

Feedback kan maken maar ook breken

Op basis van wetenschappelijk onderzoek is psychologe Carol Dweck tot het inzicht gekomen dat niet iemands IQ, vaardigheden en talenten bepalend zijn voor succesvol leven, maar vooral de mindset waarmee mensen in het leven staan.

Dweck maakt onderscheid tussen de statische mindset en de op groei gerichte mindset. Mensen met een statische mindset gaan er vanuit dat hun intelligentie vaststaat en niet kan worden ontwikkeld. Mensen met een op groei gerichte mindset zijn juist gericht op hun ontwikkeling en gemotiveerd om te leren en beter te presteren.

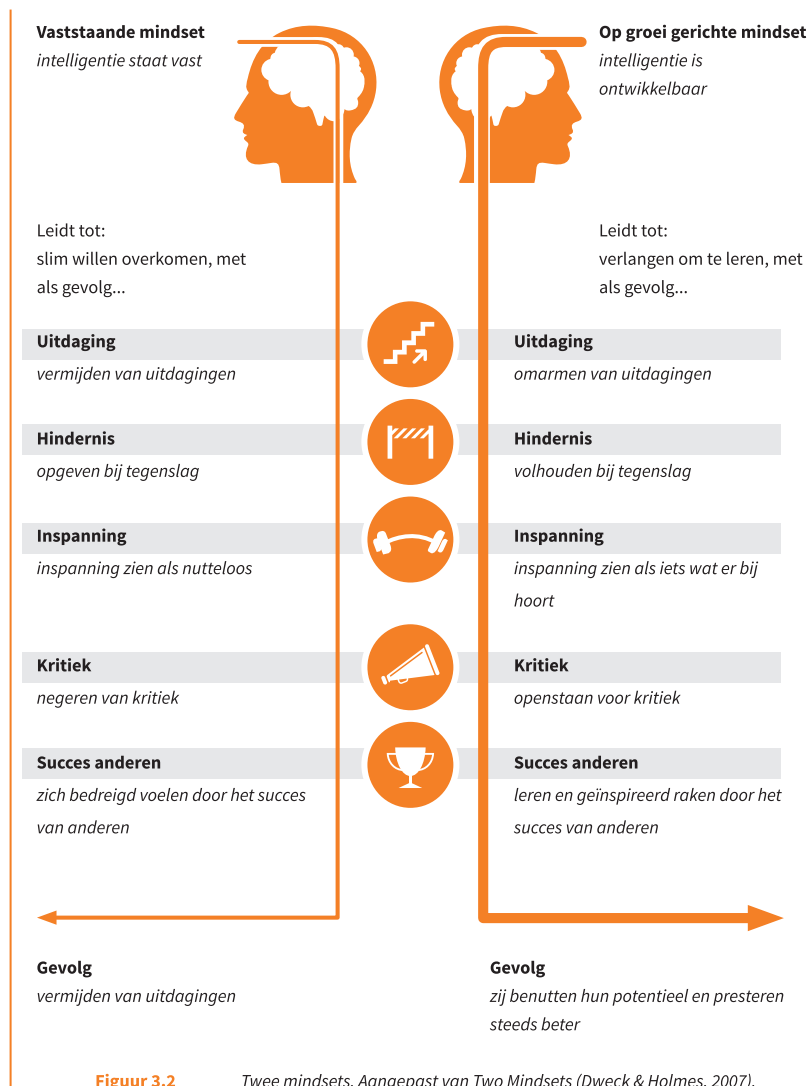
Het is de mindset die bepaalt of we onszelf en anderen telkens opnieuw willen overtuigen van onze intelligentie of dat we bereid zijn om nieuwe uitdagingen aan te gaan, risico's te nemen, door te zetten bij tegenslagen of nieuwe strategieën te verzinnen om onze doelen te bereiken.

Als docent of coach kan je de mindset van anderen sterk beïnvloeden via de feedback die je geeft. In het onderzoek van Dweck verdeelde ze leerlingen in twee groepen en legde ze hen een redelijk moeilijke opdracht voor. Daarna gaf ze de ene groep als feedback: 'Geweldig, je hebt een mooi cijfer, **je moet hier wel erg goed in zijn.**' De andere groep kreeg als feedback: 'Geweldig, je hebt een mooi cijfer, **je moet wel hard gewerkt hebben.**' Toen ze daarna een opdracht mochten kiezen, sloegen leerlingen uit de eerste groep een nieuwe uitdaging af. Ze wilden niet het risico lopen dat hun talent in twijfel getrokken zou worden. Van de leerlingen uit de tweede groep koos 90% procent voor een moeilijkere uitdaging waarvan ze konden leren.

