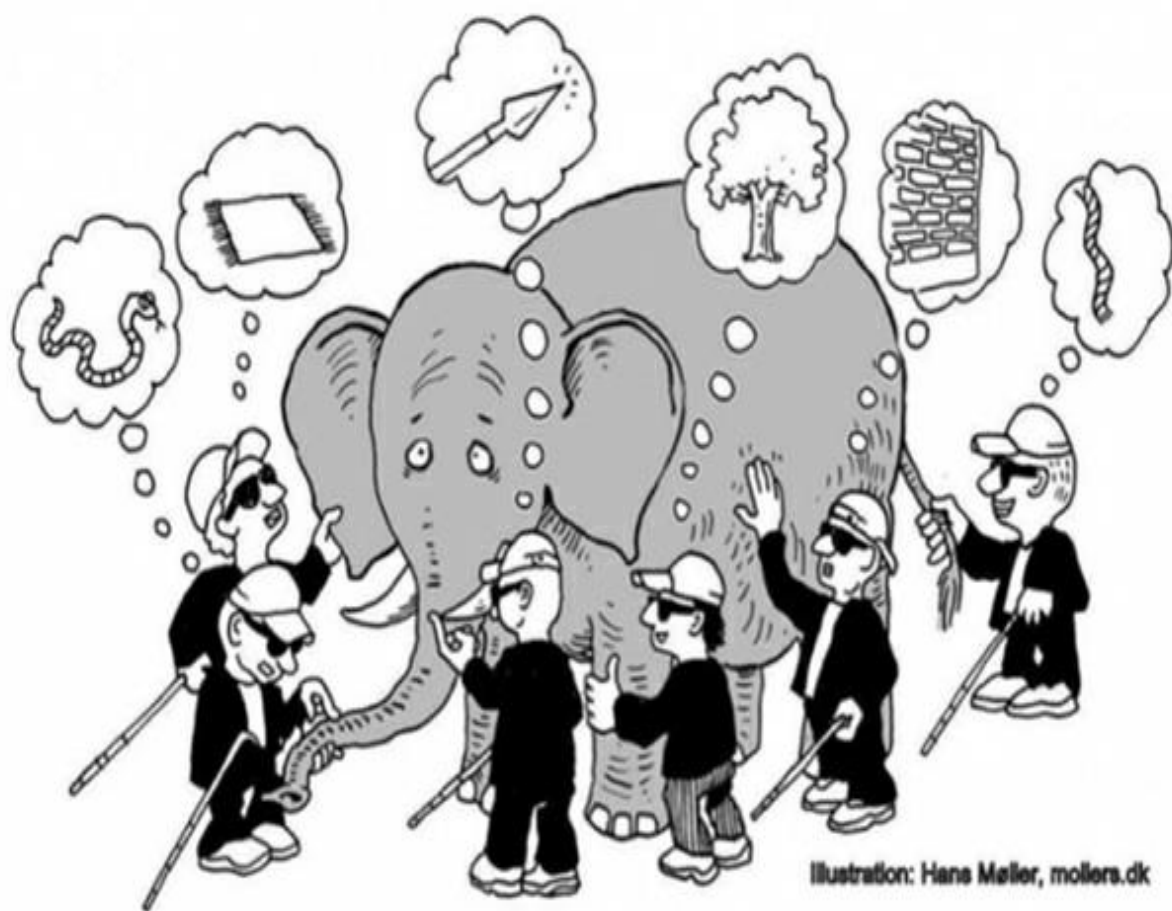


Dialektik (Hegel m.fl.)



F.eks:

Proces vs resultat

<https://www.youtube.com/watch?v=Dno2Ajy1660&feature=youtu.be>

her er proces vs resultat snakken vist overflødig).

<https://www.youtube.com/watch?v=rgclSMsaf1Q>

Se evt Fodboldens svar på 3 mod 3 som kaldes "rondo",

Præstation vs. person (i uddannelse) Gert Biesta m. fl.

