



La Motivazione

Dott.ssa Rosa Scardigno

rosa.scardigno@uniba.it

Che cosa è la motivazione?



Che cosa è la motivazione?

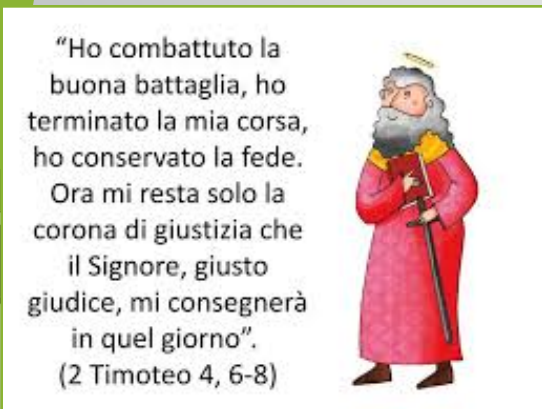


Uno dei compiti fondamentali dell'insegnamento



Influenza su

- ✓ Interazioni sociali
- ✓ Risultati scolastici



Definiamo insieme...



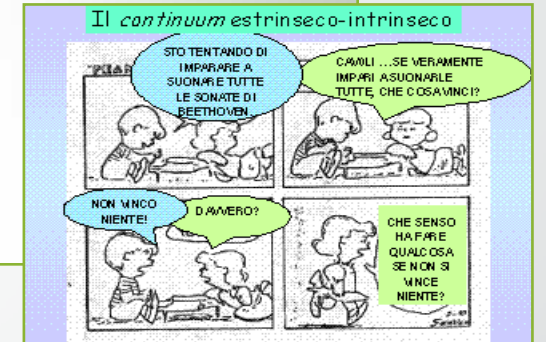
- Studio del «perché» dell'agire umano
- La motivazione (dal latino *motus* = movimento) è generalmente concepita come un processo o un insieme di processi che inizia, guida, supporta e infine termina una sequenza di comportamenti diretti ad uno scopo (Taylor et al., 1982)
- Fattori disposizionali o situazionali? Un «fuzzy concept»
 - a) Tratti o caratteristiche individuali (spinta al successo, curiosità)
 - b) Motivazione come stato (situazione temporanea)
 - c) Combinazione!

Definiamo insieme...



- La motivazione è il complesso processo delle forze che attivano, dirigono e sostengono il comportamento nel corso del tempo (Avallone, 1994)
- Si qualifica per tre criteri:
 - 1. DIREZIONE:** la scelta degli obiettivi da parte del soggetto;
 - 2. INTENSITÀ:** il quantitativo di sforzo che il soggetto compie;
 - 3. PERSISTENZA:** la perseveranza nel perseguimento di un obiettivo nonostante le difficoltà (direttamente proporzionale).

Definiamo insieme...



- **Intrinseca:** deriva da fattori interni all'oggetto, come l'interesse, la curiosità, il successo e il piacere provato nello svolgimento dell'attività
- **Estrinseca:** deriva da fattori esterni, quali premi, elogi, incentivi, approvazione sociale e status
- **Demotivazione:** completa mancanza di una qualunque intenzione di agire. E' del tutto assente qualsiasi sorta di impegno.

Definiamo insieme...



- La **motivazione intrinseca** è la naturale tendenza umana a cercare, trovare e superare le sfide quando si perseguono interessi personali e si esercitano le proprie capacità.
- La motivazione intrinseca *non* ha bisogno di incentivi o punizioni, perché l'attività è soddisfacente e gratificante in sé.
- La motivazione intrinseca è associata a molti risultati scolastici *positivi* (successo scolastico, creatività, piacere nella lettura, ecc.)

Definiamo insieme...



- **Motivazione estrinseca:** Motivazione creata da fattori esterni come ricompense e punizioni. Ci si applica per il “voto”.
- Non è interessati all’attività in sé, ma a ciò che essa permetterà di raggiungere
- Motivazione estrinseca → associata a *emozioni negative*, scarsi risultati scolastici e strategie di apprendimento non adattative.

Definiamo insieme...



- Nell'insegnamento occorre incoraggiare e coltivare la motivazione **intrinseca**, assicurandosi, nel contempo, che l'apprendimento sia sostenuto dalla motivazione **estrinseca**.
 - Incentivi per attivazione, persistenza e completamento del compito
 - **Locus** della causalità: quale ragione spinge ad agire?
 - Da attività completamente autodeterminata a completamente determinata dagli altri.
 - Es «regolazione integrata» (compito interessante + ricompensa estrinseca): accettare cause «esterne» dalle quali ottenere benefici

Definiamo insieme...



