

MOTIVACIJA = usmerjena, dinamična komponenta

- IZVOR BESEDE: movere (lat.) = premikati se
- Rezultat motivacije je AKTIVNOST
- Je usmerjena k CILJU
- Namen je ZADOVOLJITEV POTREBE (ciklično ali progresivno)

= USMERJANJE ČLOVEKOVE AKTIVNOSTI K ŽELENIH CILJEM S POMOČJO MOTIVOV (Uhan, 2000)

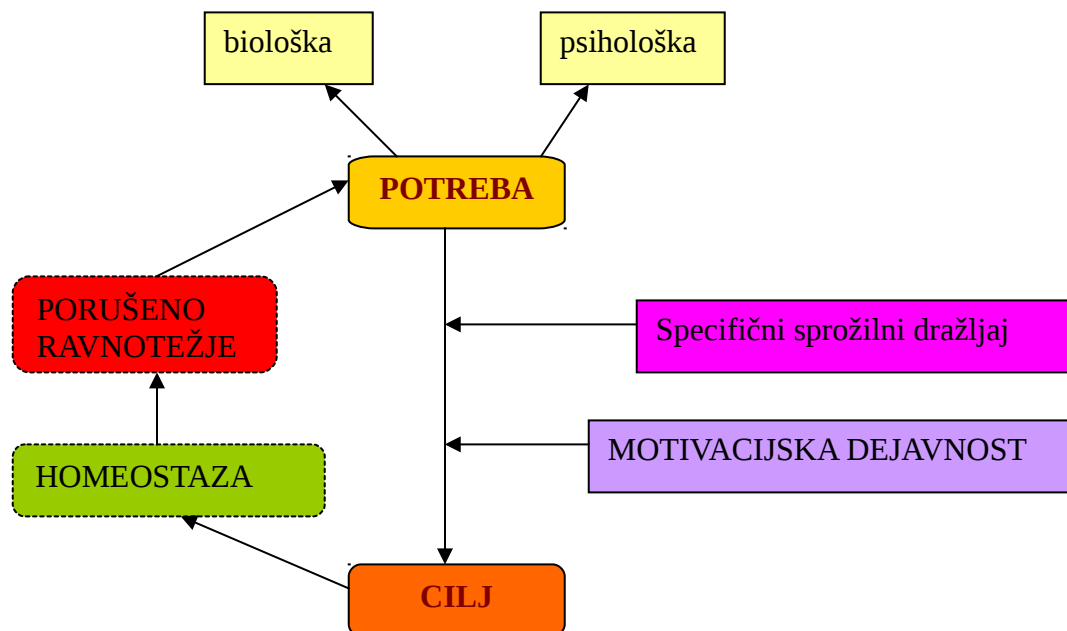
MOTIV = dispozicija, ki narekuje smer našega ravnanja in doživljanja

Lahko je VROJEN ali PRIUČEN; ZAVEDEN ali NEZAVEDEN; REAKTIVEN ali PROGRESIVEN

ZNAČILNOSTI MOTIVIRANEGA VEDENJA:

- Povečana **mobilizacija energije**
- **Vztrajnost, intenzivnost in učinkovitost** vedenja
- **Usmerjenost k cilju**, ki zajema različne ravni od nezavednih teženj do zavestnih prizadevanj
- Pod vplivom njegovih posledic se motivirano vedenje spreminja (zadovoljitev ga lahko začasno zavre ali pa ojača)

MOTIVACIJSKI PROCES



Pri proučevanju in spodbujanju motivacije je koristno razlikovati troje:

- Razloge**, zakaj se določene dejavnosti sploh lotevamo,
- Odločitev** za to, da bomo v dejavnost vložili čas in napor,
- Vztrajanje**, da dejavnost izpeljemo do konca.

KAZALCI MOTIVIRANOSTI:

VEDENJSKI (izbira in preferenca, intenzivnost, vztrajnost, kvaliteta)

ČUSTVENI (stopnja anksioznosti)

KOGNITIVNI (pričakovanja, vrednote, samozaupanje, atribucije (ne)uspeha)

Kriteriji kakovosti motivacije so:

- Vztrajanje pri neki aktivnosti (tudi brez zunanje kontrole);
- Odpornost proti neuspehom in oviram na poti do cilja;
- Kakovost strategij vadbe;
- Kakovost rezultatov (trajnost, razumljenost, uporabnost);
- Pozitiven čustven odnos do sebe in do dejavnosti;
- Stopnja samostojnosti pri postavljanju ciljev in opravljanju dejavnosti.

