

Leerwerktaak Motiveren

Je werkt aan het motiveren van leerlingen aan de hand van het ARCS-model.

V

1. Lees in bijlage 1 een toelichting op het **ARCS-model van Keller** door Coppoolse en Vroegindewij (2010).
2. Bekijk de observatieformulieren in de bijlage. Aan welk aspect van motiveren/het ARCS-model zou jij aandacht willen besteden? Bespreek je **keuze** met je wpb.
3. **Observeer** een docent of medestudent en scoor zijn handelen met het observatieformulier van jouw keuze. Wat betekenen je observaties voor je eigen handelen in de toekomst? Kun je het observatiemodel aanvullen?

D

4. Bereid een les voor met de focus op het door jouw gekozen aspect van motiveren. Bespreek je **lesvoorbereiding** en het bijbehorende observatieformulier met je wpb.

5. Voer de les uit en laat je wpb tijdens de les het gekozen observatieformulier invullen.

T

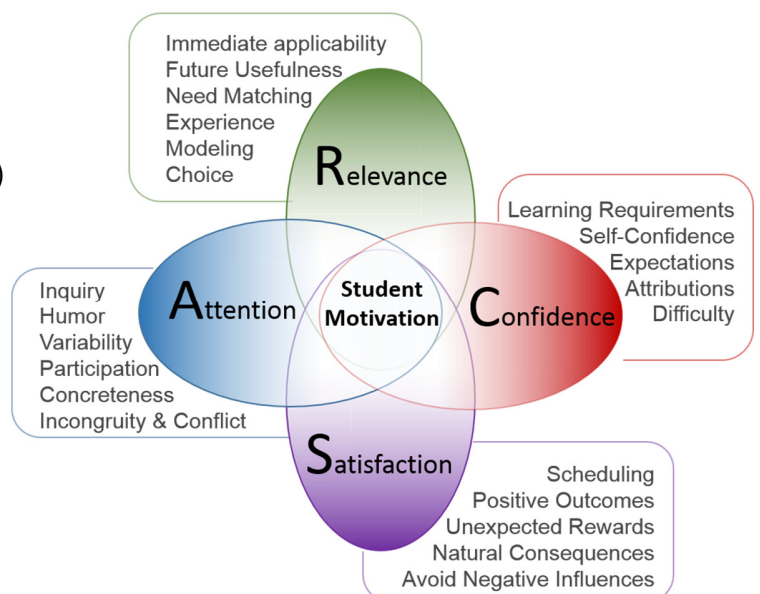
6. Bespreek, mede op basis van de lesbespreking met je wpb, je **leerwinst in je weekreflectie**. Formuleer een voornemen voor verdere ontwikkeling: Tijdens de volgende les ga ik
7. Herhaal stap 4,5,6 totdat jullie tevreden zijn over het motiveren van leerlingen op basis van het gekozen aspect. Start daarna eventueel weer bij 2 om een volgend aspect op te pakken.

Observatiemodellen ARCS-model:

- Motivatie - Attention (aandacht)
- Motivatie - Relevance (relevantie)
- Motivatie - Confidence (vertrouwen)
- Motivatie - Satisfaction (tevredenheid)

Bron:

Coppoolse, R. en D. Vroegindewij (2010). *75 Modellen in het onderwijs*. pp.27-30. Noordhoff Uitgevers Groningen: Houten.



<https://www.cheatography.com/davidpol/cheat-sheets/keller-arcs-model-motivational-design/>

Observatieformulier Motivatie – Attention (aandacht)

Docentgedrag	☹	☺	☺	Beschrijving docentgedrag
<i>Maakt gebruik van fysieke aandachtsrichters.</i>				
<i>Varieert in gebruik van media.</i>				
<i>Varieert in (type) oefeningen.</i>				
<i>Stelt uitdagende vragen en/of legt problemen voor.</i>				
<i>Maakt gebruik van verrassende of ongerijmde verhalen of gebeurtenissen.</i>				
<i>Speelt advocaat van de duivel.</i>				
<i>Gebruikt (een beperkte hoeveelheid) humor.</i>				

Observatieformulier Motivatie – Relevance (relevantie)

Docentgedrag	☹	☺	☺	Beschrijving docentgedrag
<i>Geeft aan hoe wordt voortgeborduurd op bestaande kennis en vaardigheden.</i>				
<i>Geeft direct nut aan: Wat levert het vandaag op?</i>				
<i>Geeft nut voor de toekomst aan: Wat levert het voor toekomstige leeractiviteiten op?</i>				
<i>Geeft nut voor de toekomst aan: Wat levert het op qua beroepsperspectief of als burger in de maatschappij?</i>				
<i>Werkt vanuit leefwereld- en beroepscontexten.</i>				
<i>Maakt gebruik van rolmodellen.</i>				
<i>Varieert in werkvormen en sluit zo aan op verschillende behoeften (bv. in samenwerking).</i>				

