

**“MOTIVARE
ALL’ APPRENDIMENTO”**

Dott.ssa Laura Coloberti

DOMANDE

- Siete più propensi a pensare che le abilità siano attribuibili a caratteristiche ereditarie o alle attenzioni ricevute?
- L'intelligenza è la stessa fin dalla nascita o può migliorare?
- Se l'intelligenza può cambiare quali possono essere le caratteristiche più modificabili (abilità linguistiche, matematica,...)?

Come è possibile modificare la propria intelligenza?

1

- MOTIVAZIONE
- MOTIVAZIONE INTRINSECA VS MOTIVAZIONE ESTRINSECA

2

- TEORIA ENTITARIA VS TEORIA INCREMENTALE

3

- IL PERCORSO MOTIVAZIONALE
- LA GIUSTA MOTIVAZIONE

4

- OBIETTIVI ALLA PRESTAZIONE E OBIETTIVI ALLA PADRONANZA

5

- POTENZIAMENTO DELLA MOTIVAZIONE INTRINSECA

6

- FATTORI CHE INCIDONO SULLA MOTIVAZIONE

7

- IL CASO DI MATILDE
- IL CASO DI SARA

MOTIVAZIONE

È un movimento verso una direzione e con una certa spinta. È crescita, movimento e può dipendere da aspetti.



Aspetti qualitativi

Aspetti quantitativi

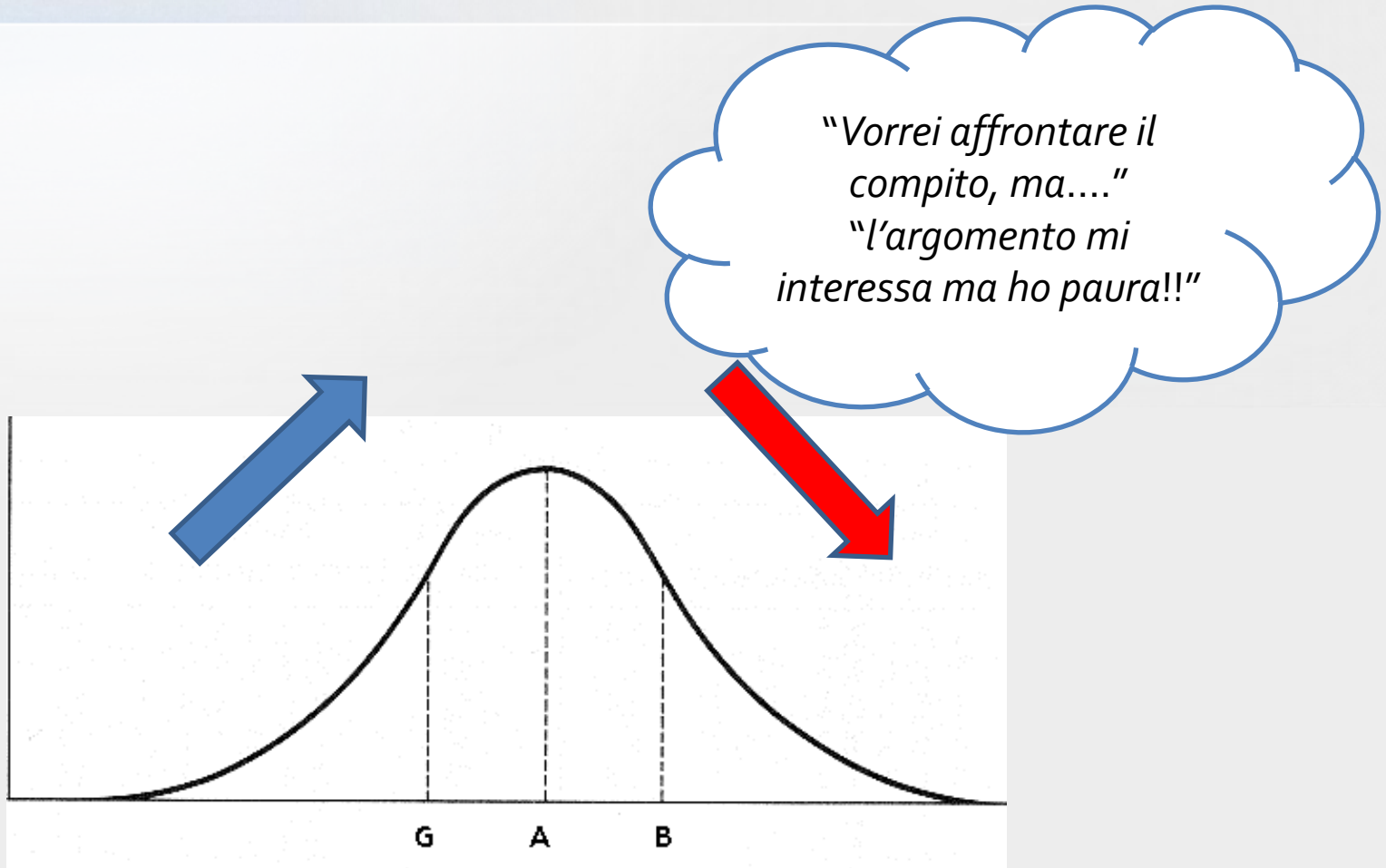
Def.: sindrome multi-componenziale che ingloba fattori innati e acquisiti, emotivi e cognitivi, individuali e legati ai processi di socializzazione.

LE TIPOLOGIE DI MOTIVAZIONE

Possiamo distinguere:

- **INTRINSECA**: si riferiscono al fatto che sono il compito, l'attività, il contesto che interessano. Comporta un interesse in ciò che si fa: studiare, stare attenti, fare gli esercizi,..
- **ESTRINSECA**: dipende dal contesto, da ciò verso cui ci si motiva. Possono essere per sé o per gli altri perché si vuole accondiscendere, evitare discussioni, ricoprire ruoli in cui ci si sente stretti. Quella estrinseca enfatizza che il compito è la moneta da pagare per...

