



MOTIVATIE VAN CURSISTEN

In beroeps- en bedrijfsopleidingen

Bij elke opleiding kan men zich afvragen wat het effect ervan is en hoe men dat effect kan verhogen. Met effect is bedoeld, dat cursisten meer en betere leerresultaten bereiken, dus werkelijk profiteren van het gebodene. Opleidingen worden nogal eens beoordeeld op hun programma of op wat docenten behandeld hebben.

Nu bepalen vele factoren het succes van een opleiding. Niet alleen het cursusprogramma en de wijze waarop de docenten hun stof brengen, e.d. maar ook het vermogen van cursisten om het gebodene in de gegeven tijd te verwerken en de **bereidheid** om dat te willen, zich in te spannen e.d. Dit laatste is de **motivatie** van cursisten. Hoe meer de cursus voldoet aan de werkelijke **behoeften** van de cursist, des te hoger is zijn motivatie, des te beter de bereikte leerresultaten en des te meer ook de bevrediging, die de docent in zijn opleidingsactiviteit vindt!

We beperken ons tot enkele gezichtspunten over de leermotivatie van volwassen (of bijna volwassen) cursisten in beroeps- en bedrijfsopleidingen.

Wat is motivatie?

Niemand doet iets zonder motieven. Die motieven kunnen meer bewust zijn: je geeft dan de **redenen** op voor de handeling. Het kan ook meer onbewust zijn: iets drijft je om het te doen - een "**drijfveer**" - je weet zelf niet precies waarom. Meestal zijn er meerdere redenen en drijfveren tegelijk achter een handeling of besluit, om b.v. een bepaalde cursus te gaan volgen.

Welke motieven brengen cursisten mee?

In de eerste plaats kunnen cursisten vrijwillig komen of gestuurd zijn. Komt iemand uit **vrije wil**, omdat hij het waardevol, fijn, nuttig, enz. vindt, dan is hij "positief gemotiveerd"; hij staat dan zelf achter het besluit. Voelt hij zich **gedwongen**, b.v. omdat de ouders het willen of de chef het zo belangrijk vindt, dan "kiest hij in afhankelijkheid" - het motief is in dat geval het vermijden van ongunstige gevolgen, als je het niet doet. De grens tussen vrijwillig en gedwongen is overigens niet altijd duidelijk te trekken, ze kunnen elkaar voor een deel overlappen. Voor de docent

is het belangrijk te weten in hoeverre cursisten al of niet gestuurd zijn, m.n. hoe dat voor hun eigen gevoel is - want officieel is de deelname vrijwel altijd vrijwillig. Bij een onderzoek naar de motieven voor deelname van cursisten aan een bedrijfsopleiding, kunnen 4 groepen van veel voorkomende behoeften worden onderscheiden.

Deze behoeften kunnen verband houden met:

1. Interesse:

Ik wil er meer over weten, mij verder ontwikkelen, ik vind het een interessant vak e.d.

2. Loopbaan:

Ik wil verder komen, promotie maken, e.d.

3. Werk:

Ik wil praktische, toepasbare kennis, die ik in mijn werk nodig heb.

4. Conformisme:

Ik zit hier nu eenmaal; je moet toch een vak leren, e.d.

Nog één stap verder en er is sprake van:

5. Afhankelijkheid of verzet:

Ik moet van mijn ouders, de chef e.d.; ik ben gestuurd.

In dat geval is echter geen sprake van het aanwezig zijn van behoeften.

Ieder komt nu met andere **verwachtingen** naar een cursus; hij hoopt dat zijn behoeften bevredigd zullen worden en stelt bepaalde eisen aan de opleiders.

Degene die uit **interesse** komt, verwacht b.v. meer inzicht te verwerven, zelfstandig te leren denken, antwoorden op problemen te krijgen, mogelijkheden tot gesprek.
Dit is de actieve, zelfstandig studerende deelnemer.

Degene die komt i.v.m. zijn verdere **loopbaan**, verwacht kennis en vaardigheden te verwerven, die hem helpen vooruit te komen of hem eventueel toegang geven tot hogere functies. Deze cursist is ook actief, maar kritischer t.o.v. de stofkeuze. De cursus mag volgens hem theoretisch zijn en niet te makkelijk.

De **werkgerichte** verwacht duidelijke, praktische, toepasbare kennis en vaardigheden en geen overbodige theorie. Hij is actief, zolang de cursus zijn wensen dekt; anders haakt hij af of heeft kritiek.

De **conformist** verwacht dat hij er "iets" van zal meenemen, dat er niet te hoge eisen gesteld worden, dat hij niet behoeft "op te vallen".

In de cursus is hij overwegend passief (hij heeft geen eigen doel). Hij is degene die het eerst ontevreden is als de cursus "te moeilijk" is, of niet "onderhoudend" gebracht wordt.

De **gestuurde** (tegen zijn zin) verwacht dat het niets voor hem is; dat de cursus niet goed is.

Hij is zeer kritisch, soms wantrouwend. Hij wil eerst overtuigd worden van de waarde, eer hij op de inhoud ingaat. Soms voert hij obstructie.

Bij de geïnteresseerden is de leermotivatie het sterkst, ze zijn het meest zelfstandig, de motivatie wordt steeds zwakker bij de volgende groepen en slaat bij de laatste om in negatieve motivatie. Bij de meesten komen meerdere motieven wat onduidelijk vermengd voor.

Met een groep waarin zo verschillend gemotiveerden zitten, zonder dat dit wordt herkend, is moeilijk te werken. Bijna niemand zal geheel tevreden zijn. Voor de docent is het belangrijk om te herkennen met welke motivatie cursisten binnenkomen: zo mogelijk door een gesprek of een kleine enquête: waarom volgt u deze cursus? Wat verwacht u ervan? Door verdergaande vragen maakt men dit ook aan de cursisten duidelijker bewust - ze komen daardoor eerder "binnen".

