

Progressiegericht Werken

Mindset en motivatie



[Suggestiepagina](#)

Waar ben je (toch) beter in geworden?

Denk eens aan een activiteit waarvan je vroeger betwijfelde of je er ooit goed in zou kunnen worden maar waarin je nu vrij goed (of heel goed) presteert.

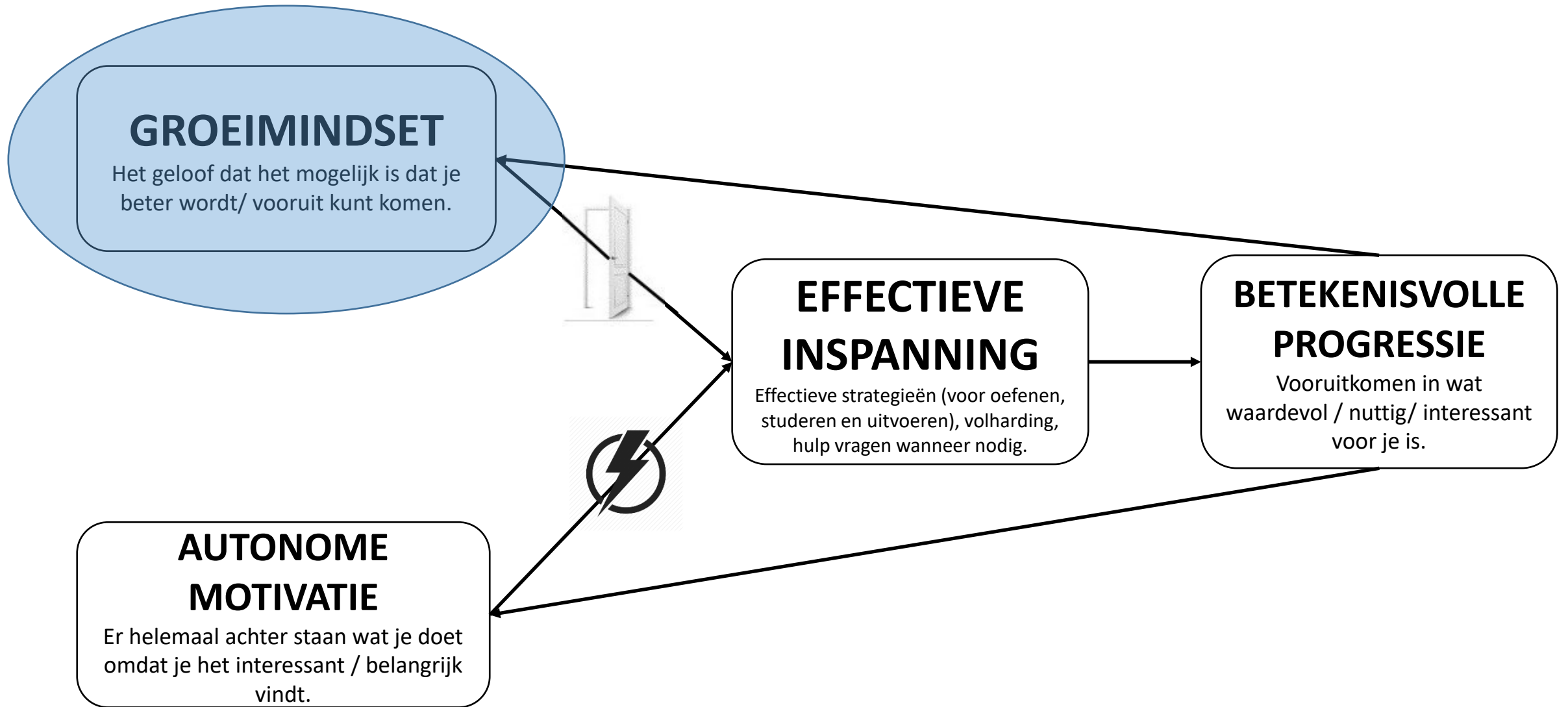
Vertel eens om beurten hoe het je gelukt is deze verandering te maken.

De persoon die luistert vraagt door over hoe het de ander gelukt is en wat vooral geholpen heeft.