MOTIVAZIONE = CRESCITA + CONQUISTA



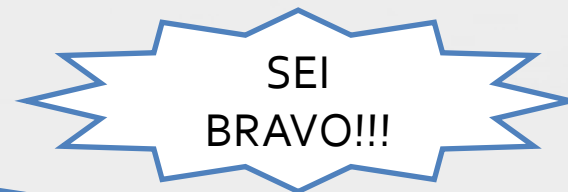
MOTIVAZIONE E/O INTERESSE



Paolo è interessato a salire sulla pianta, ma si accorge di non farcela, quindi non è motivato a provare.

Teoria entitaria VS Teoria incrementale

- **TEORIA ENTITARIA:** le persone sono entità (insieme di abilità e competenze) che si dimostrano. Si differenziano per delle prestazioni misurabili, giudicabili e confrontabili



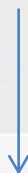
Confronto sociale

OBIETTIVI ALLA PRESTAZIONE

Demolizione della persona

È la riuscita nel compito che determina la qualità della persona

- TEORIA INCREMENTALE



Interesse al percorso, è importante il confronto con se stessi e l'apprezzamento dei miglioramenti NON i suoi risultati. Il fallimento non significa che la persona è sbagliata ma che il Risultato non è quello atteso.

PROSPETTIVA
MOTIVANTE

Quale è la giusta motivazione?

Si tratta di innalzare il livello di fattibilità che dipende dall'incrocio tra 2 dimensioni:

1. **Emozione anticipata** → aspettativa di trovare soddisfazione per la buona riuscita o nel vergognarsi, nel sentirsi in colpa in caso di fallimento
2. **Probabilità di successo** → stima soggettiva di riuscire. Più è alta più il compito risulterà attraente. I compiti percepiti facili non fa presagire alti livelli di soddisfazione per una buona riuscita. Affrontare i compiti difficili, cioè tali da sfidare le abilità possedute consente di trovare maggiori soddisfazioni.

LA CRESCITA DELLA MOTIVAZIONE

DEVO	premi e costrizioni, richiesta	È una motivazione poco duratura perché non incardinata nell'insieme di valori, obiettivi e significati di chi agisce.
DOVREI	Non sentirmi in colpa, non essere giudicato, compiacere, evitare discussioni (introiettata).	"É bene che tu.." "Che cosa direbbero se non..." Il tutto comporta un senso di minaccia, di venir giudicati, talvolta insicurezza, ansia, indecisione.
VORREI	É importante, è utile, credo in ciò che faccio (identificata). C'è un controllore interno che dice che cosa é importante è che cosa non lo è.	Conduce a fare personalmente perché si ritiene che la situazione o il compito siano importanti.
VOGLIO	Mi diverte, mi fa sentire realizzato (Integrata) non ci sono controllori, solo una persona motivata.	Si sente come propria l'attività

DEFICIT MOTIVAZIONALE PRIMARIO

-non posso, mi
vergogno, scappo:
impotenza appresa
-dai fallimenti,
svalutandosi, dai giudizi
... non è in grado di
tenere il controllo della
situazione

Non posso!
Mi vergogno!
Scappo!
Anche se studio prendo 4
Anche se cambio modalità
di insegnare quell'alunno
non mi segue
Non sono proprio portato
per quella materia.
Recuperare gli alunni difficili
non fa per me.

DEFICIT MOTIVAZIONALE SECONDARIO

- legato ad altre sindromi o problematiche
Ad es. DSA – parabola della demotivazione

