



Partire con motivazione

È possibile realizzare l'auspicio contenuto nel titolo se ci si impegna ad agire su cinque aspetti di pari importanza, che possono essere riassunti nell'acronimo M.O.T.I.V.

 di Angelica Moè  7 minuti di lettura 04 agosto 2020

Fra i vari buoni auspici per l'avvio dell'anno scolastico vi è certamente il “partire con motivazione”. Come è possibile realizzare questo proposito? Vi propongo un acronimo che, essendo facile da memorizzare, potrebbe risultare utile anche in seguito, nello sforzo continuo di mantenere motivazione, da parte sia degli studenti che degli insegnanti.

M.O.T.I.V.

Per motivare, motivarsi e mantenere motivazione, si tratterebbe di agire in parallelo su cinque aspetti, riportati nell'ordine dell'acronimo e tutti di pari importanza, per i quali si può osservare la **Figura 1**.

FIGURA 1 M.O.T.I.V., ovvero i cinque passi per partire con motivazione (e continuare).

M	Mastery	Assicurarsi di saper fare: compiti di difficoltà adeguata, conoscenza di strategie adatte.
O	Ottimismo	Aspettarsi di riuscire, sapendo ciò che è da fare, percependosi capaci di portare a termine il compito.
T	Tempo	Pianificare e stabilire un tempo per fare: includere la possibilità di verificare il progresso.
I	Incrementale	Pensare che si può sempre migliorare, che le nostre abilità sono in crescita.
V	Valore	Fare cose significative per sé, trovare e rinnovare valori in ciò che si sta facendo.

Mastery

Il primo aspetto da rafforzare dovrebbe essere la **percezione di padronanza**, ovvero di riuscire a gestire e ad affrontare efficacemente compiti e situazioni (dall'inglese *mastery*). Per valorizzarla si tratterebbe di calibrare il livello di difficoltà del compito alle effettive abilità possedute e di sviluppare la conoscenza e la capacità di utilizzare strategie efficaci. I compiti dovrebbero risultare *challenging*, cioè in grado di sfidare le proprie abilità, consentendoci di percepire che “stiamo cavalcando la situazione” e affinando le abilità personali. Quindi, per cominciare, l'invito è “assicurarsi di saper fare” o che l'altro sappia fare.

Aspettarsi di riuscire

Il secondo aspetto riguarda un atteggiamento che porta ad **aspettarsi di riuscire**. Le aspettative sono un fattore motivante importante: facilitano il cominciare (appare poco probabile partire se non ci si aspetta di farcela) e sostengono il proseguire. Le aspettative possono discendere da risultati pregressi, feedback ambientali, contingenze (facilità del compito, supporto...), ma vengono sorrette anche da due disposizioni, *ottimismo* e *speranza*. L'ottimismo è caratteriale: le persone tendono a esserlo "in generale". La speranza è più specifica, riguardando ben precisi ambiti o situazioni. L'ottimismo è l'aspettativa che "andrà bene". La speranza include due sfaccettature definite *path* ("so come fare") e *agency* ("so di poter fare ciò che sarebbe opportuno"; Snyder, 2002). Pertanto, esprimerebbe speranza chi sa che cosa fare e come. Nei casi in cui non sapessimo che cosa fare, o magari lo sapessimo ma non ci percepiamo capaci, la speranza declinerebbe. Per sostenerla, si potrebbe accompagnare a scoprire "che cosa è da fare" e anche aiutare nel riuscire a svolgerlo. Per quanto riguarda l'ottimismo, si tratterebbe di rafforzare nel tempo espressioni di speranza (so come fare ciò che è richiesto e mi aspetto di farcela) che confluirebbero in questa tendenza ad aspettarsi il meglio per sé e per gli altri.

Tempo

Tutto ciò che facciamo richiede **tempo**. Tale tempo potrebbe essere gestito e strutturato in maniera efficace; in caso contrario il tutto potrebbe risultare dispersivo. Una pianificazione efficace che preveda obiettivi SMART cioè Specifici, Misurabili, Affrontabili, Rilevanti, Tempo definito (Locke, Latham, 1990) dovrebbe facilitare il compito di mantenere la motivazione fungendo da guida e anche da feedback nel verificare il progresso nello sviluppare le attività programmate.

“Pensare incrementale”

Il quarto passo prevede di “**pensare incrementale**” (Dweck, 2015). La convinzione incrementale porta a credere che si può sempre migliorare. È particolarmente motivante in quanto spinge a fare per sé, per sentirsi capaci e coinvolti in ambiti significativi e in cui è possibile costruire competenze. L'opposto, ovvero la convinzione entitaria, favorirebbe il pensare che “c'è chi è portato e chi no” e tenderebbe a fare emergere obiettivi alla dimostrazione (farsi vedere capaci) che sono meno motivanti, rendono meno persistenti e più ansiosi e tesi a fronte di difficoltà o insuccessi.

Dare valore

Il quinto, importantissimo, passo riguarda infine il **valorizzare** sia la persona che si sta cimentando, sia il compito che ci si accinge ad affrontare (Wigfield, Eccles, 2000). **Fare cose significative** è particolarmente motivante, come lo può essere trovare o riscoprire il senso di ciò che si sta facendo. Pertanto, assicurarsi di conoscere le ragioni di varia natura (fra cui utilità, interesse, piacevolezza) che porterebbero ad affrontare e a mantenere la motivazione e aiutare a scoprire i personali significati, incluse le connessioni con la propria realtà, renderebbero stabile e proficuo il motivarsi e il motivare.

E allora... buona motivazione! Anzi, buon M.O.T.I.V.!

Riferimenti bibliografici

- Dweck C. (2015), «Carol Dweck Revisits the Growth Mindset», *Education Week*, 35, 20-24.
- Locke E.A., Latham G.P. (1990), *A Theory of Goal Setting & Task Performance*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs (NJ).
- Snyder C.R. (2002), «Hope Theory: Rainbows in the Mind», *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275; doi: 10.1207/ S15327965PLI1304_01.
- Wigfield A., Eccles J.S. (2000), «Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation», *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 68-81.