dit wel de afspraak is. De respondent geeft niet aan waarom het verbeteren van de fouten belangrijk is.

De respondent wil onderzoeken waarom een leerling hierop geen actie heeft ondernomen en doet niet gelijk een aanname.

De respondent benoemt wat de leerling niet goed heeft aangepakt (geen hulp vragen) en geeft aan dat dat wel belangrijk is. De respondent benoemt dus de fout. De respondent geeft aan waarom de leerling dit moet doen, dit is omdat hij dan niet zelf blijft worstelen.

De respondent benadrukt dat het niet erg is om hulp te vragen als een leerling iets niet snapt.

De respondent legt uit waarom een bepaalde som niet op de door de leerling gehanteerde manier opgelost moet worden.

De respondent benoemt het wanneer een les moeilijk is en dat leerlingen leren door oefening en dat fouten daarbij horen.

De respondent bestempeld de fouten van leerlingen niet als negatief en benoemt de fouten met daarbij de reden waarom iets fout is.

De respondent kijkt samen met de leerling bij welke stap het fout is gegaan en gaat samen stap voor stap de strategie oppakken.

Hieruit blijkt dat de respondent het belang van fouten duidelijk wil overbrengen op de leerlingen. Ook blijkt (uit deze gegevens) dat de respondent de informatie die fouten leveren over het leergedrag in de toekomst niet in haar leerkrachtgedrag verwerkt.

De respondent geeft aan dat ze de manier waarop zij fouten benadert niet bewust koppelt aan de theorie van de growth mindset.

Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op het leerkracht gedrag ten aanzien van het (bewust) inzetten van aandacht voor strategieën van leerlingen om hun growth mindset te ontwikkelen, zijn paars gearceerd.

De respondent geeft aan wat de leerling had kunnen doen om wel verder te komen;

- Hulp vragen aan de leerkracht
- Hulp vragen aan een medeleerling
- Blokje opzetten
- Leerlingen strategieën met elkaar laten delen

De respondent laat de leerling zelf nadenken over wat hij kan inzetten op het moment dat hij vastloopt.

De respondent leert leerlingen kijken naar hun eigen handelen door hen te vragen wat ze gedaan hebben om de som op te lossen.

De respondent leert leerlingen om te ontdekken waar de strategie fout is gegaan en dat ze dat kunnen doen door stap voor stap het probleem op te lossen.

Hieruit blijkt dat de respondent in haar leerkrachtgedrag gebruik maakt van strategieën om het leerproces van leerlingen te bevorderen.

De respondent geeft aan dat ze niet bewust vanuit de theorie van de growth mindset inzet op het aanbieden van strategieën om te leren.

De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)

De tekstfragmenten die te maken hebben met de manier waarop de leerkracht omgaat met de inzet van de leerlingen zijn donkergroen gearceerd.

De respondent geeft aan dat ze het jammer vindt dat de leerling niet om hulp gevraagd heeft en dat het hierdoor een vervelende les voor hem was.

Hieruit blijkt dat de respondent de leerling wijst op het negatieve effect van het gebrek aan inzet van de leerling. Dit past bij de theorie van een growth mindset.

De respondent reageert positief op het feit dat de leerling wel probeert om de sommen te maken ondanks dat hij het niet snapt. Ze verwijst hierbij naar de leerkuil dat de leerling niet bovenaan de kuil heeft geroepen dat hij het niet kon, maar dat hij erin gedoken is en het geprobeerd heeft.

De respondent geeft complimenten over doorzettingsvermogen en het harde werk dat leerlingen leveren.

De respondent legt de relatie tussen oefenen (dus de inzet) en het leren.

De respondent koppelt inzet los van het resultaat omdat ze vindt dat leerlingen die een lage score hebben behaald soms nog meer inzet getoond hebben dan leerlingen met een hoge score.

De respondent koppelt uitdaging aan inzet leren tonen en dat dit nodig is om je te ontwikkelen en je mogelijkheden te benutten.

De respondent geeft aan dat ze dit niet bewust vanuit een growth mindset toepast, maar dat dit bij haar als mens past.

Hieruit blijkt dat de respondent inzet van leerlingen koppelt aan het leren van nieuwe dingen. Ook maakt de respondent de leerlingen duidelijk dat gebrek aan inzet ertoe leidt dat leerlingen niet verder komen in het leerproces. dit zijn kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.

Tekstfragmenten die op growth mindset gericht woordgebruik aantonen zijn grijs gearceerd.

Tabel 17. Woordgebruik in het leerkrachthandelen.

Gebruik van positieve op groei/proces gerichte woorden richting de leerlingen.	Frequentie	Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingen, gericht op de huidige situatie zonder link naar verbetering in de toekomst.		Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingengericht op de huidige situatie met link naar verbetering in de toekomst.	Frequentie
Hulp vragen	4	Niet begrijpen	1		
Strijden	1	Worstelen	2		
Volgende keer voorkomen	1	Rode bolletjes	2		
Andere oplossing zoeken	1	Hard werken	3		
Proberen	2	Fout	1		
Leren door te oefenen	2	Niet goed	1		
Dat kan anders	2				
Je kunt ook...	1				

Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.

De tekstfragmenten die te maken hebben met het leerkrachtgedrag dat zich richt op het aangaan van uitdagingen zijn turquoise gearceerd.

De respondent vindt het belangrijk dat leerlingen uitgedaagd worden en uitdagingen aangaan. Ze noemt als reden dat leerlingen anders lui worden en niet gaan werken om doelen te bereiken. Dat leerlingen hierdoor niet leren om hun mogelijkheden te benutten.

De respondent benoemt ook dat ze het dapper vindt wanneer leerlingen iets gaan proberen en niet van tevoren al roepen dat ze het niet zullen kunnen.

De respondent geeft aan dat leerlingen bij haar in de klas worden uitgedaagd in de plustaak van Snappet waarbij de sommen worden aangepast op het scoreniveau van de leerling.

De leerlingen worden uitgedaagd door moeilijkere opdrachten van alles in 1.

Leerlingen die de lesstof snel afhebben mogen aan een door henzelf gekozen uitdagende taak werken.

Hieruit blijkt dat de respondent het belangrijk vindt om leerlingen uit te dagen. De respondent maakt de leerlingen hier niet mede-eigenaar van door hen zelf doelen te laten stellen. De respondent stimuleert leerlingen wel om de uitdaging aan te gaan in het geval dat leerlingen een opdracht moeilijk vinden om dit toch te proberen.

Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

De respondent geeft aan dat;

- Het proces zoveel mogelijk vanuit de leerling moet komen en niet vanuit de leerkracht
- De leerkracht moet het verantwoordelijkheidsgevoel van kinderen over hun eigen leren aanleren.
- Het proces is vooral belangrijk is en niet het resultaat.
- Een succeservaring is fijn maar het proces hier naartoe is belangrijker.

De kenmerken die de respondent noemt zijn geen typische kenmerken van een growth mindset.

Tabel 18. Scoretabel voor het bewust inzetten het van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Categorie	De leerkracht is in staat op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te vertonen	De leerkracht past de theorie van de growth mindset bewust toe.	Opvallende aspecten
Feedback geven	Ja. -De respondent noemt 2 situaties waarin ze feedback geeft die informatie geeft over het gewenste gedrag van leerlingen in de toekomst.	Nee	-De respondent geeft feedback waarin het informatie aspect niet expliciet benoemd wordt, waardoor voor leerlingen niet duidelijk wordt wat zij in de toekomst dan moeten doen. -De respondent koppelt informatie over het gedrag niet aan de toekomst. -Waak ervoor dat de feedback niet uitsluitend een belonend of complimenterend

			karakter krijgt, maar altijd ook de informatie over het gedrag in de toekomst bevat. dit om te voorkomen dat leerlingen denken dat ze hun maximale prestatie al hebben geleverd en niet beter kunnen worden(fixed mindset). En dat ze bevestiging gaan zoeken in wat ze al kunnen.
Benadering van fouten van leerlingen	Ja -De respondent labelt fouten maken als iets positiefs omdat het bij het leerproces hoort. -De respondent kijkt samen met de leerling waar het fout is gegaan in het oplossingsproces.	Nee	-De respondent geeft de leerlingen geen inzicht in dat het bestuderen en analyseren van hun eigen fouten kan leiden tot inzichten over hoe het de volgende keer anders moeten doen en hoe fouten dus leiden tot het leren.
Leerlingen leren om strategieën toe te passen tijdens het leren.	Ja. -De respondent biedt de leerlingen verschillende strategieën die zij kunnen inzetten als zij vastlopen of als ze bezig zijn met een taak.	Nee.	-
Omgang met de inzet van leerlingen	Ja -De respondent laat leerlingen inzien dat oefening nodig is om tot leren te komen. -De respondent laat leerlingen zien dat gebrek aan inzet ertoe leidt dat leerlingen vastlopen in het leerproces.	Nee.	-De respondent geeft aan dat ze inzet loskoppelt van het resultaat. Ze zou de inzet wel kunnen koppelen aan het resultaat ten op zichte van het vorige resultaat in plaats van het te meten aan landelijk resultaat of het

			resultaat van de klas.
Woordgebruik van de respondent in de dagelijkse lespraktijk.	Ja -De respondent gebruikt positieve op de toekomst gerichte woorden.	Nee	Zie tabellen uit andere interviews.
De respondent stimuleert leerlingen om uitdagingen aan te gaan	Ja -De respondent moedigt leerlingen aan om taken die zij moeilijk vinden wel te proberen.	Nee -De respondent koppelt het aangaan van uitdagingen niet bewust aan een growth mindset, dit deed ze altijd al.	-De respondent zou het aangaan van uitdagingen kunnen uitbreiden door de vraag bij de kinderen neer te leggen wat zij nog beter willen kunnen. -De respondent zou explicieter kunnen benoemen waarom het aangaan van de uitdaging belangrijk is→leer je van word je beter van.
Kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren.	Nee	Nee	
Kennis over de growth mindset	Nee de respondent noemt geen van de kenmerken van een growth mindset.		-De respondent geeft aan dat de growth mindset te maken heeft met het eigenaarschap van de leerlingen maar noemt geen specifieke kenmerken van een growth mindset.

