

Vier wegen naar motivatie

Vier wegen naar motivatie

Werkboek motiveren is te leren

Dirk van der Wulp, Sandra Elzinga



Vier wegen naar motivatie
Werkboek motiveren is te leren
Dirk van der Wulp, Sandra Elzinga

ISBN 978 90 8560 217 0
NUR 840/770 THEMA YPWL
DOI 10.36254/978-90-8560-217-0

© 2023 Uitgeverij SWP Amsterdam

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (Postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met Uitgeverij SWP voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen door een onderwijsinstelling van een gedeelte uit deze uitgave, in papieren vorm of digitaal, (bijvoorbeeld voor plaatsing ervan op uw digitale leeromgeving of in een reader) kunt u zich richten tot: Stichting UvO, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, Tel. 023-8700212, www.stichting-uvo.nl UvO@cedar.nl.



Voorwoord

Dit werkboek, *Vier wegen naar motivatie*, hoort bij het boek *Motiveren is te leren* van Dirk van der Wulp. Zie voor de inhoud en enige voorbeeldpagina's hiervan www.swpbook.com/2055. We hebben er bewust voor gekozen om dit werkboek zó te schrijven dat docenten die thuis zelfstandig aan de slag willen er goed mee kunnen werken. Daarnaast is het bedoeld voor gebruik in onze trainingen. Werk je het boek zelfstandig door, dan zul je voor de oefeningen regelmatig zelf op zoek moeten naar een partner die samen met jou wil oefenen. Vriend, huisgenoot, partner, collega, Facebook-vriend of zoom-groep – net wat jou past. Ook bij oefeningen die je individueel kúnt doen, is het vaak nuttig een of twee groepsgenoten te zoeken om jouw ideeën te spiegelen aan die van anderen. Of je daar mogelijkheden voor ziet, is uiteraard aan jou!

Het doel van het boek *Motiveren is te leren* en het werkboek *Vier wegen naar motivatie* is om docenten/mentoren/begeleiders binnen het onderwijs of daarbuiten instrumenten in handen te geven om hun leerlingen zodanig te begeleiden dat ze aanzienlijk gemotiveerder en met meer zelfregulatie en zelfevaluatie aan hun schoolwerk of andere taken willen en kunnen gaan werken. De gelukkige docent ziet in het ideale geval dan een klas vol met intrinsiek gemotiveerde, in de stof geïnteresseerde en hardwerkende leerlingen voor zich.

Wij zien het werkboek en de training als een reis op weg naar meer motivatie bij leerlingen, met als belangrijkste vraag: Welke wegen kun jij bewandelen om uiteindelijk bij die gemotiveerde leerlingen uit te komen?

Inhoud

Voorwoord	5
Inhoud	7
Leeswijzer	9
Overzicht van het gehele traject	11
De inhoud	11
1 Instappen. Vier wegen naar motivatie	13
Overzicht van dit hoofdstuk	14
Startoefeningen	15
De zelfevaluatieschema's	15
Het invullen van het zelfevaluatieschema – een voorbeeld	16
Het interview	16
Twee weken later	17
Oefening Zelfevaluatieschema's  - 	19
De vier wegen naar motivatie	23
De eerste weg: via de zelfdeterminatietheorie	23
De tweede weg: via het oplossingsgericht werken	26
De derde weg: via de kracht van feedback	28
De vierde weg: via de groeimindset	30
Afsluiting	31
2 Weg 1 – De zelfdeterminatietheorie	33
Overzicht van het onderdeel zelfdeterminatietheorie	33
Pubers zijn nog geen volwassenen	35
Het doel van motiveren	36
Zelfdeterminatietheorie	36
Afsluiting	46
3 Weg 2 – Het oplossingsgericht werken	48
Overzicht van het onderdeel oplossingsgericht werken	48
Oplossingsgericht werken – vervolg	53
De gewenste situatie	54
Uitgangspunten	55
Mandaat vragen	55
'Kleine stapjes'	59
Voorbeelden	59
Meer informatie en voorbeelden?	60
Afsluiting	60

