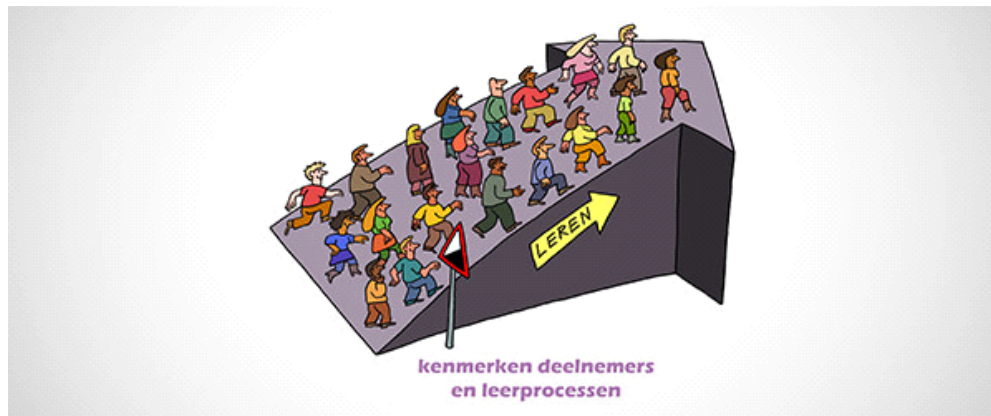


MOTIVEREN VAN STUDENTEN



De leraar maakt het verschil

Auteurs

Ellard de Vries, ROC Midden Nederland

juli 2013

Waarom moeten we dit leren? Komt dit voor op het examen? Mag ik naar huis? Zo maar wat vragen die mbo-docenten bekend in de oren zullen klinken. Veel studenten beginnen gemotiveerd aan hun opleiding, maar na verloop van tijd neemt de inzet af. Hoe komt dat? En wat kan de docent doen om de motivatie te bevorderen?

Een belangrijke voorspeller voor schoolprestaties is de motivatie (Van Nuland, Dusseldorp, Martens & Boekaerts, 2010). Gemotiveerde jongeren zetten zich meer in, hebben meer doorzettingsvermogen, wisselen vaker kennis uit en gebruiken effectievere leerstrategieën. Alle reden dus om die motivatie te stimuleren en hoog te houden. Maar: wat maakt jongeren eigenlijk gemotiveerd?

Daar is behoorlijk wat onderzoek naar gedaan. Verschillende factoren blijken een rol te spelen. Zoals de waarde die jongeren hechten aan wat zij leren, het beeld van eigen kennis en kunde, het verwachte succes en het doel dat zij voor ogen hebben. Motivatie van leerlingen is geen constante. Ook dat komt uit allerlei onderzoek naar voren. Gedurende de schoollooptijd neemt die af. Bij alle schooltypen. En niet alleen in Nederland, maar ook in andere landen (Peetsma & Van der Veen, 2008).

Intrinsieke en extrinsieke motivatie

Motivatie is een breed begrip. We onderscheiden twee belangrijke soorten: intrinsieke en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie stimuleert het handelen van binnenuit, bijvoorbeeld door persoonlijke interesse en is gericht op de activiteit en het doel daarvan. Bij extrinsieke motivatie ligt dat anders. Drijfveren hier zijn externe prikkels, zoals een beloning. In een onderwijs-setting is het vooral de intrinsieke motivatie die bijdraagt aan

leerprestaties.

Die intrinsieke motivatie komt vanzelfsprekend niet uit de lucht vallen. Volgens de zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (2000) hangt hij samen met drie basisbehoeften. Naarmate de leeromgeving daar beter in voorziet, neemt de intrinsieke motivatie toe. Het gaat om:

- Het gevoel 'competent' te zijn: ervaren dat je capaciteiten hebt en deze kunt inzetten.
- Verbondenheid met de omgeving: relaties en interacties, vooral het vertrouwen in anderen.
- Autonomie: de vrijheid om een activiteit naar eigen inzicht en waarden te kunnen uitvoeren.

Intrinsieke en extrinsieke motivatie komen vaak naast elkaar voor. Voor de hand ligt dat ze elkaar versterken. Maar dit blijkt niet het geval te zijn. Bij mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn voor een taak of een handeling, kan extrinsieke motivatie averechts werken. Die kan leiden tot vermindering of zelfs uitdoven van de intrinsieke motivatie (Ryan & Deci, 2000; Ruijters & Simons, 2012, p. 505). Denk hierbij aan een te grote gerichtheid op cijfers, te vaak overhoren en het wijzen op zwakke plekken in plaats van sterke kanten. Deze zaken kunnen nadelig zijn voor de motivatie van binnen uit; leren vanuit nieuwsgierigheid en interesse gaat immers beter (Martens, 2007). Hattie (2009) komt eveneens tot de conclusie dat het effect van extrinsieke beloningen beperkt is. De prestaties van studenten gaan er niet op vooruit. Dit betekent overigens niet dat extrinsieke motivatie verkeerd is. Een wedstrijdelement op zijn tijd kan stimulerend werken, mits er ook aandacht is voor de inhoud en betekenis van het geleerde.

