



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

PSICOLOGIA PER L'INSEGNAMENTO

Mariachiara Feresin, PhD

mariachiara.feresin@units.it

METACOGNIZIONE

La conoscenza metacognitiva

È l'insieme di **idee sviluppate da ciascun individuo sul funzionamento della mente** e in particolare della propria e può includere:

- auto-valutazioni
- strategie
- nozioni
- credenze
- pensieri
- percezioni

La conoscenza metacognitiva

- Ci si può auto-valutare come più o meno capaci e – di conseguenza – nutrire aspettative di successo o il timore di non farcela
- Risultano importanti le previsioni e le stime espresse prima, durante e dopo il compito: stime di successo, di conoscenza, di sapere

Stime metacognitive

- Rappresentano dei metagiudizi sulle nostre conoscenze

Tempi	Stime	Fattori associati
Prima del compito	Facilità di apprendimento o di soluzione	Previsione basata su un'analisi del compito e sulla esperienza precedente con compiti o materiali simili
Prima e durante	Giudizio di apprendimento o di prossimità alla soluzione	Stima su quanto sentiamo di padroneggiare il materiale e sulla probabilità di successo
Dopo	Sensazione di conoscere o di esserci quasi arrivati	Impressione di sapere (ad esempio effetto «punta della lingua») e previsione di successo
Durante e dopo	Predizione e stima di successo	Stima della misura in cui si riuscirà nel compito o su quanto si è stati bravi, giudizi di certezza

(Cornoldi et al., 2018)

Monitorare il funzionamento della mente

- Con monitoraggio o controllo metacognitivo s'intende l'insieme dei processi auto-regolativi adottati per verificare la corretta applicazione e l'efficacia di una attività o strategia, eventualmente decidendo un cambiamento del proprio agire per la risoluzione del compito [Brown 1975; Cornoldi 1995]

Monitorare il funzionamento della mente

Problema: Un mattone pesa un chilo più mezzo mattone. Quanto pesa il mattone?

Fase	Processo metacognitivo di controllo	Conoscenza metacognitiva sottesa
Problematizzazione	Attenzione: c'è un problema	So che questi sono gli elementi tipici di un problema
Come fare?	Ci sono dei dati e una domanda	Ogni problema prevede delle procedure e una soluzione
Comprensione	Bisogna trovare il peso del mattone	Meglio partire da ciò che viene chiesto
Collegamento	Cerco di capire che equazione impostare	È un problema con una incognita
Stima difficoltà	Difficile, ma ha una soluzione	È facile confondersi in problemi di questo tipo
Livello di aspirazione	Risolverlo in tempi ragionevoli	Credo di farcela
Distribuzione delle risorse	Mi concentro al massimo	Però mi devo concentrare
Generazione delle alternative	O vado per passaggi logici o imposto una equazione	So come poter fare
Decisione	Provo con la prima strategia, altrimenti passo alla seconda	La strategia algebrica mi richiede più tempo
Implementazione	Dunque, i dati sono che...	Devo partire dai dati disponibili

(Cornoldi et al., 2018)

