

## Motivatie

### Inhoud

|                                           |   |
|-------------------------------------------|---|
| Didactisch Dilemma: Motivatie             | 1 |
| Intrinsieke en extrinsieke motivatie      | 1 |
| Onderzoeksresultaten                      | 2 |
| Hoe demotiveer je aios: 10 valkuilen      | 2 |
| Disciplineren in plaats van straffen      | 3 |
| Hoe motiveer je aios? De motivatiemeetlat | 3 |
| Twee studies over motivatie               | 4 |

### Didactisch Dilemma?

Voor u ligt het eerste nummer van een nieuwe uitgave van de huisartsopleiding AMC-UVA.

In 'Didactisch Dilemma' worden vragen uit de dagelijkse onderwijspraktijk beantwoord met behulp van wetenschappelijke kennis. Doel is om docenten handvatten te bieden bij het opleiden en begeleiden van aios.

### Praktijksituatie 1

Het is 9.15 uur. De meeste aios zijn er en je gaat beginnen met je les. Van de twaalf aanwezige aios blijken er twee de voorbereidingsopdracht (het opzoeken en meenemen van een aantal patiëntbeschrijvingen) uitgevoerd te hebben.

### Praktijksituatie 2

Een aios heeft een inhoudelijk zeer matige presentatie verzorgd, die nauwelijks het niveau van de standaard overtreft. Haar verklaring is dat ze het erg druk heeft, net twee zelfstandige weken achter de rug heeft en gisteravond om 11 uur geen energie meer had om recente literatuur te gaan zoeken.

### Dilemma

Als docent wil ik de aios meer en beter laten leren. Ik wil o.a. de kwaliteit van hun bijdrage verhogen. Kan ik daarbij uitgaan van de intrinsieke motivatie van de aios, dus afwachten wat ze vanuit zichzelf doen of moet ik extrinsieke middelen aangrijpen zoals toetsen en sancties?

### Wat is intrinsieke en extrinsieke motivatie?

*Intrinsieke motivatie:* de aios wil vanuit zichzelf iets begrijpen, oplossen, zonder dwang of (extrinsieke) beloning. Hij wil de nieuwe informatie begrijpen, probeert de informatie te koppelen aan bestaande kennis en is bereid eventuele 'fouten' in bestaande kennis te herzien. Dit heeft tot gevolg dat de aios meer leert, het geleerde gemakkelijker onthoudt en op een later moment weer kan gebruiken.

*Extrinsieke motivatie:* een taak uitvoeren omdat het moet, liefst met zo min mogelijk inzet. Gevolg is dat het leren moeilijker met meer tegenzin gaat en dat de aios meer van buiten leert (stampet). Dit leidt tot onvollediger begrip en tot kennis die minder beklijft omdat het minder logisch opgeslagen wordt. Niet het leren zelf maar de uitkomst ervan wordt het doel.

**FOKKE & SUKKE**  
WORDEN ALS WEINIG MOTIVEREND ERVAREN

HEE DINGES!!

GA ES  
WAT  
DOEN!!!



# Onderzoekresultaten

**“Studenten zijn gemotiveerd als ze autonomie, verbondenheid en competentie ervaren”.**

Studenten zijn gemotiveerd als ze autonomie, verbondenheid en competentie ervaren. Dit zijn drie psychologische basis-behoefte, die gezamenlijk voor moeten komen.

Autonomie/keuzevrijheid/ het stellen van eigen doelen leidt tot meer interesse en een hogere intrinsieke motivatie. Hierdoor worden taken aantrekkelijker voor studenten en gaan ze zich meer inspannen voor studietaken, zijn ze beter geconcentreerd en langer met de taak bezig en laten ze zich minder afleiden.

Sociale verbondenheid betekent dat je je gewaardeerd voelt, veilig voelt en vertrouwen hebt. Een positieve groep studenten die zich aan

afspraken houden leidt tot welbevinden en goede prestaties. Concurrentie bijvoorbeeld door wedstrijden werkt niet stimulerend tenzij alle studenten het gevoel hebben een redelijke kans te maken om te winnen

Competentie betekent dat studenten taken kunnen kiezen die zowel uitdagend genoeg, als niet té moeilijk zijn. Een voorwaarde is dat ze genoeg houvast hebben om te weten wat ze ongeveer moeten doen en dat ze het gevoel hebben dat ze zinvol bezig zijn met nuttige taken, die afgerond worden en ergens toe dienen. Te makkelijke taken leiden tot verveling; te moeilijke taken tot wanhoop.

Studenten die er vertrouwen in hebben (door eerdere ervaringen en stimulans van docenten) dat ze een opdracht/taak kunnen uitvoeren en redelijke verwachtingen hebben van zichzelf en een opdracht zijn beter gemotiveerd en bereiken meer. De manier waarop feedback gegeven wordt is daar van grote invloed op. Teveel zelfvertrouwen leidt tot overschatting van de eigen capaciteiten en minder motivatie om bij te leren; te weinig zelfvertrouwen tot wanhoop 'ik kan het toch niet'.

