

Wat is de groeimindset?

De mindsettheorie is ontwikkeld door de psychologe Carol Dweck. De groeimindset is een denkwijze waarbij individuen geloven dat hun intelligentie, kennis en vaardigheden ontwikkeld kunnen worden door hard werken, toewijding en doorzettingsvermogen. Mensen met een groeimindset staan open voor uitdagingen en feedback, en zien fouten als kansen om te leren en te groeien. Hier tegenover staat de statische mindset, waarbij mensen geloven dat hun kwaliteiten vastliggen en niet kunnen worden veranderd.



Waarom is de groeimindset belangrijk?

Het bevorderen van de groeimindset bij leerlingen is waardevol. Veel wetenschappelijke studies hebben namelijk aangetoond dat leerlingen met een groeimindset beter gemotiveerd zijn om te leren, betere schoolprestaties behalen en minder snel ontmoedigd raken door uitdagingen. Bovendien hebben leerlingen met een groeimindset de neiging om meer doorzettingsvermogen en veerkracht te ontwikkelen, wat hen in staat stelt om uitdagingen aan te gaan en hun doelen te bereiken.

De groeimindset bij docenten

Ook docenten zelf functioneren beter als ze over een groeimindset beschikken, aangezien dit leerlingen stimuleert om hetzelfde te doen. Bovendien zorgt een groeimindset bij docenten ervoor dat zij open staan voor feedback en bereid zijn om hun eigen vaardigheden en kennis te blijven ontwikkelen. Docenten kunnen de groeimindset bij leerlingen bevorderen door hen aan te moedigen om te geloven in hun eigen potentieel, fouten te accepteren als onderdeel van het leerproces en te werken aan het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden. Het is belangrijk om leerlingen feedback te geven die gericht is op groei en verbetering, en niet voortdurend de nadruk op cijfers te leggen.

De groeimindset bij leidinggevenden

Leidinggevenden met een groeimindset zijn effectiever: ze staan open voor feedback, lossen problemen beter op, ondersteunen de groei van hun teamleden, zijn beter in coaching, en geven motiverende feedback. Leidinggevenden met een statische mindset worden echter vaak als minder rechtvaardig gezien, vooral in beoordelingsgesprekken, wat de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie beïnvloedt.

Een groeimindsetcultuur binnen de school

Een groeimindsetcultuur binnen de school kan bijdragen aan een positieve en ondersteunende sfeer waarin leerlingen zich veilig voelen om te leren en te groeien. Het stimuleert een omgeving waarin fouten maken mag en waarin iedereen wordt aangemoedigd om te groeien en zichzelf te ontwikkelen.

Samenvatting en conclusie

Onderzoek heeft laten zien dat groeimindsetinterventies effectief zijn: 1) wanneer ze worden gericht op de doelgroep die ze nodig heeft, 2) op de juiste manier worden uitgevoerd, 3) in de context die ondersteunend is aan de groeimindset. Een groeimindsetcultuur binnen de school kan bijdragen aan een positieve en ondersteunende omgeving waarin leerlingen en docenten zichzelf kunnen ontwikkelen en groeien. Het is waardevol om dit thema in de hele school te integreren en te benadrukken, bijvoorbeeld door het organiseren van workshops en trainingen over de groeimindset, het gebruik van groeimindset-gerelateerde activiteiten en lesmaterialen, en het creëren van een groeimindset-vriendelijke omgeving in de klaslokalen en de school.

De Zelfdeterminatietheorie

De Zelfdeterminatietheorie (ZDT) werd ontwikkeld door Edward Deci en Richard Ryan. Zij behoren nu tot de meest geciteerde psychologen ter wereld. ZDT is de meest onderzochte en invloedrijke motivatietheorie van dit moment.



De kracht van Autonome motivatie

De ZDT onderscheidt twee belangrijke vormen van motivatie:

- **Gecontroleerde motivatie:** gedrag vertonen waarvan je het gevoel hebt dat je er niet zelf voor gekozen en waar je niet achter staat. Motivatie die gebaseerd is op externe of interne druk, zoals een beloning die in het vooruitzicht is gesteld, om de goedkeuring van anderen te verkrijgen, of om straf of schuldgevoelens te vermijden. Dit is een relatief slechte kwaliteit van motivatie die gepaard gaat met spanning, angst, lager presteren, niet volhouden en de neiging om te sjoemelen.
- **Autonome motivatie:** gedrag vertonen waarvan je het gevoel hebt dat je zelf gekozen hebt omdat je erachter staat. Dit is de beste kwaliteit van motivatie en gaat gepaard met ons goed voelen en goed functioneren. Autonome motivatie komt in twee smaken: 1) **intrinsieke motivatie** (doen wat je leuk/interessant vindt, 2) **geïnternaliseerde motivatie** (doen wat je nuttig belangrijk vindt).

Autonomie-ondersteuning door docenten

Het bieden van autonomie-ondersteuning is een belangrijk onderdeel van de ZDT. Dit houdt in dat docenten leerlingen keuzemogelijkheden geven, verwachtingen duidelijk maken en betekenisvolle redenen geven voor deze verwachtingen, negatieve gevoelens van leerlingen erkennen en accepteren, en uitnodigend taalgebruik hanteren. Door autonomie-ondersteuning te bieden, voelen leerlingen zich meer gewaardeerd en minder gecontroleerd, waardoor hun autonomie wordt gestimuleerd.

Het bieden van structuur

Het bieden van structuur aan leerlingen is ook belangrijk. Hierbij gaat het om het duidelijk communiceren van verwachtingen, bieden van stapsgewijze begeleiding en hulp, bewaken en aanpassen van taken indien nodig en het geven van constructieve feedback. Wanneer structuur op een autonomie-ondersteunende manier wordt aangeboden, versterkt het zelfvertrouwen en competentiegevoel van leerlingen en hun betrokkenheid in de klas.

Belang van het voorkomen van behoeftenfrustratie

Behoeftenfrustratie ontstaat wanneer de psychologische basisbehoeften van leerlingen (aan autonomie, competentie en verbondenheid) niet worden vervuld. Dit kan leiden tot amotivatie, ontevredenheid, oppositioneel gedrag en uitval. Om deze dingen te voorkomen is het belangrijk de volgende dingen te vermijden: autoritaire taal en toon, dreigen met straf, schuldgevoel opwekken bij ongewenst gedrag, beloningen in het vooruit stellen om gewenst gedrag uit te lokken, en vleien om iets van de leerling gedaan te krijgen.

Autonomie-ondersteuning door leidinggevenden

Het combineren van autonomie met structuur is ook belangrijk voor effectief leiderschap. Leidinggevenden kunnen autonomie-ondersteuning bieden door het perspectief van medewerkers serieus te nemen, keuzemogelijkheden en eigen initiatief te stimuleren, en hen bij beslissingen te betrekken. Structuur bieden omvat het bieden van duidelijke doelen, het bespreken van progressie en het geven van competentie-ondersteunende feedback, wat bijdraagt aan de ontwikkeling van verbondenheid. Het is belangrijk om autoritair en dwingend leiderschap te vermijden, aangezien dit de neiging tot vertrek verhoogt.