TEORIJE MOTIVACIJE

TEORIJA VREDNOSTI PRIČAKOVANEGA (Pintrich in Schunk, 1996)

Na stopnjo motiviranosti vpliva posameznikova zainteresiranost za določeno aktivnost do te mere, da verjame, da naj bi bila le-ta pomembna za njih v prihodnosti

Model opisuje 4 komponente, ki so pomembne za posameznikova pričakovanja in vrednotenje aktivnosti: vrednost dosežka, ki se nanaša na to, v kolikšni meri posameznik verjame v svoje sposobnosti, da bo izvedel določeno aktivnost; notranja motivacija, ki je povezana z občutki zadovoljstva; zunanja, uporabna vrednost, ki se nanaša na to, kako pomembna je določena aktivnost za našo prihodnost; zaznani stroški, ki se nanašajo na to, čemu se bomo morali odreči, da bomo dosegli nek cilj.

TEORIJA SAMOUČINKOVITOSTI (Bandura, 1997)

Na stopnjo motiviranosti v veliki meri vpliva **občutek, kako sposobni smo, da bomo določeno aktivnost izvedli**. Raziskave kažejo, da obstajajo razlike v dosežkih med posamezniki, ki imajo enake sposobnosti, vendar različno stopnjo samoučinkovitosti; tisti, ki imajo višjo stopnjo samoučinkovitosti, so bolj uspešni, kot tisti, z nižjo stopnjo. To je zato, ker visoka stopnja samoučinkovitosti ojača zaupanje in zagotovi vztrajnost, pogosto kljub vsem oviram (Pajare, 1996).

TEORIJA ZANOSA (Csikszentmihalyi, 1990)

Na stopnjo motiviranosti vpliva **razmerje med zaznanim izzivom in lastnimi sposobnostmi**. Bolj zadovoljive so tiste aktivnosti, ko se izziv ujema s posameznikovim nivojem sposobnosti. Če je določena aktivnost preveč enostavna, sposobnosti pa visoke, to rezultira v dolgočasju; če je aktivnost prezahtevna, sposobnosti pa nizke, se bo pojavila anksioznost; Če je aktivnost enostavna in sposobnosti nizke, bo prisotna apatija.

Če želimo ohraniti pretok (zanos) je potrebno **stalno razvijati veščine in postavljati nove izzive**. Občutek zanosa je povezan z **jasnimi cilji, nedvoumnimi povratnimi**

informacijami, z osredotočeno koncentracijo, izgubo občutka za čas in izgubo občutka lastnega jaza, občutkom kontrole nad izzidom in z notranjim občutkom zadovoljstva in uspešnosti.

ATRIBUCIJSKA TEORIJA (Weiner, 1986)

Na stopnjo motiviranosti vplivajo **vzroki, ki jih posameznik pripisuje bodisi uspehu bodisi porazu**. Weiner govori o treh dimenzijah vzročne atribucije: **stalnost (stalne/spremenljive), lokacija (zunaj nas/ znotraj nas) in možnost vplivanja (imamo kontrolo/nimamo kontrole)**. Bistvene razlike v načinu pripisovanja so ugotovili med ljudmi s prevladujočo željo po uspehu in tistimi, pri katerih prevladuje strah pred nauspehom. Prvi pogosteje pripisujejo uspehe notranjim dejavnikom, zlasti lastnemu naporu, neuspehe pa spremenljivim, slučajnim; drugi pa svoje uspehe pripisujejo zunanjim, spremenljivim dejavnikom (sreči, lahki nalogi), neuspehe pa predvsem lastni nesposobnosti. Eno od pomembnih motivatorjevih oprijemališč za razvijanje kakovostnejše motivacije je torej vplivanje na pozitivni vzorec pripisovanja pri posameznikih.