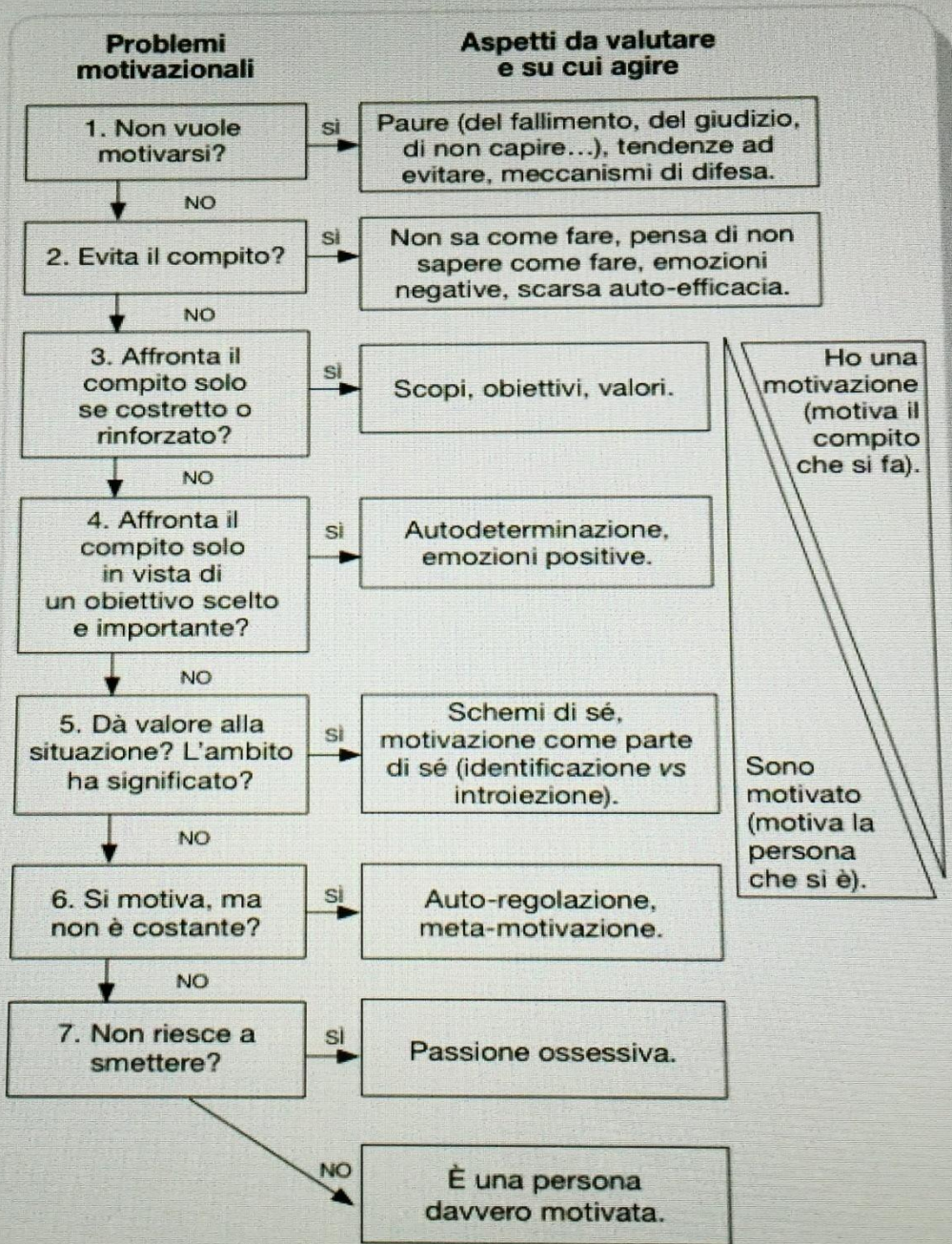


1. Non riesco (o suppongo di non riuscire)
2. Non mi valutano (o ritengo di non valere)
3. Non mi motivo
4. Mi distacco emotivamente (per non soffrire)
5. Provo disinteresse

“se sbaglio non è colpa mia”
“non riesco perché non sono capace, quindi non potrò mai farcela”

- Povero concetto di sé accademico
- Formulazioni di attribuzioni esterne
- Non riescono a regolare da soli i propri processi cognitivi
- Scarso livello di motivazione INTRINSECA
- scarsa percezione di competenza.

FIG. 5. TRASFORMARE I CARICHI MOTIVAZIONALI IN RISORSE E FORZE: DAL PERCHÉ AL CHE COSA FARE



OBIETTIVI DELLA MOTIVAZIONE

OBIETTIVI ALLA PADRONANZA:

voler imparare, conoscere, padroneggiare, capire, migliorare, crescere, sentirsi realizzati

Per me

LEGATE ALL'ATTIVITA': gioia, speranza (anticipata), assenza di noia, di vergogna e rabbia

OBIETTIVI ALLA PRESTAZIONE, MODALITA' "AFFRONTARE":

dimostrarsi bravi, ottenere giudizi positivi, compiacere, apparire più bravi degli altri.

Per

altri

LEGATE AI RISULTATI POSITIVI: orgoglio, speranza (conseguente ai risultati positivi)

OBIETTIVI ALLA PRESTAZIONE MODALITA' "EVITANTE":

non dimostrarsi incapaci, non fare brutta figura, evitare giudizi negativi, non apparire meno bravi degli altri

LEGATE AI RISULTATI NEGATIVI: ansia, vergogna, senso di impotenza, assenza di speranza e orgoglio

OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

- **OBIETTIVI DI PRESTAZIONE:** scopo principale dimostrare le proprie conoscenze per ottenere consenso sociale
 - Scarso impegno nei compiti
 - Scelta di compiti semplici in cui si è sicuri di riuscire
 - Paura del fallimento
 - Fallimento come mancanza di abilità
 - Clima scolastico **COMPETITIVO**.
- **OBIETTIVI DI PADRONANZA:** acquisire nuove competenze, senza il bisogno di dimostrare niente a nessuno
 - Impegno ai massimi livelli
 - Scelta di compiti difficili, compito come sfida
 - Non paura del fallimento
 - Fallimento come scarso impegno
 - Clima di classe **COOPERATIVO**


MOTIVAZIONE
ESTRINSECA

TEORIA
ENTITARIA

MOTIVAZIONE
INTRINSECA

TEORIA
INCREMENTALE

**FIG. 10 FRASI DIVERSAMENTE MOTIVANTI:
DALLA LODE ALLA DEMOTIVAZIONE**

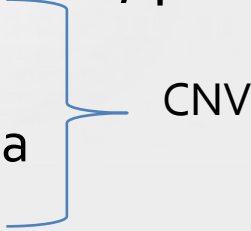
	frase detta	motivazione trasmessa	motivante
risultato positivo 	Apprezzamento dell'impegno: (Ti sei IMPEGNATO/A)	<i>Obiettivi padronanza:</i> Fai per migliorarti.	↑
	Attenzione al COMPITO: (Hai svolto bene l'esercizio)	<i>Possibili obiettivi padronanza:</i> Fai per riuscire bene nel compito.	
	Invito alla compiacenza: (IO sono contento/a di te)	<i>Obiettivi prestazione:</i> Fai perché altri vogliono che ti dimostri bravo/a.	
	Lode alla persona: (SEI bravo/a)	<i>Obiettivi prestazione:</i> Fai perché ti vuoi dimostrare bravo/a.	↓ demotivante

Studio per me perché voglio imparare, migliorare, crescere, sfidare le mie abilità, soddisfare degli interessi.

