

**Motivationens påverkan på inläringen**  
**(HS-IDA-EA-97-502)**

**Eleonore Alm (a94eal@ida.his.se)**

*Institutionen för datavetenskap  
Högskolan i Skövde, Box 408  
S-54128 Skövde, SWEDEN*

Examensarbete på det kognitionsvetenskapliga programmet under  
vårterminen 1997.

Handledare: Pierre Gander

## **Motivationens påverkan på inläringen**

Examensrapport inlämnad av Eleonore Alm till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för Datavetenskap.

**97-06-16**

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är mitt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: \_\_\_\_\_

# Motivationens påverkan på inläringen

Eleonore Alm (a94leal@ida.his.se)

**Key words:** motivation, learning, education, national service training

## Abstract

This paper deals with how motivation affects our ability to learn. Through a theoretical description of motivation and learning a more detailed description of the problem is presented. As an attempt to cast some light on the issue, qualitative interviews have been made. The interviews have taken place at a national service training where the education is duty. The results from the interviews show that motivation matters. A motivated individual learn better than an unmotivated. The result from my investigation shows that a person who is unmotivated can learn better if he gets motivated by the educator. The learning result then gets almost as good as for a motivated person.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Bakgrund</b> .....	<b>2</b>
<b>2 Problembeskrivning</b> .....	<b>3</b>
2.1 Nyckelfrågeställningar .....	3
2.2 Hypotes.....	3
2.2.1 Definitioner på begrepp.....	3
2.3 Det förväntade resultatet .....	3
<b>3 Teoretisk bakgrund</b> .....	<b>5</b>
3.1 Motivation .....	5
3.1.1 Inre och yttre motivation.....	5
3.1.2 Maslows behovshierarki.....	5
3.1.3 Prestationsmotivation.....	7
3.1.4 Faktorer som påverkar motivation.....	10
3.1.5 Helhetsbaserad inläring .....	11
3.2 Inläring.....	11
3.2.3 Piagets fyra utvecklingsstadier .....	13
3.3 Teorin och det fortsatta arbetet.....	14
<b>4 Val av metod</b> .....	<b>15</b>
<b>5 Undersökningen</b> .....	<b>17</b>
5.1 Val av försökspersoner.....	17
5.2 Intervjuerna.....	17
5.3 Analys av intervjuerna .....	18
5.4 Genomförandet .....	18
<b>6 Resultat</b> .....	<b>19</b>
6.1 Resultatet i förhållande till frågeställningar och hypotes .....	21
<b>7 Diskussion</b> .....	<b>22</b>
7.1 Slutsatser angående metodval .....	22
<b>8 Slutsats</b> .....	<b>24</b>
8.1 Uppslag till fortsatt arbete .....	24
<b>Referenser</b> .....	<b>25</b>
<b>Bilaga 1</b> .....	<b>26</b>
<b>Bilaga 2</b> .....	<b>28</b>

## Sammanfattning

Detta arbete är en studie av hur motivation påverkar individens inläring. Lär vi oss bättre om vi är motiverade? Kan man motiveras under en utbildning och nå lika goda resultat som om man hade varit motiverad vid utbildningens början? Detta är några av de frågor som jag ställt mig inför min undersökning om motivationens påverkan på inläringen.

Undersökningen av problemet har skett med en kvalitativ intervju med bestämda frågor. I denna undersökning har jag utgått från de faktorer som påverkar motivation – *vilja, delaktighet, tilltro, självförtroende, information och kunskap* samt *trygghet*. Med dessa faktorer som utgångspunkt har jag ställt frågor för att reda ut hur stor betydelse individens motivation har för det han/hon lär sig. Undersökningen har genomförts på ett regemente med värnpliktiga soldater och intervjuerna har utförts på nio kaptener samt personalvårdskonsulenten.

Resultatet av min undersökning visar att motivationen har betydelse för vår inläring. Framförallt är viljan att lära sig mycket viktig. Mitt undersökningsresultat visar också att man kan motiveras under pågående utbildning. En individ som är motiverad i det initiala skedet av utbildningen lär sig bättre, men en individ som motiveras under utbildningen kan uppnå nästan lika goda slutresultat.

## 1 Bakgrund

Samhället idag ställer allt högre och högre krav på individen och dess utbildning. För att få ett arbete är det inte längre tillräckligt med grundskoleutbildning. Gymnasieutbildningen är på gränsen till ofrånkomlig och allt fler läser på högskola för att få kompetens. Möjligheterna att utbilda sig finns idag för alla, vilket är ett steg i rätt riktning för individens självförverkligande.

Vad jag dock är fundersam till är om alla som nu gör sitt val att läsa vidare verkligen är tillräckligt motiverade att genomföra sin utbildning. Många har inget annat val än att läsa vidare efter gymnasieal utbildning. Får man inget arbete är en av utvägarna att läsa vidare för att försörja sig. Att utbilda sig under dessa premisser är inte det bästa tänkbara. Att utbildningen är ett krav eller mer eller mindre nödvändig kan påverka individens motivation negativt.

Även värnplikten som genomförs av de flesta unga män och ett fåtal kvinnor är en utbildning som inte alltid sker efter ett frivilligt val. Under årtionden har det svenska försvaret haft en allmän värnplikt och utbildat unga män för en krigssituation. Men i samhället idag genomförs besparingar inom de flesta statliga verksamheter där detta är möjligt. Det svenska försvaret gör stora besparingar och det dras in bland annat på värnplikten. Den allmänna värnplikten avskaffades 1995 och ersattes av en allmän totalförsvarsplikt.

Varje år mönstrar ungefär 50 000 unga män. Av dessa kommer cirka 34 000 att göra värnplikt. Cirka 2000 av de unga män som mönstrar kommer att göra så kallad civilplikt. Ett drygt tusental unga anses inte ha fysisk eller psykisk förmåga att göra varken värnplikt eller civilplikt. Ett antal hamnar i vad man kallar utbildningsreserven. I utbildningsreserven står man kvar tills det att man fyller 30 år, och kan komma att kallas in till civilplikt, med utbildning upp till 60 dagar (Pejl Mönstring, 1996).

Eftersom inte alla som mönstrar gör värnplikten blir en av de stora frågorna: vem ska då göra värnplikten? Är den fysiskt starke mer värd än den som är psykiskt stark? Hur stor vikt lägger man vid mönstringen på motivationen – om den mönstrande vill eller inte vill genomföra sin värnplikt? Framförallt – hur stor roll har motivationsfaktorn för vad man lär sig? Forskning visar att cirka 15% av de värnpliktiga är ovilliga att göra sin värnplikt (Johansson, 1994). Hur påverkas inlärningsresultatet om man är omotiverad att genomföra sin utbildning?

## 2 Problembeskrivning

Med denna problembeskrivning är syftet att tala om vad jag kommer att arbeta mot för mål i min undersökning. Syftet med undersökningen är att reda ut hur stor betydelse motivationen har för det individen presterar i en inläringssituation.

### 2.1 Nyckelfrågeställningar

- Påverkar vår motivation det vi lär oss?
- Är det bara marginella skillnader eller blir det stora differenser mellan den omotiverade och den motiverade vad gäller utbildningsresultat?
- Är det möjligt att motivera en individ under pågående utbildning och uppnår man i så fall lika goda resultat som om individen är motiverad i det initiala stadiet av utbildningen?

### 2.2 Hypotes

Min hypotes är som följer:

Att man är motiverad spelar en stor roll för det man lär sig. Den motiverade individen uppnår bättre inlärningsresultat, med utgångspunkt från var och ens förutsättningar, än vad den omotiverade gör.