- Differenti studi sul campo
- Tra gli anni '50 e la prima metà degli anni '70 sono stati proposti diversi modelli esplicativi sul tema della motivazione:

Maslow, McClelland, Alderfer, Sugarman

1. Hanno assunto una direzione di ricerca che si è orientata verso **l'analisi dei CONTENUTI** della motivazione.
2. A partire dalla domanda **"Che cosa è la motivazione?"**
3. Hanno costruito una tipologia di motivazioni in grado di dar conto della variabilità delle condotte umane

Vroom, Adams, Locke

1. Hanno puntato sull'analisi dei **PROCESSI** che conducono all'espressione di una certa motivazione.
2. La domanda di partenza è "Quali variabili regolano la dinamica motivazionale?"
3. Hanno proposto diagrammi di flusso e algoritmi capaci di spiegare fenomeni quali l'intensità e la persistenza dei comportamenti motivati

Gli approcci generali alla motivazione sono:

1. Approcci comportamentali
2. Approcci umanistici
3. Approcci cognitivi
4. Approcci supportati da teorie sociocognitive
5. Approcci socioculturali

Rispondono alla domanda
«che cos'è la motivazione»?

Gli approcci generali alla motivazione sono:


	COMPORTAMENTALE	UMANISTICA	COGNITIVA	SOCIOCOGNITIVA	SOCIOCULTURALE
Fonte della motivazione	Estrinseca	Intrinseca	Intrinseca	Intrinseca ed estrinseca	Intrinseca
Influenze importanti	Rinforzi, ricompense, incentivi e punizioni	Bisogno di autostima, autorealizzazione e autodeterminazione	Credenze, attribuzioni del successo e del fallimento, aspettative	Scopi, aspettative, intenzioni, autoefficacia	Partecipazione attiva nella comunità di apprendimento; mantenimento dell'identità attraverso la partecipazione alle attività di gruppo
Teorici principali	Skinner	Maslow, Deci	Weiner, Graham	Locke e Latham, Bandura	Lave, Wenger

Es. assegnare voti o note di demerito

Es. far scegliere progetti, scopi o libri

Motivazione = aspettativa x valore

Socializzazione fondamentale anche nell'apprendimento



Approcci umanistici: Maslow (1954; 1968)

La scala dei bisogni di Maslow (1954; 1968)



BISOGNO: Carezza di un "oggetto" desiderato, di conseguenza la persona orienta il suo comportamento per raggiungerlo o per soddisfare il relativo bisogno

La scala dei bisogni di Maslow (1954; 1968)

1. La motivazione è caratterizzata da sette bisogni di base che si differenziano in funzione dei diversi tipi di oggetti ai quali si legano: dalle necessità fisiologiche di base al bisogno di autoattualizzazione.
2. Tali bisogni sono collocati in una gerarchia: piramide. Bisogni inferiori necessitano di soddisfazione per bisogni superiori
3. Autoattualizzazione: Realizzazione del proprio potenziale «essere tutto ciò che si può essere».
4. **Deficiency needs:** I quattro bisogni di livello inferiore indicati da Maslow, che devono essere soddisfatti prima di potersi dedicare ai bisogni di ordine superiore. Quando soddisfatti, la motivazione diminuisce.
5. **Bisogni esistenziali:** I tre bisogni di livello superiore indicati da Maslow, talvolta definiti bisogni di crescita. Quando soddisfatti, la motivazione aumenta.

La scala dei bisogni di Maslow (1954; 1968)

1. **BISOGNI FISIOLÓGICI:** mangiare, bere, respirare, evacuazione e minzione, riprodursi e sopravvivere. Il bambino, per esempio, piange per essere nutrito.
2. **BISOGNI DI SICUREZZA:** motivano la persona a ricercare protezione, contatto, dipendenza e sostegno emotivo (fondamentali nella prima infanzia)

