

Startoefening in drie rondjes

1. Zoek een duopartner op en wissel het volgende met elkaar uit:

Waarin heb je het afgelopen jaar progressie bereikt?

Suggesties voor doorvragen:

- 1) *waaraan merkte jij dat je deze progressie hebt bereikt?*
- 2) *hoe is je gelukt?*
- 3) *waarom was deze progressie belangrijk voor je?*
- 4) *waar ben je het meest tevreden over in wat je hebt gedaan*

2. Zoek een nieuwe duopartner op en wissel nu het volgende met elkaar uit:

Welke progressie zou je het komende jaar graag willen bereiken?

Suggesties voor doorvragen:

- 1) *wat zou het voordeel zijn als je dat stapje vooruit hebt kunnen zetten?*
- 2) *wat gaat er dan beter?*
- 3) *waarom is dat belangrijk voor je?*
- 4) *waar zou je het meest tevreden over zijn als het je straks gelukt is?*

3. Zoek nog 1 keer een nieuwe duopartner op en wissel nu het volgende met elkaar uit:

Hoe was het om deze gesprekjes te voeren? Was het interessant/nuttig? Zo ja wat was er interessant of nuttig?



Mindset en motivatie



Hoe komen we vooruit?

Progressiegericht werken

Wat is en biedt progressiegericht werken?

Progressiegericht werken, ontwikkeld door Coert Visser en Gwenda Schlundt Bodien van het Centrum Progressiegericht Werken, heeft haar wortels in oplossingsgericht werken en de wetenschappelijke psychologie.

Het belang van progressie

Beleefde progressie, het gevoel dat je onbelemmerd vooruit kunt en obstakels overwint, blijkt iets bijzonder krachtigs en motiverends te zijn. Maar progressie kan helaas vaak onopgemerkt blijven. Daarom is het nuttig om praktische technieken te hebben die ons kunnen helpen om bereikte progressie en gewenste progressie zichtbaar te maken. Dat is wat de progressiegerichte aanpak biedt.

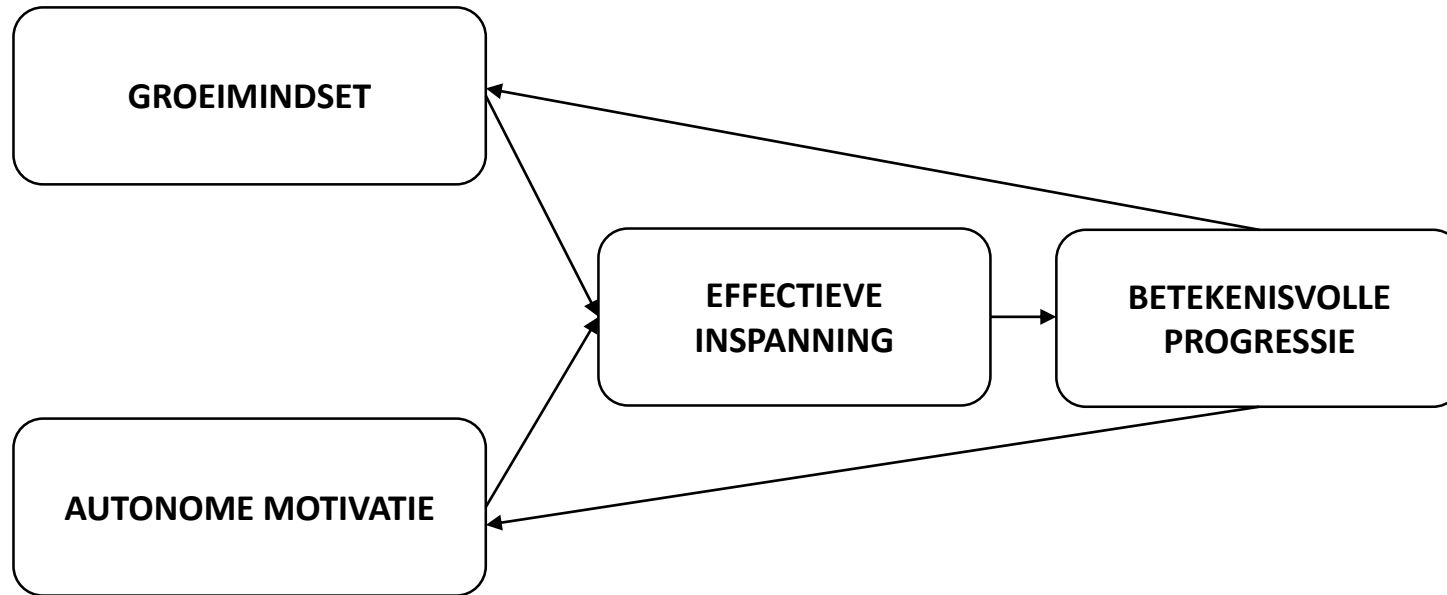
Praktische technieken

Binnen de progressiegerichte aanpak zijn veel praktische technieken ontwikkeld die bruikbaar zijn voor mensen in uiteenlopende rollen zoals coaches, trainers, managers, medewerkers en docenten. Enkele voorbeelden van dit soort technieken zijn:

- de CPW 7-stappen aanpak,
- de cirkeltechniek,
- progressiegericht sturen en
- positief nee zeggen.