4 Weg 3 – De kracht van feedback	62
Overzicht van het onderdeel de kracht van feedback	62
Theorie de kracht van feedback	68
Voorbeelden Feedback basisvraag 1: Wat is je DOEL?	71
Voorbeelden Feedback basisvraag 2: Waar sta je NÚ?	72
Voorbeelden Feedback basisvraag 3: Wat kún je, wíl je, gá je doen de komende tijd?	73
Herkaderen	75
De motivatie-zaagtand	76
Afsluiting	78
5 Weg 4 – Naar een groeimindset	80
Overzicht van het onderdeel mindsets	80
Theorie mindsets	85
Groeimindset-gerichte feedback	89
Afsluiting	96
6 Integratie en afsluiting	99
Overzicht van het hoofdstuk integratie en afsluiting	99
Afsluiting	109

Leeswijzer

Elk hoofdstuk heeft dezelfde opbouw. We beginnen met een overzicht van de inhoud van het hoofdstuk. Vervolgens stellen we de zogenoemde nuttig-vraag (Wat moet er gebeuren of veranderen door dit hoofdstuk / dit boek / deze training / dit gesprek / ... zodat jij, als je daar achteraf naar kijkt, kunt zeggen: 'Dat was nog eens nuttig?').

De antwoorden op de nuttig-vraag verwerken we in het eerste zelfevaluatieschema. Dat schema vullen we aansluitend verder in. Het draait om de vragen: Hoe ziet jouw ideaal eruit? Wat doe jij al? Wat wil jij nog meer gaan doen? Deze vragen vormen ook de grondslag om je leerlingen te helpen naar meer motivatie. De schema's zijn daarnaast een krachtig hulpmiddel om jouw persoonlijke voortgang op een rij te zetten.

Daarna volgt er theorie en uitleg over het onderwerp van het hoofdstuk. Al snel ga je oefeningen doen om – aan jezelf of aan het effect op je leerlingen – te ervaren welke interventies en activiteiten de motivatie kunnen bevorderen of die juist belemmeren.

De afsluiting van elk hoofdstuk bestaat uit het terugkijken naar de antwoorden op de nuttig-vraag en of daaraan voldoende tegemoetgekomen is. Je noteert wat jij nog nodig hebt. Ook kijk je vooruit naar de mogelijke toepassingen van het geleerde. Ten slotte leg je de geformuleerde goede voornemens en bijbehorende acties vast in een huiswerkopdracht aan jezelf.

Het zal je in het begin wellicht duizelen van de schema's en mogelijkheden. Maar na verloop van tijd zul je merken dat je meer overzicht krijgt en het toepassen makkelijker wordt of zelfs 'vanzelf' gaat. Dat is waar we naar streven. Het is een kwestie van oefenen, uittesten, volhouden en doorzetten.

Wij schatten in dat je per hoofdstuk een uur of twee nodig hebt om de theorie door te werken (inclusief het lezen in het boek *Motiveren is te leren*). Daarnaast vragen de oefeningen, afhankelijk van je eigen ambities, de nodige tijd. Je bepaalt zelf de intensiteit van het doorwerken van het boek en daarmee de hoeveelheid tijd die je erin investeert.