2x5 minuten

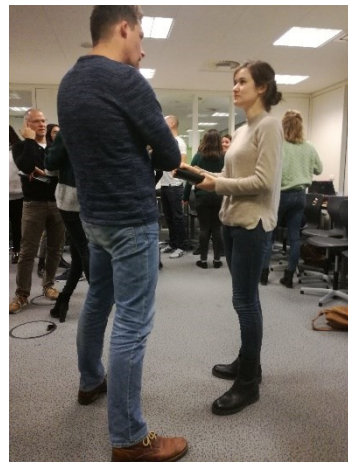


Progressiegericht werken



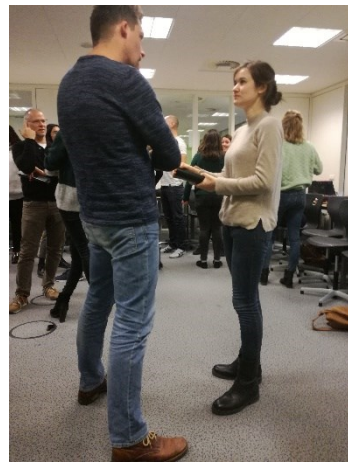
Bespreek in duo's

1. Wat denk je dat de begrippen 'statische mindset' en 'groeimindset' inhouden?
2. Wat denk je dat het belang is van een groeimindset voor leerlingen?




Bespreek in duo's

Hoe kun je als leraar een groeimindset opwekken bij je leerlingen?



Vertaling: Gwenda Schlundt Bodien



Ik ben Dave Paunesku en ik ben de directeur van PERTS, het project voor onderwijsresearch op grote schaal, een centrum van de Universiteit van Stanford.

Het mindset betekenisstelsysteem

Mindsets	Doelen	Overtuigingen over inspanning	Attributies na falen	Gedrag na falen
Statische mindset (capaciteiten zijn nauwelijks te ontwikkelen)	<ul style="list-style-type: none">• 'Etaleerdoelen' (tonen hoe goed ik ben)• Prestatie-vermijdingsdoelen	<ul style="list-style-type: none">• Negatieve overtuigingen over inspanning	<ul style="list-style-type: none">• Hulpeloze attributies / capaciteiten-attributies	<ul style="list-style-type: none">• Opgeven• Verdoezelen van fouten
Groeimindset (capaciteiten zijn te ontwikkelen via effectieve inspanning)	<ul style="list-style-type: none">• Leerdoelen	<ul style="list-style-type: none">• Positieve overtuigingen over inspanning	<ul style="list-style-type: none">• Veerkrachtige attributies / inspannings-attributies	<ul style="list-style-type: none">• Doorzetten• Strategie aanpassen• Hulp vragen

[Lees meer](#)

In viertallen

Vorm drietallen.

Vul eerst individueel de checklist groeimindsetondersteuning in
Beantwoord vervolgens samen vraag 2 en 3

15-20 minuten



Veel meer over mindset vind je [hier](#)

Lees ook: [Hoe een statische mindset over persoonlijkheid samenhangt met depressie en psychische nood](#)

Lees ook: [Docentgedragingen die boodschappen geven over hun mindset](#)

Lees ook: [Antwoorden op vier kritische vragen over de groeimindset](#)

Lees ook: [Twee nieuwe onderzoeken over effecten van groeimindset-interventies met verschillende conclusies: hoe kan dit?](#)

Mindset



Carol Dweck

SCIENTIFIC STEERING COMMITTEE

 THOMAS DEE Stanford University	 MEEMIN DETTIN Northwestern University	 CHENAKA WELLER University of Texas at Austin	 BARBARA SCHNEIDER Michigan State University	 DAVID YEAGER University of Texas at Austin	 CAROL DWECK Stanford University	 JENNIFER BERHARDT Stanford University	 CAMELLE FARRINGTON University of Chicago	 RONALD FERGUSON Harvard University	 STEPHANIE FRYBERG University of Michigan
--	---	---	---	--	---	---	--	--	--