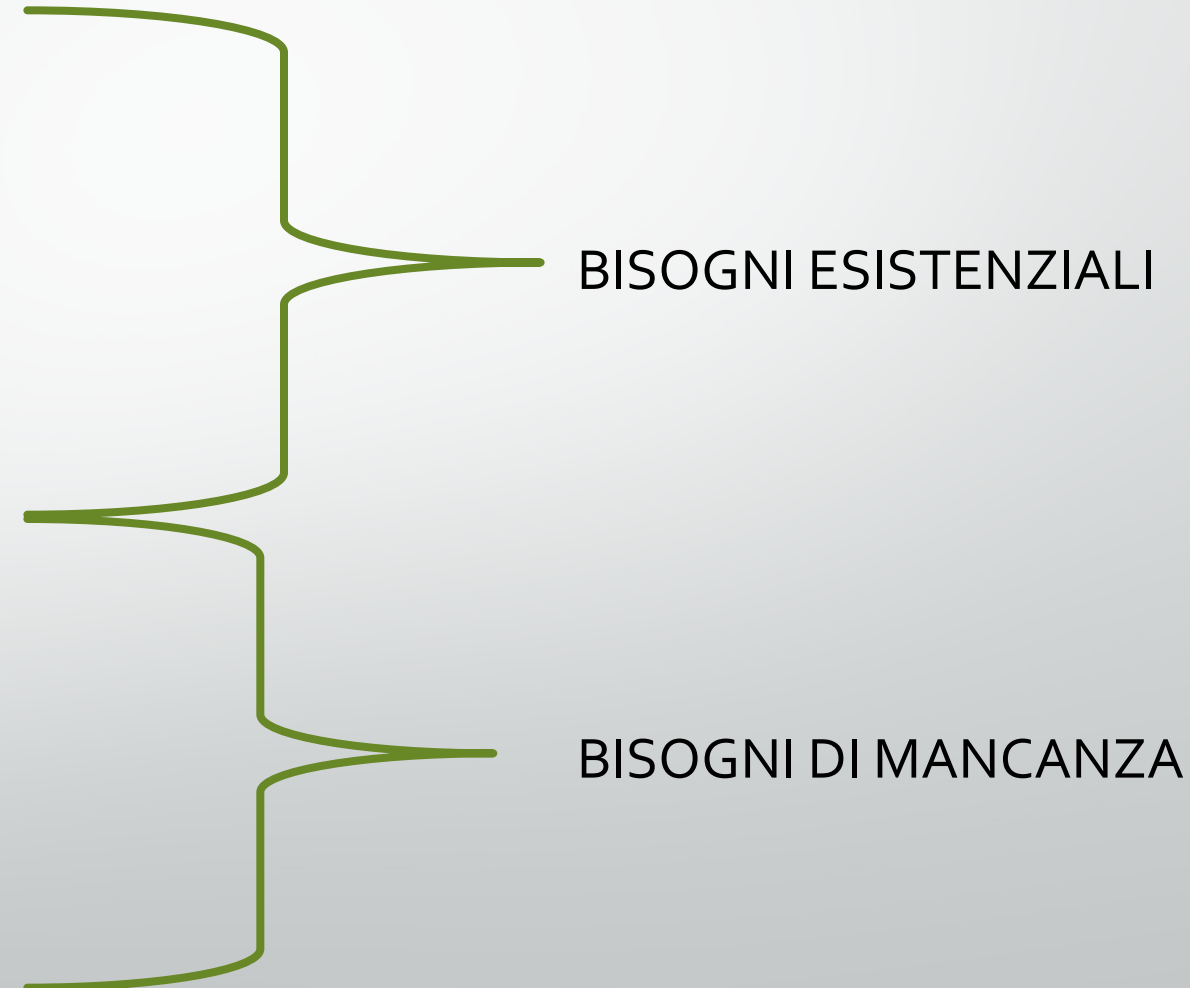
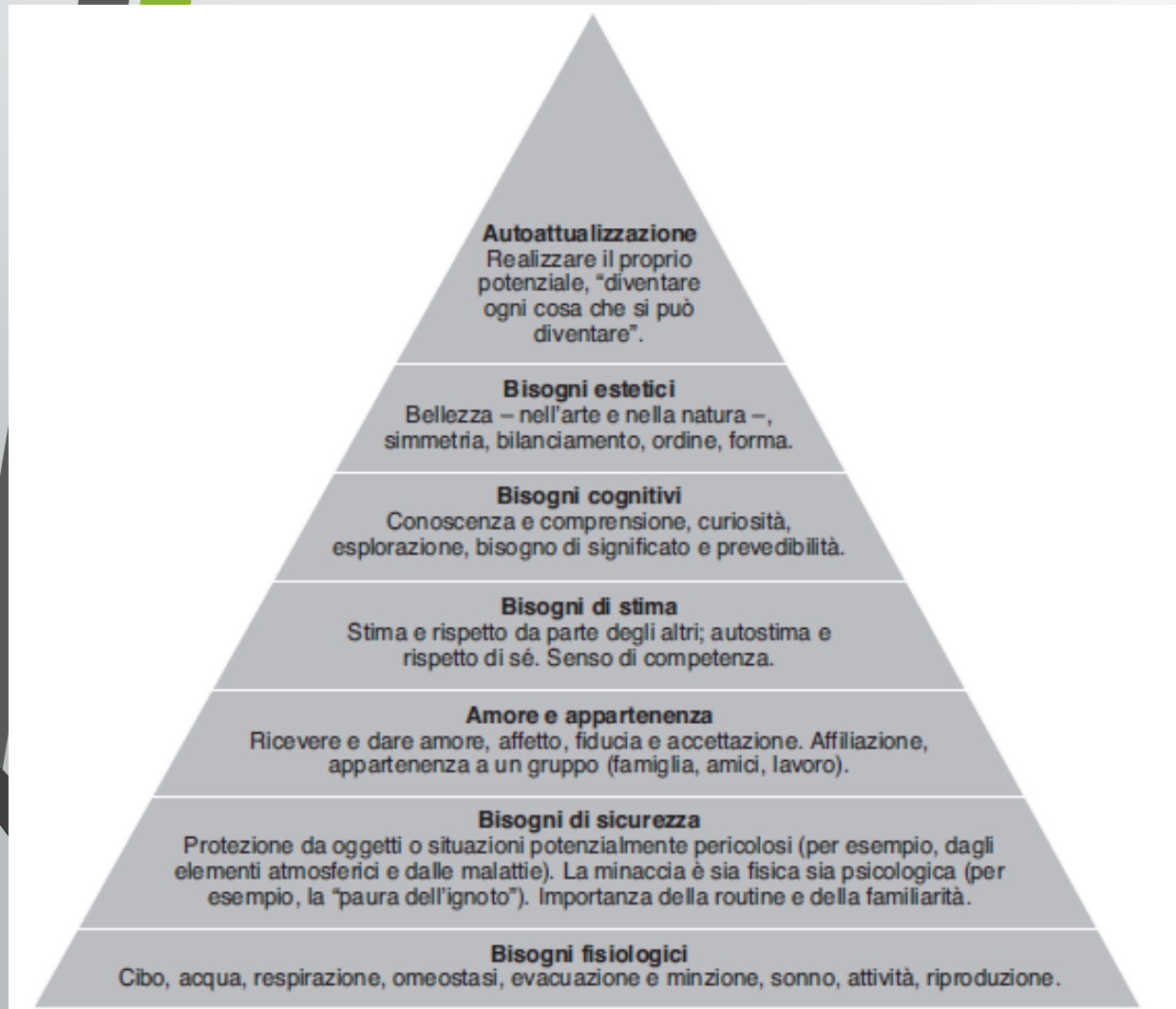
La scala dei bisogni di Maslow (1954; 1968)

