

SUMÁRIOS DAS GRANDES TEORIZAÇÕES DA MOTIVAÇÃO

Mário Azevedo, 1997

Universidade de Lisboa, Faculdade de Ciências

1. TEORIA HUMANÍSTICA DA MOTIVAÇÃO DE MASLOW

Maslow (1943, 1954, 1970), na esteira de outros autores como Murray (1938), traçou uma teoria de motivação fundada em necessidades hierarquicamente organizadas.

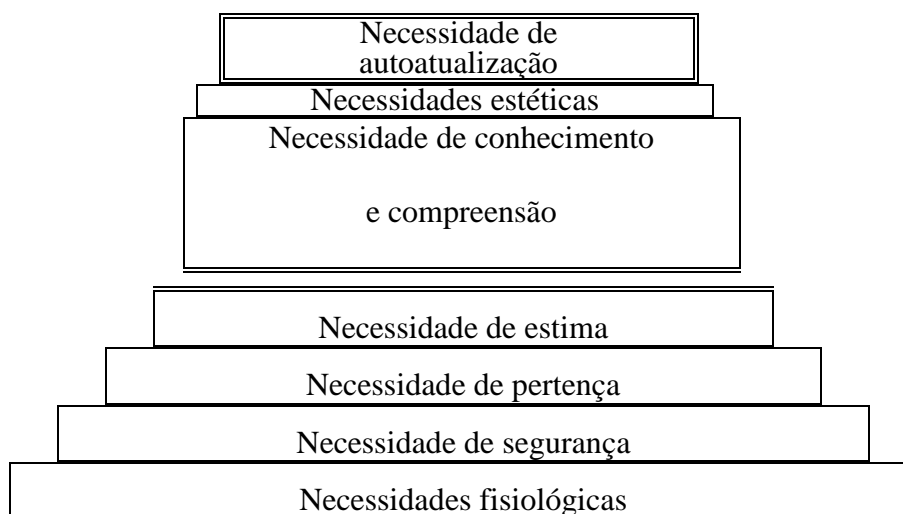


Figura 1. Hierarquia das necessidades segundo A. Maslow.

Quadro 1

Tipologia das Necessidades e Respetivas Influências na Formação dos Alunos

Tipos de Necessidades	
Necessidades D ou Necessidades de Deficiência	Necessidades S ou Necessidades de Ser e de Crescimento
fisiológicas	de conhecimento e compreensão
de segurança	estéticas
de pertença	de autoatualização.
de estima	
Influência sobre os Alunos	
Necessidades de Deficiência	Necessidades de Crescimento
Maximizam os perigos	Maximizam a atração
Minimizam a atração	Minimizam os perigos

2. PERCEPÇÃO DE AUTOEFICÁCIA E MOTIVAÇÃO

Na teoria cognitiva social, o **comportamento motivado** é um comportamento dirigido a um objetivo, ativado e sustentado através das expectativas acerca dos resultados antecipados das ações e da percepção de autoeficácia para executar aquelas ações. **Autoeficácia** percebida é o juízo pessoal acerca das próprias capacidades para executar as atividades requeridas para atingir determinado nível de desempenho ou, de uma forma mais breve, como uma crença naquilo de que se é capaz de fazer. A **expectativa de resultados** diz respeito à crença nos resultados antecipados dessas ações.

Quatro principais **pistas de autoeficácia**:

1. experiência atuante no desempenho anterior da tarefa e na consecução de objetivos;
2. experiência vicariante;
3. persuasão verbal ou crença induzida na capacidade de desempenho;
4. sintomas fisiológicos.

Um **objetivo** refere-se à quantidade, qualidade ou frequência dum desempenho antecipado. Três características dos objetivos podem afetar as autopercepções, a motivação e a aprendizagem:

1. a especificidade
2. a proximidade
3. a dificuldade.

São mais eficazes os objetivos **específicos, próximos, exequíveis, desafiantes**.

