

Jeśli chcesz zbudować statek, nie zwołuj ludzi, aby ci przynieśli drzewo, przygotowali narzędzi, nie przydzielaj zadań i pracy, lecz wzbudź w nich tęsknotę za dalekim, bezkresnym morzem.

Antoine de Sainte-Exupery

Motywowanie zuchów, harcerzy, harcerzy starszych, wędrowników i instruktorów.

Praca podharcemistrzowska

pwd. Barbara Topczyńska

Spis treści

Czym zadaniem jest motywowanie?	3
Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna	3
Co działa na nas motywująco?	4
Cel	5
Być częścią czegoś wielkiego	6
SMART	8
Wiedza proceduralna	9
Dobre relacje z innymi, potrzeba więzi	9
Potrzeba autonomii	9
Potrzeba kompetencji	10
Moc informacji zwrotnej	10
Nagrody	12
Motywatory materialne	12
Motywatory niematerialne	13
Akcja „Podnosimy samoocenę”!	14
Język korzyści	15
Pułapki motywacji	16
Dla fanów teorii naukowych	17
Podsumowanie	18

Czym zadaniem jest motywowanie?

Twoim droga druhno, drogi druhu!

Dlatego warto, żebyś zapoznał się z kilkoma zasadami, które wierzę, że ułatwią Ci codzienne funkcjonowanie.

Każdego dnia spotykasz się z sytuacjami, w których potrzebne jest wsparcie motywacyjne. Może ono dotyczyć konieczności zachęcenia do działania i wzbudzenia entuzjazmu wśród Twoich podopiecznych, może to być potrzeba pobudzenia do pracy osób, z którymi wspólnie realizujesz projekt, czy wsparcia członków rodziny gdy opadną z sił.

Zabierając się za motywowanie warto najpierw sprawdzić stan własnej motywacji. To w jakim stopniu sami jesteśmy chętni do działania i przekonani o odniesieniu sukcesu jest kluczowym krokiem na naszej motywacyjnej ścieżce. Dopiero w chwili gdy będziemy optymistyczni, entuzjastyczni, gotowi do realizacji zamierzeń oraz przekonani o słuszności naszych działań możemy zabierać się za motywowanie innych.

Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna

Dla ułatwienia zrozumienia o czym będzie dalsza część pracy zapoznaj się proszę z jednym z podstawowych podziałów motywacji.



Podział motywacji ze względu na kierunek działania:

- **motywacja wewnętrzna** - angażowanie się w jakieś działanie, ponieważ sprawia nam ono przyjemność bądź wzbudza nasze zainteresowanie, a nie wskutek zewnętrznych nacisków lub dla uzyskania zewnętrznych korzyści
- **motywacja zewnętrzna** - angażowanie się w jakieś działanie wskutek zewnętrznych nacisków lub dla zewnętrznych korzyści, a nie dlatego, że wykonywanie zadania sprawia nam przyjemność bądź wzbudza nasze zainteresowanie

Treść tabelki na poprzedniej stronie może nasuwać myśl: Jaki piękny byłby świat gdyby wszystkie działania jakich się podejmujemy był wzmocnione przez motywację wewnętrzną. Nie trzeba by nikogo przekonywać i namawiać, aby coś zrobić. Ludzie sami z własnej woli realizowaliby wszystkie zadania, a w dodatku sprawiałoby im to przyjemności. Jednak realia prawdziwego życia są inne i dużo naszych przedsięwzięć wiąże się z motywacją zewnętrzną oraz bardziej lub mniej chłodną kalkulacją zysków i strat.

Dlatego naszą rolą jako „motywatorów” idealnie byłoby wzbudzać motywację wewnętrzną, gdyż jest ona silniejsza, jej działanie motywuje przed dłuższy okres czasu, a realizacja zamierzeń przebiega w przyjemniejszy sposób.

Wobec powyższego stwierdzenia trzeba zadać pytanie:

Czy możliwe jest motywowanie bez wywierania jakiegokolwiek zewnętrznego nacisku?

W tym momencie proszę Cię, abyś spojrzął na stronę tytułową tej pracy i zapoznał się z cytatem Antoine de Sainte-Exuper'ego, który w piękny sposób mówi jak to osiągnąć.

