

7 Motivationstheorie

7.1 Allgemeines zur Motivation 

7.2 Selbstbestimmungstheorie der Motivation

7.3 Didaktische Modelle zur Motivation: ARCS, FEASP

Literatur:

A. Holzinger: Basiswissen Multimedia Bd. 2, Modul 5+6

Niegemann et al., Kap.13

[http://en.wikiversity.org/wiki/Motivation_and_emotion/Textbook/Motivation/Student motivation theories](http://en.wikiversity.org/wiki/Motivation_and_emotion/Textbook/Motivation/Student_motivation_theories)

Motivation ist ein altes Thema



Carl Johan Walborn, 1879: Plato mit Schülern

- Plato:
Three hierarchically organized motives thought to prompt human behavior:
- *Appetite*:
Instinctual Urges
- *Spirit*:
Desire for One's Preservation
- *Reason*:
Desire for Reason and Truth

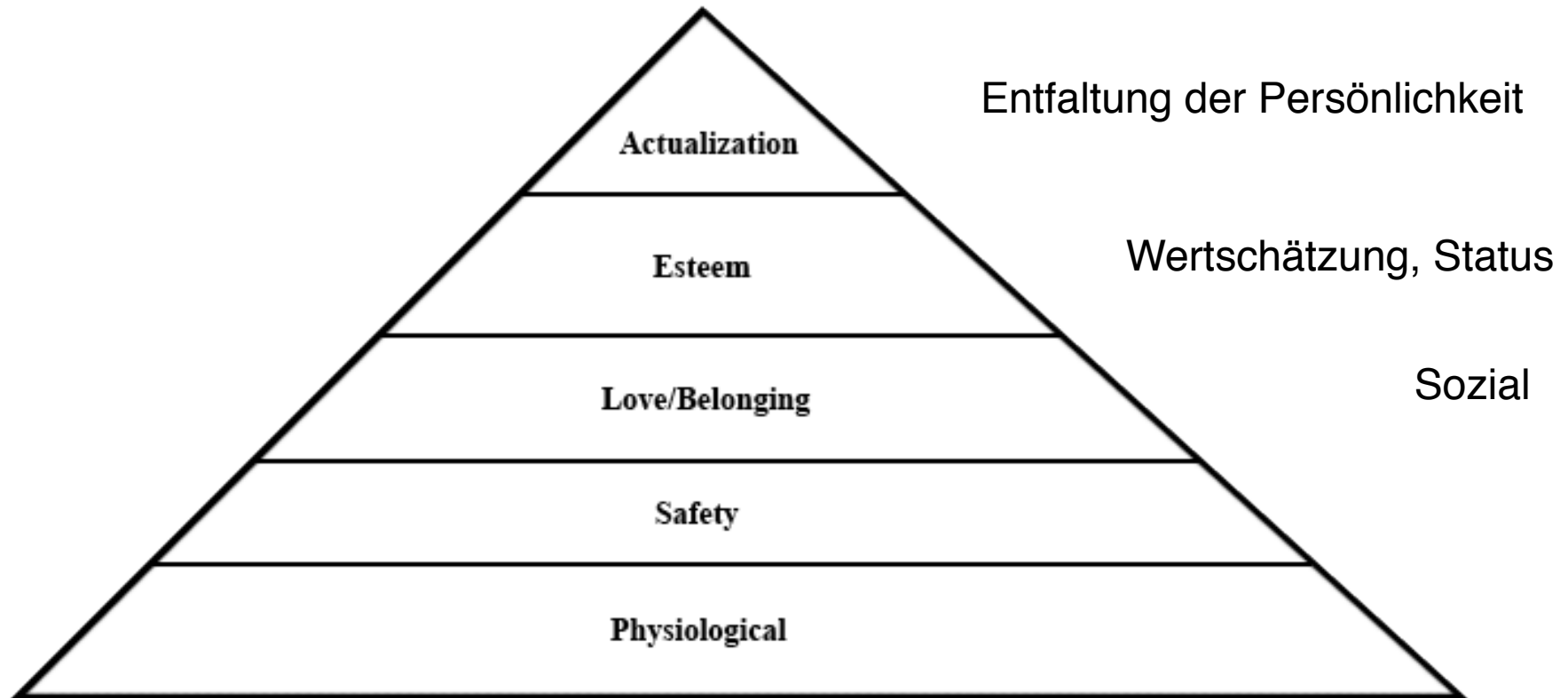
Motivation

- Als Begründung für Multimediaeinsatz gilt oft die (angeblich) erhöhte Lerner-*Motivation*.
- *Motivation*:
 - Aktivierende, richtungsgebende Vorgänge, die für Auswahl und Stärke der Umsetzung von Verhaltenstendenzen bestimmend sind
