



**Ufficio Scolastico Territoriale di Treviso**  
*Ufficio XI – Interventi Educativi*

**Strategie a supporto del successo scolastico degli alunni**

# **AUTOEFFICACIA**

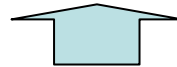
**1 febbraio 2012**

## Orientamento scolastico-professionale

### *Definizione*

L'attività di Orientamento si riferisce all'erogazione di aiuti finalizzati a **supportare la persona**

- **nelle operazioni di raccolta, processazione ed uso delle informazioni di tipo formativo e professionale**
- **nella pianificazione e realizzazione delle sue decisioni**



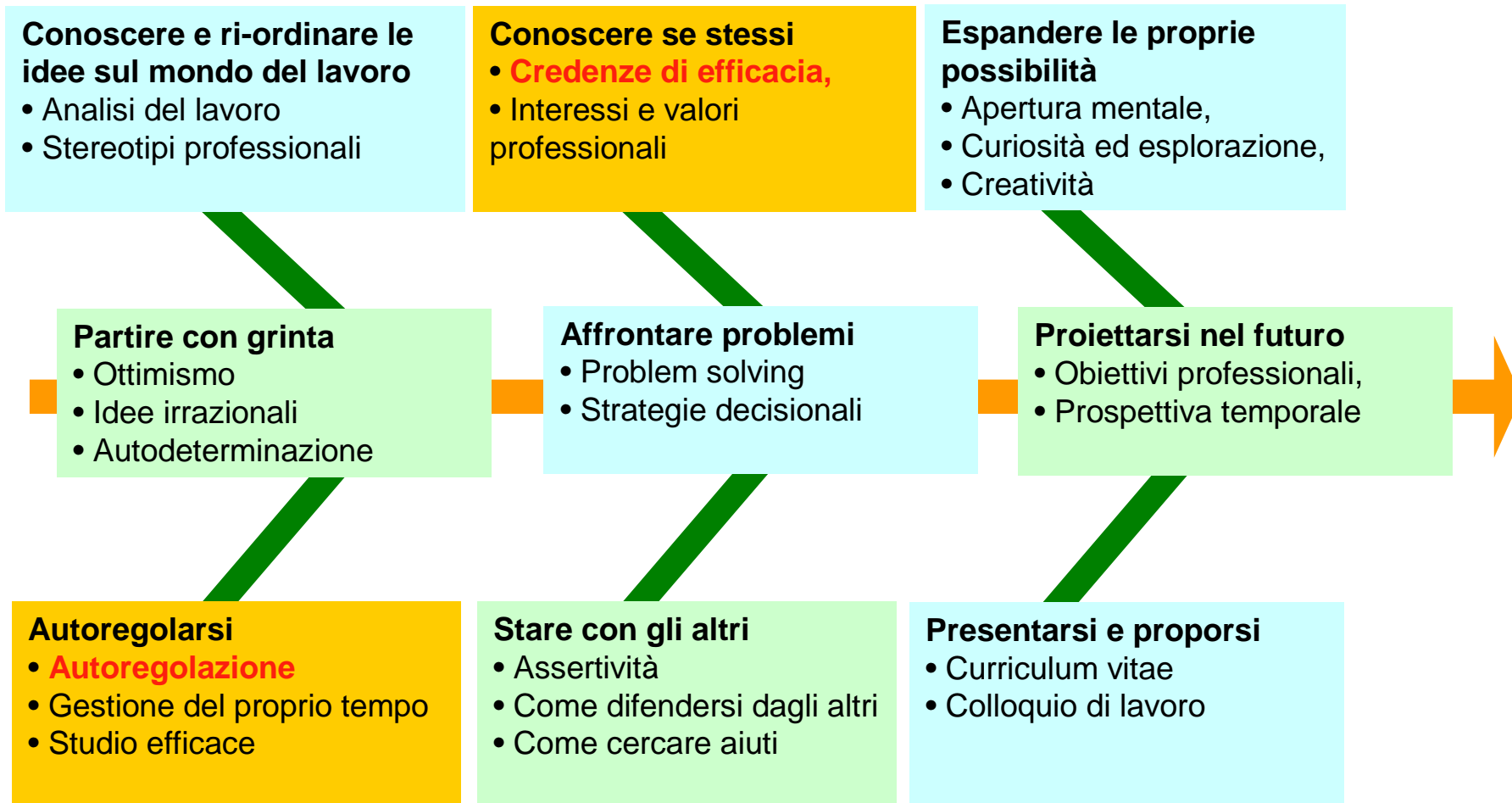
**puntando all'incremento della abilità in tutto ciò implicate**