Huruvida hypotesen stämmer eller inte ska undersökas inom de värnpliktigas utbildning. De värnpliktiga har inget val att inte utföra uppgifter som de blivit tillsagda att göra. I denna miljö kan det därför testas om det blir skillnad i inlärningsresultat mellan den motiverade och den omotiverade individen.

#### 2.2.1 Definitioner på begrepp

- *Motivation:*

Att en individ är motiverad innebär för mig att individen har viljan att utföra en uppgift. Min definition av vilja kan jämföras med Atkinsons prestationsmotiv vilket presenteras i kapitlet som följer. Hur stark viljan är beror på hur starkt prestationsmotivet är i jämförelse med rädslan för att misslyckas. Att vara omotiverad innebär således att oviljan att utföra uppgiften är stark.
- *Inlärningsresultat:*

Att en motiverad person uppnår bättre inlärningsresultat innebär i denna undersökningssituation kvaliteten på resultatet som visas, när den förvärvade kunskapen tillämpas.

### 2.3 Det förväntade resultatet

Det resultat som förväntas är att motivationen har stor betydelse för hur väl vi lär oss. Att vilja något är en viktig drivfjäder för att prestera något och spelar också stor roll vid inläring. Den initiala motivationen är betydelsefull. Det är svårt att motivera under utbildningens gång för att nå fullgoda resultat.

## 2 Problembeskrivning

Naturligtvis kan min undersökning visa att jag har fel i dessa påståenden. Jag kommer i den fortsatta rapporten att presentera teorier om motivation och inlärning. Utifrån detta kommer en undersökning att utformas och resultatet av denna undersökning kommer att visa om min hypotes ska förkastas eller inte.



## 3 Teoretisk bakgrund

I detta avsnitt kommer jag att ta upp motivation och inlärning som teoretisk bakgrund till mitt fortsatta arbete om motivationens betydelse för inlärningen. Jag kommer att ta upp Atkinsons teori om prestationsmotivation och Piagets teori om individens inlärnings- och utvecklingsstadier. Maslows behovsteori kommer jag att ta upp eftersom den står för en viktig bakgrund till motivation. Jag tar också upp försvarets helhetsbaserade inlärning och Angelöws teori om motivation, vilka jag anser har stora likheter.

### 3.1 Motivation

Vad motivation är finns ett antal definitioner för. Dock finns stora likheter mellan dem och dessa sammanfattas på ett bra sätt i Imsens definition.

Motivation är det som orsakar aktivitet hos individen, det som håller denna aktivitet vid liv och det som ger den mål och mening. Motivation är det centrala när det gäller att förstå mänskligt beteende (Imsen, 1988, s 51).

#### 3.1.1 Inre och yttre motivation

När man talar om motivation skiljer man ofta mellan inre och yttre motivation (Imsen, 1988). I mitt arbete fokuserar jag på inre motivation men jag kommer här att presentera den yttre motivationen för att skillnaden skall belysas.

- *Inre motivation:*

Aktiviteten, inlärningen eller arbetsprocessen hålls till liv genom ett intresse för saken, lärostoffet eller handlingen i sig. Inre motivering kallas också sakmotivering eller naturlig motivering.

- *Yttre motivation:*

Yttre motivation innebär att en aktivitet, inlärning eller arbetsprocess hålls vid liv eftersom individen hoppas få en belöning eller har mål som egentligen är ovidkommande för aktiviteten i sig.

#### 3.1.2 Maslows behovshierarki

Maslow anser att det finns fem grundläggande behov hos människan. Dessa behov ska inte ses som isolerade ifrån varandra, utan i ett sammanhang. En viktig grund i Maslows teori om motivation är att människan verkar vara en sökande varelse. När en önskan eller ett behov är tillfredsställt är det alltid ett nytt som anmäler sig. Människan är aldrig tillfreds utan söker alltid efter något nytt. Vad den enskilda individen söker efter beror på vilka behov som har blivit tillfredsställda. Maslow ordnar de mänskliga behoven i en hierarki där de primära behoven kommer först och de mer socialt orienterade och humanistiska behoven är placerade högre upp i hierarkin. Denna

### 3 Teoretisk bakgrund

ordning i hierarkin beror på att det är i denna ordning behoven anmäler sig (Imsen, 1988).

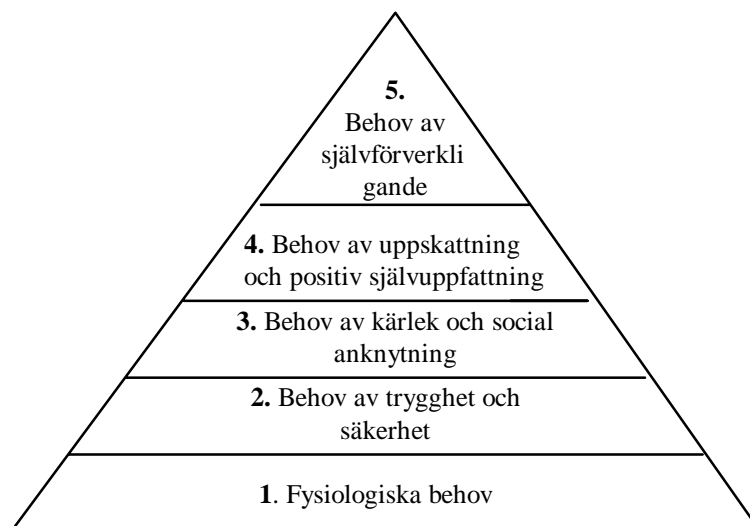


Fig. 3 Maslows behovshierarki (från Imsen, 1988).

Här följer en närmare presentation av de behov som presenteras i fig. 3 ovan:

1. *De fysiologiska behoven:*

De fysiologiska behoven kommer först i hierarkin och är nödvändiga för att upprätthålla livet. Hunger, törst och sömn måste tillfredsställas innan motivation att göra något annat kan uppstå.

2. *Behovet av trygghet och säkerhet:*

När de fysiologiska behoven är tillfredsställda anmäler sig trygghetsbehoven. Det rör sig om behov av säkerhet, stabilitet, beroende, beskydd, behov att inte känna fruktan, ångest och kaos. Människan har behov av struktur, ordning, regler och gränser.

3. *Behov av kärlek och social anknytning:*

Maslow placerar behovet av kärlek och social anknytning på tredje plats i behovshierarkin. Han menar att det inte finns mycket psykologisk information om detta behov, men åtskillig vittnesbörd i t ex litteratur och film om vilka problem som kan uppkomma om detta behov inte blir tillfredsställt. Behovet av kärlek och social anknytning uppkommer när de två tidigare behoven i hierarkin är någorlunda tillfredsställda. Känslan av trygghet skapar detta behov.

### 3 Teoretisk bakgrund

#### 4. *Behovet av uppskattning och positiv självuppfattning:*

Detta behov har en grund i längtan efter att ha en någorlunda positiv uppfattning om sig själv. En människa behöver ha visshet i sitt inre att hon representerar något gott och positivt, att hon kan utträta något, klarar av något och att hon som följd av detta blir värdesatt av andra. Detta behov är mycket centralt i motivationssammanhang.

#### 5. *Behovet av självförverkligande:*

Även om de fyra tidigare behoven är tillfredsställda kan vi ändå känna oss otillfredsställda. Det som nu blir viktigt är att göra något som vi känner att vi passar för och där vi kan utnyttja våra förmågor fullt ut. Det är här frågan om ett behov av att förverkliga sig själv, att tillgodogöra sig sina förmågor i meningsfulla sammanhang. Detta behov går långt över de behov som är nödvändiga för att upprätthålla livet. Det är först när man lever i ett materiellt välstånd, där nöd och osäkerhet är på tryggt avstånd, som detta behov av att förverkliga sig själv genom egen verksamhet uppkommer.