- E-Learning:
 - Bekannt hohe Abbrecherquoten
 - Motivationsproblem?
 - Lerner müssen sich in der Regel selbst "antreiben"
 - » Willentliche Handlungskontrolle (*Volition*)
- Aufgabenstellungen:
 - Initiierung und Aufrechterhaltung von Motivation
 - Vermeiden von Demotivation
 - Unterstützung für kontinuierliche Verfolgung von Lernzielen

Motivationstheorien im Überblick

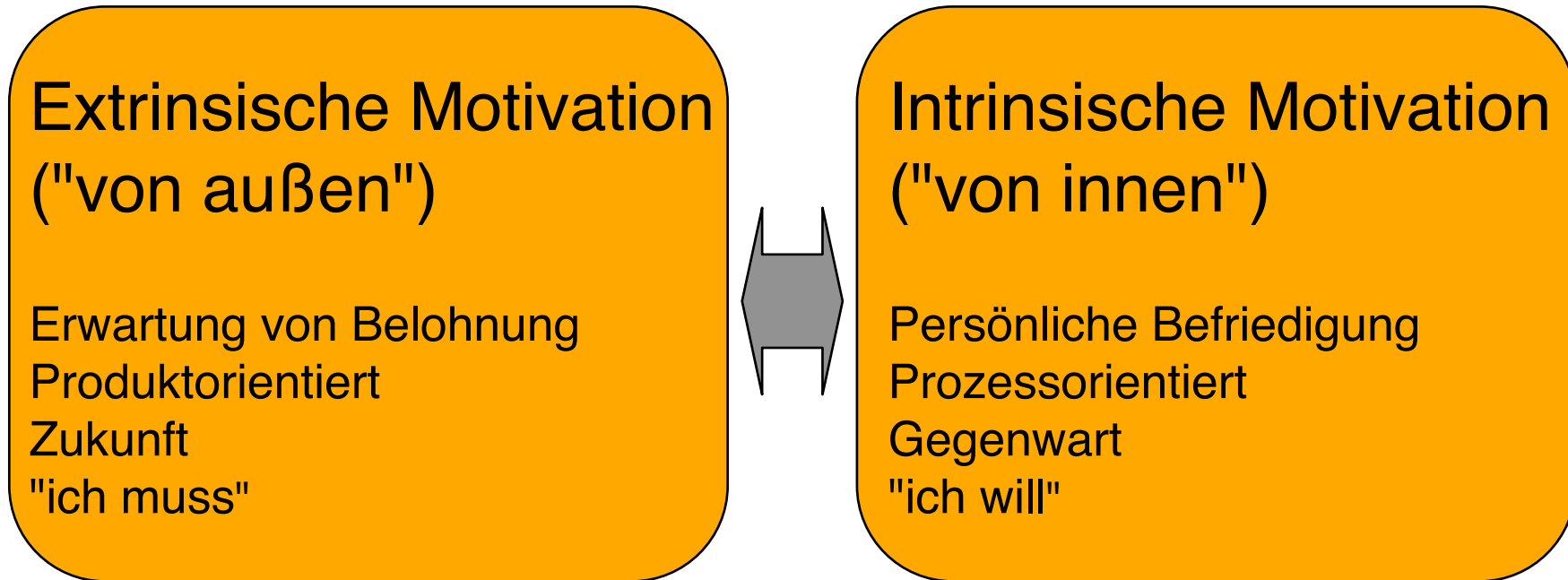
- Polythematische Theorien:
 - Hierarchien von Antrieben und Bedürfnissen
 - Z.B. A. Maslow
- Monothematische Theorien:
 - Motivation auf einzelnen Grundantrieb zurückgeführt
 - Beispiele:
 - » S. Freud (Triebe)
 - » Neugiermotivation
 - » Anreiztheoretische Ansätze
(Objekte der Umwelt regen latente Motive an)
 - » Austauschorientierte Ansätze
(Kosten-/Nutzenrelationen)
- Athematische Theorien:
 - Individuelle Daseins-Techniken und -Themen
 - Biografisch orientierter Ansatz (Z.B. H. Thomae)