Daarna gaf ze beide groepen moeilijkere opdrachten, die ze niet zo goed deden. De eerste groep vond zichzelf niet zo slim meer en vond er niets meer aan. Na deze moeilijkere opdrachten kelderden hun cijfers, ook als ze eenvoudiger opdrachten kregen. Ze hadden het vertrouwen in hun talenten verloren. Leerlingen uit de tweede groep vonden het nog steeds leuk en hadden plezier in de moeilijkere opdrachten. Ze presteerden steeds beter. **Het prijzen van talent/intelligentie heeft dus een negatief effect, terwijl het prijzen van inzet een positief effect heeft.**

Ook jouw eigen mindset als docent of coach heeft veel invloed. Wanneer jij weinig geloof hebt in de prestaties van je deelnemers, dan zal dat ook zo uitpakken. Ga je er echter vanuit dat de prestaties van de deelnemers kunnen groeien en handel je daar ook naar, dan ontwikkelden de deelnemers zich veel beter.

Feedback kan maken maar ook breken



Figuur 1: fixed en growth mindset Bron: 'Van Eiland naar WIJland, collegiaal leren in de praktijk' Heijmans, J & Creemers, M. 2013, Uitgeverij OMJS. De figuur is te downloaden op www.onderwijsmaakjesamen.nl

Je kunt als coach of docent invloed hebben op de mindset van je deelnemers en ook van jezelf. Daardoor kan het leerproces veel meer gaan opleveren en op de lange termijn deelnemers verder brengen.

Samenvattend:

Uit neurowetenschappelijk onderzoek blijkt dat ons IQ geen vaststaand gegeven is, maar dat onze (intellectuele) prestaties door oefening en training versterkt kunnen worden. In de context van opleiden is het dus van groot belang om uit te gaan van eenieders vermogen om te leren, te groeien en tot bloei te komen. Oordelen

Feedback kan maken maar ook breken

over deelnemers, hun gedrag en prestaties – zowel negatief als positief – zijn statisch en categoriserend. Doorgaans leiden ze tot een gevoel van onveiligheid, hebben ze een negatief effect op zelfvertrouwen en zorgen ze voor risicomijdend gedrag.

Tip: Stimuleer je deelnemers door feedback te geven over hun inspanning en niet op hun intelligentie of talent. Dit laatste kan mensen angstig maken om een volgende keer te falen.

Prijs mensen dus vooral om hun inzet, hun enthousiasme, de strategie die ze hebben ontwikkeld en uitgeprobeerd, hun doorzettingsvermogen, hun focus en concentratie, de vorderingen die ze gemaakt hebben of hun betrokkenheid en toewijding.

Daardoor zal je ze stimuleren om meer te gaan ontdekken en te leren.

Ga bij jezelf na met welke mindset je naar jezelf en naar je deelnemers kijkt. Probeer met een op groei gerichte mindset te werken en je zult meer bereiken.



Bronnen:

Carol S. Dweck, *Mindset, de weg naar een succesvol leven*, Uitgeverij SWP, ISBN 978 90 8850 205 7.

www.mindsetonline.com, geraadpleegd op 23 januari 2016

www.onderwijsmaakjesamen.nl, geraadpleegd op 23 januari 2016

Bekijk ook eens filmpjes over Mindset en feedback:

Carol Dweck: a study on praise and mindsets:

<https://www.youtube.com/watch?v=NWv1VdDeoRY>

Hierna kun je doorlezen over de verschillen tussen de statische en op groei gerichte mindset. En hoe je een op groei gerichte mindset kunt ontwikkelen bij je deelnemers of bij jezelf.

Feedback kan maken maar ook breken

DE STATISCHE MINDSET

Eigenschappen van een statische mindset	Gevolgen van een statische mindset
Mijn intelligentie is een vaste eigenschap - ik heb een bepaald IQ en dat is het.	Ik ben bezorgd over hoe intelligent ik ben en ik moet er alles aan doen om slim over te komen. Te allen tijde moet ik voorkomen om dom over te komen.
Ik voel me slim als dingen makkelijk gaan, als ik er weinig moeite voor hoef te doen en ik boven anderen uitsteek.	Inspanning, moeilijkheden, achteruitgang of beter presterende groepsgenoten trekken mijn intelligentie in twijfel.
Ik heb makkelijke successen nodig om mezelf slim te voelen.	Uitdagingen zijn een bedreiging voor mijn eigenwaarde; die ga ik dus liever uit de weg.
Ik wil niet dat mijn tekortkomingen en fouten bekend worden bij anderen.	Als ik het risico loop dat dit toch gebeurt, trek ik me terug (en laat ik de mogelijkheid om ervan te leren uit de weg).
Zelfs als het me aanvankelijk goed afgaat, ben ik niet goed in staat om met problemen of hindernissen om te gaan.	Als het ergens tegen zit, dan zet ik niet door.