## Orientamento scolastico-professionale [I modelli] – **IL MODELLO EDUCATIVO**

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>Focus</b>                     | <b>Abilità e competenze implicate:</b><br>a) nei processi di scelta e nella presa di decisioni scolastico-professionale<br>b) nella progettazione e realizzazione delle decisioni |
| <b>Efficacia</b>                 | “Il soggetto è più capace di prima di prendere una decisione razionale vantaggiosa per sé e di implementarla”.  |
| <b>Utenti privilegiati</b>       | <b>Studenti.</b>  |
| <b>Operatori di orientamento</b> | <b><u>Insegnanti</u>, educatori, psicologi.</b>   |
| <b>Contesti e strumenti</b>      | <b>Scuola; training (sequenze di unità di lavoro); didattica orientativa</b>  |

## Orientamento scolastico-professionale

### I costrutti dell'orientamento educativo: contenuti



(Soresi, Nota, 2009)

## Orientamento scolastico-professionale

### *Il modello educativo - Le assunzioni della teoria sociocognitiva [1]*

Le assunzioni della prospettiva sociocognitiva riconoscono all'utente di un servizio di orientamento un ruolo attivo e lo considerano, in una certa misura almeno,  
**responsabile ed artefice del proprio destino.**

La teoria socio cognitiva ha permesso di spostare l'attenzione dallo studio della personalità e dei tratti verso l'idea che le persone, pur in presenza di consistenti variabili individuali, **vanno considerate in grado di** compiere operazioni di analisi e di riflessione sugli eventi che le riguardano, di autoregolare il proprio comportamento e di esercitare una qualche forma di controllo su ciò che si trovano e si troveranno a sperimentare.(L.Nota e S. Soresi, 2007).

## Orientamento scolastico-professionale

### *Il modello educativo - Le assunzioni della teoria sociocognitiva [2]*

- 1. PENSIERO** La persona è in grado di codificare ed elaborare la propria esperienza, di produrre idee ed ipotesi, di progettare percorsi, di formulare previsioni circa i risultati che può ottenere e di esprimere ad altri pensieri ed esperienze anche complessi.
- 2. AZIONE REGOLATA** I comportamenti che una persona mette in atto, o gran parte di essi almeno, sono motivati e diretti al perseguimento di obiettivi e risultano regolati dalle operazioni di previsione che la stessa è riuscita a compiere (anticipazione delle conseguenze).
- 3. CONTROLLO** Le persone sono capaci di autoregolazione, di compiere, cioè, operazioni di controllo del proprio comportamento e di selezionare e/o modificare le condizioni ambientali che possono influenzarle.

## Orientamento scolastico-professionale

### *Il modello educativo - Le assunzioni della teoria sociocognitiva [3]*

4. **APPRENDIMENTO VICARIANTE** Le persone imparano anche tramite l'imitazione del comportamento altrui e l'osservazione delle conseguenze che gli altri, grazie alle loro azioni, riescono ad ottenere.
5. **MODIFICABILITA'** L'esperienza (ambiente) e le caratteristiche neurofisiologiche delle persone interagiscono tra loro influenzando i comportamenti, le capacità di codifica, di autoriflessione, di autoregolazione, di apprendimento.
6. **ELABORAZIONE** Le persone reagiscono a ciò che accade con pensieri ed azioni e tramite tutto ciò esercitano un controllo sui loro comportamenti, sull'ambiente, sugli stati cognitivi ed affettivi che sperimentano e, in una certa misura, anche sulle loro stesse componenti di tipo biologico.

