

Ontwikkelen is normaal

Wat Carol Dweck ons wilde leren

Dolf Janson

De kans is groot dat je de naam Carol Dweck kent. Zij is hoogleraar psychologie aan Stanford University, maar vooral bekend vanwege de door haar bedachte termen fixed mindset en growth mindset. Ook binnen daltonscholen worden deze termen gebruikt. Door onderzoeken rond deze begrippen zijn er wat misverstanden ontstaan, waardoor sommigen het nut van dit onderscheid in twijfel trekken. Daarom geef ik wat nadere uitleg.

Reflectie op de praktijk

Zowel kinderen als volwassenen vertonen soms gedrag dat je zou kunnen typeren als passief of afwachtend of als een soort slachtofferrol. Wie op een daltonschool werkt zal dit type gedrag extra opvallen want dat is nu juist wat je vanuit de samenhangende kernwaarden wilt voorkomen. Iets nieuws aanpakken of iets anders doen dan ze gewend zijn schrikt sommige kinderen af en zoiets uitproberen zien ze dan niet als een uitdaging. Dit geldt op school voor leerstofonderdelen of bij contact leggen met anderen, die anders zijn of doen dan zij zelf gewend zijn. Je ziet het buiten de school o.a. ook bij het kiezen of bereiden van voedsel, bij vrijetijdsbesteding of de keuze van vakantiebestemmingen.

Wat bedoelde Dweck?

Zij kwam tot die indeling vanuit kwalitatief onderzoek, waarin zij uitprobeerde wat de invloed van impliciete theorieën over de eigen intelligentie was. Zij probeerde die beelden van kinderen en volwassenen te veranderen. Met name het woordje 'yet' maakte qua taal dan het verschil. In plaats van "Dat kan ik niet" werd het dan "Dat kan ik nog niet". Daardoor veranderde een voldongen feit, een doodlopende weg, ineens weer in een route met perspectief. Dat betekende ook dat die leerlingen dat andere perspectief zelf moesten kunnen ervaren. Het ging dan bijvoorbeeld om hun persoonlijke doelen.

Er zijn inmiddels diverse onderzoekers geweest die via een korte training aan zowel leraren als leerlingen hebben geprobeerd de conclusies van Dweck opnieuw te bewijzen en dit positieve effect aan te tonen. In vergelijking met de controlegroep, waar niets extra's werd gedaan, bleek er geen verschil in prestaties bij de daartoe afgenomen reken- en taaltoetsen. De conclusie zou dan kunnen zijn dat het verhaal van Dweck een mythe moest zijn, want echte feiten moesten bij een herhaald onderzoek ook aantoonbaar zijn.

Kennis of klimaat?

Dit roept de vraag op of het verschil schuilt in kennis. Sommigen wezen er in hun reactie op dat Dweck al zo bekend is, dat ook leraren die niet die training hadden gevolgd op de hoogte kunnen zijn van deze begrippen en die ook gebruiken naar de leerlingen. Dit zou dan het ontbreken van significante verschillen in resultaat tussen de onderzoeksgroep en de controlegroep moeten verklaren.

De vraag is vervolgens of weten dat er zoiets als fixed en growth mindsets bestaan, genoeg is om het verschil te maken. Er zijn voorbeelden waarin een poster voorin de klas hangt met beide begrippen erop. Helpt dat? Dat is in ieder geval niet de essentie, want in feite gaat het om het pedagogische

klimaat in de school, de plek waar kinderen een beeld ontwikkelen van hoe formeel leren gaat. In het klimaat dat hiervoor nodig is worden geen etiketten gehanteerd, noch formeel, noch informeel. Het werken met een tamelijk vaste driedeling, waarin steeds dezelfde kinderen 'verlengde instructie' krijgen is een voorbeeld van zulke etikettering. Ook als dat niet wordt uitgesproken ervaren kinderen dat wel zo. Eens vertrouwde een jongen me tijdens een observatie toe "Ik ben dom", waarna hij als verklaring gaf dat dit bleek uit het feit dat hij steeds verlengde instructie kreeg...

Een fixerende omgeving

Het klassikaal werken met een methode waarin alle leerlingen uit de jaarklas op hetzelfde moment dezelfde stof voorgezet krijgen, draagt bij aan zo'n gefixeerd beeld van de mogelijkheden van kinderen. Niet alleen is er binnen een jaargroep een leeftijdsverschil dat kan oplopen tot een jaar, doordat de geboortemaand niet past bij de leerstofjaarklassenindeling. Die verschillen betekenen niet dat bepaalde leerlingen wel of niet tot het verwerven van inzichten, kennis en/of vaardigheden in staat zijn, maar wel dat het moment waarop uiteen loopt. Daarnaast spelen nog allerlei andere verschillen tussen leerlingen een rol, zoals de behoefte aan vormen van ondersteuning, inclusief feedback en vragen die reflectie uitlokken.

