

## Motivatie

De laatste decennia is uit allerlei onderzoeken duidelijker dan ooit geworden dat motivatie de doorslaggevende factor is voor succes in het onderwijs. De beste motivatie is 'intrinsiek'. Leren gaat voor intrinsiek gemotiveerden bijna vanzelf. Van deze vorm van motivatie is sprake als leerlingen echt geïnteresseerd raken, plezier hebben in het leren, het vanuit zichzelf doen, zonder druk of dwang van buitenaf. De werkelijkheid in het onderwijs laat echter grote motivatieproblemen zien. Deze vaststelling was voor Hanneke van Nuland vertrekpunt voor een interessant promotieonderzoek. Daarin probeert zij de vraag te beantwoorden: hoe bevordert je de intrinsieke motivatie van leerlingen? Een hamvraag. Op basis van verschillende theorieën heeft Van Nuland manieren uitgeprobeerd. Bijvoorbeeld door aan leerlingen 'intrinsieke motivationele waarom-informatie' te geven, dat wil zeggen uitleggen waarom het geleerde nuttig kan zijn. Een andere manier was het stimuleren van zelfregulatie. In dit geval door te helpen bij het vinden van een geschikte aanpak voor de leertaken. Helaas moest Van Nuland constateren dat de theoretisch gefundeerde interventies geen positief effect hadden. De intrinsieke motivatie bleef laag. Zelfs tussen vmbo- en gymnasium leerlingen bestond op dit punt geen verschil.

Van Nuland beveelt aan om meer drastische manieren te onderzoeken om de motivatie te beïnvloeden. Zij denkt daarbij aan veranderingen in de leeromgeving die leerlingen in staat stellen om meer zelf te kiezen wat ze doen en hoe ze leren. Onder andere onderzoek op het gebied van loopbaanontwikkeling van Kuijpers en Meijers biedt inderdaad aanwijzingen dat vraagsturing een positief effect heeft op motivatie en succes. Echter, dit effect lijkt slechts klein. Groot genoeg om verder te onderzoeken, maar nog onvoldoende om op basis daarvan het onderwijs te hervormen.

Wat dan wel? Ik las vorig jaar het handboek 'Motivation Science'. Eén van de begrippen die mij daaruit het meest bijblijft is 'concordantie'. Hiermee wordt bedoeld dat zelfkennis op verschillende niveaus een 'kloppend' geheel vormt. Concreet betekent dit, dat iemands bewuste doelen overeenstemmen met de eigen persoonlijkheidskenmerken, behoeften en motieven. Bepaald niet iets vanzelfsprekends, want zelfkennis is moeilijk. "People can sometimes select terribly inappropriate goals for themselves, wasting much time and energy in their pursuit." Veel mensen streven doelen na waar zij geen plezier in hebben en waar ze niet echt in geloven. Een methode om de concordantie te vergroten moet nog uitgevonden worden, maar geruststellend is het feit dat het gedurende het leven in de regel 'vanzelf' toeneemt. Wellicht speelt hierbij een rol dat de hoofdverbindingen in ons brein tot ver in de volwassenheid beter worden. We verliezen veel vermogens bij het ouder worden, maar het brein gaat wel meer als een geheel functioneren. Wat lang niet iedereen weet is dat welbevinden en levensgeluk gemiddeld pas rond de pensioengerechtigde leeftijd een piek bereiken.

Maar wat moet u daarmee in het onderwijs? Één ding staat vast en dat is dat enthousiasme vaak aanstekelijk is. Als u gefascineerd bent door uw vak of door de toekomst kan dit overslaan naar de

leerling. Iets anders is dat leerdoelen beter werken dan prestatiedoelen. Taakgerichte feedback tot slot werkt beter dan persoonsgerichte feedback. U bewijst een leerling geen dienst als u hem of haar etiketten opplakt, zelfs positieve, ook al is uw intentie puur het bijdragen aan de zelfkennis van de leerling. Zelfkennis in termen van vaste kenmerken of karaktereigenschappen remt motivatie en leerprestaties. Wat wel helpt is bij leerlingen het besef aan te moedigen dat zij mogelijkheden hebben en dat zij zich kunnen ontwikkelen en zullen veranderen. Overtuigingen op dit gebied raken de kern van motivatie. De invloed van docent, mentor of decaan moet daarbij niet onderschat worden. Maar evenmin overschat. Ook geduld is nodig. Zolang de intrinsieke motivatie er nog niet is, zijn we volgens mij aangewezen op extrinsieke motivatie. Het klinkt ouderwets, maar in afwachting van echte interesse dus toch maar druk en dwang van buitenaf.

*Tom Luken is arbeids- en organisatiepsycholoog en werkt als onafhankelijk onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken.*