Bedürfnispyramide von Maslow



- Abraham Maslow (1908 – 1970)
- Theorie (***empirisch nicht wirklich belegbar***):
Bedürfnisse höherer Stufen treten erst auf, wenn die Bedürfnisse aller darunterliegenden Ebenen befriedigt sind

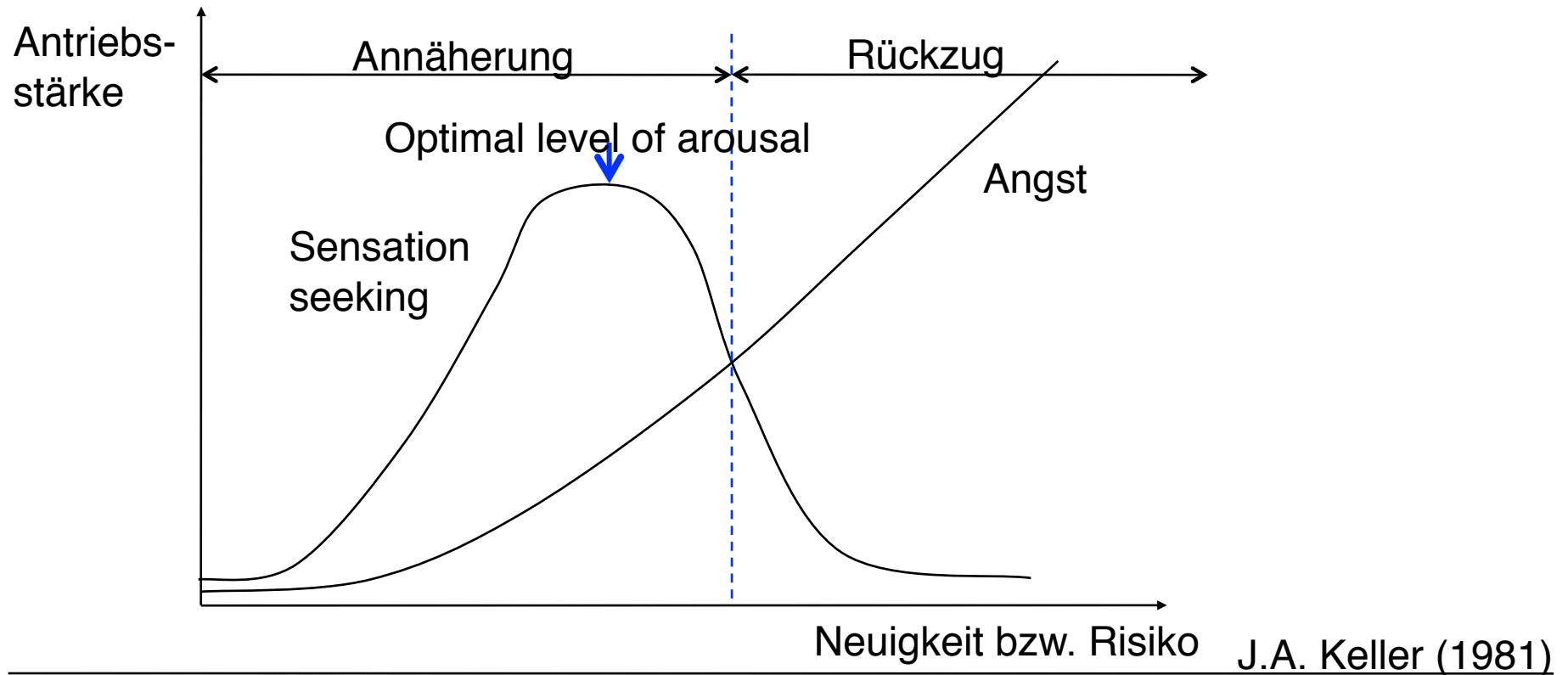
Intrinsische und extrinsische Motivation



