

STIMULII MOTIVAȚIONALI ÎN CONTEXTUL ÎNVĂȚĂRII

Ibrahim ASLA

Universitatea de Stat din Moldova

Motivația de a învăța este segmentul primordial al succesului școlar. Sursele motivației sunt multiple și complexe. Literatura de specialitate promovează ideea conform căreia factorii intrinseci și cei extrinseci condiționează și influențează motivația pentru învățare. Motivația poate fi definită ca fiind acele mobiluri interioare care direcționează comportamentul uman. Forțele externe, de orice natură, de asemenea pot influența comportamentul, dar, totuși, esențialmente, acesta este ghidat și susținut de forțele interne ale individului. De regulă, oamenii lucrează mai productiv și mai intensiv atunci când sunt motivați.

Cuvinte-cheie: motivație, învățare, stimul, optimum motivațional, performanță.

MOTIVATIONAL STIMULUS IN LEARNING CONTEXT

Learning motivation is the primary segment of school success. The sources of motivation are multiple and complex. Reference literature promotes the idea that the intrinsic and extrinsic factors influence the condition and motivation for learning. Motivation can be defined as the inner motives which direct human behavior. External forces of any kind can also influence behavior, but still, essentially, it is guided and supported by internal forces of the individual. Usually, people work more productively and more intensive when they are motivated.

Keywords: motivation, learning, stimulus, motivational optimum, performance.

Introducere. Motivația reprezintă un proces psihic important pentru că ea impulsionează, declanșează acțiunea, iar acțiunea prin intermediul conexiunii inverse influențează însăși baza motivațională și dinamica ei. Motivația este o sursă de activitate și de aceea este considerată „motorul” personalității. Acest proces psihic are rol deosebit de important în activitatea de învățare a elevului și, în consecință, în formarea personalității acestuia. Nu poate avea loc un proces educațional real dacă în prealabil nu s-ar identifica motivele învățării și n-ar fi determinată aria lor de acțiune și dacă educatorul n-ar ști să se folosească de forța acestor motive în practica instrucției. Cunoașterea motivelor ce-l impulsionează pe elev în desfășurarea actului învățării este importantă pentru învățător, deoarece acestea îi indică exact calea ce trebuie s-o urmeze în vederea finalizării cu succes a educației. Prin motivația învățării înțelegem totalitatea mobilurilor care declanșează, susțin energic și dinamizează activitatea de învățare. Constituie motive ale învățării anumite trebuințe de bază de autorealizare, de afirmare prin succes școlar/parașcolar; apoi impulsul curiozității; dorința de a obține note bune pentru a satisface părinții sau pentru a fi printre premianții clasei; teama de pedeapsă sau de eșec, anumite interese, opțiuni profesionale etc. Iată că motivul este cel care activează, mobilizează și reglează conduita celor implicați în procesul de instruire.

Conceptul de motivație. În sensul ei general, noțiunea de motivație, introdusă în psihologie la începutul secolului XX (motivare, lat. *motivo*, *motivere* = a mișca, a pune în mișcare), desemnează aspectul energetic, dinamic al comportamentului uman. Ea este definită ca „o stare de disociație și de tensiune care pune organismul în mișcare până ce ajunge la reducerea tensiunii și regăsirea integrității sale” [6].

Motivația reprezintă ansamblul mobilurilor interne ale conduitei, înnăscute sau dobândite, conștiente sau inconștiente, simple trebuințe fiziologice sau idealuri abstracte.

O definiție mai completă este cea oferită de Al. Roșca (Roșca, *apud* 1): prin motivație înțelegem totalitatea mobilelor interne ale conduitei, fie că nu sunt înnăscute sau dobândite, conștientizate și neconștientizate, simple trebuințe filozofice sau idealuri abstracte. Motivația este factorul care determină organismul să acționeze și să urmărească anumite scopuri. Orice act de conduită este motivat, chiar dacă, uneori, nu ne dăm seama pentru ce motiv face o acțiune sau alta. Niciun act comportamental nu apare și nu se manifestă în sine fără o incitare, direcționare și susținere energică.

Astfel definită, motivația stă în spatele tuturor deciziilor, atitudinilor și acțiunilor umane, fiind de aceea denumită „cauzalitatea internă” a conduitei umane.

Motivația are o funcție de activare internă, difuză, și de semnalare a unui dezechilibru fiziologic sau psihologic (trebuințe), de mobil (factor declanșator) al acțiunii pe care o și justifică, de autoreglare a conduitei. Motivația imprimă conduitei un caracter energizant și dinamogen sau orientativ, direcțional și vectorial, de coechilibrare a raportului dintre om și mediul ambiant.

