

Progressiegericht werken



Progressiegericht werken, ontwikkeld door [Coert Visser](#) en [Gwenda Schlundt Bodien](#) van het Centrum Progressiegericht Werken, heeft als doel om twee kloven overbruggen:

1. De kloof tussen theorie en praktijk
2. De kloof tussen verschillende psychologische theorieën

Wat biedt [progressiegericht werken](#)?

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.



Progressiegericht werken

Theorieën

Progressiegericht werken heeft haar wortels voornamelijk in de wetenschappelijke psychologie:

- De [zelfdeterminatietheorie](#) (Richard Ryan & Ed Deci, e.v.a)
- De [mindsettheorie](#) (Carol Dweck e.v.a.)
- [Deliberate practice](#) (Anders Ericsson, e.a.)
- De psychologie van [progressie](#) (Teresa Amabile e.v.a.)
- De psychologie van [oordeelsvorming en biases](#) (Daniel Kahneman, Amos Tversky, e.v.a.)
- De psychologie van [wijsheid](#) (Igor Grossman, e.v.a.)

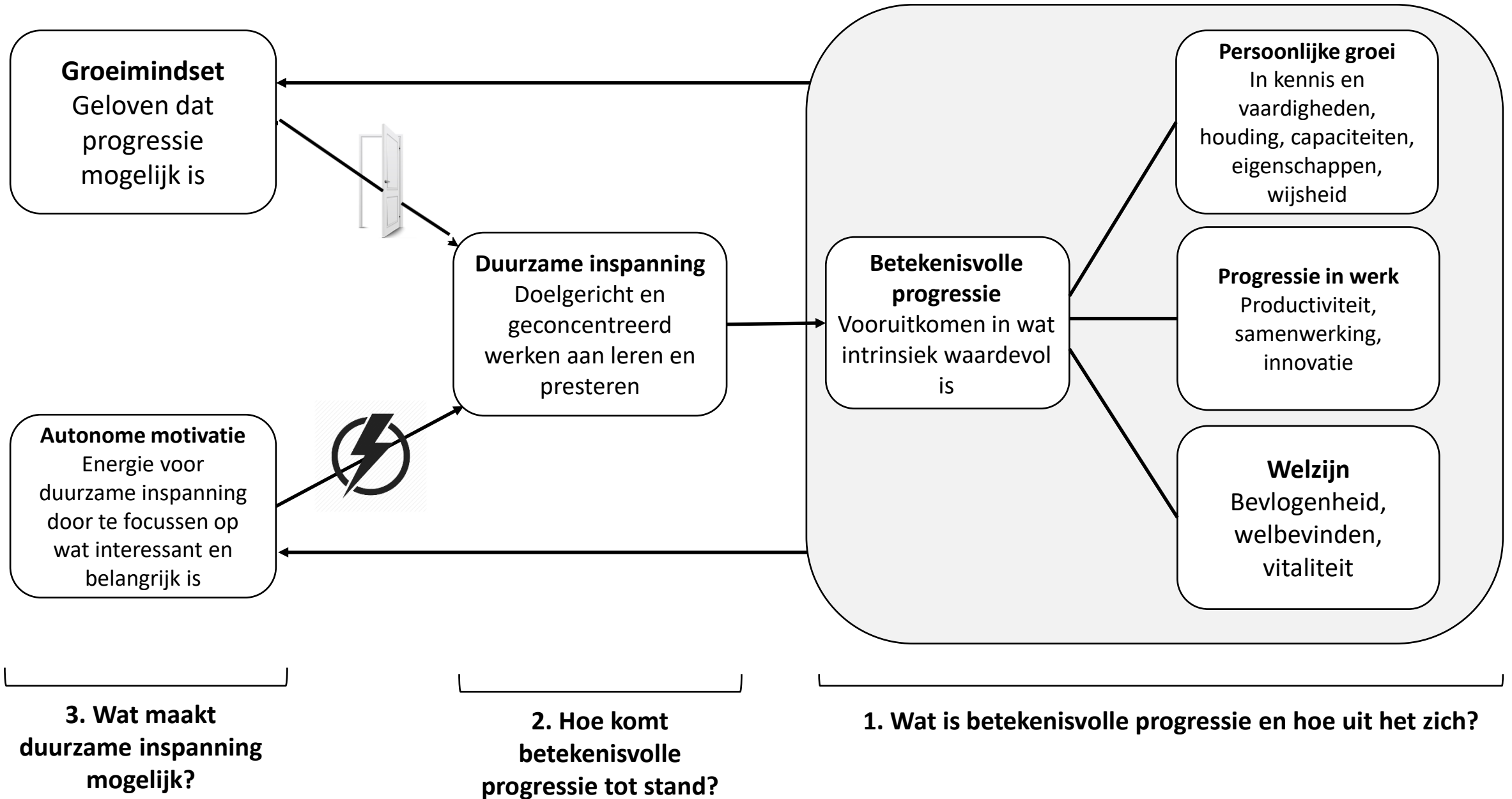
Praktische technieken

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:

- Interventies voor [behoefteondersteuning](#)
- Interventies voor het [stimuleren van een groeimindset](#)
- de CPW [7-stappen aanpak](#) (coaching)
- de [cirkeltechniek](#)
- [Progressiegericht sturen](#)
- [Positief nee zeggen](#)
- [Plus achter de min zoeken](#)
- De [logische consequentie-aanpak](#)



Model Betekenisvolle Progressie

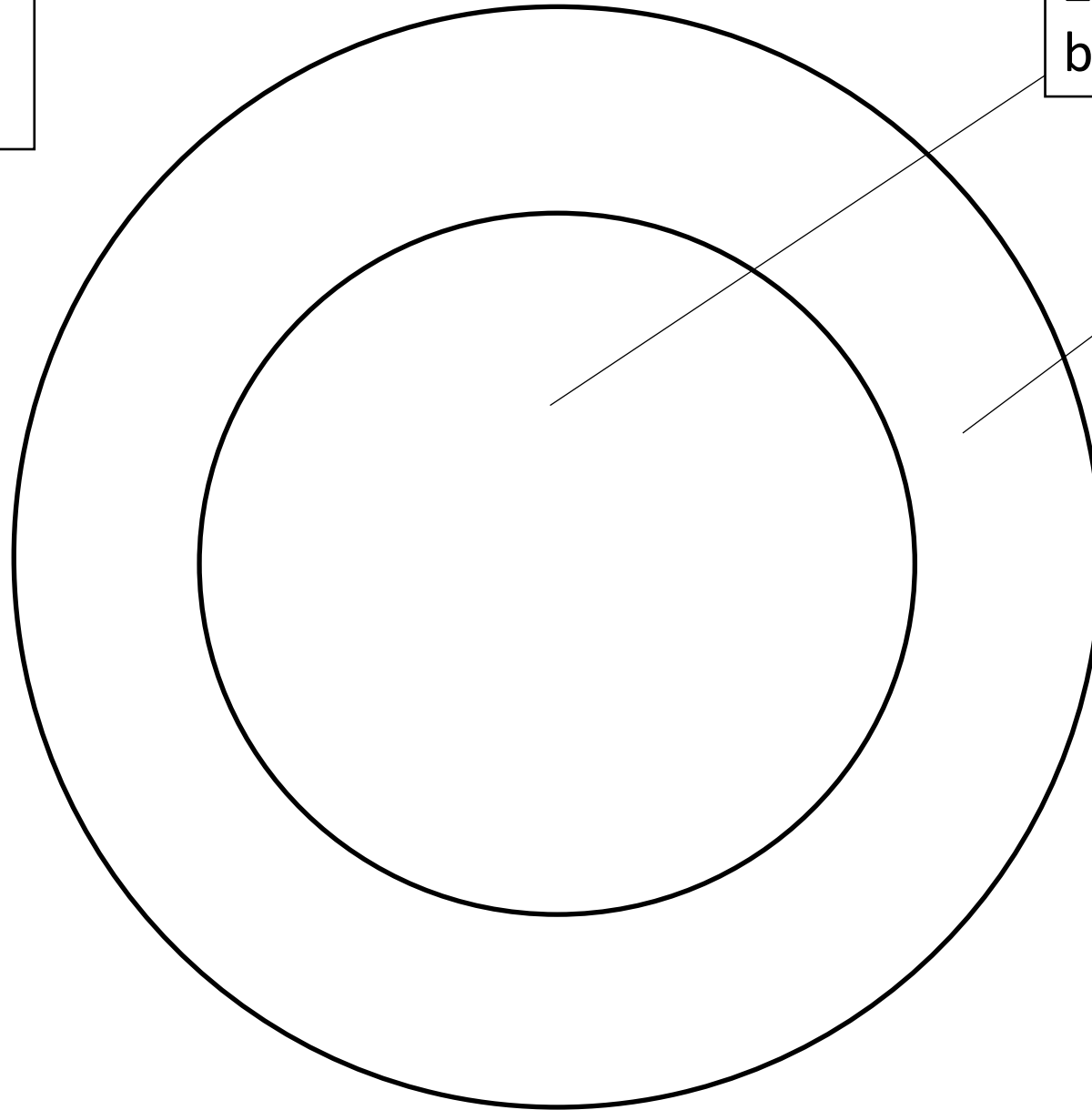


1. Onderwerp: Waarin willen we progressie bereiken?

2. Binnencirkel: al bereikte progressie

3. Buitencirkel: nog te bereiken progressie

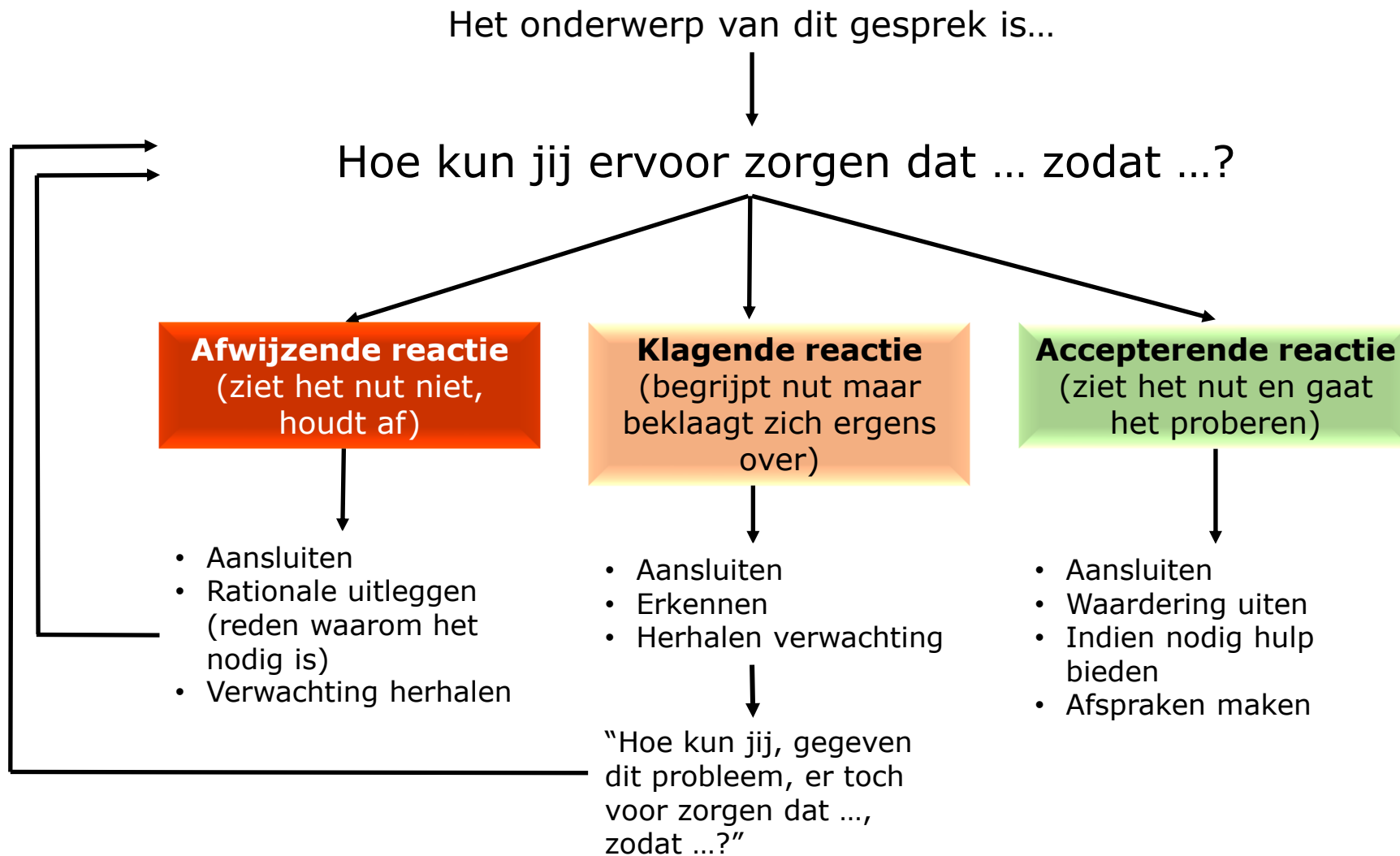
4. Volgende stap: wat is onze eerste stap vooruit?



