



Inhoud

1	Introductie	1
2	Doelen van de actiewijzer	1
3	Gebruik van de actiewijzer	2
4	Bronnen van de actiewijzer	7

1 Introductie

Dit document is een handleiding voor leraren of vakgroepen, waarin uitleg wordt gegeven over het gebruik van de actiewijzer. Deze actiewijzer helpt leraren om actief te reflecteren op hun lespraktijk om de motivatie van hun leerlingen te stimuleren en te bevorderen. Door de actiewijzer te gebruiken, worden leraren zich bewuster van hun rol in het motiveren van leerlingen. Dit kan hen aanmoedigen om kleine veranderingen door te voeren in hun lespraktijk en acties te ondernemen die de motivatie van hun leerlingen verhogen.

De actiewijzer kan worden ingezet binnen de brede basiszorg voor alle leerlingen, maar ook als een hulpmiddel wanneer de motivatie van een bepaalde leerling, een groep of een klas achterblijft. De actiewijzer nodigt leraren uit om samen met collega's te reflecteren en gezamenlijk op zoek te gaan naar passende mogelijkheden. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de directe leeromgeving, maar ook naar bredere factoren zoals verwachtingen, perspectieven en de specifieke context van de leerling(en). Afhankelijk van de behoeften van jou als leraar of jullie als lerarenteam, hebben we verschillende scenario's uitgewerkt voor het gebruik van de actiewijzer.

2 Doelen van de actiewijzer

Door deze actiewijzer te gebruiken kan je de volgende doelen realiseren:

- Leraren inspireren door nieuwe benaderingen en lesideeën te verkennen.
- Professionele dialoog binnen vakgroepen en/of lerarenteams stimuleren.
- Diverse goede voorbeelden delen om de motivatie van leerlingen te vergroten.
- Reflectief en creatief denken binnen het lerarenteam of de vakgroep stimuleren.
- Acties opzetten, kleine veranderingen uitproberen, in de lespraktijk met als doel de leermotivatie van de leerlingen te verhogen.

3 Gebruik van de actiewijzer

Hoe kun je de actiewijzer gebruiken?

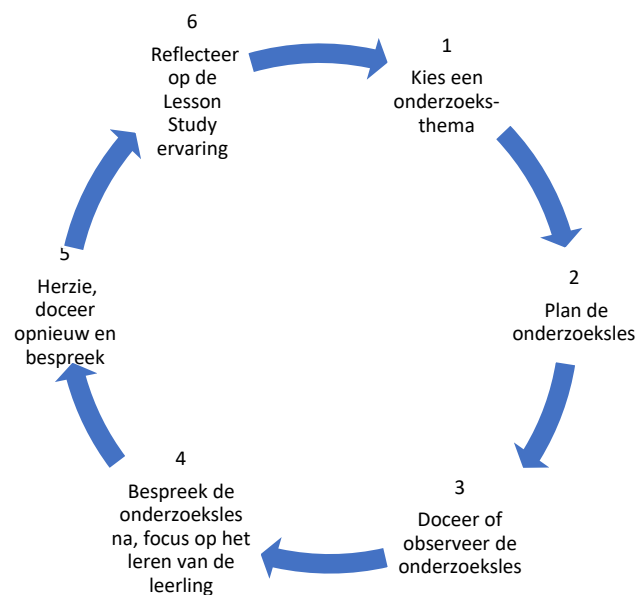
Hier zijn mogelijke scenario's om de actiewijzer toe te passen. Je kunt ook je eigen scenario's creëren, maar gebruik de actiewijzer zeker niet als een afvinklijstje.

Scenario 1 – Praktijkvoorbeelden delen in team

- Laat elk teamlid de actiewijzer verkennen en markeer de voorbeelden die hen het meest aanspreken of ideeën opleveren. Vraag elke teamlid om notities te maken over hoe ze deze voorbeelden in hun lespraktijk hebben toegepast.
- Geef elk teamlid 3 minuten om één voorbeeld te presenteren.
- Na elke presentatie kunnen de andere groepsleden in 2 minuten feedback geven over waarom ze het voorbeeld inspirerend vonden, wat ook zorgt voor een dynamische uitwisseling van ideeën.
- Nadat alle voorbeelden zijn gedeeld, kiest elke deelnemer wat hij meeneemt en gaat uitproberen in de lespraktijk.
- Plan een moment voor de terugkoppeling, bijvoorbeeld 2-4 weken na de sessie. Dit biedt iedereen een deadline om hun idee in de praktijk te brengen.
- Bespreek wat is uitgetoetst en maak tijd voor feedback.