Til forskel fra dannelse er kompetence ikke altid fremmende for det gode fællesskab, da det omfatter en slags kold beregning i bestræbelserne på at klare sig (selv) succesfuldt i konkurrencen med andre (Kemp, 2015, pp. 20-21).

Biesta stiller sig kritisk overfor at mennesket i uddannelsessystemet reduceres til en **produktiv del af samfundet**, hvor man ikke skal lære at være, men i stedet lære på forhånd bestemte mål og udvikle de kompetencer, der gør en attraktiv for arbejdsmarkedet (Morsing, 2017, pp. 16-19). Det handler ikke om eksistens, men om nytte. Denne produktionsgørelse af uddannelse (Klitmøller & Nielsen, 2017, p. 13) med fokus på *at eleverne skal lære* kan forhindre os i at stille de, ifølge Biesta, væsentlige spørgsmål om, *hvad eleverne skal lære og hvorfor* – altså formålet med uddannelse (**G. Biesta, 2015, p. 76**). **Biestas eget bud er, at formålet er trefoldigt.**

Qualification indebærer tilegnelsen af viden, færdigheder og informationer, så man bliver i stand til at gøre noget (G. Biesta, 2015, p. 77). Dette domæne har mange ligheder med førnævnte kompetencebegreb.

Socialisation handler om, at vi som mennesker skal lære at fungere i bestemte sociale, kulturelle og politiske 'ordener' eller traditioner (Morsing, 2017, p. 23) eller med andre ord, at vi indføres i de eksisterende måder, at være og gøre på (G. Biesta, 2015, p. 77).

Subjectification er et udtryk for det er at blive et subjekt og et unikt menneske, der adskiller sig fra eller er uafhængig af de eksisterende 'ordener' (Morsing, 2017, p. 24). Unikheden viser sig i, at vi lærer at vælge, tænke og handle som subjekt (G. Biesta, 2015, p. 77) – og dermed fx ikke som et produkt af forudbestemte (lærings)mål.

For Biesta er det vigtigt at god uddannelse altid bør bidrage til læreprocesser inden for alle tre domæner samt at pointere, at domænerne er overlappende og påvirker hinanden i praksis (G. J. J. Biesta, 2011, pp. 30-34). Analytisk opfordrer han os dog til at være bevidste om de forskellige domæner og vide, at svaret på hvad god uddannelsen er, ikke alene kan udgøres af betragtninger inden for ét af domænerne.

.....Hvordan bedømmer man fx om eleven har opnået forståelse for idrættens bidrag til udvikling af vedkommendes personlige identitet? Og om denne udvikling overhovedet er hændt eller undergået eleven? Derimod er det langt lettere, at vurdere, hvorvidt eleven behersker idrætslige færdigheder og kan redegøre for udvalgte teoretiske begreber herom. Biesta kalder dette for 'målingens normative validitet', hvilket handler om "... *hvorvidt vi rent faktisk måler, hvad vi værdsætter, eller hvorvidt vi blot måler det, vi med lethed kan måle og således ender med at værdsætte det, vi måler, dvs. det vi kan måle*" (G. J. J. Biesta, 2011, p. 24)

Det er den her som vi leder efter i den perspektiverende samtale

Indre vs. ydre regulering (*Self Determination Theory*) Deci/Ryan m.fl.

Denne "forskydning" fra en ydre adfærdsregulering til en integreret indre regulering kaldet *selvbestemmelse* forudsiges at forløbe over flg. trin: (Jvf. Deci/Ryan 1985 *The Internalization Continuum of Organismic Integration*. s. 138) *4

- Fra -En ikke regulerende ikke spontan adfærd.
- Til -En ydre regulering af umiddelbare muligheder.
- Til -En indre regulering i hvilken en ydre regulatorisk proces er inkorporeret som en kontrol, således fastholdende tilstedeværende kontrol-diktomi og konflikt
- Til -Identificering med reguleringens mål og værdier, således at tilstedeværende konflikt vil være minimeret.
- Til -Integreret regulering, hvor reguleringen selv bliver integreret med andre reguleringer til den "forenede struktur", som er basis for *selvbestemmelse*.

