



TEHNICI DE MOTIVARE PENTRU CURSURI

E suficient sa fim motivati sa participam la cursuri?

Motivatia trebuie sa existe permanent si sa ne ajute sa invatam mai bine si apoi sa aplicam ceea ce am invatat.

In continuare va prezentam detalii despre cum devenim motivati sa invatam.

Caracteristici generale ale motivatiei la adulti

În majoritatea cazurilor, învățarea se petrece în mod voluntar. Pe când copiii sunt bombardați cu informații din cele mai diverse domenii, pe care trebuie să și le însușească în mod teoretic de cele mai multe ori și nu neapărat cu mare plăcere, pentru ca mai apoi să se supună unui sistem de evaluare impus asupra cărora nu-și pot da cu părerea, cu adulții este diferit. Adulții stabilesc ce își doresc să obțină atunci când se apucă de învățat ceva. Au niște scopuri bine definite și se așteaptă ca la finalul acestei etape să aibă rezultate concrete, de preferat aplicabile imediat.

Resimt nevoia de a progresa într-o anumită arie și acțiunile lor sunt clar direcționate în acel sens, așa încât motivația care îi îndrumă este intrinsecă și mai ușor de menținut. Adulții învață, se perfecționează, se reorientează, se dezvoltă, se reinventează, progresează. Totuși, toate acestea se întâmplă tot în urma unui proces de învățare în care ei capătă noi informații sau le aduc la zi pe cele de care dispun.

În plus, adulții tind să adapteze procesul de învățare la stilul propriu, să utilizeze pentru aceasta instrumentele de care dispun și pe care le-au tot șlefuit, folosindu-se de experiențe trecute. Partea teoretică pierde teren în fața celei practice, fiind mai ușor pentru un adult să acumuleze cunoștințe implicându-se activ și aducându-și aportul individual, deoarece astfel își poate stabili repere care să îl ajute să memoreze și să consolideze noile informații. Ei învață, rețin și folosesc doar ceea ce consideră relevant pentru situația în care se regăsesc, drept pentru care un sistem interactiv de acumulare de cunoștințe în care acestea sunt adaptate contextului personal are cele mai mari șanse de reușită pe termen mediu și lung. Un adult selectează ceea ce este dispus să învețe, iar procesele în urma cărora el nu simte că obține rezultate cu o





aplicabilitate concretă și practică sunt sortite eșecului. Așadar, atât timp cât un adult învață ceea ce îi place sau este convins că îi va folosi, bătaia este pe jumătate câștigată. În linii generale, caracteristicile prezentate se aplică tuturor adulților, însă cazul este ideal, iar în realitate motivația este mai diferentiată și mai complexă, iar uneori adulții nici nu sunt deloc motivați să învețe.

Educația adulților cuprinde în mod prioritar, pe lângă achiziția de cunoștințe, priceperi sau deprinderi, și dezvoltarea aptitudinilor, a capacității de creativitate, de integrare a noilor cunoștințe, priceperi și deprinderi în ansambluri cognitive utile condițiilor de viață și muncă.

Factorii motivaționali pentru învățare sunt:

- necesitatea certificării unor competențe profesionale;
- pregătirea pentru promovarea la locul de muncă;
- nevoia obținerii unui loc de muncă;
- adaptarea la noi responsabilități și atribuții;
- nevoia de optimizare a unor competențe profesionale.

Formarea adulților trebuie să răspundă următoarelor cerințe:

- să ofere o a doua șansă de a obține o calificare;
- să favorizeze dezvoltarea personalității;
- să conducă la creșterea competențelor profesionale;
- să orienteze adulții spre rezolvarea problemelor importante și către noi moduri de soluționare a acestora.

Tipuri de motivație

Motivația intrinsecă se găsește în interiorul individului și este legată de valorile acestuia. Motivația intrinsecă are 3 elemente componente:

Autonomie – fiecare om are nevoie de spațiul propriu pentru a înțelege care îi sunt punctele forte și care sunt cele slabe, care este procesul lui mental, ritmul de învățare, obiectivele, plăcerile și ambițiile.





Perfecționare – odată ce aptitudinile sunt clare, fiecare om are nevoie de timp pentru a și le perfecționa. Nimeni nu s-a născut învățat, iar procesul de învățare are la rândul lui provocări și sincope.

Scop – înainte de a seta autonomia și perfecționare, oamenii trebuie să afle care este scopul (al companiei sau chiar al lor – în cazul educației copiilor).