#### **3.1.3 Prestationsmotivation**

Prestationsmotivation är beteckningen på den önskan vi har att utföra något som är bra i förhållande till en eller annan kvalitetsnorm. Prestationsmotivation innebär en positiv inställning till att själv klara av och prestera saker och ting. Den är i första hand inte kopplad till någon form av belöning. Prestationsmotivationen tillhör gruppen inre motivation. En individ med hög prestationsmotivation försöker att göra sitt bästa, oavsett belöning (Imsen, 1988).

När en individ står inför en prestationssituation finns två faktorer som påverkar. Lusten att sätta igång med uppgiften och rädsla för att misslyckas med uppgiften. I prestationssituationer uppstår en konflikt mellan dessa två. Lusten att klara av uppgiften gör att man vill ta itu med den, medan rädslan håller en tillbaka och till och med kan göra att man undviker uppgiften.

Atkinsons teori om prestationsmotivationens lust och rädsla uttrycker han med formelspråk på följande sätt (Imsen, 1988):

$$T_a = T_s + T_{-f} \quad (\text{EQ 1})$$

$T_a$  är den totala prestationsmotivationen.  $T_s$  betecknar strävan att nå framgång och  $T_{-f}$  betecknar strävan att undvika misslyckande.

### 3 Teoretisk bakgrund

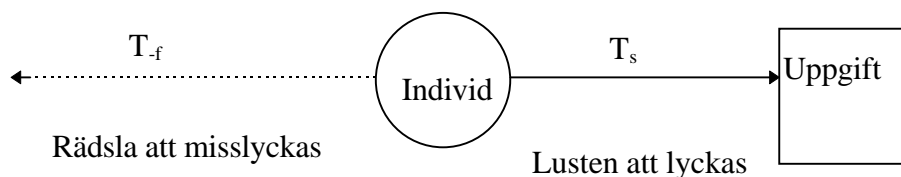


Fig. 2 De två motstridande krafterna i prestationsmotivationen - lusten att lyckas och rädslan att misslyckas.

Strävan att nå framgång och strävan att undvika misslyckande fungerar tillsammans som konkurrerande handlingsimpulser (se fig. 2). Om rädslan att misslyckas är större än lusten att lyckas vill individen undvika att ta itu med uppgiften. Om lusten att lyckas är större än rädslan att misslyckas kommer individen att ta itu med uppgiften men vara mer eller mindre hämmad på grund av rädslan för att misslyckas (Imsen, 1988).

*Lusten att lyckas – framgångsmotivet:*

Atkinson ser framgångsmotivet som en produkt av tre förhållanden (Imsen, 1988);

1. Grundläggande framgångsmotiv,  $M_s$ .
2. Individens värdering av möjligheten att nå framgång,  $P_s$ .
3. Individens bedömning av värdet av att nå framgång (incitamentvärdet),  $I_s$ .

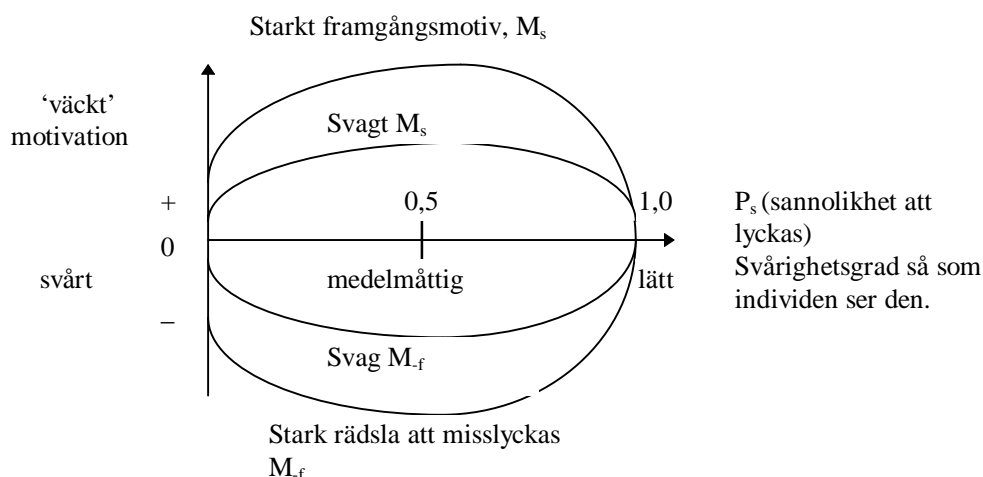


Fig. 3 Den väckta motivationen som en funktion av latent motivationsstyrka och subjektiv sannolikhet för att nå framgång (Imsen, 1988).

Framgångsmotivet,  $M_s$ , är kopplat till personlighetsdrag. Det är en egenskap av att individen förväntar sig positiva eller negativa känslor i en viss typ av situation. Denna

### 3 Teoretisk bakgrund

egenskap väcks till liv då individen hamnar i en prestationssituation. En person med starkt framgångsmotiv kommer att visa tecken på stark motivation när motivet har väckts. Resultatet av framgångsmotivet kommer också att bero på vilken slags situation individen befinner sig i.

En person med ett starkt framgångsmotiv blir starkast motiverad av uppgifter av medelsvår karaktär. Uppgifter av för enkel typ väcker inte prestationsmotivationen till liv i särskilt hög grad. Det samma gäller uppgifter med allt för hög svårighetsgrad. Framgångsmotivet kommer då inte att utlösa någon större strävan att handla eftersom sannolikheten att lyckas är låg. För individer med starkt framgångsmotiv är alltså lagom svåra uppgifter lämpligast för att utlösa den motivation som ligger latent i framgångsmotivet.

Incitamentvärdet ( $I_s$ ), individens bedömning av värdet av att nå framgång, har också konsekvenser för den väckta motivationen. Om individen inte ser något värde med uppgiften så är incitamentvärdet lågt. Det samma gäller då också motivationen.

De tre faktorerna i prestationsmotivation som alla påverkar tendensen att söka och nå framgång summerar Atkinson i en tumregel (Atkinson, 1964):

$$T_s = M_s \cdot P_s \cdot I_s \quad (\text{EQ 2})$$

Enligt denna formel borde hela motivationen öka när  $P_s$  (individens värdering av möjligheten att nå framgång) ökar. Formeln säger också att motivationen är hög när uppgiften uppfattas som enkel. Empirisk forskning bekräftar de U-formade kurvorna i fig. 3. Hur kan då formeln och empirin förenas?

Atkinson löste detta problem genom att visa att det finns ett samband mellan svårighetsgrad och incitamentvärde. Han menade att de svåra uppgifterna uppfattas som de mest värdefulla att lösa. Ju högre svårighetsgrad desto högre incitamentvärde. Utifrån detta resonemang formulerar Atkinson en ny formel (Atkinson, 1964):

$$I_s = I - P_s \quad (\text{EQ 3})$$

Uttrycket för  $I_s$ , satte han in i ursprungliga formeln och den nya formeln för prestationsmotivationen blev:

$$T_s = M_s \cdot P_s \cdot (1 - P_s) \quad (\text{EQ 4})$$

För ett givet framgångsmotiv ( $M_s$ ) kommer den totala motivationen ( $T_s$ ), att ha ett maximumvärde när individens värdering av möjligheten att nå framgång ( $P_s$ ) har värdet 0,5.

