



LA MOTIVAZIONE

Come motivare gli atleti

Dott.ssa Silvia Costadura

Psicologa dello sport e Psicoterapeuta CBT

silvia.costadura@gmail.com

3492614351

Silvia_Costadura_Psiche_4_Sport



LA MOTIVAZIONE:

1. *TEORIA*: DEFINIZIONE E PROCESSI MOTIVAZIONALI
LA PERSONALITÀ
1. *PRATICA*: LAVORARE CON LA MOTIVAZIONE
Il ruolo dell'allenatore
1. *STRUMENTI*: SCHEDE E COMPETENZE

LA MOTIVAZIONE ED I PROCESSI MOTIVAZIONALI

COS'E' LA MOTIVAZIONE?

Insieme dei processi psicologici che spingono l'individuo verso un determinato obiettivo.

Ha tre caratteristiche:

- **Direzione:** cosa sto cercando di fare ?
- **Intensità:** quanto sforzo ci metto ?
- **Persistenza:** quanto dura nel tempo ?

I processi motivazionali

Motivazione intrinseca

Motivazione che viene dalle emozioni e dal piacere nell'attività che si svolge.

Porta ad una sfida con se stesso, una spinta che viene da dentro.

Solitamente questo tipo di motivazione è duratura e solida, anche quando la situazione è difficile.

Motivazione estrinseca

Motivazione guidata da ricompense esterne (risultato, approvazione degli altri, social, genitori) a volte è legata al voler rendere orgoglioso qualcuno.

La spinta di questa motivazione è efficace solo a breve termine.

Cosa influenza la motivazione?

Osservazione di terzi



Raggiungimento di obiettivi



Contesto



Impegno



MOTIVAZIONE E PERSONALITÀ

Motivazione e caratteristiche mentali

Personalità: insieme di modi di pensare, di sentire e di comportarsi con caratteristiche stabili nel tempo.

Si possono allenare le caratteristiche mentali ?

Talento vs. competenze

Talento e competenze

Talento

Il talento è una caratteristica innata.

Permette un apprendimento più veloce e precoce.

E' statico, può restare un potenziale inespresso.

Competenza

Capacità acquisita di eseguire un compito con padronanza.

Si costruisce tramite lo studio e la pratica.

E' dinamico e controllabile.

Acquisizione di competenze

Il processo di apprendimento viene influenzato da:

- motivazione
- caratteristiche individuali
- autostima
- fattori emotivi
- contesto

Autostima e Autoefficacia

Autostima:

concetto generale legato all'immagine di sé, si muove su un continuum.

E' determinata dalla differenza tra il sé ideale ed il sé reale: tra come sono e come vorrei essere.

Autoefficacia:

sentirsi in grado di svolgere un compito specifico.

A. Bandura



Teoria dell'autodeterminazione

Autonomia: sentire di avere il controllo delle proprie scelte.

Competenza: la sensazione di essere bravi in quello in quello che si fa o di apprendere efficacemente.

Relazione: sentire di fare parte di un gruppo o che il proprio lavoro viene riconosciuto.

Deci e Rayan



IL RUOLO DEL MAESTRO

Pensate ad una frase che vi è rimasta impressa di un vostro vecchio allenatore o maestro.

Emozioni ed apprendimento

Pensate ad un ricordo vivido e chiaro.

Emozioni ed apprendimento viaggiano su binari paralleli, impariamo solo ciò che ci emoziona.

EMOZIONI NEGATIVE: memoria dell'*alert*

Le emozioni negative hanno un impatto nell'apprendimento:

- creano un blocco
- percezione di incapacità nella loro gestirle
- sviluppo di credenze negative
- perdita di motivazione

Il ruolo delle EMOZIONI POSITIVE

Le emozioni positive:

- aumentano l'attenzione
- migliorano la memoria a lungo termine
- creano soluzioni alternative
- alimentano la motivazione
- fortificano l'autostima

Come possiamo lavorare sulla motivazione?

