



FEEDBACK VRAGEN EN ONTVANGEN_

3. FEEDBACK VRAGEN EN ONTVANGEN

Waarom is dit onderdeel belangrijk voor leerlingen?

Er is de afgelopen jaren steeds meer erkenning gekomen voor het feit dat de leerling¹ zelf een actieve rol vervult in het feedbackproces: of de boodschap van feedback aankomt, begrepen wordt, geaccepteerd wordt (of niet), en of er iets mee wordt gedaan, hangt voor een groot deel af van de leerling. Als je wilt dat een leerling aan de slag gaat met de feedback die hij ontvangt en ook vanuit zichzelf op zoek gaat naar feedback, dan is het belangrijk dat hij feedback op waarde kan schatten (Carless & Boud, 2018; zie ook Teunissen et al., 2009).

Daarvoor is kennis nodig van

- (1) de doelen van feedback,
- (2) in welke vormen feedback voorkomt en
- (3) vanuit welke bronnen het voort kan komen (Adcroft, 2011; Carless & Boud, 2018).

Doelen van de feedback: Wat betreft doelen van feedback kan onder meer onderscheid worden gemaakt tussen feedback over leren en feedback om te leren (Sutton, 2012). In het eerste geval gaat het om het krijgen van inzicht in hoe het ervoor staat met de beheersing van bijvoorbeeld een bepaalde vaardigheid. In het tweede geval is het doel van de feedback het verbeteren van het leren; het is vooral belangrijk dat leerlingen dit tweede doel op waarde schatten (Carless & Boud, 2018; Sutton, 2012; Winstone & Carless, 2020).

Vormen van de feedback: Bij de vormen kan bijvoorbeeld gedacht worden aan schriftelijke of mondelinge feedback (Adcroft, 2011).

Bronnen van de feedback: De leerling moet ook weten uit welke verschillende bronnen hij feedback kan ontvangen: bijvoorbeeld niet alleen zijn leraar is een bron van feedback, maar ook zijn klasgenoten (Adcroft, 2011; McLean et al., 2015).

Om feedback te accepteren en er iets mee te kunnen doen, moeten leerlingen ook om kunnen gaan met de effecten die feedback kan hebben op hun emoties (Carless & Boud, 2018; Molloy et al., 2020). Als (negatieve) feedback niet in overeenstemming is met hun zelfbeeld, dan kan dit een negatief en deactiverend effect hebben: de feedback wordt genegeerd en er wordt geen energie gestoken in het gebruiken van de feedback voor het verbeteren van het eigen leren, maar in acties om hun zelfbeeld te beschermen (Forsyth &

¹ Er is nog weinig bekend over de feedbackgeletterdheid van leerlingen in het voortgezet onderwijs. De hier besproken bevindingen zijn afkomstig uit onderzoek dat is verricht onder studenten in het hoger onderwijs. Wij nemen echter aan dat wat voor studenten geldt, in grote lijnen ook voor leerlingen zal gelden.

Johnson, 2017; Sargeant et al., 2008). Wat kan helpen om deze feedback te accepteren en te gebruiken is reflectie op de inhoud van de feedback en het effect daarvan op de eigen emoties, al dan niet na het tijdelijk terzijde leggen van de feedback tot de negatieve emoties die opkwamen bij de eerste keer dat het werd gelezen zijn afgezwakt (Sargeant et al., 2008). Een *growth-mindset*, de overtuiging dat bekwaamheid in hoge mate ontwikkelbaar is (Dweck, 2002), kan hier ook bij helpen (zie ook Ramani et al., 2018). Uit onderzoek van Forsythe en Johnson (2017) bleek namelijk dat leerlingen met een *growth mindset* minder vaak defensief reageerden op feedback dan leerlingen met een *fixed mindset* (de overtuiging dat bekwaamheid in hoge mate vastligt). Echter kunnen ook positieve emoties een deactiverend effect hebben, bijvoorbeeld als een leerling opgelucht is door de positieve feedback die hij heeft ontvangen en daardoor het gevoel krijgt dat hij het nu weer wat rustiger aan kan doen (Voerman, 2014; Winstone & Carless, 2020). Bovendien kunnen negatieve emoties ook een activerend effect hebben, bijvoorbeeld een leerling die n.a.v. negatieve feedback denkt "Ik zal laten zien dat ik het wel degelijk kan!" (Voerman, 2014).