Scenario 2 – Lesson study per duo

- Werk samen met een collega die veilig aanvoelt. Wanneer dit met een parallel collega kan, wordt de voorbereiding des te relevanter voor jullie allebei.
- Selecteer een specifieke les waarin je extra wil werken aan het verbeteren van de motivatie van de leerlingen.
- Raadpleeg de actiewijzer om relevante voorbeelden te vinden die geschikt zijn om in je les toe te passen.
- Stel samen met je collega een lesplan op waarin je de geselecteerde voorbeelden opneemt.
- Voer de les uit en laat je duo-collega de leerlingen observeren. Wat ziet en hoort hij dat toont dat de leerlingen betrokken en gemotiveerd zijn?
- Evalueer de les in gesprek met je duo-collega. Pas indien nodig je lesplan aan op basis van dit gesprek.



Figuur: De Vries, S., Verhoef, N., & Goei, S. L. (2016). *Lesson Study: een praktische gids voor het onderwijs*. Maklu.

Opmerkingen:

- Dit scenario kan de werkdruk van de leraar verhogen. Een minder arbeidsintensief alternatief is dit individueel uitvoeren en dus zonder observatie en nabespreking. Zo ontwikkel je alsnog een attitude van aandacht hebben voor de motivatie van je leerlingen en acties uitzoeken die daar een invloed op kunnen hebben.
- Twee handige tools om met je lesvoorbereiding aan de slag te gaan zijn de [visual](#) van lessen effect. Deze kan je helpen wanneer je grondig wil nadenken over je lesvoorbereiding. Wanneer je een lesplan opstelt met extra aandacht voor een bepaalde component, in dit geval motivatie, geeft het [5-minutenlesplan](#) een goed overzicht.
- Dit scenario kan een plaats krijgen in de begeleiding van startende leraren.

Scenario 3 – Casusbespreking in team volgens het handelingsgericht werken (klassenraad)**Stap 1 Dit zie of hoor ik ...**

Vertrekkend vanuit de realiteit benoem je wat je moeilijk vindt, waar je bij die leerling tegenaan loopt als onderwijsprofessional.

Wat stoort je? Wat vind je moeilijk? Maak dat concreet door een antwoord te formuleren op twee vragen: 'Wat zie ik?' en 'Wat hoor ik?' Dat kan te maken hebben met iets op het vlak van gedrag, leerhouding, motivatie, inzet, leerinhouden ...

Stap 2: Dit wil ik bereiken met mijn leerling ... (concreet en klein)

Je start steeds met een vooruitblik. Wat zou je echt willen? Wat zou voor jou een wezenlijk verschil maken? Wat wil je met je leerling bereiken? Wees tevreden met kleine en concrete stappen/tussendoelen. De coachende vragen kunnen je alvast op weg om deze doelen voor jou helder te krijgen.

Stap 3: Deze mogelijke sterktes van mijn leerling kan ik inzetten om het vooropgestelde doel te bereiken ...

Eén van de uitgangspunten van handelingsgericht werken (HGW) is 'positieve aspecten zijn van groot belang'. Een positieve blik is helpend. Het biedt mogelijkheden om je zorg aan te pakken. Bijzondere aandacht voor deze sterktes is betekenisvol bij het aan de slag gaan met het gedrag/de werkhouding van je leerling. Ook hier kunnen de coachende vragen je vooruit helpen. Daarnaast kan je je ook laten inspireren door de positieve DSM (diagnostic en statistic manual of mental disorder) van Seligman, een handboek voor 'goede eigenschappen en kwaliteiten' (zie bijlage X). Deze opsomming is uiteraard nooit af en misschien stel je zelf nog heel wat andere karaktersterktes vast bij je leerling. Verder is het belangrijk om steeds te vertrekken vanuit een growth mindset: geloven in de groei van je leerling. Weten dat je leerling iets nog niet kan én tegelijk geloven dat je leerling een volgende stap wel zal zetten!

Stap 4: Dit zou mijn leerling nodig kunnen hebben ...

Wat heeft mijn leerling nu precies nodig? Dit is je hamvraag. Om deze noden concreet te maken bieden we je voorbeelden van mogelijke specifieke onderwijsbehoeften van je leerling in deze concrete situaties.

