

Hoe maak je van leren een uitdaging?

Een kennismaking met het gedachtegoed van James Nottingham

Op 5 oktober is James Nottingham keynote spreker op het congres *Mindset: laat talent groeien*. De Engelse onderwijsexpert introduceerde het concept van de *learning pit* (leerkuil). Hij werkte dit gereedschap om te 'leren leren' verder uit tot een op onderzoek gebaseerde aanpak die leerlingen ondersteunt bij hun leerproces: *The Learning Challenge*. Internationaal is er veel aandacht voor zijn werk. Zijn boek verschijnt binnenkort in de Nederlandse vertaling en bewerking bij uitgeverij Bazalt. Adviseurs van de Bazalt Groep (Bazalt, HCO en RPCZ) volgden training bij Nottingham, zodat zij binnenkort deze aanpak ook in het Nederlands onderwijs kunnen introduceren.

James Nottingham was begin juni in Nederland te gast bij het congresfestival *X-Honours* georganiseerd door NHL Stenden Hogeschool. De organisatoren hadden James Nottingham uitgenodigd voor een aantal sessies met en voor medewerkers en studenten van de hogeschool en andere belangstellenden. Hieronder volgt een korte impressie van de inzichten die Nottingham deelde tijdens dit festival.

	Fixed Mindset	Growth Mindset
Overtuiging	Intelligentie is aangeboren en je kan hierin niet groeien of leren	Intelligentie is beïnvloedbaar en hierin kan je groeien en leren
Focus	Prestatie, resultaat en vooral slim overkomen	Proces, beter willen worden
Inzet	Niet noodzakelijk, niet nuttig	Noodzakelijk – nuttig, leidt tot groei
Uitdaging	Vermijden, geven op, zien het als bedreiging	Omarmen, zetten door, zien het als een kans
Fouten	Hekel aan, ontmoedigen, vermijden	Inzetten om te leren
Feedback	Niet helpend, defensief, per-soonlijk opvatten	Waarderen het en gebruiken het om te leren

Waarom Mindset (nog) niet werkt

James Nottingham legt in zijn werk een relatie met het onderzoek naar Growth en Fixed Mindsets (zie tabel): 'Uit het onderzoek naar effectgroottes van John Hattie blijkt dat het werken aan een op groei gerichte mindset minder effect heeft dan verwacht op het leerproces van leerlingen.' Er is volgens Nottingham wel bewijs uit ander onderzoek dat het stimuleren

van een Growth Mindset werkt, maar het komt niet als factor terug in de meta-analyses van onderwijsonderzoek. Wat wel hoog scoort is bijvoorbeeld *student self efficacy*: het vertrouwen of het geloof dat leerlingen en studenten hebben in zichzelf om te slagen in het leren. En dat heeft natuurlijk ook met een op groei gerichte mindset te maken.

Als je maar je best doet...

Nottingham legt uit dat de theorie van Carol Dweck rondom Growth & Fixed Mindset soms niet goed wordt begrepen. Hij illustreert dit aan de hand van een voorbeeld: 'Het beroemde filmpje van de TED Talk van Carol Dweck was oorspronkelijk getiteld: *"The power of yet"*. Later is het omgedoopt tot *"The power of believing that you can improve"*. Dit is een versmaling van het concept dat snel tot de volgende misvatting leidt: *"Als je maar je best doet en erin gelooft kun je veel bereiken"*. En dat klopt niet helemaal. Natuurlijk kan een diep verankerde overtuiging dat je iets wel of juist niet kunt, leiden tot *self fulfilling prophecies*. Maar het is niet zo dat als je gelooft dat je alles kunt leren, en als je je daarvoor inspant, dit altijd tot een positief resultaat leidt.'

In de praktijk hebben mensen bovendien een mix van een Growth Mindset en een Fixed Mindset. Nottingham geeft een voorbeeld van zijn dochter die van jongs af aan op zwemmen zit en daar plezier in heeft. Zij verbetert zichzelf voortdurend vanuit een Growth Mindset. Bij het vak wiskunde op school is ze echter overtuigd van haar beperkingen en zit ze vast in een Fixed Mindset. Nottingham: 'Het is gemakkelijker als je al bewijs hebt opgedaan dat iets werkt: dat je na vallen inderdaad weer kan opstaan.'