Het persoonlijk belang van leren

Met een opleiding vergroot je als student je toekomstmogelijkheden. Wanneer jongeren zich daarvan bewust worden, is dat bevorderlijk voor de motivatie en het zelfregulerende gedrag (Peetsma en Van der Veen, 2008). Aandacht voor het persoonlijk belang van leren en de wisselwerking tussen gedrag nu en mogelijkheden later, leidt tot een verinnerlijking en versterking van de motivatie. Waarbij de student leert accepteren dat de beloning van de inspanningen, zoals het diploma of de leuke baan, even op zich laat wachten. Verwachtingen spelen in dit soort processen een grote rol, en die zijn sterk persoonlijk ingekleurd. Jongeren hebben subjectieve opvattingen over zichzelf, over vakken en over leren. De een denkt bijvoorbeeld heel goed te zijn in wiskunde of een ander vak, terwijl een ander met vergelijkbare prestaties onzeker is. Positieve verwachtingen en andere affectieve aspecten, zoals zelfvertrouwen, zijn van invloed op de motivatie (Boekaerts en Simons, 1995).

Feedback en reflectie

Goede, positieve feedback bevordert de motivatie en het leren (Hattie, 2009; Dweck, 2011). Faalangst wordt verminderd en de bereidheid om complexere taken uit te voeren, neemt toe. Feedback moet vanzelfsprekend betrekking hebben op uitgevoerde taken, maar dat niet alleen. Ook feedback over de persoon of het leren, zoals houdings- en leeraspecten, hoort erbij (Ledoux & Volman, 2011). Door de juiste manier van reflecteren en feedback geven werden leerlingen op een vmbo-school zelfbewuster en ambitieuzer, en ontdekten zij dat zij veel meer konden dan zij dachten.

Aantrekkelijk beroepsperspectief

Voor de motivatie is het belangrijk dat een student op zijn/haar plek zit en een aantrekkelijk toekomstperspectief heeft (Peetsma, 1992). Dat klinkt tamelijk evident. Echter, het is voor jongeren lastig om een goede keuze te maken. Een keuze gebaseerd op inhoudelijk relevante informatie (Den Boer & Stukker, 2012). Te meer omdat beroepen voor jongeren nogal abstract zijn. Hoe weet je dan zeker dat je goed zit met je studie?

Hulp is noodzakelijk. Hulp vóór of tijdens de leerloopbaan, om de juiste opleidingskeuzes te maken. Den Boer en Stukker (2012) wijzen in dit verband op het belang van reflectie: 'terugkijken op je eigen handelen met de

bedoeling daar iets van te leren.' Bij loopbaanbegeleiding zouden betekenisvolle ervaringen van studenten het uitgangspunt moeten zijn van gesprek (Den Boer, 2012). Betekenisvolle ervaringen - ervaringen waar emotie mee gepaard gaat - leiden tot inzicht. De student wordt zich bewust van de eigen motieven, drijfveren, identiteit en betrokkenheid. En kan op basis van die kennis overgaan tot actie, tot vervolgstappen.

De docent als motivator

Motivatie zit in de student. Maar is geen onveranderlijk gegeven en laat zich ook op allerlei manieren beïnvloeden. Wat kan de docent bijdragen? Geen eenvoudige vraag en het verschilt natuurlijk per student en per opleiding. Toch valt er wel iets algemeen over te zeggen. Op verschillende manieren kan de docent motivatie bevorderen.

1. Relevante en betekenisvolle taken bieden

Wanneer mensen het nut ervaren van wat zij doen, zijn zij meer gemotiveerd om te presteren. Dat geldt ook voor studenten. Marzano en Miedema (2005) stellen dat leertaken waardevol en relevant moeten zijn, en helder en duidelijk geformuleerd. Een aantrekkelijk toekomstperspectief draagt eraan bij dat jongeren weten waarvoor zij zich inspinnen (Peetsma, 1992).