We gebruiken hiervoor de vertrouwde HGW-hulpzinnen:

- een leerkracht die...
- instructie die...
- een leeromgeving die...
- leeractiviteiten die...
- opdrachten/taken die...

- groeps-/klasgenoten die...
- feedback die...
- ouders die...

Stap 5: Deze maatregel(en) kan ik toepassen om mijn leerling te helpen ...

Hoe kan ik mijn aanpak het best aanpassen op de noden van mijn leerling?

Welke redelijke aanpassingen kunnen een antwoord zijn op de onderwijsbehoeften van mijn leerling?

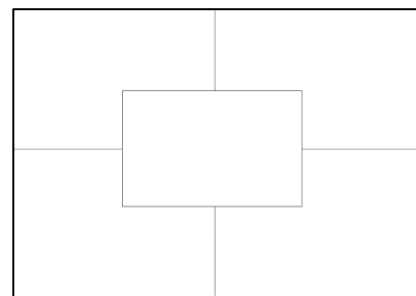
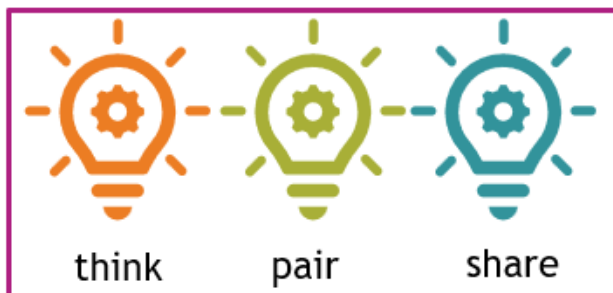
Op welke manier kan ik er best toe doen. We geven je een overzicht van verschillende maatregelen die blijken te werken en effectief zijn. Het kan een aanzet zijn om deze toe te passen in je klaspraktijk of het kan je eventueel ook prikkelen om zelf met eigen ideeën aan de slag te gaan.

Werkwijze

- Identificeer de casus: selecteer een casus waarbij het team de motivatie van leerlingen wil verbeteren.
- Raadpleeg de actiewijzer: gebruik de actiewijzer om relevante voorbeelden en inzichten te vinden die verband houden met de gekozen casus. Markeer en bespreek de relevante secties met je collega's.
- Plan acties: stel gezamenlijk een actieplan op om de besproken suggesties te implementeren in de praktijk. Kan je de leerlingen en hun ouders betrekken in het proces door bijvoorbeeld feedback te vragen op het actieplan?
- Voer het actieplan uit en evalueer het. Betrek ook de leerlingen en eventueel hun ouders bij de evaluatie en effectmeting. Hoe ervaren zij de uitvoering van de acties? Bespreek regelmatig met het team de voortgang en de resultaten van de acties. Pas indien nodig het actieplan aan op basis van de feedback en de effectiviteit van de gekozen acties.

Scenario 4- Brainstormen en creatieve sessie

Gebruik de inspirerende voorbeelden uit de actiewijzer als vertrekpunt voor een brainstormsessie.



Selecteer Vragen:

- Kies of formuleer vragen en schrijf deze bovenaan in het middenvak van een [placemat](#).

Individuele Reflectie:

- Iedere deelnemer neemt een moment om zijn antwoorden op te schrijven in het eigen vak van de placemat.

Delen en Consensus:

- Voor elke vraag deelt iedere deelnemer zijn antwoorden.
- Als groep bespreken we de antwoorden en komen we gezamenlijk tot acties, die we onder de vragen in het middenvak van de placemat noteren.

Mogelijke vragen:

- Waar zetten we al op in? Wat werkt?
- Waar kunnen we nog op inzetten?

- Hoe kunnen we deze concepten toepassen in onze lessen?
- Welke aanpassingen zijn nodig om deze ideeën te laten werken voor onze leerlingen?
- Hoe kunnen we samenwerken om nieuwe en creatieve benaderingen te ontwikkelen?
- Hoe kunnen we de voorbeelden in de actiewijzer toepassen in onze lessen?
- Welke specifieke uitdagingen ervaren we met betrekking tot de motivatie van onze leerlingen?
- Wat zijn enkele concrete stappen die we kunnen zetten om de motivatie van leerlingen te verbeteren?

Scenario 5- Intervisie

Gebruik de OASE-methodiek om met de deelnemers te reflecteren over hun praktijkervaringen en te leren van elkaar.