Informacje zawarte w tym zdaniu pokazują, że nasze wielkie zaangażowanie, rozpisane szczegółowo plany, skrupulatny podział prac mogą (ale nie muszą) nie przynieść oczekiwanych rezultatów. Szczególnie wtedy gdy zaangażowane osoby nie będą zainteresowane efektem końcowym. Natomiast jeśli uda Ci się sprawić, żeby Twój cel stał się „ich” celem to okaże się, że są chętni do działania i wychodzenia z inicjatywą. Oczywiście jeśli tylko dasz im taką możliwość.

Uwaga! Nie chodzi tu o manipulację. Zakładam, że w harcerstwie i również poza nim kierujemy się pewnymi wartościami i działamy mając na względzie przede wszystkim dobro drugiej osoby. Poza tym pamiętaj, że żaden człowiek nie jest nieomylny. W związku z czym cel przez nas postawiony (również ten w dobrej wierze) może okazać się niewłaściwy. Dlatego pozwólmy innym mieć własne zdanie i za wszelką cenę nie starajmy się forsować swojego zdania.

Co działa na nas motywująco?

Co takiego sprawia, że „nam się chce”? Na naszą motywację wpływ ma wiele czynników. Niektóre z nich są oczywiste i od razu jesteśmy je w stanie wymieni. Za przykład niech posłuży pytanie do harcerzy: Dlaczego należycie do ZHP? Jeśli je zadamy, część z naszych podopiecznych bez zastanowienia odpowie, że to fajne zbiórki, na których mogą spotkać się z kolegami są najważniejszym powodem. Jeżeliby zmusić ich do głębszego zastanowienia to dopowiedzą, że w harcerstwie uczą się nowych rzeczy.

Jednak czy są to rzeczywiście wszystkie powody? Z pewnością nie. Niektóre czynniki motywacyjne wymagają od nas głębszej refleksji, a jeszcze inne zauważymy dopiero gdy ktoś nam je wskaże. Wiele z nich pozostają dla nas w sferze nieświadomości i nie ma w tym nic złego. Jednak jeżeli zamierzamy lepiej motywować siebie i innych warto je poznać.

Co ma wpływ na siłę naszej motywacji?

- **Jasny i ambitny cel** (co konkretnie mam zrobić? Jaki jest przewidywany efekt? W jakim celu mam to zrobić?)
- **Wiedza proceduralna** (W jaki sposób mam to zrobić?)
- **Odnoszone korzyści** (materialne i niematerialne)
- **świadomość że jest to potrzebne/ważne/ wartościowe dla kogoś**
- **Dobre relacje z innymi, potrzeba więzi**
- **Potrzeba autonomii**
- **Potrzeba kompetencji**

Cel

„-Co robisz?- zapytał przechodzień.

Robotnik zatrzymał się, westchnął głęboko i powiedział:

-Nie widzisz? Tłukę kamienie.

Chwilę potem przechodzień zauważył drugiego, który robił to samo, ale jakby żwawiej, a kamienie rzucał na dwie różne kupy.

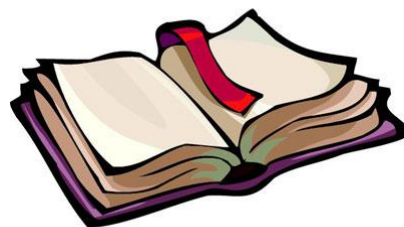
-Co robisz człowieku?

-Przygotowuję kamienie do budowy kościoła.

Za chwilę spotkał trzeciego pracownika. Ten ruszał się z gracją, pogwizdywał, a każdy rozłuczony kamień otrzepywał z piasku i starannie układał na jednej z dwóch pryzm.

-Co robisz?- zapytał ponownie przechodzień.

-Buduję katedrę przyjacielu!- zakrzyknął wesoło człowiek, a w jego głosie zabrzmiała nutka dumy.”