Wat kan de docent doen om de motivatie te verhogen en te versterken?

Veel verschillende voorwaarden, maatregelen en gedragingen van opleiders kunnen iets bijdragen tot een goede motivatie van de cursisten.

Het duurt - ook als de docent het goed doet - een tijd vóórdat de groep "erin is" en zo gemotiveerd is, dat er werkelijk (intensief) geleerd wordt. Daarom is enig geduld van de docent op z'n plaats.

In het verloop van een leergang is een aantal fasen te onderscheiden, die we als volgt benoemen:

1. Een startfase, waarin doelen en programma worden toegelicht en besproken, voorts de wijze van werken, de verwachtingen van deelnemers, de samenstelling van de groep e.d.
2. Een oriëntatiefase, waarin een globaal beeld van het te leren gebied bij de cursisten moet ontstaan.
3. Een behandelingsfase, waarin de stof meer systematisch wordt doorgewerkt.
4. Een afsluitingsfase, waarin het geheel nog eens wordt samengevat, nabesproken en geëvalueerd.

Deze fasen vindt men ook terug bij de onderdelen van een leergang (b.v. een les).

Elk van deze fasen vraagt om een daarbij behorende vorm van motivatie.

1. Startfase

- **Duidelijke doelstellingen** geven, toelichten en bespreken. Wat willen we dit jaar, dit trimester, deze week of deze les bereiken. De motieven en achtergronden daarvan open bespreken.
Een **globaal beeld** geven van het programma en het verloop van de cursus met het waarom erbij. Eventueel ter discussie stellen hoe open plekken in het programma kunnen worden benut.
- Met de gestuurden en de twijfelenden een gesprek voeren en hun problemen au serieux nemen. Het doel hiervan is hen tot meelopers (conformisten) of meespelers te maken. In een enkel geval zal men iemand ernstig afraden mee te doen (om te voorkomen, dat andere deelnemers worden geremd). In deze fase gaat het dus om het wegnemen van negatieve motivatie (wantrouwen, enz.) en om het aanbrengen van meer zekerheid, duidelijkheid en perspectief.

2. Inleiding, oriëntatiefase

Hier verdient het aanbeveling om levendig en nog niet moeilijk op het stofgebied in te gaan. Meer vertellen, vertonen en gesprekken voeren. Nog niet uitleggen, nog geen hoog tempo en nog geen eisen stellen aan het zelfstandig leren of het leveren van een prestatie.

Schoolse sfeer en werkwijzen vermijden!

Het doel hiervan is: de cursisten het gevoel te geven, dat ze "mee kunnen komen", hun innerlijke rust te bevorderen en een "volwassen" leerhouding te bewerkstelligen.

3. Behandelingsfase

In de eerste tijd meer praktische gevallen en voorbeelden behandelen. Nog geen abstracte theorie geven.

Hiermee wordt bereikt, dat de cursist merkt, dat het geleerde in de praktijk bruikbaar is en dat hij zelf een verbinding kan leggen naar de werkelijkheid. De practici gaan nu mee. Als de groep "in de stroom" is, kan overgegaan worden op meer theorie (generalisaties) en de betekenis daarvan voor het beroepsleven. Nu accepteren de practici dat ook beter omdat hun horizon geleidelijk verbreed is. Ook degenen die verder willen, komen aan hun trekken.

Als dit inderdaad gebeurt, ontstaat steeds meer **interesse** in het leergebied zelf. Cursisten worden "gepakt" door de stof, door de ervaringen en inzichten die zij opdoen. Dit is herkenbaar aan het feit, dat er meer echte vragen gesteld worden (geen examen-gerichte, maar stof-gerichte vragen) en dat er meer zelfstandig gestudeerd wordt.

4. Afsluitingsfase

Hier gaat het om een samenvatting en een overzicht over het geheel; ontdekken van grotere samenhangen, het zien wat geleerd en bereikt is (evaluatie). Ook om een perspectief op het beroep of de functie waarom men opgeleid is. Dit kan b.v. door de huidige maatschappelijke situatie van het beroep te bespreken.

De "motivatie" gaat nu in "bevrediging" over. De cursist kan de cursussituatie loslaten met positieve gevoelens. Dit werkt door bij latere ervaringen en kan weer een motivatie zijn voor verdere ontwikkeling.

Door deze vormen van motivatie in de verschillende fasen van een leergang toe te passen, kan men geleidelijk tegemoet komen aan de eerder genoemde behoeften en motieven van de cursisten. Een algemeen principe bij dit motiveren is: eerst de negatieve motieven (twijfel, tegenzin, angst) zoveel mogelijk wegnemen en dan de positieve aanspreken.

Voorwaarde voor een dergelijke aanpak is, dat de docent **zelf** gemotiveerd is.

Wat is zijn eigen motief om docent te zijn?

- is hij er bij toeval in terecht gekomen en zet hij het om den brode voort?
- doet hij het omdat hij voor zijn vak voelt; of uit plichtsgevoel?
- doet hij het omdat hij er een promotie in zag of die langs deze weg hoopt te bereiken (naar een meer "theoretische functie")?
- heeft hij interesse voor het vak en voor het opleiden en het doceren als zodanig?

In principe kan hij de cursisten slechts tot dat niveau van motivatie brengen, waarop hij zelf staat (voorzover de cursisten daar niet al reeds zijn). Een conformistische docent kan zelf "demotiverend" werken op geïnteresseerde cursisten.