SCOLARS

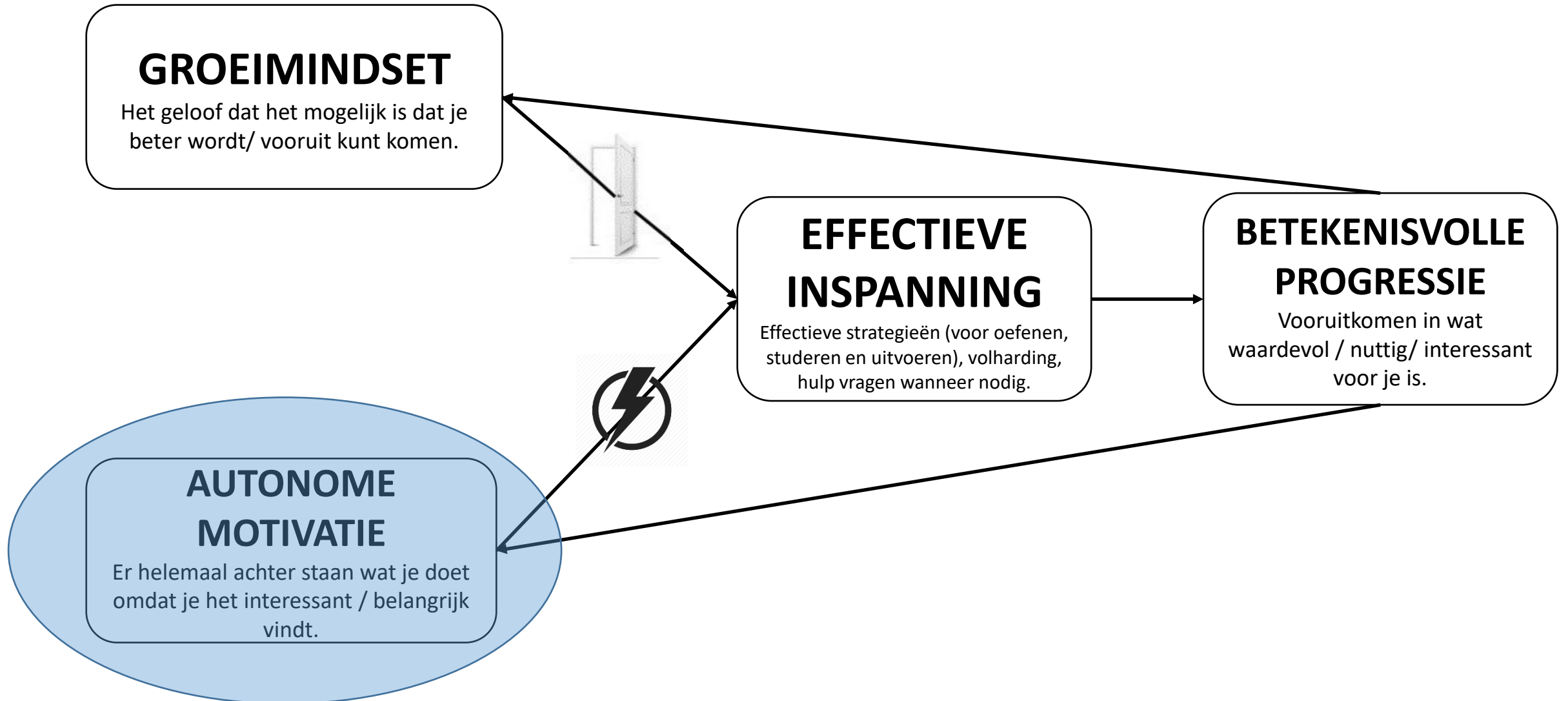
 ERIC BETTINGER Stanford University	 JO BOALER Stanford University	 BENJAMIN CASTLEMAN University of Virginia	 SAPNA CHERYAN University of Washington	 ANDREI CIMPIAN New York University	 ARIANNA GALVAN University of California, Los Angeles	 DELSON L. GRAY Michigan State University	 ERIC GRODSKY University of Wisconsin-Madison	 PAUL HANDELMAN University of California, Irvine	 CHRISTOPHER HULLEMAN University of Virginia	 GREGORY WALTON Stanford University
 GEOFFREY COHEN Stanford University	 KALENA E. CORTES Texas A&M University	 ROBERT CROSNOE University of Texas at Austin	 SIDNEY D'MELLO University of Colorado	 ANABELA DUCKWORTH University of	 YASMEEN IRIZARAY The University of Texas at Austin	 SIMONE ISPA-LANDA Northwestern University	 MATTHEW KRAFT Brown University	 MICHAEL KURLAENDER University of California, Davis	 TANNER LEBARON WALLACE University of Pittsburgh	 TIMOTHY WILSON University of Virginia
 NEIL A. LEWIS, JR. Cornell University	 BRIDGET TERRY-LONE Harvard University	 JAMAL SHARIF Monterclair State University	 HARRY MURPHY Indiana University	 JASON OKONOFUA University of California at Berkeley	 LINDSAY C. PAGE University of Pittsburgh	 SARAH HOUTSTEE Stanford University	 CARISSA ROMERO Paradigm	 NICOLA STEPHENS Northwestern University	 ELIZABETH TIPTON Northwestern University	 STEPHANIE WORTHINGTON Center for Creative

Geloven we dat we vooruit kunnen komen?
En waarom is dat belangrijk?