Być częścią czegoś wielkiego

Co różniło tych ludzi? W zachowaniu pomiędzy pierwszym i ostatnim murarzem można zauważyć diametralną różnicę. Jeden pracuje z trudem i widocznie przymusza się do wykonywania obowiązków, a drugi wypełnia je jakby powierzone mu zadanie był najważniejsze i najprzyjemniejsze na świecie. Myślę, że każdy z nas chciałby zawsze pracować jak ten ostatni murarz, a także żeby nasi podopieczni działali z równym zapałem.

Tym co napędza nas do działania jest cel. Mieć możliwość udziału w realizacji czegoś wielkiego daje siłę i chęć do działania pomimo wysiłku. Postarajmy się realizować i powierzać innym właśnie takie zadania. Zaraz pewnie powiesz, że nie każde nasze przedsięwzięcie to od razu coś spektakularnego jak np. wspólna organizacja zagranicznego obozu. Oczywiście zgodzę się z Tobą.

Jednak to od nas zależy jakie znaczenie nadamy nawet tym najbardziej prozaicznym czynnościom. Jako przykład niech posłużą :

1. Zbieranie drewna na ognisko:

Możecie powiedzieć:

a) *Idźcie proszę po chrust.*

lub

b) *Idźcie proszę **zorganizować nasze wspólne wieczorne spotkanie.** Będzie miało formę ogniska. **Potrzebujemy** do tego chrustu.*

W pierwszym przypadku uczestnicy ogniska zbierają drewno - gdzie prośba sugeruje, że odgrywają rolę „chłopców na posyłki”, natomiast w drugim przypadku stawiamy ich na pozycji **współorganizatora spotkania**. Niby zadanie ciągle to samo, ale... Kim wolałbyś być?

Ważne: W takim przypadku Ty też dostrzeż w nich współorganizatorów spotkania. Na zakończenie podziękuj im za ich wkład w organizację, przecież bez ich pomocy (zebrania drewna) ognisko by się nie odbyło.

2. Wizyta u dyrektorki szkoły.

a) *Czy mógłbyś pójść do pani dyrektor, bo znowu coś od nas chce ?*

lub

b) *Czy mógłbyś pójść do pani dyrektor. **Chciałabym/Chciałbym, żebyś reprezentował na spotkaniu interesy naszej drużyny/naszego szczepu***

Po pierwsze nie deprecjonujemy na wstępie wartości tego spotkania, po drugie wyznaczamy mu rolę reprezentanta drużyny/szczepu. Każdy z nas lubi czuć się ważny i wyróżniony- idzie tam **sam na spotkanie** i będzie się na nim wypowiadał w imieniu całej drużyny/całego szczepu- taki sposób myślenia sprawia, że osoba czuje większą odpowiedzialność i bardziej przykłada się do wykonywanego zadania.

Powyższe przykłady pokazują, że im cel wydaje nam się bardziej wartościowy tym więcej energii i wysiłku jesteśmy w stanie poświęcić na jego realizację.

Pytanie jaki cel jest wartościowy?

Dla każdego będzie to oczywiście coś innego. Dlatego zanim zaczniemy motywować warto się zastanowić:

Co jest dla mnie wartościowym celem?

Co jest wartościowym celem dla moich podopiecznych?

Co jest wartościowym celem dla osób z którymi współpracuję?



SMART

Na prawdopodobieństwo realizacji nawet najbardziej wartościowych zamierzeń ma wpływ sposób w jaki zostaną sformułowane. Tym razem można posłużyć się pewnymi zasadami, które są uniwersalne dla każdego celu.

Dobrze sformułowany cel = Większe prawdopodobieństwo realizacji

Powyższe równanie pokazuje, że warto dowiedzieć się w jaki sposób należy formułować cel. Pomocnym do tego narzędziem jest metoda SMART. Polega na formułowaniu celu tak aby spełniał 5 warunków, których nazwy pochodzą od liter tworzących słowo SMART (ang. mądry, bystry).



SPECYFICZNY czyli szczegółowy, konkretny. Formułując cel warto zadać sobie dodatkowe pytania:

CO? PO CO? JAK ? chcę to osiągnąć?



