

## Stimularea motivației de a învăța

*prof. Maria Drăgan*

### 1. Premise teoretice

Orice școală este un lanț al slăbiciunilor sau al puterii; depindem unii de alții, căci, prin definiție, școala presupune interacțiune umană constantă. Un elev poate fi motivat de profesor, care, la rândul lui, poate fi motivat de director. Cert este că un profesor demotivat nu poate să motiveze un elev demotivat. Problema motivației umane nu trebuie înțeleasă într-un mod simplu, mecanicist, pentru că nu există un comutator magic al motivației, care să determine oamenii să dorească să învețe, să lucreze mai mult, să acționeze într-o manieră mai responsabilă. Facilitarea, și nu controlul, ar trebui să ne ghideze ideile când încercăm să schimbăm anumite comportamente în școală. Chiar când o persoană este într-o poziție de autoritate, profesorul/dirigintele, eforturile de a motiva elevii într-o anumită direcție vor avea un succes semnificativ, dacă relația profesor – elev este considerată una de colaborare între persoane ce pot sau nu să împărtășească aceleași sentimente, expectanțe și scopuri. Astfel, intervențiile motivaționale ce nu respectă scopurile, emoțiile și convingerile unei persoane legate de o anumită situație pot produce efecte pe termen scurt, dar pe o perioadă mai mare de timp aceste intervenții pot să eșueze.



### Proiect Erasmus+

*Dezvoltarea Colegiului Tehnic "Gheorghe Asachi" prin strategii inovatoare de management și de predare  
2016-1-RO01-KA101-023552*

*Tehno (Logically) Motivated Teachers for Techno (Logically) Motivated Students*

Disfuncționalitățile sunt inerente oricărei organizații și sunt generate, de obicei, de relațiile umane din cadrul organizației respective. În condițiile în care angajații nu vor și/sau nu pot să realizeze obiectivele, respectiv nu sunt motivați și/sau nu sunt pregătiți, obiectivele nu vor fi realizate. În consecință, latura umană a managementului devine extrem de importantă, obiectivele instituției putând fi mult mai repede și mai ușor atinse prin motivarea, implicarea și participarea membrilor organizației, decât prin impunerea birocratică a sarcinilor de serviciu și prin control strict. Evoluția școlii se bazează pe implicarea profesorului, pe investiția sa afectivă, pe competențele deținute și pe capacitatea de a asimila valorile schimbării. Un rol secund în evoluția organizației îl ocupă schimbările structurale și cele tehnologice.

Din cercetarea realizată de către Ion – Ovidiu Pânișoară și Georgeta Pânișoară (2010, p. 24) în perioada 2007-2008 principalii factori motivatori pentru cariera de cadru didactic s-au evidențiat:

- dragostea față de copii
- plăcerea de a preda/împărtășirea unor cunoștințe (pasiunea pentru domeniu și ajutorul pe care îl pot oferi în dezvoltarea elevilor).

Este obligatoriu ca aceste elemente să rămână la cote înalte astfel încât motivația pentru cariera didactică să rămână constantă.



## 2. Motivare și motivație

### Proiect Erasmus+

*Dezvoltarea Colegiului Tehnic "Gheorghe Asachi" prin strategii inovatoare de management și de predare*  
2016-1-RO01-KA101-023552

*Tehno (Logically) Motivated Teachers for Techno (Logically) Motivated Students*



Pentru început considerăm necesară diferențierea termenilor *motivare – motivație*.

**Motivarea** este acțiunea de a motiva pe altcineva, de a oferi un motiv pentru realizare unei acțiuni; **motivația** reprezintă *totalitatea mobilurilor care-i determină pe oameni să facă anumite lucruri, să aleagă din mai multe variante un anumit comportament*.

Motivarea reprezintă modalitatea prin care se integrează satisfacerea necesităților și intereselor individuale ale persoanelor în realizarea obiectivelor organizației – stimularea acestora în vederea îndeplinirii sarcinilor într-un mod satisfăcător; motivația – necesitățile și interesele individuale.