3. **BISOGNO di AMORE e di APPARTENENZA:** si intende lo stare assieme, fare amicizia e trovare persone che ci sostengano emotivamente.
4. **BISOGNO di RICONOSCIMENTO o STIMA:** comportamenti e atteggiamenti tesi a ottenere il riconoscimento da parte degli altri per le nostre azioni. Questo influenza la nostra autostima, il senso di capacità, la possibilità di avere una soddisfacente immagine di sé.

La scala dei bisogni di Maslow (1954; 1968)


5. **BISOGNI COGNITIVI:** conoscenza e comprensione, curiosità, esplorazione, bisogno di significato e prevedibilità.
6. **BISOGNI ESTETICI:** bellezza – nell'arte e nella natura, simmetria, bilanciamento, ordine, forma.
7. **BISOGNI di AUTOREALIZZAZIONE O DI AUTOATTUALIZZAZIONE:** comportamenti tesi a esprimere le nostre potenzialità, la creatività, la spontaneità, al fine di comprendere meglio noi stessi e il mondo che ci circonda.

La scala dei bisogni di Maslow (1954; 1968)



La scala dei bisogni di Maslow (1954; 1968)

- **PRINCIPIO DEL DINAMISMO GERARCHICO:** I bisogni di ordine superiore non sono considerati importanti da una persona fino a quando i bisogni di livello inferiore non sono stati parzialmente soddisfatti
- Critica: no rigidità!
- Per gli studenti...
 - Disagi fisiologici prevalenti (es. disagio economico)
 - Scarsa «sicurezza» (es. scuola luogo «minaccioso»)
 - Minaccia al senso di appartenenza (es. separazione genitori)
 - Conflitto di gruppo



Approcci umanistici: McClelland (1961)

Achievement need (Bisogno di Riuscire)

- Bisogno di riuscire: tipico delle società occidentali, ma risultati anche in Corea
- McClelland (1961) individua tre principali ordini di motivazione che possono esprimersi in comportamenti differenti
- Le tre motivazioni non hanno alcun rapporto di gerarchia/subordinazione: situazioni di equilibrio in cui tutte le istanze possono ottenere espressione nei comportamenti

Le tre motivazioni di McClelland

Relazione: desiderio dell'individuo di appartenere e stabilire stretti legami emotivi e attaccamenti con altre persone che si interessino di lui



Autonomia: far derivare le proprie azioni dai propri desideri. Controllo della propria vita e responsabilità del proprio comportamento; rifiuto di controlli e vincoli


Competenza: dimostrare padronanza o abilità nel compito che si sta svolgendo. Promuove autoefficacia e obiettivi di apprendimento

- Le tre motivazioni non hanno alcun rapporto di gerarchia/subordinazione: situazioni di equilibrio in cui tutte le istanze possono ottenere espressione nei comportamenti