Progressiegericht werken



De groeimindset

Vorm groepjes van 4 en beantwoord samen de onderstaande vragen in enkele minuten.

Na de video krijg je gelegenheid om in je viertal de video na te bespreken.

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



Filmpje Carol Dweck

Wissel uit met elkaar:

1. Wat is de kern van wat Carol Dweck heeft uitgelegd?
2. Was er iets interessant of bruikbaar voor je in wat zij heeft verteld? Zo ja, wat was dat?

Checklist mindset

1. Vul de checklist eerst voor jezelf in

2. Bespreek in je groepje van vier wat je hebt ingevuld. Leg uit hoe je de dingen die je hebt aangekruist in kolom 1 al gebruikt en hoe je de dingen die je in kolom 2 hebt aangekruist meer wilt gaan toepassen.

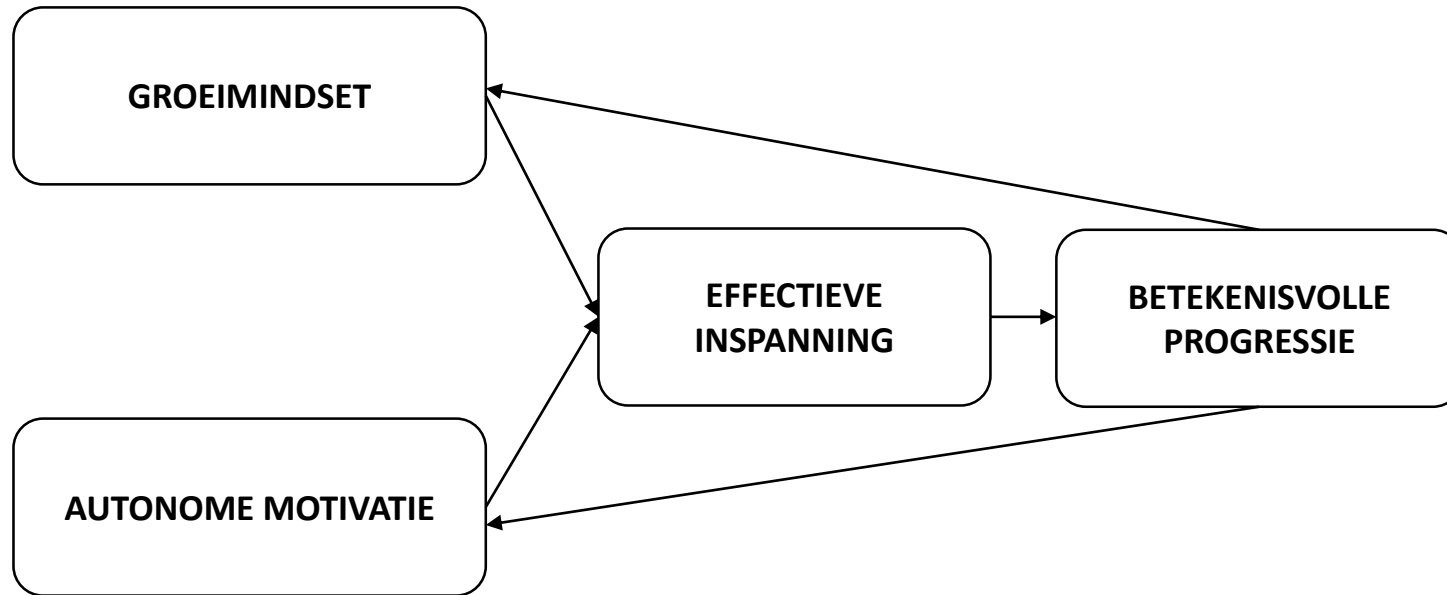
3. Wat neem je je voor om te gaan doen naar aanleiding van deze oefening?

Checklist groeimindset

Vul de onderstaande checklist in (individueel)

		1	2	3
		Pas ik al toe	Wil ik meer gaan doen	Hoe pas ik het al toe? / hoe wil ik het meer gaan toepassen?
Opwekken van een groeimindset	1. Leer leerlingen dat iedereen beter kan worden (waar hij of zij nu ook staat)			
	2. Moedig leerlingen aan om hun best te doen en door te zetten			
	3. Leer leerlingen dat fouten en tegenslag horen bij het leren van nieuwe dingen			
	4. Leer leerlingen dat leren moeilijk kan zijn en niet altijd leuk is maar wel belangrijk			
	5. Leg meer nadruk op leerdoelen dan op prestatiedoelen			
	6. Leer leerlingen dat moeilijke dingen vaak leuker worden als je er beter in wordt			
	7. Gebruik de formulering NOG NIET als iemand iets niet kan			
	8. Vraag leerlingen naar eerdere successen (hoe is het je eerder al eens eerder gelukt?)			
	9. Geef het goede voorbeeld (toon dat je je zelf ook je best doet om nieuwe dingen te leren)			
	10. Leer leerlingen effectieve studeerstrategieën aan			

Progressiegericht werken



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 en voor docenten?