Uitwerking van het interview met T.R. (leerkracht groep 5/6)

Vragen omtrent privacy.

Vindt je het goed dat ik dit interview vastleg met audioapparatuur om het later nauwkeurig uit te kunnen werken?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview tijdens een presentatie aan het team laat zien om aan te geven waar het werken volgens het growth mindset principe al toegepast wordt en waar nog verbetering in aangebracht kan worden?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview ook tijdens mijn scriptieverdediging op de opleiding laat zien aan het publiek?

- Ja

Algemene zaken voorafgaand aan het interview.

- Het doel is helder voor de respondent.
- De opbouw van het interview is met de respondent doorgesproken zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.3.2.
- De respondent heeft gelegenheid gekregen om aan te geven in welke mate de gegevens gedeeld mogen worden door antwoorden te geven op bovenstaande vragen.
- De respondent heeft de casus doorgenomen

Verslaglegging van de vragen en antwoorden naar aanleiding van de casus.

Wat versta je onder de growth mindset? Wat weet je hier nog van aan de hand van de eerste workshop die jullie gehad hebben?

De leerlingen die de kuil in durven gaan en durven erkennen dat ze iets niet goed kunnen maar dat ze er wel voor willen gaan. Dat je ze op weg helpt en dat je ze laat zien van hoe kom je bij het eindresultaat. Wat moet je daarvoor doen om bij het eindresultaat te komen, om het wel te kunnen en om het wel te beheersen.

Deze leerling heeft sommen fout gemaakt en je gaat naar de leerling toe om te onderzoeken waarom hij of zij zo weinig sommen heeft gemaakt. Wat zeg je tegen deze leerling?

Ik ga naar de leerling toe en mijn vraag aan de leerling is; Heb je het niet begrepen? Vond je het lastig bij de uitleg? Waar loop je precies tegen aan? Ik ga even terug naar de som en dan gaan we even samen naar de som kijken. Want ik zie namelijk dat het bolletje rood is dus je hebt overgeslagen. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op hoe de respondent omgaat met fouten van leerlingen en moet tevens blauw gearceerd zijn). Nu heb je van ons geleerd dat als je iets niet snapt mag je het overslaan, maar we gaan toch eventjes terug. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het aangaan van uitdagingen en moet tevens turquoise gearceerd zijn). We bekijken de opdracht samen en dan vraag ik wat vind je moeilijk? Wat heb je niet begrepen? Dan zeg ik tegen de leerling; is het misschien verstandig dat we samen nog even naar de instructie kijken dus een verlengde instructie doen.

Dan blijkt dat de leerling de instructie niet begrepen heeft en wel begonnen is aan zijn werk maar dat hij de eerste antwoorden allemaal fout had en dat hij toen niet verder is gegaan. Hij is gestopt toen hij alles fout had. Hoe reageer je hierop? Wat zeg je tegen de leerling?

Ik vraag: waarom het kind gestopt is. Het kind zegt dan waarschijnlijk dat hij het niet snapt. En ik ben er dan om extra instructie te geven.

En wat zeg je dan letterlijk tegen de leerling?

Als je het niet hebt begrepen, dat is geen probleem, we gaan er dan gewoon nog een keer naar kijken en samen de eerste som doen. En als hij het dan nog niet snapt dan heeft hij nog meer verlengde instructie nodig. Dan gebruiken we misschien materialen met breuken. **Maar ik moedig wel aan dat stoppen geen optie is.** Dus ik zeg wel tegen hem of haar; als je het moeilijk vindt kun je een andere leerling vragen die het misschien wel snapt of anders kom je bij mij. Dat weten ze ook dat dit de bedoeling is. **Ik blijf wel stimuleren; snap je iets niet? Kom dan naar de leerkracht, daar zijn we voor, om te helpen.** (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op strategieën en moet tevens paars gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn).

Welke feedback geef je de leerling op dit stukje gedrag?

Dat is lastig omdat ik kijk naar het stukje growth mindset maar ook naar hoe we hier kijken naar het werken en het zelfstandig werken. Ik geef als feedback; **we leren dat als je een opdracht niet snapt ga je eerst verder maar kom je echt niet verder, dan ga je naar de leerkracht.**

Wat zeg je dan tegen de leerling?

Dat hij altijd bij de leerkracht mag komen. Ook al is er een moment van uitgestelde aandacht, **zet je blokje op vraagteken en kom gewoon bij juf.**

Dus je zegt: je mag altijd bij juf komen of zet je blokje op vraagteken?

Ja klopt.

Waarom geef je feedback op die manier?

Ik vind dat leerlingen moeten weten dat ze **altijd welkom zijn als het niet lukt.** Ik vind het ook een stukje eigen verantwoordelijkheid. De leerlingen die moeite hebben met rekenen of die vastlopen, weten dat ze altijd bij juf of meester mogen komen. En als ze dat niet doen, is dat omdat ze het niet willen of niet durven te vragen. In dit geval is het waarschijnlijk dat ze het niet durven. Dan is er al wat mis in de communicatie en het vertrouwen denk ik. Dus ja meestal pak je het er tijdens de instructie ook wel uit dat de stof niet overgekomen is. Dus ik vind het wel heel lastig deze vraag.

Geef je feedback vanuit de growth mindset?

Dat denk ik wel, want je moedigt wel iemand aan; **blijf het proberen, probeer het op een andere manier.**

Doe je dat bewust? Pas je dat bewust toe vanuit de growth mindset theorie?

Nou weet je de growth mindset en de fixed mindset dat iets wat nu is en dat is iets wat ik wel toepas maar niet met dat in mijn achterhoofd. **Het is wel dat je altijd aangeeft van blijf het proberen, je kan het wel en kijk eens wat je nu hebt geleerd, ook al vond je dat heel moeilijk, maar ik koppel het nog niet automatisch daaraan.** (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het aangaan van uitdagingen en moet tevens turquoise gearceerd zijn).

Op growth mindset gerichte feedback heeft een aantal kenmerken. Pas je die kenmerken toe?

Nee omdat ik me daar nog niet in heb verdiept. Ik heb eigenlijk alleen maar die kuil voor me en ik weet dat er kinderen zijn die eigenlijk wel willen leren.

Fixed is ik kan alles wel en growth is kinderen die wel willen, dus die je ook aanmoedigt.

De sommen gaan fout doordat de leerling de tellers en de noemer bij elkaar optelt. Hoe reageer je op fouten die een leerling maakt. Hoe reageer je op fouten in het algemeen naar leerlingen toe?

Als ik kijk naar afgelopen halfjaar waarin ik voor het eerst met Snappet heb gewerkt, hoe kijk ik naar fouten; ik roep leerlingen bij me en we maken de som bespreken, we bekijken de som.

Wat zeg je tegen de leerling over fouten die hij maakt?

Ik zeg altijd; je vindt het lastig en moeilijk, of meestal vraag ik; vind je het moeilijk? Waar loop je tegenaan? (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op strategieën en moet tevens paars gearceerd zijn).

En als je ziet dat een leerling veel fouten maakt, wat zeg je dan?

Je vindt het wel heel erg lastig, zullen we er samen naar kijken? Zullen we het samen proberen of je het op een andere manier wel begrijpt.

Waarom ga je op die manier op fouten in die een leerling maakt?

Omdat als ik er niets mee doe gaat de leerling er ook niet van leren.

Waarom kies je deze manier dan?

Ik zou niet weten welke andere manier ik zou moeten bedenken op het maken van fouten. Kinderen zijn hier om te leren en als ik een fout constateer dan ga ik kijken waar zit de fout? Ligt het aan mijn instructie? Ligt het aan het kind, heeft hij niet goed opgelet? Daar kom je achter door het nog een keer te doen.

Doe je dat bewust vanuit een growth mindset?

Nee dat doe ik nog niet bewust. Dat doe ik gewoon om het kind te helpen want dat is mijn taak.

Laat je leerlingen nadenken over strategieën die hij of zij kan inzetten als hij vastloopt?

Ja maar dat zijn dan wel bestaande strategieën en niet strategieën die je waarschijnlijk uit het boekje kunt halen. Maar meer in het algemeen; heb je de vraag wel goed begrepen? Heb je de vraag goed gelezen? Dat je vanaf het begin af aan al kijkt waar gaat het fout.

Heb je nog meer strategieën die je aanreikt?

Je kunt ook overleggen met je buurman, verder weet ik het even niet.

Waarom bied je op die manier strategieën aan? Wat wil je bereiken met het aanbieden van strategieën?

Dat een kind zelf oplossingen kan bedenken om uiteindelijk toch het goede antwoord te creëren voor zichzelf. Je kunt natuurlijk zeggen; ik weet het niet, maar de meeste kinderen willen het heel graag weten. Dus hoe help je kinderen op weg dat ze zelf het antwoord kunnen krijgen.

Doe je dat bewust vanuit een growth mindset?

Nou ik zeg steeds; ik doe het niet bewust, maar wij doen dit eigenlijk al bewust omdat dit ons al aangeleerd is. Ik doe dat hier ik doe dat ook bij mijn eigen kinderen: altijd even kijken lukt het echt niet? Helpt dit dan misschien helpt dat dan? Je zoekt altijd oplossingen om ervoor te zorgen dat ze een succeservaring hebben dat is het allerbelangrijkste.

Dus dat doe je wel bewust zodat ze zelfredzaam worden?

Ja dat doe ik wel bewust, dat zit erin. Daarvoor sta je voor de groep vind ik zelf.

Wat zeg je over de inzet van de leerling. Hij stopt als het moeilijk wordt. Wat voor feedback geef je dan?

Ik zou kijken, wat is er met het kind aan de hand, lukt het niet? Zit het hoofd vol? Wat is de reden dat het niet lukt? Heeft hij een slechte dag gehad? Dat zijn factoren waar ik naar kijk, van hoe gaat het met het kind zelf?