Laura Nota, Salvatore Soresi, *Autoefficacia nelle scelte*, Giunti 2000

## 1. L'autoefficacia

### *Una definizione*

**È la fiducia che la persona nutre a proposito della capacità di attuare i comportamenti necessari per raggiungere risultati e obiettivi**

#### **L'autoefficacia:**

- **aumenta i livelli di motivazione**
- **attiva le risorse cognitive**
- **stimola le azioni necessarie per esercitare controllo sugli eventi che riguardano la propria vita.**

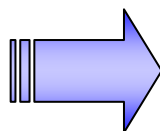
Bandura (1990)



## 2. Le credenze di efficacia

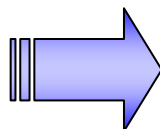
### *Confronto con altri costrutti “simili”*

Non è



**Concetto di sé**  
**Idea che uno ha di sé in generale e si riferisce ai diversi aspetti che includono le sue competenze di tipo fisico, scolastico, emozionale, sociale.**

Non è



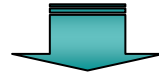
**Autostima**  
**Giudizio globale sul proprio valore. Si caratterizza come l'insieme dei sentimenti autoaccettazione, di autopiacevolezza e di autorispetto che la persona nutre nei propri confronti**

### 3. Le credenze di efficacia

#### *La specificità [compitodipendenza]*

**Le credenze di efficacia sono specifiche  
e “compito dipendenti”**

**Si riferiscono, ad esempio alla**

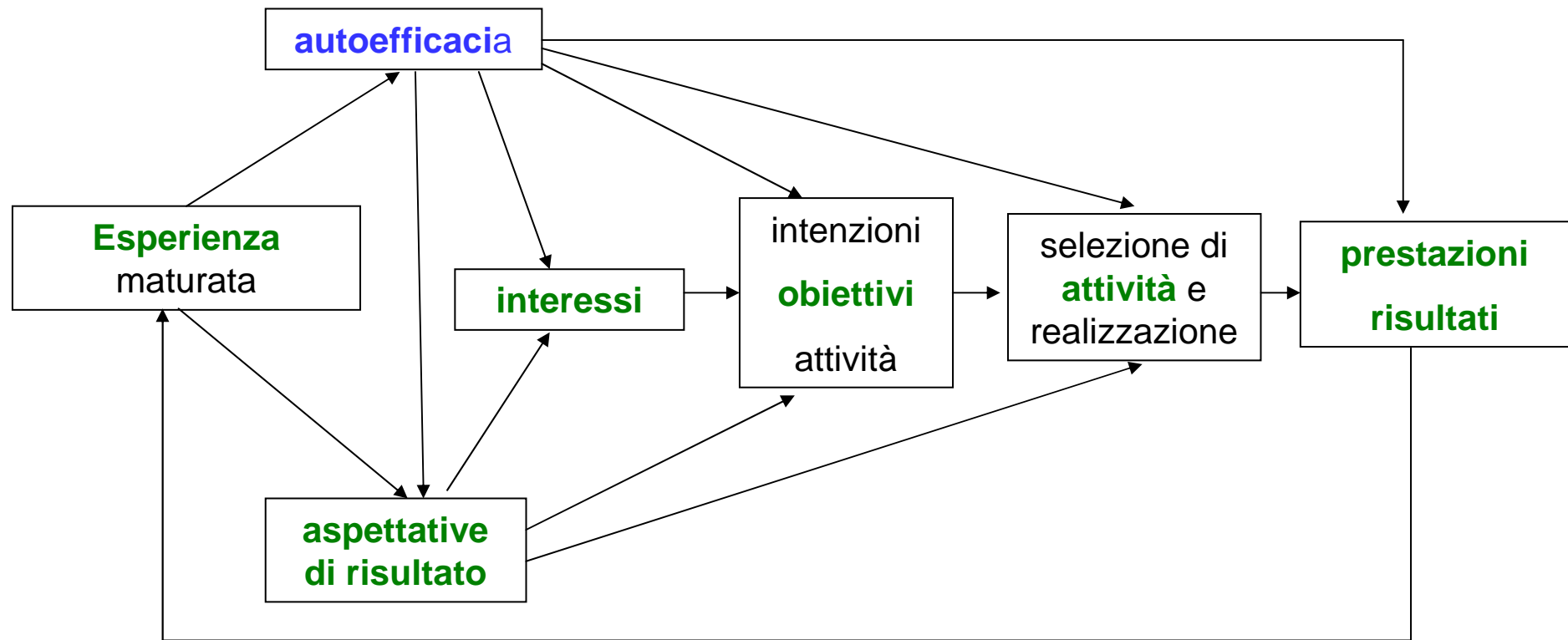


**fiducia che la persona nutre a  
proposito delle sue capacità di  
riuscita ...**

- ... in compiti di matematica
- ... in attività motorie e negli sport
- ... nel conoscere persone dell'altro sesso
- ... nell'organizzare una festa
- ... nello scegliere attività di tempo libero

#### 4. Influenze dell'autoefficacia secondo la teoria sociocognitiva

##### *Le relazioni*



Questo processo si ripete in continuazione nel corso della vita.