MIERZALNY

czyli taki, który pozwoli zmierzyć: czy cel został zrealizowany



AMBITNY czyli taki który pozwoli Ci się rozwijać, będzie swojego rodzaju wyzwaniem, ale równocześnie na wstępie nie zniechęci do realizacji



RZECZYWISTY warto mierzyć siły na zamiary i wybrać cel, który będziemy w stanie zrealizować (dobrze jest zastanowić się czy przy realizacji Twojego zamierzenia wszystko zależy od Ciebie)



TERMINOWY dobry cel ma zawsze określony czas do kiedy musi zostać zrealizowany

Cel sformułowany przy wykorzystaniu tej metody pozwala nam/osobie, która ma go realizować dojrzeć celowość podejmowanych działań. Wiemy w jakim celu coś robimy. Czujemy, że jesteśmy w stanie sprostać postawionym wymaganiom, ponieważ są one dostosowane poziomem do możliwości i warunków w jakich się znajdujemy. Natomiast czas wyznaczony na realizację zamierzeń daje nam jasność

do kiedy powinniśmy uzyskać efekt naszych wysiłków, a po ustalonym terminie jesteśmy w stanie przeprowadzić ewaluację i sprawdzić w jakim stopniu początkowy plan został zrealizowany.

Wiedza proceduralna

Kolejnym aspektem z punktu widzenia motywacji jest wiedza proceduralna. Jej obecność nie jest bezpośrednio czynnikiem wpływającym na chęć realizacji zadań, za to jej brak już tak. Niestety jest to działanie silnie demotywujące.

Często zdarza się, że ktoś czegoś od nas oczekuje, a my pomimo szczerych chęci nie wiemy jak to zrobić. Brak informacji w jaki sposób realizować dane zadanie wpływa negatywnie na nasze podejście do dalszych działań. Wymaga od nas poświęcenia dodatkowego czasu i wysiłku na uzyskanie informacji „JAK?”. (Nie piszę tu o sytuacjach kiedy, zdobywanie takich informacji ma charakter rozwojowy, uczący samodzielności).

Z tego powodu warto zastanowić się czy to, że ktoś nie wykonuje jakiego zadania wynika z braku motywacji, czy też niekompletnej informacji dotyczącej sposobu w jaki ma to zrobić.

Dobre relacje z innymi, potrzeba więzi

Ludzie to istoty społeczne wobec czego posiadają naturalną potrzebę więzi i przynależności. Dzięki tej właściwość często są skłonni do realizowania zadań, które same w sobie nie sprawiają im przyjemności (nie ma w nich motywacji wewnętrznej) i nie jest zmuszony do ich realizacji. Dzieje się tak ponieważ fakt powiązania zadania z inną osobą, która jest dla niego ważna i zależy mu na utrzymaniu z nią pozytywnych relacji powoduje wzbudzenie motywacji do działania.

Potrzeba autonomii

Potrzeba autonomii wynika z wewnętrznej chęci decydowania o samym sobie. Przejawia się ona w dążeniu do uzyskania poczucia, że nasze działania są konsekwencją naszego wyboru i zgadzają się z naszymi potrzebami, pragnieniami oraz wyznawanym przez nas systemem wartości. Zdecydowanie łatwiej jest nam przyjąć czyjś punkt widzenia, bądź jakieś normy kiedy wiemy, że mamy możliwość wyboru, a decyzje będziemy mogli podjąć bez poczucia zewnętrznego nacisku.

Jak wykorzystać tą wiedzę do motywowania?

Poprzez dawanie możliwości wyboru. Jeśli chcemy, żeby nasi harcerze się rozwijali dajmy im sprawności i pozwólmy wybrać, którą z nich mają zrealizować.

Jeśli w Szczepie robimy remont harcówki niech każda jednostka sama wybierze, które pomieszczenie wyremontuje. Jeśli chcemy, żeby ktoś wykonał konkretne zadanie to chociaż pozostawmy mu możliwość wyboru terminu w jakim je wykona.

Co wpływa na zatrzymanie motywacji autonomicznej?

- Rywalizacja
- Ściśle określone terminy
- Nadzór, poczucie kontroli, szczególnie jeśli czujemy się kompetentni do wykonania zadania.