Dan ga ik kijken helpt een extra instructie? Helpt dat niet, dan ga ik daar gewoon extra tijd voor inplannen. En deze leerling even apart nemen, dat lukt dan even niet op dat moment zelf.

En wat zeg je over inzet hij gaat niet verder proberen. Wat zeg je dan?

Ik zal hem altijd blijven stimuleren dat hij het uiteindelijk toch moet begrijpen om verder te kunnen komen. Dat je niet vast kan lopen. Kinderen weten van hun leerdoelen en dat het elk jaar moeilijker wordt dus probeer uiteindelijk toch zover te gaan met het kind te gaan dat hij zelf begrijpt dat hij het toch nodig heeft.

En wat zeg je dan letterlijk?

Ik zeg dan letterlijk: ik snap dat je het moeilijk vindt, maar we gaan toch nog een paar keer naar de som kijken en dat we er samen wel komen. Dus hij gaat bij mij aan tafel zitten en we gaan nog een keer naar die som kijken.

En leg je dan een relatie met het leerdoel?

Ja uiteindelijk wel. Omdat de rekenmethode nu ook gebaseerd is op het behalen van de rekendoelen. Dat hoeft niet alla minute maar dat is wel mooi dat aan het eind van het jaar het leerdoel behaald is om verder te kunnen komen. Dus dat zeg ik wel ja.

En hoe zeg je dat dan?

Nou desnoods laat ik het even zien; je staat nu hier, maar je hebt nog wel veel rode bolletjes dus laten we proberen om de rode bolletjes te verbeteren zodat je uiteindelijk wel het leerdoel behaald. Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het aangaan van uitdagingen en moet tevens turquoise gearceerd zijn).

En doe je dat vanuit de theorie van de growth mindset?

Ja ik denk het wel, automatisch. Het zit er wel in maar het heeft nu een naam.

Ik denk dat als ik het boekje van de growth mindset van A tot Z zou lezen dat ik het dan wel bewust zou toepassen, maar dat heb ik nog niet gedaan.

Maar dan nog zou het uiteindelijk een natuurlijk iets worden en niet dat ik het daaraan koppel.

Maak je een bewuste keuze in je woordgebruik met betrekking tot de growth mindset?

Ja ik probeer altijd om het zo over te brengen op kinderen dat het positief en stimulerend is en niet afbrekend. Je kan dit niet of waarom doe je dit nu? Dat niet.

Welke woorden gebruik je bijvoorbeeld?

Ik bevestig het gevoel: wat vervelend dat je het niet begrijpt. Hoe kan dat nou dat je het niet begrijpt. Is er iets gebeurd, vond je de uitleg lastig of snapte je het niet?

Ik probeer uit te vogelen waar het vandaan komt. Ik zeg niet zomaar je hebt niet opgelet. Ja ik zeg dat wel als iemand echt niet heeft opgelet, dan benoem ik dat wel. Maar als ik er tijdens de les uitkom en het idee heb dat iedereen wel goed heeft meegedaan, dan ga ik kijken waar het dan aan ligt.

Zijn er nog andere woorden die je bewust vanuit een growth mindset gebruikt?

Ja ik ben altijd positief aan het stimuleren van je kan het wel, kom op! Ook geeft ik aan; soms moet je het een paar keer doen voordat je het echt begrijpt.

Vind je het belangrijk om leerlingen uit te dagen?

Ja heel erg

Waarom vind je dit belangrijk?

Dat is ook een beetje karakter, zo ben ik zelf ook. Ik vind het ook heel belangrijk omdat een kind meer zelfvertrouwen kan krijgen als hij zichzelf meer uitdaagt. Stel een kind is heel onzeker en die zet zijn hakken altijd in het zand en zegt ik kan het niet, dan kom je niet ver in het leven. Dat is wel een van de basisbeginselen in het onderwijs. Dat je soms ook over een bepaalde drempel of bepaalde grens heen moet stappen om verder te komen. Dat een leerling uit zijn comfortzone moet komen, vanuit thuis hoeft het niet dus doe ik het hier ook niet. Ik denk dat je heel duidelijk naar kinderen moet zijn; je bent hier om te leren en daarbij mag je fouten maken en van die fouten leer je weer.

Hoe kunnen we dit zien bij jou in de klas? zijn er dingen die jij doet om kinderen uit te dagen?

Ja ik benoem het. Ik vertel ook dat ik zelf fouten maak, dat ik dingen moeilijk vind. Ik kom vaak ook met voorbeelden van vroeger van mezelf. Ik heb het gevoel dat kinderen dat ook wel prettig vinden want een juf daar kijken ze vaak toch wel een beetje tegen op. En als je zelf vertelt dat je dingen vroeger moeilijk vond of dat je dingen spannend vond en je maakt dingen bespreekbaar.

Uitdagen doe ik in de instructie om het spannend te maken en om te laten zien; iedereen kan het wel. Om het een uitdagend iets van te maken.

Kun je een voorbeeld geven van hoe je dat doet?

Ik vind het heel leuk om de instructie uitdagend te maken door heel enthousiast iets over te brengen. De hele groep erbij betrekken en zorgen dat iedereen mee doet. Ook zorgen dat iedereen de beurt krijgt niet iedere keer dezelfde kinderen. Net zolang doorgaan totdat je allemaal blije gezichten ziet. Dat ze zeggen; ja ik snap het! Dus nog een keer proberen en nog een keer proberen en uiteindelijk zijn er altijd kinderen die het na een aantal keer proberen nog niet snappen en die neem je dan even apart. Maar ik vind dat het leukste eigenlijk. Dat je met heel veel enthousiasme iets nieuws aanbiedt en dat ze het dan uiteindelijk begrijpen. Dat je zegt morgen gaan we het weer doen, kijken of we het nog snappen. En dat we dan uiteindelijk zeggen; yes, dat hebben we gedaan! dat vind ik leuk!

Doe je dat vanuit een growth mindset?

Dat is iets dat in mij zit, daarom zit ik ook in het onderwijs. Dat is weer niet helemaal toegepast op hoe het moet en hoe we het gaan doen. Maar het is iets wat ik vanuit mezelf heel belangrijk vind. Eigenlijk het belangrijkste ook.

Laat je leerlingen weleens feedback aan elkaar geven tijdens de lessen?

Nee dat is nog te weinig.

Heb je leerlingen weleens laten zien hoe hun hersenen werken tijdens het leren of terwijl ze fouten maken?

Nee.

Wat is een fixed mindset volgens jou?

Ik begin dan weer te twijfelen dat ik het door elkaar. Maar ik denk dat het kinderen zijn die het heel goed willen doen en alleen maar succeservaringen willen hebben. Ze roepen; Dat kan ik niet want dan kunnen ze ook niet door de mand vallen.

Bijlage 5.16 Analyse interview T.R.

Analyse van interview met T.R.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op onderstaande categorieën hebben een specifieke kleurarcering. Vervolgens is per categorie beschreven of het leerkrachthandelen wel of niet op de ontwikkeling van growth mindset van de leerlingen gericht is. Daarbij beschrijft de analyse van elke categorie ook waarom het wel of niet voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.

Interview met T.R. op 23 januari 2019.

Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent feedback geeft, welke bewoordingen zij gebruikt en wat haar achterliggende gedachte hierbij is, zijn **groen** gearceerd.

De respondent geeft aan dat de leerling rode bolletjes heeft in zijn gemaakte werk en dat hij het heeft overgeslagen en dat ze samen met de leerling naar de som wil kijken.

Dit is informatie over het vertoonde gedrag maar er wordt geen link naar de toekomst gelegd hieruit blijkt dat de respondent geen op growth mindset gerichte feedback geeft in deze situatie.

De respondent geeft feedback op het leergedrag door de leerling te laten weten dat hij of zij iemand anders om hulp kan vragen en als hij dan ook niet verder kan dat hij dan naar juf kan komen of dat hij het vragenblokje op kan zetten.

De respondent geeft ook aan dat de leerling de opdracht eerst over kan slaan en het later aan de leerkracht kan vragen.

Deze feedback geeft informatie over gedrag dat de leerling kan vertonen in een bepaalde situatie. Dit geeft dus ook informatie over gedrag in de toekomst. Hiermee toont de respondent aan dat ze feedback kan geven die voldoet aan de eisen van de growth mindset theorie.

De respondent geeft aan dat ze de leerling zegt dat hij of zij het moet blijven proberen, ook op andere manieren. Ze geeft hierbij geen informatie over welke andere manieren. Ze verteld er niet bij dat ze hierbij vragen stelt over welke andere manieren de leerling zou kunnen proberen.

Dit toont aan dat de respondent wel feedback geeft die toekomst gericht is, maar die geen specifieke bruikbare informatie over het gewenste gedrag geeft.

De respondent geeft aan dat ze bewust stimuleert om dingen te blijven proberen, maar dat ze dit niet bewust vanuit de theorie van de growth mindset doet. Ze geeft aan dat ze het boekje met de theorie nog niet heeft doorgelezen en dat ze niet weet aan welke eisen op growth mindset gerichte feedback moet voldoen.

Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent omgaat met de fouten van leerlingen, welke bewoordingen ze hierbij gebruikt en de mate waarin zij dit bewust op een growth mindset manier doet, zijn in **lichtblauw** gearceerd.

De respondent benoemt de fouten bij het rekenen van Snappet als rode bolletjes.

De respondent gaat samen met de leerling de opdracht van het rode bolletje bij langs en vraagt hem of haar wat hij of zij lastig vond.

De respondent kijkt hoe de leerling het sommetje oplost en kijkt waar het fout gaat.

De respondent maakt de som samen met de leerling.

De respondent vindt het belangrijk dat leerlingen bij de leerkracht durven komen en om hulp durven vragen als ze iets niet snappen.

De respondent geeft aan dat leerlingen hun fouten moeten verbeteren om het doel te kunnen behalen.

