

#### 5.4. Strategie motywacyjne dla aktywnego starzenia się (dla osób 50+)

Celem mentora rówieśniczego jest znalezienie metod wspomagających podopiecznego w rozpoznaniu, uruchomieniu i konsekwentnym wykorzystaniu wszystkich jego zasobów motywacyjnych - tak zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Jednak to własna motywacja wewnętrzna jest dla podopiecznego prawdziwym "motorem napędowym", który ma większe znaczenie dla wdrożenia, a następnie utrzymania i stabilności zmian.

Życie jest zdeterminowane przez ciągłe zmiany. Pierwszym problemem, z którym między innymi jednostki muszą się zmierzyć na co dzień w dzisiejszych, pełnych pośpiechu czasach, jest dostosowanie się do tych ciągłych zmian. Człowiek musi umieć skutecznie reagować na zmiany w środowisku zewnętrznym. Proces zmian rozpoczyna się od tego, że będziemy świadomi potrzeby zmian.

Do niedawna stosunkowo często zdarzało się, że człowiek spędzał całą swoją karierę zawodową lub jej znaczną część w jednej firmie. Zmiana miejsca pracy była postrzegana bardzo wrażliwie. Osoba, która kilkakrotnie zmieniała pracę, uważana była za osobę nielojalną i niepewną siebie, wahającą się. Dziś taka sytuacja nie ma miejsca.

Jednak ludzie są z zasady odporni na zmiany. Jeśli mają zaakceptować zmianę, muszą być zmotywowani. Motywacja to siła, która napędza człowieka do aktywności, czyli także do uczenia się. Zmotywowani ludzie chcą pracować najlepiej jak potrafią i chcą pracować w ten sposób nie "dla kogoś", ale dla siebie, dla swoich wewnętrznych uczuć.

Istnieją dwa rodzaje motywacji, które odgrywają ważną rolę w motywacji do pracy poszczególnych osób:

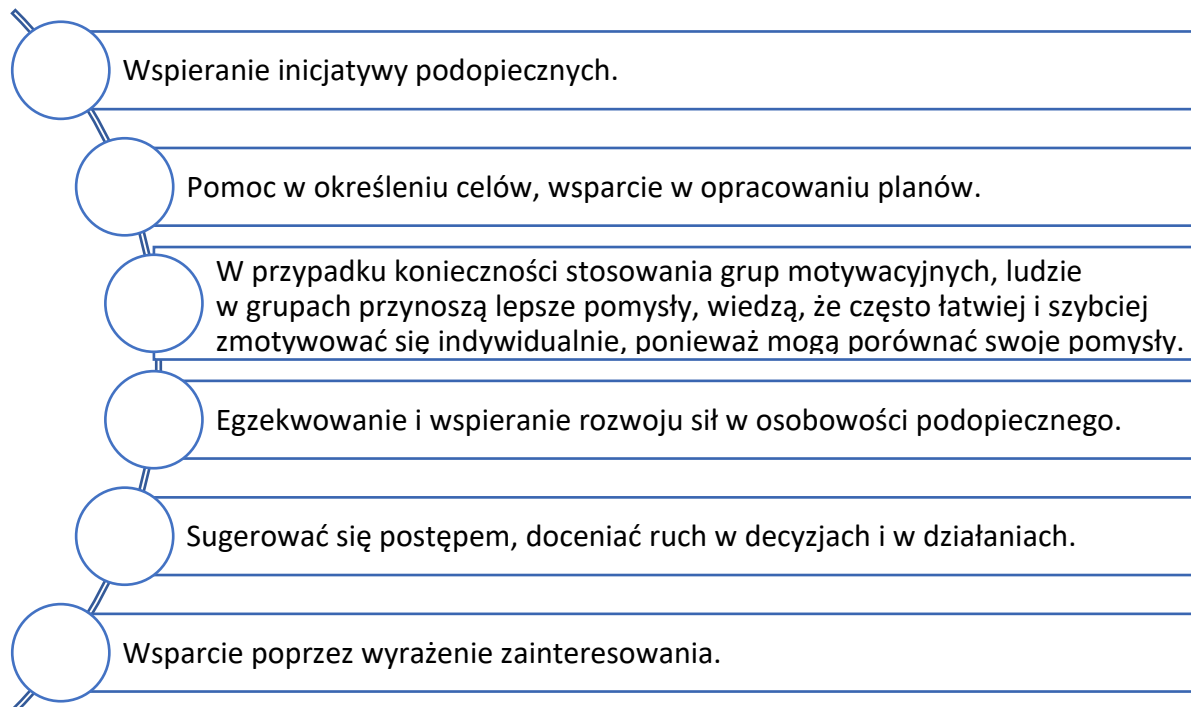
Głębszy i dłużej trwający efekt ma motywacja wewnętrzna, która jest częścią indywidualnego człowieka. Człowiek ma naturalną potrzebę rozwijania swoich zdolności. Wspieranie i wdrażanie kształcenia ustawicznego może więc w znacznym stopniu przyczynić się do wzrostu motywacji, zachęcić i stymulować poprawę wyników pracy.

Można wyróżnić dwa podstawowe typy osobowości pod względem dominujących z nimi wpływów motywacyjnych:

Pierwszy typ: wiara w sukces przeważa w motywacji. Dla osobowości tego typu typowe jest to, że wyznaczają realistyczne, w miarę wysokie cele, są elastyczni przy zmianie celów i przyjmują aktywną postawę wobec przyszłości.

Drugi typ: motywację przeważa strach przed porażką. Charakterystyczne dla osobowości tego typu jest to, że stawiają sobie niezwykle niskie cele lub przeciwnie - niezwykle wysokie, trzymają się wyznaczonego celu (nie lubią go zmieniać), a do przyszłości podchodzą ostrożnie i z obawami. Lęk przed porażką można w pewnym stopniu zmniejszyć poprzez częstsze pośredniczenie w "doświadczeniu sukcesu".

### Strategie motywacyjne



### Wybór metod rozwoju motywacji podopiecznego

### **Uczenie się problemowe**

Mentor rówieśniczy nakreśla problem, zachęca do zainteresowania się jego rozwiązaniem.

### **Motywacja przez aktywność**

Ukierunkowane zaangażowanie w działanie, w proces, zastosowanie wiedzy w praktyce.

### **Uczenie się programowane**

Podopieczni proponują własne rozwiązania, przyjmują własne tempo pracy, mentor rówieśniczy wykorzystuje samodzielną pracę podopiecznego.

### **Akceptacja**

Podopieczny jest postrzegany jako indywidualność, osobowość, osoba odpowiedzialna za swoje działania.

### **Stosowanie zasady wyrażania siebie**

Tolerancja dla specjalności podopiecznego, który nie mówi tylko o swojej wiedzy, ale także o swoich motywacjach i relacjach.

### **Burza mózgów**

Przedstawianie propozycji rozwiązań problemów, alternatyw, bez ich krytykowania.

### **Koncentracja uwagi**

Szkolenia w zakresie rozwoju i wzmocnienia koncentracji.