Intrinsische Motivation ist wirkungsvoller und dauerhafter als extrinsische Motivation.

Neugierde

- Neuheit, Ungewissheit, Komplexität:
 - Phänomene der *Inkongruenz* zwischen wahrgenommenen Reizen und vorhandenen Schemata: Neuigkeit *und* Risiko
- Explorationsbedürfnis vs. Angst (nach Zuckerman):



7 Motivationstheorie

7.1 Allgemeines zur Motivation

7.2 Selbstbestimmungstheorie der Motivation 

7.3 Didaktische Modelle zur Motivation: ARCS, FEASP

Literatur:

Edward L. Deci, R. M. Ryan: Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik

Zeitschrift für Pädagogik, 39. Jg Nr. 2, 1993

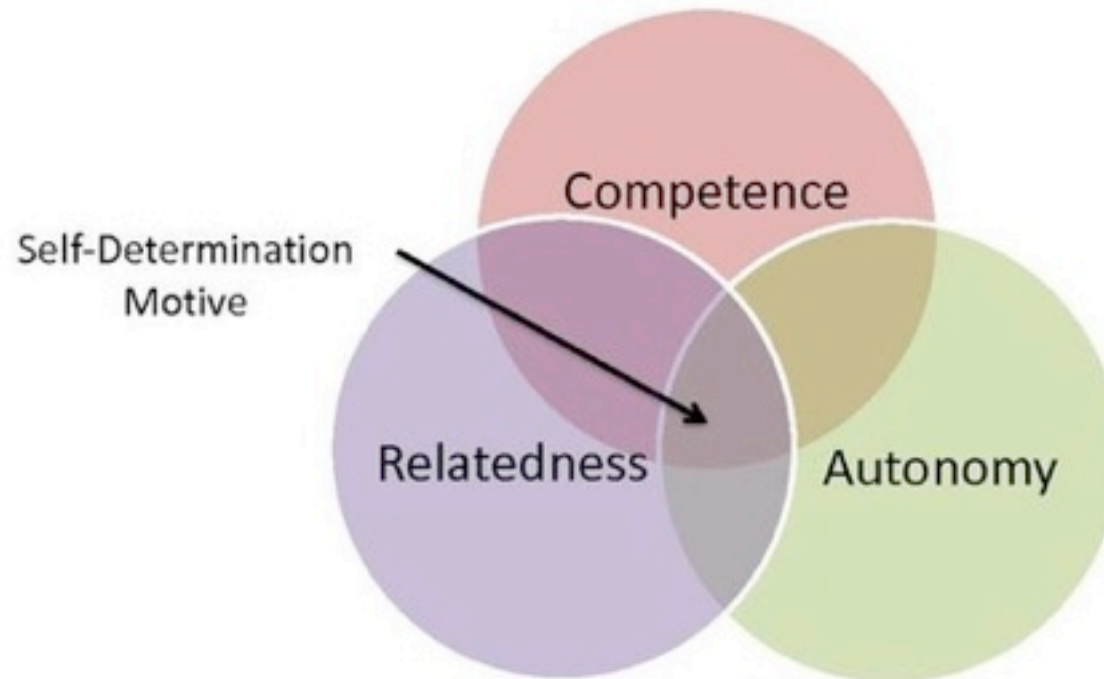
Kombination von extrinsischer und intrinsischer Motivation