De respondent benoemt fouten van leerlingen en legt daarbij uit dat fouten nodig zijn om van te leren en dat dit de reden is dat de leerlingen op school zitten.

De respondent vertelt leerlingen over haar eigen fouten en dat zij vroeger ook dingen spannend vond om leerlingen inzicht te geven dat fouten maken erbij hoort.

Hieruit blijkt dat de respondent vanuit de theorie van de growth mindset met fouten omgaat omdat ze de fouten van leerlingen benoemt en dat ze de fouten niet negatief labelt. Ze laat in haar leerkrachtgedrag zien dat ze leerlingen inzicht wil geven dat fouten nodig zijn om verder in het leerproces te komen.

De respondent geeft aan dat ze niet bewust vanuit de growth mindset theorie op fouten van leerlingen reageert, maar dat dit haar eigen manier is omdat het haar taak is als leerkracht om leerlingen te helpen.

Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op het leerkracht gedrag ten aanzien van het (bewust) inzetten van aandacht voor strategieën van leerlingen om hun growth mindset te ontwikkelen, zijn **paars** gearceerd.

De respondent laat in haar leerkracht gedrag het voorbeeldgedrag zien dat leerlingen hun gemaakte opgave opnieuw moeten bekijken om te ontdekken wat ze niet snappen en waar de fout gemaakt wordt.

De respondent laat de leerlingen verwoorden wat ze moeilijk vinden of niet begrijpen.

Hieruit blijkt dat de respondent leerlingen leerstrategieën laat zien of dat ze de leerlingen laat nadenken over hun eigen begrip van de stof. Ze benoemt deze niet expliciet naar de leerling en dat zou ze nog kunnen doen om de leerling meer eigenaarschap te kunnen geven.

De respondent gebruikt verder de volgende strategieën:

- De leerling laten nadenken of hij of zij de opdracht/vraag wel goed gelezen en begrepen heeft.
- Hulp vragen aan een andere leerling
- Hulp vragen aan juf door een blokje te zetten of bij juf te komen

- Een vraag over te slaan als de leerling iets niet snapt en het blokje opzetten om er later wel op terug te komen als juf eerst nog bezig is.
- Leerlingen handreikingen bieden om dingen op een andere manier op te lossen.

De respondent geeft aan dat ze bewust inzet op strategieën die leerlingen kunnen toepassen als ze vastlopen omdat dit haar aangeleerd is. Ze benoemt dat ze dit belangrijk vindt omdat leerlingen dan leren hoe zij zelf tot goede antwoorden kunnen komen. Dit is kenmerkend voor de theorie van de growth mindset omdat leerlingen hierdoor zelfstandig worden in hun eigen leerproces en dit is nodig om eigenaar te worden van hun eigen leren. Ze past dit echter niet bewust vanuit de growth mindset omdat ze aangeeft dat ze zich daarvoor nog te weinig in de theorie verdiept heeft.

De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)

De tekstfragmenten die te maken hebben met de manier waarop de leerkracht omgaat met de inzet van de leerlingen zijn **donkergroen** gearceerd.

De respondent vraagt de leerling waarom hij of zij gestopt is en geeft aan dat stoppen geen optie is.

De respondent onderzoekt waarom de leerling niet verder gaat.

De respondent biedt de leerling acties die hij of zij kan ondernemen om verder te komen en stimuleert de leerlingen op die manier om verder te gaan.

De respondent geeft aan waarom het belangrijk is dat de leerling blijft proberen.

De respondent maakt leerlingen duidelijk dat hun inzet nodig is om dingen te leren en om verder te komen omdat de opdrachten steeds moeilijker worden.

De respondent maakt het belang van het oefenen inzichtelijk door de groei/vordering van de leerling ten opzichte van het doel te laten zien zodat de leerling begrijpt dat er nog oefening nodig is.

Hieruit blijkt dat de respondent doorzettingsvermogen van de leerlingen en de inzet van de leerlingen aanmoedigt en dat ze de relatie van die inzet met het behalen van een leerdoel legt. Bovendien biedt de respondent handvatten hoe de leerlingen kunnen doorzetten door hen strategieën mee te geven of door hen na te laten denken over strategieën die ze in kunnen zetten.

De respondent geeft aan dat ze dit leerkrachthandelen automatisch toepast en dat ze dit niet bewust vanuit een growth mindset doet. Ze geeft wel aan dat ze denkt dat het bij een growth mindset past omdat ze noemt dat ze het waarschijnlijk wel bewust toe zou passen als ze het boekje eenmaal uitgelezen heeft.

Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.

Tekstfragmenten die op growth mindset gericht woordgebruik aantonen zijn **grijs** gearceerd.

Tabel 19. Woordgebruik in het leerkrachthandelen.

Gebruik van positieve op groei/proces gerichte woorden richting de leerlingen.	Frequentie	Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingen, gericht op de huidige situatie zonder link naar verbetering in de toekomst.		Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingengericht op de huidige situatie met link naar verbetering in de toekomst.	Frequentie
--	------------	--	--	---	------------

(Blijven) proberen	2	Moeilijk	1		
Geleerd	1	Lastig			
Nog een keer	3	Niet begrepen/snappen	8		
Nog veel rode balletjes	1				
Wel behalen	1				
Je mag fouten maken	1				
Van fouten leer je	1				
Een paar keer doen	1				

Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.

De tekstfragmenten die te maken hebben met het leerkrachtgedrag dat zich richt op het aangaan van uitdagingen zijn **turquoise** gearceerd.

De respondent geeft aan dat ze het belangrijk vindt om leerlingen uit te dagen omdat ze denkt dat het zelfvertrouwen van leerlingen hierdoor stijgt en doordat je hiermee verder komt in het leven dan wanneer je je hakken in het zand zet en zegt; ik kan het niet als iets te moeilijk lijkt.

Dit laat ze in haar leerkrachthandelen zien door:

- Met leerlingen terug te gaan naar opdrachten die zij niet begrepen en deze samen met hen opnieuw te maken.
- Leerlingen aan te sporen om te blijven oefenen en proberen als het moeilijk is.

Hiermee toont de respondent aan dat ze leerlingen uitdaagt door hen te laten starten en te laten volharden in een taak ook als leerlingen denken dat het moeilijk wordt.

De respondent benoemt het verbeteren van fouten in relatie tot het behalen van het doel dus het beter worden in een bepaald onderdeel expliciet door met de leerling naar de groei in die vaardigheid te kijken.

Dit toont aan dat de respondent de leerlingen ook expliciet laat zien dat het aangaan van uitdagingen belangrijk is om verder te komen in het leerproces.

De respondent noemt dat leerlingen met een growth mindset wel willen leren en de leerkuil in durven gaan en dat ze dat stimuleert. Ze noemt niet expliciet dat ze ook de leerlingen die een fixed mindset hebben, stimuleert om uitdagingen aan te gaan.

De respondent heeft kennis van het belang van uitdagen in de growth mindset theorie doordat ze weet dat leerlingen de leerkuil in moeten duiken om tot leren te komen en dat ze daarmee een uitdaging aangaan, omdat ze iets gaan proberen wat ze nog niet kunnen.

Ze geeft aan dat ze het niet helemaal toepast vanuit de gedachte van de growth mindset, maar vooral omdat ze het vanuit zichzelf heel belangrijk vindt.

Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

Nee, dit heeft de respondent niet gedaan en dus ook niet bewust om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

De respondent noemt de volgende kenmerken van de growth mindset:

- Leerlingen die uitdagingen aan durven gaan en de leerkuil in durven gaan.
- Leerlingen die erkennen dat ze iets niet goed kunnen maar die er wel voor willen gaan.

Tabel 20. Scoretabel voor het bewust inzetten het van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Categorie	De leerkracht is in staat op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te vertonen	De leerkracht past de theorie van de growth mindset bewust toe.	Opvallende aspecten
Feedback geven	Ja -De respondent geeft in een van de beschrijvingen een feedback die informatie geeft over gewenst gedrag in de toekomst.	Nee	De respondent geeft algemene feedback waarbij ze geen specifieke informatie over het gewenste leergedrag geeft ze benoemt: op andere manieren proberen; help de leerling met het bedenken van andere manieren of stimuleer hen om hierover na te denken en te benoemen wat ze bedacht hebben. Leg een expliciete link met de toekomst, in de meeste situaties van het geven van feedback mist dit.
Benadering van fouten van leerlingen	Ja -De respondent benoemt dat fouten nodig zijn om te kunnen leren. -De respondent laat zien dat fouten erbij horen en dat het niet erg is, door ook over haar eigen fouten te vertellen -De respondent moedigt de leerlingen aan om gemaakte fouten te verbeteren om wel verder te komen in het leerdoel.	Nee	-De kenmerken waaraan leerkrachtgedrag moet voldoen in het benaderen van fouten zijn: dit doet de respondent alleen doet ze dit niet bewust vanuit de growth mindset. -De respondent kan er nog expliciet bij benoemen dat doordat de leerling samen met haar naar de opdracht van het rode bolletje kijkt en de opdracht opnieuw maakt en achterhaalt waar het misging, dat dit ervoor zorgt dat je erachterkomt waar het mis ging en hoe je het de volgende keer anders moet doen.