© 2020, Coert Visser, Centrum Progressiegericht Werken

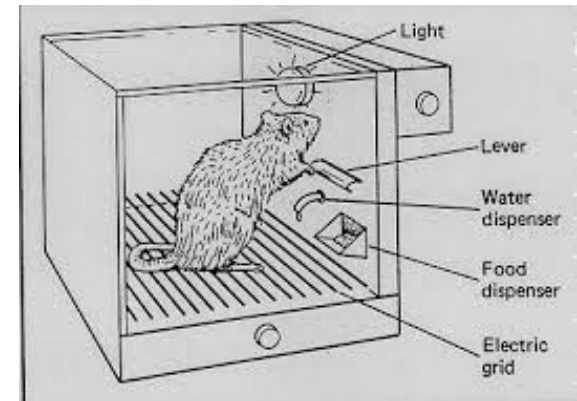
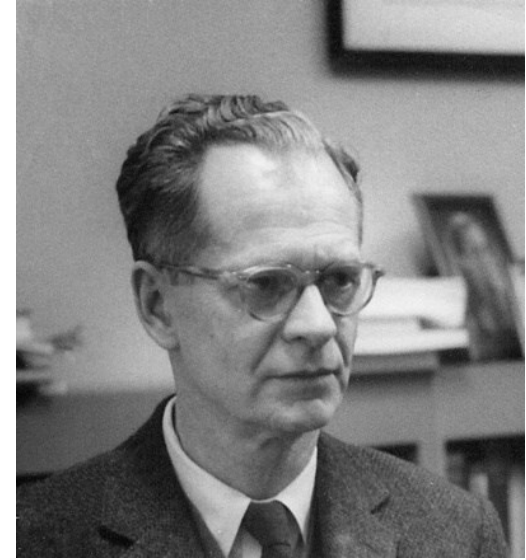


Progressiegericht werken



Traditionele kijk op motivatie

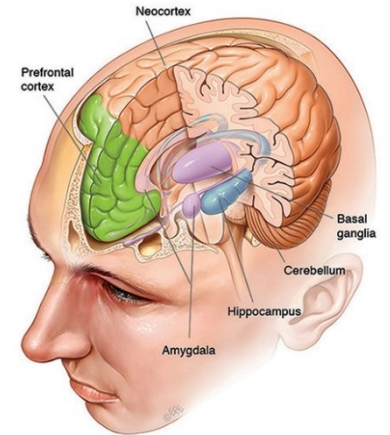
- Geïnspireerd op het behaviorisme: werkten alleen met waarneembaar gedrag. Brein werd gezien als een black box. Wat er in zat, werd als niet-relevant beschouwd.
- Eén van de belangrijke behavioristen was Burrhus Frederic Skinner (1904-1990, zie foto).
- Werkte vooral met duiven en ratten, ‘kneedde’ hun gedrag via operante conditionering (shaping).
- Behaviorisme had een grote invloed op opvoeding, onderwijs en management: beloven van beloningen en dreigen met straf om mensen te motiveren.



Problemen met het behaviorisme

(theoretisch, ethisch, praktisch)

- 1. Theoretisch:** het brein is geen black box (het menselijke brein nog minder dan een duiven- of rattenbrein). Cognitieve psychologie heeft laten zien dat cognities een enorm belangrijke rol bij motivatie spelen.
- 2. Ethisch:** het shapen van gedrag zoals bij duiven en ratten is iets wat we bij mensen ethisch niet toelaatbaar vinden.
- 3. Praktisch:**
 1. Dagelijkse werkelijkheid van mensen lijkt totaal niet op de gecontroleerde omgeving van een Skinner-box.
 2. Onderzoek heeft laten zien dat belonen/straffen motivatie kan ondermijnen (zie o.a. [Deci, 1971; 1975](#)).