### 3 Teoretisk bakgrund

#### *Rädslan att misslyckas:*

Den motarbetande kraften till lusten att lyckas är rädslan för att misslyckas. Motivet att undvika ett misslyckande väcks till liv på samma sätt som  $M_s$  (framgångsmotivet) genom att aktiveras maximalt vid medelsvåra uppgifter. Vid riktigt svåra eller enkla uppgifter är rädslan att misslyckas inte utmärkande. Svåra uppgifter framkallar alltså mindre ångest än medelsvåra uppgifter. Detta förklaras med att en individ med stark rädsla för att misslyckas inte upplever det särskilt förödmjukande att misslyckas med en uppgift som på förhand verkar omöjlig att lösa. Istället är det mest förödmjukande att misslyckas med en uppgift som man borde klara av.

#### **3.1.4 Faktorer som påverkar motivation**

Enligt Angelöw är det främst sex faktorer som påverkar motivationen. Dessa är *vilja*, *delaktighet*, *tilltro*, *självförtroende*, *information och kunskap* samt *trygghet* (Angelöw, 1991).

1. Själva *viljan* att uppnå ett mål byggs på känslan av tillfredsställelse när man väl nått målet. Viljan utgör själva drivkraften i en persons motivation.
2. *Delaktighet* är också en viktig faktor för motivation. Om den enskilde individen inte har någon direkt nytta av uppgiften finns ingen drivkraft att utföra den. Individer ogillar att beslut fattas över huvudet på dem eller att de beordras att göra saker som de inte kan se nyttan av. Om individen är delaktig i utformning och genomförande leder detta till en positiv känsla som gynnar motivationen.
3. *Tilltro* handlar om att ledningen har tilltro för sina underordnade och även i motsatt riktning, att de underordnade har tilltro till sin ledning. Känner individen tilltro från och till sin ledning förstärks känslokomponenten i positiv riktning och man blir mer motiverad.
4. *Självförtroende* är den känsla individen har av att klara av en stundande situation. Självförtroendet påverkas av hur man upplever sin chans att påverka sin personliga situation och uppgiften. Personer med god självkänsla upplever att de kan åstadkomma förändringar i positiv riktning.
5. Genom en riklig och direkt *information* byggs en kunskapsbas upp och en överensstämmande bild av verkligheten kan bildas. Den positiva *kunskap* som erhålls samt den känsla individen får av att vara informerad förstärker motivationen.
6. *Trygghet* är en förutsättning för god motivation. Utan tryggheten är det svårt att uppleva såväl tilltro som självförtroende, vilka även de är förutsättningar för motivation.

#### 3.1.5 Helhetsbaserad inläring

Komponenterna i den helhetsbaserade inläringen tycker jag stämmer väl in med de faktorer som Angelöw menar påverkar motivationen. Med den helhetsbaserade inläringen bryr man sig i hög grad om framförallt faktorerna delaktighet, tilltro samt information och kunskap. Förhoppningsvis ger dessa faktorer eleven ökad grad av självförtroende och vilja.

Den helhetsbaserade inläringen innebär i korthet fem delkomponenter (UtbR Grunder Fu, 1996):

1. Utbildningsförloppet startar med att de inblandade säkerställer en gemensam och klar bild av slutmålet. Att ha förståelse för utbildningens slutmål är lika viktigt för läraren som för eleven.
2. Det totala utbildningsinnehållet delas in i skeden och därefter i projekt. Ett projekt är därmed en del av slutmålet. Eleverna kan med fördel delta i denna process.
3. Utifrån startpunkten tar elever och lärare gemensamt fram inlärningsbehov. Hur och i vilken ordning inläringen ska ske planläggs.
4. Kreativitet och dynamik ska känneteckna utbildningen. Alla utbildningsmetoder kan användas. Delarna sätts in och övas i ett sammanhang. Ett projekt blir på detta sätt en kombination av övningar där slutmålet är känt och eleverna har påverkat skeendet i utbildningen.
5. Elever och lärare följer fortlöpande upp utbildningsresultat och metodval.

Även inom skolvärlden börjar man att använda vad som är grunden för helhetsbaserad inläring, nämligen problembaserad inläring (PBI). För mig känns det som dessa insatser är ett steg i rätt riktning för att skapa motivation hos elever i ett samhälle där utbildningen får en allt större betydelse. Frågan jag ställer mig är dock om dessa insatser är tillräckliga. Är dessa insatser tillräckliga för att inlärningsresultaten ska bli goda, eller kommer viljan eller oviljan att genomföra värnplikt eller skolgång att påverka inlärningsresultatet för individen?

#### 3.2 Inläring

Utveckling sker genom att de kognitiva strukturerna förändras. Detta sker genom en adaptationsprocess – assimilation och ackommodation. I texten som följer kommer jag att ta upp viktiga begrepp för att förstå Piagets utvecklingsteori – assimilation, ackommodation, figurativ och operativ kunskap samt scheman (Brainerd, 1978):

### 3 Teoretisk bakgrund

- *Assimilation:*

Assimilation är den funktion som träder i kraft när vi står inför nya och okända situationer. Assimilationen innebär att individens redan befintliga kunskap och scheman används för att förklara situationen (begreppet scheman förklaras längre ner i texten). Den nya situationen reduceras till något som redan är känt.

- *Ackommodation:*

I de situationer när det inte fungerar att tillämpa assimilation sker i stället en ackommodation. De gamla schemana är inte tillräckliga och därför sker en omorganisering och utvidgning av dessa. Ackommodation betyder att rätta till och förändra de kognitiva strukturerna så att nya erfarenheter kan tas in från omgivningen. Det är ackommodationen som leder till förändringar och därmed utgör själva inlärningsprocessen.

- *Figurativ kunskap:*

Figurativ kunskap baseras på fysisk inläring. Detta är inläring av fakta och detaljer. Kunskap som lagras i minnet utan att relateras till kognitiv struktur. Fysisk kunskap är hämtad direkt från yttre objekt och behöver ingen logisk förklaring. Text kan inläring av namn på städer vara figurativ kunskap.

- *Operativ kunskap:*

Operativ kunskap lärs in genom vad Piaget kallar logisk-matematisk inläring. Denna inläring går längre än registrering av enstaka fenomen. Logisk-matematisk inläring (LM-inläring) är resultatet av assimilation och ackommodation och har passerat individens egen väg till insikt. Operativ kunskap är varaktig och individens egen kunskap. Denna kunskap är kopplad till generella scheman som har sin utgångspunkt i handling och direkt erfarenhet av tingen och inte observerade egenskaper hos dem .

- *Scheman:*

Vi lär oss genom att utforska och förändra de yttre betingelserna. Likaså får vi kunskap om människor får vi genom att samtala och samverka med människor – inte bara se dem. Det som finns kvar på det inre, mentala planet blir ett aktivt handlingsmönster som Piaget kallade för schema.

De sensomotoriska schemana är internaliserade, automatiska handlingar. Dessa karakteriserar framförallt de första levnadsåren. Sensomotoriska scheman är t ex sugreflexen där barnet efter att fått en sinnesretning reagerar motoriskt.

De kognitiva schemana kommer till bruks där olika former för tänkande kommer in i bilden. De kognitiva schemana är inte beroende av yttre stimulering. De kognitiva schemana kan användas i situationer som är olika det de förut använts till. De kognitiva schemana är grunden för tänkandet.

Kognitiva strukturer är kognitiva schemana som grupperats tillsammans eftersom de hör ihop på ett eller annat sätt. Det är grupperingen av kognitiva schemana till kognitiva strukturer som utgör utvecklingen mot högre nivåer i tänkandet.



#### 3.2.3 Piagets fyra utvecklingsstadier

Piaget delar in barnets utveckling och inläring i fyra stadier. Dessa är åldersindelade men åldersgrupperna ska inte betraktas som diskreta. De fyra stadierna är sensomotoriska perioden, den pre-operationella perioden, den konkret-operationella samt den formellt-operationella perioden (Piagets fyra utvecklingsstadier är fritt översatta från Brainerd, 1978).