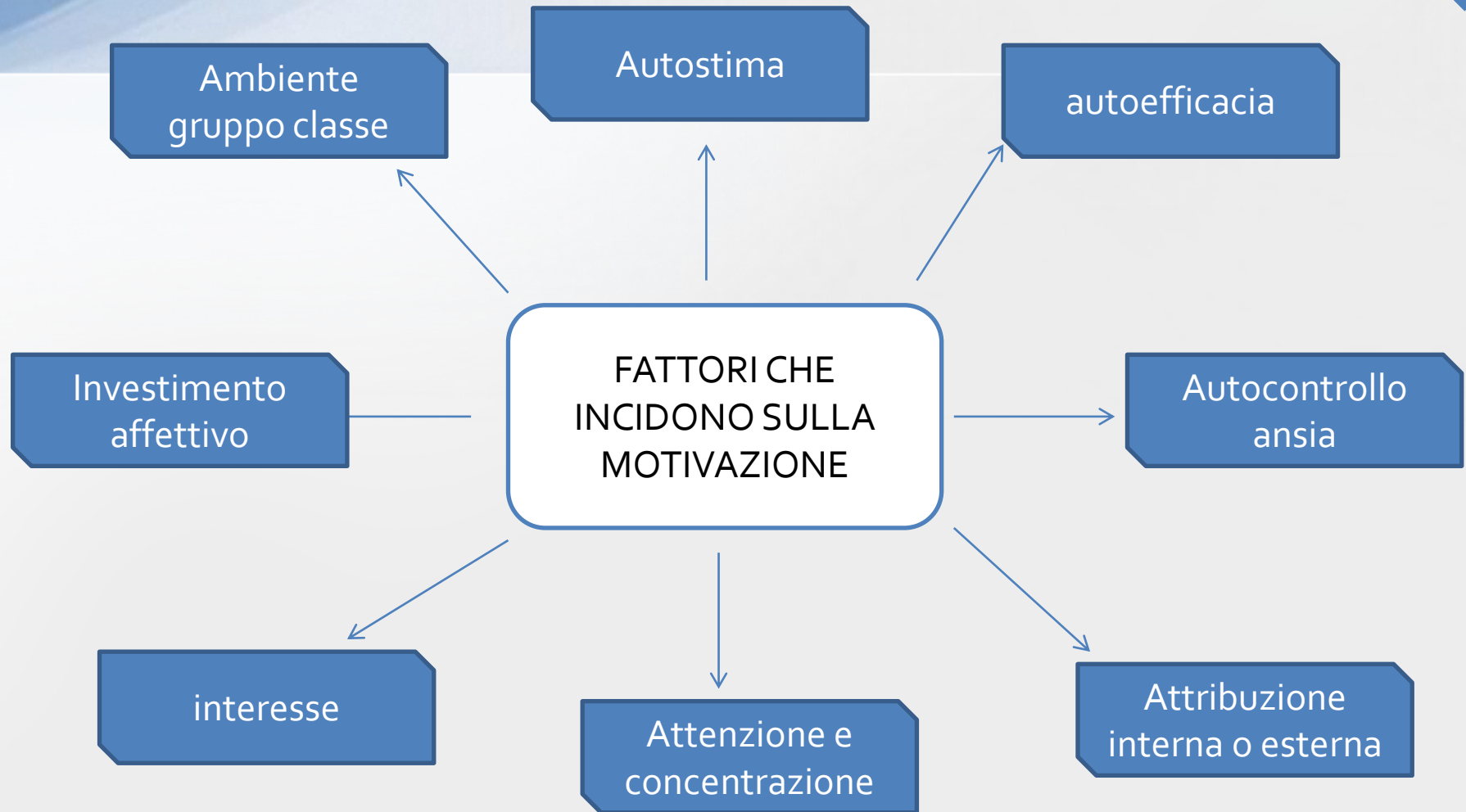
Studio per dimostrarmi all'altezza, non essere considerato male, non fare brutta figura, per compiacere, evitare giudizi negativi.

- Gli obiettivi sono efficaci se sono propri della persona e scelti in base alle reali difficoltà del compito.
- Un compito è motivante se:
 - Permette all'alunno di creare una **SFIDA OTTIMALE** (= è di difficoltà adeguata alle abilità possedute ovvero un po' più difficile di quelli fino a quel momento affrontati)
 - Presenza di **CURIOSITA' OTTIMALE** (permette di rispondere a domande che completino le nostre conoscenze)

POTENZIARE LA MOTIVAZIONE INTRINSECA

- CLOSENESS (=PROSSIMITA' AFFETTIVA):Attuare una relazione con gli studenti caratterizzata da intimità e da un approccio "mi interessi tu, più del tuo risultato".
 - Contatto oculare;
 - Sorriso
 - Espressione vocale e calda
 - Atteggiamento aperto

CNV
- IMMEDIACY(=PERCEZIONE DI VICINANZA):
 - Sensazione di calore umano
 - Stimolazione sensoriale che favorisca l'attenzione e l'interesse
 - Impressione di imparare piacevolmente.
- POTENZIARE IL RAPPORTO TRA GLI ALUNNI:
 - Peer education
 - Peer tutoring



AUTOSTIMA POSITIVA

è un riconoscimento global (cioè non limitato ad alcuni ambiti ma complessivo) del proprio valore ed è un concetto di sé che può essere stimato o svalutato. L'autostima comprende due aspetti:

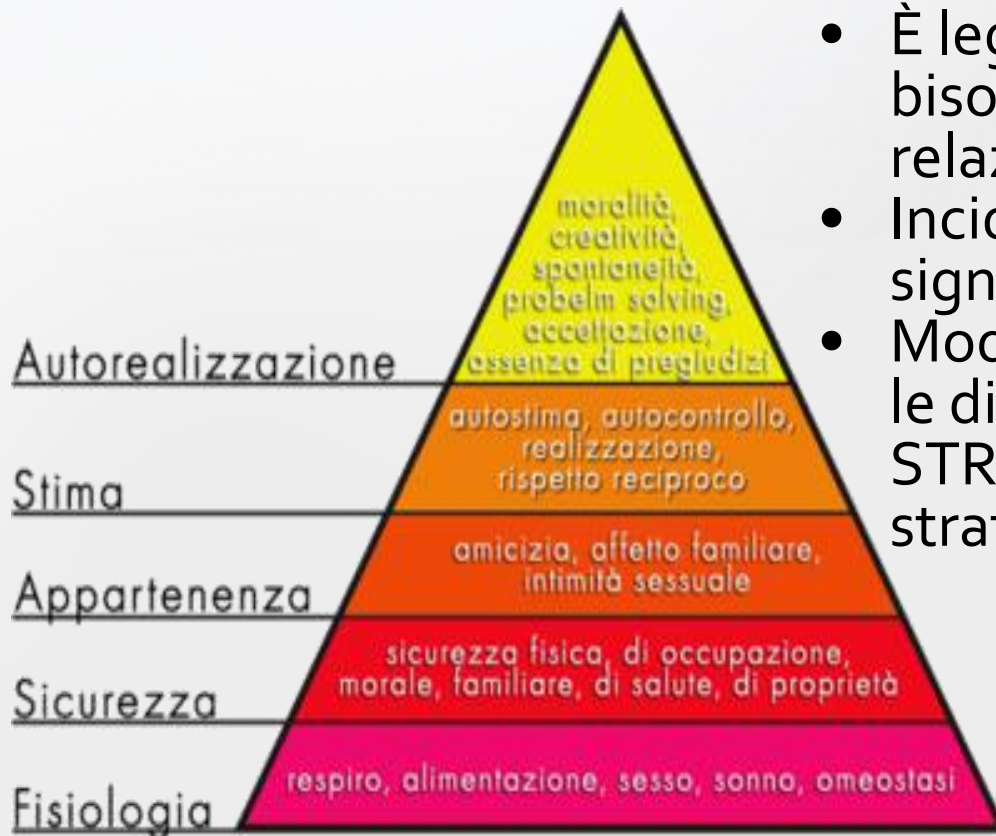
- **SELF-COMPETENZE** (ambito cognitivo): è la percezione di competenza, di efficacia, di potere; si riferisce al credere di avere molte potenzialità, di riuscire bene nelle cose, di avere talento ed è sostenuta dal conseguimento di un risultato e del successo che altri possono apprezzare.
- **SELF-LIKING** (ambito affettivo): è il piacersi. È il sentirsi bene con sé stessi, la percezione di valere, il valutarsi positivamente. Dipende dall'approvazione e dall'accettazione degli altri (accettazione dell'ambiente sociale)

Azioni di successo sostengono la percezione di competenza

Il piacere è favorito dall'atteggiamento di accettazione o di rifiuto da parte di altri.

Nella piramide di Maslow viene inserita l'AUTOSTIMA perché:

- Ha effetti sul piano della riuscita e del benessere;
- Incide sull'apprendimento;
- Incide sulla buona visione di sé
- È legata ai fondamentali bisogni di sicurezza e di relazione.
- Incide sul bisogno di dare significato alla propria vita.
- Modalità efficaci per affrontare le difficoltà (=COPING STRATEGICO: cerco le strategie, non evito)



La piramide dei bisogni di Maslow (1954)

A cura della dott.ssa Laura Coloberti

- Se l'autostima è legata ai risultati rimane DEBOLE. Questo può portare alla depressione (15% della popolazione giovanile) e a situazioni di vita stressanti.
- PROCEDURA: stimarsi poco → svalutazione → non considerazione → perdita di motivazione → visione negativa di sé → disperazione → bassa autostima.
- 3 elementi incidono sulla BASSA AUTOSTIMA:
 1. Ricerca delle conferme del proprio valore negli altri;
 2. Evitamento del contatto con gli altri (chi non vale pensa di non essere accolto) ma cui è una paura nella minaccia di rifiuto;
 3. Ruminazione degli aspetti negativi di sé che porta a focalizzarsi sulle fragilità.

AUTOEFFICACIA E CONTROLLO DELL'ANSIA:

(Bandura, 2000) "convinzione circa le proprie capacità di organizzare ed eseguire le sequenze di azioni necessarie per produrre determinati risultati"

- A. Svolgere un compito o affrontare la situazione verso cui ci si vuole motivare ottenendo risultati apprezzabili, meglio se un risultato TANGIBILE;
- B. Vedere altri o se stessi che affrontano e ottengono esito positivo
- C. Convincersi di riuscire. Alimentare dialoghi interni come "*c'è la farò*" "*riuscirò*" "*andrà tutto bene*" e disincentivare "*mi chiederà proprio la parte che non so*" "*anche stavolta spiegherò e gran parte della classe non capirà*"
- D. Gestire efficacemente le emozioni negative e gli stati mentali che spesso accompagnano la fatica di riuscire (ansia, preoccupazione, incertezza, dubbio) che sono più accentuati quando la situazione è impegnativa

BASSA AUTOEFFICACIA

- Ci si allontana da attività difficili;
- Basse aspirazioni → scarso impegno
- Di fronte a compiti difficili sono portati a vedere le proprie carenze personali, gli ostacoli che incontreranno e tutte le conseguenze avverse invece di concentrarsi su come fare per riuscire.
- Preda dello stress e della depressione.

INDICAZIONI PRATICHE

1. **EVITARE DI EVITARE**: sostenere il cimentarsi e poi se possibile la buona riuscita, magari affiancando al sostegno della motivazione un insegnamento strategico efficace al compito da affrontare.
2. La persona deve **credere che ci può riuscire**
3. Percezione di **controllabilità** : capacità di gestire pensieri ed emozioni che accompagnano il "durante" ovvero il momento in cui non si sa se si riuscirà.

ATTRIBUZIONI INTERNE O ESTERNE

- = la tendenza a ricercare dentro o fuori di sé le ragioni dei propri risultati positivi o negativi.
- Chi POSSIEDE le ragioni dei propri risultati ed errori, si sente stimolato a migliorare
 - Chi ritiene di NON avere possibilità di intervento, tende a FERMARSI: senso di impotenza e di sfiducia completa.

INTERESSE

= curiosità di conoscere.

- Cala con un insuccesso, con la difficoltà dei contenuti, se la materia non è collegata con l'esperienza personale
- Stimolare l'interesse, valorizzando il loro vissuto e le loro conoscenze sul campo. Proporre situazioni interessanti e il confronto tra ciò che si sa e ciò che non si sa.