Leon, Brown e Hackett (1996)

## 5. Caratteristica fondamentale dell'autoefficacia

### *La dinamicità*

**L'autoefficacia non è un'entità statica e fissa, presente fin dalla nascita**



**È continuamente incrementabile.**

**Viene costruita gradualmente nel corso della vita di ogni persona.**

## 6. Effetti dell'autoefficacia

### *Positivi*

#### **Le persone con alto senso di autoefficacia**



Affrontano compiti difficili come sfide, sono motivate e partecipi di ciò che fanno

Si pongono obiettivi ambiziosi e restano impegnate nel loro raggiungimento

Nelle difficoltà intensificano il loro impegno appoggiandosi alle difficoltà positivamente superate in passato

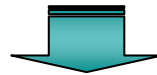
Attribuiscono l'insuccesso all'impegno insufficiente o alla mancanza di conoscenze e abilità che possono comunque essere acquisite

Hanno maggiori successi personali che riducono lo stress e la vulnerabilità

## 6. Effetti dell'autoefficacia

### *Negativi*

#### **Le persone con basso senso di autoefficacia**



Sono intimidite da attività “difficili” e se ne allontanano sentendosi minacciati

Hanno basse aspirazioni e scarso impegno nel raggiungere gli obiettivi scelti

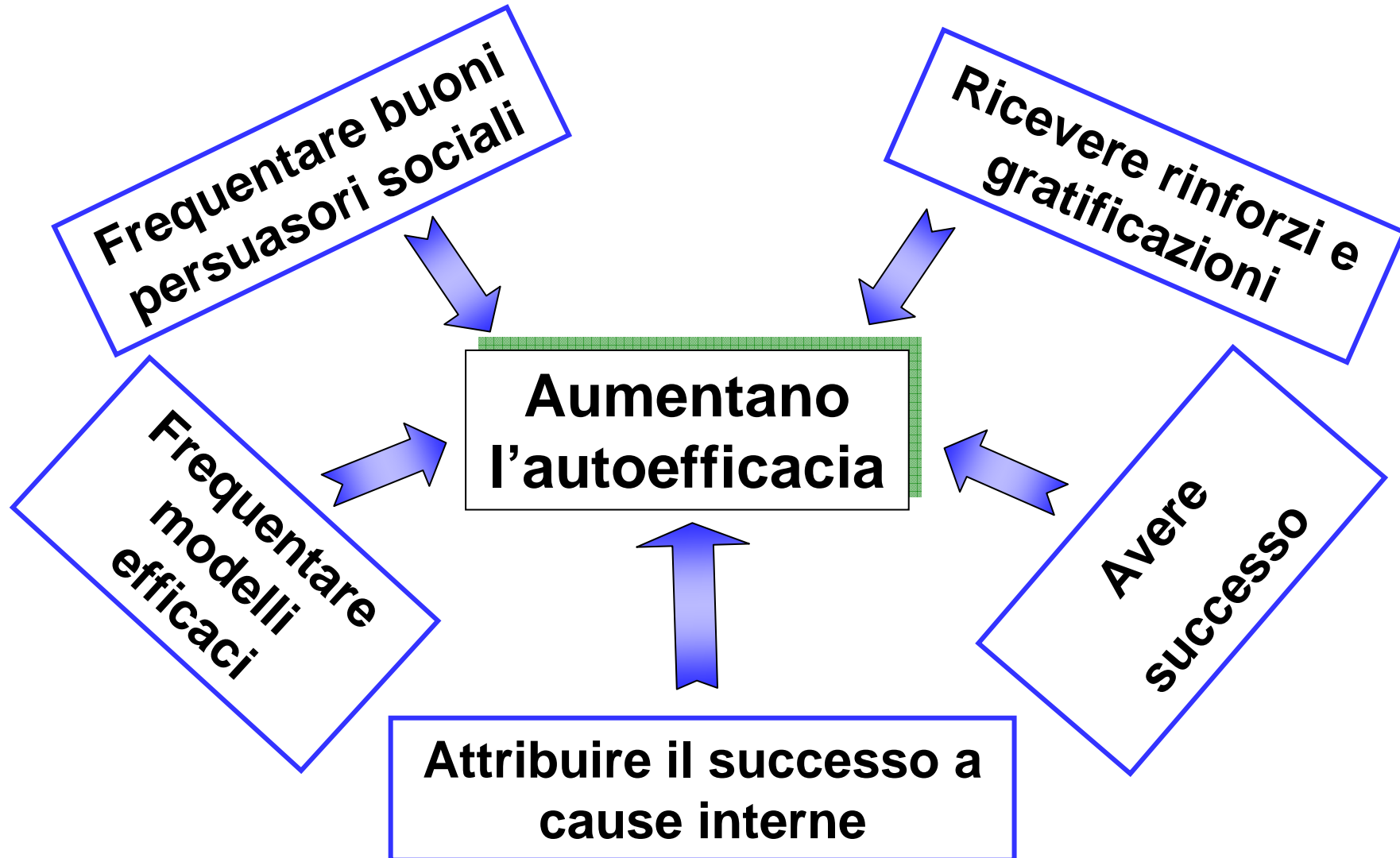
Nelle difficoltà indugiano a considerare le proprie carenze e gli ostacoli