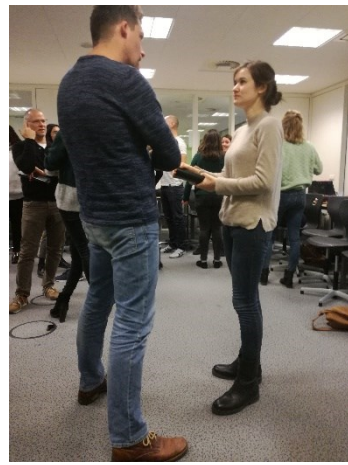
Moderne kijk op motivatie: de zelf-determinatietheorie



- Edward Deci (r) en Richard Ryan (l), grondleggers van de zelfdeterminatietheorie.
- Een goed onderbouwde theorie over motivatie waaraan gewerkt wordt door een groot internationaal netwerk van onderzoekers.
- Er is en wordt zeer veel onderzoek gedaan in de onderwijscontext.
- Kern: het gaat niet zozeer om **hoeveel motivatie** je voor iets hebt maar om de **kwaliteit van je motivatie**

Bespreek in duo's

1. Wat denk je dat **autonome motivatie** inhoudt?
2. Wat denk je dat het belang van autonome motivatie is voor leerlingen, docenten en begeleiders?





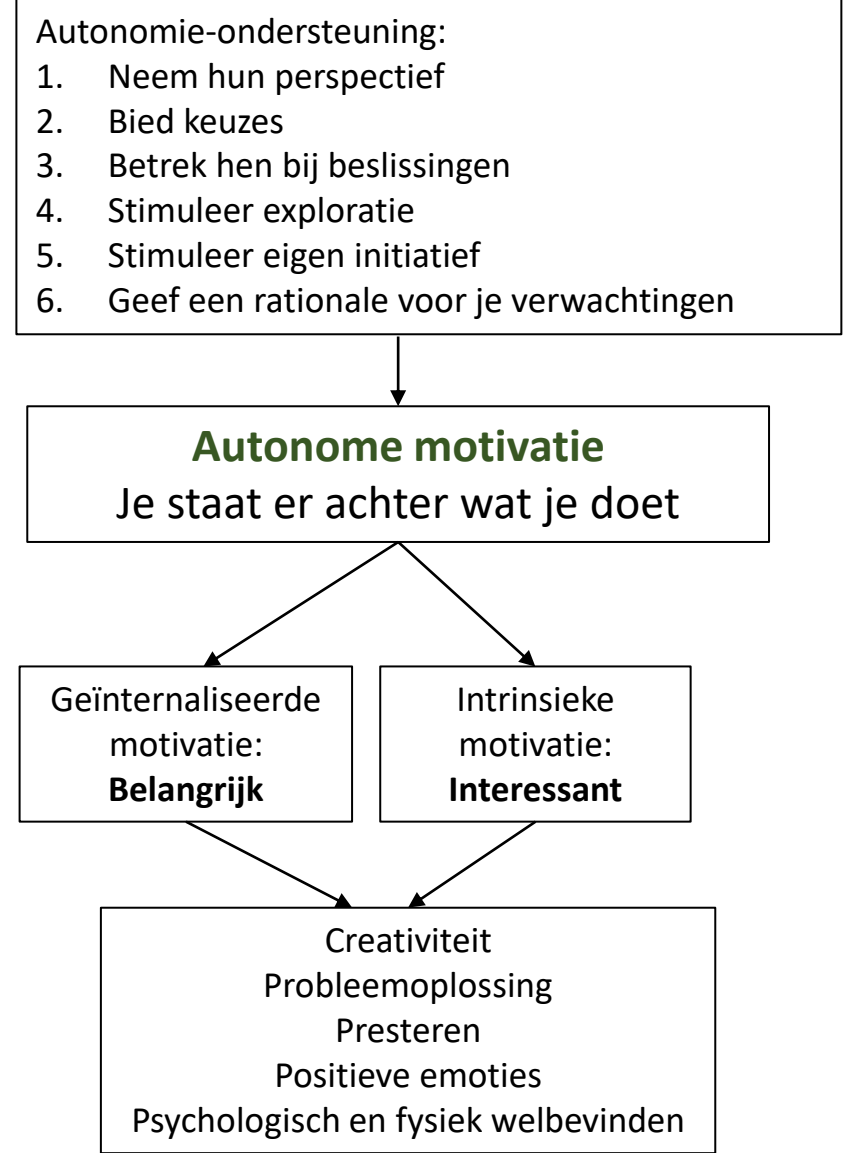
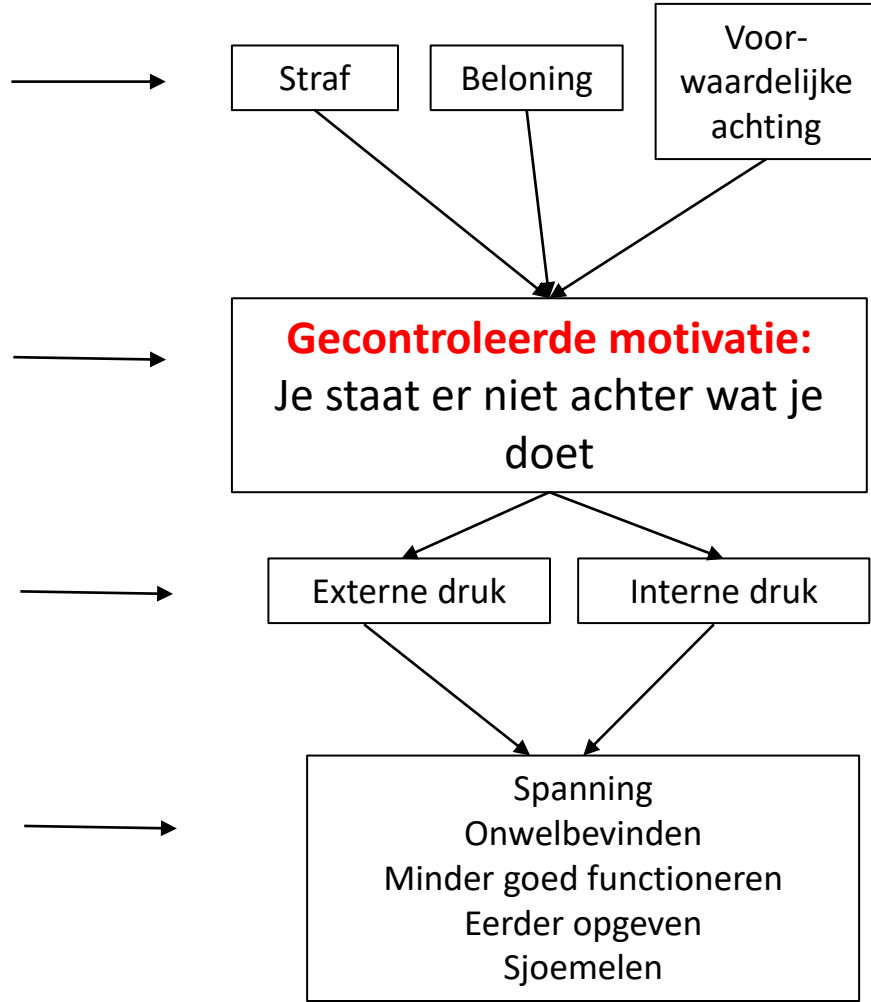
Samenvatting filmpje Edward Deci

3. Welke factoren roepen deze soorten motivatie op?

1. Twee belangrijke hoofdsoorten van motivatie

2. Manieren waarop twee hoofdsoorten zich voordoen

4. Wat zijn de effecten van deze soorten motivatie?



3 Psychologische basisbehoeften



Autonome motivatie vindt plaats als drie psychologische basisbehoeften die wij allemaal hebben worden vervuld:

1. De behoefte aan **autonomie** gaat over de beleving dat je zelf kunt kiezen wat je doet en erachter staat wat je doet.
2. De behoefte aan **competentie** gaat over de beleving dat je gedrag effectief is en dat je in staat bent om gewenste resultaten te bereiken en je capaciteiten uit te breiden.
3. De behoefte aan **verbondenheid** gaat over de beleving van een wederzijdse positieve connectie met andere mensen.

Lees [Psychologische basisbehoeften: overzicht en ontwikkelingen](#)

Gaat autonomie samen wel met structuur?