3 Situaties

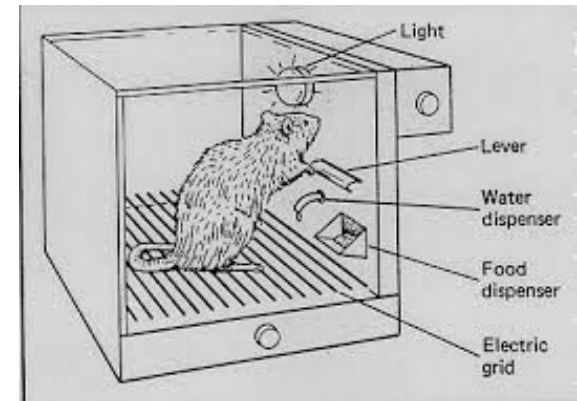
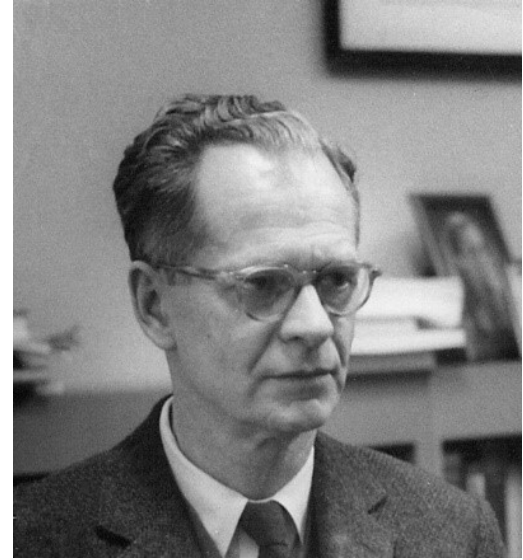
- Leerlingen in de klas zijn rumoerig. De docent verheft boos zijn stem en dreigt met straf. De klas wordt meteen stiller.
- Een docent belooft zijn klas op ijs te trakteren als het gemiddelde cijfer op het volgende proefwerk minimaal een 7 is. De leerlingen joelen vrolijk.
- Een zoon oefent weinig voor zijn pianoles. Zijn vader belooft hem 2 euro voor elke keer dat hij een half uur oefent voor zijn pianoles.

Wordt vervolgd



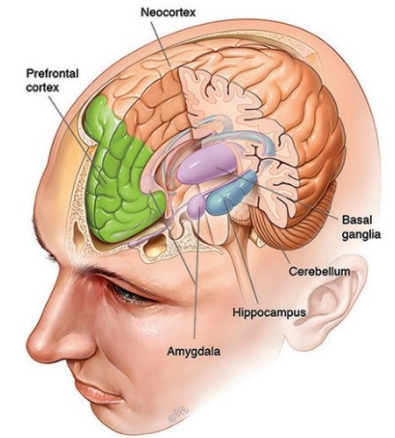
Traditionele kijk op motivatie

- 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 Skinner (foto).
- Werkte vooral met duiven en ratten, stuurde hun gedrag via operante conditionering (shaping).
- Grote invloed van behavioristen op opvoeding, onderwijs en management: werken met beloning en straf om mensen te motiveren.



Problemen met het behaviorisme

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.
- Zes thema's: 1) intrinsieke motivatie, 2) internalisatie van extrinsieke motivatie, 3) psychologische basisbehoeften, 4) kenmerken van doelen, 5) belang van relaties, 6) gecontroleerde vs. autonome motivatie.
- 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**

Twoe soorten motivatie

- Belangrijk onderscheid: autonome motivatie versus gecontroleerde motivatie
- **Gecontroleerde motivatie** = je vertoont het gedrag door druk of verleiding (alles wat te maken heeft met belonen en straffen als motivatiemiddel). Gaat gepaard met druk en minder goed functioneren, minder energie, minder volharding
- **Autonome motivatie** = je staat er volledig achter om het gedrag te vertonen. Voordeel: meer welbevinden, beter functioneren, meer energie, meer volharding
- **Kortom: mensen functioneren beter en voelen zich beter wanneer ze autonoom gemotiveerd zijn**



