

# UZU ポスト No.3 ~学習意欲編~

Unlimited Zest for Update

2016.4.27 山崎 美樹

教科の授業が本格的にスタートしています。生徒の学習意欲を高めるためにはどうすればよいか。多くの先生方は、これまでの経験の中からいくつかの答えを導き出し、それらを授業に取り入れていることでしょう。しかしそれは断片的であり、系統的なものにはなっていないかもしれません。

今回紹介する「ARCSモデル」(J.M.ケラー)は、学習意欲を4つの領域に分類し、意欲を刺激・保持する方法を示しています。自分の行った授業、またこれから行う予定の授業計画を「ARCSモデル」に照らし合わせ、生徒にやる気を起こさせる具体的な手だてを考えてみませんか。

## Attention 注意

おもしろそう!

学習者の関心や好奇心を引きつけ、それを持続させるための方法。

- ① 具体性で引き付ける  
(抽象的な概念も具体例を用いて!)
- ② 矛盾を感じさせる  
(矛盾を含んだ課題で好奇心をくすぐる!)
- ③ 退屈を退ける  
(授業の順序や声調、問い方などに変化を!)

## Relevance 関連性

やりがいありそう!

何のために学習するのか。学習意欲を刺激する「学ぶため」の動機づけヒント。

- ① ゴールと関連付ける  
(「前と後の比較」「未来の車輪」)
- ② 個人の興味や価値と関連づける  
(学習者個人への話しかけ/タイプに応じた課題)
- ③ 経験と関連付ける  
(経験をもとに、学習者に課題や手段を選ばせる)

この学習で、将来あなたが得られる利益は?

やってよかった!

## Satisfaction 満足感

学習者が満足感を獲得・維持し、前向きな学習意欲を築くためのポイント。

- ① 内発的な満足感を与える  
(獲得したスキルを使用する機会/まだ達成していない学習者を助ける機会/行為や特性への賞賛)
- ② 外発的な報酬を控えめに、断続的に  
(頑張りや成果に注目を集める/象徴的な報酬や少し多めの休憩) メダル・証明書・シール等
- ③ 一貫した基準で公正に評価する

# ARCS model

## Confidence 自信

やれはできそう!

自分の努力や能力によって物事(課題)を制御できる!と学習者に感じさせる方法。

- ① 成功への期待感をもたせる  
(評価基準を示す/目標を一部自分で決めさせる)
- ② 成功の機会をデザインする  
(易→難の順に/学習内容と練習問題の一致/正解・不正解ともにフィードバックを)
- ③ 自己制御の機会を与え肯定的に評価  
(学習内容や方法、ペースを選んで進めさせる)

裏面に「ARCSモデル」の分類枠、定義、および作業質問をもう少し詳しくまとめた表があります。授業づくりの参考にしてみてください。

参考文献: J.M.ケラー 著 鈴木 克明 監訳 (2010)

『学習意欲をデザインする—ARCSモデルによるインストラクショナルデザイナー—』北大路書房

## ARCSモデルの分類枠、定義、および作業質問

主分類枠	定義	作業質問	下位分類		作業質問	おもな支援方略
<b>注意 (Attention)</b>	学習者の関心を獲得する。学ぶ好奇心を刺激する。	どのようにしたらこの学習体験を刺激的でおもしろくすることができるだろうか？	A1	知覚的喚起	彼らに興味をもたせるために何をしたらよいだろうか。	新しいアプローチや、個人的または感情的要素の注入により、好奇心と驚嘆を創出する。
			A2	探求心の喚起	どうしたら探求の態度を刺激できるだろうか。	質問をし、矛盾を創造し、探究心を持たせ、課題を考えさせることで、好奇心を増す。
			A3	変化生	どうしたら彼らの注意を維持できるだろうか。	発表スタイル、具体的に類推できるもの、興味をひく事例、予測しない事象により、興味の維持を図る。
<b>関連性 (Relevance)</b>	学習者の肯定的な態度に作用する個人的ニーズやゴールを満たす	どんなやり方で、この学習体験を学習者にとって意義深いものにさせることができるだろうか？	R1	目的指向性	どうしたら学習者のニーズを最も満たすことができるだろうか(私は彼らのニーズを知っているか)？	この <b>インストラクショナルデザイン</b> が役に立つという記述や事例を提供し、ゴールを提示するか、あるいは学習者にゴールを定義させる。
			R2	動機との一致	いつどのようにして、妥当な選択・責任・影響を学習者に提供できるか？	個人ごとの達成機会や、協力的活動、リーダーシップの責任、そして、積極的なロールモデルを提供することにより、教育を学習者の動機や価値に呼応するものにする。
			R3	親しみやすさ	どうしたら学習者の経験にインストラクションを結びつけることができるか？	学習者の仕事や背景と関連のある具体例や比喻を提供することにより、教材や概念をなじみのあるものにする。
<b>自信 (Confidence)</b>	学習者が成功できること、また、成功は自分たちの工夫次第であることを確信・実感するための助けををする。	どのようにしたら学習者が成功するのを助けたり、自分たちの成功に向けて工夫するための手がかりを盛り込めるだろうか？	C1	学習要件	ポジティブな成功への期待感を形成するために、どういう支援をすることができるか。	成功とみなすための要求事項と評価基準を説明することによって肯定的な期待感と信頼を得る。
			C2	成功の機会	どのような学習体験にすれば、学習者が自分の能力を信じることを支援して高めることができるだろうか。	多くの・多様な・挑戦的な経験を提供することによって、自分の能力への信頼を高める。
			C3	個人的なコントロール	学習者に、自分の成功が自分の努力と能力の結果であることをどのようにして知らせることができるだろうか。	個人的な制御を(可能であればいつでも)提供する技法を用い、成功を個人の努力に帰属するフィードバックを提供する。
<b>満足感 (Satisfaction)</b>	(内的と外的)報奨によって達成感を強化する	学習者がこの経験に満足し、さらに学びつづけたい気持ちになるためには何をしたらよいだろうか？	S1	自然な結果	どうしたら学習者が新たに習得した知識やスキルを使用する意味ある機会を提供できるだろうか？	個人的な努力と達成に対する肯定的な気持ちを強化するようなフィードバックと他の情報を提供する。
			S2	肯定的な結果	何が学習者の成功を強化するだろうか？	ほめ言葉、本当の、または、象徴的な報酬、および誘因を使用するか、または学習者自身に成功の報酬として彼らの努力の結果を手じ(「見せて語る」)させる。
			S3	公平さ	達成に関する肯定的な感情をつなぎとめるためには、どのように支援することができるだろうか？	パフォーマンス要求をあらかじめ述べた期待と一致させて、すべての学習者のタスクと達成に一貫した測定基準を使用する。

インストラクショナルデザイン(ID) …教育設計。それぞれの環境において、最適な教育効果を上げる方法の設計。  
 ロールモデル …行動の規範となる存在。手本。  
 フィードバック …結果に含まれる情報を原因に反映させて調節を図ること。振り返り。  
 パフォーマンスタスク …能力・成果・実行・遂行 等。  
 …課せられた仕事、課題。