Leerlingen leren om strategieën toe te passen tijdens het leren.	Ja. -De respondent biedt verschillende strategieën aan die de leerlingen kunnen inzetten als zij vastlopen bij een taak.	Nee -De respondent noemt kenmerkende aspecten voor het belang van leerstrategieën voor de ontwikkeling van een growth mindset, zonder dat ze de theorie over de growth mindset goed kent. Zodra ze deze theorie kent zal ze dit leerkrachtgedrag ook bewust vanuit een growth mindset toepassen.	-Benoemen naar de leerling waarom de leerling de gemaakte som nog eens bij langs moet gaan en dat hij dit altijd moet doen als hij ziet dat de opgave fout is. -De respondent noemt al kenmerken
Omgang met de inzet van leerlingen	Ja -De respondent moedigt leerlingen aan om niet te stoppen als ze iets moeilijk vinden maar om te blijven proberen en andere oplossingen te zoeken. -De respondent legt hierbij een link tussen de inzet en het behalen van een leerdoel	Nee De respondent toont in haar leerkrachthandelen dat zij vanuit een growth mindset manier met inzet omgaat, maar dat ze dat niet bewust doet omdat ze nog niet beschikt over de theoretische kennis.	
Woordgebruik van de respondent in de dagelijkse lespraktijk.	Ja -De respondent gebruikt positieve woorden gericht op groei en gericht op de toekomst.	Ja de respondent weet dat positieve bewoording gericht op stimuleren van het leren voor de toekomst belangrijk is voor een growth mindset.	-De respondent noemt wel vaak de woorden, moeilijk, lastig en niet begrijpen. Door het woord nog voor deze woorden te plakken worden leerlingen getriggerd om door te zetten omdat dit aantoont dat er mogelijkheid is dat ze het wel gaan snappen.

De respondent stimuleert leerlingen om uitdagingen aan te gaan	Ja -De respondent stimuleert leerlingen om te blijven proberen ook als het moeilijk wordt of fout gaat. -De respondent benoemt en geeft leerlingen het inzicht dat het belangrijk is om uitdagingen aan te gaan omdat het leerdoel dan behaald wordt en dat leerlingen daarmee verder komen in hun leerproces.	Nee -De respondent geeft aan dat ze dit vanuit zichzelf heel belangrijk vindt, maar dat het niet helemaal toegepast is vanuit de theorie van de growth mindset.	Dat de respondent expliciet aantoont dat het aangaan van uitdagingen en het volharden hierin leidt tot het behalen van doelen, toont aan dat de respondent handelt op basis van de theorie van de growth mindset alleen zij doet dit nog niet bewust. -Door de respondent hiervan bewust te maken zal zij dit mogelijk vaker inzichtelijk maken voor leerlingen.
Kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren.	Nee	Nee.	
Kennis over de growth mindset	Ja -De respondent noemt dat leerlingen met een growth mindset: -Uitdagingen aangaan en dingen die zij niet kunnen als een uitdaging zien. -geloven dat vaardigheden en kennis ontwikkeld kunnen worden door deze doelbewust te trainen.		De respondent noemt niet dat: - tegenslagen en mislukkingen als waardevol moment in het leerproces worden gezien door leerlingen met een growth mindset. - successen van anderen als inspiratiebron worden gebruikt om zelf ook beter te worden in het doel. -eigen successen worden toegeschreven aan de inzet die geleverd is.

Uitwerking van het interview met H.S.(leerkracht groep 1/2)

Vragen omtrent privacy.

Vindt je het goed dat ik dit interview vastleg met audioapparatuur om het later nauwkeurig uit te kunnen werken?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview tijdens een presentatie aan het team laat zien om aan te geven waar het werken volgens het growth mindset principe al toegepast wordt en waar nog verbetering in aangebracht kan worden?

- Ja

Vind je het goed dat ik de (geanonimiseerde) uitkomsten van het interview ook tijdens mijn scriptieverdediging op de opleiding laat zien aan het publiek?

- Ja

Algemene zaken voorafgaand aan het interview.

- Het doel is helder voor de respondent.
- De opbouw van het interview is met de respondent doorgesproken zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.3.2.
- De respondent heeft gelegenheid gekregen om aan te geven in welke mate de gegevens gedeeld mogen worden door antwoorden te geven op bovenstaande vragen.
- De respondent heeft de casus doorgenomen

Verslaglegging van de vragen en antwoorden naar aanleiding van de casus.

Wat versta je onder de growth mindset? Wat weet je hier nog van aan de hand van de eerste workshop die jullie gehad hebben?

Daar moet ik echt over na denken. Ja steeds een stapje verder komen, met vallen en opstaan verder komen en leren.

De respondent beantwoordt de vragen over de casus van de kleuters. Wat zou je deze leerling vragen als je naar de leerling toegaat?

Ik zie dat je de puzzel niet in elkaar krijgt, hoe komt dat? Vind je het lastig? (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op fouten en moet tevens blauw gearceerd zijn). Of laat het kind eerst antwoorden. Het is ook net hoe het kind zelf is. Sommige kinderen zijn heel introvert en zeggen in eerste instantie niks en sommige kinderen beginnen een heel verhaal. Je hebt ook kinderen die vinden puzzelen niet leuk en proberen onder de opdracht uit te kruipen. Meestal ken je de kinderen in de klas wel redelijk goed dus het is ook wel een beetje afhankelijk welk kind het op dat moment is. Heb je in de gaten dat het een kind is dat onder de opdracht probeert uit te komen om wat voor reden dan ook dan zou ik daarop reageren. Als ik in de gaten heb dat ik denk dat het een pittige puzzel is, ***dan zou ik vragen; wil je met iemand samenwerken? Zou het dan beter lukken? (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het inzetten van leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn).***

Het blijkt dat de leerling de puzzel te moeilijk vindt en dat hij daarom niet verder wil puzzelen, terwijl jij weet dat deze puzzel in de zone van de naaste ontwikkeling ligt. Hoe reageer je daarop?

Meestal vraag ik dan; Wil je met iemand samenwerken? Dan laat ik een leerling die al een stapje verder is hem helpen zodat hij hem op weg kan helpen, zodat ze het samen kunnen doen. Of ik zeg tegen ze, **ga het eerst maar eens even proberen, ga eerst maar eens even heel goed kijken hoe het wel zit.** Dat ze wel leren om ook door te zetten en dat ze niet meteen stoppen met de opdracht. **Ik ben wel zo; als ze een opdracht krijgen moeten ze hem wel eerst proberen. Ze mogen het niet zomaar laten liggen en bij de opdracht weggaan, de opdracht moet af.** (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het stimuleren om uitdagingen aan te gaan en moet tevens turquoise gearceerd zijn).

Welke feedback geef je de leerling op het feit dat hij stopt? Op het gedrag?

Als hij stopt, dan probeer ik erachter te komen waarom de leerling stopt. Of het is omdat hij het niet leuk vindt, of dat het te moeilijk is. Het kan van alles zijn natuurlijk, ik probeer erachter te komen wat het kind ervan vindt. En als ik daar op een gegeven moment achter ben, de stelling bij ons in de klas is; **proberen is leren, dus wel doorzetten, proberen en samenwerken. Ik zit heel vaak op het samenwerken.**

Het maken van de puzzel gaat fout doordat de leerling zomaar lukraak stukjes in elkaar legt en niet kijkt naar de vormen en welke vormen komen overeen. Welke feedback zou je daarop geven? Wat zou je letterlijk tegen de leerling zeggen?

Ik zie dat je het lastig vindt. **Kijk eens heel goed naar die stukjes. Zie je dat rode stukje wel? Waar zou dat stukje passen? Dat je de leerling toch een beetje op gang helpt.**

Waarom geef je feedback op die manier?

Omdat ik dat altijd doe, je zit wel in een bepaalde modus dat je dingen aanpakt zoals je ze aanpakt.

Dat doe je niet bewust vanuit een growth mindset gedachte?

Nee niet echt nog. Niet in die zin.

Weet je op welke manier je feedback geeft wanneer je dat doet volgens de theorie van de growth mindset?

Nee, vast wel als ik het weer hoor, maar op dit moment zou ik er even niet op kunnen komen.

Hoe reageer je op de fouten die de leerling maakt?

Ik zeg altijd van foutjes kun je leren, dat is helemaal niet erg. Ga het maar proberen, probeer het nog maar een keer.

Waarom ga je op die manier met fouten om?

Omdat ik wil dat ze niet bang zijn om fouten te maken en dat ze doorzetten. Dat vind ik heel belangrijk. **Gewoon proberen en goed kijken.**

Het is bij kleuters ook afhankelijk van wat het is. Als ze iets niet leuk vinden is de inzet en intrinsieke motivatie vaak ook minder. Een kind dat het heel leuk vindt om in de bouwhoek te spelen zal met plezier de opdracht gaan doen in de bouwhoek dus ik vind het ook wel heel afhankelijk van waar de kleuter zelf graag mee bezig gaat. **Ik probeer hier wel op in te spelen maar ze zullen toch ook alle onderdelen moeten ontwikkelen (grobe/fijne motoriek visuele discriminatie en synthese etc.) dus ook de zwakkere leerlingen zullen het toch moeten proberen.**

Koppel je de manier waarop je omgaat met fouten aan een growth mindset?

Ik denk niet bewust, door de bijscholing waar we nu mee bezig zijn denk je wel soms van oh ja! Dus dat helpt wel misschien soms om het anders aan te pakken.

Kun je een voorbeeld noemen hiervan?

Dat vind ik een hele lastige om al a minute een voorbeeld te bedenken. Je werkt bij de kleuters altijd wel in de zone van de naaste ontwikkeling dat je ze altijd een stapje verder probeert te krijgen en dan zijn sommige dingen in het begin heel moeilijk. En ik zeg wel altijd; we gaan het wel oefenen, we gaan het wel leren. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn).

Die omgang met fouten, want je zegt; van fouten leer je. Zeg je dat bewust vanuit de growth mindset?

Ik leer nu wel dat dat daarmee te maken heeft, maar dat deed ik altijd al. Want je wilt de kinderen wel steeds een stapje verder brengen.

Dus als je dat nu zegt, dan koppel je dat dan aan een growth mindset? Denk je dan ik ben bezig met het ontwikkelen van de growth mindset van de leerlingen?