2. Ruimte laten voor eigen keuzes

Geef ruimte voor ontwikkeling en creativiteit, is de aanbeveling uit tal van studies (Hattie, 2009; Jolles, 2011; Ledoux & Volman, 2011; Marzano & Miedema, 2005; Peetsma & Van der Veen, 2008). Dit betekent enige keuzemogelijkheid bieden en taken niet te veel 'dichttimmeren'. Hierbij past de kanttekening dat te veel keuzevrijheid en te weinig structuur averechts kunnen werken.

3. Gevoel van competentie geven

Laat studenten zien en ervaren dat ze in staat zijn om iets te bereiken. Positieve feedback is van belang. Niet alleen voor de prestatie, maar ook voor de inspanning (Dweck, 2011). Feedback veronderstelt een goede relatie. Met een focus op de (vak)inhoudelijke prestaties, maar zeker ook op gedrag en samenwerking (Marzano & Miedema, 2005; Hattie, 2009; Ledoux & Volman, 2011).

4. Positief klimaat bevorderen

Een positief klimaat op school bevordert de motivatie. Dat wil zeggen: een klimaat waarbij studenten zich geaccepteerd voelen door zowel medestudenten als docenten. Maar een positief klimaat staat voor méér. Het betekent ook orde en veiligheid, stellen Marzano en Miedema (2005). Het helpt volgens hen om studenten in te zetten als coach of begeleider. Nog een ander klimaatbevorderend element: samenwerkend leren (Thoonen, Slegers, Peetsma & Van Oort, 2010). Van belang is wel om dit goed te begeleiden en dat het in een veilige omgeving plaatsvindt. Ryan & Deci (2000) benadrukken het belang van een leeromgeving waarin jongeren autonomie, eigen competentie en verbondenheid met elkaar ervaren. In bijvoorbeeld 'game-based leren' lijken deze aspecten alle drie aanwezig te zijn (Martens, 2007).

Nog veel te ontdekken

Motivatie als abstract begrip heeft concreet handen en voeten gekregen. Tegelijkertijd valt er nog veel te ontdekken. Zo weten we nog weinig over effecten van verschillende leercontexten en van interventies op de motivatie (Boekaerts & Martens, 2006). Dat docenten in een sleutelpositie verkeren, staat echter wel vast. Een goede leraar weet op creatieve wijze de interesse te wekken, heeft de flexibiliteit en competenties in huis om adequaat te kunnen handelen en maatwerk te bieden (Marzano e.a., 2011). Geen situatie is het hetzelfde: de leraar maakt het verschil!

Deskundigen:

Bronnen:

- Boekaerts, M., & Simons, P. R.-J. (1995). *Leren en instructie: Psychologie van de leerling en het leerproces*. Assen: Van Gorcum.
- Den Boer, P. (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing*. Etten-Leur: ROC West-Brabant.
- Den Boer, P., & Stukker, E. (2012). *Leren Kiezen voor je Loopbaan*. Etten-Leur: ROC West-Brabant.

- Dweck, C. S. (2011). *Mindset, de weg naar een succesvol leven*. Amsterdam: Uitgeverij SWP
- Hattie, J. H. C. (2009). *Visible learning*. London: Routledge.
- Jolles, J. (2011). *Ellis en het verbreinen*. Amsterdam/Maastricht: Neuropsych Publisher.
- Ledoux, G., & Volman, M. (2011). *Op zoek naar Talent. Talentontwikkeling op Expeditie scholen. Project durven delen doen*. Utrecht: VO Raad.
- Martens, R. (2007). *Positive learning met multimedia*. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Marzano, R., & Miedema W. (2011). *Leren in 5 dimensies: moderne didactiek voor het voortgezet onderwijs*. Assen: Van Gorcum.
- Peetsma, T., & Van der Veen, I. (2008). *Een tweede onderzoek naar de beïnvloeding van motivatie bij vmbo-leerlingen*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.
- Peetsma, T. (1992). *Toekomst als motor? Toekomstperspectieven van leerlingen in het voortgezet onderwijs en hun inzet voor de school*. Amsterdam: Stichting Centrum voor Onderwijsonderzoek.
- Ryan, R. M., & Deci, E.L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well being*. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Pink, D. H. (2010). *Drive*. Amsterdam/Antwerpen: Business Contact.
- Ruiters, M., & Simons, R.-J. (2012). *Canon van het leren*. Deventer: Kluwer.
- Van den Broek, J. (2012). Spijbelstrijd. *Didactief*, 42, 15.
- Van Nuland, H. J. C., Dusseldorp, E., Martens, R. L., & Boekaerts, M. (2010). *Exploring the motivation jungle: Predicting performance on a novel task by investigating constructs from different motivation perspectives in tandem*. *International Journal of Psychology*, 45, 250-259.