Een OASE-intervisie verloopt in vier fasen:

1. Opening

In eerste instantie is de aanbrengrer aan het woord. De aanbrengrer beschrijft kort de situatie en benoemt wat hij graag veranderd wil zien. Na de situatieschets door de aanbrengrer kunnen deelnemers vragen stellen om duidelijker zicht op de situatie te krijgen. Hierbij gaat het dus niét om het geven van suggesties of het beoordelen van de situatie! (vb: waarom heb je dat niet zo gedaan?)

2. Appreciatie-rondje

In deze fase benoemen deelnemers wat hen in positieve zin is opgevallen in het verhaal. Dit kan zowel gaan over de leerling(en) als over de aanpak van de collega's. In deze fase worden nog geen suggesties gegeven!

Er wordt een rondje gedaan waarbij elke andere deelnemer beurtelings het woord krijgt. Op het moment dat een deelnemer aan de beurt is kan hij ervoor kiezen iets in te brengen óf aangeven dat hij niets heeft toe te voegen. Na een eerste rondje volgt er een versneld tweede rondje om deelnemers de kans te geven eventueel nog iets aan te vullen. De aanbrengrer luistert en noteert, er wordt hierover niét in discussie gegaan.

3. Suggestie-rondje

Op dezelfde manier als in de tweede fase komen deelnemers aan de beurt om hun suggesties mee te geven. Opnieuw bewaken de deelnemers samen dat er niet tot discussie wordt overgegaan!

4. Effect

Pas in de laatste fase komt de aanbrengrer terug aan het woord: bedankt de deelnemers voor hun inbreng, geeft kort mee wat hij eraan heeft gehad en met welke suggesties of tips hij verder aan de slag wil. In deze fase hebben de andere deelnemers geen inbreng meer.

Om de intervisie voor elke deelnemer zinvol te maken, kan vervolgens leereffect bevroegd worden. Hierna kan een volgende casus aan bod komen. Deze intervisietechniek kost namelijk niet veel tijd en kan - afhankelijk van het aantal deelnemers - in ongeveer 45 minuten doorlopen worden.

Welk scenario er ook gevolgd wordt, evalueer steeds of de genomen acties geleid hebben tot het verbeteren van de motivatie van je leerlingen.

- Plan follow-up overlegmomenten om de voortgang te bespreken en eventuele obstakels te overwinnen.
- Evalueer periodiek de effectiviteit van de genomen acties en pas het actieplan indien nodig aan.
- Blijf de actiewijzer gebruiken als een hulpmiddel voor voortdurende ondersteuning van gesprekken en inspiratie.



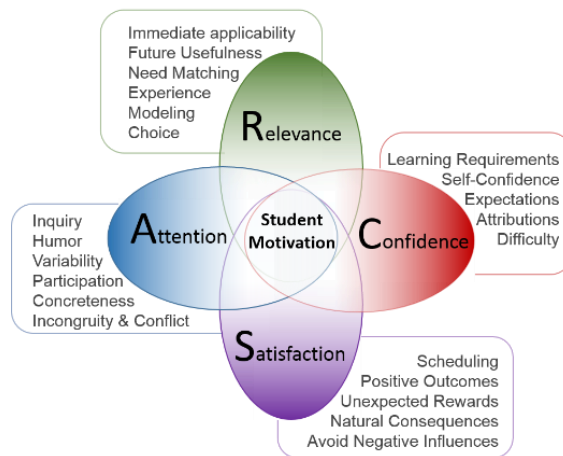
De scenario's benadrukken de inspirerende aard van de actiewijzer en moedigen creatieve benaderingen aan om de motivatie van leerlingen te vergroten. Het doel is om een cultuur van samenwerking en innovatie binnen het lerarenteam of de vakgroep rond dit thema te bevorderen.

Vier je kleine succesjes! Blijf elkaar inspireren, durf nieuwe ideeën uit te proberen en herinner jezelf eraan dat elke stap vooruit, hoe klein ook, groei betekent.