Motivația este esențială în activitatea psihică și în dezvoltarea personalității:

- este primul element cronologic al oricărei activități, cauza ei internă;
- semnalizează deficiți fiziologici și psihologici (ex: foamea semnalizează scăderea procentului de zahăr din sânge sub o anumită limită, în vreme ce trebuința de afiliere este semnalizată de sentimentul de singurătate);
- selectează și declanșează activitățile corespunzătoare propriei satisfaceri și le susține energic (trebuința de afirmare a unui student declanșează activități de învățare, participare la concursuri);
- contribuie, prin repetarea unor activități și evitarea altora, la formarea și consolidarea unor însușiri ale personalității (interesul pentru muzică favorizează capacitatea de execuție a unei lucrări muzicale).

Integrarea teoriilor motivaționale. Eterogenitatea teoriilor și modelor motivaționale a făcut ca diferiți cercetători (Porter & Lawler, Naylor în 1968, Pritchard & Ilgen în 1980, Katzell & Thompson în 1990, *apud* 3) să încerce integrarea acestora într-un model complet și funcțional cu posibilitatea validării sale în practica managerială. Construirea unui model integrativ capabil să ofere o mai mare putere de predicție a performanțelor angajaților s-a dovedit necesară, deoarece teoriile și modelele motivaționale simple reușesc să explice doar 20% din varietatea acestor performanțe (Katzell & Thompson, 1990, *ibidem*).

Katzell și Thompson au construit un model (Fig.1) care integrează atitudinile, motivația și performanța, care combină teoria nevoilor, teoria așteptărilor, importanța stabilirii obiectivelor și legătura inversă dată de reîntărire.

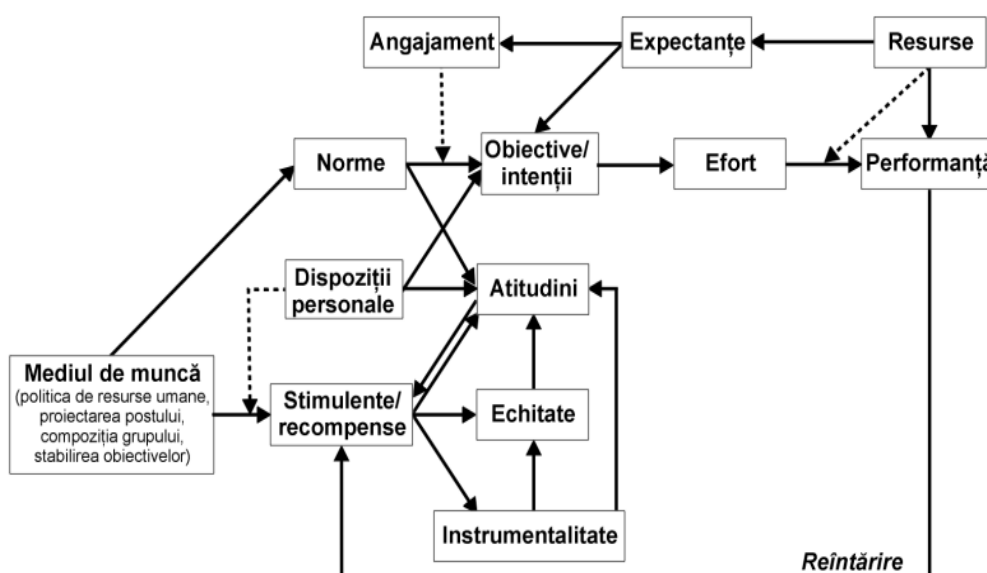


Fig.1. Modelul integrativ (Katzell și Thompson).

Demersul metodologic al modelului a inclus identificarea teoriilor care au un suport empiric substanțial, sunt minim redundante între ele și permit stabilirea unor legături cauzale între elementele-cheie constituente:

Dispozițiile personale se referă la elementele intrinseci ale persoanei, categorie în care intră motivele, nevoile și valorile. Modelele din care provine suportul teoretic sunt cele ale lui Maslow și Alderfer.

Mediul de muncă include caracteristicile locului de muncă care provoacă reacții pozitive sau negative angajatului. Factorii motivatori și cei igienici din modelul lui Herzberg, ca și elemente vizând stabilirea obiectivelor, resursele materiale disponibile descriu acest construct.