Nogle praktiske eksempler på denne "internalisering" kan være følgende:

Der skal sommetider en i bevidsthedsgørende proces til, for først at erkende og/eller at opnå en stærk følelse for det erkendte mål. Der skal måske til tider nogle såkaldte "social agents" til for at få et talent til at føle at vedkommende vil være verdens bedste, selvom vedkommende måtte have erkendt dette. Et andet eksempel kan være en spiller, som er meget resultatorienteret i alle præstationssammenhænge. Først når det er personligt meningsfuld og spilleren kan se et formål med en procesorientering, er det muligt for spilleren at tillægge processen en højere prioritet.

Således kan denne "internalisering" af ydre adfærdsregulatorer både foregå som en bevidstgørelse af mål, samt en "tænden" af allerede erkendte mål.

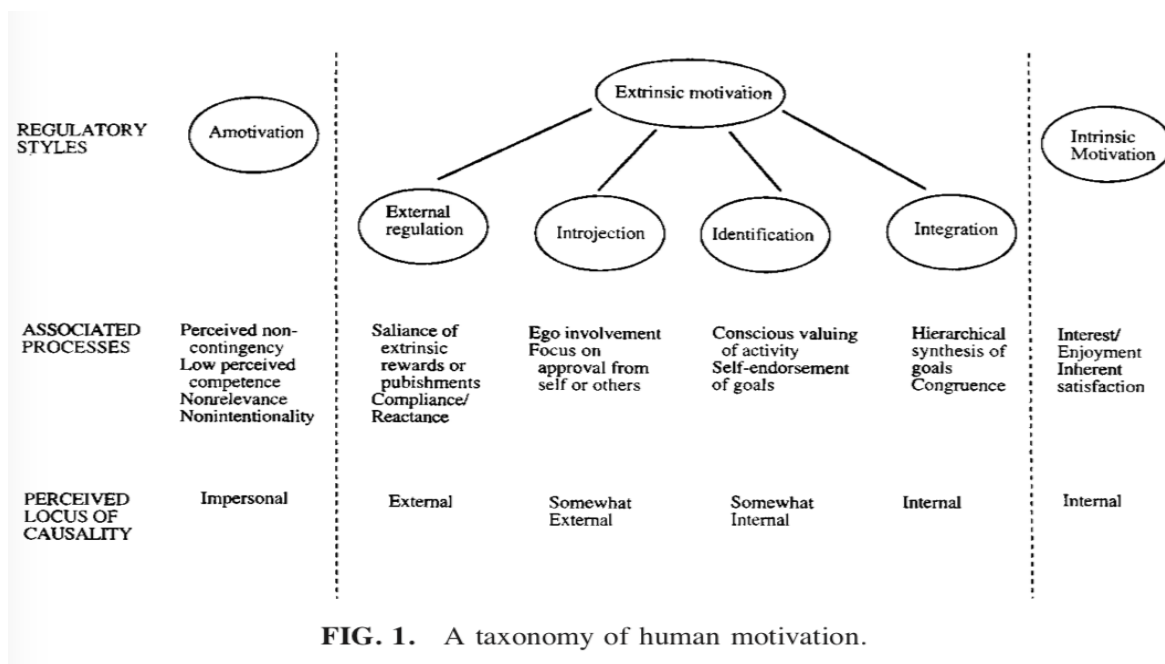


FIG. 1. A taxonomy of human motivation.

Attributionsteori (Weiner, Lew Hardy m.fl.)

Attributions teorien foreslår at aktørens forklaringer på årsagerne til succes eller fiasko, vil influere på deres følgende motivation. I følge dette, vil individers opfattelser eller forklaringer på årsager til begivenheder, være en stor afgørende faktor for deres følelser, forventninger og generel motivation i forhold til lignende begivenheder i fremtiden. (Bestemte personligheder og situationsvariable vil influere på de forklaringer personen giver. (Jvf. Weiner 1986))

Årsagsforklaringer i forbindelse med præstation, klassificeres ved 2 dimensioner: *Stabilitet og årsagssammenhængens placering*

Stabilitets dimensionen referer til graden af hvilken den tillagte kvalitet er stabil over tid.