Wat zijn de doelen voor leerlingen waaraan gewerkt kan worden?

- De leerlingen weten wat het doel en de waarde is van feedback;
- De leerlingen weten in welke vormen en vanuit welke bronnen feedback voor(t) kan komen;
- De leerlingen weten dat feedback emoties (bij jezelf) kan oproepen en welk effect deze emoties mogelijk hebben op het verdere leren;
- De leerlingen weten dat een *growth mindset* hen kan helpen en een *fixed mindset* hen kan hinderen bij het omgaan met feedback.

Tip voor leraren bij het werken aan deze vaardigheid met leerlingen

Streef ernaar dat leraren en leerlingen een gezamenlijk beeld hebben van het doel, de waarde, de vormen en mogelijke bronnen van feedback.

Gebruikte literatuur

- Adcroft, A. (2011). The mythology of feedback. *Higher Education Research and Development*, 30(4), 405-419.
- Carless, D., & Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1315-1325.
- Dweck, C. S. (2002). The Development of Ability Conceptions. In *Development of Achievement Motivation*, edited by A. Wigfield and J. Eccles, 57-88. Academic Press.
- Forsythe, A., & Johnson, S. (2016). Thanks, but no-thanks for the feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42(6), 850-859.

- McLean, A. J., Bond, C. H., & Nicholson, H. D. (2015). An anatomy of feedback: a phenomenographic investigation of undergraduate students' conceptions of feedback. *Studies in Higher Education, 40*(5), 921-932.
- Molloy, E., Boud, D., & Henderson, M. (2020). Developing a learning-centred framework for feedback literacy. *Assessment & Evaluation in Higher Education, 45*(4), 527-540.
- Ramani, S., Könings, K. D., Ginsburg, S., & van der Vleuten, C. P. M. (2018). Twelve tips to promote a feedback culture with a growth mind-set: Swinging the feedback pendulum from recipes to relationships. *Medical Teacher, 41*(6), 625-631.
- Sargeant, J., Mann, K., Sinclair, D., Van der Vleuten, C., & Metsemakers, J. (2008). Understanding the influence of emotions and reflection upon multi-source feedback acceptance and use. *Advances in Health Sciences Education, 13*(3), 275-288.
- Sutton, P. (2012). Conceptualizing Feedback Literacy: Knowing, Being, and Acting. *Innovations in Education and Teaching International, 49*(1), 31-40.
- Teunissen, P. W., Stapel, D. A., Van der Vleuten, C., Scherpbier, A., Boor, K., & Scheele, F. (2009). Who wants feedback? An investigation of the variables influencing residents' feedback seeking behavior in relation to night shifts. *Academic Medicine, 84*(7), 910-917.
- Voerman, A. (2014). *Teacher feedback in the classroom: Analyzing and developing teachers' feedback behavior in secondary education* (Proefschrift). Universiteit Utrecht.
- Winstone, N. & Carless, D. (2020). *Designing Effective Feedback Processes in Higher Education: A Learning-Focused Approach*. Routledge.

WERKVORM 1: DOEL, WAARDE, VORMEN EN BRONNEN VAN FEEDBACK

Doelen:

- De leerlingen weten wat het doel en de waarde is van feedback;
- De leerlingen weten in welke vormen en vanuit welke bronnen feedback voor(t) kan komen.

Korte omschrijving:

Het doel van deze werkvorm is om tot een werkdefinitie te komen van feedback die gedeeld wordt door de leerlingen en de leraar samen. Hieraan kan worden gewerkt met behulp van discussie in kleine groepjes en een klassikale bespreking.

Benodigde materialen:

- Werkblad *Doel, waarde, vormen en bronnen van feedback* (zie bijlage)

Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:

Tijdsindicatie: 1 uur

1. Laat de leerlingen ieder voor zich de eerste twee vragen van het werkblad '*Doel, waarde, vormen en bronnen van feedback*' invullen: 'Wat is feedback?' en 'Wat is het doel van feedback?'
2. Geef de leerlingen de instructie dat als zij de eerste twee vragen voor zichzelf hebben beantwoord, zij hun antwoorden in een groepje mogen bespreken.
3. Bespreek klassikaal (ga de groepjes één voor één af) de antwoorden van de leerlingen op de eerste twee vragen en houd aantekeningen bij op een whiteboard of flipover. Ga met de leerlingen hierover in gesprek en vat tenslotte de antwoorden van de leerlingen samen tot één zin waarin duidelijk wordt gemaakt wat het doel van feedback is en waar iedereen zich in kan vinden. Laat de leerlingen deze zin overnemen op hun werkblad.
4. Volg de stappen 1 t/m 3 opnieuw, maar dan voor de volgende twee vragen: 'In welke vormen kan feedback voorkomen?' en 'Van wie (vanuit welke bronnen) kun je feedback ontvangen?' En daarna ook voor de vraag 'Wat is de waarde / wat zijn de voordelen van feedback...?'
5. Laat elk groepje op het werkblad een werkdefinitie van feedback formuleren waarin de antwoorden op de eerdere vragen verwerkt zijn en laat hen deze definitie op het whiteboard of op een flipover opschrijven. Probeer vervolgens op basis van deze verschillende definities tot één gezamenlijk gedeelde definitie van feedback te komen.

Belangrijke aandachtspunten/tips:

- Bij stap 3: Feedback kan verschillende doelen hebben, maar één van de belangrijkste doelen van feedback is dat je ervan leert, dat je het kunt gebruiken om je prestaties te verbeteren.

- Bij stap 4: Het gaat er hier om dat de leerlingen beseffen dat feedback bijvoorbeeld zowel mondeling als schriftelijk, en niet alleen vanuit de leraar maar bijvoorbeeld ook vanuit klasgenoten kan komen.
- Na stap 6: Schrijf de gezamenlijk gedeelde definitie van feedback op een A3-vel en hang het op een prominente plek in de klas op, zodat er op latere momenten op terug kan worden gegrepen.

Bron: Deze werkvorm is gebaseerd op activiteit K1 van *The Developing Engagement with Feedback Toolkit*: Winstone, N. E., & Nash, R. A. (2016). *The Developing Engagement with Feedback Toolkit*. Higher Education Academy.

WERKBLAD: DOEL, WAARDE, VORMEN EN BRONNEN VAN FEEDBACK

Wat is feedback?

Wat is het doel van feedback?

In welke vormen kan feedback voorkomen?

Van wie (vanuit welke bronnen) kun je feedback ontvangen?

Wat is de waarde / wat zijn de voordelen van feedback...

... voor de leerling die het ontvangt?	... voor de persoon die de feedback geeft?

DEFINITIE VAN FEEDBACK

WERKVORM 2: EMOTIES POSITIEF GEBRUIKEN

Doel:

De leerlingen weten dat feedback emoties (bij jezelf) kan oproepen en welk effect deze emoties mogelijk hebben op het verdere leren.

Korte omschrijving:

In deze werkvorm reflecteren leerlingen individueel op geschreven feedback, gevolgd door een klassikale nabespreking.

Benodigde materialen:

- Geschreven feedback op eigen werk (door de leerlingen meegebracht);
- Werkblad *Feedback en emotie*.

Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:

Tijdsindicatie: 1 uur

1. Deel het Werkblad *Feedback en emotie* uit aan de leerlingen.
2. Laat de leerlingen de feedback (her)lezen. Als er punten zijn die bij hen een (hetzij positieve hetzij negatieve) emotie oproepen of hebben opgeroepen, laat hen deze dan noteren op hun werkblad.
3. Laat de leerlingen kritisch reflecteren op wat voor emoties deze feedbackpunten oproepen en waarom, en op de vraag of de emoties behulpzaam zijn of een negatief effect hebben, of allebei. Laat hen dit noteren op hun werkblad.
4. Klassikale terugkoppeling: Vraag de leerlingen naar voorbeelden van feedback die zij hebben ontvangen, welke emotie dit bij hen heeft opgeroepen, en wat het effect hiervan was. Geef waar nodig een extra toelichting op de rol die emoties kunnen spelen in het proces van het ontvangen en verwerken van feedback (zie hiervoor de toelichting onder het kopje 'Feedback vragen en ontvangen').
5. Laat de leerlingen nadenken over hoe zij deze feedbackpunten en emoties kunnen gebruiken om te beslissen wat zij een volgende keer anders zouden doen (in de manier waarop zij met de feedback en met de emoties die deze oproep om zijn gegaan), en laat hen dit in kleine groepjes met elkaar delen. Laat elk groepje op een whiteboard of flipover tips opschrijven over hoe het beste om te gaan met de emoties die feedback kan oproepen.
6. Klassikale terugkoppeling: Vraag de groepjes wat zij met elkaar hebben besproken, en bespreek de tips die zij op het whiteboard of op de flipover hebben genoteerd. Geef de leerlingen eventueel een afsluitende boodschap mee, bijvoorbeeld: "Het kan moeilijk zijn om negatieve feedback te lezen. Als je merkt dat het een negatief effect heeft op je emoties, leg het dan eventueel even een paar uur of een dag naast je neer en pak het later weer op. Je zult waarschijnlijk merken dat het negatieve gevoel dan al wat weggezakt is, en dat je klaar bent om met de feedback aan de slag te gaan en de kans te pakken om je leren te verbeteren."