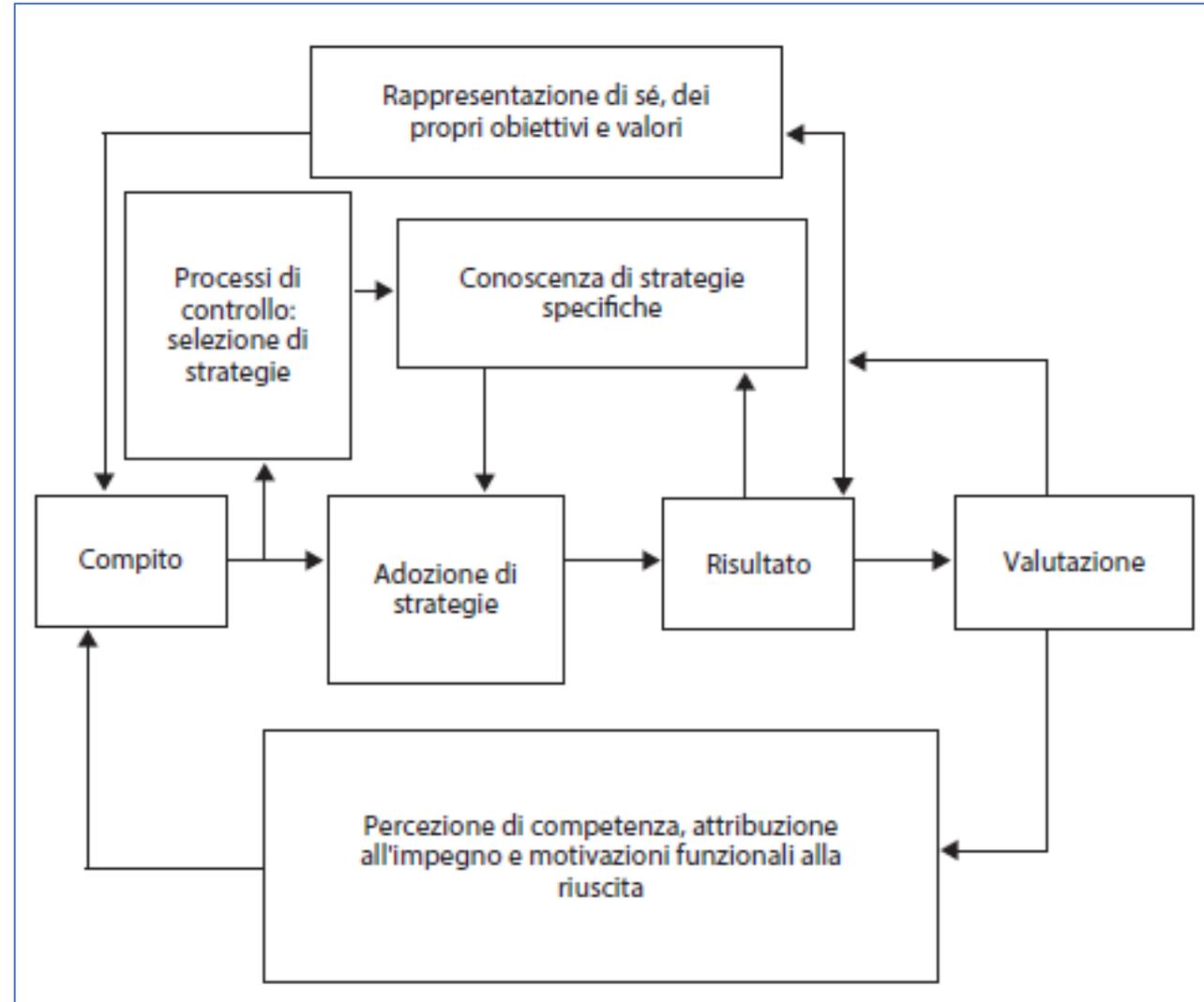
Monitorare il funzionamento della mente

Problema: Un mattone pesa un chilo più mezzo mattone. Quanto pesa il mattone?



Modello di Borkowski e Muthukrishna, [1992]

- Il confronto con i compiti stimola la selezione e l'adozione di una o più strategie, la cui applicazione genera un risultato più o meno positivo
- La valutazione favorisce percezioni, motivazioni e rappresentazioni, che portano ad affrontare (o evitare) compiti della stessa natura in situazioni future



Teorie implicite: sono fatto così o posso migliorare?

- **TEORIA ENTITARIA:** l'intelligenza è intesa come un'entità intrinseca, concreta e immutabile
- **TEORIA INCREMENTALE:** l'intelligenza è intesa come una qualità dinamica che può essere sviluppata

Teorie implicite: sono fatto così o posso migliorare?