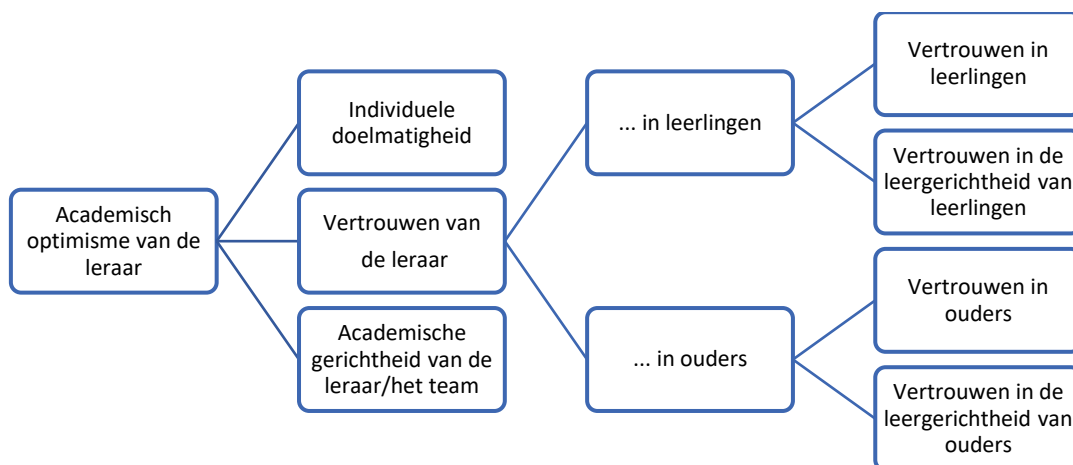
4 Bronnen van de actiewijzer

Voor deze actiewijzer rond leermotivatie baseren we ons op verschillende wetenschappelijke bronnen, die elk waardevolle inzichten bieden in hoe leraren de motivatie van leerlingen kunnen versterken. Voor degenen die meer achtergrondinformatie over leermotivatie willen, beschrijven we hier kort de bronnen.

Allereerst hebben we het werk van Keller (2010), dat het *ARCS-model van motiverend ontwerp* introduceert. Dit model richt zich op vier kernaspecten: aandacht, relevantie, vertrouwen en tevredenheid. Samen vormen deze elementen de basis voor het creëren van een leeromgeving waarin leerlingen intrinsiek gemotiveerd raken om te leren. Het ARCS-model biedt een systematische benadering om leeromgevingen zo te ontwerpen dat ze leerdoelen ondersteunen en de motivatie van leerlingen verhogen.

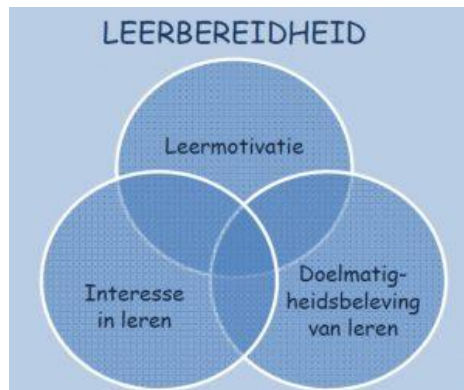


Daarnaast bespreken Lelieur et al. (2023) in hun onderzoek waarom academisch optimisme zo belangrijk is voor leerwinst. Ze benadrukken hoe de leerlingenpopulatie en de cultuur binnen een school invloed hebben op de verwachtingen en het academisch optimisme van leraren. Dit werk biedt waardevolle inzichten in de factoren die leraren kunnen helpen of hinderen in het stimuleren van motivatie, zowel bij zichzelf als bij hun leerlingen.



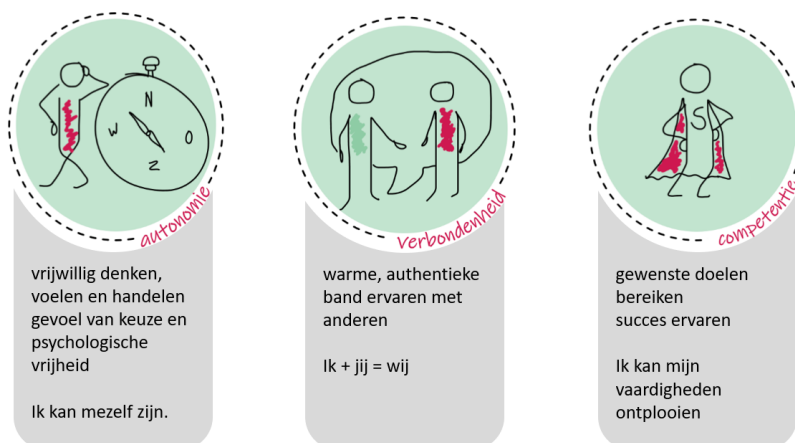
Lemov (2016) draagt met zijn boek *Teach Like a Champion 2.0* praktische strategieën aan om leerlingen te laten excelleren in de klas. Zijn werk bevat 62 technieken die gericht zijn op het creëren van een positieve leeromgeving, waarin leerlingen worden uitgedaagd en gemotiveerd om het beste uit zichzelf te halen. Deze technieken zijn direct toepasbaar in de dagelijkse praktijk en dragen bij aan het bevorderen van zowel intrinsieke als extrinsieke motivatie.