Potrzeba kompetencji

Osoby, które czują się kompetentne w jakimś działaniu najczęściej podejmują się go ze względu na wewnętrzną motywację. Im lepiej wykonujemy jakąś czynność, tym częściej i chętniej jesteśmy gotowi ją powtórzyć. Dzieje się tak ponieważ pozwala nam ona zaspokoić poczucie potrzeby kompetencji (czujemy się dzięki temu mądrzy, sprawni). Pozytywny wpływ na poczucie kompetencji ma podejmowanie optymalnych wyzwań oraz otrzymywanie informacji zwrotnych na temat naszych działań. Dostrzeganie u ludzi tego co robią dobrze i mówienie im o tym powoduje, że budujemy w nich przekonania „ Super, potrafię to robić, podoba się innym więc będę robił tak dalej/zrobię to jeszcze raz gdy pojawi się okazja!” .

Moc informacji zwrotnej

Siła i wartość dawania informacji zwrotnej jest nieoceniona. Nic nie kosztuje, a pełni między innymi funkcję nagrody. Dzięki przekazaniu takiego komunikatu druga strona poznaje nasze oczekiwania, dowiaduje się, nad czym powinna pracować oraz które zachowania, działania są oceniane pozytywnie.

Zasady formułowania informacji zwrotnej, aby była skutecznym narzędziem motywacyjnym:

- Pochwała musi być konkretna i dotyczyć określonego zachowania – *Z dużą przyjemnością patrzyłem/patrzyłam jak pomagasz Kasi układać stos ogniskowy.*
- Powinna pojawiać się jak najszybciej – Jest to dobry moment, żeby zwrócić uwagę na zasadę: Chwalimy przy wszystkich, zwracamy uwagę na osobności. Niech ta zasada również wyznacza odpowiedni moment do przekazania informacji zwrotnej.

- Oceniamy **zachowanie** osoby. - **Zastosowanie** przez Ciebie rozwiązania z użyciem gwoźdźcia było bardzo sprytnie/ **Źle zrobiłeś** niszcząc tą szafkę.
- Negatywnej informacji towarzyszy pozytywna
- Przekazujemy ją bezpośrednio zainteresowanej osobie
- Odnosimy się do naszych uczuć i reakcji
- Ustosunkowujemy się tylko do spraw/rzeczy, na które osoba ma/miała wpływ

(Informacja zwrotna dotyczy zarówno pozytywnych, jak i negatywnych zachowań).

Nagrody

Powszechnie znanym motywatorem są wszelkiego rodzaju nagrody. Mogą mieć formę materialną (np. pieniądze, nagrody rzeczowych) lub niematerialną (np. pochwały). Bez względu na to na jaką nagrodę wybierzemy miejmy świadomość w jakim celu z niej korzystamy.

Nagradzamy gdy chcemy:

- podziękować
- docenić czyjś wysiłek bądź efekt pracy
- pokazać, że takie zachowanie nam odpowiada, i jeżeli się powtórzy to będziemy z tego zadowoleni

Uwaga: Jeżeli nie chcemy wzmacniać określonego zachowania to niestety „pozbawiamy” osobę nagrody, ale koniecznie przekazujemy informację zwrotną.

Motywatory materialne

Jakkolwiek nieco dziwnie to brzmi, w harcerstwie również czasami odnosimy korzyści materialne. Mogą to być otrzymane przez nas drobne słodycze w postaci batonika dawane w nagrodę za najlepiej przygotowaną zbiórkę, może to być nagroda w postaci polaru wręczana kadrze w ramach podziękowania za zorganizowanie obozu lub nagroda pieniężna w określonej kwocie jako dofinansowanie do obozu czy odbywanego przez nas/naszych podopiecznych kursu.

Jakie jeszcze odnosimy korzyści materialne, które motywują nas do działań?

Jeżeli przyjrzymy się pracy zawodowej, a dokładniej sytuacji otrzymania przez pracownika do dyspozycji ładnego i dobrze wyposażonego biura to dojdziemy do wniosku, że szef zrobił to w celu poprawienia wyników pracy, podniesienia stopnia zaangażowania i chęci do działania swojego podwładnego. Te argumenty będą jak najbardziej uzasadnione. (Amerykańscy naukowcy sprawdzili;). Takim harcerskim odpowiednikiem biur są nasze harcówki – im ładniejsze i bardziej zadbane tym większa motywacja, żeby w nich przebywać i realizować poszczególne zadania.