Le tre motivazioni di McClelland

- 1. MOTIVAZIONE AL POTERE:** (e all'evitamento della dipendenza). È la spinta a influenzare le persone e a modificare le situazioni secondo le proprie intenzioni. Le persone in cui prevale questo bisogno desiderano esercitare un forte impatto sugli altri, sulle decisioni, sulle procedure;
- 2. MOTIVAZIONE ALL'AFFILIAZIONE:** (e all'evitamento dell'isolamento). È l'orientamento a creare un'ampia e densa rete di legami sociali con gli altri. Si desidera costruire e sviluppare relazioni confidenziali e supportive. Nella scuola: ruolo fondamentale degli insegnanti!
- 3. MOTIVAZIONE AL SUCCESSO:** (e all'evitamento del fallimento). È il desiderio di raggiungere le mete desiderate, realizzare le proprie capacità, e migliorare le proprie prestazioni. Per chi è motivato in tale direzione, il raggiungimento delle mete è importante al di là delle ricompense che lo accompagnano

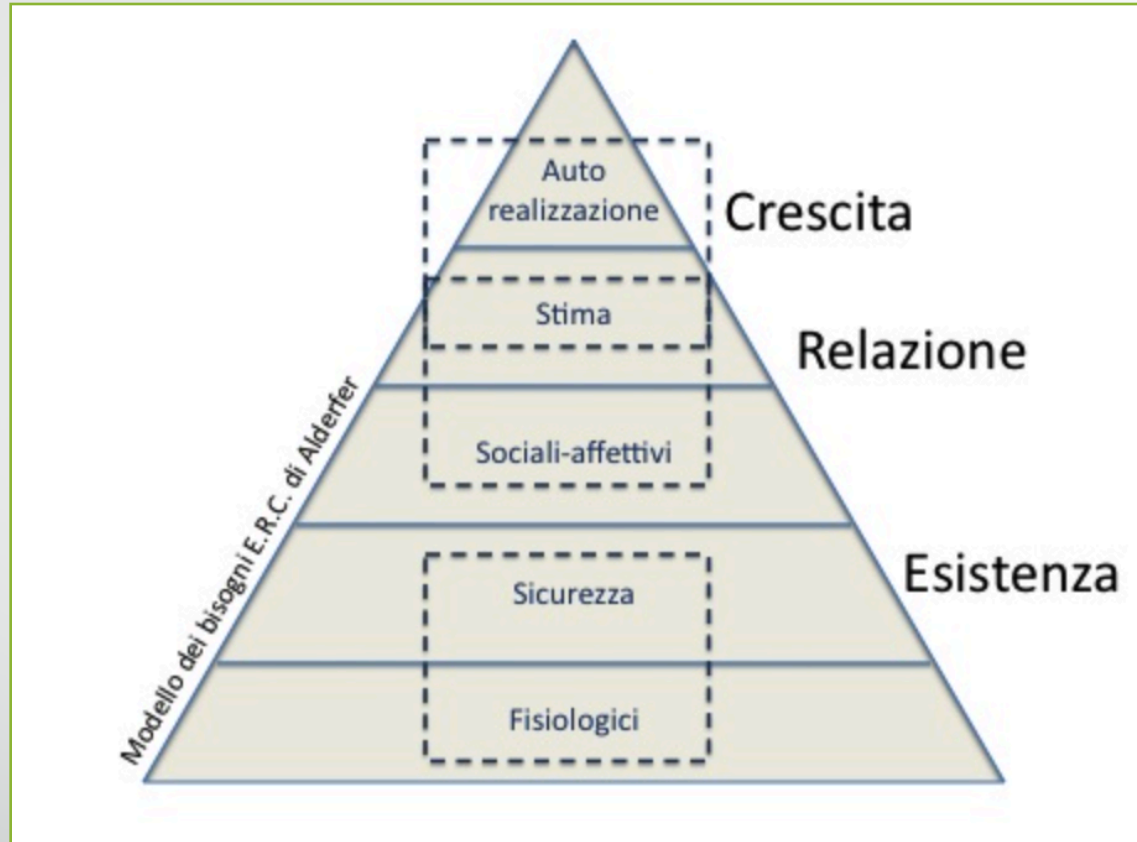


Approcci umanistici: Alderfer (1972)


Il Modello "ERG"

- Alderfer (1972) individua tre principali ordini di bisogni (**MODELLO ERG**):
 1. **BISOGNI DI ASSISTENZA:** le persone sono orientate a soddisfare tutte quelle necessità che comprendono fattori biologici e di sicurezza, mantenimento della salute, disponibilità di denaro, godimento di benefici materiali;
 2. **BISOGNI DI RELAZIONE:** comprendere l'essere riconosciuto, compreso, accettato, amato. È lo sviluppo di atteggiamenti, sentimenti e pensieri comuni rispetto altri gruppi sociali ai quali si appartiene;
 3. **BISOGNI DI CRESCITA:** coinvolgono il desiderio di autostima e di autorealizzazione e fanno riferimento alla necessità di possedere strumenti concettuali e materiali per interpretare gli eventi a cui si assiste e intervenire sull'ambiente in cui si vive, utilizzando le capacità possedute e sviluppandone continuamente di nuove.

