



Universiteit Utrecht

avans
hogeschool



Platform
Leren van Toetsen

universiteit utrecht HAAGSE avans

Inzagemoment: leren versus controleren – Wie wil er feedback?

*Willemien van Laar, Annemieke van Nijferik & Mieke Cousijnsen
Studenten Onderwijskunde Universiteit Utrecht*

Els Roskam-Pelgrim – Beleidsadviseur toetsing Avans Hogeschool



Inhoud

- Ter intro
- Verschillen tussen studenten – de literatuur
- Eigen onderzoek
- Verbinding met de praktijk



Ter intro

- Annemieke van Nifterik
- Mieke Cousijnsen
- Els Roskam – Pelgrim

- Wie zijn jullie?



Ter intro

- Noord - Oost – Zuid – West?
- Hogeschool – Universiteit – Overig?
- Docent – Onderwijskundige – Student – Directie – Overig?



Ter intro

Gelijk even aan het werk!

- Brainstorm in groepen van 4 of 5 personen:
 - Met welke redenen komen studenten naar een inzagemoment?
 - Welke studentfactoren zouden invloed kunnen hebben op het wel/niet komen naar het inzagemoment?

(kortom, welk 'type' student komt? Welke niet?)

Verschillen tussen studenten – de literatuur

Fixed mindset & Growth mindset

	Groeimindset	Fixed Mindset
Overtuiging	Capaciteiten worden gezien als ontwikkelbaar door inspanning en effectieve leerstrategieën	Capaciteiten worden vooral gezien als aangeboren talenten die slechts beperkt ontwikkelbaar zijn
Algemene neiging	Om te proberen zoveel mogelijk te leren en beter te worden	Om te proberen zoveel mogelijk capabel over te komen
Uitdagingen	Worden omarmd omdat ze leerzaam kunnen zijn en leiden tot groei	Worden gemeden omdat ze bij falen kunnen leiden tot een indruk van onbekwaamheid
Visie op inspanning	Wordt gezien als normaal en noodzakelijke weg naar groei	Wordt gezien als indicatie van gebrek aan talent
Reactie op tegenslag of falen	Wordt gezien als indicatie van de noodzaak tot meer inspanning en/of andere strategie	Wordt gezien als een indicatie van gebrek aan talent, leidt vaak tot snel opgeven
Reactie op kritiek	Onderzoekend en geïnteresseerd, gretig om te leren en ontvankelijk voor feedback over fouten	Zelfondermijnende defensiviteit: eigen zwaktes en fouten niet onder ogen zien en erkennen
Succes van anderen	Wordt gezien als inspirerend omdat hier lessen uit kunnen worden getrokken voor het eigen leven	Wordt gezien als bedreigend omdat anderen wellicht als meer getalenteerd worden gezien
Effect op eigen ontwikkeling	Potentieel wordt benut wat gezien wordt als bevestiging van de eigen groeimindset	Potentieel wordt onderbenut wat gezien wordt als bevestiging van de eigen fixed mindset
Effect op anderen	Kan uitnodigen tot samenwerking, tot uitwisselen van feedback en tips en de groei van anderen ondersteunen	Kan samenwerking belemmeren, feedback bemoeilijken en groei van anderen belemmeren



Verschillen tussen studenten – de literatuur

- **Invloed mindsets op motivatie om te leren**

(Haimovitz, Wormington & Corpus, 2011)

- **Invloed mindsets op locus of control**

(Bodill & Roberts, 2013)

- **Invloed van mindsets op interpersoonlijk gebied**

(King, 2012; King, McInerney, & Watkins, 2012)



Eigen onderzoek

- Onderzoeksvraag

“Verschillen studenten met een fixed-mindset van studenten met een growth mindset wat betreft hun doelen met een inzagemoment?”



Eigen onderzoek

- Methode
 - Vragenlijstonderzoek
 - 176 eerstejaarsstudenten Commerciële Economie
 - Haagse Hogeschool en Avans Hogeschool
 - 110 man, 66 vrouw.
 - Gemiddelde leeftijd was 19,55 jaar ($SD = 1,59$). Min. 17 jaar, max 24 jaar.



Eigen onderzoek

- Resultaten
 - Geen effect cijfer op redenen
 - Geen effect toetsvorm op redenen
 - Geen effect van mindset op wel/niet bezoeken inzagemoment
 - Geen effect mindset op redenen



Verbinding met de praktijk

- Inzagemoment:

Terugkijkend naar de redenen die we vooraf hebben opgeschreven

- Denken we er met de nieuwe informatie anders over?
- Welke lijken nu het meest voor de hand te liggen?

- Mindsets:

- Zie je de mindset theorie terug in je eigen onderwijs?
- Zou je de theorie kunnen gebruiken (los van het inzagemoment) om je onderwijs te verbeteren?



Referenties

-
- Bodill, K., & Roberts, L. D. (2013). Implicit theories of intelligence and academic locus of control as predictors of studying behaviour. *Learning and Individual Differences*, 27, 163–166. [doi:10.1016/j.lindif.2013.08.001](https://doi.org/10.1016/j.lindif.2013.08.001)
 - Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273. doi:10.1037/0033-295X.95.2.256
 - Haimovitz, K., Wormington, S. V., & Corpus, J. H. (2011). Dangerous mindsets: How beliefs about intelligence predict motivational change. *Learning and Individual Differences*, 21(6), 747–752. [doi:10.1016/j.lindif.2011.09.002](https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.09.002)
 - King, R. B. (2012). How you think about your intelligence influences how adjusted you are: Implicit theories and adjustment outcomes. *Personality and Individual Differences*, 53, 705–709. [doi:10.1016/j.paid.2012.05.031](https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.031)
 - Visser, C. (2012). Retrieved June 2015 from <http://artikelencoertvisser.blogspot.nl/2012/04/introductie-mindset.html>