Chciałabym przedstawić jeszcze jeden aspekt motywacji materialnej, który również dotyczy harcerzy. Jest to posiadanie środków niezbędnych do realizacji zadania. Przypomnij sobie jaką odczuwasz radość jeśli wiesz, że do zaplanowanego działania posiadasz wystarczające fundusze/odpowiednią ilość materiału/sprzętu dzięki czemu możesz się skupić na faktycznej realizacji przedsięwzięcia i nie musisz tracić energii

na inne działania związane z pozyskiwaniem środków. Tego typu sytuacje pokazują jak mocnym motywatorem jest dostarczanie odpowiednich zasobów pozwalających dobrą realizację zadania. Dlatego jeżeli chcesz, żeby ktoś przygotował ciekawą grę, zajęcia dla wędrowników czy wyjazd dla instruktorów to zapewnienie mu na to odpowiednich środków sprawi, że będzie „chciało mu się bardziej”.

Motywatory niematerialne

Można podzielić je w taki sam sposób co ogólne pojęcie motywacji, czyli na tak zwane **motywatory niematerialne zewnętrzne** i **motywatory niematerialne wewnętrzne**.

Motywatory zewnętrzne:	Motywatory wewnętrzne
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pochwały ▪ Wyróżnienia ▪ Gratulacje ▪ Podziękowania ▪ Uznanie ▪ Uśmiech ▪ Poświęcony czas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podniesienie samooceny ▪ Odczuwanie pozytywnych emocji (satysfakcji, dumy, radości, itp.) ▪ Poczucie bycia potrzebnym ▪ Zdobycie doświadczenia

Wszelkie sposoby umieszczone powyżej są darmowymi metodami na zmotywowanie osób z którymi współpracujemy. Pomimo, że nie wymagają od nas ponoszenia dodatkowych kosztów działają równie skutecznie. (W niektórych przypadkach nawet skuteczniej).

Wszelkiego rodzaju pochwały, gratulacje i podziękowanie są niezwykle ważnym elementem motywacyjnym, na który warto zwrócić szczególną uwagę. Pamiętajmy, żeby docenić wkład zaangażowanych osób, pochwalić to co wyszło, wyróżnić tych, którzy w jakiś sposób na to zasłużyli.

Nawet drobny gest może mieć funkcję motywującą – zmęczonych harcerzy może pokrzepić uśmiech przełożonego czy poświęcona przez niego chwila na rozmowę z nimi- doda im sił i nada sens ich pracy.

Motywatory wewnętrzne są zdecydowanie bardziej subtelne i mniej dostrzegalne. Np. zaangażowanie w organizację jakiejś imprezy pozwala na zdobycie doświadczenia dzięki czemu czujemy się bardziej kompetentni (Pamiętasz potrzebę kompetencji?). Dodatkowo jeżeli wydarzenie odniesie sukces to osoba będzie odczuwała z tego powodu dumę, co będzie miało bezpośrednie przełożenie na podwyższenie samooceny.

Akcja „Podnosimy samoocenę”!

W dzisiejszych czasach niska samoocena ludzi jest dużym problemem, który ma również bezpośredni wpływ na poziom motywacji. (W Norwegii powołano nawet Międzynarodową Radę do Spraw Samooceny w celu m.in. tworzenia programów zwiększających samoocenę).

Zmotywowanie kogoś kto uważa, że nic nie potrafi, nie da rady nic zrobić i czuje, że jest do niczego może być trudne. Jednak jest to zadanie wykonalne, ale będzie wymagało poświęcenia większego nakładu sił i czasu.

Kiedy zacząć?

Zdarzają się sytuacje, kiedy w momencie składania komuś propozycji słyszymy : „*Nie, bo jestem do niczego*” . I to jest właśnie czas i miejsce na Twoje działanie związane z podnoszeniem samooceny.