Attribuiscono le prestazioni scadenti alla propria incapacità e dopo pochi insuccessi perdono fiducia

Sono facili preda dello stress e della depressione

## 7. Fonti determinanti dell'autoefficacia

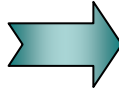
### *Quadro d'insieme*



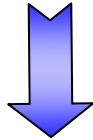
## 8. Fonti determinanti dell'autoefficacia

### 1. I persuasori sociali

**Frequentare buoni persuasori sociali**



- **Stimola l'azione,**
- **Incrementa l'impegno e la perseveranza**



- **incoraggiamenti**
- **affermazioni circa le possibilità di successo del soggetto**
- **lodi ed attenzioni circa prestazioni passate**

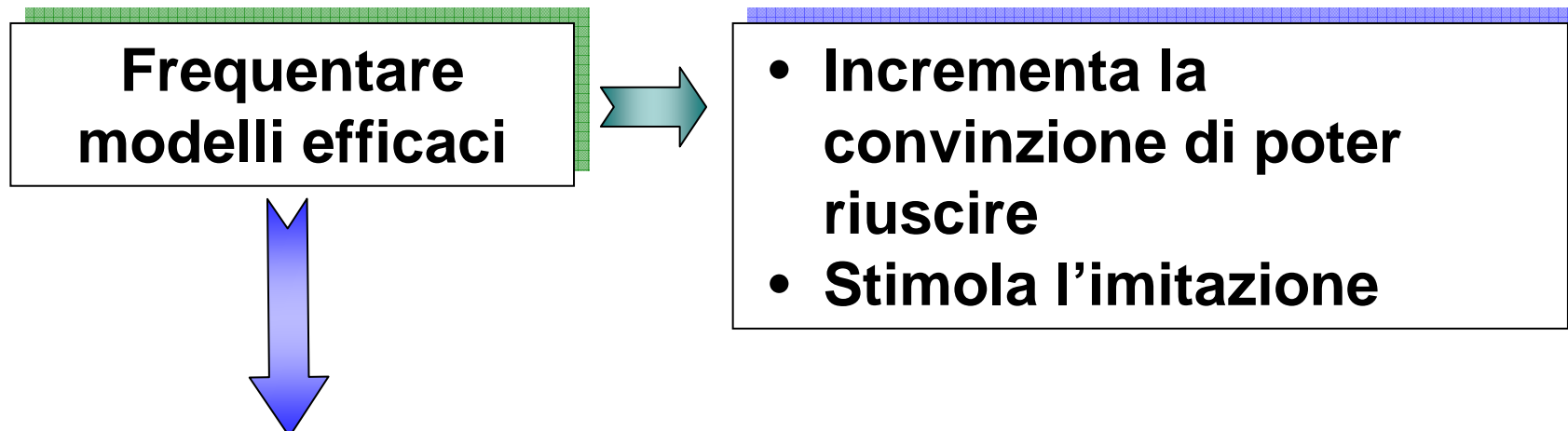


**da parte di persone attraenti ai nostri occhi, con uno status superiore al nostro, socialmente abili e competenti, di successo**