Caratteristiche ambientali

Ambiente controllante	Ambiente che sostiene l'autonomia
<ul style="list-style-type: none"> •Suggerisce paure (soprattutto legate al sé) •Da scadenze •Fornisce direttive (impedendo la creatività) •Fa pressione •Da particolare enfasi alla valutazione •Impone obiettivi •Esplicita che l'obiettivo è principalmente (o solo) il rinforzo (voto, regalo,...) non l'attività in sé •Spinge ad eseguire cose che una persona non sa fare e\o di cui non capisce il senso. 	<ul style="list-style-type: none"> • fornisce speranze (di miglioramento) •Offre opportunità di scelta •Da un senso di sicurezza alimentando il bisogno di appartenenza: vali perché ci sei (e non per quanto produci) •Da valore alle conquiste •Supporta il comportamento esplorativo e la curiosità •Esplicita che contano l'impegno e il percorso, più del risultato. •Agisce attraverso il confronto con se stessi (fare meglio di prima..) •Suggerisce un senso per compiti\situazioni che sembrano non interessanti

Sistema di giudizio

Sistema di fiducia

STILI ATTRIBUTIVI

“Caspita! Un'altra
insufficienza! È tutta
colpa di.....”

6

pensiero	stile	Motivazione
<u>“conta l'impegno”</u>	IMPEGNO: non sono riuscito perché non mi sono impegnato abbastanza o nel modo migliore	Ricominciare, riparare, rimotivarsi, riprendere con più slancio e/o con modalità più efficaci visto l'obiettivo.
<u>“non sono bravo”</u>	IMPOTENTE: non sono capace in questo ambito (l'insuccesso lo conferma), non potrò mai riuscire.	Evitare i compiti in cui si è fallito in precedenza o simili, desiderio di scappare, nascondersi (per esempio il falso disinteresse perché convinti di non essere portati)
<u>“sono bravo”</u>	NEGATORE: riesco sempre anche senza fare nulla. Non è andata bene? È colpa degli altri, della situazione, del tipo di compito, della “brutta giornata”	evitare di impegnarsi nei compiti (se mi impegno e non riesco allora si che dimostro il limite delle mie capacità; se invece non mi applico allora non si potrà mai dire che non sono bravo)
<u>“l'impegno e l'abilità non contano”</u>	PEDINA: le cose vanno come devono andare (speriamo bene)	Evitare l'impegno serio e appoggiarsi ad una visione fatalistica delle cose.

NELLA PRATICA... ESEMPI DI MOTIVAZIONE

IL CASO DI MATILDE

- Matilde è una bambina sveglia
- Nata prematura e con piccoli problemi al cuore
- Famiglia iperprotettiva
- Fin dall'inizio della scuola elementare incontra difficoltà di lettura e nel ricordare le tabelline.
- Stile attributivo: **IMPOTENTE**
- Forte distraibilità... ogni scusa è buona!
- In 4° elementare inizia il percorso di valutazione neuropsicologica
- Stato psicologico: demotivato, aggressivo, giustificativo.
- Diagnosi : DSA

Anche se studio
prendo 4

La maestra non
me lo ha
spiegato e io
non lo so fare

Io non ci riesco..

Prima devo fare
una cosa...

La verifica è
andata male
perché non ho
usato la mia
biro fortunata..

- La diagnosi appresa fin da subito la rende Tutto viene giustificato!
- Stile attributivo: IMPOTENTE- NEGATORE
- Utilizzo di compensi e dispensi (computer, sintesi vocale, calcolatrice, formulario,..)
- Motivazione ESTRINSECA
- Volontà di dimostrare che vale la portano a scontarsi col gruppo classe. Questo non cambia alle medie.
- Nel contesto familiare solo LODI, PREMI e PUNIZIONI

Non fa niente se hai preso un brutto voto..
La verifica non era fatta bene per te..

“ Bisogna che tu ...”

“Tu devi ...”

“E’ meglio per te ..., altrimenti ...”

“Se non farai così ...”

Es.: «Se non finisci i compiti non vai ad atletica.»

o. deresponsabilizzare, sminuire, svalutare

Vorrebbero invitare il soggetto a non accusarsi emotivamente della “sconfitta”. In realtà sollecita in lei comportamenti demotivanti, colpevolizzanti.

1. Dare ordini, comandare, dirigere.

Produce timore o resistenza attiva. Invitano il soggetto a verificare l’autorità dell’adulto educatore. Sollecita in lui comportamenti ribelli, ritorsione, rappresaglia.

2. Minacciare, avvisare, mettere in guardia.

Le conseguenze in caso di disubbidienza sono esplicite. Possono produrre paura e sottomissione. Invitano a verificare le conseguenze della minaccia. Fanno capire che l’adulto educatore ha poco rispetto per le sue esigenze. Suscitano risentimento, rabbia, ribellione; evocano sentimenti di ostilità.