Często automatycznie wykorzystywana przez nas odpowiedź „*Nieprawda*” okazuje się mało wpierająca. Pod jej wpływem osoba raczej nie zmieni zdania na swój temat, a tego przecież jest naszym głównym celem. Żeby jednak podnieść jej wiarę w siebie powyższą odpowiedź można uzupełnić o argumenty dlaczego jest wartościową osobą.

Każdy jest wartościowy!

Jeśli masz wątpliwości czy dana osoba ma jakieś pozytywne cechy lub czy udało jej się coś osiągnąć- zapewniam Cię że TAK!- zastanów się dobrze, a z pewnością znajdziesz w drugiej osobie coś co będziesz mógł jej zaprezentować ,a czego ona w sobie nie dostrzega. Pokaż jej że jest wartościową osobą! Jeśli masz problem zacznij od małych rzeczy np. potrafiłeś wspólnie z grupą wykonać zadanie, pomogłeś przenieść ciężki sprzęt do magazynu, przyprowadziłaś kolegę na zbiórkę- dzięki Tobie jest teraz harcerzem.

Z początku wyszukiwanie pozytywnych cech u osób, które wydają się „beznadziejnymi przypadkami” może wymagać od Ciebie poświęcenia dłuższej chwili. Jednak z czasem staniesz się czujniejszym i bardziej świadomym obserwatorem, co pozwoli Ci szybciej odnajdywać pozytywy drugiej osoby.

Powód

Po dowartościowaniu takiej osoby przychodzi pora na poznanie faktycznych obaw, które zadecydowały o odrzuceniu propozycji. Odpowiedź „ *Nie chce i już*”, kryje w sobie zawsze inny prawdziwy powód. Spróbujmy dowiedzieć się jaki on jest, a wtedy łatwiej będzie znaleźć rozwiązanie.

„Znany strachy łatwiej oswoić” - wsparcie

Powodów niechęci wykonania zadania jest nieskończona ilość, jednak oznacza to, że istnieje również nieskończona liczba rozwiązań tej sytuacji.

Ważne, żeby osoba, która nam wyjaśni co tak naprawdę blokuje ją przed działaniem poczuła, że jest to problem, który można rozwiązać. Co więcej jeśli zajdzie taka konieczność to znajdzie się ktoś, kto jej w tym pomoże. (Kilka przykładowych blokerów działania: brak wiedzy i umiejętności-*nie wiem jak mam to zrobić*, poczucie braku wsparcia, wcześniejsza porażka, brak czasu, poczucie bezcelowości zadania, zadanie jest zbyt trudne).

Jako wyraz troski o samoocenę innych unikajmy jej obniżania nieprzemyślanymi komentarzami na temat ich zachowania, wyglądu czy opinii. Zamiast tego dostrzegajmy to co w ich pozytywne, chwalmy gdy na to zasługują, mówmy co robią dobrze i dlaczego są dla nas ważni. Pozwoli im to efektywniej działać.

Język korzyści

Jeśli chcemy kogoś do czegoś przekonać to warto zaprezentować nasz pomysł w odpowiedni sposób. Idealnym narzędziem do tego jest tak zwany język korzyści bardzo często używany przez handlowców. Nie mam tu na myśli ukrywania trudnych czy powszechnie niechcianych aspektów sytuacji. Jednak zachęcam do zaprezentowania w pierwszej kolejności tych mocnych stron i to w taki sposób, żeby na pewno zostały zauważone.

Język korzyści polega na budowaniu przekazu zawierającego trzy elementy opisujące cel do którego dążymy. Są to cechy, zalety i korzyści.

Poniżej przykład zawierający kilka z możliwych argumentów, przemawiający za zdobyciem stopnia.

Cel: przekonanie drużynowego do zdobycia stopnia instruktorskiego.

PRZEDMIOT ROZMÓW	CECHA	ZALETA	KORZYŚĆ
Stopień	instruktorski	Zdobycie uprawnień	Oszczędność pieniędzy- brak konieczności płacenia za komercyjny kurs
		Samorozwój	Pozwoli skoncentrować Ci się na zadaniu, które od dawna chciałeś zrobić, a nie było wystarczająco motywacji.
		Możliwość przyjęcia Przyrzeczenia Harcerskiego od Twoich podopiecznych	Samodzielność prestiż

Pułapki motywacji

Warto, żebyśmy pomimo wciągnięcia w motywacyjny wir zwrócili uwagę na pułapki, które możemy spotkać na naszej drodze:

Każdy jest inny - Z biegiem czasu nabierzemy doświadczenia i pojawią się zasady, metody i sposoby, które naszym zdaniem działają. Jednak pamiętajmy, że każdy z nas jest inny i potrzebuje innego sposobu motywacji. Uciekajmy od rutyny i obserwujmy co drugiej osobie jest najbardziej potrzebne.