Zelfstandigheid, zodat de kinderen zelf initiatief kunnen nemen, functionele samenwerking tijdens het samen leren, zodat er een veilige omgeving ontstaat, je verantwoordelijk kunnen en mogen voelen, zorgen dat die vormen de functie volgen en dus effectief zijn. Over al die acties reflecteren op de eigen rol daarbij en het effect daarvan is waaraan je een echte daltonschool kunt herkennen. Als je als leraar dit als vanzelfsprekend in je onderwijs inbouwt en zo laat merken dat groei en ontwikkeling voor elke leerling normaal zijn, maar niet bij ieder op hetzelfde moment en in hetzelfde tempo plaats kan vinden, dan creëer je daarmee die noodzakelijke veiligheid.

De WPO schrijft tenslotte voor dat een basisschool een ononderbroken ontwikkeling van alle leerlingen mogelijk moet maken. Dat staat haaks op alle omstandigheden die een op groei gerichte mindset in de weg staan. Dit zou op elke school die de naam 'dalton' gebruikt heel gewoon moeten zijn en niet alleen omdat Carol Dweck daarover iets heeft aangedragen...

Wat moet anders?

Om die gerichtheid op groei te bevorderen moet je kinderen niet een cursusje geven over die termen met de boodschap dat zij zich kunnen ontwikkelen, als ze zich maar willen inspannen. Ook het invoeren van vormen van beloning is niet de oplossing. Dit richt kinderen op een verkeerd (namelijk niet-inhoudelijk) doel en maakt hen afhankelijk van de beloner. Het gaat om de condities in de groep en in de school die werken vanuit groei vanzelfsprekend maken. Dit zal ook blijken uit het gedrag en de vanzelfsprekendheden van de leraren en het klimaat dat zij zo laten ontstaan.

Om dit te onderzoeken kijk je niet naar scores op een gelijktijdige toets, maar naar het zelfvertrouwen en de effecten over een langere periode. De betrokkenheid en het welbevinden van de leerlingen en het perspectief waarmee zij tenslotte de school verlaten bepalen het resultaat.

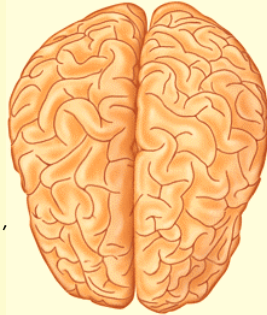
De impuls die Carol Dweck ons gaf leidt tot andere vragen. Hoe kunnen we als team elke leerling die veiligheid bieden? Hoe richten we de kinderen niet op een toets, maar op het toepassen van het geleerde? Het gaat dan om de nadruk op de leerprocessen, die steeds moeten aansluiten op daartoe benodigde voorkennis en zoveel mogelijk voortkomen uit verwondering en nieuwsgierigheid. Dat geldt ook in het team, want daar past evenmin een fixed mindset....

Zo stimuleert Carol Dweck ook het steeds beter invulling geven aan de daltonkernwaarden.

MINDSETS

fixed mindset

De overtuiging dat vaardigheden, intelligentie en talenten vaststaan en onveranderlijk zijn



growth mindset

De overtuiging dat vaardigheden, intelligentie en talenten kunnen worden ontwikkeld door eraan te werken en vol te houden



Ik houd vast aan wat ik weet, ongeacht of ik er goed in ben of niet.

wensen

Ik houd ervan nieuwe dingen te leren. Ik wil graag risico's nemen.

Zoals het is, is het goed. Er is geen reden om dat te veranderen

vaardigheden

Is dit echt het beste dat ik kan? Wat kan ik nog meer verbeteren?

Dit is tijdverspilling. Er is nog veel uit te zoeken.

inspanning

Ik weet dat dit me zal helpen, ook al is het moeilijk

Het is makkelijker om op te geven. Ik ben nu eenmaal niet zo slim

tegenslagen

Ik zal het eens anders aanpakken. Mijn fouten helpen me om het te leren.

Deze taak is saai. Niemand vindt het leuk om dit te doen.

feedback

Ik herken mijn zwakke punten en weet hoe ik dat kan oplossen.

Ja, voor hem en haar is dat makkelijk, want zij zijn slim geboren.

talentvolle maatjes

Ik vraag me af hoe zij dat deden. Ik ga proberen daarachter te komen.