Observatieformulier Motivatie – Confidence (vertrouwen)

Docentgedrag	☹	☺	☺	Beschrijving docentgedrag
<i>Geeft duidelijk de lesdoelen aan.</i>				
<i>Geeft bij opdrachten duidelijk de voorwaarden en eisen aan.</i>				
<i>Spreekt vertrouwen uit in de leerling.</i>				
<i>Hanteert een groeimodel: steeds iets moeilijker.</i>				
<i>Geeft positieve feedback op inzet en resultaten.</i>				
<i>Helpt de leerling het verband te leggen tussen zijn inspanningen en resultaten.</i>				
<i>Stimuleert het zelfvertrouwen door leerlingen in zekere mate de regie te geven over zijn leerproces en beoordeling.</i>				

Observatieformulier Motivatie – Satisfaction (tevredenheid/voldoening)

Docentgedrag	☹	☺	☺	Beschrijving docentgedrag
<i>Geeft persoonlijke aandacht.</i>				
<i>Geeft complimenten op proces en resultaat.</i>				
<i>Laat leerlingen die iets beheersen anderen helpen.</i>				
<i>Zorgt voor toepassing van het geleerde in realistische settings.</i>				
<i>Checkt met de leerlingen de opbrengst van de taak of les.</i>				
<i>Beloont saaie taken.</i>				
<i>Vermijd te veel controle of 'bedreigingen' (niet af betekent ...).</i>				

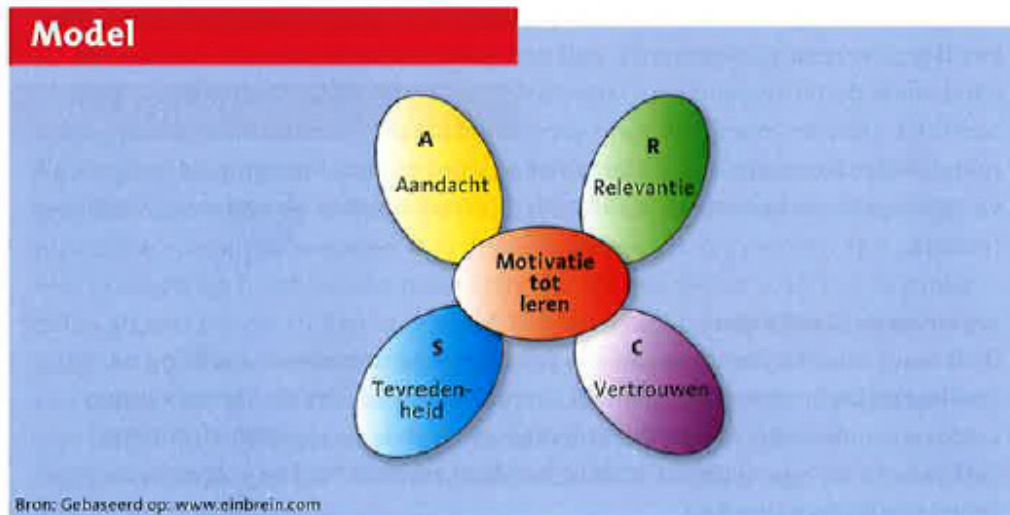
V – voorbereiden D – doen T - terugblikken

Bijlage

Toelichting op het ARCS-model van Keller

Bron:

Coppoolse, R. en D. Vroegindeweyj (2010). *75 Modellen in het onderwijs*. pp.27-30. Noordhoff Uitgevers Groningen: Houten.



Toelichting

Volgens Keller zijn er vier belangrijke voorwaarden voor het bevorderen en ondersteunen van de motivatie tot leren: aandacht, relevantie, vertrouwen en tevredenheid.

1 Aandacht (Attention)

Leren kan alleen plaatsvinden als de docent de aandacht van de lerende krijgt en vasthoudt. Om dit te bereiken kan de docent volgens Keller:

- variëren in oefeningen en in gebruik van media (variabiliteit), goed voor individuele verschillen in leerstijlen en zintuiglijke prikkels
- uitdagende vragen of problemen voorleggen die de actieve participatie en betrokkenheid stimuleren (bijv. via brainstormactiviteiten)
- gebruikmaken van verrassende ongerijmde of onzekere gebeurtenissen
- kleine hoeveelheid humor gebruiken (te veel humor leidt weer af)
- advocaat van de duivel spelen, door verklaringen af te geven die tegen de ervaringen van de lerende ingaan

2 Relevantie (Relevance)

Motivatie is alleen blijvend als de lerende van mening is dat het onderwijs relevant is. Het onderwijs zal simpelweg antwoord moeten geven op de vraag: 'What's in it for me?' De voordelen voor de lerende zullen duidelijk moeten worden aangegeven. Keller biedt hiervoor de volgende relevantiestrategieën:

- ervaring: vertel de lerende op welke manier in het onderwijs gebruikgemaakt wordt van reeds aanwezige kennis, vaardigheden of competenties van de lerende
- direct nut: wat levert het onderwerp of deze opdracht mij vandaag op? Wat doet het met mij?
- nut voor de toekomst: wat kan ik ermee op de langere termijn? Formuleer duidelijk hoe de inhoud samenhangt met toekomstige activiteiten van de lerende
- aansluiten op behoeften: lerenden kunnen behoefte hebben aan prestatie, een emotionele band en/of macht / controle. Deze drie behoeften kunnen moeilijk allemaal bevredigd worden door een bepaalde instructie. Groepswork is bijvoorbeeld motiverend voor personen met een grote behoefte aan een emotionele band, maar demotiverend voor iemand die een grote behoefte heeft aan eigen prestatie. Daarom moet de docent variëren in instructiemethoden
- rolmodellen: laten zien wat de lerende kan worden door bijvoorbeeld het gebruik van gastsprekers, het inzetten van ouderejaarsstudenten als onderwijsassistenten enz.

3 Vertrouwen (Confidence)

De lerende levert tijdens het onderwijs inspanningen in de verwachting dat ze studieresultaat opleveren. Indien de lerende het gevoel heeft niet te kunnen voldoen aan de eisen, neemt de motivatie om zich in te spannen af. Om het vertrouwen in 'eigen kunnen' vast te houden kan de school de volgende vertrouwenstrategieën gebruiken.

- Presenteer leerdoelen en voorwaarden, zorg ervoor dat de lerende zich bewust is van de prestatie-eisen en toetscriteria.
- Help de lerende inzicht te krijgen in het eigen succes via zelfevaluatietechnieken en door het inbouwen van maatstaven waarmee de lerende de eigen vooruitgang kan nagaan.
- Hanteer het groeimodel, geef de lerende de kans zich tijdens het leerproces in kleine stapjes te ontwikkelen. Orden de inhoud in een stijgende graad van moeilijkheid: het moet steeds een 'overwinbare uitdaging' blijven.
- Stimuleer het zelfvertrouwen door de lerende de mogelijkheid te bieden om steeds meer onafhankelijk te worden en een zekere mate van controle te geven over het eigen leerproces en de eigen beoordeling (zelfsturing). Het draagt bij aan het gevoel dat succes het gevolg is van eigen inspanning.
- Gebruik feedback zodanig dat de lerende succes weet te verbinden met persoonlijke inzet (attributionele feedback) en het verband ziet tussen zijn inspanningen en de gevolgen. Moedig de lerende aan om het eigen succes of falen te verwoorden en te verklaren.

4 Tevredenheid (Satisfaction)

De lerende moet zich goed voelen bij zijn prestaties. De voldoening en motivatie stijgen als beloningen op een zodanige manier gebruikt worden dat het controlerende aspect ervan de intrinsieke motivatie niet ondermijnt. De beloningen mogen dus geen negatief effect hebben op de aanwezige intrinsieke motivatie. Passende tevredenheidsstrategieën hiervoor zijn:

- Geef de lerende het gevoel dat de aangeleerde nieuwe vaardigheid of competentie nuttig is door anderen te helpen of het geleerde zo snel mogelijk te laten toepassen in realistische settings.
- Beklemtoon positieve resultaten via verbale bewondering en persoonlijke aandacht.
- Vermijd negatieve invloeden als overdreven controle door de docent en het gebruik van bedreigingen om de lerende te dwingen een taak te volbrengen.
- Beloon saaiere taken met extrinsieke, verwachte beloningen. Beloon geen gemakkelijke taken (= overbelonen).

Toepassing

Het onderscheid dat Keller maakt tussen het viertal voorwaarden (aandacht, relevantie, vertrouwen en tevredenheid) met elk eigen strategieën, betekent niet dat we deze voorwaarden strikt moeten scheiden. We moeten ze dan ook niet afzonderlijk beschouwen, maar juist zien als een geheel waarvan de onderdelen elkaar versterken. Een voorbeeld: het leren met behulp van een simulator krijgt als oefening veel aandacht van de lerende en laat direct de relevantie zien van de leerstof. De oefeningen met de simulator beginnen eenvoudig, maar worden steeds moeilijker zodat de lerende zelfvertrouwen kan opbouwen. Kortom: motivatie is het resultaat van samengestelde ARCS-voorwaarden en -strategieën binnen een leeromgeving.

Literatuur

- Keller, J.M. (1987). Development and use of the ARCS model of instructional design. *of Instructional Development*, 10(3), 2-10.
- Keller, J.M. (1979). Motivation and instructional design. *Journal of Instructional Development*, 2(4), 26-34.
- www.arcsmodel.com