DE OP GROEI GERICHTE MINDSET

Eigenschappen van een op groei gerichte mindset	Gevolgen van een op groei gerichte mindset
Ik kan mijn intelligentie vergroten door me daarvoor in te spannen.	Ik ben erop gespind hard te werken en zoveel mogelijk te leren.
Ik erken dat er verschillen zijn in hoeveel mensen weten en de snelheid waarmee ze zich kennis en vaardigheden eigen maken.	Ik geloof dat iedereen door inspanning en begeleiding z'n intellectuele vaardigheden kan vergroten.
Ik hou ervan om nieuwe dingen te leren.	Ik vind het belangrijker om nieuwe dingen te leren dan om slim over te komen.
Ik word graag uitgedaagd.	Ook al ben ik misschien niet de slimste, ik hou ervan me vast te bijten in lastige kwesties. Ik stel mezelf doelen en verzin hoe dan ook strategieën om deze te bereiken.
Ik voel me slim als ...	ik me toewijd aan een nieuwe taak, me inspan om me iets eigen te maken, mijn vaardigheden uitbreid en mijn kennis inzet (bijv. om anderen te helpen bij het leren).

Bron:

<http://www.swarvemen.com>

In vier stappen van de statische naar een op groei gerichte mindset

De interne monoloog van mensen met een statische mindset is vooral gericht op oordelen; 'Dit betekent dat ik een loser ben', 'Ik ben beter dan zij', 'Ik ben een slechte echtgenoot' of 'Mijn partner is egoïstisch'.

Feedback kan maken maar ook breken

Meer dan op oordelen is de interne monoloog van mensen met een op groei gerichte mindset gericht op mogelijkheden om te leren of het ondernemen van opbouwende actie; 'Wat kan ik van deze situatie leren?', 'Hoe kan ik mezelf verbeteren?', 'Hoe kan ik mijn partner helpen dit beter te doen?', etc.

Vier stappen om te veranderen van een statische mindset in een op groei gerichte mindset.

Stap 1. Luister naar de stem van de statische mindset.

Bij uitdagingen vraagt je innerlijke stem wellicht of je het wel kunt en of je voldoende talent hebt. Deze stem fluistert je in dat je een mislukking bent als je niet in één keer slaagt en zorgt ervoor dat je risico's uit de weg gaat om niet af te gaan. Als het je tegen zit, laat deze stem je weten dat het een makkie zou zijn als je maar voldoende talent had gehad. Hij adviseert je jezelf snel terug te trekken om erger gezichtsverlies te voorkomen en hij meldt je dat hij je van tevoren had gewaarschuwd voor de risico's en dat nu bewezen is hoe beperkt je bent. En als je feedback krijgt, hoor je dat als op jouw persoon gerichte kritiek en ben je geneigd defensief en als door een wesp gestoken te reageren. Je legt de verantwoordelijkheid voor het tegenvallende resultaat buiten jezelf of ontkent de autoriteit van degene van wie je feedback krijgt.

Stap2. Erken dat je kunt kiezen.

Hoe je uitdagingen, tegenslagen en kritiek interpreteert, is een keuze. Je kunt ze vanuit de 'statische' mindset zien als teken dat jouw mogelijkheden begrensd zijn. Of je kunt ze vanuit de 'op groei gerichte' mindset zien als indicatie dat je nog iets te leren hebt, dat er nog kansen zijn om je kennis en vaardigheden uit te breiden.

Stap 3. Praat terug met de stem van de op groei gerichte mindset.

'Ik weet niet zeker of ik het nu al kan, maar met tijd en moeite kan ik dit zeker leren'. 'Alle succesvolle mensen hebben tegenslagen te verduren gehad'. 'Niet geschoten is altijd mis'. 'Het juiste recept voor succes is echt moeite doen en doorzetten voor de dingen die je graag wilt'. 'Als ik mijn verantwoordelijkheid niet neem, kan ik het niet oplossen; hoe pijnlijk het misschien ook is, alleen als ik luister kan ik ervan leren'.

Stap 4. Onderneem actie vanuit de op groei gerichte mindset.

Ga uitdagingen aan met heel je hart en ziel. Leer van tegenslagen en probeer telkens opnieuw. Luister naar kritiek en leer ervan.