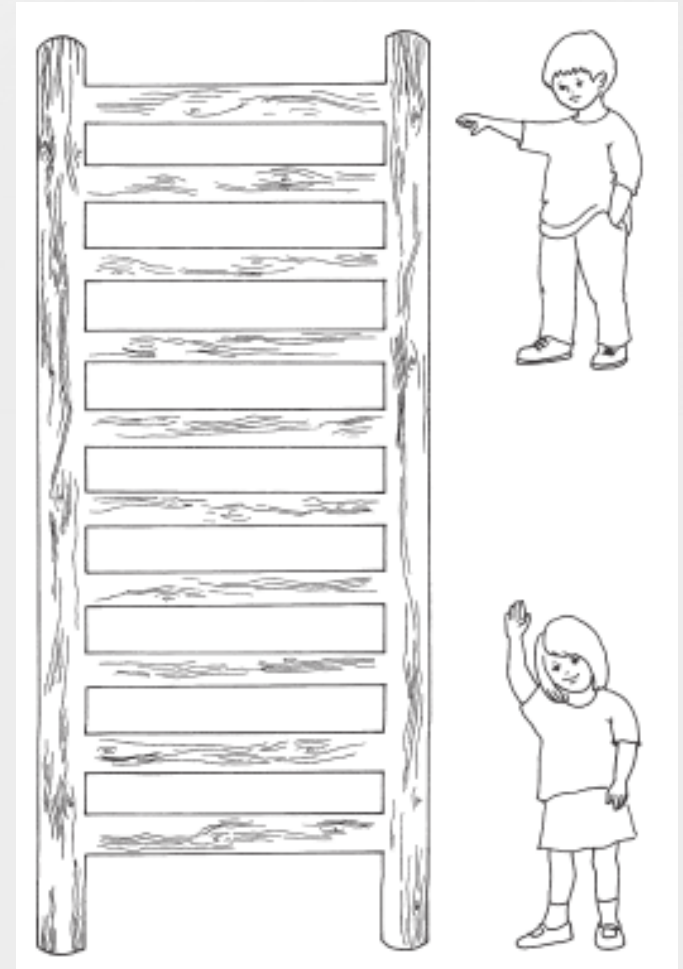
DALLE LODI AL FEEDBACK EDUCATIVO

- a) indicare gli elementi positivi contenuti nella risposta dello studente;
- b) indicare ciò che non va, e perché;
- c) indicare ciò che si può migliorare e che cosa si ha bisogno per migliorare;
- d) **QUALIFICARE** la prestazione.

Così applicato il feedback assume una valenza positiva e viene dato nella prospettiva di confermare o di dare informazioni al fine di migliorare l'apprendimento dello studente.

LAVORO SUL FEEDBACK SETTIMANALE

- Alla fine di ogni settimana Matilde compilava una griglia sulle **CONQUISTE OTTENUTE** e sulle **DIFFICOLTA'** incontrate con lo scopo di identificare i successi e le strategie messe in campo per raggiungere il successo.
- **VALUTAZIONE DI CONTROLLO:** la settimana si concludeva con un lavoro individuale, della durata di circa 15 minuti, nella quale a Matilde veniva chiesto di dimostrare di aver appreso i contenuti della settimana.



IL PASSAGGIO DALLE MEDIE ALLE SUPERIORI

- Nuova certificazione: BES
- Matilde è consapevole delle sue capacità ma si demotiva subito davanti all'insuccesso o alla difficoltà della prestazione.
- La scelta della scuola che le piace le permette di manifestare a tratti una **MOTIVAZIONE INTRINSECA** data dalla curiosità delle materie.

ALLE SUPERIORI ... “gioco di costruzione ad incastro”.

- Matilde sceglie l'ISTITUTO SOCIOPSIKOPEDAGOGICO
- Il lavoro sulla motivazione passa anche dal lavoro di gruppo: “STILI DI APPRENDIMENTO IN CLASSE”
- La conduzione della classe in tale modalità implica le seguenti tappe di lavoro:
 - a) preparazione del materiale e formazione dei gruppi
 - b) spiegazione delle modalità di lavoro e presentazione del materiale,
 - c) suddivisione delle parti e lettura individuale,
 - d) formazione del gruppo di esperti
 - e) ritorno al gruppo di origine
 - f) prova di valutazione
 - g) comunicazione dei risultati.
- Matilde si sente molto competente. Acquista un ruolo da leader all'interno del gruppo e come capoclasse si prende l'incarico di svolgere una mappa che rappresenti tutti gli stili di apprendimento della classe.



- **VANTAGGI:** Matilde si sente utile e competente, riesce a valorizzare tutti i componenti di un gruppo poiché offre ad ognuno la possibilità di esprimere le sue conoscenze su un determinato argomento → effetti positivi sull'auto-stima.

P.S.: non è facile da applicare poiché non sempre è possibile trovare argomenti scomponibili in pezzi che possono essere comprensibili di per sé, ossia indipendenti e isolati gli uni dagli altri. I materiali didattici raramente si trovano divisi in sezioni dotate di senso compiuto. Per questo, l'applicazione della procedura richiede spesso la riscrittura dei testi.

COME ATTIVARE IL SUO DESIDERIO DI CONOSCERE E SCOPRIRE

- Raccontare aneddoti o fatti interessanti relativi ad un argomento;
- Creare un senso di attesa (modificando l'abituale ordine delle istruzioni)
- Inquiry teaching → un esempio per Matilde in geografia

Il compito dato a casa dall'insegnante era di studiare le infrastrutture, la distribuzione dei beni, i servizi, l'economia, le vie di collegamento. Argomento NOIOSO per lei e per niente interessante.

Lo studio a casa è partito da questa domanda: "Che cosa succederebbe se in un paese come Sergnano finissero in una sola notte le scorte di cibo e d'acqua?".

Matilde è sorpresa ed incuriosita. Fatica a capire questa domanda ma non è da lei cedere. La curiosità la spinge ad ascoltarmi attentamente (= livello ottimale di novità). La domanda non è così distante dai suoi pensieri.

Matilde viene stimolata a cercare risposte e a farsi altre domande.

Avviene una discussione nella quale l'insegnante stimola a fare domande e ad avanzare soluzioni.

Dopo circa venti minuti la discussione è interrotta perché Matilde vuole saperne di più...

A Matilde spiego che lo studio dato dall'insegnante le servirà ad avere gli elementi sufficienti per rispondere ai quesiti e ai problemi che ha sollevato.