Belangrijke aandachtspunten/tips:

- Deze werkvorm valt of staat met de bereidheid van leerlingen tot openheid over de emoties die feedback bij hen oproept. Daarom is het belangrijk dat er een veilige sfeer heerst in de klas. De werkvorm leent zich daarom waarschijnlijk het beste voor een mentoruur.
- In plaats van directe klassikale terugkoppeling na de individuele reflectie, kun je er ook voor kiezen om de leerlingen het eerst in kleine groepjes te laten bespreken met klasgenoten bij wie zij zich op hun gemak voelen; om vervolgens ieder groepje te vragen om hun bevindingen samen te vatten.

Bron: Deze werkvorm is gebaseerd op activiteit B3 van de *Feedback guide van The Developing Engagement with Feedback Toolkit*: Winstone, N. E., & Nash, R. A. (2016). *The Developing Engagement with Feedback Toolkit*. Higher Education Academy.

WERKBLAD FEEDBACK EN EMOTIE

Lees de feedback die je op je werk hebt gekregen. Kies een paar feedbackpunten/passages uit de feedback die een effect hebben gehad op je emoties. Ga voor jezelf na welke emoties deze feedbackpunten bij je hebben opgeroepen en waarom. Denk ook na over wat de gevolgen van deze emoties kunnen zijn: Zijn ze behulpzaam of hebben ze een negatief effect, of allebei?

Feedback	Wat voor emotie roept deze feedback op en waarom?	Is deze emotie behulpzaam of heeft hij een negatief effect? Of allebei? En waarom?

WERKVORM 3: FEEDBACK INFORMATIEKAARTEN

Doelen:

- De leerlingen weten wat het doel en de waarde is van feedback;
- De leerlingen weten in welke vormen en vanuit welke bronnen feedback voor(t) kan komen;
- De leerlingen krijgen handvatten aangereikt voor het omgaan met bepaalde emoties (zowel positief als negatief) die feedback op kan roepen

Korte omschrijving:

Uitdelen en bespreken van kaarten met informatie over de aard van feedback en met tips over hoe om te gaan met bepaalde feedbacksituaties, voor individueel gebruik door leerlingen.

Benodigde materialen:

Feedback informatiekaarten (zie bijlage).

Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:

Tijdsindicatie: 20 minuten

1. Deel de informatiekaarten uit aan de leerlingen en laat hen ze lezen.
2. Ga met de leerlingen in gesprek over de kaarten:
 - Herkennen zij vragen/situaties van de 'Wat als...?' kaarten?
 - Wat vinden zij van de tips op de kaartjes? Vinden zij ze bruikbaar? Waarom wel/niet?
 - Hebben zij zelf nog andere tips? Laat hen deze opschrijven.
3. Laat de leerlingen de kaarten opbergen in een (feedback)mapje en geef hen de tip om ze er af en toe weer eens bij te pakken, bijvoorbeeld als zij feedback hebben ontvangen.

Belangrijke aandachtspunten/tips:

- In de informatiekaarten komen punten naar voren die (waarschijnlijk) ook aan bod zijn gekomen in werkvorm 1 en 2. Als je deze werkvormen eerder al hebt uitgevoerd samen met de leerlingen, verwijst dan terug naar lessen die zij hieruit hebben geleerd. Als je deze werkvormen nog uit gaat voeren, dan kun je de informatiekaarten erbij betrekken.

Bron: Deze werkvorm is gebaseerd op een onderdeel van de *Feedback guide van The Developing Engagement with Feedback Toolkit*: Winstone, N. E., & Nash, R. A. (2016). *The Developing Engagement with Feedback Toolkit*. Higher Education Academy.

FEEDBACK INFORMATIEKAARTEN

Wat is feedback?