Dat vind ik een hele lastige vraag. Ik heb studie jonge kind gedaan en als je midden in de studie zit ben je heel bewust met alle zaken bezig die daar mee te maken hebben en daar leer je heel veel over. En dan denk je van; oh ja wat goed en wat mooi. Maar aan de andere kant denk ik van; dit is niet alleen van nu, dit was er eigenlijk ook altijd wel. We denken allemaal dat we het ei van Columbus uitgevonden hebben, maar dat is flauwekul. Er is altijd een wisselwerking. Er is altijd zolang ik in het kleuteronderwijs werk (40 jaar) dat er steeds nieuwe hot-items zijn waar we heel erg mee bezig moeten, zoals het DIM-model, de doelen van SLO etc. we werkten immers altijd al aan doelen. Ik doe dus niet altijd dingen heel bewust omdat we daar met een bijscholing of studie mee bezig zijn geweest. Ik doe dingen ook heel vaak vanuit mijn gevoel. En soms zit je de ene dag ook heel lekker in je vel en loopt het geweldig en de kinderen doet lekker mee, of je hebt een project dat de leerlingen heel erg leuk vinden en waar je zelf ook veel zin in hebt. Maar je hebt ook weleens in drukke tijden dat je denkt dit komt er ook nog even bij, en dan wordt je voorbereiding wat minder en is het roeien met de riemen die je hebt. Dus ik ben daar niet altijd heel bewust mee bezig nee.

Ja dat is het ook kinderen worden gestimuleerd op hun inzet en niet op hun resultaat. Maar hangt wel samen met elkaar. Een kind met een hele goede inzet kan ook niet zo'n goed resultaat boeken vergeleken met een kind die ook een hele goede inzet heeft maar wel een goed resultaat haalt. Maar het is natuurlijk bijna altijd goed.

Maar dat vind ik ook een instinker, wat je hebt ook kleuters die de boel manipuleren en die hun kont eruit draaien. Die denken ik heb hier geen zin in dus ik doe dit niet. Dan is het resultaat slecht en de inzet ook. En dan benoem ik wel de inzet: dit komt wel door hoe jij gewerkt hebt. Dan probeer ik het wel op het kind terug te gooien van vertel mij eens; hoe heb jij gewerkt? Heb je wel die inzet getoond? Vond je het leuk? (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het inzetten van leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn).

We hebben ook altijd even een evaluatie dat ze nadenken; hoe ben je aan het werk geweest? Wat heb je gedaan? Is je werkje af? Vond je het een leuk werkje of vond je het een stom werkje? Of vond je het lastig? Dat ze zelf nadenken hoe ben ik met de opdracht bezig geweest? Die stappen over hoe ga ik starten met een werkje (nadenken van waar ga ik plannen en wat heb ik daarvoor nodig? spullen pakken, werken) en hoe evalueer ik mijn werkje hangen met pictogrammen in de klas en die stappen van reflecteren op het eigen werk doorlopen we bij de evaluatie van de werkjes.

Dus je reflecteert ook met kinderen op hun inzet? Pas je dit ook toe vanuit de growth mindset of deed je dit altijd al?

Ja, klopt, dat doe ik al best een hele tijd.

Ik wilde de volgende vraag stellen of je leerlingen ook laat nadenken over strategieën die hij of zij kan inzetten, zoals bij het puzzelen, welke strategieën kan hij of zij inzetten als hij vastloopt?

Ja we hebben een stappenplan op de kast waarop staat dat ze eerst de hoekjes moeten opzoeken, dan de zijkantjes en dat ze op die manier de puzzel in elkaar kunnen krijgen, dat dat de handigste manier is om te puzzelen. Dus die stapjes weer wel. Zo heb ik ook stappenplannetjes in de bouwhoek van hoe ze bouwwerken kunnen opbouwen.

Reik je ook strategieën aan voor als ze vastlopen bij het werken? dus dat ze leren wat doe ik als ik vastloop?

Ja, dan hebben ze vaak al geprobeerd en dan komen ze er op de een of andere manier niet uit. Dus dan is het je kunt hulp vragen aan een ander kind of je kunt de hulp vragen aan de juf, of je kunt het toch nog een keer proberen door nog een keer heel goed te kijken.

Reik je die strategieën aan vanuit een growth mindset? Weet je waarom dit belangrijk is?

Dat zou ik even niet kunnen bedenken.

Op die manier met fouten omgaan doe je dat bewust vanuit een growth mindset?

Ik probeer eigenlijk nooit de fouten te benoemen maar ik zeg meer; moet je eens kijken je hebt dat hele stuk al gepuzzeld wat knap van je! En op die manier probeer ik altijd verder te gaan. Ik zeg ook nooit; je hebt allemaal fouten gemaakt, maar ik zeg; kijk eens, je hebt deze allemaal goed gedaan. En dan kijk ik even met kinderen bij het nakijken uit bijvoorbeeld een boekje; Dan zeg ik: kijk eens even, klopt dit plaatje wel? Dat je op die manier daarmee omgaat dat ze eigenlijk zelf hun eigen fout ontdekken. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op het inzetten van leerstrategieën en moet tevens paars gearceerd zijn).

Want soms zijn ze even afgeleid of weten ze even iets niet of het is een slordigheidsfoutje. En dan ga je er even met ze voor zitten en dan kijk je er nog even naar.

Geef je dan ook feedback over de toekomst?

Ja wisselend. Het is ook maar net hoeveel tijd heb je, gebeurt er niks in de klas. Ik ben daar met de oudste kleuters wel meer mee bezig dan met de jongste, want die gaan dat al een beetje beseffen. De jongste kleuters zijn vaak nog heel egocentrisch en die zijn nog heel erg in het moment bezig dat ze bezig zijn. Zij hebben vaak nog veel problemen met de motoriek of de sociaal emotionele ontwikkeling. Zij zijn voor sommige dingen ook nog wat te jong en die moet je dan ook gewoon laten. Wel het positieve proberen te stimuleren. Daar ga ik ook niet de foutjes mee bespreken, maar met de oudere kinderen die straks naar groep 3 gaan doe ik dat wel.

Over inzet hebben het eigenlijk wel gehad, dat je dit heel belangrijk vindt en dat de leerling het toch nog een keer moet proberen als hij ermee stopt. Doe je dit vanuit een growth mindset?

Ik denk het wel, ik denk wel dat je wil dat ze er wat van leren en dat ze groeien. Maar ik moet eerlijk zeggen niet bewust. Dat is pas gekomen sinds we er met Anje het erover hebben en er mee bezig zijn. Dat je erover na gaat denken en dat je denkt oja.

Het moment dat je nu met leerling over inzet praat, is dat dan bewust omdat je de growth mindset wilt stimuleren?

Dan denk ik niet; nu ben ik met growth mindset bezig. Nee. Maar dat heb ik ook met gesprekken met ouders. Dan denk ik ook niet ik ben nu met communicatie bezig en moet ik de regeltjes van communicatie toepassen.

Maak je een bewuste keuze in je woordgebruik richting leerlingen?

Ik denk het wel een beetje.

Ik geef vaak ik-boodschappen aan kinderen. Ik probeer kinderen ook zoveel mogelijk vanuit het positieve te benaderen. Maar het lukt me niet altijd.

Het is ook afhankelijk van de groep kinderen die je hebt.

Zijn er woorden die je bewust vanuit een growth mindset inzet?

Ik denk de gewone dingen; dat ze flink zijn, dat ik het knap vind dat ze zichzelf kunnen redden. De positieve benadering.

Ik ben daar niet constant bewust mee bezig met mijn taalgebruik. Ik probeer wel netjes te spreken en niet te vloeken.

Vind je het belangrijk om de leerlingen uit te dagen?

Ja ik ben eigenlijk altijd wel een stapje boven hun niveau bezig.

Waarom vind je dat belangrijk?

Daar leer je van denk ik. Ik ben niet zo bang dat ze daar meteen faalangstig worden. Ik zeg altijd we proberen het wel en daar leer je weer nieuwe dingen van. En vaak vinden ze het vreselijk leuk hoor als je met nieuwe dingen begint.

Hoe daag je de leerlingen uit?

Ik ben heel perfectionistisch in mijn voorbereidingen. Ik probeer er ook veel afwisseling in te brengen. Als ik een project doe sleep ik er ook allerlei materialen bij voor de speelhoeken en de

werkboekjes. Ik probeer ook alle aspecten aan de orde te laten komen die van belang zijn voor hun ontwikkeling. Dus ik denk het wel.

Doe je dit uitdagen vanuit de growth mindset?

Nou weer niet bewust, maar het hoort wel bij een growth mindset. Ik doe dit altijd al en dat is niet omdat we dit van Anje leren.

Laat je leerlingen weleens feedback aan elkaar geven?

Als we de werkles evalueren zijn er vaak wel leerlingen die graag iets willen laten zien wat ze gemaakt hebben en dan geven andere kinderen echt wel complimentjes; dat heb je knap gedaan, of ze krijgen een applausje. Dan zeg ik; je bent wel trots op jezelf zeker dat iedereen het ook zo mooi vindt.

Stel je eisen aan die feedback van de leerlingen?

Nee dat is altijd goed. Ik vind het al heel leuk als ze op elkaar reageren en dat ze positief op elkaar reageren.

Weet je ook hoe je feedback geeft vanuit een growth mindset?

Ja opbouwende kritiek denk ik. Dat je opstokers geeft en geen afbrekers. Ik zou niet snel tegen een leerling zeggen wat een stom werkje.

Ik vind het belangrijk wat de kinderen van hun werkje vinden, niet in eerste instantie wat ik ervan vind. Maar als leerlingen de kantjes eraf lopen en maar wat doen, soms ook wel bewust. Ik heb op dit moment een aantal kinderen in de klas die recalcitrant zijn en de kantjes eraf lopen en dit ook bewust doen. Ze manipuleren de boel wat. Van wie ik vind dat ze geen goede inzet hebben.

Wat zou je dan zeggen?