• NON TOCCHIAMO LA GRAMMATICA IO SONO DISLESSICA Principio di soluzione per dissonanza

Esempio di scheda di lavoro sviluppata per attivare negli allievi il desiderio di scoprire

- **leggi** individualmente i due seguenti testi, cercando di capirne esattamente il senso:
- **sottolinea** con la matita le parole che, secondo te, rendono difficoltosa la lettura;
- **sostituisci** quelle parole che hai sottolineato, con altre parole che rendano la lettura più scorrevole (annota le tue sostituzioni nello spazio bianco alla destra del testo);
- infine **completa** la seguente frase:
 “Le sostituzioni che ho appena operato rendono la lettura più scorrevole **perché**

	Annotazioni
<p style="text-align: center;">Testo difficoltà 1</p> <p style="text-align: center;"><i>I tre buoi e il leone</i> (da Esopo, <i>Favole</i>, 71)</p> <p>Tre buoi pascolavano sempre insieme. Un leone aveva voglia di mangiare i tre buoi, e non riusciva a mangiare i tre buoi, perché i tre buoi erano sempre uniti un bue all'altro bue. Allora il leone fece in modo di separare i tre buoi, inimicando i tre buoi un bue contro l'altro bue, attraverso menzogne e dicerie. Infine, quando poté trovare i tre buoi soli, divorò i tre buoi un bue alla volta.</p> <p>Se davvero vuoi vivere sicuro, non credere ai nemici; abbi fiducia nei tuoi amici e tieni cari i tuoi amici.</p> <p style="text-align: center;">Testo difficoltà 2</p> <p style="text-align: center;"><i>Il contadino e l'aquila</i> (da Esopo, <i>Favole</i>, 79)</p> <p>Un contadino trovò un'aquila presa al laccio e, ammirato della sua bellezza, sciolse l'aquila presa al laccio, rendendo all'aquila la libertà. E l'aquila non si mostrò ingrata al contadino. Infatti, un giorno che vide il contadino seduto sotto un muro pericolante, volò verso il contadino e con gli artigli portò via al contadino la fascia, la fascia il contadino aveva avvolta intorno alla testa. Il contadino balzò in piedi e corse dietro all'aquila; allora l'aquila buttò giù al contadino la fascia. Quando ebbe raccolta la fascia e fu tornato indietro, l'uomo trovò che il muro, presso il muro stava seduto, era crollato, e rimase stupefatto del modo con il modo l'aquila aveva ricambiato il suo beneficio.</p> <p style="text-align: center;">A cura della dott.ssa Laura Coloberti</p> <p>Se si riceve del bene, bisogna ricambiare il bene.</p>	

IL CASO DI SARA

- è una bambina con sindrome di Down
- 16 anni.
- Facilmente distraibile e con apparente poco interesse nei confronti delle attività proposte
- Commenta spesso di provare noia o l'eccessiva difficoltà negli esercizi proposti
- Lo stile di adattamento sono condizionati da un deficit di regolazione, che determina la difficoltà a modulare la vicinanza con l'altro e a gestire adeguate situazioni sociali.
- Ipotonia
- Scarsa coordinazione motoria globale e fine.
- Si sperimenta in situazioni di parziale autonomia
- Richiesta di lodi e premi

Sei solo mia...

Non lo so...

No non voglio..

Mi piace mangiare..

DEVO fare i compiti
VOGLIO andare in
cucina

Stai
migliorando!

Ti stai impegnando!

Lodi e rimproveri

- Ad essere lodato è L'IMPEGNO, il percorso fatto, il miglioramento e non la persona in quanto brava o capace;
- Il messaggio deve essere di natura INFORMATIVA NON CONTROLLANTE (vale anche la CNV)
 - NO: "sono proprio contento di te";
 - NO: "ha fatto meglio di..."
 - NO: "Bravo"
- La lode deve avere le seguenti caratteristiche: CHIAREZZA, SPECIFICITA', CREDIBILITA', PROSSIMITA' TEMPORALE
 - SI: "in questa verifica hai risolto correttamente più esercizi rispetto alla precedente"
 - SI: "bravo, mi pare che oggi tu sia riuscito a seguire la lezione con impegno"

- il rinforzo deve essere **CONTINGENTE** (temporalmente vicino al comportamento da rinforzare) e **SPECIFICO** (riferito ad un comportamento specifico)
- **Contenere informazioni su come migliorare (es. questa volta ti sei proprio impegnato, hai applicato la procedura corretta per il tipo di compito...)**
- se un rinforzo è dato in modo continuato il comportamento tende a **MANTENERSI** (ma attenzione!!) → lo studente si abitua a lavorare per ottenere qualcosa e non per imparare cose nuove. Anche l'introduzione di un **PREMIO** provoca un calo immediato della motivazione non appena questa viene a mancare e tende ad annullare una eventuale precedente motivazione intrinseca.

l'effetto del rinforzo tende a generalizzarsi a comportamenti simili. Se un comportamento non viene più rinforzato tende ad **ESTINGUERSI**

CESTINI DI FILLO CON CANNELLINI E SALSICCIA

ingredienti:

- Pasta FILLO 1 confezione
- Farina



Si prende la pasta FILLO e si apre. Sotto mettiamo un po di farina per non farla seccare

Tagliamo a quadrato la pasta con un coltello.



Per creare un cestino servono 4 strati di pasta FILLO quadrata e ogni strato deve essere spennellato con il burro fuso.



Per dare la forma dei cestini usiamo degli stampini in ferro
Che fanno la forma.
Mettiamo in forno per



A parte prepariamo pulite
le e togliamo
i Dalla confezione e li
scogliamo con un colino.



- Apprendimento intuitivo
- Si gioca sulla scoperta e sulla sua passione: la cucina.
- Estrema attenzione a LODI E PREMI.
- Ha una buona autostima: si vive come un'adolescente condividendo interessi e atteggiamenti dei suoi pari
- Scarsa consapevolezza dei suoi limiti e delle sue potenzialità
- Motivazione estrinseca

CONTATTI

WWW.FATTOREINCLUSIONE.IT

-laura@ctscremona.it

-Tel. 347\1581235

WWW.CTSCREMONA.IT - info@ctscremona.it

CENTRO
TERRITORIALE
SERVIZI
CREMONA

a cura di Laura Coloberti - CTS