VRSTE MOTIVACIJE

- NOTRANJA (cilj delovanja je v dejavnosti sami, vir podkrepitve pa je v nas)
- STORILNOSTNA (med notranjo in zunanjo motivacijo)
- ZUNANJA (cilj so zunanji uspehi, vir podkrepitve je zunaj nas)

NOTRANJA MOTIVACIJA

- * Izzivi
- * Radovednost, interes
- * Samostojno obvladovanje nečesa
- * Neodvisno odločanje za akcijo
- * Notranji kriteriji uspešnosti

ZUNANJA MOTIVACIJA

- * Čim lažje delo
- * Dobri rezultati
- * Odvisnost od učitelja
- * Sledenje učiteljevi presoji
- * Zunanji kriteriji uspešnosti

Včasih so poudarjali predvsem pomen notranje motivacije za doseganje uspešnosti, danes pa raziskovalci ugotavljajo, da sta obe vrsti motivacije uporabni, vendar za osvajanje različnih nalog in ciljev. **Zunanja motivacija je učinkovita, kadar imamo analitično nalogo in jasno strukturirane cilje, notranja motivacija pa je učinkovita, kadar imamo bolj celostno nalogo in nejasno strukturirane cilje.**

NOTRANJA MOTIVACIJA

Motiv radovednosti – težnja po spoznavanju novega, neznanega. Radovednost se zbudi ob novih, nenavadnih dogodkih, ob neskladjih s pričakovanim, ob presenečenjih. Globlja radovednost nastane ob srečanju s problemsko situacijo, zlasti če gre za realistične probleme.

O notranji motivaciji v najčistejši obliki govorimo, kadar se izvajamo neko aktivnost zaradi **interesa** za določeno stvar. Razlikujemo **osebne in situacijske interese**. Osebni interesi so razmeroma trajne pozitivne usmerjenosti do posameznih področij, ki se začnejo razvijati že zgodaj. O situacijskih interesih govorimo, ko zna motivator ustvariti

tako situacijo, ki zbudi interes tudi pri tistih posameznikih, ki ga prvotno niso imeli; to je posebno dragocena zmožnost, ki jo nekateri obvladajo intuitivno, a se je je moč tudi naučiti. Interes zbuja naloge in dejavnosti, ki so ravno prav nove in izzivalne, ravno prav zahtevne, ki so posameznikom v skupini osebno pomembne in jih miselno in čustveno aktivirajo. Situacijski interesi lahko postopno vodijo do razvoja osebnih interesov. Pomembno je tudi povezovanje z že obstoječimi interesi.

Pri razvijanju interesa je zelo pomembna **motivatorjeva lastna angažiranost, da predstavi svoj pozitivni osebni odnos do predmetnega področja ali do konkretne teme, pri tem pa mora biti pristen in iskren.**

POMEN CILJEV IN ASPIRACIJ

Jasni cilji so pomemben vir motivacije, zlasti če si jih postavimo sami, pa tudi če nam jih zna na primeren način približati nekdo drug. Z motivacijskega vidika je pomembno razlikovati med **cilji, usmerjenimi v dosežke** ali storilnosti in med **cilji, usmerjenimi v proces in v obvladovanje**. Cilji obvladovanja vodijo do kakovostnejšega in vztrajnejšega učenja kot cilji, usmerjeni v dosežke.

Pri sporočanju ciljev mora dirigent najti **primerno ravnotežje med takojšnjimi, vmesnimi in oddaljenimi cilji**. Potrebno je konkretizirati tudi pot do oddaljenih ciljev.

Pri postavljanju ciljev so med posamezniki velike razlike v **RAVNI ASPIRACIJE ALI TEŽNJE, to je nivo, ki ga posameznik želi ali pričakuje v določeni dejavnosti**.

Ali posameznik dosledno izkazuje visoke ali nizke aspiracije, je odvisno od več dejavnikov:

- **Od prejšnjih uspehov oz. neuspehov.** Serija uspehov postopno gradi samozaupanje, serija neuspehov pa ga ruši. Nekateri ljudje pa kljub neuspehom ohranijo visoko ali vsaj realistično stopnjo aspiracije. To pa je odvisno tudi od
- **Trajnejših osebnostnih značilnosti**, kot je anksioznost. Taki ljudje so pri zastavljanju ciljev nerealistični – zastavljajo jih bodisi dosti prenizko ali pa celo previsoko.
- **Od sistema vrednot**, ki prevladujejo v določeni skupini