Filmpje Edward Deci

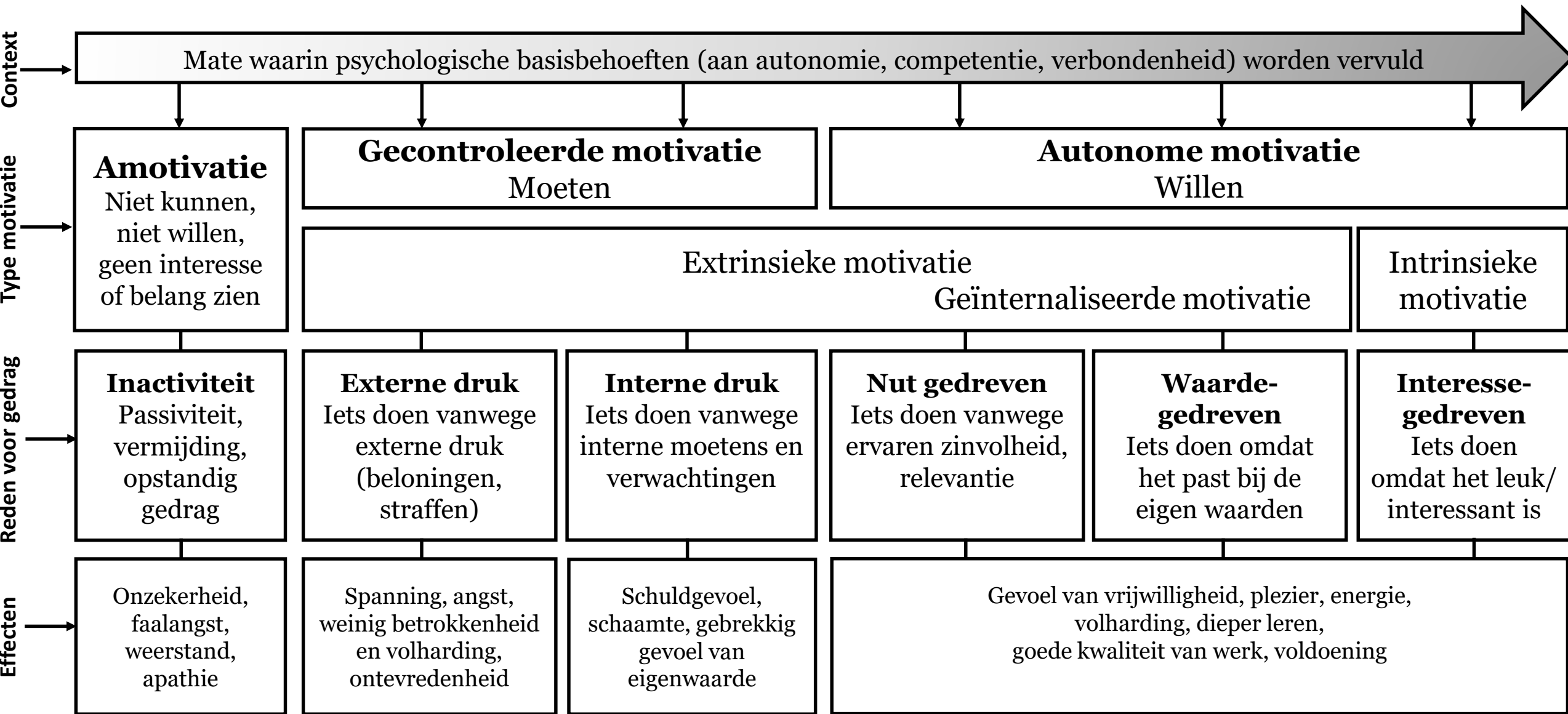
3 Psychologische basisbehoeften



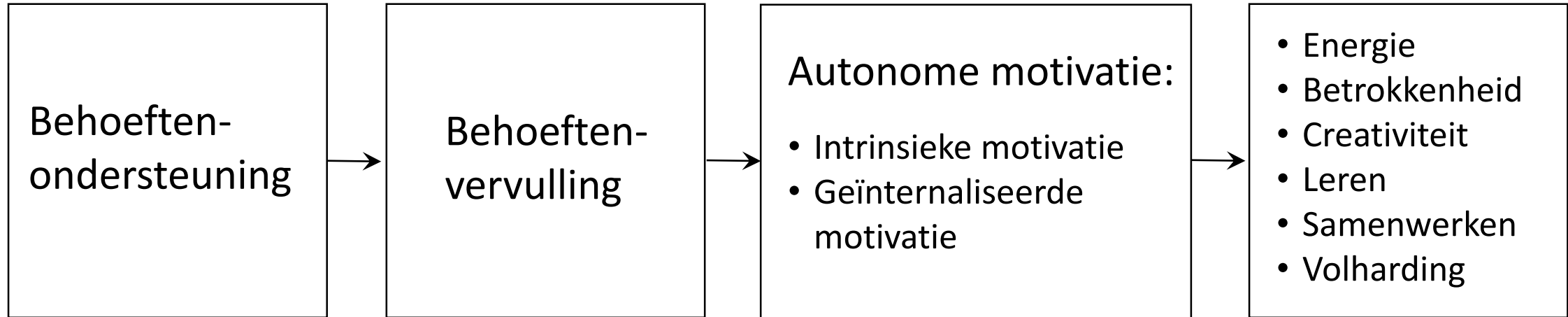
Autonome motivatie vindt plaats als voldaan wordt aan drie psychologische basisbehoeften die wij allemaal hebben:

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.
3. De behoefte aan **verbondenheid** gaat over de beleving van een wederzijdse positieve connectie met andere mensen.