## 9. Fonti determinanti dell'autoefficacia

### 2. I modelli efficaci

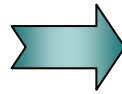


**persone considerate sufficientemente simili a sé e “attraenti”, abili e che esprimono affermazioni di alta autoefficacia per quanto riguarda le prestazioni che ci stanno a cuore**

## 10. Fonti determinanti dell'autoefficacia

### 3. *Avere successo*

**Avere successo,  
riuscire a raggiun-  
gere l'obiettivo**

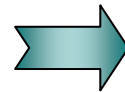


- **stimola la ripetizione della prestazione** (*La prossima volta farò ancora meglio*)
- **stimola la formazione di nuovi obiettivi** (*Posso riuscire bene in italiano come in inglese*)
- **aumenta le aspirazioni della persona** (*Posso riuscire bene in italiano come in inglese*)

## 11. Fonti determinanti dell'autoefficacia

### 4. Ricevere rinforzi

**Ricevere rinforzi e  
gratificazioni  
associati ai  
successi ottenuti**



- **stimola la ripetizione della prestazione** (*La prossima volta farò meglio*)
- **solidifica gli interessi e le preferenze personali** (*Incomincia e piacermi la matematica*)

Materiali o tangibili (caramelle, giocattoli, ...)

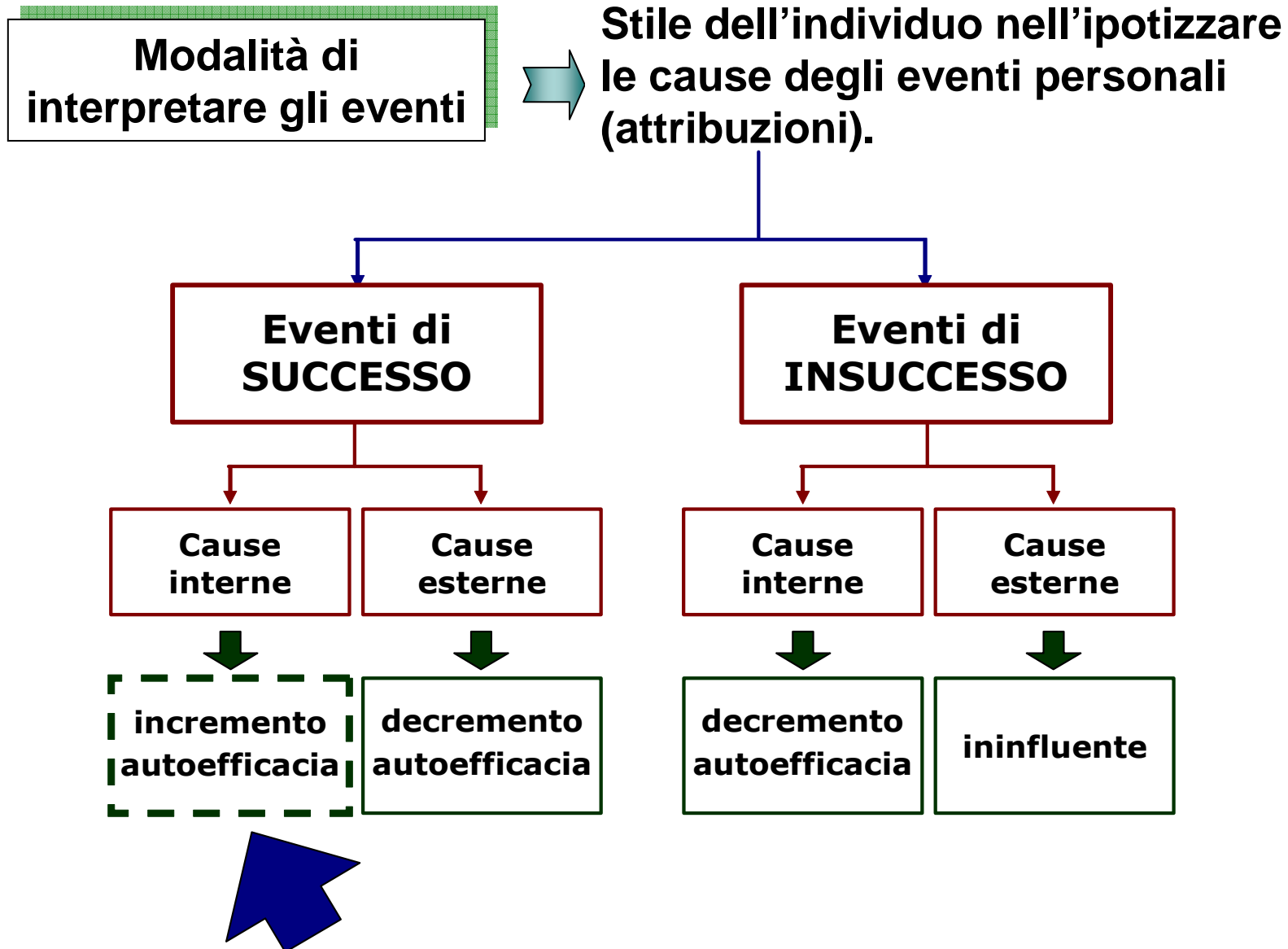
Sociali (affetto, attenzione, approvazione, ...)