- Mensen denken nogal eens dat autonomie en structuur haaks op elkaar staan
- “Hoe kun je autonoom zijn binnen regels en structuren?”
- Maar onderzoek laat zien:
 - De meest effectieve docenten bieden tegelijk autonomie en structuur ([lees meer](#))
 - Voor leidinggevenden, sportcoaches en opvoeders geldt hetzelfde
- Maar ... structuur bieden betekent **niet**: autoritair zijn...



Docentaanpak

Controlerend (“controlling”)	Autonomie-ondersteunend
Gebruikt extrinsieke bronnen van motivatie <ul style="list-style-type: none"> • Gebruikt beloning, straf, dreigementen, • Geeft opdrachten, eist meedoen 	Benut innerlijke motivatiebronnen <ul style="list-style-type: none"> • Interesse, plezier, gevoel van uitdaging • Schept mogelijkheden voor eigen initiatief
Controlerend taalgebruik <ul style="list-style-type: none"> • Zet onder druk, speelt in op gevoel van eigenwaarde van leerlingen • Spreekt van “moeten” • Gaat niet in op waarde, betekenis, nut, belang van verzoeken 	Informatief taalgebruik <ul style="list-style-type: none"> • Informatie gevend, flexibel • Biedt keuzes, opties • Identificeert waarde, betekenis, nut, voordeel van verzoeken
Gaat in tegen negatieve gevoelens van leerlingen en probeert die te veranderen <ul style="list-style-type: none"> • Verbiedt/maakt bezwaar tegen uitingen van negatieve gevoelens door leerlingen • Ziet negatieve gevoelens als niet OK, iets dat moet worden veranderd/opgelost 	Erkent en accepteert negatieve gevoelens van leerlingen <ul style="list-style-type: none"> • Luistert aandachtig, open, begripvol • Accepteert negatief gevoel, klagen is toegestaan

Structuur

Weinig structuur	Veel structuur
<p><u>Tijdens de introductie</u></p> <p>Afwezige, onduidelijke, ambigue, verwarrende aanwijzingen/instructies</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat er gedaan moet worden, wordt niet of verwarrend gezegd• Slecht georganiseerd• Geen duidelijk raamwerk voor de les die start	<p>Duidelijke, begrijpelijke, expliciete, gedetailleerde aanwijzingen, instructies</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat er gedaan moet worden is duidelijk• Goed georganiseerd• Duidelijk raamwerk voor de les
<p><u>Tijdens de les</u></p> <p>Zwakke begeleiding</p> <ul style="list-style-type: none">• Weinig (bege)leiding• Geen actieplan, geen doel• Weinig hints om grip te krijgen op wat er gebeuren moet	<p>Sterke begeleiding</p> <ul style="list-style-type: none">• Veel (bege)leiding• Duidelijk actieplan, duidelijk doel• Veel hints om grip te krijgen op wat er gebeuren moet
<p><u>Tijdens de feedback</u></p> <p>Feedback is afwezig of verwarrend</p> <ul style="list-style-type: none">• Geen feedback, niet taak-relevant, doorratelen• Competentie-irrelevante feedback	<p>Feedback: vaardigheidsondersteunend, instructief</p> <ul style="list-style-type: none">• Constructief, informatief• Competentie-relevante feedback

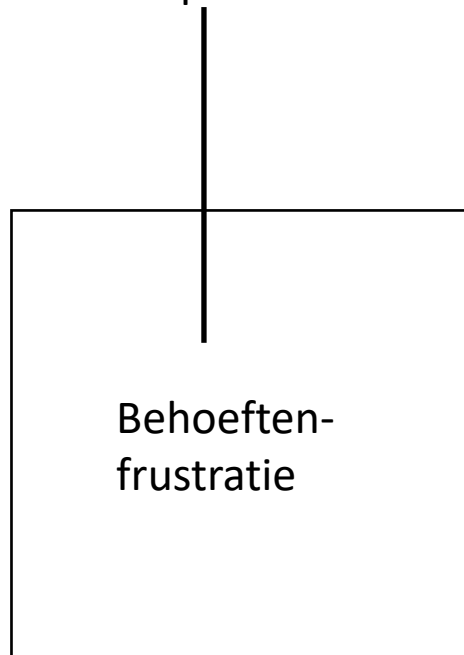
‘Control’ lijkt effectief maar is dat vaak niet