Het motivatiecontinuüm



Effecten behoeftenondersteuning



1. Neem hen serieus in hoe zij de situatie zien
2. Bied keuzemogelijkheden
3. Stimuleer eigen initiatief en uitproberen
4. Betrek hen waar mogelijk bij beslissingen
5. Wees duidelijk wat je hen verwacht en waarom je dit verwacht
6. Bied een duidelijke structuur
7. Stimuleer interactie

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
 - Voor leidinggevenden, sportcoaches en opvoeders geldt hetzelfde
 - Maar structuur bieden betekent niet: autoritair zijn!

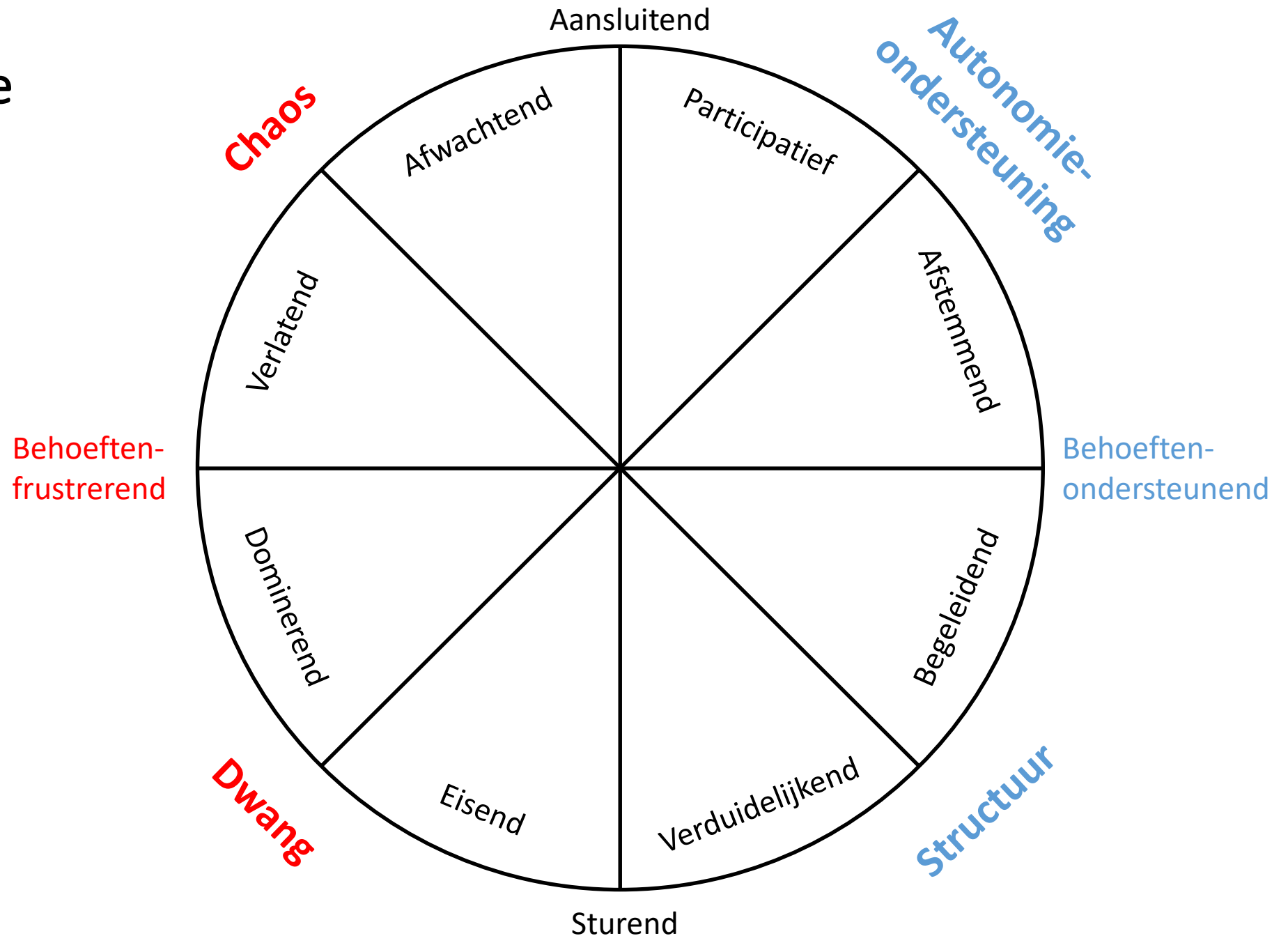


Docentaanpak

Controlerend ("controlling")	Autonomie-ondersteunend
Gebruikt extrinsieke bronnen van motivatie • Gebruikt beloning, straf, dreigementen, • Geeft opdrachten, eist meedoen	Benut innerlijke motivatiebronnen • Interesse, plezier, gevoel van uitdaging • Schept mogelijkheden voor eigen initiatief
Controlerend taalgebruik • 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 • 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 • 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 • Luistert aandachtig, open, begripvol • Accepteert negatief gevoel, klagen is toegestaan