Il Modello "ERG"



Alderfer "condensa" in tre livelli i cinque bisogni proposti da Maslow



Approcci umanistici: Sugarman (1986)

Quando una persona è realizzata?

- Sugarman individua 12 aspetti che caratterizzano la persona realizzata:
 1. Percezione accurata degli altri;
 2. Accettazione di sé e degli altri;
 3. Spontaneità;
 4. Capacità di porre l'attenzione sui problemi esterni al sé;
 5. Imparzialità;
 6. Autonomia e capacità di non essere soggetti alle pressioni del conformismo;
 7. Capacità di apprezzare ciò che è bello e buono;
 8. Capacità di vivere esperienze estreme con un'intensa partecipazione emotiva;
 9. Relazioni strette con poche persone;
 10. Rispetto per gli altri;
 11. Valori morali;
 12. creatività





Approcci socio-cognitivi: Locke (1968)

Obiettivi di apprendimento

Gli obiettivi (o scopi) sono il risultato che un individuo si impegna a raggiungere

- Dirigono l'attenzione verso il compito da svolgere e allontanano dalle distrazioni
- Rendono più energico lo sforzo (fino ad una certa misura!)
- Incrementano la persistenza (es. difficoltà e scadenze)
- Promuovono lo sviluppo di nuove conoscenze e strategie quando le strategie vecchie falliscono (es. cambio metodo di studio)

Obiettivi di apprendimento

- I tipi di scopo che si definiscono influenzano la quantità di motivazione impiegata per raggiungerli.



- *scopi specifici*

- *elaborati*

- *moderatamente difficili*: sfida non irragionevole

- *prossimali*: potere motivante

} Forniscono criteri chiari per giudicare la prestazione

Obiettivi di apprendimento

Quattro **obiettivi di apprendimento** a scuola

- *di padronanza*
- *di prestazione*
- *di evitamento del lavoro*
- *sociali*

Obiettivo di padronanza (o di compito o apprendimento)

- Intenzione personale a migliorare abilità e apprendimento, indipendentemente da quanto la prestazione ne risenta
- Maggiore impegno e coinvolgimento nel compito
- Concentrazione sul compito, ricerca sfide e persistenza
- Focalizzati sul lavoro più che sul confronto, cercando aiuto e strategie cognitive complesse

Obiettivo di prestazione (o di abilità o dell'ego):

- Intenzione personale a sembrare competente o a svolgere buone prestazioni agli occhi degli altri
- Focus sui voti e sul superare gli altri
- Tentano di apparire intelligenti ma cercano scorciatoie
- Attenzione alla valutazione, nascondono voti bassi ed evitano collaborazione

Fattori che influenzano la motivazione

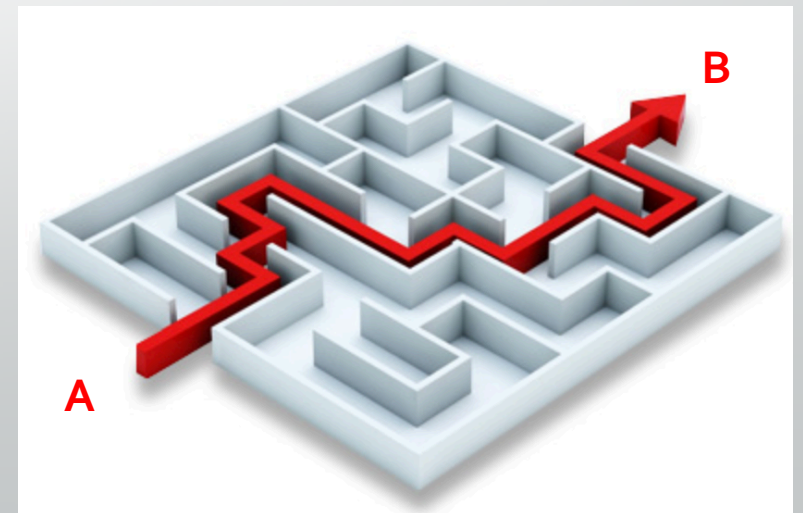
Oltre agli obiettivi e alla creazione di relazioni sociali supportive (insegnante-discente), tre fattori rendono efficace la definizione dello scopo nella classe:

1. FEEDBACK: per essere motivati dalla discrepanza tra “dove si è” e “dove si vuole arrivare”, bisogna avere un senso preciso dello status attuale e del percorso da compiere.