- **Er is vaak een directe reactie:** het *lijkt* te werken! (Klas wordt stil als je schreeuwt). Welke denkfout wordt hier gemaakt?
- **Drie typen schade** die minder gemakkelijk zijn waar te nemen:
 1. Intrinsieke motivatie neemt af (gaat het niet leuk vinden)
 2. Geïnternaliseerde motivatie komt niet tot stand (gaat het belang niet zien)
 3. Verbondenheid komt niet tot stand. Relatie wordt beschadigd (wordt bang/krijgt een hekel)
- **Bovendien: niet duurzaam**
 4. Zo gauw je stopt, keert het ongewenste gedrag terug
 5. Er treedt vaak gewenning op waardoor je drukmiddelen steeds wat intensiever moet inzetten voor hetzelfde effect



Effecten van behoeftenfrustratie

- Taal gebruiken die als autoritair, ongeduldig of dwingend wordt ervaren
- Straffen en dreigen met straffen
- Belonen om te motiveren
- Persoonsgerichte kritiek geven
- Schuldgevoel opwekken
- Veel controleren
- Competitie aanwakkeren



Je slecht voelen, geen energie

Nastreven behoeftensubstituten

Disfunctioneel gedrag

Intentie om af te haken

Emotionele uitputting

Absenteïsme

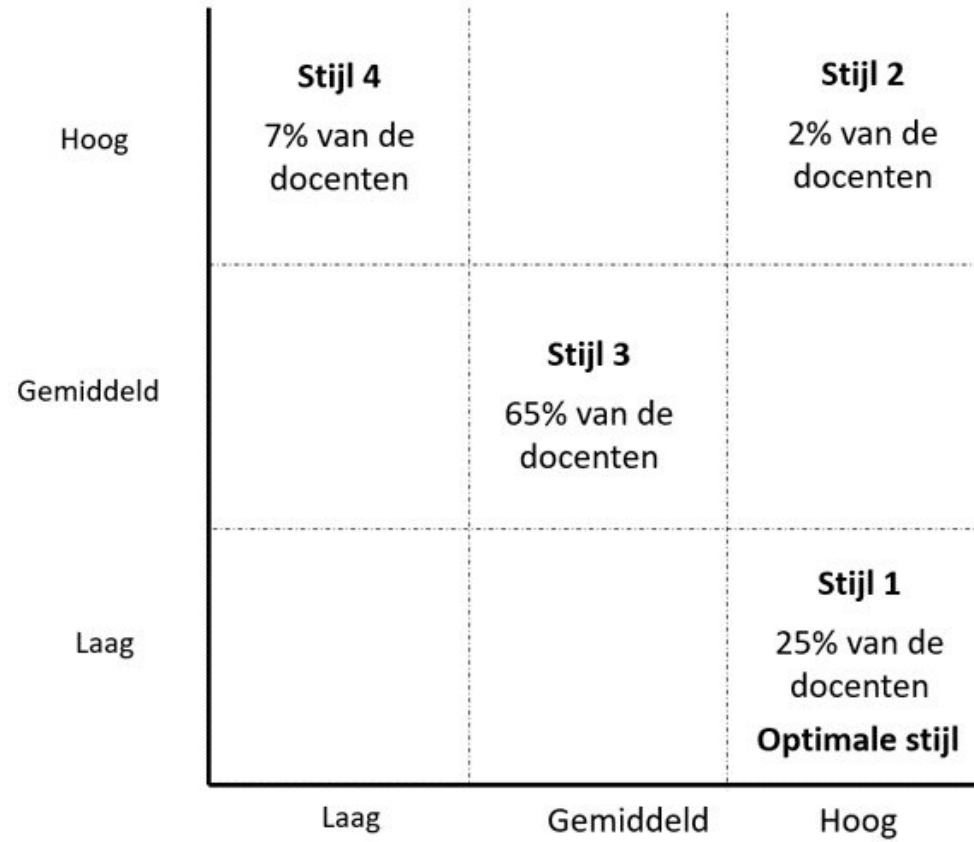
- Macht
- Geld
- Status

- Verlies van zelfbeheersing
- Rigide gedrag
- Dwars gedrag



Het belang van een tweesporenaanpak

Onderzoek van [Collie et al. \(2019\)](#) keek naar twee dimensies:



In drietallen

Vul eerst individueel de checklist autonomieondersteuning in
Bespreek deze vervolgens in je groepje (vraag 2 en 3)

15-20 minuten

