**Tema 4: Gestionarea motivaţiei pentru învăţare.**

*Abilități ale studentului:*

* *cunoaște și operează în orice context educațional cu termenii-cheie;*
* *înțelege mecanismul funcționării motivației;*
* *diferențiază dimensiunile motivației de învățare;*
* *conștientizează tipurile fundamentale ale motivației de învățare;*
* *explică impactul vectorilor motivaționali asupra propriei învățări academice;*
* *își autoevaluează statutul propriei motivații pentru învățare;*
* *își asumă responsabilitatea pentru automotivarea în învățare;*
* *elaborează propriul profil al motivației pentru învățare;*
* *aplică strategii de automotivare în propriul demers academic.*

Termenul „motivație” derivă din cuvântul latin „movere”, care înseamnă „a mișca”. Motivația este un concept fundamental în psihologie și educație, desemnând totalitatea forțelor interne și externe care declanșează, susțin și orientează comportamentul uman spre atingerea unor scopuri. De-a lungul timpului, diferiți autori au oferit definiții variate ale motivației, în funcție de perspectiva teoretică din care privesc acest fenomen complex.

Potrivit lui *David Ausubel (1968),* motivația este o condiție internă necesară pentru învățarea semnificativă, fără de care implicarea cognitivă profundă nu este posibilă. În viziunea sa, interesul cognitiv și curiozitatea intelectuală sunt esențiale pentru activarea proceselor de învățare. În cadrul teoriei performanței*,* ***John W. Atkinson (1964)*** definește motivația ca o balanță între dorința de succes și frica de eșec. Comportamentul este astfel determinat de anticiparea reușitei sau a eșecului într-o anumită activitate. O contribuție importantă aduce *Albert Bandura (1977),* care introduce conceptul de autoeficacitate – convingerea individului că este capabil să-și atingă obiectivele. În acest cadru, motivația este strâns legată de percepția propriei competențe.

Motivația umană poate fi înțeleasă mai profund prin raportarea categoriilor fundamentale de motive la ierarhia nevoilor propusă de *Abraham Maslow (1954).* Conform acestei teorii, comportamentul uman este determinat de nevoi organizate într-o structură piramidală, de la cele mai de bază până la cele de ordin superior. Fiecare nivel al piramidei reflectă o categorie specifică de motive, astfel:

*1. Motive biologice (primare)- Corespund nivelului 1 – Nevoi fiziologice*

Acestea includ foamea, setea, somnul, respirația, menținerea homeostaziei. Sunt motive fundamentale, înnăscute, fără de care supraviețuirea nu este posibilă. Ele stau la baza piramidei și trebuie satisfăcute înainte de orice alt tip de motivație.

*2. Motive de securitate și protecție- Corespund nivelului 2 – Nevoia de siguranță*

Aici se regăsesc motive legate de stabilitate, protecție, ordine, predictibilitate, locuință, resurse. Sunt motive esențiale în perioade de incertitudine sau stres și determină comportamente de evitare a pericolului.

*3. Motive sociale (dobândite)- Corespund nivelului 3 – Nevoia de apartenență și iubire*

Motivele sociale se referă la dorința de a fi acceptat, inclus într-un grup, de a iubi și a fi iubit, de a coopera și interacționa. Aceste motive stimulează relațiile interumane și participarea la viața comunitară.

*4. Motive de autoafirmare și statut personal- Corespund nivelului 4 – Nevoia de stimă*

Cuprind dorința de recunoaștere, respect, prestigiu, competență și realizare personală. Sunt esențiale pentru consolidarea încrederii în sine și pentru succesul în plan social și profesional.

*5. Motive cognitive, estetice și etice- Se regăsesc între nivelurile 4 și 5, dar și într-o versiune extinsă a piramidei Maslow. Nevoia de cunoaștere, curiozitatea intelectuală, nevoia de ordine, armonie, frumos* sau dreptate nu au fost inițial incluse explicit în piramidă, dar Maslow le-a adăugat ulterior, considerându-le componente importante ale motivației umane superioare.

*6. Motive de autorealizare-*

*Corespund nivelului 5 – Nevoia de autorealizare*

Reprezintă vârful piramidei și reflectă dorința individului de a-și valorifica potențialul maxim, de a-și dezvolta creativitatea, de a atinge scopuri personale și sens existențial. Sunt motive profund personale, intrinseci, și exprimă deplina maturizare psihologică.

Motivele pot fi conștientizate sau inconștiente, stabile sau schimbătoare, generale sau specifice. Exemplu: Un student poate fi motivat să învețe pentru a obține o bursă (motiv extrinsec) sau din dorința de a deveni un profesionist bun (motiv intrinsec).

