

MOTIVAZIONE AD APPRENDERE

A decorative horizontal bar at the bottom of the slide, consisting of an orange rectangular segment on the left and a larger light blue rectangular segment on the right.

# La motivazione ad apprendere nella prospettiva cognitivista

- La persona motivata
  - tende ad un *obiettivo (target)* (si rappresenta un *risultato* da conseguire o evitare)
  - *percepisce e valuta le proprie competenze* rispetto alle attività da svolgere (anche tenendo conto dei risultati già conseguiti)
  - *persegue l'obiettivo* mettendo in atto *strategie* diverse (autoregolazione)

Il *risultato* del comportamento motivato ha per l'individuo conseguenze *cognitive* (si spiega le ragioni del successo/insuccesso) e *affettive* (che influenzano in futuro un atteggiamento favorevole/sfavorevole verso il compito)

# Quali fattori attivano il comportamento motivato (1)?

## Teoria dell'**autodeterminazione** (Deci, Ryan, 1985, 1992; Deci, Ryan, 2002)

- *3 bisogni psicologici innati e transculturali* che specificano le condizioni contestuali che favoriscono la motivazione:
  - bisogno di competenza
  - bisogno di legame affettivo con gli altri
  - bisogno di autonomia
- Livello di regolazione delle azioni intenzionali

Processo di  
interiorizzazione



Controllate (motivazione estrinseca)

- regolazione esterna
- reg. introiettata
- reg. identificata
- reg. integrata

Autodeterminate (motivazione intrinseca)

# Motivazione intrinseca ed estrinseca

- Comportamento con *motivazione intrinseca*: attivato e sostenuto dalla soddisfazione provata nell'attuarlo (← autodeterminato, in cui ci sentiamo competenti)
- Comportamento con *motivazione estrinseca*: attivato per ottenere vantaggi, evitare conseguenze sgradevoli, avere riconoscimenti, conformarsi a modelli di comportamento imposti dall'ambiente sociale

## **In classe** (Boscolo, 2002)

- un certo grado di autonomia, il lavoro collaborativo, le attività moderatamente “sfidanti” favoriscono il comportamento intrinsecamente motivato o trasformano la motivazione estrinseca in forme più interne di regolazione
- l'uso di tecniche di controllo che limitano la possibilità di scelta nell'esecuzione di attività favoriscono comportamenti regolati esternamente

# L'effetto della “ricompensa” sulla motivazione intrinseca

Risultato generale: il tempo liberamente dedicato ad un'attività (motivato intrinsecamente) diminuisce quando viene ricompensata (Lepper, Greene, 1978)

## ipotesi

- effetto di “*ipergiustificazione*”: troppe ragioni giustificano il comportamento e viene scartata la spiegazione legata all'interesse per l'attività
- attivazione dello *script* “se qualcuno mi promette un premio l'attività sarà sgradevole”
- (Deci, Ryan, 1985) distinzione tra
  - ricompensa come *evento informativo* (es. lode per il lavoro eseguito) → stimola senso di competenza
  - *forma di controllo* (es. ricompensa tangibile) → sposta la causa dell'attività all'esterno

# Quali fattori attivano il comportamento motivato (2)?

La teoria degli **obiettivi di riuscita** (Dweck, 1986; Dweck, Leggett, 1988)

Un obiettivo di riuscita indica lo scopo per cui si affronta un attività di apprendimento

## Obiettivi di padronanza

Orientati al compito, lo scopo è accrescere la propria competenza

Predetti da una *teoria incrementale dell'intelligenza* → l'intelligenza può essere appresa e sviluppata

L'insuccesso è dimostrazione di inadeguatezza e lo sforzo è indice di scarsa abilità

## Obiettivi di prestazione

Orientati alle aspettative sociali, lo scopo è ottenere valutazioni positive o evitarne di negative

Predetti da una *teoria entitaria dell'intelligenza* → l'intelligenza è un'entità fissa e non migliorabile

L'insuccesso è una fase da superare e lo sforzo è una strategia che potenzia l'abilità

# Revisione della teoria degli obiettivi di riuscita (Elliot, 1997, 1999; Elliot, McGregor, 2001)

Modello 2(approccio, evitamento)X2(rispetto a sé, rispetto agli altri)

## Obiettivi di padronanza

- Ob. di approccio di padronanza (sviluppare la propria capacità)
- Ob. di evitamento di padronanza

## Obiettivi di prestazione

- Ob. di approccio di prestazione (mostrare la propria capacità)
- Ob. di evitamento della prestazione (nascondere la propria incapacità, pattern maladattivo)

# Autoefficacia percepita

- Prestazioni (successo/fallimento)
  - Prestazioni altrui
  - Convinzioni altrui relative alle nostre capacità
  - Indicatori fisiologici
- + fattori ambientali e personali



influenza

## **Autoefficacia percepita**

Convinzione della propria competenza in un compito specifico (capacità di organizzare ed eseguire le attività necessarie e di persistere per raggiungere un determinato obiettivo) (Bandura, 1977, 1989, 1992, 1997)



influenza

## **Motivazione ad apprendere**

Scelta degli obiettivi e degli strumenti per perseguirli

Persistenza

Sforzo

Stima per prestazioni future



# Teoria dell'attribuzione

Attribuzione causale del successo/insuccesso (Weiner, 1985, 1986, 1992)

- è la reazione cognitiva individuale al successo/fallimento
- predice il comportamento orientato al successo

**Le cause** addotte dall'individuo per spiegare un successo/insuccesso sono caratterizzate da 3 dimensioni:

- 
- 1) *locus* interno/esterno
  - 2) stabilità/instabilità
  - 3) controllabilità

influenzano

- l'aspettativa di successo nel futuro
- l'attribuzione di responsabilità
- le reazioni emotive all'evento