Feedback is informatie die iemand jou geeft over jouw prestaties, vaardigheden en begrip van de stof. Het geeft jou de kans om ergens beter in te worden. Feedback kan een cijfer voor een werkstuk zijn, of opmerkingen of suggesties die je mondeling of schriftelijk hebt gekregen. Het kan komen van je leraar, maar ook van klasgenoten, vrienden, familie, en zelfs van jezelf.

- *Luister naar feedback! Veel leerlingen letten niet eens op de feedback die zij krijgen! Daar kunnen zij verschillende redenen voor hebben, maar het is erg moeilijk om 'vanzelf' beter te worden in iets als je geen informatie krijgt over wat je anders zou moeten doen en hoe. Als je feedback negeert, maak je het jezelf moeilijk om ergens beter in te worden.*
- *Wat kan ik leren van feedback? Feedback geeft je informatie over wat je goed hebt gedaan en wat beter kan.*
- *Wat voor oplossingen kan feedback geven? Feedback kan ook een advies bevatten over hoe je je prestaties kunt verbeteren. Soms moet je hiervoor tussen de regels door lezen. Als je bijvoorbeeld te horen hebt gekregen dat de structuur van je werkstuk beter kon, dan zou je na kunnen denken over hoe je een volgende keer de structuur kunt verbeteren, en niet alleen over waarom het de laatste keer tegenviel.*

Wat als...?

Ik ben erg tevreden met mijn cijfer! Dan hoef ik de feedback toch niet te lezen?

Omdat je het goed hebt gedaan, wil je er vast voor zorgen dat je een volgende keer net zo goed presteert. De feedback die je hebt gekregen kan je helpen om te begrijpen waarom je iets goed hebt gedaan, en dus wat je een volgende keer opnieuw zo moet doen. Bovendien kun je het een volgende keer misschien zelfs nog wel beter doen: wees alert op ideeën voor hoe je nog verder kunt verbeteren.

Wat als...?

Ik heb een naar gevoel overgehouden aan het cijfer dat ik heb gekregen. Ik heb geen zin om de feedback te lezen!

*Dat is heel begrijpelijk! Een laag cijfer kan invloed hebben op je zelfvertrouwen en motivatie. Maar het is belangrijk dat je erbij stilstaat dat de feedback gaat over jouw werk, en niet over jou als persoon. Het kan helpen om de feedback een paar dagen opzij te leggen voordat je het aandachtig doorleest. Als je er later op terugkomt, dan is het vaak makkelijker om het in je op te nemen en te gebruiken. Feedback kan je helpen om te begrijpen **WAAROM** je een laag cijfer hebt gehaald. Als je het negeert, dan laat je een kans liggen om je prestaties te verbeteren (en een volgende keer een hoger cijfer te halen). Als je dat wilt, kun je de leraar vragen of hij of*

zij samen met jou de feedback doorneemt. Soms kan geschreven feedback negatief overkomen, maar als je een mondelinge toelichting aan de leraar vraagt, blijkt dit vaak erg mee te vallen!

Wat als...?

Ik krijg geen opdrachten meer zoals deze, dus wat heb ik aan de feedback?

Veel leerlingen denken er op deze manier over. Maar er is altijd iets wat je kunt leren uit feedback, zelfs als het gaat om feedback op een opdracht die je later niet nog eens hoeft te doen. De feedback kan bijvoorbeeld gaan over dingen die ook vaak terugkomen in andere soorten opdrachten. Je kunt er dingen uit leren die je ook voor andere soorten opdrachten kunt gebruiken. Als je echt niet weet wat je aan de feedback hebt, kun je ook de leraar om advies vragen.

Wat als...?

Ik ben helemaal niet verder geholpen met de feedback die ik heb gekregen, ik kan er niks mee!

Niet alle feedback is even bruikbaar en soms ben je het ook helemaal niet eens met de feedback die je hebt gekregen. Maar leg het niet te snel aan de kant! Soms is jouw eigen reflectie op de feedback - erop terugblikken en erover nadenken - het meest waardevol. Bijvoorbeeld, zelfs als je het niet eens bent met een suggestie die wordt gedaan, dan kan het denken over waarom je het hier niet mee eens bent je ook verder helpen. Zo kun je hierdoor bijvoorbeeld op ideeën komen over hoe je jouw uitwerking van een opdracht beter kunt beargumenteren. Je kunt ook vragen aan degene die jou feedback heeft gegeven of hij/zij dit met je wil bespreken.