Focus op leren of op presteren?

Nottingham voegt daarom een kader toe aan het werk van Dweck: *performance focus vs. learning focus*, ofwel: een prestatiegerichte focus tegenover een op leren en ontwikkeling gerichte focus. Hij legt uit: 'Als je het Growth Mindset gedachtegoed introduceert in een omgeving waar de prestatiegerichte focus domineert, bereik je er minder resultaten mee. Op veel scholen en universiteiten ligt de nadruk op presteren en zichtbare resultaten. In zo'n omgeving zullen leerlingen en studenten eerder op 'safe' gaan en kiezen voor een vertrouwd pad zonder uitdagingen, terwijl het grillige pad van 'leren' juist de Growth Mindset uitdaagt.' Nottingham bepleit daarom ook goed na te denken over de manier waarop we leerlingen prijzen: 'Mindset gaat ook over wanneer we leerlingen prijzen. Prijs de vooruitgang die een leerling maakt en niet zozeer het eindresultaat. Stel jezelf daarom als leraar de vraag: wat is de focus? In mijn school, in mijn klas, in mijn organisatie? Gaat het om *proving of improving*: om bewijzen of verbeteren?' Nottingham geeft een praktisch voorbeeld hoe je hier invulling aan geeft in je lokaal: 'Heb je ook veel tekeningen of ander werk van leerlingen aan de muren hangen? Haal deze eraf, of beter: hang twee keer zoveel werk op, maar voeg dan een eerste en een laatste versie op. Dan laat je de vooruitgang zien en benadruk je het proces om tot een resultaat te komen. Je kunt de leerlingen er ook zelf het proces bij laten beschrijven.'

Leren van fouten maken

Van onze fouten leren we het meest. Het is een vaak geciteerde uitspraak, maar hoe werkt dat dan precies? En wat heeft dit met mindset te maken? Volgens Nottingham is de houding van de leraar ten aanzien van zijn of haar eigen falen en/of fouten maken, van doorslaggevende invloed op het ontwikkelen van een Fixed of Growth Mindset. Nottingham: 'Als je als leraar ervan overtuigd bent dat falen het einde van de wereld betekent en altijd moet worden voorkomen, zit je sneller vast in een Fixed Mindset. Als je daarentegen denkt dat iets misschien niet werkt, maar dat je dan iets nieuws kunt proberen, stimuleer je eerder een Growth Mindset.' Hij benadrukt dat het logisch is dat leerlingen bezig zijn met prestaties en daarom vaak 'snelle' routes kiezen. Maar hij voegt eraan toe: 'Ik wil niet dat mijn leerlingen en collega's altijd het prestatiegerichte pad kiezen. Ik daag ze graag uit om af en toe het onvoorspelbare pad met obstakels, fouten en tegenslag te kiezen.'

Het is de toon die de muziek maakt

Leraren kunnen bewust werken aan een houding waarin ze leerlingen aanmoedigen de uitdagende route te kiezen en samen te leren van de fouten die je onderweg maakt. Taalgebruik is daarbij heel belangrijk volgens Nottingham: 'Laten we samen leren van de beste vergissingen die we maken!' Nottingham benadrukt dat een leraar de cultuur in de klas in hoge mate bepaalt. Hij geeft als tip om aan de leerlingen te vragen wat zij denken dat voor hun leraren van waarde is. Op die manier krijg je een goed beeld van de houding waarmee leraren voor de klas staan. Het is volgens Nottingham belangrijk om te benadrukken bij je leerlingen dat het ok is om in de leerkuil te zijn: 'Zeg tegen ze: "Ik wil graag dat we met elkaar in de leerkuil zitten. Je bent in verwarring en bent diepgaand over dingen aan het nadenken." Dan zijn we met elkaar een het leren. In het onderwijs gaat het vaak over wat leerlingen moeten denken. Maar het is belangrijker om leerlingen te leren hoe te denken.'