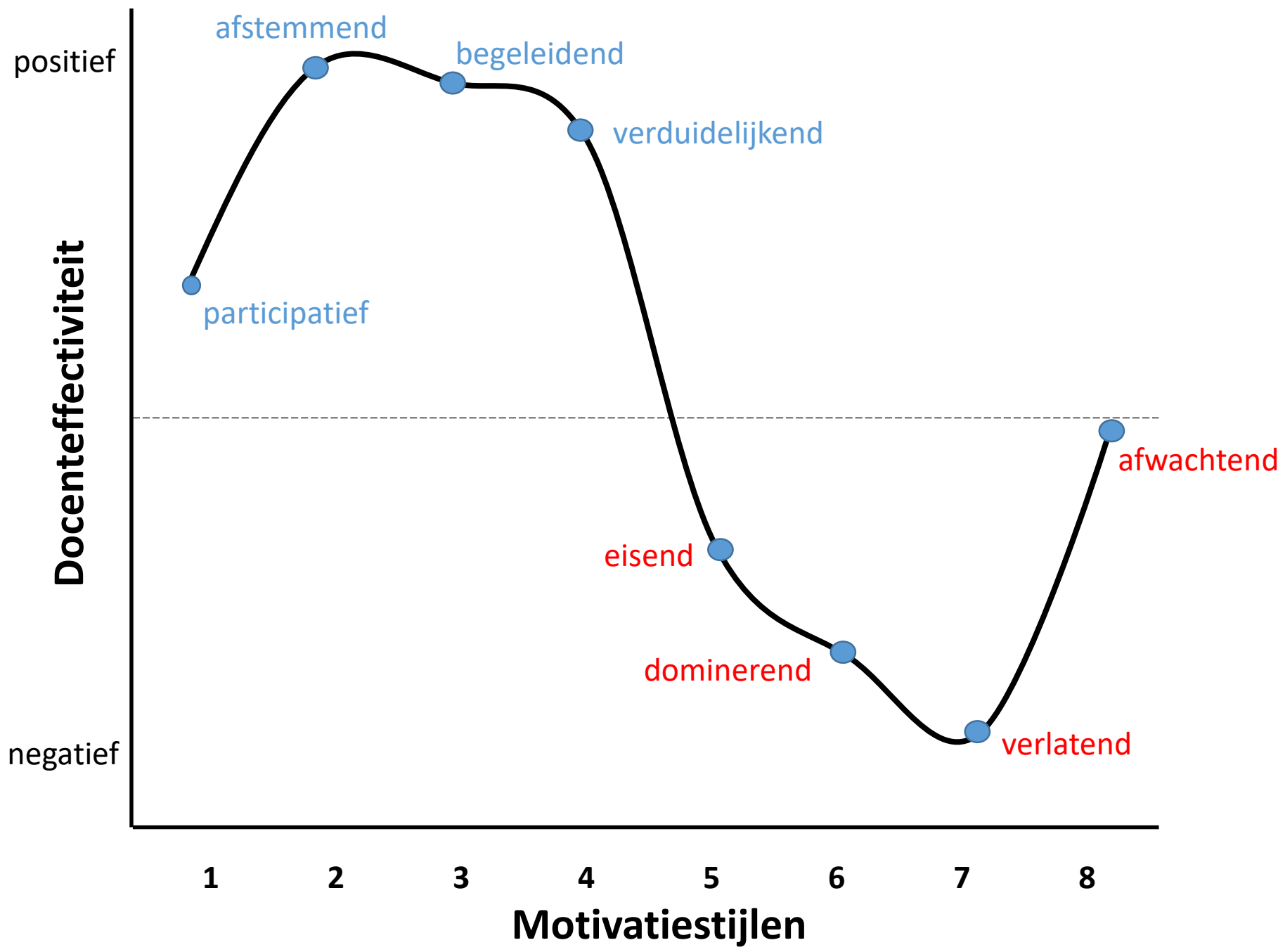
Structuur	
Weinig structuur	Veel structuur
<u>Tijdens de introductie</u> Afwezige, onduidelijke, ambigue, verwarrende aanwijzingen/instructies • Wat er gedaan moet worden, wordt niet of verwarrend gezegd • Slecht georganiseerd • Geen duidelijk raamwerk voor de les die start	Duidelijke, begrijpelijke, expliciete, gedetailleerde aanwijzingen, instructies • Wat er gedaan moet worden is duidelijk • Goed georganiseerd • Duidelijk raamwerk voor de les
<u>Tijdens de les</u> Zwakke begeleiding • Weinig (bege)leiding • Geen actieplan, geen doel • Weinig hints om grip te krijgen op wat er gebeuren moet	Sterke begeleiding • Veel (bege)leiding • Duidelijk actieplan, duidelijk doel • Veel hints om grip te krijgen op wat er gebeuren moet
<u>Tijdens de feedback</u> Feedback is afwezig of verwarrend • Geen feedback, niet taak-relevant, doorratelen • Competentie-irrelevante feedback	Feedback: vaardigheidsondersteunend, instructief • Constructief, informatief • Competentie-relevante feedback

Het circumplex-model van motivatie



Gebaseerd op Maarten Vansteenkiste en collega's

Effectiviteits- onderzoek



o.a. Aelterman et al (2018)

Welke dingen ondermijnen basisbehoeften en dus autonome motivatie?