## Hoe demotiveer je aios: 10 valkuilen



- grenzeloze vrijheid geven in een cultuur van vrijblijvendheid
- het probleem meteen oplossen. Dus bij situatie 1 zeggen: 'Dan gaan we in twee groepen werken, zodat er in elke groep gegevens zijn'. Hierdoor voelt de aios niet eens dat hij verantwoordelijkheid had en deze heeft laten liggen. Je impliciete boodschap is dat het gedrag van de aios acceptabel is. Wie heeft er een probleem? Dus wie gaat het oplossen?
- alle verantwoordelijkheid op je nemen je identificeren met de aios en hem te snel, te goed begrijpen.
- Bij situatie 2: 'dat kan ik me voorstellen. Misschien kun je komende weken kijken of je nog iets tegenkomt?'
- zelf gaan doen wat de aios had moeten doen. Bij situatie 1: eigen patiëntbeschrijvingen, die je achter de hand had, gebruiken. Ook hiermee beloon je ongewenst gedrag.
- te weinig van ze vragen
- alleen maar gericht zijn op wat aios niet weten: besteed ook aandacht aan waar aios goed in zijn of juist heel veel van weten
- onduidelijke uitleg, onvoorspelbaar en niet-consequent gedrag. Dit wordt ervaren als gebrek aan structuur.
- té sturend of controlerend zijn. Dat leidt tot een afname van de intrinsieke motivatie
- de nadruk op evaluatie en beoordeling leggen

# Disciplineren in plaats van straffen

Discipline komt van onderwijzen, iemand iets leren. Straffen is het verbinden van negatieve gevolgen aan ongewenst gedrag.

## Discipline

- iets dat je meegeeft aan aios
- bedoeld om ongewenst gedrag te voorkomen
- bevordert zelfbeheersing en verantwoordelijkheid geeft leiding en structuur
- inspireert tot gewenst gedrag
- versterkt de relatie docent -aios

## Straf-sanctie

- iets dat je oplegt aan aios
- als een reactie op ongewenst gedrag
- laat de verantwoordelijkheid bij de docent
- werkt alleen met controlemiddelen
- stopt het gedrag, maar is niet leerzaam
- verbetert de relatie aios-docent niet



## Hoe motiveer je aios? Leg jezelf langs de motivatiemeetlat!

|    |                                                                                                                                                                                                                                              |        |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1  | mijn onderwijs is inspirerend en uitdagend                                                                                                                                                                                                   | ja nee |
| 2  | ik ben enthousiast, gemotiveerd en betrokken als docent                                                                                                                                                                                      | ja nee |
| 3  | ik werk met prikkelende maar ook haalbare doelen; dan gaan aios zich meer inzetten                                                                                                                                                           | ja nee |
| 4  | ik bespreek mijn verwachtingen en die van de aios                                                                                                                                                                                            | ja nee |
| 5  | ik vraag van de aios een forse inspanningsverplichting                                                                                                                                                                                       | ja nee |
| 6  | ik geef de aios duidelijke uitleg over het studiemateriaal zodat ze het kunnen en gaan gebruiken                                                                                                                                             | ja nee |
| 7  | Ik geef aios regelmatig informatieve feedback. Hierdoor kan hij zijn (zelf-)studie niet teveel naar achteren schuiven en wordt regelmatig studiegedrag bevorderd                                                                             | ja nee |
| 8  | ik geef duidelijke structuur, zodat aios hun activiteiten kunnen plannen                                                                                                                                                                     | ja nee |
| 9  | de mate van sturing laat ik afhangen van de competenties en het gedrag van de aios.                                                                                                                                                          | ja nee |
| 10 | ik geef leiding door afspraken te (laten) maken, consequent te zijn en aios zo nodig aan te spreken op hun verantwoordelijkheid t.a.v. het zich houden aan deze afspraken                                                                    | ja nee |
| 11 | ik bespreek met aios hoe ze hun onderwijsbijdrage aanpakken oftewel ik besteed ook aandacht aan het leerproces en niet alleen aan het product                                                                                                | ja nee |
| 12 | ik bevorder de autonomie van de aios door hen aan te moedigen om zelfstandig te denken, doelen te formuleren en problemen op te lossen. Ik coach ze, help ze bij het bepalen en internaliseren van doelen en biedt structuur i.p.v. controle | ja nee |
| 13 | ik bied (geïndividualiseerde) hulp aan                                                                                                                                                                                                       | ja nee |
| 14 | ik probeer doelen aan te laten sluiten bij de interesses van de aios en ga (ook) uit van zijn sterke punten                                                                                                                                  | ja nee |
| 15 | ik geef de aios keuzevrijheid met betrekking tot vorm (en z.m. inhoud van een opdracht                                                                                                                                                       | ja nee |

**“Studenten zijn van nature gemotiveerd en het onderwijs moet erop gericht zijn die motivatie in stand te houden.”**

# Twée studies over motivatie onder (medisch) studenten

## Huisartsopleiding AMC-UvA

Didactisch Dilemma verschijnt eenmaal per kwartaal.

