

## INWESTUJ W SIEBIE – nigdy nie jest na to za późno

Model zwiększania dostępu osób 50+  
do różnych form uczenia się przez całe życie



### MOTYWOWANIE OSÓB DOJRZAŁYCH W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

## WPROWADZENIE

**MOTYWACJA** to zespół sił i czynników pobudzających i podtrzymujących człowieka w zachowaniach zmierzających do osiągnięcia określonych celów.

TRZY SKŁADOWE ELEMENTY MOTYWACJI:

### KIERUNEK

- określenie, co stara się zrobić i osiągnąć dana osoba.

### WYSIŁEK

- próba określenia tego, jak bardzo dana osoba będzie się starała i ile własnych zasobów będzie angażować w proces realizacji zamierzeń.

### WYTRWAŁOŚĆ

- określenie, jak długo i mimo jakich przeciwności dana osoba będzie się starała zrealizować podjęte działania.

## MOTYWACJA:

**ZEWNĘTRZNA:** wymaga pośrednictwa materialnych lub werbalnych nagród między aktywnością i wynikającymi z niej konsekwencjami. Polega na dążeniu do realizacji celów zadanych przez otoczenie i wynika z chęci uzyskania nagród i/lub uniknięcia kar.

**WEWNĘTRZNA:** odnosi się do takich form aktywności, które są spełniane jedynie ze względu na samą czynność. Składają się na nią bodźce zawarte w czynności (np. przyjemność, satysfakcja), potrzeba autonomii (wolność, sprawczość), poczucie kompetencji (dążenie do mistrzostwa), potrzeba relacji z ludźmi, zainteresowanie i zaangażowanie.

Motywowanie to celowe wpływanie na postawy i zachowania człowieka za pośrednictwem określonych bodźców, które przekształcają się w motywy (pobudki) działania uruchamiającego jego aktywność.

## WYRÓŻNIONE GRUPY OSÓB W WIEKU 50+

Wyróżniono pięć grup osób w wieku 50+ pod kątem wiedzy, możliwości oraz motywacji w obszarze uczenia się przez całe życie (LLL):

### OSOBY 50+, KTÓRE WIEDZĄ, MOGĄ I CHCĄ

1

Przejawiają dużą aktywność w obszarze LLL zarówno pod kątem rodzaju, jak i formy podejmowanych działań.

### OSOBY 50+, KTÓRE WIEDZĄ, MOGĄ, ALE NIE SĄ ZMOTYWOWANE

2

Posiadają wiedzę o możliwościach w zakresie uczenia się przez całe życie, jednak często ich stosunek do tej wiedzy jest obojętny.

### OSOBY 50+, KTÓRE NIE MAJĄ WIEDZY, ALE MOGĄ I CHCĄ

3

Chcą być aktywne, mają ku temu możliwości. Ich największym problemem jest brak wiedzy w tym obszarze. Nie wiedzą: co? gdzie? jak? z kim?

### OSOBY 50+, KTÓRE WIEDZĄ, CHCĄ, ALE NIE MOGĄ

4

Chciałyby podejmować różnego rodzaju aktywności na polu LLL, jednak z różnych powodów osobistych i/ lub płynących z otoczenia nie mogą realizować swoich potrzeb i celów w tym zakresie.