Dinamici (*“Se esegui questa attività dopo potrai farne un'altra che ti piace tanto.”*)

Informazionali come il feedback. (*La conoscenza dell'esito delle nostre azioni è fondamentale nel processo di apprendimento e non solo.*)

## 12. Fonti determinanti dell'autoefficacia

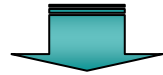
### 5. Modalità di interpretare gli eventi



### 13. Fonti determinanti dell'autoefficacia

#### *Presunzione o auto-persuasione*

**Le convinzioni di autoefficacia**



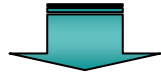
**non sono frutto della *presunzione***

**sono invece il prodotto di un processo di *auto-persuasione* complesso che si basa sull'elaborazione di informazioni provenienti da fonti diverse che vengono acquisite attraverso *l'azione*, *l'influenza di altri*, *l'interpretazione* di determinati processi.**

## 14. Incrementare l'autoefficacia

### *Fasi della lezione*

**Indicazioni di lavoro**



***Considerando le “FONTI DELL’AUTOEFFICACIA”  
indicate cosa un insegnante può fare o dire nei  
diversi momenti della lezione per favorire negli  
alunni un alto SENSO DI AUTOEFFICACIA.***

## 14.Strategie per incrementare l'autoefficacia

### Prepararsi ad avere successo

#### **Individua chiaramente gli obiettivi da perseguire**

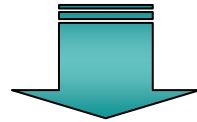
**agevola:**

- ❖ **un'adeguata utilizzazione delle informazioni necessarie per raggiungere i traguardi di volta in volta prefissati;**
- ❖ **il mantenimento dell'attenzione e della concentrazione sui compiti;**
- ❖ **l'analisi dei progressi che vengono compiuti.**

**I progressi, a loro volta, alla stregua di feedback importanti, sostengono e influenzano le nuove azioni che potrebbero essere ulteriormente intraprese.**

## 15. Caratteristiche degli obiettivi

**La capacità degli obiettivi di incidere positivamente sulle credenze di efficacia dipende da**



La **prossimità** (essere a breve termine) stimola maggiormente l'attivazione delle prestazioni in quanto consente agli studenti di giudicare i progressi che compiono.

La **specificità**, oltre a indicare più chiaramente il tipo di prestazione che deve essere realizzata, semplifica le operazioni di monitoraggio e valutazione della stessa.