Motivația extrinsecă, folosită în mare parte în educația copiilor în școli și acasă, a mai fost folosită extins în companii. Ea merge pe principiul „îți dau ca să îmi dai”, adică recompense sau pedepse. Ideea ei principală este că oamenii au nevoie de acest tip de stimulent pentru a fi motivați să lucreze sau să performeze în diferite domenii. Studiile însă au arătat că pentru adulți motivația extrinsecă are viață scurtă. Deși oamenii sunt determinați la început, ei sunt în scurt timp plictisiți, demotivați, defocusați. Companiile care lucrează cu angajați folosind doar aceste tipuri de recompense, trebuie să își înlocuiască oamenii des. Oamenii care sunt educați să caute mereu forme de motivare în exteriorul lor sunt predispuși la depresie, anxietate, dependențe.

Cum va poate motiva un formator?

Formatorul are două sarcini. Una este să-și împărtășească cunoștințele, al doilea este mult mai provocator - să-i motiveze pe cursanți să învețe.

Care este baza pentru motivație?

Relația pe care instructorul o construiește cu participanții, sentimentul de siguranță și apreciere a participanților și construirea de relații strânse în grup. Câteva tehnici pe care formatorul le poate utiliza pentru ca voi să rămâneți motivați – acestea sunt adresate formatorilor, dar e benefic să fie cunoscute și aplicate și de cursanți:

Primele 5 tehnici sunt pentru dezvoltarea relațiilor dintre formator și cursanți, tehnicile 6-11 pentru asigurarea unui mediu securizant, tehnicile 12-14 pentru crearea sentimentului de apreciere și 15-17 pentru construirea unui climat de grup.

1. Apelați participantul după nume de la început, când va adresați acestuia. Puteți memora numele cursanților dvs. înainte de a începe cursul, distribuiți etichetele



de nume și, cel mai important, adresați-va oamenilor după prenumele lor, ceea ce reprezintă punctele de legătură dintre dvs. și participant.

2. **Împărtășiți-vă istoricul personal**, referitor la subiectul instruirii. Poate fi povestea unui eșec care s-a transformat în succes. O poveste despre criza care a dus la căutarea unei ieșiri dintr-o situație dificilă. Impartasirea povestirilor are două funcții semnificative - construiește încredere între formator și grup și construiește relația care este necesară în procesul de învățare. Riscul utilizării acestei metode este că unii oameni ar putea fi mai dispuși să se retragă sau să se opună gândirii că se așteaptă ca aceștia să aibă un nivel similar de deschidere.

3. **Acordați atenție participanților** care sunt reticenți să se angajeze în procesul de învățare - cei care se angajează în conversații, nu vorbesc pe forum. Nu puneți presiune asupra lor, ci organizați mai degrabă schimbul de opinii în cupluri sau grupuri mai mici pentru a se exprima.

4. **Colectarea informațiilor despre așteptările participantului** privind instruirea și plasarea acestora într-un loc vizibil pentru toată lumea. Acest lucru este important, dar ceea ce este mult mai important este relaționarea cu acest conținut în timpul formării. Referindu-se la așteptările articulate în timpul primelor minute ale antrenamentului. Nevoile sunt respectate, iar participanții sunt recunoscuți.

5. **Organizarea unui joc de rol la începutul cursului** "Cine este cine"? Vă va ajuta ca formator să examinați motivația participanților atunci când se angajează în grupul CONVICTS sau VOLUNTARI? Acest joc va dezvălui motivația (sau lipsa acesteia) de a participa la formare și de a reduce rezistența prin numirea sa. Relaxează tensiunea din grup și construiește relația inițială dintre participanți.

6. **Puneți întrebarea de deschidere PENTRU CE VA AFLATI AICI?** în loc de regresiv **DE CE EȘTI AICI?** Chiar și realizarea ignoranței în acest domeniu prin răspunsul **NU ȘTIU** face ca această întrebare să fie una dintre cele mai bune întrebări de lucru în timpul părții de deschidere a trainingului.



7. Întrebarea Ce aștepti după instruire?, schimbă atenția participantului la rezultatele pe care dorește să le genereze în viața privată sau profesională.

8. O întrebare adresată participanților cu privire la obiectivele formării prezentate de către formator la început. Întrebări deschise: Care sunt obiectivele pe care le consideri cele mai adecvate? Acest instrument joacă două roluri - îi face pe participanți să se familiarizeze cu obiectivele pentru formare (dacă trebuie să alegi un obiectiv, trebuie să îl îndeplinești) și celălalt - integrează participanții cu priorități similare.

9. Realizarea obiectivelor de formare prin joc de formare. Aceasta poate fi o solicitare a unui instructor de a repeta unul sau toate obiectivele de instruire. Acesta poate fi un test pentru a desemna toate sau unul dintre obiectivele trainingului (desigur, fără să se uite în note). Exercițiul se poate face la sfârșitul zilei de training sau ca joc pentru a deschide următoarea întâlnire. Acest exercițiu îi face pe participanți să memoreze obiectivele formării și, în același timp, amintește de atmosfera primului minut de formare, activează motivația care a adus participanții la sala de instruire.