STORILNOSTNA MOTIVACIJA

Motiv obvladovanja – kompetence je nekje na **meji med notranjo in zunanjo motivacijo**. Gre za verovanje oz. zaupanje v lastne sposobnosti. Storilnostna motivacija je bolj zunanja, če ni pomembno, na katerem področju smo visoko storilnostni; če pa si prizadevamo za visokimi dosežki na področju, ki nas osebno zanima, gre za notranjo motivacijo. Med izrazito zunanje vire motivacije štejemo tiste iz socialnega okolja: nagrade, priznanja, tekmovanja in podobno.

Storilnostna motivacija je **pričakovanje, da bomo našli zadovoljstvo v obvladovanju zahtevnih dejavnosti, pri katerih se učinek meri in uspeh ni vnaprej zagotovljen, in ki vsebuje tudi element tveganja.**

Storilnostno motivacijo pri posamezniku lahko analiziramo glede na:

- Čustveno usmerjenost (prevladovanje želje po uspehu, strahu pred neuspehom ali strahu pred uspehom)
- Odnos do prihodnosti (ali nas pritegnejo predvsem bližnji ali tudi bolj oddaljeni cilji)
- Kriterij uspešnosti (kaje je merilo uspeha)
- Čemu pripisujemo vzrok svojega (ne)uspeha

ZUNANJA MOTIVACIJA – VIRI MOTIVACIJE V SOCIALNEM OKOLJU

Če je merilo uspešnosti:	Sem uspešen
-v meni	... če sem nekaj naredil samo, s svojimi močmi ali iz lastne pobude
- v drugih ljudeh	... če smo nekaj naredili skupaj (sodelovanje) ... če sem bil boljši od drugih (tekmovanje) ... če sem dobil priznanje od nadrejenega (socialna odvisnost)
- v nalogi, dejavnosti	... če sem stvar (dejavnost) dobro opravil (poznam merilo kakovosti)

VPLIV POHVALE IN GRAJE NA MOTIVACIJO

- Vpliv Skinnerjeve teorije inštrumentalnega pogojevanja
- Pohvala naj bo usmerjena na konkretne prednosti nekega dosežka ali dejavnosti (naj bo bolj stvarna kot osebna)
- Naj bo spontana, pristna in raznovrstna
- Če je posameznik v skupini že notranje motiviran, potrebuje le stvarno povratno informacijo, ki ga usmerja k nadaljnjemu delu
- Pohvala naj bo usmerjena v stopnjo napredka ne pa v primerjanje z ostalimi, torej uporabljamo individualni in ne socialni kriterij
- Pri pohvali poudarjamo pripisovanje doseženega vložnemu naporu, ne pa samo sposobnostim, lahki nalogi ali sreči
- Pohvala lahko dvigne le intenzivnost napora

SELIGMAN: TEORIJA NAUČENEGA OPTIMIZMA (1991)

- Poudarja, da obstajata dva tipa ljudi: tisti, ki so po naravi naravnani na nemoč (pesimisti), in tisti, ki vedno iščejo možnost kontrole dogodkov (optimisti)
- Za optimiste je značilna visoka motivacija, uspeh, dosežki ter fizično in mentalno zdravje, za pesimiste pa ravno obratno

COUSINS: TEORIJA TRDNOSTI (1989)

- Osebnostno trdnost naj bi določala:
 - o Pozitivna pričakovanja
 - o Sproščenost
 - o Pozitivna čustva
 - o Aktivna vloga