Dan vraag ik: vind je zelf dat je je best hebt gedaan? Vaak zijn ze heel eerlijk, nee ik heb mijn best niet gedaan. Dan vraag ik; hoe komt dat dan? En dan zeggen ze vaak; ik vond het een stom werkje. En dan zeg ik; ik vind ook weleens iets niet leuk maar dat moet ik dan wel doen, en dan probeer ik wel mijn best te doen. En als het echt heel slecht gegaan is, dan zeg ik ja sorry maar je maakt het nog maar een keertje opnieuw, want hier ga ik niet mee akkoord, dit kan anders. Jij wilt ook geen tandarts die jouw gebit verslonst. (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op fouten en moet tevens blauw gearceerd zijn). (Voorgaand tekstfragment heeft ook betrekking op inzet en moet tevens donkergroen gearceerd zijn).

Ik ben daar niet super bewust mee bezig. Het is ook vanuit mijn gevoel en mijn opvoeding en de manier hoe ik in het leven sta hoe ik handel.

Heb je leerlinge weleens laten zien hoe hun hersenen werken tijdens het leren?

Ja ik heb een filmpje laten zien op youtube. Er waren kinderen die waren heel slecht met eten. Dat eten goed voor je lichaam is en drinken heel goed voor je hersenen. En dat je hersenen graag dingen willen leren dat ze daar actief van worden, dat er dan wat gebeurt en die willen graag heel veel weten. En je spieren die willen graag gymmen want daar worden spieren heel sterk van. En als je goed eet wordt je daar heel sterk van.

Deed je dat vanuit een growth mindset?

Nee, dat is spontaan dat een kind hiermee kwam.

Wat is een fixed mindset volgens jou?

Dat zal dan de andere kant zijn denk ik. Dat je niet doorzet dat je de moed opgeeft en in een hoekje kruipt en niet meer wil.

Bijlage 5.18 Analyse interview H.S.

Analyse van interview met H.S.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op onderstaande categorieën hebben een specifieke kleurarcering. Vervolgens is per categorie beschreven of het leerkrachthandelen wel of niet op de

ontwikkeling van growth mindset van de leerlingen gericht is. Daarbij beschrijft de analyse van elke categorie ook waarom het wel of niet voldoet aan de kenmerken van op growth mindset gericht leerkrachthandelen.

Feedback en (indien van toepassing) de bewuste inzet van op growth mindset gerichte feedback.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent feedback geeft, welke bewoordingen zij gebruikt en wat haar achterliggende gedachte hierbij is, zijn **groen** gearceerd.

De respondent benoemt dat ze ziet dat de leerling de puzzel niet in elkaar krijgt en vraagt hoe dit kan.

Deze feedback bevat informatie over wat er op dat moment gebeurt, het bevat geen informatie over wat de leerling in de toekomst kan doen om de opdracht wel te laten lukken en voldoet dus niet aan de kenmerken van op growth mindset gerichte feedback.

De respondent zou vragen of het beter zou lukken als de leerling samen zou werken met een andere leerling.

Deze feedback laat de leerling nadenken over hulp die hij of zij kan inschakelen om wel verder te komen. Dit is feedback die informatie geeft over de toekomst, maar het geeft niet concrete informatie over het gedrag dat de leerling in de toekomst moet vertonen om verder te komen. De leerling zou dan zelf moeten bedenken dat hij of zij de volgende keer hulp zou kunnen vragen aan een andere leerling. Deze feedback voldoet dus niet aan het kenmerk informatie (over het gedrag, waardoor de feedback niet aan alle kenmerken van op growth mindset gerichte feedback voldoet.

De respondent zegt tegen de leerling dat de leerling de opdracht wel moet (blijven) proberen.

Deze feedback zegt iets over het gedrag dat de leerling in de nabije toekomst moet gaan vertonen, maar er wordt hierbij geen concrete informatie gegeven over hoe de leerling dit kan aanpakken. Het informatie aspect van feedback gericht op growth mindset mist hier.

De respondent helpt de leerling op gang door te zeggen kijk eens goed naar de overeenkomst tussen de puzzelstukjes, zouden die stukjes in elkaar passen?

Hiermee geeft de respondent concrete informatie over het gedrag dat de leerling moet gaan vertonen. Deze feedback voldoet aan de aspecten informatie geven over het gedrag in de (nabije) toekomst en voldoet dus aan de kenmerken van op growth mindset gerichte feedback.

De respondent noemt: wat heb je al veel gepuzzeld, wat knap van je! De respondent benoemt dat leerlingen flink zijn en dat ze het knap vindt dat de leerlingen zichzelf kunnen redden.

Dit zijn complimenten die geen informatie bevat over de stappen die de leerling gezet heeft en is niet op de toekomst gericht.

Dit toont aan dat deze feedback niet op growth mindset ontwikkeling gericht is. De respondent geeft complimenten zonder inhoud en dit is gevaarlijk voor de ontwikkeling van de growth mindset omdat leerlingen dan bang kunnen worden dat ze het een volgende keer niet weer zo goed kunnen doen of dat ze vasthouden aan dit niveau omdat ze weten dat ze dit kunnen. Dus het gevaar bestaat dat leerlingen niet verder durven te ontwikkelen.

De respondent geeft aan dat ze deze manier van feedback geven niet bewust inzet vanuit de growth mindset en dat ze niet weet aan welke kenmerken op growth mindset gerichte feedback moet voldoen.

Omgang met fouten en (indien van toepassing) de bewuste inzet van de op growth mindset gerichte aanpak.

De tekstfragmenten waarin naar voren komt hoe de respondent omgaat met de fouten van leerlingen, welke bewoordingen ze hierbij gebruikt en de mate waarin zij dit bewust op een growth mindset manier doet, zijn in **lichtblauw** gearceerd.

De respondent benoemt dat het de leerling niet lukt om de puzzel in elkaar te krijgen en vraagt naar de reden.

De respondent geeft aan dat ze naar de leerlingen benoemt dat ze van fouten kunnen leren en dat het niet erg is om fouten te maken.

De respondent doet dit met de gedachte dat ze wil dat leerlingen niet bang zijn om fouten te maken en doorzetten wanneer dit gebeurt.

De respondent wil de leerlingen hiermee een stap verder helpen.

Hieruit blijkt dat de respondent leerkrachtgedrag vertoont dat een growth mindset ontwikkeling stimuleert omdat ze benoemt dat fouten maken niet erg is en dat je ervan leert. Ze labelt fouten dus positief.

De respondent geeft aan dat ze fouten niet benoemt maar meer kijkt naar wat er goed gaat en kritische vragen stelt over de dingen die de leerling niet goed heeft gedaan zodat de leerling deze fouten zelf ontdekt door nog eens kritisch te kijken naar zijn of haar werk.

De respondent gaat nog een keer met een leerling naar het werk kijken wanneer ze fouten gemaakt hebben. Ze noemt hierbij niet expliciet hoe de fout heeft geleid tot het leren van iets nieuws.

Hieruit blijkt dat de respondent nog meer growth mindset gericht kan handelen door de gemaakte fout te benoemen en door deze fout te koppelen aan wat de leerling ervan geleerd heeft.

De respondent laat leerlingen opnieuw maken als zij zich niet hebben ingezet waardoor het resultaat niet goed is.

Hieruit blijkt dat de respondent fouten die gemaakt worden door gebrek aan inzet aan deze gebrekkige inzet koppelt.

De respondent geeft aan dat ze niet bewust vanuit een growth mindset met fouten omgaat.

Aandacht voor strategieën en bewuste inzet ervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

De tekstfragmenten die betrekking hebben op het leerkracht gedrag ten aanzien van het (bewust) inzetten van aandacht voor strategieën van leerlingen om hun growth mindset te ontwikkelen, zijn **paars** gearceerd.

De respondent maakt gebruik van verschillende strategieën:

- Leerlingen mogen samenwerken als een opdracht al een aantal keer geprobeerd hebben en het heel moeilijk is.
- Leerlingen worden aangezet tot proberen van opdrachten en om er niet voor weg te lopen.
- De respondent laat leerlingen nadenken over hoe ze gewerkt hebben, ze leert leerlingen dus reflecteren op hun werk.
- De respondent leert leerlingen plannen wat ze gaan doen
- De respondent leert leerlingen nadenken over wat ze nodig hebben om een taak uit te kunnen voeren.
- De leerlingen worden door de respondent aangemoedigd om kritisch naar hun eigen werk te kijken.
- De respondent heeft stappenplannen in de klas hangen voor verschillende opdrachten zodat leerlingen leren hoe ze een taak handig kunnen aanpakken.

- De respondent leert de leerlingen dat ze hulp kunnen vragen aan een andere leerling of aan juf als ze vastlopen.

De respondent geeft aan dat ze niet weet waarom het aanreiken van leerstrategieën belangrijk is in voor de ontwikkeling van de growth mindset van de leerlingen.

Dit toont aan dat de respondent wel laat zien dat ze de growth mindset van leerlingen stimuleert door in te zetten op bovenstaande strategieën, maar dat ze dit niet bewust doet.

De manier van omgaan met de inzet van leerlingen (is deze bewust gericht op de ontwikkeling van de growth mindset)

De tekstfragmenten die te maken hebben met de manier waarop de leerkracht omgaat met de inzet van de leerlingen zijn **donkergroen** gearceerd.

De respondent benoemt naar de leerlingen dat zij altijd moeten blijven proberen, ook al vinden ze iets moeilijk.

De respondent benoemt dat inzet samengaat met de interesse en voorkeur van leerlingen en dat ze hiermee rekening probeert te houden, maar dat ze leerlingen ook vertelt dat ze soms dingen moeten doen die ze niet zo leuk vinden.

De respondent benoemt dat ze leerlingen vooral stimuleert om zich in te zetten en dat ze zich niet teveel richt op het resultaat.

De respondent benoemt dat inzet en resultaat ook niet altijd samenhangt omdat een leerling met veel inzet soms ook niet zo'n hoog resultaat behaalt, terwijl een andere leerling met dezelfde inzet een hoger resultaat behaalt.

De respondent laat leerlingen reflecteren op hun eigen inzet.

De respondent benoemt het wanneer een leerling zich niet goed heeft ingezet en het resultaat ook slecht is. Ze legt hierbij een link met de slechte inzet en het resultaat.