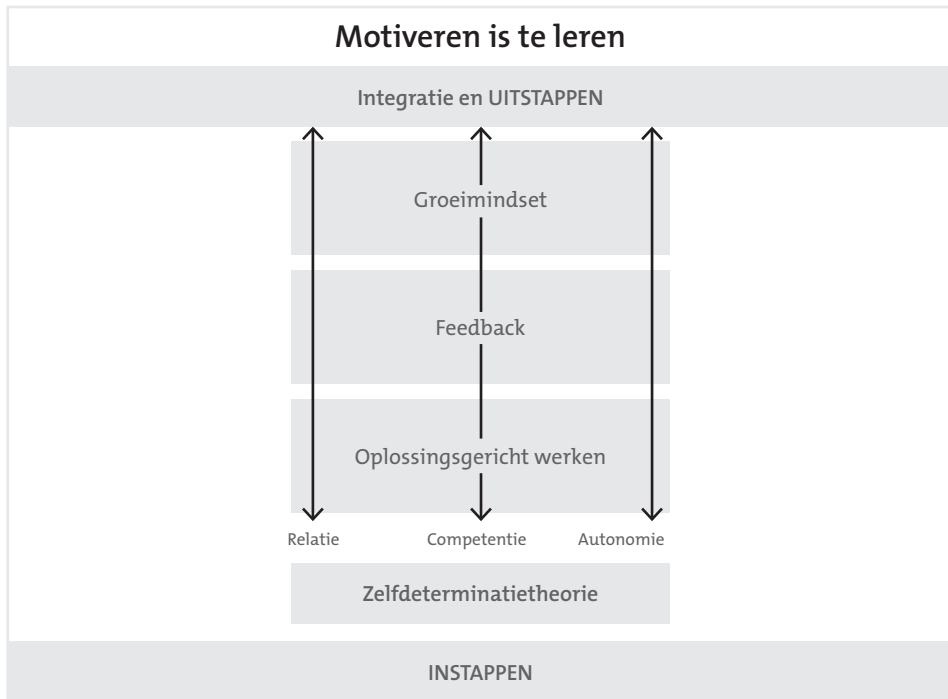
In de training oefenen we vaak met kleine groepjes van twee of drie personen. We willen benadrukken dat met een groepje oefenen gewoonlijk iets toevoegt. Voor wie het werkboek zelfstandig doorwerkt, betekent dit dat je regelmatig zelf medegroepsleden zult moeten zoeken voor een maximaal leerresultaat. Het is natuurlijk ook mogelijk het hele boek met een vaste groep collega's door te werken.

Per oefening geven we achter de titel het beoogde aantal deelnemers aan met de symbolen ♀ (individueel doen), ♀♀ (met tweeën), ♀♀♀ (met drieën) of ♀♀♀♀ (met velen tegelijk). Op de website motiveren.swpbook.com, via de button 'Extra materiaal' kun je veel van de door ons gebruikte of genoemde materialen en extra's vinden. De in dit werkboek gebruikte formulieren zijn daar in groter formaat beschikbaar.

Overzicht van het gehele traject

De inhoud

In bijgaand schema vind je een globaal overzicht van het gehele traject.



Wij onderscheiden vier wegen – zelfdeterminatietheorie, oplossingsgericht werken, de kracht van feedback, een groeimindset bevorderen – die ons naar meer gemotiveerde leerlingen kunnen brengen.

In hoofdstuk 1 (Instappen) komen alle wegen naar motivatie aan de orde. Daarom staat dit als basis in het schema. Je onderzoekt in dit hoofdstuk wat je al doet en wat je nog wilt leren. Hiermee bepaal je het instappunt van jouw persoonlijke route.

In hoofdstuk 2 verdiepen we ons in de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan. We onderzoeken hoe je in de dagelijkse lespraktijk kunt voldoen aan de behoefte van leerlingen aan autonomie, competentie en relatie. We zoeken en vinden voorbeelden van wat je wel en wat je zeker niet moet doen.

In hoofdstuk 3 oefenen we met de methoden en interventies uit het oplossingsgericht werken. Dat doen we vooral op individueel gespreksniveau, om een goede basis te leggen voor het volgende hoofdstuk.