Årsagssammenhængens placerings dimensionen referer i denne sammenhæng lige ud af landevejen (ret forvirrende forskellig fra Kognitiv evalueringsteori.) til hvad enten årsagen til begivenheden er indre eller ydre i forhold til aktøren.

	INDRE	YDRE
STABIL	Evner	Coaching Sværhedsgrad
USTABIL	Indsats Øvelse	Held Officials

Eliteudøvere har tendens til at lave indre kontrollerbare og *stabile* årsagsforklaringer for succes, og indre kontrollerbare og *ustabile* årsagsforklaringer for fiasko. Denne strategi kan være uafhængig af køn osv., og har en "*selvhjælpende bias*" da den sandsynligvis hjælper eliteudøvere til at undgå at havne i "en spiral for tillært hjælpeløshed"

Sagt på en anden måde vil en person, som lægger meget store ressourcer i personlig dygtiggørelse i forbindelse med en aktivitet, være i fare for på et tidspunkt at miste interessen for aktiviteten. Dette især hvis vedkommende ikke opfatter at have tilstrækkelig indflydelse på hvilket niveau aktiviteten kan udføres på.

Eliteudøver tenderer til at behøve og indeholde gode strategier til "at komme igen" med, således at hvis de ender i "spiralen", så kan de ændre deres forklaringsmønstre for fiasko for at komme ud. (Hardy 1996 s.94)

Sandsynligvis kan det være bedre at opmuntre udøvere til at tillægge fiasko, dårlig strategi frem for mangel på indsats, skylden. Dette skyldes, som nævnt under afsnittet om self efficacy at øgning af indsats der ikke medfører fremgang, kan på længere sigt true udøvernes selvopfattelse.

Den intuitive vurdering som følger lige efter succes eller fiasko, har meget stærkere effekt på følelsesmæssige reaktioner (dermed sandsynligvis på fremtidige forventninger og adfærd) end reflektive senere vurderinger. Attributionsteorien foreskriver således at eliteidrætsudøvere så vidt muligt foretager nogle konstruktive vurderinger af både succes og fiasko så hurtigt som muligt efter disse er indtrådt (Lew Hardy 1996 s.94))

Det skyldige sprog -*Narrativ praksis*- (White/ Epston)

Loftus & Palmer lavede tilbage i 1980'erne et tankevækkende forsøg. De satte 2 hold personer til at se den samme film, hvor en bil kørte ind i en væg. Det ene hold stillede de spørgsmålet: "hvor hurtigt kørte bilen, da den ramte ("hit") væggen? Det andet hold spurgte de: "hvor hurtigt kørte bilen, da den smadrede ("smashed") ind i væggen. Her svarede første hold 55 km/t. Det andet svarede 66 km/t. (Eysenick & Keane, 2000, Kognitive Psychology Psychology Press) Som i forsøget med bilen, hvor en formulering af et enkelt ord er med til at skabe så forskellige virkelighedsforståelser, er du i kraft af din position som forandringsagent såvel som leder i høj grad med til at påvirke medarbejdernes oplevede situation. Tages dette alvorligt, bliver det væsentligt at have øje for hvert enkelt ord vi bruger i de spørgsmål, vi stiller og dermed træne sin kommunikative praksis.

Hawthorne-studierne var et eksperiment der blev udført på [Western Electrics](#) fabrikker i [Hawthorne](#) tæt på [Chicago, USA](#) i årene [1927-1932](#). Eksperimentet skulle finde sammenhænge mellem ændringer i det fysiske [arbejds miljø](#) og ændringer i arbejdernes [produktivitet](#). Man variede f.eks. belysning og hvilepausers antal og længde for nogle grupper af arbejdere, mens [kontrolgrupper](#) arbejdede i et uændret miljø.