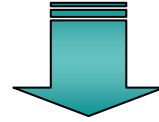
Il **livello di difficoltà**. Pur essendo vero che mete facili fanno maggiori probabilità di essere raggiunte, quelle più difficili favoriscono lo sviluppo di nuove abilità e offrono maggiori informazioni circa le proprie capacità



## 17. Tipologia di obiettivi di apprendimento [1 di 2]

### **Obiettivi di risultato o di prestazione**

---



**Fanno riferimento al prodotto dell'attività di apprendimento, ai risultati da raggiungere o alla quantità di lavoro e tempo da impegnare.**



**Raramente porta l'attenzione del soggetto sulle strategie che utilizza e sulla loro efficacia, rendendo meno probabile l'analisi di ciò che può facilitare o impedire i propri progressi.**



**Scarso incremento dell'autoefficacia**

## 16. Tipologia di obiettivi di apprendimento [2 di 2]

### Obiettivi di processo o di apprendimento



**Si riferiscono alle tecniche e alle strategie da utilizzare per promuovere la padronanza auspicata.**



**Il credere che si stanno usando strategie adeguate aiuta a sentirsi efficaci e motivati, e tutto ciò facilita a sua volta l'incremento delle abilità e le operazioni di trasferimento.**



**Consistente incremento dell'autoefficacia**

## 14. Strategie per incrementare l'autoefficacia (1 di 2)

### Le relazioni

- 1. Se non sai fare una cosa, non mollare: chiedi a qualcuno che è abile e che conosci di insegnarti a farla!** Chiedi a questa persona di farti vedere come farebbe (chiedile di fare da modello), o di descriverti le azioni che farebbe (chiedi delle istruzioni verbali), o chiedi spiegazioni ulteriori, o altri esempi, e chiedi a questa persona di 'supervisionare' il tuo operato (chiedi che ti guardi mentre fai qualcosa o di ascoltare la tua produzione verbale) affinché ti possa dare ulteriori suggerimenti o indicazioni fino a che non hai capito bene e appreso. **Ovvero sii proattivo/a nella ricerca degli insegnanti e degli insegnamenti;**
- 2. Ricerca le persone che meglio di altre, per quella cosa che hai in mente, ti possono sostenere:** guardati attorno e pensa a chi potrebbe dirti “Dai che ce la puoi fare! Coraggio, affronta la cosa!” Tieni presente che generalmente persone diverse danno attenzione ed importanza a cose diverse, per cui sostengono anche cose diverse. L'importante è ricercare il 'sostenitore' giusto per quella cosa che hai in mente; non esiste il 'sostenitore per tutto'!

## 14. Strategie per incrementare l'autoefficacia (2 di 2)

### Le relazioni

3. **Ricerca nel contesto persone che danno importanza ed enfatizzano le cose importanti, che si danno da fare per avere dei successi positivi** (a scuola, nel lavoro, nella comunità, a vantaggio proprio ma anche degli altri), e prendi spunto dalle loro azioni, interagisci con loro, usa le frasi 'incoraggianti' che si dicono. Tieni presente questo motto: "Se stai con chi ha elevate credenze di efficacia, anche tu imparerai a credere più in te stesso/a".

## 17. Strategie per incrementare l'autoefficacia

### I feedback

Comunicare **feedback sugli sforzi** (“Hai lavorato duro”) incrementa l'autoefficacia, la motivazione e le abilità.

Fornire **feedback sulle abilità** manifestate (“Sei bravo in questo”), in caso di successo, incrementa l'autoefficacia e le abilità più di quanto riescono a fare quelli indirizzati sugli sforzi compiuti.

**Fornire feedback sia sulle abilità che sugli sforzi** fanno sì che gli studenti tendano a dare maggiore peso all'impegno e alla fatica rispetto a quelli che ricevono solamente feedback sulle abilità.

I feedback sugli sforzi risultano generalmente credibili nelle prime fasi di aggressione di un nuovo apprendimento, ovvero quando si tratta di impegnarsi molto per conseguire il successo e quando le capacità iniziano a svilupparsi; i feedback sulle abilità acquistano importanza più consistente nelle fasi successive.

## **---. Corso sull'Autoefficacia**

### **Prima unità didattica**

*Introduzione al corso, le credenze di autoefficacia*

### **Seconda unità didattica**

*Come si sviluppano le credenze di autoefficacia, la scelta dei modelli, modalità di interpretare gli eventi*

### **Terza unità didattica**

*Persuasione sociale ed autoefficacia, rinforzi e gratificazioni*

### **Quarta unità didattica**

*Autoefficacia, obiettivi e aspirazioni, apprendimento e comportamento umano*

### **Quinta unità didattica**

*La scelta e l'analisi dei propri obiettivi, il perseguimento dei propri obiettivi*

### **Sesta unità didattica**

*Come si programma l'incremento delle proprie credenze di efficacia, conclusioni*