Motivația (latinescul *movere* – stare interioară care pune în mișcare un individ) este „o forță care acționează asupra unei persoane pentru a o împinge către realizarea unui obiectiv într-o manieră specifică”; *totalitatea motivelor sau mobilurilor (conștiente sau nu) care determină pe cineva să efectueze o anumită acțiune sau să tindă spre anumite scopuri. – Din fr. motivation*

Cea mai cunoscută teorie a motivației este cea a lui Abraham Maslow ("ierarhia trebuințelor umane"), care a conceput un sistem ierarhizat al nevoilor omului, plecând de la cele *fiziologice*, de *securitate* și de *apartenență*, până la nevoia de *recunoaștere și stimă* și cea de *autorealizare*. Pentru a atinge palierele superioare ale trebuințelor, este absolut necesară satisfacerea nevoilor umane primare sau invers, atunci când treptele superioare nu sunt atinse, omul își poate găsi compensația în satisfacerea exagerată a trebuințelor inferioare (refugiul în hrană pentru a suplini singurătatea). Într-o societate nesigură cu un nivel de trai scăzut, satisfacerea trebuințelor de nivel inferior este stringentă și anulează orice apel către atingerea și respectarea unor valori esențiale, dar abstracte, precum cele de libertate și democrație.

În educație, este vital ca mediul de lucru și desfășurarea proceselor educaționale să răspundă nevoilor reale și exprimate ale principalilor parteneri ai procesului educațional, respectiv profesorii și elevii.

Teoria lui Maslow a suferit însă interpretări și completări. Astfel, un fapt vizibil este concentrarea în piramidă a două tipuri de nevoi acestea fiind corespondentele a două tipuri de motive: *intrinseci* (nevoia de apartenență; nevoia de stimă și recunoaștere; nevoia de autorealizare) și *extrinseci* (nevoi fiziologice; nevoi legate de securitate). De asemenea, *pare a nu exista o regulă care să governeze apariția unui anumit tip de nevoi după satisfacerea celor*

#### Proiect Erasmus+

*Dezvoltarea Colegiului Tehnic "Gheorghe Asachi" prin strategii inovatoare de management și de predare*

2016-1-RO01-KA101-023552

*Tehno (Logically) Motivated Teachers for Techno (Logically) Motivated Students*



*fiziologice*, satisfacerea unei nevoi poate avea caracter provizoriu după care individul va dori un alt nivel de satisfacere a nevoii (de exemplu – nevoia de hrană – individul va dori să mănânce din ce în ce mai bine, va reveni asupra nevoii).

Clayton Alderfer propune pornind de la teoria lui Maslow teoria *ERD* împărțind nevoile umane în trei categorii: de existență (nevoi fiziologice și de securitate), de relaționare (nevoi de apartenență și de stimă) și de dezvoltare (autoapreciere și autorealizare).

Punctul comun al celor două teorii este recunoașterea existenței mai multor tipuri de nevoi și *stabilesc între ele raporturi care pot facilita recompensarea comportamentelor individuale*. Modelul lui Alderfer îmbogățește modelul lui Maslow cu două idei: *un individ poate urmări satisfacerea a două sau mai multe nevoi sau poate renunța la satisfacerea unor trebuințe de ordin superior dacă îi sunt satisfăcute nevoi de ordin secundar*.

### **3. Motivația în cazul elevilor**

Motivația este una dintre cele mai importante achiziții ale învățării școlare. Sunt investite sume enorme pentru construcția de școli, pentru echiparea acestora, pentru remunerarea personalului didactic, dar toate acestea devin inutile dacă elevii nu vor să învețe. Problema care se pune în acest context este următoarea: ce anume îl face pe un elev să dorească să învețe, iar pe un altul să nu dorească acest lucru? Dorința unui elev de a depune un efort cognitiv în scopul achiziționării de noi cunoștințe este produsul mai multor factori cu acțiune conjugată; pornind de la personalitatea și abilitățile elevului implicate în sarcini specifice de învățare până la mobilizarea generală pentru învățare.

Dinamica motivațională este influențată și de motivația cadrului didactic și de gradul său de implicare în activitate. Entuziasmul educatorului se transmite și copiilor și-i disponibilizează chiar pentru activități relativ dificile. Cadrul didactic care se face iubit și respectat de copii și-a asigurat angajarea deplină a acestora în tot ce le propune și această predispoziție și activare dezvoltată a motivației este o condiție de succes în activitate și în atingerea anumitor rezultate. De obicei, învățătorul este modelul de urmat și copiii nu ezită să-l urmeze în tot ce le propune și dacă are și un program interesant organizat, aceștia vor obține rezultate superioare.