- Il feedback più efficace pone enfasi sui progressi

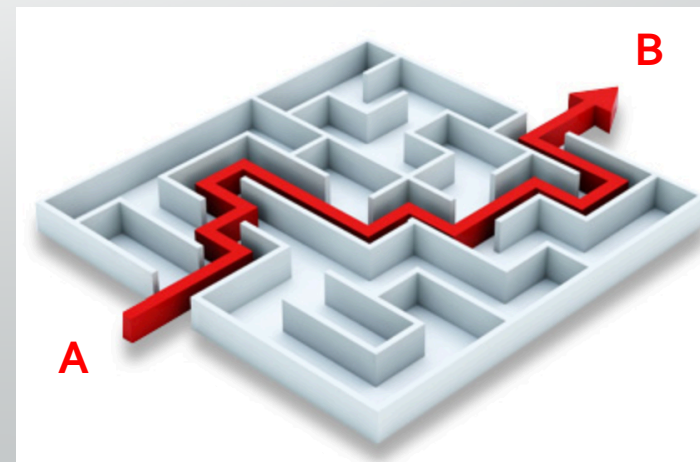


Effetto framing



Fattori che influenzano la motivazione

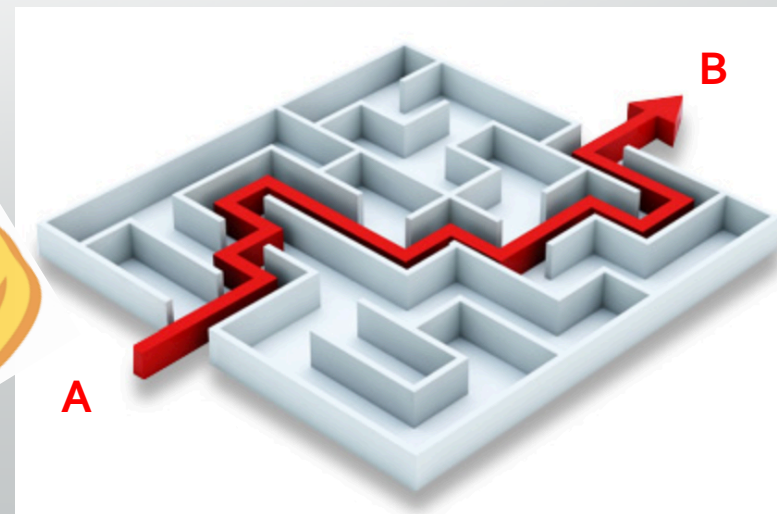
- 2. DESCRIZIONE DELLO SCOPO:** attività e compiti possono essere spiegati o descritti come in grado di agevolare gli scopi intrinseci degli studenti. Quando le attività sono collegate agli scopi intrinseci (es. competenza, relazione), gli studenti elaborano le informazioni più in profondità (comprensione e persistenza). Le attività con scopo estrinseco (es. etero-definite) promuovono solo l'apprendimento basico sulla memorizzazione e non sulla comprensione o persistenza profonda.



Fattori che influenzano la motivazione

3. ACCETTAZIONE DELLO SCOPO: L'IMPEGNO CONTA! L' apprendimento è favorito dal coinvolgimento degli studenti nella definizione degli obiettivi e facendo sì che si impegnino attivamente al loro raggiungimento

- Far annotare per iscritto gli obiettivi agli studenti e spuntarli pian piano che vengono raggiunti



Teoria della definizione degli obiettivi

GOAL SETTING

1. Gli obiettivi sono:

- la variabile chiave per comprendere il percorso in base al quale gli stati motivazionali di una persona si traducono in comportamenti
- la base della motivazione
- I fattori che dirigono il comportamento
- Intervengono nella messa in atto di condotte intenzionali

Teoria della definizione degli obiettivi

GOAL SETTING

Cinque caratteristiche degli obiettivi che influenzano il comportamento:

1. la **CONSAPEVOLEZZA**: il riconoscimento dell'obiettivo;
2. la **FORZA**: il valore attribuito all'obiettivo, che sarà tanto più intensa quanto più l'obiettivo verrà accettato, ritenuto importante e considerato significativo per sé e gli altri;
3. **L'ASPETTATIVA DI SUCCESSO**: il senso di "potercela fare" nel conseguimento dell'obiettivo;
4. La **SPECIFICITÀ**: la chiarezza e la vicinanza dell'obiettivo, che sollecita una migliore prestazione rispetto alla genericità o all'eccessiva distanza temporale dall'obiettivo;
5. La **DIFFICOLTÀ**: il grado di sfida che l'obiettivo sollecita

Teoria della definizione degli obiettivi

GOAL SETTING

- La prestazione scolastica è influenzata dalle caratteristiche degli obiettivi: quanto più saranno:
 - Consapevoli
 - Forti
 - Specifici e difficili
- Tanto più il livello di MOTIVAZIONE che si esprimerà nei **COMPORAMENTI DIRETTI** al loro conseguimento sarà elevato.

Il Ruolo delle CREDENZE

Insegnante



• **Prospettiva entitaria (immodificabile) dell'abilità:** Credenza che l'abilità sia una caratteristica predeterminata, impossibile da cambiare, posseduta in quantità predefinita.