- Intrinsische Motivation nimmt ab, wenn extrinsische Motivation erfolgt (z.B. Belohnung)
 - Studien Deci et al. 1971-1975
- Es gibt aber auch Umstände, unter denen extrinsische Motivation die intrinsische Motivation stärkt
 - *Selbstbestimmtes* extrinsisch motiviertes Verhalten (Studien 80er Jahre)
 - *Internalisation*: Individuum nimmt externale Werte in eigene Regulation auf
 - *Integration*: Individuum gliedert externale Werte und Regulationen in das Selbst ein
- Grundaussage:
Der Mensch hat die natürliche Tendenz, Regulationsmechanismen der sozialen Umwelt zu internalisieren, um sich mit der sozialen Umwelt verbunden zu fühlen.

Typen extrinsischer Verhaltensregulation

- *Externale Regulation:*
 - Durch Kontingenzen regulierte Verhaltensweisen, auf die das Individuum keinen direkten Einfluss hat
 - z.B. Verhalten um Belohnung zu erhalten oder Bestrafung zu entgehen
- *Introjierte Regulation:*
 - Verhaltensweisen, die innerem Anstoss oder innerem Druck folgen
 - z.B. Verhalten “weil es sich so gehört” oder wegen schlechtem Gewissen
- *Identifizierte Regulation:*
 - Verhaltensweise, die vom Selbst als wichtig und wertvoll anerkannt wird
 - z.B. Lernen für das selbst gesetzte Ziel eines bestimmten Abschlusses
- *Integrierte Regulation:*
 - Verhaltensweise als Folge von Zielen, Normen und Handlungsstrategien, mit denen sich das Individuum identifiziert und die es in ein kohärentes Selbstkonzept integriert hat
 - z.B. Integriertes Selbstbild als leistungsfähiger Sportler/guter Student

Three Innate Psychological Needs Comprise The Self-Determination Theory of Student Motivation



Source: Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

Konsequenzen für didaktische Strategie

- Soziale Umgebung soll Kompetenz- und Autonomieerfahrungen stützen
- Optimales Anforderungsniveau:
 - Optimale Distanz Anforderungen – Fähigkeitsniveau
("nicht zu leicht und nicht zu schwer")
- Feedback
 - Positives Feedback kann intrinsische Motivation steigern
(Kompetenzwahrnehmung)
 - Muss in autonomiefördernder Weise gegeben werden:
 - » Aus selbstbestimmter Handlung resultierend
 - » Nicht kontrollierend
 - Negatives Feedback schadet Kompetenzwahrnehmung und Motivation
- Unterstützung des Internalisierungsprozesses extrinsischer Motivation
 - Von der introjizierten zur integrierten Stufe
 - Persönliche Anteilnahme "signifikanter Personen"
 - Autonomieunterstützung

Bedeutung selbstbestimmten Lernens

- Intrinsische Motivation korreliert positiv mit Lernqualität
 - Z.B. Experiment zum Lesen eines Textes mit Abfrage des Interesses gefolgt von überraschender Prüfung
 - Externe und introjizierte Regulation führen bei Schülern häufiger zum Schulabbruch als integrierte Regulation und intrinsische Motivation
- Autonomieunterstützende Lernumgebung erhöht die Bereitschaft zur Tiefenverarbeitung des Lernstoffs
 - Studie mit 3 Gruppen
 - » Gruppe 1: Nicht direktiv (Text lesen, nur berichten)
 - » Gruppe 2: Direktiv, autonomieunterstützend, Lehrer zeigen Interesse
 - » Gruppe 3: Direktiv, kontrollierend (Prüfung angekündigt)
 - Ergebnisse mit Abstand am schwächsten bei Gruppe 3, am erfolgreichsten in langfristigen Behalten und konzeptuellem Verständnis: Gruppe 2
 - Grolnick/Ryan 1987, repliziert in anderen Studien