Forventningen om at en forbedring i arbejdsmiljøet ville forøge produktiviteten blev bekræftet, men man viste *meget overraskende*, at produktiviteten også steg, når forsøgsgrupperne vendte tilbage til deres oprindelige, dårligere arbejdsmiljø. Uanset hvilke ændringer, man indførte, medførte det en højere produktivitet. Endnu en overraskelse var, at *kontrolgruppernes* produktivitet også steg – selvom deres arbejdsmiljø overhovedet ikke blev ændret.

Resultaterne blev tolket af [Elton Mayo](#) (*The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston 1946) sådan, at medlemmerne af forsøgsgruppen oplevede sig selv som noget ganske særligt ved at være udvalgt. Kontrolgruppen blev observeret og fik på denne måde også en fornemmelse af, at man interesserede sig for deres behov: *man gav dem opmærksomhed*. Den effekt, at produktiviteten stiger, når virksomheden interesserer sig for arbejderens behov, kaldes i dag [Hawthorne-effekten](#).

Hawthorne-undersøgelserne blev grundlaget for "[Human Relations-skolen](#)" (ledelsesfilosofi), der efter [2. verdenskrig](#) fik stor indflydelse i den vestlige verden.

Rosenthal-effekten

Robert Rosenthal, født 2. marts 1933 - lever nu i Californien USA.

Robert Rosentahl har givet navn til Rosenthal - effekten (at menneskers adfærd påvirkes af de forventninger som, omgivelserne giver udtryk for).

Da Rosenthal i 1968 ville efterprøve *hypotesen om den selvopfyldende profeti*, fordelte han nogle rotter på to hold studerende, hvoraf det ene fik den besked, at deres rotter var specielt kvikke, og det andet, at deres rotter var specielt sløve.

Holdene skulle nu gennemføre nogle labyrintindlæringsforsøg med rotterne. Hypotesen blev verificeret ved, at de "kvikke" rotters præstationer var så meget bedre end de "sløve" rotters, at forskellen ikke kunne være tilfældig. Det viste sig da også, at holdet med de "kvikke" rotter havde været mere venlig ved træningen, end holdet med de "sløve" rotter.

Ved forsøg med i alt 650 7-12 årige skolebørn og deres lærere, ville Rosenthal påvise, at bevidstheden om, at man arbejder med et specielt godt materiale, i sig selv medfører et bedre resultat end det modsatte. Han testede de 650 elevers intelligens og udtog ved tilfældig udvælgelse 20% af dem, og præsenterede dem for deres lærere som elever, der fagligt set ville gøre nogle overraskende fremskridt.

Et år senere viste fornyede tests, at børnene i den udvalgte gruppe havde forbedret deres intelligenskvotient så markant i forhold til resten, at det ikke kunne bero på en tilfældighed. Ved interviews med de involverede lærere viste det sig, at de udvalgte elever på forskellig vis var blevet positivt særbehandlet.

Effekten blev af **Rosenthal** kaldt for Pygmalion-effekten og har senere vist sig også at gælde dyreverdenen og organisatoriske sammenhænge Eksempelvis er ledere for produktionshold i medicinalvirksomheder eller i militære sammenhænge blevet fortalt, at en ny gruppe **var** langt bedre end de tidligere, hvilket fik produktionen til at stige drastisk for de nye grupper.

Eksempel på inspiration til den perspektiverende samtale (TED talk)

<https://www.youtube.com/watch?v=7sxpKhlbr0E>

Mere om oplægsholderen på:

<https://idrottsforum.org/svend-aage-soerensen-pa-idrottsforum-org/>

[http://pure.au.dk/portal/da/persons/svend-aage-soerensen\(727d1b1b-e676-4df0-a630-5ba189d15897\).html](http://pure.au.dk/portal/da/persons/svend-aage-soerensen(727d1b1b-e676-4df0-a630-5ba189d15897).html)