- *Den senso-motoriska perioden (0-2 år)*

Under den senso-motoriska perioden sker en gradvis utveckling av de handlingspräglade schemana med de medfödda reflexerna som grund. Organiserade beteendemönster utvecklas och barnet lär sig krypa, gripa, bita, kasta med mera. I denna period utvecklar barnet objektbeständighet vilket innebär att barnet blir medvetet om ett objekts fortsatta existens även då objektet inte finns synligt. Barnet kommer också under denna period att avgränsa sig själv från sin omgivning. Denna avgränsning från omgivningen är utgångspunkten för den vidare utvecklingen av självmedvetandet.

- *Den pre-operationella perioden (ca 2-7 år)*

Den pre-operationella perioden är en mycket aktiv och inlärningsrik period i barnets liv. Det viktigaste, enligt Piaget, som händer i denna ålder är att barnets scheman som tidigare befann sig på det praktiska planet nu byggs upp igen på det mentala planet. De handlingar som var fysiska under den senso-motoriska perioden upprepas men nu i tankehandlingar. I femårsåldern kan barnet planera i förväg hur t ex ett klosshus ska byggas. Handlingarna är överflyttade till det inre planet, de är internaliserade.

- *Den konkret-operationella perioden (ca 7-12 år)*

Kännetecknande för den konkret-operationella perioden är att det bildas en ny och grundläggande struktur som möjliggör en mer fullständig logik. Under den konkret-operationella perioden blir barnets tänkande operationellt. Barnet kan samordna scheman i ett system så att tänkandet blir reversibelt. Begrepp som volym och vikt kan bedömas oberoende av yttre form. Reversibelt tänkande är en förutsättning för att barnet ska förstå t ex räknesätten addition och subtraktion.

- *Den formellt-operationella perioden (från ca 11 år)*

Under den formellt-operationella perioden utvecklas tänkandet. Barnet kan hantera idéer och antaganden utifrån ett fritt underlag. De nya strukturerna är oberoende av konkret stöd och behöver inte fotfäste i den konkreta verkligheten. Under denna period kan individen också föreställa sig det möjliga, inte bara det verkliga.

De formella operationerna gör det möjligt för individen att tänka på ett vetenskapligt sätt. En del av det nya mentala verktyget innebär att individen kan ställa upp hypoteser, dra de praktiska konsekvenserna och testa dessa.

### 3 Teoretisk bakgrund

Anmärkningsvärt för detta stadium är att alla individer inte uppnår det fullt ut. Full utveckling av den formellt-operationella perioden brukar känneteckna vetenskapsmän och forskare.

#### **3.3 Teorin och det fortsatta arbetet**

Delar av min teori är tänkt som bakgrund till det fortsatta arbetet inom området motivation. Andra delar av teorin kommer att ha större betydelse för det fortsatta arbetet.

De teorier som jag tagit upp om motivation är inte grundläggande olika men presenteras i tre olika perspektiv. Syftet med att presentera Maslows teori är främst för att ge bakgrund till begreppet motivation, likaså är Atkinsons prestationsmotivation och Piagets inlärningsteorier. Angelöws teori om den faktoruppdelade motivationen kommer dock att ha en större betydelse för såväl min undersökning som för min presentation av resultatet.

## 4 Val av metod

Med den metod jag ska välja är min tanke att få fram information om motivationen har någon inverkan på individens inläring. Vilken metod är lämplig för den information jag vill få fram? Beroende på vilken information som ska fås fram kan man använda sig av olika metoder. Det jag studerar är både vagt och mångtydigt och handlar om upplevelser som är subjektiva. Att få fram djupgående uppgifter av detta slag anser jag vara krystat med en kvantitativ ansats. Det är problemställningens natur som gör den kvalitativa ansatsen lämpligare. Men mitt mål är ändå att få fram resultat som är giltiga och generaliserbara. Från början hade jag därför tänkt att använda mig av en kvantitativ metod i kombination med en kvalitativ metod.

För att undersöka huruvida motivationen påverkar inläringen hade jag själv utformat en kvantitativ metod. Med denna metod skulle information samlas in om värnpliktigas mönstringsresultat och resultat efter utbildningens slut. Dessa siffror skulle sedan grupperas efter om den värnpliktige har angivit att han ville genomföra sin värnplikt eller om han har skickat in ansökan om att få slippa den. Siffrorna skulle sedan jämföras för att se om den som inte har viljan att göra värnplikt har presterat sämre slutresultat än en värnpliktig med vilja, men med samma mönstringsresultat. För att ge denna undersökning djup skulle den kompletteras med en kvalitativ metod.

Den kvantitativa metoden visade sig dock vara omöjlig att genomföra. Detta beror på att man på Pliktverket endast har registrerat mönstringsresultat och slutbetyg. Bedömningar om viljan eller ansökningar om att befrias från värnplikt registreras inte. Därför kommer jag endast att använda mig av en kvalitativ ansats men med ambitionen att ändå skapa en strukturerad situation.

De kvalitativa metoder som jag väljer mellan är observation, intervju med mall och intervju med bestämda frågor. Här följer nu en argumentation om varför jag valt att göra intervju med bestämda frågor och valt bort observation och intervju med mall:

- *Observation:*

Observation anser jag vara en mycket bra metod. För att studera det jag avser hade jag en idé om att följa de värnpliktiga under deras utbildning. Om jag gör detta så får jag information som är direkt. Detta skulle kunna göras i strukturerad form genom att jag i förväg bestämmer vilka beteenden och skeenden som ska studeras. Jag anser att detta är en mycket lämplig metod men tyvärr allt för tidskrävande. För att få tillräcklig information anser jag att jag borde följa en pluton under hela deras utbildningstid för att få en översikt av start och mål. Detta skulle ta månader i anspråk och därför har jag tyvärr inte möjlighet att genomföra denna undersökning. Jag måste därför utesluta observation på grund av tidsbrist.

- *Intervju med mall:*

Intervju med mall är en kvalitativ metod som jag skulle kunna använda mig av. I en intervju med mall så har forskaren i förväg skrivit ner de faktorer som anses viktiga i en manual eller handledning. I denna form av intervju har forskaren

#### 4 Val av metod

möjlighet att få fram djupt gående modeller och idéer som intervjupersonen har. Detta är en bra metod eftersom forskaren har möjlighet att fördjupa sig individuellt på de olika undersökningsspersonerna. Men eftersom jag strävar efter strukturering och generaliserbarhet så blir detta en olämplig metod för det jag avser att undersöka.

- *Intervju med bestämda frågor:*

Med en intervju med bestämda frågor uppnås en situation som är mer formell. Frågorna är bestämda i förväg men forskaren har utrymme att ställa dem i valfri ordning. Eftersom intervju med bestämda frågor ger forskaren kontroll över situationen och gör den formell anser jag denna metod vara den bästa. Dock avser jag att i den mån det är möjligt följa frågorna jag på förhand bestämt vad gäller både ordning och formulering. Detta för att göra undersökningen mer strukturerad och generaliserbar.

## 5 Undersökningen

Jag har använt mig av en metod som i grunden är kvalitativ men som har influenser av kvantitativ metod. Den kvalitativa metod som jag har använt är kvalitativ intervju med bestämda frågor. Jag hade i förväg planerat de frågor som jag anser vara viktiga och undersökningsspersonen fick sedan fritt besvara dessa frågor. I denna situation hade jag som forskare kontroll över situationen och den information som jag önskade få fram med intervjun. Man kan säga att situationen i detta fall är formell men ostrukturerad.