- Taal gebruiken die als autoritair, ongeduldig of dwingend wordt ervaren
- Straffen en dreigen
- Beloning als motivatiemiddel
- Persoonsgerichte kritiek
- Schuldgevoel opwekken
- Veel controleren
- Competitie aanwakkeren



‘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. Relatie wordt beschadigd (wordt bang/krijgt een hekel)
- Bovendien: niet duurzaam
 - Zo gauw je stopt, keert het ongewenste gedrag terug
 - Er treedt vaak gewenning op waardoor je drukmiddelen steeds wat intensiever moet inzetten voor hetzelfde effect



Effecten behoeftenfrustratie

Taal gebruiken die als autoritair, ongeduldig of dwingend wordt ervaren

Straffen en dreigen met straffen

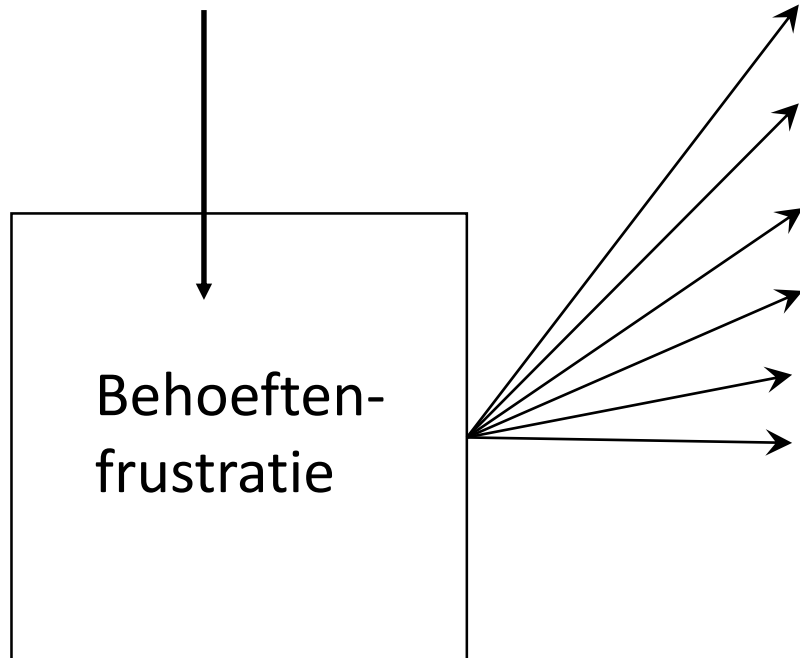
Belonen om te motiveren

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



Filmpje Johnmarshall Reeve

Checklist docentstijlen

1. Vul de checklist eerst voor jezelf in

2. Bespreek in je groepje van vier wat je hebt ingevuld. Leg uit hoe je de dingen die je hebt aangekruist in kolom 1 al gebruikt en hoe je de dingen die je in kolom 2 hebt aangekruist meer wilt gaan toepassen.