7 Motivationstheorie

7.1 Allgemeines zur Motivation

7.2 Selbstbestimmungstheorie der Motivation

7.3 Didaktische Modelle zur Motivation: ARCS, FEASP 

Literatur:

A. Holzinger: Basiswissen Multimedia Bd. 2, Modul 5+6

Niegemann et al., Kap.13

ARCS-Modell

- John M. Keller (1983)
 - Praktisch anwendbares Regelsystem zur Motivation
- **A**ttention
 - Aufmerksamkeit/Interesse des Lerners zu erlangen
- **R**elevance
 - Bedeutsamkeit des Lernstoffs vermitteln, z.B. durch praktische Beispiele
- **C**onfidence
 - Sicherheit, Selbstvertrauen stärken, z.B. durch positives Feedback
- **S**atisfaction
 - Lernspass (intrinsisch) und/oder Belohnung (extrinsisch)

ARCS und Multimedia (1): Attention

- *Perceptual arousal*: Aufmerksamkeit gewinnen durch ungewöhnliche Ereignisse
 - Audiovisuelle Effekte: Animationen, Blinken, Töne, ...
 - Provokationen, z.B. Widersprüche
- *Inquiry arousal*: Fragehaltung anregen
 - Frage-Antwort-Sequenzen mit hohem "Mitdenk"-Anspruch
 - Lernende motivieren, Aufgabe zu definieren
- *Variability*: Abwechslung zur Aufrechterhaltung des Lernerinteresses
 - Kurze Einheiten
 - Abwechslung zwischen darstellenden und interaktiven Seiten
 - (Zweckmäßige) Variationen des Bildschirmformats
 - Wechsel zwischen Codes und Modi

ARCS und Multimedia (2): Relevance

- *Familiarity*: Verwendung von Sprachstil, Begriffen, Beispielen, die Bezug zur Erfahrungswelt der Lernenden aufweisen
 - Personalisierte Sprache (Namen des Lerners erfragen)
 - Verwendung einer sympathischen Figur (statt unpersönlichen Texten)
 - Analogien, Metaphern im bekannten Kontext
- *Goal orientation*: Aussagen zu Zielen der Instruktion
 - Konkreten Nutzen des Lehrinhalts verdeutlichen
 - Adressaten-bezogene Differenzierung von Lernzielen
- *Motive matching*: Lehrstrategien auf Motivationsprofile der Lernenden anpassen (sh. Adaptivität)
 - Angebote verschieden schwieriger Übungsaufgaben
 - Bewertungssystem, Rückmeldung
 - Wettbewerbsspiele optional(!)

ARCS und Multimedia (3): Confidence

- *Learning requirements*: Bewusstmachen der Leistungsanforderungen und Bewertungskriterien
 - Klare Struktur von Lernzielen und Lernangebot
 - Bewertungskriterien z.B. für Aufgaben erläutern
 - Notwendiges Vorwissen bzw. Fähigkeiten vorab nennen
 - Tests: Umfang vorab klarstellen (Aufgabenzahl, Zeitbeschränkung)
- *Success opportunities*: Gelegenheiten, Leistungen zu erbringen
 - Grundsätzlich vom Einfachen zum Komplexen vorgehen
 - Adaption an Vorwissen und Fähigkeiten des Lernenden, Einstiegstests
- *Learner control*: Lernende sollen Erfolg als eigene Leistung empfinden
 - Möglichkeit zum Abbruch und Zurückblättern, möglichst freie Stoffwahl
 - Lerntempo steuerbar
 - Ursachen für Erfolg und Misserfolg in Rückmeldungen klarmachen

ARCS und Multimedia (4): Satisfaction

- *Natural consequences*: Gelegenheiten, neu erworbenes Wissen bzw. Fähigkeiten anzuwenden
 - Rückgriff auf früher erlernten Stoff in aufbauenden Einheiten
 - Simulationen und Lernspiele
- *Positive feedback*: Rückmeldungen, die helfen, das erwünschte Verhalten aufrechtzuerhalten
 - Adäquates Feedback: Häufig und zurückhaltend bei einführenden Aufgaben, abschnittsweise bei fortgeschrittenen Aufgaben
 - Übertriebenes Lob vermeiden
 - Belohnungen (z.B. Spiele) dürfen nicht interessanter sein als die Instruktion
- *Fairness and equality*: Stimmige Beurteilungsmassstäbe
 - Konsistenz und Transparenz auf allen Ebenen (Lektion – Ziele, Übungen, Bewertungen)

