

Modelo ARCS John Keller

Web official site
<http://www.arcsmodel.com/>

Características generales

- Modelo de diseño instruccional basado en variables motivacionales **intrínsecas y extrínsecas**.
- Enfoque en la importancia de las variables motivacionales en el **aprendizaje y en la ejecución**.
- Las variables motivacionales, especialmente la **autoeficacia**, son buenos predictores del **rendimiento**.
- Amplia constatación de su **eficacia** en la literatura.
- Considera **cuatro fases** en la planificación de los procesos de enseñanza-aprendizaje

Fases en desarrollo instruccional

Modelo instruccional basado en variables motivacionales

4 fases desarrollo

- 1.- Captar Atención*
- 2.- Mostrar Relevancia*
- 3.- Crear Seguridad*
- 4.- Generar Satisfacción*

1.- Captar la atención

Utilizar sorpresa

Iniciar con eventos novedosos, sorprendentes y/o incongruentes

Estimular curiosidad con problemas a resolver variando elementos

- Utilizar ejemplos concretos (caso, imagen, biografía, ...)
 - Participación activa (juegos, laboratorio, simulación, ...)
 - Provocar conflictos (incongruencias con experiencias previas)
 - Cuestionar (estimula curiosidad con tareas investigación, brains..)
 - Variabilidad métodos al presentar material
- Explicar (10'), Visionado (10'), Discutir subgrupo(15'), Exponer (20')

2.- Mostrar relevancia

Enfatizar importancia y utilidad para incrementar motivación

Usar lenguaje concreto y ejemplos familiares sujeto

Experiencia. “Cómo lo nuevo utiliza lo que ya sé”

Utilidad actual y futura

Modelar. “Actuar como quiero ellos actúen”. Tutorización pares.

Permitir elección métodos y organización trabajo

3.- Crear seguridad

Permitir que el sujeto *experimente éxito*

Secuencia que incorpore *cambios manejables* con éxito

Proporcionar objetivos (criterios) y prerequisites ejecución

Ayuda establecer probabilidad éxito

Facilitar progresión

“Cada aprendizaje es paso sencillo construido sobre anteriores”

Balancear energía a emplear por sujeto con ganancia a obtener

Proporcionar feedback y apoyo atribución interna éxito

Control del aprendizaje.

Sentimiento cierto control sobre aprendizaje.

Asociar éxito como resultado directo esfuerzo personal.

4.- Generar satisfacción

“Si el aprendiz se siente bien con sus resultados de aprendizaje estará motivado para aprender”

Proporcionar feedback y refuerzos ante avances hacia objetivos

Dar oportunidades usar nuevo conocimiento/habilidad en contexto real o simulado.