### 5.1 Val av försökspersoner

Min undersökning ägde rum på ett regemente med värnpliktiga soldater. Detta val berodde på den kontrollerade situation som finns i detta sammanhang. Tiden de värnpliktiga utbildas är begränsad vilket gör att utbildningen är överblickbar. De yttre förhållandena som mat och sömn är ungefärligt lika för de som gör värnplikt på ett och samma regemente och mina resultat bör därför inte påverkas av dessa yttre företeelser.

Intervjun har tagit sin form i informantintervjuer, vilket innebär att det inte är de värnpliktiga själva som intervjuats utan deras utbildare. Detta beror på den överblick och kunskap som utbildarna av de värnpliktiga besitter. Den värnpliktige själv kan ha svårt att bedöma sig själv och sin kunskap i jämförelse med övriga soldaters kunskap. Den värnpliktige soldaten har heller inte tillräcklig överblick för att bedöma de olika faktorerna som påverkar motivationen hos dem och vidare eventuellt inläringen hos var och en. Dock är det ett problem med informantintervjuer eftersom man erhåller andrahandsuppgifter. För att begränsa detta problem så har jag gjort en intervju med personalvårdskonsulenten på regementet. Personalvårdskonsulenten tar hand om de värnpliktiga som har problem under sin värnplikt eller av annan anledning behöver en person att prata med. Personalvårdskonsulentens intervju ska fungera som en kontroll för att de övriga intervjuernas uppgifter är korrekta.

Utbildarna för de värnpliktiga som intervjuats var alla kaptener till graden. Intervjupersonerna plockades från de olika kompanierna för att få resultat som inte bara är giltigt i vissa grupper, utan få en bredd i undersökningen.

Alla intervjupersonerna var män. Erfarenheten av värnplikten låg mellan nio och arton år. Urvalet av kaptener fick jag hjälp med och bestämde alltså inte själv vilka som skulle intervjuas. Kaptenerna som togs ut till intervjuerna var villiga att genomföra dessa samt hade god erfarenhet av de värnpliktigas utbildning.

Det blev bortfall av en intervjuperson. Detta bortfall ersattes med en annan kaptener som då inte var förberedd på att intervjuas.

### 5.2 Intervjuerna

Mina intervjuer var nio till antal, bestående av åtta intervjuer med kaptener och en intervju med personalvårdskonsulent. Frågorna som besvarades av kaptenerna var tio till antal och nio för personalvårdskonsulenten. Intervjuerna tog mellan 15 minuter och 45 minuter, beroende på undersökningsspersonen.

Innan undersökningen påbörjades utformades frågorna för kaptenernas intervjuer och personalvårdskonsulentens intervju (se bilaga 1). För intervjufrågornas utformning har jag använt mig av den teoretiska beskrivningen som bakgrund. Jag har främst utgått från de faktorer som enligt Angelöw ingår i motivation (Angelöw, 1991). Dessa

## 5 Undersökningen

faktorer är *vilja, delaktighet, tilltro, självförtroende, information och kunskap* samt *trygghet*.

Intervjuerna bandades för att undvika de problem som antecknande under intervju kan innebära. Det är lätt att missa viktig information om man sitter och antecknar när man inte är van vid detta. Dessutom anser jag att ett frenetiskt antecknande stör undersökningsspersonen mer än en bandspelare gör. Det är lättare att hålla en nära kontakt med intervjupersonen med bandspelaren till hjälp. Antecknande gör undersökningsspersonen ständigt påmind om att det är en intervju som genomförs och kan bli nyfiken på vad det är forskaren antecknar. Det jag antecknade under intervjun var om intervjupersonen uttryckte något med kroppsspråk eller om något hände som inte togs upp av bandspelaren.

Samtliga intervju personer fick frågorna ställda i samma ordning och min frihet att ställa frågor som inte finns i mitt ursprungliga frågedokument begränsades till att förtydliga eller upprepa frågan. Detta skedde endast om undersökningsspersonen missuppfattade eller inte förstod min frågeställning.

### 5.3 Analys av intervjuerna

I analysen av intervjuerna kommer jag främst att utgå från de åtta intervjuerna som genomfördes med kaptenerna på plutonen. Intervjun med personalvårdskonsulten kommer främst att användas i kontrollerade syfte för att bedöma intervjuernas giltighet. Det jag främst vill reda ut med mina intervjuer är om motivationen hos de värnpliktiga har betydelse för hur väl de lär sig. Jag har delat in frågorna i intervjun med de olika faktorerna i motivation som Angelöw menar påverkar motivationen. På detta sätt har jag möjlighet att se om det till exempel inte är hela motivationen som påverkar inläringen utan om det kan vara olika faktorer som är viktigare. I min redovisning av intervjuerna kommer jag därför att dela upp svaren mellan de olika faktorerna. I slutsatsen sammanfattas mina resultat och knyts an till de frågor som ställts i problembeskrivningen.

Intervjuerna kommer att transskriberas ordagrant för att ingen information ska värderas innan den satts till text och för att inget ska förbigås.

### 5.4 Genomförandet

Jag fick hjälp av en anställd på plutonen att samordna intervjuerna. Han såg till att jag fick kaptener som var villiga att ställa upp på mina intervjuer samt att dessa hade god erfarenhet. Undersökningsspersonerna var förberedda på mina intervjuer samt hade tid till förfogande att genomföra dessa.

Kaptenerna fick information ett par dagar innan och kunde mentalt förbereda sig på mina intervjuer. När jag sedan skulle genomföra intervjun presenterade jag mig och informerade intervjupersonen om mitt examensarbete. Jag talade också om att det är jag, min handledare och min examinator som kommer att ta del av intervjuerna. Jag undvek att tala om för intervjupersonerna vad intervjun gick ut på eftersom det skulle kunna påverka de svar som jag fick under intervjun. De som intervjuades tillfrågades också om de godkände att jag spelade in intervjun.

## 6 Resultat

Resultatet redovisas för hela undersökningsgruppen och delas upp i de faktorer som Angelöw menar påverkar motivationen. För varje del presenteras först vad kaptenerna sagt under undersökningarna och efter det följer personalvårdskonsulentens kommentarer. Efter Angelöws motivationsfaktorer presenteras vad jag har fått fram om den helhetsbaserade inläringen. Tillsist tar jag upp vad jag har fått för resultat av min undersökning med utgångspunkt från min hypotes och mina frågeställningar.

- *Viljan:*

Samtliga kaptenar anser att viljan är mycket viktig för det den värnpliktige lär sig. Viljan är grunden till att lära sig. Den som har viljan att lära sig tillgodogör sig kunskapen bättre. Den ovillige är ofta okoncentrerad och viljan är roten för all verksamhet. Har man inte viljan så gör man ett dåligt arbete. Om man gör något som man inte vill tar detta längre tid. Den ovillige presterar sämre på prov. Den ovillige är inte benägen att lära sig. Den starka viljan underlättar inläringen och man når snabbare målet. Den som har viljan är mer öppen att ta emot kunskap och lär sig även i situationer som inte är inläringssituationer. En av kaptenerna menade att 95% av inläringen är viljan. Utan viljan kommer man ingenstans.

Även personalvårdskonsulenten anser att viljan är mycket viktig. De personer som är allt för ovilliga att genomföra sin värnplikt anser personalvårdskonsulenten bör befrias från sin tjänst. Det finns inga maktmedel eller maktspråk som håller i längden.