În context educațional, înțelegerea acestor relații ajută cadrele didactice să identifice nevoile reale ale studenților, să creeze un climat de învățare favorabil și să sprijine dezvoltarea motivației intrinseci, esențială pentru învățarea profundă și de durată.

Motivația de învățare, în viziunea lui Anita Woolfolk, este un construct complex, influențat de multiple surse interne și externe, care acționează simultan și interactiv. Autoarea evidențiază *patru dimensiuni fundamentale ale motivației,* care permit o înțelegere mai profundă a comportamentului elevilor și studenților în context educațional:

*1. Dimensiunea cognitivă.* Această dimensiune se referă la gândirea și credințele studentului despre propria învățare. Include:

* convingeri despre autoeficacitate („Sunt capabil să reușesc?”);
* atitudini față de sarcina de învățare („Este important ceea ce învăț?”);
* atribuțiile cauzale (explicațiile pentru succes sau eșec).

Motivația cognitivă stimulează alegerea sarcinilor, efortul depus și perseverența, fiind asociată cu scopuri de învățare și autoreglare.

*2. Dimensiunea personală.* Aici este vizată identitatea studentului, valorile personale, interesele, dar și emoțiile implicate în actul învățării. Această dimensiune reflectă:

* propriile nevoi psihologice (de competență, autonomie, relaționare – după Deci & Ryan);
* motivarea intrinsecă;
* autoobservarea și autoevaluarea;
* percepția despre sine ca persoană aflată în proces de învățare.

Studentul motivat personal are o implicare autentică în învățare și tinde să caute sens și semnificație în ceea ce studiază.

*3. Dimensiunea comportamentală.* Aceasta are în vedere acțiunile vizibile care reflectă motivația, cum ar fi:

* efortul depus în sarcinile de învățare;
* angajarea în activități;
* participarea la lecții;
* persistența în fața obstacolelor;
* respectarea termenelor sau implicarea în proiecte.

Din această perspectivă, motivația este dedusă din comportamentul observabil. Este strâns legată de teoriile comportamentiste ale învățării (recompense, pedepse, feedback).

*4. Dimensiunea socioculturală.* Motivația nu este exclusiv internă, ci este modelată de contextul social și cultural. Această dimensiune subliniază:

* influența așteptărilor sociale și familiale;
* rolul normelor grupului, al limbajului și al identității culturale;
* valoarea relațiilor interpersonale și a mediului de învățare colaborativ;
* impactul comunității și al experiențelor sociale asupra motivației.

În viziunea socioculturală, motivația este construită prin interacțiune, mediere și apartenență.

Prin această clasificare, Woolfolk oferă o viziune holistică asupra motivației, demonstrând că aceasta nu poate fi redusă doar la emoții sau recompense, ci trebuie analizată în relație cu persoana, contextul și procesele cognitive implicate în învățare. Înțelegerea acestor patru dimensiuni permite profesorilor să proiecteze intervenții educaționale eficiente și adaptate nevoilor reale ale studenților.

Conform teoriei lui Pintrich, motivația pentru învățare este determinată de o serie de factori interdependenți, care acționează atât la nivel social și cultural, cât și la nivel individual și contextual:

*1. Factorii sociali și culturali.* Acești factori provin din mediul social și cultural care influențează atitudinea față de educație:

* Așteptările familiei – părinți care încurajează învățarea, pun accent pe educație ca valoare fundamentală;
* Modelele de rol – frați mai mari sau alte persoane din familie care au succes academic;
* Normele culturale – în unele culturi, succesul academic este văzut ca o responsabilitate socială importantă sau invers;
* Presiunea socială – colegii care pun accent pe performanță sau pe participare activă la studiu;
* Tradițiile comunității – comunități care organizează activități educative extracurriculare sau sprijină învățarea prin programe locale;
* Mediatizarea valorilor – mass-media și mesajele sociale care promovează educația ca mijloc de progres personal și profesional.

*2. Factorii contextuali.* Acești factori țin de mediul educațional concret, care poate susține sau inhiba motivația:

* Calitatea relației profesor-elev – un profesor care oferă feedback constructiv și susținere;
* Metodele didactice folosite – activități interactive, proiecte practice, învățare prin descoperire;
* Climatul clasei – un mediu în care elevii se simt în siguranță, respectați și încurajați;
* Resursele disponibile – accesul la laboratoare, biblioteci, tehnologie educațională modernă;
* Stilul de evaluare – evaluări formative, care sprijină progresul și nu doar notează;
* Organizarea spațiului – săli de clasă bine amenajate, facilități care stimulează concentrarea;
* Suportul instituțional – programe de mentorat, consiliere educațională, grupuri de studiu.