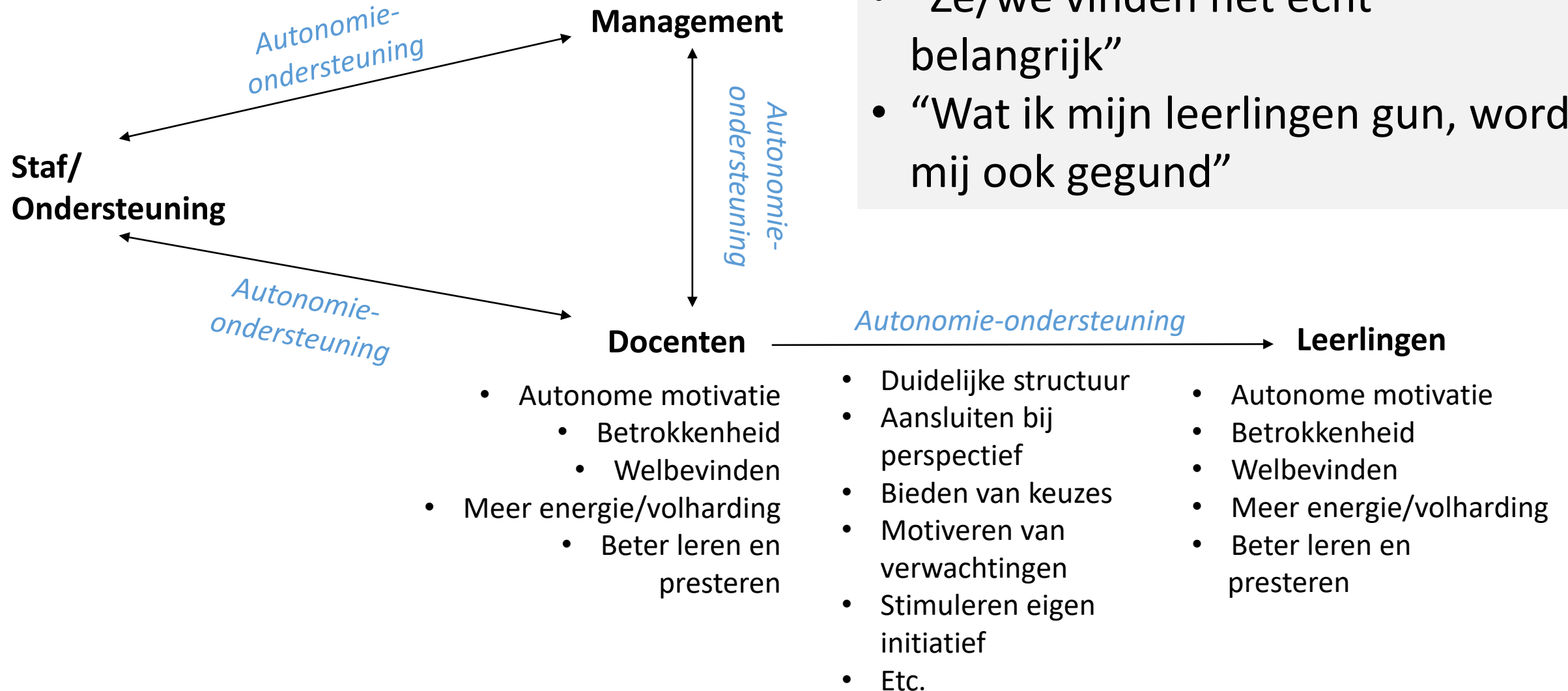
3. Wat neem je je voor om te gaan doen naar aanleiding van deze oefening?

Checklist docentstijlen: 1– effectieve stijlen

Autonomie-ondersteuning: de docent beoogt de interesses en voorkeuren van studenten te identificeren en voeden, zodat zij volledig bereidwillig betrokken raken bij de leeractiviteit. De docent heeft een toon van begrip.		
Stijl	Wat ik hier al goed in doe:	Hoe ik hier nog beter in kan worden:
Participatief: de docent gaat de dialoog met de studenten aan en nodigt hen uit input en suggesties te geven. De docent probeert betekenisvolle keuzemogelijkheden te bieden t.a.v. hoe studenten hun leeractiviteit kunnen vormgeven en volgt hun tempo.	• • • •	• • • •
Afstemmend: de docent voedt de interesses van de studenten door te zoeken naar manieren om oefeningen interessanter en leuker te maken, accepteert de negatieve emoties en uitingen van studenten en probeert te begrijpen hoe de studenten de situatie zien en ervaren. De docent geeft ruimte aan studenten om het werk in hun eigen tempo te doen en verschaft verklarende uitleg/redenen die betekenisvol zijn in de ogen van de studenten.	• • • •	• • • •
Structuur: de docent beoogt de capaciteiten en vaardigheden van de studenten als uitgangspunt te nemen en geeft strategieën, hulp en begeleiding zodat de studenten zich competent voelen om de leeractiviteit te gaan beheersen. De toon is begeleidend.		
Begeleidend: de docent voedt de progressie van de student door passende hulp en begeleiding te bieden wanneer die nodig is. De docent doorloopt de stappen die nodig zijn om een taak af te maken, zodat de studenten zelfstandig verder kunnen en, indien gewenst, vragen kunnen stellen. Samen met de studenten reflecteert de docent op een constructieve manier op fouten, zodat zij zelf kunnen leren inzien wat verbetering behoeft en wat ze zelf kunnen doen om te verbeteren.	• • • •	• • • •
Verhelderend: de docent communiceert zijn verwachtingen van en aan de studenten op een heldere en transparante manier. De docent biedt overzicht ten aanzien van wat de studenten kunnen verwachten van de les en monitort hun progressie in het voldoen aan de gecommuniceerde verwachtingen.	• • • •	• • • •

©2018 Centrum progressiegericht werken –www.noam.nu
Gebaseerd op onderzoek van Maarten Vansteenkiste en collega's

De kracht van congruentie



- “Ze/we geloven er echt in”
- “Ze/we vinden het echt belangrijk”
- “Wat ik mijn leerlingen gun, wordt mij ook gegund”

Wat kunnen we doen?

- Korte introductieworkshops in scholen
- Training van docenten
- Training van leidinggevenden
- Intervisiesessies
- Uitwisseling via OneNote
- Projectmatige introductie van behoeften-ondersteuning



Maarten Vansteenkiste, professor Ontwikkelings- en Motivatiepsychologie, Gent, België