In hoofdstuk 4 blijkt dat de door John Hattie verzamelde wetenschappelijke inzichten over wat in de klas wel en niet werkt wat betreft feedback geven, naadloos aansluit bij de oplossingsgerichte vragen en feedback uit hoofdstuk 3. In dit hoofdstuk breiden we het oplossingsgerichte individuele werken uit naar het niveau van de klas en kijken we explicieter naar de toepassing van Hattie's drie niveaus van feedback geven (taak, proces, zelfregulering).

In hoofdstuk 5 bestuderen we de theorie van Carol Dweck over de fixed en de groei-mindset. Ook hier kijken we wat deze theorie oplevert voor de drie basisbehoeften voor motivatie zoals vastgesteld door Deci & Ryan. Daarna oefenen we met het herkennen en aanmoedigen dan wel ontmoedigen van deze mindsets bij leerlingen. En we kijken hoe je eigen mindset daarbij kan helpen of belemmerend kan werken.

In het afsluitende hoofdstuk, 6, voegen we alles samen en kijken we hoe je de verschillende motivatoren nog verder wilt en kunt integreren in jouw persoonlijke wijze van motiveren en lesgeven. We bekijken ook of je al tevreden bent met het bereikte resultaat of dat je nog verdere stappen wilt zetten en welke dat dan zijn. Ten slotte onderzoeken we hoe je dat kunt realiseren en geef je jezelf ideeën en opdrachten mee voor de toekomst.

Elk van de vier wegen leidt ons dichterbij het gestelde doel: de leerling een gevoel van autonomie, competentie en relatie te laten ervaren. Dat is de basis van motivatie. Om die drie basisbehoeften te vervullen, zijn de andere wegen – oplossingsgericht werken, feedback geven en groei-mindset versterken – noodzakelijk.

1

Instappen. Vier wegen naar motivatie

Naast de verderop te bespreken en in te vullen zelfevaluatieschema's, stellen we aan het begin van elk hoofdstuk de zogeheten nuttig-vraag. We zijn ervan overtuigd dat je door het effect daarvan zelf te ervaren, gaat zien hoe het voor de leerlingen zal werken als je hun regelmatig die vraag stelt. Voor nu zeggen we: voel tijdens het cognitief beantwoorden ervan ook wat deze vraag verder voor effect op jou heeft.

Ter voorbereiding

Lees in *Motiveren is te leren* de inleiding p. 7 t/m 11.

Formulieren die je nodig hebt:

Oefening Zelfevaluatie

- Motivatie - Instapniveau
- Motivatie - Ideale situatie
- Motivatie - Uitstapniveau

Oefeningen / aantal deelnemers

Nuttig-vraag ♀ - ♀♀♀♀♀

'Doe ik al' ♀

Waarnemen van motivatie ♀♀ - ♀♀♀

Waarnemen van motivatie vervolg ♀♀ - ♀♀♀

Zelfevaluatieschema's (3x) ♀ - ♀♀

Motivatie herkennen ♀

'Wat deed je goed?' ♀♀ - ♀♀♀

Feedback 1 ♀

Feedback 2 ♀ - ♀♀

Groeien ♀

Schaalvraag ♀ - ♀♀

'Mijn motivatorenlijst' ♀

Zelfevaluaties bijwerken ♀

Nuttig? ♀ - ♀♀♀♀♀

Opdracht aan jezelf ♀

Oefening Nuttig-vraag

Noteer jouw antwoorden op de vraag:

Wat moet er gebeuren of veranderen zodat je achteraf kunt zeggen:

‘Dat was nog eens een NUTTIG hoofdstuk?’

Let erop dat je bij jezelf of (als je met zijn tweeën of meer werkt) bij de ander doorvraagt met:

- Wat is er nog meer nodig / wat ga jij doen om ... (de leerlingen tot meer motivatie te stimuleren / veel meer gemotiveerde leerlingen in de klas te hebben / voldoende tips te krijgen / genoeg te oefenen / het te durven en gaan toepassen / genoeg voorbeelden te krijgen / de theorie te snappen / de theorie te beheersen / enz.)?
- Is er nog meer nodig om het nuttig te maken?
- Is er *nóg* meer nodig om het nuttig te maken?