Congres Mindset – Laat talent groeien

5 oktober 2018 in Amersfoort (Eenhoorn Meeting Centre)

Platform Mindset en de Bazalt Groep hebben de gezamenlijke missie om iedereen te helpen een groei mindset te versterken. Daarom organiseren zij samen een inspirerende dag met keynote spreker James Nottingham en workshops op het gebied van mindset en uitdagend leren.

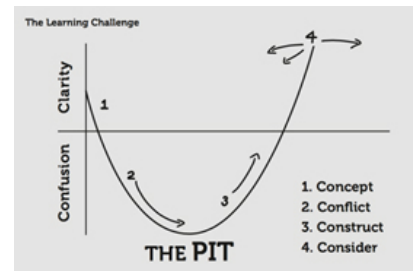
Kijk voor meer informatie op www.aanmelder.nl/mindset.

Dit artikel is gebaseerd op deelname aan het congresfestival X-Honours bij NHL Stenden Hogeschool.

De tekst is geschreven door Gaby Ammerlaan met bijdragen van Ruurd Adrian en Wessel Stet.

De leerkuil ervaren

NHL Stenden Hogeschool daagde James Nottingham uit iets nieuws uit te proberen tijdens het festival. Die uitdaging pakte hij op door een gevarieerd publiek van een twintigtal deelnemers van 7 tot 70 jaar oud een *learning pit experience* te geven. Belangstellenden zaten in een kring eromheen. Nottingham probeerde met de groep twee dingen uit.



Morele dilemma's

Nottingham start met de vraag vanuit welke grondregels de groep in gesprek wil gaan. Nadat hij met de deelnemers deze regels samen heeft geïnventariseerd, laat hij een plaatje zien van de tweeling Lynx & Lamb. Zij groeien op in de VS in een gezin en gemeenschap met uiterst extreem rechtse opvattingen. Vervolgens stelt hij de vraag aan de deelnemers of alle grondregels dan nog steeds gelden? Door hierover de deelnemers te bevragen, onderzoekt hij samen welke conflicterende zaken zich dan kunnen voordoen. Vanuit de waarde van een open en luisterende houding wil de groep de tweeling wel aan het woord laten. Maar als zij vervolgens vanuit hun opvattingen bepaalde deelnemers willen uitsluiten, wat betekent dat? Misschien moet er dan een regel aan toegevoegd worden of gelden de regels niet altijd in elke situatie?

Nottingham: 'Bij het ervaren van de leerkuil draait het erom dat je start met iets dat heel helder lijkt. We hebben overeenstemming over wat we belangrijke regels vinden om met elkaar in gesprek te gaan, zoals een open houding, naar elkaar luisteren en respect tonen. Maar als we dit nader onderzoeken door bijvoorbeeld eraan toe te voegen dat aan dit gesprek ook mensen deelnemen met extreme en intolerante opvattingen, ontstaat verwarring. Het wordt ingewikkelder. Wat we eerder vanzelfsprekend vonden, gaan we in twijfel trekken. Dan zijn we diepgaand met elkaar aan het leren. We hebben de verantwoordelijkheid naar kinderen toe om hen ook te leren nadenken over morele dilemma's.'

Onderzoekende vraag

Vervolgens legt Nottingham de groep een ander type vraag voor. Hij toont eerst een plaatje van twee appels: het fruitstuk en een plastic versie. Hij voegt eraan toe dat hij in gedachten ook een appel heeft. Nottingham: 'Hoeveel werkelijke appels zijn er nu?'. Ook hier doorloopt hij de stadia van *clarity*, *conflict*, *consider* en *construct*. In het kader van dit laatste stadium laat hij de deelnemers met behulp van een Venn diagram een ordening maken van dingen die 'werkelijk' zijn, dingen die dat niet zijn en dingen die van beide een beetje kunnen zijn. Zijn advies aan alle deelnemers: 'Maak het gesprek uitdagend, dan leert iedereen meer.'