### OSOBY 50+, KTÓRE NIE WIEDZĄ, NIE MOGĄ I NIE CHCĄ

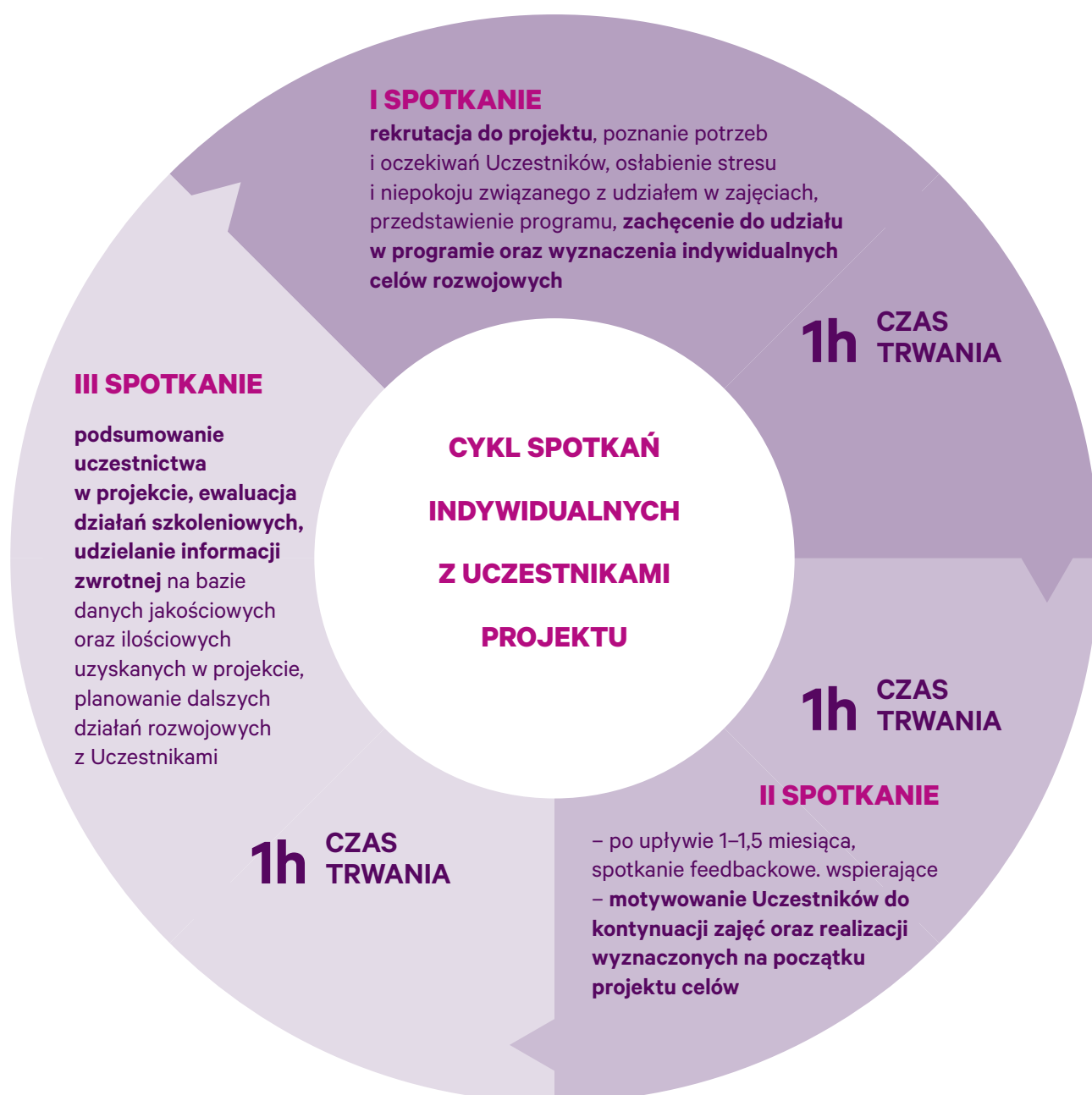
5

Całkowicie nieaktywne indywidualnie, społecznie, edukacyjnie, zawodowo. Przez całe życie rezygnowały z realizacji własnych marzeń, pasji, celów.

## PROPOZYCJA TECHNIK I METOD MOTYWOWANIA OSÓB 50+

### INDYWIDUALNE WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE UCZESTNIKÓW PROJEKTU *INWESTUJ W SIEBIE*

- W ramach projektu przygotowano trzy indywidualne spotkania z psychologiem-coachem realizowane w perspektywie 3 miesięcy. Celem było wzmocnienie motywacji wewnętrznej uczestników do udziału a następnie kontynuacji aktywnej partycypacji w projekcie.



## METODY I NARZĘDZIA STOSOWANE W PRACY INDYWIDUALNEJ Z UCZESTNIKAMI PROJEKTU *INWESTUJ W SIEBIE*

W ramach realizacji Projektu wykorzystano narzędzia coachingowe do prowadzenia rozmów indywidualnych. Podstawę stanowił model teoretyczny Kolba (schemat „uczenia się”, za: Thorpe, Clifford, 2010), który odnosi się do cyklu uczenia się osób dorosłych i obejmuje następujące etapy:

- **ZRÓB COŚ, CZYLI DZIAŁANIE**
- **PRZEMYŚL TO, CZYLI REFLEKSJA**
- **UOGÓLNIJ TO, CZYLI TEORIA**
- **ZRÓB TO INACZEJ, CZYLI ZMIANA**

Podczas kolejnych spotkań indywidualnych prowadzący nawiązywali do doświadczeń uczestników: życiowych, zawodowych i tych zdobytych w czasie projektu.

### TECHNIKA WYZNACZANIA CELÓW – SMART

Czy cele są wystarczająco mądrze i sprytnie określone, co powinno sprzyjać ich późniejszej realizacji. Należy zacząć od:

#### SPECIFIC

– cel powinien być skonkretyzowany, jasny i rzeczowy

Należy odpowiedzieć na pytanie:  
Co dokładnie chcę osiągnąć?

**Przykład:** Moim celem jest ukończenie szkolenia zawodowego.

#### MEASURABLE

– cel powinien być mierzalny

Należy odpowiedzieć na pytanie: Po czym poznam, że osiągnąłem cel?

**Przykład:** Będę wiedział, że osiągnąłem ten cel, kiedy otrzymam dyplom potwierdzający zdanie egzaminów końcowych.

#### REALISTIC

– cel powinien być realny

Należy odpowiedzieć na pytanie:  
Czy ten cel jest realny do spełnienia?