Eventueel kan deze laatste vraag nog een keer gesteld worden. Een vuistregel voor de ‘Is er nog meer ...’-vraag is dat je deze, afhankelijk van de antwoorden van je partner in dit gesprek, ongeveer drie keer stelt. Zodra de ander, na enig in stilte nadenken, zegt dat alles is genoemd, dan ben je klaar. Degene die bevraagd wordt, bepaalt!

Overzicht van dit hoofdstuk

We beginnen met oefenen van het invullen van de zelfevaluatieschema’s. Daarbij spelen vooral de volgende vragen een rol:

- Wat is je doel?
- Wat gaat er al goed?
- Wat kun je doen?

Vervolgens bespreken we – omgeven door oefeningen – kort de vier wegen die kunnen leiden naar meer gemotiveerde leerlingen:

- de zelfdeterminatietheorie
- het oplossingsgericht werken
- de kracht van feedback
- een groei mindset aankweken

Als een na laatste vullen we, gevoed door nieuwe inzichten, opnieuw een zelfevaluatieschema in, waardoor wellicht nieuwe actiedoelen ontstaan.

We sluiten het hoofdstuk af met de vraag ‘Wat was nuttig?’ en het formuleren van de opdracht aan jezelf over ‘Wat is verder nodig of nuttig om te gaan doen?’ en ‘Wat ga ik morgen in de klas uitproberen?’

Startoefeningen

Oefening 'Doe ik al' 👤

Tijdens het doorwerken van dit werkboek vragen we je om elke keer als je denkt:

- 'dit doe ik al', daar dan een krul bij te zetten ☞
- 'dit wil ik nu uitproberen', daar dan een hartje bij te tekenen ♥
- 'dit wil ik in de toekomst wel gaan ontwikkelen', daar dan een vette pijl bij te plaatsen →

Aan het eind van dit hoofdstuk komen we hierop terug.

Oefening Waarnemen van motivatie 👤 - 👤👤

- Neem een leerling en/of een klas in gedachten die volgens jou meer motivatie kan gebruiken.
- Beschrijf het gedrag van die leerling en/of die klas aan elkaar.

Oefening Waarnemen van motivatie vervolg (na 5 minuten) 👤 - 👤👤

- Wat gaat al wel goed?
- Wat heb jij als docent daaraan bijgedragen?

De zelfevaluatieschema's

De zelfevaluatieschema's komen in elk hoofdstuk terug. Ze vormen een instrument om te ontdekken wat je allemaal wel en wat je (nog) niet wilt veranderen aan jouw manier van omgaan met leerlingen en lessen. Tegelijk is het een instrument waarmee je jezelf langs de meetlat van je vooruitgang kunt leggen.

Dé vraag, na het invullen, is hoe je vanuit de instapsituatie de gewenste situatie (niet ideaal, wel goed genoeg) kunt bereiken. Als je dát weet, kun je in actie komen op basis van de vragen: 'Wat kún je, wat wíl je en wat gá je doen de komende tijd?'

Heel belangrijk:

Jij bent degene die het schema invult, jij bepaalt wát je invult, en jij bepaalt wat goed genoeg is in de gewenste situatie. Maar ook: als jij dat wilt, kun je de mensen om je heen om hulp of overleg vragen, waarbij jij als hulpvrager de invulling bepaalt.

Als je bij het invullen van een evaluatieschema met een ander samenwerkt en de ander jou om hulp vraagt, dan is het essentieel dat je telkens nagaat of diegene jouw hulp nog steeds wenst. Wellicht zie je het aan de ander, of je vraagt het gewoon rechtstreeks. Zoals hiervoor gesteld: de hulpvrager is de baas over de invulling; jouw tips, ideeën, mening of raad geef je alleen als de ander daar expliciet om vraagt.