*3. Convingerile și valorile personale.* Acești factori sunt intrinseci și determină modul în care studentul se raportează la învățare:

* Percepția propriei competențe (autoeficacitatea) – credința că poate reuși la o anumită sarcină;
* Scopurile personale – dorința de a obține o diplomă, de a avea o carieră, de a învăța pentru satisfacție personală;
* Valoarea atribuită învățării – credința că studiul este important pentru dezvoltarea personală;
* Atitudinea față de efort – perceperea efortului ca pe o cale spre succes, nu ca pe o povară;
* Convingeri legate de control – credința că rezultatele depind în mare măsură de propria muncă;
* Interesele și pasiunile – domenii de studiu care corespund unor interese autentice;
* Emoțiile asociate învățării – entuziasmul, curiozitatea, dar și gestionarea anxietății sau frustrării.

Exemplu integrat: Un elev care provine dintr-o familie care pune accent pe educație (factor social), studiază într-o clasă în care profesorul îi oferă sprijin constant și resurse adecvate (factor context), și are o convingere fermă că efortul său poate aduce succes (factor personal), va avea o motivație puternică și stabilă pentru învățare.

Motivația reprezintă forța care determină și susține comportamentele orientate spre atingerea unor scopuri, iar în domeniul educației, este esențială pentru procesul de învățare. Aceasta poate fi *clasificată în două mari categorii:* *motivația intrinsecă și motivația extrinsecă*, fiecare având un statut diferit și un rol dinamic în dezvoltarea și susținerea învățării.

**Analiză comparativă a motivației intrinseci și extrinseci**

| **Criteriu** | **Motivația intrinsecă** | **Motivația extrinsecă** |
| --- | --- | --- |
| Definiție | Dorința de a realiza o activitate pentru satisfacția personală și plăcerea inerentă a acesteia. | Dorința de a realiza o activitate pentru a obține recompense externe sau a evita pedepse. |
| Sursa motivației | Internă, din dorința și interesul propriu pentru activitate. | Externă, bazată pe factori și recompense din mediul înconjurător. |
| Durabilitate | De obicei, mai durabilă și susținută pe termen lung. | Poate fi temporară și depinde de menținerea stimulilor externi. |
| Calitatea angajamentului | Implicare profundă, perseverență și implicare activă. | Implicare posibilă, dar adesea condiționată și limitată la evitarea sancțiunilor sau obținerea recompenselor. |
| Autonomia în învățare | Ridicată – individul controlează și gestionează procesul. | Scăzută – deciziile sunt influențate de factori externi. |
| Impact asupra performanței | Favorizează creativitatea, învățarea profundă și înțelegerea. | Poate stimula performanța pe termen scurt, mai ales în sarcini simple. |
| Exemple tipice | Studiul din plăcere, explorarea curioasă, hobby-urile. | Notele bune, recompense materiale, laude, evitarea pedepselor. |
| Riscuri potențiale | Scăderea motivației dacă activitatea devine plictisitoare sau prea dificilă. | Dependența de recompense, diminuarea interesului dacă recompensele dispar. |
| Rol în procesul educațional | Esențială pentru învățarea pe termen lung și dezvoltarea competențelor autonome. | Utilă pentru stimularea implicării inițiale sau în sarcini mai puțin atractive. |

Motivația intrinsecă și extrinsecă sunt esențiale în procesul de învățare, fiecare având rolul său. Motivația intrinsecă asigură implicare autentică și durabilă, în timp ce motivația extrinsecă stimulează inițial interesul. Pentru rezultate optime, este important să se promoveze transformarea motivației extrinseci în cea intrinsecă, susținând astfel autonomia și performanța pe termen lung.

Vectorii motivaționali sunt factori psihologici care influențează intensitatea, direcția și calitatea motivației pentru învățare. În cadrul învățării academice, următorii vectori joacă un rol esențial:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vector motivațional** | **Definiție** | **Impact asupra învățării** |
| Performanța | Tinderea spre excelență | Motivează prin competiție și standarde înalte |
| Nivelul de aspirații | Obiectivele stabilite | Dacă sunt realiste – stimulează efortul |
| Optimul motivațional | Echilibrul între sarcină și capacitate | Prea ușor – plictiseală, prea greu – abandon |
| Atribuirea cauzei | Explicațiile pentru succes/eșec | Stilul atribuirii influențează perseverența |
| Locul controlului | Intern vs. extern | Intern – crește responsabilitatea, Extern – pasivitate |
| Stima de sine | Percepția propriei valori | Înaltă – încredere, Scăzută – evitare |
| Autoeficiența | Credința că pot reuși | Sporește implicarea și efortul |

Strategiile de automotivare sunt metode prin care o persoană își stimulează și își menține motivația internă pentru a atinge obiectivele de învățare. Aplicarea acestor strategii ajută la creșterea angajamentului, perseverenței și eficienței în procesul educațional. Pentru a-și susține motivația pe termen lung, studenții pot aplica o serie de strategii practice și eficiente:

* *Stabilirea obiectivelor clare și realiste*. Fixarea unor ținte specifice și realizabile ajută la menținerea focusului și crește motivația de a progresa pas cu pas.  
  Exemplu: Un student își propune să învețe un capitol pe zi în loc să încerce să parcurgă toată materia într-o singură zi.
* *Autoreflecția.* Analiza propriilor rezultate și comportamente permite identificarea punctelor forte și a celor ce necesită îmbunătățire, facilitând ajustarea strategiilor de învățare.  
  Exemplu: După un test, elevul reflectă asupra greșelilor făcute pentru a evita repetarea lor în viitor.
* *Autoreglarea emoțiilor*. Gestionarea stresului și anxietății prin tehnici de relaxare menține un nivel optim de concentrare și energie pentru învățare.

Exemplu: Înainte de examen, studentul practică respirații profunde pentru a-și calma emoțiile.

* *Autorecompensarea.* Oferirea de recompense personale după finalizarea unor sarcini stimulează menținerea motivației și sentimentul de satisfacție.

Exemplu: După ce termină un proiect, elevul se răsfață cu o ieșire la film sau cu un episod din serialul preferat.

* *Divizarea sarcinilor complexe*. Împărțirea unui proiect mare în pași mici și clari face procesul mai gestionabil și reduce sentimentul de copleșire.

Exemplu: Pentru o lucrare de cercetare, studentul împarte activitatea în pași: cercetare, redactare, corectură, și își stabilește termene intermediare.

* *Cultivarea unui dialog intern pozitiv* . Înlocuirea gândurilor negative cu afirmații pozitive crește încrederea în sine și reduce frica de eșec.

Exemplu: În loc de „Nu pot reuși”, studentul spune „Pot învăța și îmi voi îmbunătăți performanța”.

* *Implicarea activă și variată în procesul de învățare.* Alternarea metodelor și materialelor de studiu menține interesul și stimulează o învățare mai profundă.

Exemplu: Studentul combină cititul cu vizionarea de materiale video și realizarea de scheme pentru o mai bună înțelegere.

* Planificarea și gestionarea timpului. Organizarea eficientă a timpului reduce procrastinarea și asigură echilibrul între învățare și odihnă.

Exemplu: Folosește metoda Pomodoro, studiind 25 de minute, apoi făcând o pauză de 5 minute, pentru a menține atenția.

**Sarcini de aplicare și reflecție:**

1. Analizează-ți propriul profil motivațional: identifică dacă ești mai degrabă motivat intrinsec sau extrinsec. Argumentează răspunsul tău prin cel puțin două exemple din experiența ta academică.
2. Stabilește-ți un obiectiv de învățare realist pentru următoarea săptămână (ex. pregătirea unui test, citirea unui capitol etc.). Detaliază pașii pe care îi vei urma, modul în care îți vei menține motivația și o eventuală recompensă pe care ți-o vei oferi la final.
3. Realizează o comparație între două strategii de automotivare pe care le-ai aplicat până acum în procesul tău de învățare. Care a funcționat mai bine și de ce? Ce ai învățat despre tine în urma acestei experiențe?
4. Identifică un vector motivațional care te influențează semnificativ (ex. stima de sine, nivelul de aspirații). Scrie un paragraf despre cum îți influențează acesta comportamentul de învățare și ce poți face pentru a-l valorifica mai eficient.
5. Scrie un scurt jurnal reflexiv (150–200 de cuvinte) în care să descrii o situație în care ai întâmpinat o scădere a motivației pentru învățare. Ce factori au contribuit la aceasta și ce strategii ai aplicat (sau ai fi putut aplica) pentru a-ți redobândi motivația?

**Bibliografie:**

1. *Ausubel, D. P. (1968). Educational Psychology: A Cognitive View. New York: Holt, Rinehart & Winston.*
2. *Atkinson, J. W. (1964). An Introduction to Motivation. Princeton, NJ: Van Nostrand.*
3. *Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191–215.*
4. *Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.*
5. *Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper & Row.*
6. *Pintrich, P. R. (2003). A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. Journal of Educational Psychology, 95(4), 667–686.*
7. *Woolfolk, A. (2013). Psihologia educației (ediția a 11-a, trad. rom.). București: Editura Trei.*
8. *Semionov, D. (2023). Psihopedagogia învățării autoreglate: Perspective teoretice și aplicații practice. Chișinău: CEP USM.*
9. *Ormrod, J. E. (2008). Psihologia educațională. O bază pentru predare și învățare. București: Editura Polirom.*
10. *Weiner, B. (1992). Human Motivation: Metaphors, Theories, and Research. Newbury Park, CA: Sage.*
11. *Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2008). Motivation in Education: Theory, Research, and Applications (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.*