

# Module 7: Motivatietechnieken en groepsproces

Reader

Datum: 04/04/2022

In deze reader wordt de achtergrond informatie besproken, zodat we de praktijk kunnen behandelen bij het trainingsweekend.

## Inleiding

Motiveren is een erg belangrijke vaardigheid die je kunt hebben als leiding. Wat motiveert en wat juist niet? Je leert in deze reader de achtergronden achter motiveren en groepsprocessen.

## Motivatie?

Wat is motivatie nu eigenlijk? Een goede definitie van motivatie is 'drijfveren die ervoor zorgen dat mensen een bepaald doel bereiken'

### **Extrinsieke en intrinsieke motivatie**

Extrinsieke motivatie is motivatie die van buitenaf wordt aangewakkerd. Dit gebeurt door middel van beloningen, zoals insignes, T-shirts, studiepunten, contacten die nuttig zijn voor later, etc. Intrinsieke motivatie bestaat uit twee soorten motivatie:

Normatief: dit zijn dingen die je doet uit plichtgevoel, omdat het altijd zo gaat in de groep, de vriendengroep of de speltak. Waarom doe je het? Omdat het zo hoort.

Pleziergevoel (hedonistisch): dit zijn dingen die je doet omdat je ze leuk vindt, vanuit je eigen drijfveren en voorkeuren. Waarom doe je het? Omdat het leuk is.

Motivatie is slechts één van de twee factoren waarom mensen iets doen. Om tot actie over te gaan, dienen er twee factoren aanwezig te zijn: **Doen = kunnen + willen**

## Piramide van Maslow

Bij het begrip motivatie is het beseft dat mensen dingen doen om een zo prettig mogelijk leven te hebben van belang. Volgens de theorie van Abraham Maslow heeft de mens behoeften die bevredigd moeten worden. Volgens Maslow is ieder mens continu bezig zijn of haar behoeften te bevredigen.



## Doorlopende leerlijn als bron voor motivatie

Scouting biedt leuke en spannende activiteiten waarmee meiden en jongens worden uitgedaagd zich persoonlijk te ontwikkelen. Kinderen worden bij Scouting uitgedaagd zich persoonlijk te ontwikkelen (op alle ontwikkelingsgebieden) in plaats van het alleen aanleren van bepaalde vaardigheden (die bij sport meer op één vlak liggen, hoewel daar natuurlijk ook een zekere sociale ontwikkeling plaatsvindt). Daarnaast doen kinderen vaardigheden op in de breedte (verspreid over alle activiteitengebieden).

Op Scouting wordt extra aandacht besteed aan het uitdagen van kinderen. Kinderen leren en ontwikkelen zich door het Scoutingspel te spelen. Dit maakt Scouting zo waardevol. De waarde zit daarnaast ook in het feit dat Scouting voor iedereen is, ongeacht de achtergrond en de mogelijkheden van het kind.

## Afwisseling in activiteiten (progressiematrix)

Het feit dat iedereen bij Scouting terecht kan en zich er thuis kan voelen, heeft te maken met de grote afwisseling in activiteiten die er is. Alle leden kunnen iets vinden dat ze leuk vinden om te doen en waar ze goed in zijn. Het ontdekken van dingen waar kinderen goed in zijn, is belangrijk voor het ontwikkelen van het zelfvertrouwen bij kinderen. Een hulpmiddel is de progressiematrix. [Bekijk de progressiematrix maar eens](#). Het geeft steun in de opbouw van activiteiten door de speltakken heen.

## Werken met subgroepen (Volkjes, nesten, PL/APL etc)

Een andere vorm om kinderen te motiveren en te stimuleren, is zorgen voor vaste subgroepen: nesten bij welpen en ploegen bij scouts. Bij de welpen en scouts gebruiken we vaste subgroepen. Bij bevers maak je als leidinggevende ook wel gebruik van subgroepen, maar die zijn steeds wisselend, aangezien vaste subgroepen nog niet past bij de ontwikkeling van bevers.