Hieruit blijkt dat de respondent handelt volgens de theorie van de growth mindset omdat ze leerlingen stimuleert om zich in te zetten en dat ze hen laat weten dat oefening leidt tot leren. Ook legt ze een link tussen gebrek aan inzet en gebrek aan resultaat, waardoor ze de noodzaak van inzet om te leren voor leerlingen inzichtelijk maakt.

De respondent geeft aan dat ze inzet belangrijk vindt omdat dat leerlingen iets leren en dat ze groeien maar dat ze dit niet bewust nadenkt over dat ze de growth mindset van leerlingen stimuleert wanneer ze hen aanmoedigt om zich in te zetten.

Op growth mindset gericht woordgebruik in de benadering van leerlingen en het bewust inzetten hiervan.

Tekstfragmenten die op growth mindset gericht woordgebruik aantonen zijn grijs gearceerd.

Tabel 21. Woordgebruik in het leerkrachthandelen.

Gebruik van positieve op groei/proces gerichte woorden richting de leerlingen.	Frequentie	Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingen, gericht op de huidige situatie zonder link naar verbetering in de toekomst.		Gebruik van woorden met een negatieve lading richting de leerlingengericht op de huidige situatie met link naar verbetering in de toekomst.	Frequentie
Beter lukken	1	Lastig	2		
Proberen	6	Werken	3		

Leren	4				
Doorzetten	1				
Fouten (in combinatie met leren)	1				
Hulp vragen	2				
Oefenen	1				
Je best doen	1				
(dit kan) anders	1				

De respondent geeft aan dat ze bewust ik-boodschappen geeft en dat ze benoemt dat kinderen flink zijn en dat ze het knap vindt dat...

Ze geeft ook aan dat ze niet continu bewust bezig is met haar taalgebruik.

Uit bovenstaande informatie blijkt dat de respondent zich niet bewust is van de kenmerkende aspecten van taalgebruik dat een growth mindset van leerlingen stimuleert.

Uit tabel met woorden die zij gedurende het interview richting leerlingen zegt te gebruiken, blijkt wel dat ze positieve op groei gerichte woorden richting de leerlingen gebruikt. dit toont aan dat de respondent wel in staat is om op growth mindset gericht taalgebruik in te zetten, maar dat ze dit niet bewust vanuit de theorie van de growth mindset doet.

Leerlingen stimuleren om uitdagingen aan te gaan en de bewuste inzet hiervan gericht op de ontwikkeling van de growth mindset.

De tekstfragmenten die te maken hebben met het leerkrachtgedrag dat zich richt op het aangaan van uitdagingen zijn **turquoise** gearceerd.

De respondent geeft aan dat ze leerlingen stimuleert om door te zetten, ook als ze iets moeilijk vinden. De leerlingen mogen niet zomaar stoppen met een werkje omdat ze het moeilijk vinden. *Hieruit blijkt dat de respondent leerlingen uitdaagt om toch een doel te behalen.*

De respondent geeft aan dat ze leerlingen wel altijd een opdracht geeft in de zone van de naaste ontwikkeling zodat ze een stapje verder komen. ze noemt dat leerlingen dit soms moeilijk vinden maar dat ze wel altijd zegt; we gaan het wel oefenen we gaan het wel leren.

De respondent daagt de leerlingen uit door hen kritische vragen over hun werk en hun werkhouding te stellen en hen hierover te laten nadenken.

De respondent benoemt dat ze leerlingen ook uitdaagt doordat ze zich goed voorbereid en afwisseling in opdrachten aanbrengt om alle ontwikkelingsaspecten aan de orde te laten komen en om het aantrekkelijk voor leerlingen te maken.

De respondent toont op growth mindset gericht leerkracht gedrag omdat ze uitdagende leerdoelen stelt voor de leerlingen en het stimuleert om deze uitdagingen aan te gaan.

De respondent zou de leerlingen nog meer kunnen uitdagen door hen zelf te laten verwoorden wat ze graag zouden willen kunnen, zodat de leerlingen leren om hun eigen leerdoelen te laten stellen.

De respondent geeft aan dat ze leerlingen niet bewust vanuit de theorie van de growth mindset uitdaagt, maar dat ze dit altijd al heeft gedaan. Ze noemt wel dat uitdagen van leerlingen past bij de growth mindset.

Leerlingen inzicht geven in de werking van de hersenen met als doel om de ontwikkeling van de growth mindset te stimuleren.

Ja de respondent heeft een filmpje over de hersenen laten zien op youtube waarin naar voren kwam dat de hersenen graag willen leren en dat ze daar actief van worden. de respondent geeft aan dat ze

dit niet bewust vanuit de theorie van de growth mindset heeft gedaan maar omdat een leerling daar een vraag over stelde.

Kennis over de kenmerken van een growth mindset.

De respondent noemt dat intelligentie en vaardigheden ontwikkeld kunnen worden en dat dit leren gaat met vallen en opstaan, dus dat fouten maken en doorzetten leidt tot leren.

Hiermee toont de respondent aan dat ze kennis heeft over een aantal kenmerken van de growth mindset.

Tabel 22. Scoretabel voor het bewust inzetten het van op growth mindset gericht leerkrachtgedrag.

Categorie	De leerkracht is in staat op growth mindset gericht leerkrachtgedrag te vertonen	De leerkracht past de theorie van de growth mindset bewust toe.	Opvallende aspecten
Feedback geven	Ja -De respondent is in staat om feedback aan leerlingen te geven dat concrete informatie geeft over gedrag dat leerlingen in de toekomst kunnen toepassen.	Nee.	-De respondent voldoet gedurende het interview op 1 moment aan de eisen van op growth mindset gerichte feedback. -De respondent geeft in de andere gevallen geen concrete informatie over het gedrag van de leerling. -De respondent linkt het gewenste gedrag niet altijd aan de toekomst. -De respondent geeft complimenten zonder inhoud en dit is gevaarlijk voor de ontwikkeling van de growth mindset omdat leerlingen dan bang kunnen worden dat ze het een volgende keer niet weer zo goed kunnen doen of dat ze vasthouden

			aan dit niveau omdat ze weten dat ze dit kunnen. Dus het gevaar bestaat dat leerlingen niet verder durven te ontwikkelen. In de aanbeveling is het belangrijk om aan te geven dat de respondent leerlingen kan helpen om een growth mindset te ontwikkelen door te benoemen dat het helpt om een volgende keer op deze manier met het werk aan de slag te gaan omdat het hem of haar dan beter zal lukken. Waarbij ze concrete informatie geeft over de manier van aanpakken. -Complimenten geven mag, mits het voldoet aan de criteria waaraan de feedback ook moet voldoen.
Benadering van fouten van leerlingen	Ja -De respondent benoemt dat leerlingen van de fouten kunnen leren en dat fouten maken niet erg is. -De respondent laat leerlingen zelf ontdekken wat er niet goed is aan hun werk.	Nee	-De respondent zou nog meer growth mindset gericht kunnen handelen door de gemaakte fout te benoemen en door deze fout te koppelen aan wat de leerling ervan geleerd heeft.

Leerlingen leren om strategieën toe te passen tijdens het leren.	Ja -De respondent reikt verschillende leerstrategieën aan in haar leerkrachthandelen.	Nee.	De respondent kan nog leren waarom het inzetten op leerstrategieën de ontwikkeling van een growth mindset bij leerlingen kan bevorderen.
Omgang met de inzet van leerlingen	Ja -De respondent benoemt naar leerlingen dat inzet en oefening nodig is om te kunnen leren. -De respondent stimuleert leerlingen om herhaaldelijk dingen te proberen en door te zetten als het niet in 1 keer lukt. -De respondent maakt dit inzichtelijk door aan te tonen dat gebrek aan inzet ook leidt tot gebrek aan resultaat.	Nee	De respondent weet dat inzet leidt tot het leren van nieuwe dingen en dat er meerdere pogingen nodig zijn om iets nieuws te leren. Ze geeft aan dit niet vanuit de theorie van de growth mindset doet maar ze noemt wel precies de kenmerken waar het vanuit de theorie om gaat.
Woordgebruik van de respondent in de dagelijkse lespraktijk.	Ja De respondent gebruikt verschillende positieve op groei gerichte woorden in haar lespraktijk.	Nee	-De respondent zou de kenmerkende aspecten van op growth mindset gericht taalgebruik kunnen leren. -De respondent zou het woord werken kunnen vervangen door leren of oefenen -De respondent zou het woord nog kunnen inzetten in combinatie met het woord lastig hiermee laat ze zien dat groei mogelijk is.

De respondent stimuleert leerlingen om uitdagingen aan te gaan	Ja. -De respondent stelt voor iedere leerling doelen in de zone van de naaste ontwikkeling. -De respondent moedigt de leerlingen aan om door te zetten als ze iets moeilijk vinden.	Nee	De respondent benoemt dat het uitdagen van leerlingen wel bij de growth mindset hoort maar dat ze het niet bewust vanuit de growth mindset toepast. -De respondent zou leerlingen nog meer kunnen uitdagen, door hen hun eigen doelen kunnen laten stellen door te vragen wat ze zelf willen leren.
Kennis over de werking van de hersenen tijdens het leren.	Ja. -De respondent heeft de leerlingen inzicht gegeven in wat de hersenen doen door een filmpje te laten zien.	Nee	De respondent zou nog meer informatie kunnen geven over hoe het kan dat je hersenen juist van fouten leren en wat er dan gebeurt in je hersenen.
Kennis over de growth mindset	Ja -De respondent noemt het aspect dat intelligentie en vaardigheden ontwikkeld kunnen worden. -De respondent noemt dat vallen en opstaan, dus dat fouten maken en doorzetten leidt tot leren.		De respondent noemt niet dat eigen successen toegeschreven worden aan de inzet die geleverd is. -De respondent benoemt niet dat gebrek aan kennis en vaardigheden gezien worden als een uitdaging door mensen met een growth mindset.