- Contesto: sano ed accogliente.
- Comunicazione: chiara ed efficace.
- Rinforzo: focus sugli aspetti positivi.
- Lavoro per obiettivi: condivisi e raggiungibili.

COME LAVORARE SULLA MOTIVAZIONE

Lavoro per obiettivi e motivazione

Il raggiungimento di un obiettivo aumenta la motivazione e l'autostima.

Senza obiettivi chiari e condivisi diminuisce la percezione di miglioramento e di progresso.

GOAL SETTING

Specifico

Misurabile

Azione

Rilevante

Temporizzato

Lavoro per obiettivi

1. Analisi delle competenze
2. Individuare un obiettivo
3. Condividerlo
4. Analisi dei pre requisiti
5. Dividerlo in sotto obiettivi
6. Pianificare tempi e modi
7. Fissare dei check a medio e lungo termine
8. Valutare il raggiungimento in percentuale

OBIETTIVI DI RISULTATO VS COMPETENZA

Risultato: focus alla vittoria e al superamento dell'altro.

Competenza: focus sul miglioramento e sulle proprie abilità.

J. Nicholls



Zona di funzionamento ottimale



Cosa fare quando c'è bassa motivazione ?

Ci sono dei momenti in cui la motivazione può calare, in queste situazioni possiamo:

- riorganizzare i nostri obiettivi,
- ricordare esperienze precedenti,
- concentrarsi sugli elementi positivi,
- considerarlo come un periodo transitorio.

La motivazione del maestro

Pensate a cosa vi spinge ad insegnare scacchi.

- . Perchè faccio questo lavoro ?
- . Cosa voglio trasmettere ?
- . Quali obiettivi voglio che raggiungano i miei allievi ?

STRUMENTI UTILI

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE: motivazione e clima dell'allenamento

Rispondi onestamente ad ogni punto assegnandoti un punteggio da 1 (per nulla) a 5 (completamente)

1) Bilanciamento sfida/competenza	Adattamento alla difficoltà:	Ho proposto problemi e varianti che erano alla portata dei miei allievi e richiedevano uno sforzo cognitivo ?	
	Gestione dell'errore	Quando un allievo ha sbagliato una mossa, l'ho usata come opportunità di apprendimento ?	/5
2) Sostegno all'autonomia e competenza	Scelta attiva	Ho lasciato che gli allievi esplorassero linee e varianti o scegliessero quali finali/aperture approfondire?	
	Feedback:	Ho lodato lo sforzo e l'impegno invece del risultato finale ?	/5
3) Clima emotivo e sociale	Livello di energia	Ho notato cali di attenzione e sono intervenuto per cambiare ritmo o fare una pausa funzionale ?	
	Connessione:	Mi sono assicurato che il mio allievo si sentisse visto e ascoltato ?	/5
4) Conclusione e orientamento al futuro	Senso di progresso	Gli allievi hanno lasciato la scacchiera consapevoli di aver imparato almeno un concetto nuovo o migliorato una tecnica?	
	Curiosità	Ho lasciato una domanda irrisolta per motivare lo studio a casa ?	/5

Scoring

16 -20 Punt: bravo! Sei riuscito a trasformare l'allenamento in un'esperienza di crescita.

11-15 Punt: buona gestione, ma ci sono ancora aspetti da migliorare.

< 10 Punt: probabilmente l'allenamento è stato troppo tecnico o rigido, prova a dare più spazio alla creatività degli allievi.

GOAL SETTING

PRE ALLENAMENTO

- Fissare un obiettivo
- Condividerlo (facoltativo)
- Creare esercizi ad hoc
- Rinforzare i comportamenti privilegiati
- Osservare

POST ALLENAMENTO

- Confronto e metodo induttivo
- Analisi dei progressi
- Analisi delle aree di miglioramento
- Valutazione del raggiungimento dell'obiettivo
- Riprogrammazione o modifica

COSA MI PORTO A CASA DI NUOVO OGGI ?

GRAZIE !