Samenstellers:

Bernadette Snijders Blok

J2-112

Nynke van Dijk

E-mail:

B.M.SnijdersBlok@amc.uva.nl

N.vanDijk@amc.uva.nl

## Stimuleert een externe motivator de interne motivatie?

Uit eerder onderzoek is gebleken dat het belonen van studenten twee effecten kan hebben op hun intrinsieke motivatie. Doordat de studenten minder autonomie ervaren en het idee krijgen dat de taak alleen de moeite waard is om te doen omdat je er een beloning voor krijgt, zou het de intrinsieke motivatie verminderen. Aan de andere kant versterkt de beloning voor het halen van een bepaald cijfer het gevoel van competentie en zou dat de intrinsieke motivatie verhogen.

In dit onderzoek onder 119 psychologie studenten is gekeken of een financiële beloning voor prestaties *tijdens het leren* en/of bij het slagen voor een *toets* effect heeft op de intrinsieke motivatie van studenten. De studenten werden hiervoor verdeeld in 4 groepen van ca 30

studenten met ofwel beide beloningen, ofwel een van de twee, ofwel geen beloningen. Door, onder andere, te kijken hoeveel tijd ze na afloop van het onderzoek aan soortgelijke opdrachten besteedden werd bepaald wat de intrinsieke motivatie van de studenten voor deze opdrachten was. Uit het onderzoek bleek dat beloning tijdens het studeren en beloning voor het slagen voor de test los van elkaar de intrinsieke motivatie van de studenten verhoogden en de interesse van de studenten in de opdracht vergrootte. Beloning tijdens het studeren verhoogde ook de interesse in andere taken op hetzelfde terrein.

Conclusie van dit onderzoek is dat ook externe motivatoren (geld in dit geval) de intrinsieke motivatie van studenten kan verhogen. Daarbij hebben het belonen tijdens het leren (goed studeergedrag) en het belonen voor het goed afleggen van een toets een additief effect op de intrinsieke motivatie.

*Cameron J, Pierce WD, Banco KM, Gear A. Achievement-based rewards and intrinsic motivation: a test of cognitive mediators. J. Educ. Psychol. 2005;97(4):641-55.*

## Stimuleert verantwoordelijkheid motivatie?

AIOS zijn tijdens hun klinische bezigheden soms vooral bezig met het draaiende houden van een afdeling of praktijk. Dit zou ten koste kunnen gaan van het leerproces van de AIOS.

In een kwalitatief onderzoek onder Engelse AIOS inwendige geneeskunde tijdens een stage in de huisartsenpraktijk is beoordeeld welke factoren het meest bijdragen aan het leren van de AIOS.

De AIOS gaven aan in de huisartsenpraktijk, in vergelijking met hun klinische stages, het gevoel te hebben meer zelf verantwoordelijk te zijn voor de patiëntenzorg. Dit was voor hen een sterke stimulans om te leren en studeren. Een grotere verantwoordelijkheid lijkt dus de intrinsieke motivatie voor het leren te stimuleren.

Vertaald naar het onderwijs zou dat kunnen betekenen dat AIOS die meer verantwoordelijke krijgen voor de uitvoering van (een deel van) het onderwijs zich meer gestimuleerd voelen te leren en studeren.

*Cantillon P, Macdermott, M. Does responsibility drive learning? Lessons from intern rotations in general practice. Med. Teach. 2008;30:254-9.*

## Literatuur

Motiveren van studenten in het hoger onderwijs. Door Prof. Dr. Rob Martens & Prof. Dr. Monique Boekaerts, Universiteit Leiden.

Studiesucces aan de Universiteit van Amsterdam, april 2009, werkgroep studiesucces UVA.

Ormrod J.E. Human Learning Chapters 15 (Motivation and Affect) en 16 (Cognitive factors in motivation). 5<sup>th</sup> ed, Pearson Education inc. Upper Saddle River, New Jersey.

Pintrich P.R. A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. Journal of Educational Psychology 2003;95:667-686.

Ten Cate O, Snell L, Mann K, Vermunt J. Orienting teaching towards the learning process. Acad Med 2004;79:219-228 (Aanrader voor de praktijk).

Cantillon P, Macdermott M. Does responsibility drive learning? Lessons from intern rotations in general practice. Med Teach. 2008;30(3):254-9.