**Przykład:** Wymagać to będzie ode mnie dodatkowego wysiłku – dwa razy w tygodniu zajęcia popołudniowe, nauka w domu, przygotowanie pracy zaliczeniowej. DAM RADE.

#### ACHIEVABLE

– cel powinien być osiągalny

Należy odpowiedzieć na pytanie:  
Do kiedy zrealizujesz swój cel?

**Przykład:** Moim celem jest zakończenie kursu w tym roku..

## TECHNIKA PLANOWANIA WSTECZ

Technika polegająca na ustaleniu celu w przyszłości a następnie ma miejsce „cofanie się”, aby określić poszczególne działania potrzebne do osiągnięcia celu.

3 LATA	za 3 lata
1 ROK	żeby to osiągnąć za rok będę...
6 MIESIĘCY	żeby to osiągnąć za 6 miesięcy będę...
NASTĘPNY...	żeby to osiągnąć w następnym tygodniu będę...
DZISIAJ	żeby to osiągnąć dzisiaj będę...

## MODEL GOLD PROWADZENIA ROZMÓW COACHINGOWYCH

Model GOLD pełni rolę bodźca naprowadzającego uczestnika na generowanie wniosków oraz autorefleksji.

PYTANIA DO MODELU	PYTANIA/WERSJA POLSKA
<b>G</b> – what was your goal ?	Jaki był Twój cel? Co chciałeś osiągnąć? Co zamierzałeś?
<b>O</b> – what was the outcome ?	Co się stało? Co osiągnąłeś? Jaki jest/był efekt?
<b>L</b> – what did you learn?	Czego się nauczyłeś? Dowiedziałeś o sobie? O co jesteś mądrzejszy?
<b>D</b> – next time, what will you do differently?	Co zrobisz inaczej następnym razem? Co można zmienić?

## MODEL UDZIELANIA INFORMACJI ZWROTNEJ FUKO

Model FUKO opiera się na założeniu, że skuteczna informacja zwrotna powinna w sobie zawierać następujące elementy: dopytywanie osób dojrzałych o ich wrażenia i refleksje.

**FAKTY**  
**USTOSUNKOWANIE SIĘ / EMOCJE**  
**KONSEKWENCJE**  
**OCZEKIWANIA**

## AKTYWNE SŁUCHANIE

Umiejętność aktywnego słuchania opiera się na:

1. Akceptacji naszego rozmówcy
2. Pełnej tolerancji dla jego emocji
3. Okazywaniu szacunku drugiej osobie



**WAŻNE:** W przypadku działań służących motywowaniu osób 50+ aktywne słuchanie jest podstawową kompetencją prowadzących działania wsparcia indywidualnego, bowiem bezpośrednio oddziałuje na nawiązywanie szczerego i bezpośredniego kontaktu.

## WNIOSKI

Wnioski aplikacyjne dotyczące wdrażania działań wsparcia indywidualnego osób 50+, które mogą być traktowane jako zbiór wskazówek dla wszystkich pracujących z osobami dojrzałymi:

→ Pracujący z osobami dojrzałymi powinni być przygotowani do radzenia sobie z postawą bierności, malkontentstwa oraz „wyczonej bezradności”.



→ Warto pamiętać, że osoby 50+ są szczególnie wrażliwe na świat wartości oraz norm społecznych – chętnie o nim opowiadają, ale oczekują również poszanowania ich światopoglądu oraz akceptacji.



→ Osoby dojrzałe kierują się w swoim życiu inną perspektywą czasową niż osoby młodsze.

→ Proces indywidualnego wsparcia należy zacząć od przedstawienia celu oraz przebiegu spotkań.

→ Na pierwsze spotkanie rekrutacyjne osoby zainteresowane mogą zechcieć przyjść z osobami towarzyszącymi.

→ Należy szczególnie zadbać o poufność przekazywanych przez uczestników informacji (często są to dane wrażliwe, osobiste, intymne, szczególnie ważne dla rozmówców).

→ Osoby 50+ i starsze mogą potrzebować więcej czasu na nawiązanie kontaktu oraz wejście w relację z nieznaną osobą.

→ Należy spodziewać się silnych emocji podczas osobistych wypowiedzi uczestników.

→ W przypadku kiedy uczestnicy przekraczają granice, łamią ustalenia bądź zachowują się niestosownie powinni otrzymać stosowaną informację zwrotną – ta grupa użytkowników szczególnie ceni sobie bezpośredniość oraz szczerość.



→ Podczas wdrażania działań wsparcia indywidualnego warto zorganizować większą liczbę spotkań indywidualnych, np. dla chętnych osób.

→ Należy pamiętać o szczególnej elastyczności w zakresie dopasowania stylu komunikacyjnego do uczestników.