WERKVORM 4: BEWUSTWORDING OVER FIXED EN GROWTH MINDSET

Doel:

De leerlingen weten dat een growth mindset hen kan helpen en een fixed mindset hen kan hinderen bij het omgaan met feedback.

Subdoelen:

- De leerlingen weten wat een growth mindset en wat een fixed mindset inhouden;
- De leerlingen weten dat je je mindset kunt veranderen.

Korte omschrijving:

In deze werkvorm vullen leerlingen een (online) vragenlijst in om een indicatie te krijgen van hun eigen mindset: neigen zij meer naar een growth of naar een fixed mindset? De leraar geeft uitleg over deze begrippen en over welke rol zij kunnen spelen bij het omgaan met feedback, en benadrukt het belang van het ontwikkelen van een growth mindset. Vervolgens denken de leerlingen met behulp van enkele casussen in groepjes na over hoe een growth mindset in praktijk kan worden gebracht, gevolgd door een klassikale bespreking.

Benodigde materialen:

- Filmpje met uitleg over mindset ([link naar het filmpje](#));
- Vragenlijst 'Hoe is uw mindset?' om een inschatting te krijgen van je eigen mindset (zie bijlage): print voor elke leerling één vragenlijst of laat de leerlingen de vragenlijst online invullen;
- Werkblad *Casussen growth mindset*.

Stapsgewijze uitwerking van de werkvorm:

Tijdsindicatie: 45 minuten

1. Introduceer kort de werkvorm: Vertel de leerlingen dat jullie het in deze les gaan hebben over hoe je op verschillende manieren kunt kijken naar intelligentie en over welke rol dit kan spelen in hoe je met feedback omgaat.
2. Laat de leerlingen (online of op papier) de [vragenlijst 'Hoe is uw mindset?'](#) invullen en geef hen de instructie om hun totaalscore te berekenen en de 'Mogelijke uitleg' te lezen die bij hun score hoort.
3. Bespreek de ingevulde vragenlijst na met de leerlingen: Herkennen zij zich in de mogelijke uitleg of juist niet?
4. Introduceer [het filmpje](#) over de concepten fixed en growth mindset en laat het zien.
5. Vraag de leerlingen om een reactie op het filmpje. En vraag hen hoe volgens hen een growth of een fixed mindset van invloed kan zijn op hoe mensen met feedback omgaan, en wat voor gevolgen dat kan hebben voor hun leren. Ga daarna kort in op het 'omgaan met het ontvangen van kritiek' zoals dat in het filmpje werd besproken. Vertel dat dit ook geldt voor het ontvangen van feedback: Hoewel feedback juist

bedoeld is om van te groeien, om beter te worden in iets, zijn mensen met een fixed mindset eerder geneigd om het te interpreteren als een vaststaand oordeel: 'Je bent niet slim.', 'Jij kunt dit nu eenmaal niet.' Daarom reageren zij eerder defensief op feedback, omdat zij hun zelfbeeld willen beschermen. Maar daarmee laten zij wel een kans liggen om te groeien.

6. Deel de klas in groepjes in en deel aan ieder groepje het werkblad *Casussen growth mindset* uit. Geef de leerlingen de instructie om samen na te denken over hoe je in elk van de drie beschreven situaties vanuit een growth mindset zou kunnen reageren/denken, en welke acties je vervolgens zou kunnen ondernemen. Laat de leerlingen ook zelf een vierde situatie verzinnen.
7. Bespreek de casussen klassikaal na: vraag elk groepje welke reacties vanuit een growth mindset zij voor de situaties hebben bedacht en welke vervolgacties.
8. Sluit af met de boodschap dat een mindset niet iets is wat vaststaat, maar wat je kunt veranderen.

Belangrijke aandachtspunten/tips:

- Ga in de introductie van de werkvorm nog niet inhoudelijk in op de verschillende mindsets en de mogelijke gevolgen hiervan, om te voorkomen dat dit invloed kan hebben op hoe de leerlingen de vragenlijst invullen.
- Het is belangrijk om te benadrukken dat een mindset te veranderen is.
- Een mindset is niet met behulp van één werkvorm met je leerlingen te veranderen. Het is iets wat in de loop van het schooljaar continu aandacht vraagt, iets waar je als leraar op relevante momenten steeds weer op terug moet komen, zowel individueel als klassikaal. Het gesprek erover is erg belangrijk. Met deze werkvorm kun je hier een start mee maken.
- Lees [deze PowerPoint](#) en [deze NRO-publicatie over mindsetgedrag op school](#) voor achtergrondinformatie en praktische tips voor leraren.