In een subgroep kan een kind zich gemakkelijker uiten en is het makkelijker om samen te werken. Samen iets doen, dat motiveert ook. Door te werken in subgroepen krijgen kinderen zoveel mogelijk de kans om te oefenen met hun verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Uitgangspunt hierbij is dat een nest of ploeg een veilige subgroep is, waarin kinderen zich makkelijker kunnen uiten dan in de hele speltak.

Op de site staat een extra toelichting voor werken met nesten en werken met ploegen. Voor scouts is er ook een PL- en APL-training.

Het voordeel van het werken met subgroepen is dat je ook gemakkelijk kunt variëren met de spelgroep: de hele speltak (horde/troep), een vaste subgroep (nest/ploeg), incidentele subgroepen of individueel. Hierdoor krijgen vergelijkbare activiteiten toch een heel andere invalshoek.

## Progressiesysteem - werken met insignes

Geen kind is gelijk. Dat betekent ook dat elk kind verschillende interesses heeft. Met het insigne pakket wordt binnen Scouting ruimte gegeven aan deze individuele interesses. Het is een verdieping van het Scoutingprogramma waarmee het aanleren van vaardigheden gestimuleerd wordt. [De feitelijke beschrijving van de insignes staat in Module 1](#)

## Groepsproces(sen)

Mensen gaan onderlinge relaties aan, hechten zich aan elkaar, verbinden zich tot een groep. De binding in een groep wordt bepaald door de krachten die in een groep werkzaam zijn. Deze krachten bepalen hoe aantrekkelijk de groep is voor de deelnemers in het bereiken van persoonlijke doelen.

### De ontwikkeling van groepen

Groepsontwikkelingen beginnen met het op gang komen van een relatie tussen twee of meer personen. Deze beginrelatie is een noodzakelijke voorwaarde voor het op gang komen van een groep, maar gedurende zijn ontstaan is een groep in een voortdurend ontwikkelingsproces, waarin relaties kunnen veranderen.

Soms lijken de relaties tussen de groepsleden stabiel, met weinig verandering in de loop der tijd, maar vaker zullen relaties regelmatig veranderen.

In het begin na het ontstaan van de groep zullen er meer wijzigingen zijn dan later, wanneer zich een structuur ontwikkeld heeft en de relaties stabiel worden.

In de Module Teamleider is een blok opgenomen over de verschillende fases die een groep doorloopt (model van Tuckman). Deze fases spelen niet alleen binnen een leidingteam, maar ook in een speltak.

### Rollen in een groep

Mensen vervullen in een groep die zich ontwikkelt ook een rol. Laten we daar eens naar kijken. Naarmate een groep zich ontwikkelt en de groepsleden zich meer betrokken gaan voelen bij het groepsdoel, zal het gedrag van de groepsleden veranderen van zelfgericht gedrag naar meer taakgericht gedrag of 'groepsinstandhoudend' gedrag. In de groep kan na verloop van tijd een aantal rollen worden onderkend. Deze rollen zijn onder te verdelen in:

- Taakrollen.
- Procesrollen.
- Zowel taak- als procesrollen.
- Disfunctionele rollen (negatieve rollen).

Het is niet nodig, en zelfs onmogelijk, dat één leidinggevende alles zelf doet. Andere groepsleden kunnen (en behoren) de functies ook te vervullen al naar gelang de gehanteerde leiderschapstijl, de activiteiten van de groep en de eventueel bij de groepsleden aanwezige weerstanden.

Als we nu terugkijken naar het gedrag dat een bepaald type vaak vertoont en naar de rol die mensen kunnen vervullen in een groep, dan zien we duidelijk dat er een relatie bestaat tussen deze twee. Zo zal een bepaald type graag een bepaalde rol op zich nemen of juist niet. Er zijn verschillende modellen over rollen in een groep en over hoe mensen samenwerken. Binnen Scouting worden onder andere de volgende modellen gebruikt:

Kernkwaliteiten van Ofman (zie Module teamleiders).

Roos van Leary (module voor praktijkbegeleiders).

Teamrollen van Belbin (module voor praktijkbegeleiders).