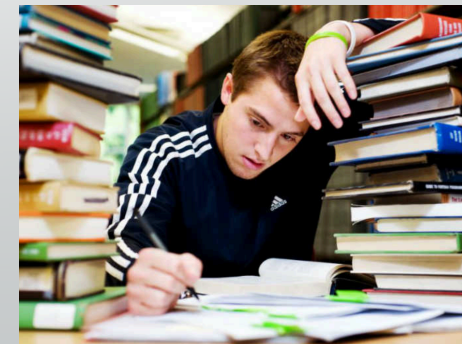
- Definiscono obiettivi che evitano le prestazioni e, dunque, il fallimento

• **Prospettiva incrementale dell'abilità:** Credenza che l'abilità sia un insieme di competenze aperto al cambiamento e non controllabile

- Motivazione e apprendimento

Studente

“perché sono andato così male alla verifica?”
“come mai ho avuto un voto così alto?”
“perché X ha avuto un voto più alto del mio?”
Da «si è impegnato di più» a «è più intelligente»



Il Ruolo delle CREDENZE: TEORIA DELL'ATTRIBUZIONE

- Dare senso al comportamento proprio e altrui ricercando spiegazioni e cause.
- Per comprendere i successi e i fallimenti altrui si fanno anche *attribuzioni*, secondo cui, per esempio, gli altri sono intelligenti o fortunati, oppure lavorano sodo.



TEORIE DELL'ATTRIBUZIONE

Descrivono in che modo le spiegazioni, le giustificazioni e le scuse dell'individuo influenzano la sua motivazione. La maggior parte delle cause attribuite a successi e fallimenti può essere descritta attraverso 3 dimensioni:

- 1. Locus:** indica se la collocazione della causa è interna o esterna alla persona (es. talento o duro lavoro vs grande maestro)
 - 2. Stabilità:** se la causa dell'evento rimane invariata nel tempo (talento stabile vs sforzo può cambiare)
- Controllabilità:** se la persona può controllare la causa (il maestro, lo sforzo, il libro, ecc sono controllabili; il talento nella musica no perché innato)

Esempi



Locus

Stabilità

Controllabilità

Percezione di autostima

Percezione del futuro

Emozioni positive e negative

Il Ruolo delle CREDENZE: VALORE DI SÉ

Quando una persona giunge a credere che gli eventi e i risultati della sua vita sono per la maggior parte incontrollabili sviluppa



IMPOTENZA APPRESA

aspettativa, basata su precedenti esperienze di mancanza di controllo, che tutti gli sforzi conducano al fallimento.

L'impotenza appresa causerebbe di tre tipi di deficit: *motivazionale* (aspettativa di fallire), *cognitivo* (si privano della possibilità di migliorare) e *affettivo* (ansia e apatia).

● TRE TIPI DI INSIEMI MOTIVAZIONALI:

1. Studenti orientati alla padronanza ;
2. Studenti che evitano il fallimento ;
3. Studenti che accettano il fallimento

Il Ruolo delle CREDENZE: VALORE DI SÉ

● TRE TIPI DI INSIEMI MOTIVAZIONALI:

- 1. Studenti orientati alla padronanza:** tendono a dare importanza al risultato e agli obiettivi (di padronanza) e a considerare l'abilità come qualcosa di migliorabile; non temono il fallimento; attribuzione di successo ai propri sforzi e buona autoefficacia;
- 2. Studenti che evitano il fallimento:** Studenti che insistono su ciò che sanno, non assumono rischi e rivendicano di non preoccuparsi della propria prestazione; prospettiva entitaria e obiettivi di prestazione; evitamento fallimento + autodifesa = **strategie fallimentari** (es. procrastinazione)
- 3. Studenti che accettano il fallimento:** Studenti che ritengono i loro fallimenti dovuti alla scarsa abilità e che pensano si possa fare poco al riguardo; definizione di sé come incompetente; possibile impotenza appresa e «stereotipi minaccia»

Il Ruolo delle CREDENZE: VALORE DI SÉ

	ATTITUDINE AL FALLIMENTO	OBIETTIVI DEFINITI	ATTRIBUZIONI	VISIONE DELL'ABILITÀ	STRATEGIE
Orientato alla padronanza	Basso timore del fallimento	Obiettivi di apprendimento: moderatamente difficili e stimolanti	Sforzo, uso della giusta strategia; la conoscenza è causa del successo	Incrementale; migliorabile	Strategie adattative (per esempio, modalità di risoluzione/svolgimento alternative, ricerca di aiuto, maggiore pratica/studio)
Che evita il fallimento	Alto timore del fallimento	Obiettivi di prestazione: molto difficili o molto facili	La mancanza di abilità è causa del fallimento	Entitaria; predeterminata	Strategie fallimentari (per esempio, sforzarsi poco, fingere di non interessarsi)
Che accetta il fallimento	Aspettativa di fallimento; depressione	Obiettivi di prestazione o mancanza di obiettivi	La mancanza di abilità è causa del fallimento	Entitaria; predeterminata	Impotenza appresa; probabile rinuncia