Bron: Voor deze werkvorm is gebruikgemaakt van materialen van de website <http://www.vanondertotbovenwijs.nl/mindset.html>

Hoe is uw mindset?

...een kleine blik op uzelf.

eens of oneens?	zeer mee oneens	mee oneens	beetje mee oneens	beetje mee eens	mee eens	zeer mee eens	score
Maakt niet uit hoe slim iemand is, je kunt zelf bepalen dat je 'slimmer wordt'	1	2	3	4	5	6	
Je kunt veel nieuwe dingen leren maar je intelligentie is wel de basis	6	5	4	3	2	1	
Ik vind werk (school) het leukst als ik hard moet nadenken - als het niet makkelijk is	1	2	3	4	5	6	
Ik vind werk (school) het leukst als ik goede resultaten haal en het me goed afgaat	6	5	4	3	2	1	
Ik leer graag van mijn fouten, heb dus geen moeite met fouten maken	1	2	3	4	5	6	
Ik heb een hekel aan fouten maken en probeer dat zoveel mogelijk te voorkomen	6	5	4	3	2	1	
Als iets heel moeilijk voor me is bijt ik me er echt in vast tot het me lukt	1	2	3	4	5	6	
Als ik ergens veel moeite voor moet doen denk ik dat ik er niet geschikt voor ben	6	5	4	3	2	1	
Totaalscore (tel de omcirkelde cijfers bij elkaar op)							



Bron:

http://www.vanondertotbovenwijs.nl/uploads/8/5/8/1/8581288/hoe_is_uw_mindset.pdf

Range totaalscore	Mindset groep	Mogelijke uitleg
8-12	F5	Je bent er van overtuigd dat intelligentie vaststaat en niet veel kan veranderen. Als je iets niet foutloos denkt uit te kunnen voeren, doe je het liever niet. Inzet tonen staat voor jou een beetje gelijk aan 'niet slim genoeg' zijn.
13-16	F4	
17-20	F3	Je bent geneigd te denken dat intelligentie niet echt veranderbaar is. Het dubbeltje zal toch wel een dubbeltje blijven. Je wilt het liefst dat taken je makkelijk afgaan en fouten maken zie je als falen.
21-24	F2	
25-28	F1	Je weet niet zeker of intelligentie nou veranderbaar is of niet. Je vindt goede resultaten halen belangrijk, maar ziet hierbij niet echt de relatie met de geleverde inzet. Je voelt je ongemakkelijk wanneer dingen te moeilijk voor je zijn
29-32	G1	
33-36	G2	Je gelooft dat je je intelligentie kunt verbeteren. Je zet je graag in, geeft om leren en werkt hard. Je wilt goede resultaten halen maar vindt de geleverde inzet ook belangrijk.
37-40	G3	
41-44	G4	Jij houdt van uitdaging en staat open voor 'een leven lang leren'. Intelligentie is maakbaar en je kunt bereiken waar je je zinnen op zet. Je werkt graag hard en vindt fouten maken niet erg.
45-48	G5	

Bron:

http://www.vanondertotbovenwijs.nl/uploads/8/5/8/1/8581288/hoe_is_uw_mindset.pdf

WERKBLAD CASUSSEN GROWTH MINDSET

Hieronder staan enkele voorbeelden van situaties waarin je mindset een belangrijke rol kan spelen in hoe je ermee omgaat. Bespreek deze situaties met je groepje en beantwoord bij elke situatie de vragen in de onderstaande tabel. Bedenk ook zelf een vierde situatie (bijvoorbeeld iets wat je zelf hebt meegemaakt) en hoe je hierop zou kunnen reageren vanuit een growth mindset.

Situatie	Hoe je zou je vanuit een growth mindset op deze situatie kunnen reageren? Wat zou je denken vanuit een growth mindset?	Wat zou je vervolgens doen? Welke acties onderneem je?
Je hebt urenlang geleerd voor een tentamen en hebt toch een 4 gehaald.		
Je dacht dat je een goed werkstuk had geschreven, maar de feedback valt tegen.		
Je hebt een laag cijfer gehaald voor een werkstuk terwijl de meeste van je klasgenoten er een hoog cijfer voor hebben gehaald.		

OPEN UP
NEW **HAN_** UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
HORIZONS.