- *Information och kunskap:*

Information och kunskap är viktigt för inläringen. Man måste sätta in saker i sitt sammanhang och veta varför man ska lära sig något. Detta är speciellt viktigt när man ska lära sig tråkiga saker. Att ge information och kunskap handlar om att motivera och ge förståelse och detta förbättrar viljan att lära sig. Om man inte motiverar och ger kunskap så blir uppgiften inte meningsfull för den som ska lära sig. I undersökningen görs också röster hörda för att god information och kunskap förkortar inläringstiden. Det är framförallt de små bitarna som behöver sättas i sitt sammanhang för att ge en helhet. Utan information och kunskap blir man osäker inför situationen, vilket inte är bra för inläringen.

Personalvårdskonsulenten anser också att information och kunskap har betydelse. Ett av problemen för de värnpliktiga är att förstå det språk som befälen talar.

- *Tillit:*

Utbildaren måste föregå med gott exempel. Att utbildaren inger förtroende ger motivation. Tilliten har betydelse för inläringstiden, individen lär sig snabbare om han/hon känner tillit för sin utbildare. Om individen inte litar på sin utbildare

## 6 Resultat

är han svårare att motivera och gör inte sitt bästa. En utbildare som inte inger tillit lyssnar man inte på.

Tyvärr svarar inte personalvårdskonsulenterna konkret på denna fråga eftersom han anser sig ha svårt att bedöma detta. Dock anser han att de kaptener som utstrålar trygghet och inte höjer rösten får större respekt ifrån de värnpliktiga.

- *Tryggheten:*

Tryggheten anses vara viktig för inläringen. Man måste tillgodo se de grundläggande behoven för att kunna gå vidare. Om man inte är trygg i sin situation så får man problem med att koncentrera sig. Om man inte är trygg i sin situation så blir man helt enkelt splittrad och tänker på annat. Det går snabbare att lära sig om man känner sig trygg och man når snabbare utbildningsmålet.

En av kaptenerna ansåg dock att tryggheten inte spelar någon roll vad gäller inläringen.

Personalvårdskonsulenterna anser att tryggheten är viktig speciellt i situationer där stress uppstår och där man ska utföra två eller flera saker samtidigt. Han tror också att avsaknaden av trygghet påverkar vår minnesfunktion negativt.

- *Delaktigheten:*

Att de värnpliktiga känner sig delaktiga i sin utbildnings fortgång verkar ha betydelse för inläringen. Delaktigheten påverkar deras motivation i positiv riktning. Ansvar verkar ha en viktig roll i inläringen och motivationen. Delaktigheten är en av de viktiga faktorerna i den helhetsbaserade inläringen och det är nog just denna som får HBI att fungera på ett bra sätt.

Personalvårdskonsulenterna anser även att delaktigheten är viktig för de värnpliktigas utbildning. Han menar att denna faktor ökar motivationen hos de värnpliktiga.

- *Självförtroende:*

Självförtroendet verkar inte ha någon stor betydelse för inläringen. Dock har självförtroendet betydelse för att individer känner sig säkra i sin situation, men om man tror på sig själv eller inte anses inte ha någon större effekt på inläringen.

Personalvårdskonsulenterna anser att de värnpliktiga med gott självförtroende har det bättre förspänt. Han anser vidare att självförtroendet har nära samband med tryggheten och viljan. Personalvårdskonsulenterna vill dock inte uttala sig om individ med gott självförtroende lär sig bättre än en individ med sämre självförtroende.

- *Helhetsbaserad inläring*

Frågorna om den helhetsbaserade inläring gav skiftande svar mellan de olika kaptenerna. De flesta verkade dock tycka att den helhetsbaserade inläringen



## 6 Resultat

(HBI) ökade motivationen. Framförallt verkade det vara delaktigheten som ökade motivationen och förbättrade inläringen. Vad de flesta kaptener ansåg var dock att HBI inte var något nytt inom försvaret och värnplikten. Det har tillämpats HBI under en längre tid, men det är under den senaste tiden man har gett denna form av inläring ett namn.

Personalvårdskonsulenten tycker sig inte ha märkt någon större skillnad sedan man införde HBI som utbildningsmetod inom försvaret. Han tror dock, precis som kaptenerna, att detta beror på att man tillämpat HBI inom värnplikten innan man gav inlärningsmetoden ett namn.

### **6.1 Resultatet i förhållande till frågeställningar och hypotes**

Att man är motiverad verkar spela en stor roll för det man lär sig. Det verkar också vara så att den motiverade individen uppnår bättre inlärningsresultat än vad den omotiverade gör. Jag tycker mig alltså ha fått stöd för min hypotes av mina undersökningsresultat.

Vad som dock förvånar mig är att det verkar vara möjligt att motivera en omotiverad individ under utbildning och på så sätt uppnå goda resultat. Man uppnår kanske inte lika goda resultat som för den individ som är motiverad i det initiala skedet av utbildningen, men jag tycker ändå att detta är något mycket positivt.

## 7 Diskussion

Jag anser mig ha fått resultat som stödjer min hypotes. Hur väl man lär sig påverkas av hur motiverad man är att lära sig. Enligt Angelöw är det sex faktorer som påverkar motivationen. Dessa är *vilja, delaktighet, tilltro, självförtroende, information och kunskap* samt *trygghet* (Angelöw, 1991). Inläringen verkar främst påverkas av viljan men delaktighet, information och kunskap samt trygghet verkar också ha en stor betydelse. Enligt min undersökning verkar självförtroendet att ha en underordnad betydelse. Att viljan har en så stor betydelse för det man lär sig tycker jag stödjer Atkinsons teori om prestations motivation (Se Atkinson, 1964).

Enligt min undersökning tycker jag mig kunna styrka att motivationen har betydelse för inläringen. Men man kan lära sig bra även om man är omotiverad att lära sig. Duktiga utbildare kan motivera och göra den mest ovillige att faktiskt lära sig ganska bra. Vad man dock kan säga är att inläringstiden är längre för den som är omotiverad vid utbildningens start. Så på sätt och vis skulle man kunna säga att man inte lär sig omotiverad, men man kan motiveras under utbildningen och uppnå ganska bra resultat. Detta stödjer däremot inte Atkinsons teori om prestationsmotivationen lika bra. Atkinson menar att den initiala motivationen är vad som styr inläringen. Med min undersökning tycker jag mig visa att inläringen sker på bästa sätt om man är motiverad i det initiala skedet av inläringen, men det går att motivera individen under inläringen och uppnå nästan lika goda resultat som för en individ som är motiverad vid inläringens start.

### 7.1 Slutsatser angående metodval

Jag tycker att valet av kvalitativ intervju med bestämda frågor har fungerat bra. Problemet med denna metod uppstår dock när man ska sammanställa resultatet eftersom vissa subjektiva bedömningar är mycket svåra att göra. De subjektiva bedömningarna berör främst de bedömningar som jag gjort om styrka i uttryck. Jag anser dock att mitt metodval var det bästa när man väger för och nackdelar. Med en kvantitativ metod tror jag inte att jag fått svar på mina frågor på ett tillfredsställande sätt. Jag kom nära intervjupersonerna med den kvalitativa metoden och intervjupersonerna gav mig värdefull information och utökade min förståelse för hur motivationen påverkar inläringen.

Den kvalitativa intervjun med bestämda frågor gick betydligt lättare att genomföra med de personer som var mentalt förberedda på att genomföra undersökningen. Det blev nämligen så att en av intervjupersonerna som var förberedda uteblev och istället genomfördes intervju med en kapten som inte var förberedd. Det märktes tydligt i denna intervjun att något inte stämde. Det var svårare att nå fram till denna person och svaren på intervjufrågorna kändes krystade och mindre personliga. Det var helt enkelt svårt för mig att komma nära denna intervjuperson och närhet och förtroende verkar vara mycket viktigt för att genomföra en kvalitativ intervju med gott resultat.