STRATEGIJA ZA DVIG KVALITETE MOTIVACIJE

- NAJDEMO USTREZNO RAZMERJE MED ZUNANJIMI IN NOTRANJIMI MOTIVATORJI glede na vrsto naloge in ciljev
- IZMED ZUNANJIH MOTIVATORJEV DAMO PREDNOST OJAČEVANJU ŽELJENEGA VEDENJA (POHVALA), VENDAR MORA BITI TO UTEMELJENO IN USMERJENO NA KONKRETNO AKTIVNOST
- NAPOTKI ZA RAZVIJANJE NOTRANJE MOTIVACIJE:
 - Opreti se je treba na obstoječe interese in izkušnje
 - Posameznikom se v izbiro ponudi različne možnosti (npr. različne skladbe)
 - Posameznikom se da možnost izražanja lastne iniciative
 - V aktivnost se vnaša elemente novosti, raznolikosti in presenečenja
 - Posameznikom se daje sprotno in konkretno povratno informacijo o uspešnosti
 - Vključuje se elemente igrivosti in možnosti za sodelovanje
 - Motivator mora kazati svoj osebni interes za določeno stvar ali dejavnost
 - Izraža se pozitivna pričakovanja do udeležencev v skupini
 - Zmanjšuje se nepotreben strah in napetost
 - UPORABIMO MODEL PPZZ (pozornost, pomembnost, zaupanje, zadovoljstvo) (Keller, 1993)

SESTAVINE	STRATEGIJE
Pozornost (pridobiti, vzdrževati)	<ul style="list-style-type: none">- Uporabiti novosti, presenečenja- Zanimivi problemi- Raznolikost, spremembe
Pomembnost (povečati)	<ul style="list-style-type: none">- Uporabnost- Povezovanje z interesi- Povezovanje z osebnimi cilji- Zadovoljitev potreb (po druženju, priznanju, zabavi)- Priložnost za sodelovanje
Zaupanje (v lastne možnosti zgraditi)	<ul style="list-style-type: none">- Jasni cilji-pričakovanje uspeha- Priložnost za doseganje izzivalnih ciljev- Možnost kontrole nad dejavnostjo- Prava mera vodenja- Podrobne povratne informacije
Zadovoljstvo (spodbuditi)	<ul style="list-style-type: none">- Priznanje, pohvala- Povezati dosežke s pričakovanji

1. ANALIZA MOTIVIRANOSTI glede na štiri komponente modela PPZZ (Kakšno pozornost lahko pričakujemo od udeležencev, koliko je neka aktivnost, stvar za njih pomembna, kakšno stopnjo samozaupanja imajo udeleženci in kaj jim nudi zadovoljstvo).
2. OPREDELITEV MOTIVACIJSKIH CILJEV glede na štiri komponente modela PPZZ
3. NAČRTOVANJE MOTIVACIJSKIH STRATEGIJ (tukaj je uporabna metoda nevihta možganov)
4. PREIZKUS IZBRANIH STRATEGIJ V PRAKSI

DELOVNI LIST:
MOTIVACIJA IN UČENJE



1. Kaj vas na splošno najbolj motivira v življenju (vam daje zagon)?

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

2. Naredi tabelo s 4 polji. V prvo polje napiši 3 cilje, ki bi jih rad/a v življenju dosegel/a (poklicni cilj, cilj v osebnem življenju, cilj v okviru prostega časa). V drugo polje vpiši, kaj bi pridobil/a z uresničitvijo teh ciljev. V tretje polje vpiši, čemu bi se moral/a odreči za dosego cilja. V četrto polje vpiši odločitev, ali boš zastavljeni cilj osvojil/a ali ne.

3. Kaj vas je motiviralo za vaš študij? Določi za vsak motiv, ali je zunanji ali notranji!

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

4. Kako bi motivirali otroke za delo v razredu/v skupini?

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

5. Za navedene situacije določi stalnost (stalne/spremenljive), lokacijo (zunaj nas/ znotraj nas) in možnost kontrole (lahko kontroliramo/ ne moremo kontrolirat)!

	stalnost	lokacija	kontrola
Učenka je pisala test nezadostno, ker se ni učila.			
Učenec je pri spraševanju dobil dobro oceno, ker je dobil lahka vprašanja.			
Učenec je pisal slabo, ker je imel vročino.			
Učenka je pisala odlično, ker je zelo sposobna.			
Učenka je lahko začela obiskovati pevski zbor, ker je naredila avdicijo.			
Učenec je bil izbran za regijsko tekmovanje v matematiki, ker je zmagal na šolskem tekmovanju.			

6. Naredite načrt izboljšanja kakovosti motivacije v vaši skupini vaj pri pedagoški psihologiji in pri tem uporabi model PPZZ (D.N.)!
7. Po Maslowi hierarhiji potreb opredelite motiviranost učiteljev/ vzgojiteljev (bodite pozorni na to, da greste od najnižjega nivoja potreb do najvišjega)!