Un al doilea principiu de care trebuie ținut cont este acela al acordării unei atenții suplimentare în cazul elevilor demotivați. Profesorul trebuie să se străduiască să acorde atenție în



mod egal tuturor elevilor, indiferent de capacitățile lor. Totuși, față de elevii slabi, profesorul ar trebui să adopte următoarele comportamente:

- a) să-și exprime încrederea în capacitatea lor de a reuși;
- b) să le acorde atenție ca și elevilor buni;
- c) să evite crearea de situații competitive în care ei nu pot decât să piardă;
- d) să nu le facă observații în fața colegilor;
- e) să manifeste interes pentru reușita elevilor.

Cercetătorii au demonstrat importanța recompensării comportamentelor pozitive ale elevilor. Atunci când optează pentru un stil de management în cadrul clasei, cadrele didactice ar trebui să folosească un stil asertiv de comunicare și de comportament. În plus, ar trebui să conștientizeze în ce măsură își doresc să îi integreze pe copii într-o anumită activitate de învățare, în deplină concordanță cu regulamentele impuse.

Cunoașterea, înțelegerea și controlul acestor fenomene – de către ambii agenți ai educației – sunt condiții ale eficienței instructiv-educative.

În cadrul activității trebuie să ne mulțumim nu cu orice fel de performanțe, ci cu performanțe cât mai bune, cât mai înalte, care să însemne nu doar o simplă realizare a personalității, ci o autodepășire a posibilităților ei. Stimulul motivațional care împinge spre realizarea unor progrese și autodepășiri evidente poartă denumirea de nivel de aspirație. Acesta trebuie raportat la posibilitățile și aptitudinile elevului (un 7 va fi un nivel de aspirație crescut pentru elev slab, acceptabil, pentru unul mediocru, dar o decepție, pentru unul bun). Pentru elevii slabi și mediocri, nivelurile de aspirație relativ scăzute reprezintă succes, în timp ce pentru cei cu aptitudini, un regres, ei vor regresa chiar și sub raportul valorificării capacităților de care dispun. De aceea, este bine că nivelul de aspirație – pentru a avea un efect pozitiv – să fie cu puțin peste posibilitățile de moment. Nu trebuie uitat niciodată că discrepanța prea mare dintre capacități și aspirații este periculoasă.

Principalele aspecte prin care școala este considerată utilă pentru succesul în viață sunt: lucrurile învățate, în general (fiind astfel confirmată înțelegerea menirii școlii de a pregăti pentru viață), diploma obținută, disciplinele școlare și profesorii.

Motivarea reprezintă un proces care ne mobilizează, ne dă forță, puterea să supraviețuim, să realizăm ușor unele lucruri care altădată par imposibil de îndeplinit, să fim activi, să ne

#### **Proiect Erasmus+**

*Dezvoltarea Colegiului Tehnic "Gheorghe Asachi" prin strategii inovatoare de management și de predare*

2016-1-RO01-KA101-023552

***Tehno (Logically) Motivated Teachers for Techno (Logically) Motivated Students***

ridicăm chiar dacă am fost doborâți, să persistăm în realizarea unor lucruri, să influențăm și să-i orientăm pe cei din jur.



### Bibliografie

1. IUCU, R.,(2002), *Instruirea școlară, Perspective teoretice și aplicative*, Iași: Editura Polirom
2. JINGA, I., ISTRATE, E., (1998), *Manualul de pedagogie*, București: All Educațional
3. MASLOW, ABRAHAM, H., (2007), *Motivație și personalitate*, București: Editura Trei
4. NOVEANU, E., POTOLEA, D., (2007), *Științele Educației: dicționar enciclopedic*, (vol. I și II), București: Editura Sigma
5. PÂNIȘOARĂ, G., PÂNIȘOARĂ, I.O., (2010), *Motivarea pentru cariera didactică*, București: Editura Universității București

### Proiect Erasmus+

*Dezvoltarea Colegiului Tehnic "Gheorghe Asachi" prin strategii inovatoare de management și de predare*  
2016-1-RO01-KA101-023552

*Tehno (Logically) Motivated Teachers for Techno (Logically) Motivated Students*