3. TEORIA DA ACÇÃO

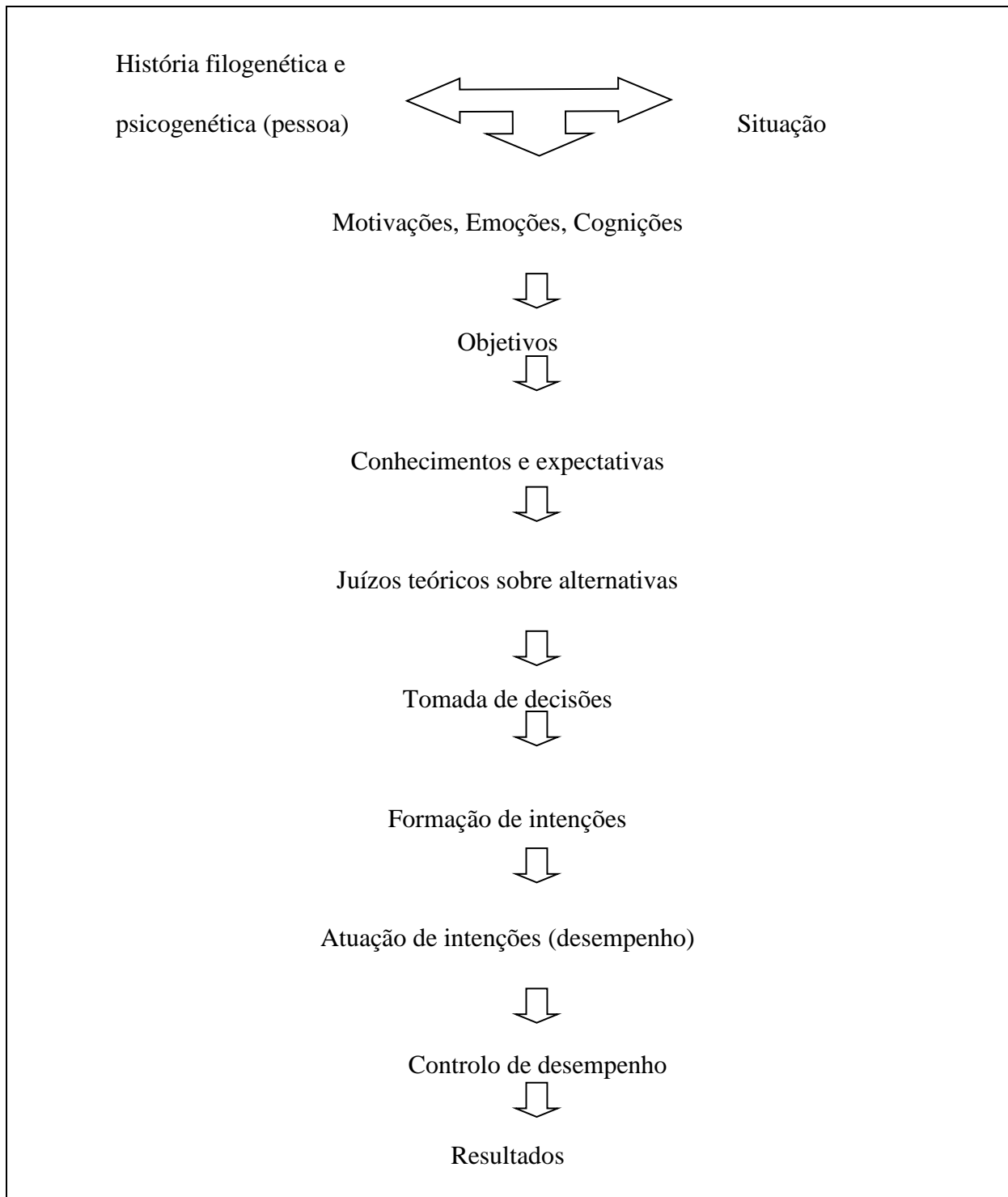


Figura 2.1. Modelo de teoria da ação.

4 WEINER E AS DIMENSÕES DE INTERNIDADE E ESTABILIDADE

Weiner sublinhou a influência das expectativas segundo as dimensão de internidade-externidade e estabilidade-instabilidade.

Quadro 3

Quatro Tipos de Atribuição Distribuídos por Weiner segundo as Duas Dimensões de Estabilidade e Internidade

Estabilidade	Loco de Controlo	
	Interno	Externo
Estável	Capacidade	Dificuldade da tarefa
Instável	Esforço	Sorte

Quadro 4

Modelo de Atribuições Causais na Sala de Aula, segundo Weiner

	Internas		Externas	
	Estáveis	Instáveis	Estáveis	Instáveis
Controláveis	Esforço típico	Esforço imediato	Viés do professor	Ajuda dos outros
Incontroláveis	capacidade	Disposição	Dificuldade da tarefa	Sorte

Fonte: Weiner (1979).

5. A MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA E EXTRÍNSECA

Teoria da avaliação cognitiva da motivação intrínseca assenta em dois fatores:

- perceção de competência própria e
- perceção de autocontrolo.

Em termos de necessidades pessoais, a perceção de competência e de autocontrolo podem ser vistas, respectivamente, como a capacidade e a oportunidade para assumir o controlo das situações.

Fatores Detrimentais para a Motivação Intrínseca

Fatores detrimenais para a motivação intrínseca (Deci & Ryan, 1996):

- estilos de ensino;
- estrutura de retroação;
- fiscalização do trabalho;
- datas-limite;
- avaliações;
- envolvimento no ego;
- clima do grupo de trabalho.

Mudar a Perceção de Competência Própria e a Perceção de Autocontrolo

A perceção de competência pode ser influenciada não só pela mudança nas condições objetivas, mas também pelos factores referidos a propósito da autoeficácia.

A autorregulação pode desenvolver-se (a) pela experiência de decisão pessoal, (b) pelo conhecimento declarativo e procedimental de estratégias e (c) pela redireção de atribuições com influência na estabilidade e no loco do controlo. Também aqui é importante estabelecer objetivos a curto prazo ou subobjetivos.

Notar que as estruturas de recompensa interagem do contexto interpessoal. Assim, a recompensa dependente (contingente) de desempenho, juntamente com ambiente favorável à autonomia aumenta a motivação intrínseca.

6. ORIENTAÇÃO MOTIVACIONAL

Três tipos de orientação:

1. envolvimento na tarefa,
2. envolvimento na própria pessoa e
3. envolvimento em valores sociais.

Relação entre tarefas e competências. O equilíbrio nas tarefas escolares: objetivos, tarefas e apoio do professor. A proposta de Vygotsky: nível de desenvolvimento atual, nível de desenvolvimento potencial e zona de desenvolvimento proximal. A zona de desenvolvimento proximal é a zona de interação social e de interiorização. Quando se efetua a interiorização, desloca-se o nível de desenvolvimento atual.

Para promover a motivação e influenciar a orientação motivacional:

1. aspeto informacional (retroação) e
2. aspeto de controlo da avaliação.

Distinguir tarefas algorítmicas, agradáveis e desagradáveis. Tarefas heurísticas-agradáveis, se não faltar o autocontrolo.

Data de impressão: 2011, Dezembro 24, sábado