	Teoria entitaria	Teoria incrementale
Pensiero tipico	Si nasce così, sono fatto così, non posso cambiare	Si diventa così, si può sempre imparare
Emozioni associate	Paura del fallimento; timore di essere giudicati negativamente; ansia di fronte a compiti nuovi	Soddisfazione anticipata; coinvolgimento nel compito
Obiettivi	Dimostrare di valere ed evitare di essere giudicati incapaci	Imparare cose nuove; padroneggiare le situazioni
Preferenza	Attività note: compiti già svolti e possibilmente facili	Compiti nuovi dove poter sfidare le proprie abilità e migliorare
Di fronte alle difficoltà	Rinunciare per evitare di fallire e mostrarsi ancor meno portati; tendenza a desistere alle prime difficoltà	Senso di sfida: gli errori consentono di capire dove si è sbagliato e di migliorare; tendenza a persistere

(Cornoldi et al., 2018)

Teorie implicite: sono fatto così o posso migliorare?

L'ambiente con:

- feedback
- trasmissione di obiettivi

è in grado di determinare e modificare nel tempo le contrapposte teorie entitaria e incrementale

Obiettivi di apprendimento

Studio (o insegnamento) per dimostrarmi bravo/a o perché voglio imparare (o trasmettere) delle conoscenze?

- Si riferiscono non tanto a «cosa si vuole» quanto alla riflessione metacognitiva sul «perché» lo si vuole
- valgono per chi apprende, ma anche per chi favorisce l'apprendimento
- Si dividono in:
 - obiettivi di padronanza
 - obiettivi di dimostrazione
 - obiettivi di risultato

Caratteristiche degli obiettivi

Obiettivo	Affrontare	Evitare
Padronanza	Migliorarsi, crescere, imparare nuove abilità	Paura di non riuscire a padroneggiare il compito, a gestirlo, di sentirsi incompetenti
Ottenere risultati	Voglia di ottenere buoni risultati e raggiungere standard personali	Timore di non farcela a raggiungere i propri obiettivi e standard
Dimostrazione di abilità	Ottenere giudizi positivi dagli altri, competere	Evitare giudizi di incompetenza, paura di essere vinti, di fare brutta figura

(Cornoldi et al., 2018)

Stili attributivi: perché è successo questo?

- Di fronte a un risultato positivo o negativo viene naturale chiedersene le ragioni
- Le ragioni che vengono individuate possono essere interne o esterne, più o meno controllabili e stabili
- Nel tempo tali riflessioni diventano uno «stile» stabile in più situazioni
- Gli stili hanno importanti effetti sulla vita emotiva e sulla capacità di rimotivarsi o desistere dopo un insuccesso

Stili attributivi: perché è successo questo?

Si possono identificare diversi stili auto-attributivi del proprio successo e dell'insuccesso:

Stile	Attribuzioni	Emozioni	Motivazioni
Impegno	Riesco se mi impegno, se non riesco è perché non mi sono applicato/a adeguatamente	Soddisfazione, orgoglio, senso di colpa	Rimotivarsi dopo l'insuccesso, senso di sfida
Impotente	Non sono bravo/a, se riesco è per caso o perché qualcuno mi aiuta	Sorpresa, gratitudine, vergogna, depressione, apatia	Tendenza a evitare i compiti, soprattutto quelli nuovi
Negatore	Io sono bravo/a e riesco sempre; è colpa degli altri se le cose non vanno come dovrebbero andare	Eccessiva fiducia in sé, superbia, rabbia, sorpresa	Tendenza a evitare l'impegno
Pedina	Le cose vanno come devono andare, l'impegno e l'abilità contano poco	Sorpresa, gratitudine, rassegnazione	Disimpegno e scarsa fiducia in sé

Lo sviluppo della metacognizione

- Stimare le proprie conoscenze e abilità
 - Valutare diverse alternative strategiche
 - Monitorare il proprio funzionamento cognitivo
- Sono processi che, a livello elementare, possono essere svolti anche da bambini piccoli, ma – nelle loro forme più complesse – implicano alte capacità di pensiero che si formano nel tempo

Lo sviluppo della metacognizione

- Alte capacità di pensiero: rappresentazioni di situazioni ipotetiche, ragionamento su più dimensioni in contemporanea, capacità simboliche e di astrazione

si formano nel tempo

seguendo le tappe di sviluppo di:

- Gioco simbolico (Piaget, 1973)
- Pensiero narrativo (Bruner, 1992)
- Teoria della mente (Camaioni, 2003)

Applicare

- È utile stimolare la metacognizione
- È utile che gli studenti sappiano che vi sono tendenze a sovra- o sotto-stimare
- È importante insegnare strategie, farle applicare, indirizzare nella scelta delle più efficaci
- Dare feedback sulla prestazione («hai fatto bene»), anziché sulla persona («sei bravo/a»)
- È importante abituare il bambino a porsi dal punto di vista dell'altro e raccontare la propria storia

MOTIVAZIONE

I motivi impliciti

- Definibili come «tratti di motivazione» i motivi impliciti si riferiscono a delle disposizioni di base che ci portano a essere attratti da stimoli o compiti piuttosto che altri
- Secondo Murray, sono riferiti a tre ambiti:
 - riuscita
 - dominanza
 - affiliazione

Caratteristiche dei motivi impliciti

Motivo	Tendenza	
	Avvicinamento – Speranza	Allontanamento – Paura
Riuscita	Affrontare compiti e situazioni per avere successo ed esperire senso di padronanza	Paura dell'insuccesso, di non riuscire a padroneggiare compiti e situazioni
Dominanza	Riuscire ad avere impatto sugli altri attraverso azioni, comportamenti, idee; riuscire a persuadere	Paura di essere dominati, controllati, che altri abbiano potere su di noi spingendoci a fare ciò che non vorremmo
Affiliazione	Desiderio di vicinanza, di sentirsi accolti e accettati	Paura di essere rifiutati o esclusi

(Cornoldi et al., 2018)

I motivi impliciti

- I motivi impliciti sono disposizioni presenti in tutti gli esseri umani
- Ogni persona di qualsiasi età, sia pur con intensità e modalità differenti, è motivata alla riuscita, alla dominanza e alla affiliazione
- Ci sono inoltre differenze individuali nella forza dei vari motivi

I motivi impliciti

- A determinare l'intensità dei motivi e a modularli ci sono tre fattori:
 1. **biologico**, costituzionale, ci contraddistingue fin dalla nascita
 2. la **stima di successo** (nel riuscire, dominare, essere accettati o viceversa fallire, essere dominati o rifiutati)
 3. le **emozioni anticipate** (quanto soddisfatto o arrabbiato, sereno o triste suppongo mi sentirò se vedrò appagati o meno i motivi)

La percezione di competenza

- Cioè il «sentirci capaci» che si ricollega al saper fare e quindi alla conoscenza di strategie e alla pratica pregressa con il compito
- è una forte spinta motivazionale
- all'origine del percepirsi competenti c'è la motivazione alla riuscita che porta ad affrontare i compiti e a voler dominare le situazioni

La percezione di competenza



L'autoefficacia

- La percezione di efficacia, definita anche come percezione di controllo della situazione, è anticipatoria e specifica per un dato compito/situazione
- È un importante fattore motivante
- Avere la convinzione che il proprio agire può modificare la situazione è decisamente fonte di autoefficacia

L'autoefficacia

I quattro passi per costruire l'autoefficacia secondo Bandura [1982]