3 Niet-effectieve
en 1 effectieve
manier om te
sturen

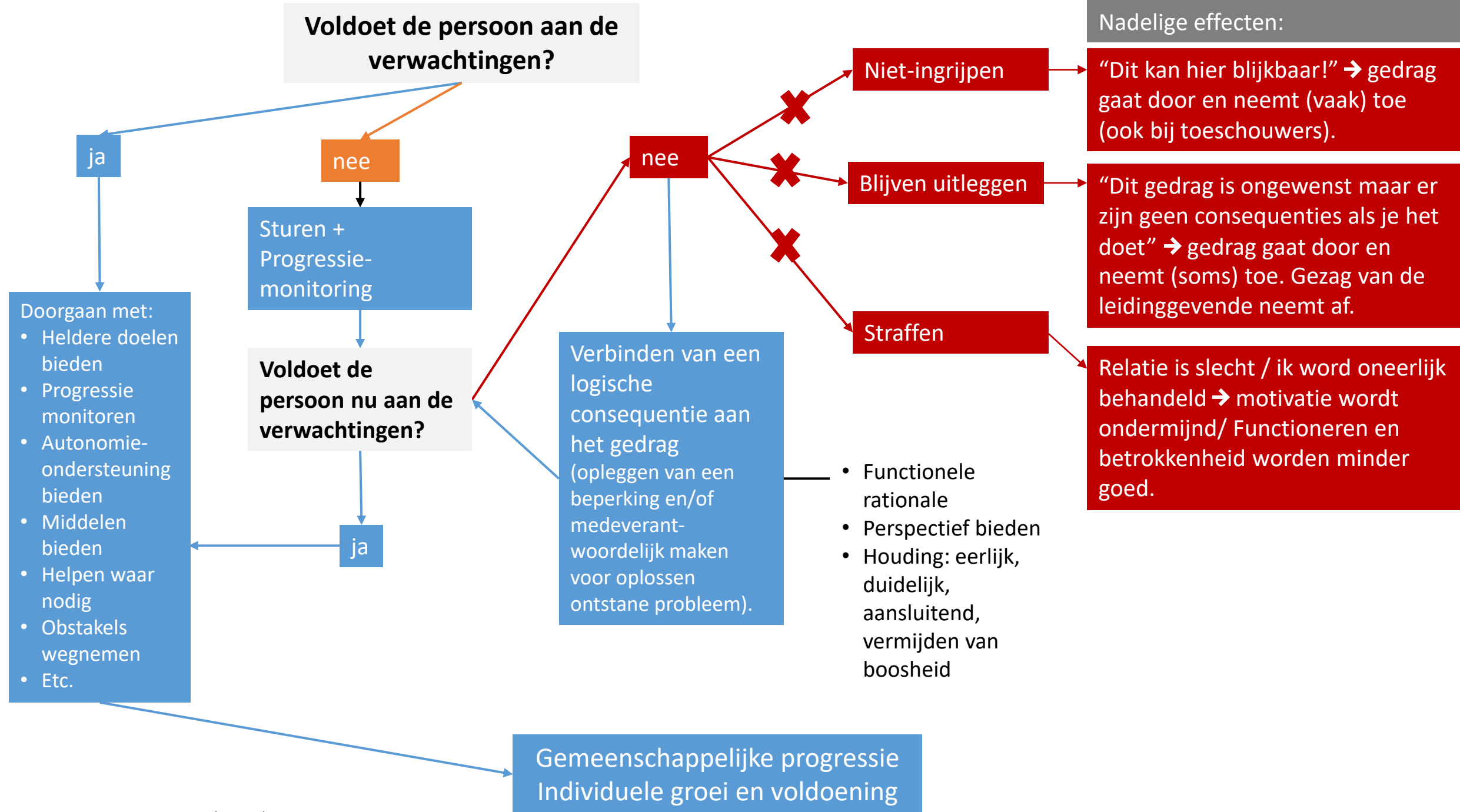


Progressiegericht sturen



Enkele situaties die vragen om sturen

- Een medewerker komt herhaaldelijk te laat
- Iemand voert een bepaald deel van zijn taken niet uit (bijvoorbeeld omdat hij/zij denkt hier niet zo goed in te zijn)
- Iemand voert een bepaald deel van zijn taken niet correct uit
- Een medewerker valt een van zijn collega's tijdens de vergadering steeds in de rede



Overige linkjes

- [Toxisch gedrag is een vorm van valsspelen](#)
- [Een 7-stappen-gesprek met de cirkeltechniek](#)
- [Progressiemonitoring: tegenmaatregel tegen de negativiteitsbias](#)