10. O metodă cu mai multe întrebări care filtrează motivația către partea de jos.

Acest exercițiu în perechi începe cu întrebarea Ce vei obține la finalizarea acestei instruirii? Următoarea întrebare se referă la primul răspuns. De exemplu, dacă răspunsul este: finalizarea instruirii îmi va permite să îmi schimb jobul, următoarea întrebare va fi: Ce vei castiga dacă va schimbi locul de muncă? Modificarea funcției mele îmi va permite să câștig mai mult. Ce vei obține dacă ai câștigat mai mult? etc Exercițiul este încheiat atunci când persoana care răspunde consideră că acesta este sfârșitul căutării ei, adică este cea mai profundă motivație ascunsă, care este cel mai adesea un sentiment de satisfacție, fericire sau capacitatea de a trăi în armonie cu alte persoane.

11. A spune glume legate de training. Vă puteți aminti experiența cu alte grupuri, poate fi o glumă legată de formare.



12. Aprecierea participantilor pentru impartasirea pe forum - pentru declaratie, pentru exercitiul facut, pentru ca sunt activi. Recompensele pot fi făcute prin aplauze, spunând mulțumiri, încurajând grupul să aprecieze printr-un strigăt sau un gest aprobat anterior.

13. Referirea în timpul cursului la ceea ce au spus participanții. Ce trebuie să vă amintiți - nu exagerați și nu vă bazați doar pe participanți foarte activi. Acest lucru poate duce la retragerea oamenilor timizi, reticenți în a se exprima în public. Referirea la un gest amuzant sau un cuvânt care a fost spus odată și într-un fel a activat grupul este întotdeauna o practică bună.

14. Formatorul încurajează participanții să vorbească din poziția în picioare.

Aceasta încurajează participantul să spargă rezistența și provoacă mai multă implicare. În grupurile mici de formare (6-12 persoane), această metodă ar putea fi inefficientă. Funcționează bine în grupuri mari, deoarece instructorul poate detecta cei mai mulți participanți retrași și, în același timp, are șansa de a-i activa. Persoana care decide să vorbească pe forum rupe rezistența și primește o șansă de a experimenta, de a oferi feedback și de a începe învățarea informală.

15. Apreciați participanții care respectă regulile create de grup, cum ar fi punctualitatea sau purtarea unei etichete cu numele. Avantajul acestei metode este construirea unui sentiment de apartenență la un grup prin comportament pasiv, cum ar fi de a fi punctual sau amintirea de a purta eticheta cu nume. Efectul secundar al utilizării acestui instrument este de a spori sentimentul de securitate în cadrul grupului, ceea ce întărește atitudinea pozitivă și dorința de a rămâne în sala de instruire, unde nu există nici un risc de represalii.

16. Ritualuri create în comun de către grup. Acesta poate fi un ritual de salut, încheierea zilei de training, salutând formatorul, un semn de consimțământ sau



aprobare cu conținutul prezentat în momentul discursului de către un alt participant. De la gest la strigăt de cuvinte. Metoda de ancorare este luată de la NLP, dar construiește un sentiment de apartenență la grup, ceea ce este neprețuit în creșterea motivației de a învăța.

17. Jocuri de formare în perechi sau grupuri mai mici, care oferă participanților posibilitatea de a învăța să se cunoască reciproc și să construiască încredere între ele.

La final va prezentăm câteva tendințe în educația adulților:

- creșterea potențialului de învățare în lumea modernă;
- creșterea nivelului de pregătire;
- diversificarea produselor necesare învățării în diverse domenii;
- angajarea (în special a femeilor) în inițiative civice;
- influența mass media asupra comportamentului în timpul liber, stilului de a relaționa și concepțiilor personale;
- adulții sunt tot mai puțin dispuși să învețe ce li se spune; ei înșiși decid ce să învețe;
- pentru rezolvarea sarcinilor profesionale și cotidiene nu este nevoie numai de cunoștințe științifice, ci și de alte competențe ce țin de previziune, prognoză, intuiție, gândire ipotetică, anticipativă, de experiență, inteligența emoțională, gândire critică;
- cunoașterea psihologică a vieții cotidiene s-a răspândit tot mai mult, ceea ce implică creșterea empatiei și a sensibilității în relațiile interumane;
- adulții preferă cursuri de durată scurtă și cu un caracter practic.

Întocmit

Expert consiliere 1

MÂNDRU GERTRUDE

Februarie 2025