SuperMotivation

- D. R. Spitzer (1996): “any activity can be made highly motivating *if a motivating ‘context’ is added to the basic task.*”
- Mögliche Motivatoren:
 - Action (Aktion)
 - Fun (Spaß)
 - Variety (Abwechslung)
 - Choice (Auswahl)
 - Social Interaction (Soziale Interaktion)
 - Error Tolerance (Fehlertoleranz)
 - Measurement (Erfolgsmessung)
 - Feedback (Rückmeldungen)
 - Challenge (Herausforderung)
 - Recognition (Anerkennung)

<http://dsor-fs.upb.de/~blumstengel/>

Emotionen: FEASP-Modell

- *Fear* (Angst):
 - Negatives Gefühl
 - Hängt von der Einschätzung der Bedrohlichkeit einer Situation ab
- *Envy* (Neid):
 - Negatives Gefühl
 - Wunsch etwas zu bekommen/nicht zu verlieren
- *Anger* (Ärger):
 - Negatives Gefühl
 - Hinderung, ein Ziel zu erreichen
- *Sympathy* (Sympathie):
 - Positives Gefühl
 - Bezogen auf andere Menschen/Lebewesen, z.B. um zu helfen
- *Pleasure* (Vergnügen):
 - Positives Gefühl
 - Beherrschen einer Situation, tiefe Hingabe

Astleitner 2000

FEASP und Multimedia-Lernen

- Grundstrategie: Negative Gefühle meiden, positive Gefühle fördern
- Konkrete Strategien/Richtlinien, zum Beispiel:
- Anger:
 - A.1: Stimuliere Ärgerkontrolle
(Zeige, wie Ärger abgebaut werden kann)
 - A.2: Zeige flexible Sichtweisen
(Biete Verweise auf andere Darstellungen oder Strategien)
 - A.3: Lasse konstruktiven Ärgerausdruck zu
(Biete eine Ärger-Hilfe an)
 - A.4: Zeige und akzeptiere keine Form von Gewalt
(Vermeide Gewalt in Stories, auch bei Action)

Motivation mit Multimedia

- Ist Multimedia-Einsatz motivierend?
 - Neugier-Motivation – nimmt mit der Zeit ab ("Hawthorne-Effekt")
 - "Angenehmes Gefühl" beim Lernen
 - » Kann mit geringer mentaler Anstrengung einhergehen (Unterschätzungsthese, Weidenmann 1993)
 - Unterhaltung beim Lernen bedeutet nicht automatisch guten Lernerfolg.
- Intrinsisch motivierte Lerner:
 - Gehen mit Multimedia-Lernsystemen konsequent und nachhaltig um
- Extrinsisch motivierte Lerner:
 - Haben ein Bedürfnis nach didaktischer Führung
 - Benötigen hohen Grad an Beobachtung, gezieltem Feedback, Orientierung
 - Haben eine starke Tendenz, das Lernen mit Multimedia-Systemen bald aufzugeben

Motivation Types According to R. Schank

- Habit: Go back to old habits (school)
- Ego: Show others how smart they are.
- Hope (external): Superiors may be watching and reward the effort.
- Problem solving: They have really hard problems.
- Hope (internal): Learning will help to do a better job in the future.
- Community: Training is what people talk about.
- Knowledge: Some knowledge/skill is difficult to get.
- Qualifications: Successful exam opens new job opportunities.
- Fully external: Training course is held at a good hotel...
- Fully internal: Training itself is a lot of fun, and the better you do the more fun it is.

Dan Pink: Drive – Kind of a Summary