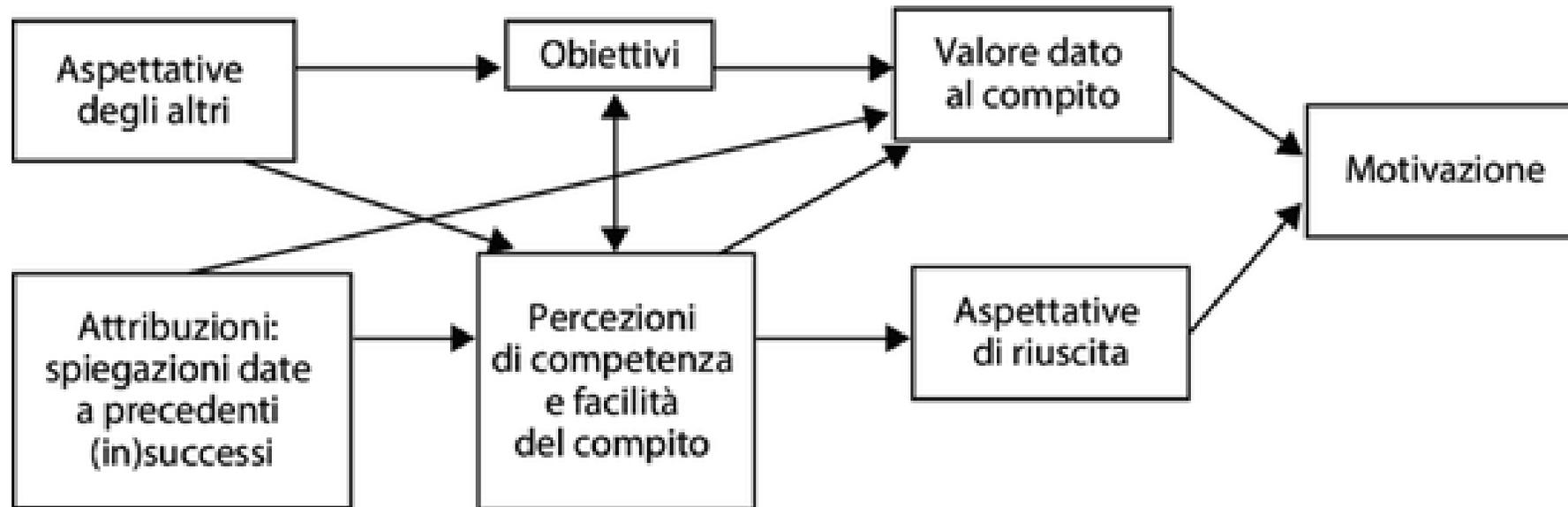
Passo	Caratteristiche
1	Affrontare compiti e situazioni e avere successo
2	Vedere altri che riescono
3	Persuasione verbale: convincersi di riuscire
4	Gestione dell'emotività negativa

(Cornoldi et al., 2018)

La teoria aspettative × valore [Wigfield e Eccles 2000]

“A che serve studiare questa cosa?”

La motivazione è il frutto della moltiplicazione fra aspettative di riuscita e valore dato al compito o alla situazione



La teoria aspettative \times valore [Wigfield e Eccles 2000]

Le dimensioni del valore

Dimensione	Esempi
Valore intrinseco-piacevolezza	Mi piace studiare...
Utilità	Conoscere la... serve nella vita
Importanza del risultato	È importante per me andare bene in...
Costo	È troppo difficile studiare...

(Cornoldi et al., 2018)

Curiosità e interesse: come stimolarli

- La curiosità, secondo Berlyne [1971], è un bisogno innato osservabile nel bambino fin da piccolo
- è transitoria, perché svanisce non appena è stata data risposta ai quesiti
- l'interesse, invece, è stabile e si sviluppa nel tempo andando a fissarsi su certi temi o argomenti
 - Interesse individuale: predisposizione stabile, che caratterizza ognuno in modo diverso
 - Interesse situazionale: favorito dagli elementi accattivanti forniti dall'ambiente e dallo stimolo → elementi di novità, comprensibilità e vicinanza con ambiti che hanno valore per sé

Curiosità e interesse: come stimolarli

È utile

- Proporre situazioni sfidanti
- Promuovere elementi di novità e complessità
- Comprendere il compito o la situazione
- Percepire che l'argomento/evento ha valore

Applicare

- È importante evitare l'aiuto non richiesto e quindi meglio non intromettersi o sostituirsi
- Lasciare che lo studente possa fare i propri errori
- È fondamentale «evitare di evitare» e quindi essere stimolati ad affrontare il compito
- L'ambiente dovrebbe suggerire il valore di apprendere e stimolare obiettivi alla riuscita, attraverso messaggi impliciti ed espliciti
- Far sentire lo studente padrone del suo processo di apprendimento