Przymus to nie motywacja – pozwoli nam często na realizację zamierzeń, ale jego wpływ jest krótkotrwały, najczęściej działa do momentu gdy czujemy „bat nad sobą”. Co gorsza powoduje wewnętrzny opór odbiorcy, niechęć, a nawet wrogość.

Z motywacją też można przesadzić – Może okazać się, że będziemy potrafili tak dobrze zmotywować kogoś do realizacji jakiegoś celu, że poświęci mu się w zupełności, ale niestety będzie realizował go kosztem innych swoich obowiązków. Bądź czujny i nie pozwól na to!



Dla fanów teorii naukowych

W psychologii istnieje kilka odrębnych nurtów i psychologicznych koncepcji człowieka tłumaczących mechanizmy i prawa rządzące psychiką oraz tłumaczące zachowania ludzi. W ich ramach powstały teorie zajmujące się aspektem motywacji rozumianej jako „*zespół mechanizmów powodujących uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymanie i zakończenie zachowania*”. (Strelau, 2000).

Podejście ewolucyjne- wszelkie działania człowieka są podyktowane realizacją utrwalonego wzorca zachowań, a główną motywacją do działania jest wewnętrzna chęć rozpowszechniania własnych genów.

Podejście psychodynamiczne- w przypadku koncepcji Feuda trudno mówić o motywacji jako takiej, gdyż ma ona charakter nieświadomy, a wszelkie podejmowane przez człowieka działania są determinowane wrodzonym popędem: popędowi przeżycia oraz popędowi seksualnemu.

Podejście behawiorystyczne- w tym nurcie motywacyjną funkcję pełni przede wszystkim wzmocnienie, czyli to w jaki sposób dane zachowanie zostanie nagrodzone lub ukarane. W zależności od tego czy jednostka otrzyma pozytywne czy negatywne wzmocnienie będzie „zmotywowana” bądź nie do powtórzenia danego działania w przyszłości.

Podejście humanistyczne- stopień motywacji do realizacji różnego typu zadań zależy od tego czy zostały spełnione potrzeby niższego rzędu (hierarchia potrzeb Masłowa: potrzeby fizjologiczne, bezpieczeństwa, miłości i przynależności, szacunku i uznania, samorealizacji). Np. osoba, która jest głodna nie będzie zmotywowana do wykonywania zadań, które pozwolą jej na zdobycie szacunku przełożonego.

Podejście poznawcze- według psychologów tego nurtu osoba doświadczająca dysonansu poznawczego lub deficytu informacji dąży do pozbycia się wynikającego z tego powodu uczucia „przykrości” co jest swojego rodzaju motywacją do działania.

Podejście topologiczne - mówi o motywacji jako rezultacie gry rozgrywanej przez siły działające w polu psychologicznym (składa się na nie człowiek i środowisko, w którym funkcjonuje).

(Dla bardziej dociekliwych → dokładny opis wszystkich teorii motywacji znajdują się w Podręczniku Akademickim: Psychologia Tom 2, napisanym pod redakcją Jana Strelaua, wydanego przez Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne).

Podsumowanie

Wszystkie metody i sposoby zamieszczone w tej pracy zostały tak dobrane, aby były uniwersalne dla każdego pionu wiekowego. Dlatego uważam, że można je z powodzeniem stosować wśród zuchów, harcerzy, wędrowników i instruktorów.

Każdemu kto znalazł chwilę, żeby zapoznać się z moimi przemyśleniami, dziękuję. Chcę wierzyć, że poświęcony czas przyniósł Wam choć trochę pożytku. Życzę wielu sukcesów w motywowaniu siebie i innych!