Jag utförde mina intervjuer under två dagar. Detta har egentligen både positiva och negativa sidor. Positivt är att man efter att ha genomfört en till två intervjuer blir avslappnad och lugn inför de fortsatta intervjuerna. Negativt är dock att man tappar viss grad av koncentration vilken behövs för att man ska kunna ta till sig det som sägs och på så sätt få en tillfredsställande intervju.

## 7 Diskussion

Jag känner mig nöjd med valet av intervjugrupp. De var alla motiverade att genomföra intervjuerna och hade en enorm kunskap att dela med sig av. Dock inser jag den stora nyttan som jag hade av att få hjälp att ta ut lämpliga kaptener till min intervju. Utan denna hjälp hade det varit ytterst svårt för mig att finna lämpliga kandidater.

Jag är dock osäker på om mitt val av försöksgrupp är tillräckligt. Skulle mina resultat varit det samma om undersökningen gjorts i en vanlig skolklass? Det hade nog varit bra att göra undersökning även på en sådan grupp för att se om resultaten liknat varandra i skolklass och värnplikt. Jag är lite tveksam till detta eftersom man under värnplikten är en grupp som strävar mot samma mål. De värnpliktiga utsätts för ett grupptryck. De uppgifter som genomförs är inte individuella på det sätt som resultaten i skolan är. I värnplikten måste alla lyckas för att man ska nå slutmålet. I skolan spelar det ingen roll för de övriga eleverna om en individ misslyckas. Jag ser alltså grupptrycket inom värnplikten som en ytterligare motivationsfaktor som inte finns i skolans värld.

Det stora misstaget som begicks med min undersökning var avsaknandet av pilottest. Efter undersökningarna insåg jag hur viktigt detta är. Från början hade jag tänkt att genomföra pilottest men detta visade sig vara svårt eftersom kaptenerna hade begränsat med tid så här på våren när de ska ut med sin värnpliktiga i fält. Därför hoppade jag helt enkelt över denna viktiga bit. Om jag hade gjort mina pilottester så hade det varit vissa frågor som jag troligen hade strukit eftersom de inte gav någon direkt information av värde. Detta gäller framförallt frågorna om den helhetsbaserade inläringen vilka jag från början trodde skulle ge mig information om viktiga bitar i sambandet mellan motivation och inläring.

### 8 Slutsats

Att motivationen är viktig för att individens inläring ska vara tillfredsställande är något som man kanske anat. Att det är på detta vis är nog inget som direkt ifrågasätts. Men det borde satsas mer på att göra omotiverade och skoltrötta elever motiverade. Jag har vissa tveksamheter till att generalisera resultatet från min undersökning till skolan, men vissa av mina resultat anser jag ha en så stor betydelse att jag ändå vill göra vissa påpekanden.

Inom vissa skolor satsar man på bland annat problembaserad inläring för att öka motivationen. Detta är en bra insats men jag tror att fler behövs. Det samhälle vi idag lever i utbildar omotiverade elever i ökande grad. Det blir allt fler som läser utan att ha den rätta gnistan, så insatser för att öka motivationen behövs. Vad jag tycker mig ha visat med min undersökning är att man kan motivera individer under utbildning. Därför är det nödvändigt att finna metoder som ökar individens motivation. Motivationen är inte alltid gratis, det är något man måste lägga energi på som utbildare för att skapa.

#### 8.1 Uppslag till fortsatt arbete

Som jag ser det borde man satsa resurser för att utveckla metoder som syftar till att höja individens motivation. Det finns redan metoder för detta men jag anser att man borde forska mer på detta område för att skapa fler och bättre metoder som kan användas i syfte att motivera elever.

Efter att ha genomfört min undersökning tycker jag att det finns saker i den som borde undersökas mer och på andra försöksgrupper. Min undersökning genomfördes inom försvaret. För att få resultat som är giltiga för utbildning på andra områden så borde man göra fler undersökningar och då i andra miljöer.

Mina undersökningsresultat antyder att man genom att känna ansvar förbättrar inläringen. Detta är något som jag inte direkt funderat på men när man tänker på det så borde det föreligga på detta sätt. Jag tror att ansvaret för resultatet och ansvaret gentemot sina kompisar är en viktig faktor för inläringen inom värnplikten, där alla strävar emot ett gemensamt mål. Huruvida ansvar har betydelse för inläring i andra sammanhang är något som skulle kunna undersökas. På vilket sätt förbättras inläringen med ökat ansvar?

## Referenser

- Angelöw, B. (1991) *Det goda förändringsarbetet*. Studentlitteratur, Lund.
- Atkinson, J.W. (1964) *An introduction to motivation*. Van Nostrand, New York.
- Brainerd, C. (1978) *Piaget's theory of intelligence*. Prentice-Hall, Engelwood Cliffs.
- Imsen, G. (1988) *Elevens värld*. Studentlitteratur, Lund.
- Johansson, E. (1994) *Inskrivningsskyldigas attityder till försvar och värnplikt*. Försvarets Forskningsanstalt, Institutionen för beteendevetenskap.
- Pejl Mönstring. Utgåva 2 (1996). Pliktverket i samarbete med Styrelsen för psykologiskt försvar, Försvarmakten och överstyrelsen för civil beredskap. Skogs rulloffset AB, Helsingborg.
- (UtbR Grunder Fu) *Utbildningsreglemente för Försvarmakten, Pedagogiska grunder*, Förhandsutgåva(1996). FÖRSVARSMAKTEN, Arméns centrum för ledarskap, Stockholm.

# Bilaga 1

## Intervjufrågor

### Frågor till kaptenerna:

1. Upplever du någon skillnad mellan de värnpliktiga som vill och de som inte vill göra lumpen?
2. Hur viktig anser du att viljan att göra lumpen är för det de värnpliktiga lär sig?
3. Hur viktigt är det att man ger de värnpliktiga information och kunskap om det som ska genomföras?
4. Hur högt värderas faktorn att de känner tillit för sina truppförande befäl vad gäller inläring?
5. Hur viktigt anser du att det är att uppgiften som ska utföras upplevs meningsfull för den värnpliktige?
6. Finns det någon skillnad mellan dem som känner sig trygga i lumpen och de som känner sig osäkra vad gäller hur väl de lär sig?
7. Har självförtroendet hos den värnpliktige någon betydelse för hur väl han lär sig?
8. Har någon skillnad märkts sedan man började att använda sig av HBI inom försvaret?
9. Har du på något sätt märkt att den helhetsbaserade inläringen förbättrar inläringen för de värnpliktiga?
10. Märks det någon skillnad mellan den villige och den ovillige vad gäller inlärningsresultat?

### Frågor till personalvårds konsulenten:

1. Vad anser du vara den främsta orsaken till avbruten värnplikt?
2. Hur stor del har osäkerheten inför situationen?
3. Tror du att otillräcklig information och kunskap skulle kunna vara en anledning till avbruten värnplikt?
4. Har det någon betydelse att den värnpliktige känner att han/hon har nytta av utbildningen?
5. Vilken betydelse har tillit - från och till truppförande befäl?
6. Har självförtroendet hos den värnpliktige någon betydelse för inläringen?

7. Tror du att viljan att inte göra eller viljan att genomföra utbildningen har betydelse för det den värnpliktige lär sig? I så fall hur?
8. Har det märkts någon skillnad sedan man började använda sig av HBI?
9. Anser du att den helhetsbaserade inläringen har förbättrat inläringssituationen för de värnpliktiga?

## **Bilaga 2**

Transskriptionerna av intervjuerna finns inte med i denna upplaga av mitt examensarbete av hänsyn till intervjupersonerna.