Vanhoof et al. (2012) richten zich in hun werk op het concept van leerbereidheid. Zij identificeren verschillende principes die zowel motiverend als inspirerend werken en geven praktische tips om de intrinsieke motivatie van leerlingen te stimuleren. Door deze principes toe te passen, kunnen leraren een leeromgeving creëren waarin leerlingen zich gehoord en gemotiveerd voelen om zich in te zetten voor hun leerproces.



Ook Ryan, Deci, Vansteenkiste en Soenens (2021) bieden in hun werk over de *Self-Determination Theory (SDT)* een wetenschappelijke basis voor leermotivatie. Volgens deze theorie is het essentieel dat de basisbehoeften aan autonomie, verbondenheid en competentie van leerlingen worden vervuld om duurzame leermotivatie te stimuleren.

Vansteenkiste (2021) vertaalt de SDT naar de Nederlandse context als *het ABC van motivatie*: Autonomie, Betrokkenheid en Competentie. Volgens hem zijn deze drie basisbehoeften cruciaal om leerlingen gedurende het hele schooljaar gemotiveerd te houden. Het vervullen van deze behoeften zorgt voor een leeromgeving waarin leerlingen zich competent, betrokken en autonoom voelen, wat hun motivatie structureel versterkt.



Figuur: <https://www.motivatiemotorvoordetoekomst.be/het-abc-van-motivatie/het-abc-van-motivatie/>

Deze bronnen geven ons een breed kader om leermotivatie te begrijpen en in de praktijk te stimuleren. Ze geven niet alleen theoretische inzichten, maar ook praktische handvatten die leraren kunnen inzetten om hun leerlingen gemotiveerd en betrokken te houden. Deze inzichten hebben we verwerkt in de actiewijzer die leraren inspireert om de motivatie van leerlingen te versterken.

LITERATUUR

- Keller, J. M., & Keller, J. M. (2010). The Arcs model of motivational design. *Motivational design for learning and performance: The ARCS model approach*, 43-74.
- Lelieur, R., Vanrusselt, R., Vanhoof, J., & Clycq, N. (2023). Waarom Leraren (Weinig) Academisch Optimistisch zijn. Attributies en de Impact van Leerlingenpopulatie en Schoolcultuur. *Pedagogische Studiën*, 100(4), 365-395.
<https://pedagogischestudien.nl/article/view/18350>
- Lemov, D., *Teach like a champion 2.0*, ISBN 978 90 5819 338 4, Nederlandse vertaling 2016, 238 blz. [Teach like a Champion - 62 technieken om leerlingen te laten excelleren \(wij-leren.nl\)](https://www.wij-leren.nl/teach-like-a-champion-62-technieken-om-leerlingen-te-laten-excelleren)
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a Science of Motivated Persons: Self-Determination Theory's. *Motivation Science*, Vol. 7 (2), 97-110.
<https://doi.org/10.1037/mot0000194>
- Vanhoof, J., Van de Broek, M., Penninckx, M., Donche, V., & Van Petegem, P. (2012). Leerbereidheid van leerlingen aanwakkeren: Principes die motiveren, inspireren én werken. *Acco*.
- Vansteenkiste, M. 2021. Je leerlingen een schooljaar lang motiveren? Start met ABC. Geconsulteerd via <https://www.klasse.be/256810/motivatie-leerlingen-abc-vansteenkiste/>
- Vansteenkiste, M. (2010). Hoe we kinderen en jongeren kunnen motiveren: Toepassingen van de zelfdeterminatietheorie. *CALEIDOSCOOP (BRUSSEL)*, 22(1), 6-15. Via <https://biblio.ugent.be/publication/125543>

Platform Groeimindset richt zich op het bevorderen van een groeimindset bij jongeren en volwassenen. Het benadrukt dat vaardigheden en intelligentie ontwikkeld kunnen worden door inspanning en leren. De website biedt verschillende downloads, trainingen en artikelen met praktische tips om een groeimindset te stimuleren, zoals het waarderen van inspanning en het leren van fouten.

WEBSITE

- Platform Groeimindset: <https://platformmindset.nl/6-tips/?v=796834e7a283>