La locul de muncă *stimulentele* constituie motive care contribuie la satisfacerea nevoilor personale. Acestea, în termeni cognitivi, au o valență pentru angajat așa cum o prezintă teoria așteptărilor a lui Vroom. De asemenea, elemente ca *expectanțele* și *instrumentalitatea* provin din cadrul aceleiași teorii.

Atitudinile angajaților au o funcție activatoare pentru că determină un comportament prin care se răspunde pozitiv sau negativ față de un anumit obiect.

Obiectivele reprezintă o stare finală sau anumite rezultate spre care este direcționat un anumit comportament la locul de muncă, acestea fiind determinate și de *normele* angajaților (definite ca standarde de comportamente considerate ca fiind potrivite în mediul de muncă).

Echitatea, construct preluat din teoria lui Adams, împreună cu legătura inversă dată de *reîntărire*, se referă la echilibrul dintre performanță și recompensă perceput de către angajat, acestea influențând nivelul de menținere a performanței finale. *Reîntărirea* (Robbins, 1998, *apud* 3) este un concept preluat din abordarea behavioristă a condiționării operante prin care se urmărește repetarea (modificarea) în viitor a unui anumit comportament dorit (nedorit).

Toate elementele descrise ale acestui model determină *performanța* la locul de muncă. Acest termen circumscrie o mulțime de sensuri ale rezultatelor de la locul de muncă, printre care productivitatea (cantitate, calitate, inovații), prezență la locul de muncă, comportament organizațional civic etc.

Citirea modelului se face de la stânga la dreapta, ținându-se cont că liniile întregi reprezintă *legături cauzale* între diferitele componente, iar liniile întrerupte reprezintă o *legătură moderatoare* prin care o altă variabilă influențează legăturile cauzale. De exemplu, mediul de muncă determină modalitățile de recompensare și stimulare a angajaților, iar această legătură este influențată de dispozițiile personale (trăsături, nevoi etc.). Stimulentele influențează percepția de echitate și instrumentalitatea. De asemenea, stimulentele au legătură reciprocă cu atitudinile (satisfacția la locul de muncă). Rezultanta modelului – performanța – are o legătură inversă (feedback) cu stimulentele care, prin întărire, vor determina comportamentul (motivată sau nemotivată) pe viitor (Furnham, 1997, *apud* 4).

Optimumul motivațional. Întrebările care se pun sunt următoarele: cât de puternică trebuie să fie motivația elevilor pentru activitatea de învățare pentru ca ei să obțină performanțe superioare în realizarea sarcinilor? Care sunt consecințele unei motivații prea puternice și ce efecte poate avea o motivație scăzută? S-a constatat că atât motivarea prea intensă (supramotivarea), cât și motivarea prea scăzută (submotivarea) în activitatea de învățare conduc, de cele mai multe ori, la eșec. Prin urmare, s-a pus problema măsurii motivației în activitate, a dozării acesteia în raport cu dificultățile sarcinilor de învățare.

Răspunsul la o asemenea problemă se regăsește în *Legea Yerkes-Dodson*. Potrivit acestei legi, creșterea performanței este proporțională cu intensitatea motivației numai până la un punct, după care urmează stagnarea și chiar regresul. Momentul în care începe declinul este dependent de complexitatea și dificultatea sarcinii: în sarcinile simple zona critică apare la un nivel mai înalt, iar în sarcinile complexe ea se manifestă la un nivel mai scăzut.

O *motivație optimă* este stimuloare pentru obținerea unui randament superior [5]. Raportat la finalitatea procesului instructiv-educativ, nivelul motivațional optim se obiectivează într-o motivare reușită a elevilor în activitatea de studii, prin comportamente adecvate scopurilor educaționale, în desfășurarea unei activități de învățare eficiente, în obținerea unor performanțe ridicate în învățare atât sub aspect cantitativ, cât și sub aspect calitativ.

Un comportament motivat nu poate fi judecat în afara relației dintre posibilitate și realitate, dintre aptitudinile studentului și rezultatele în activitatea de învățare. Între aceste dimensiuni este necesară prezența unei concordanțe. Nivelul motivațional optim operează atât în sensul stimulării activității de învățare, cât și în sensul reducerii tensiunii energetice, în direcția moderării sau scăderii tonusului ei, variind în funcție de particularitățile fiecărui student, de nivelurile de autoreglare a pulsioniilor anticipative ori de nivelurile de aspirații, de tipul sarcinilor de învățare și de alți factori. Sub acest nivel, creșterea stimulării produce un efect de întărire, în timp ce peste acest nivel, dimpotrivă, descreșterea stimulării este aceea care determină efectul de întărire.

Atât supramotivarea, cât și submotivarea au efecte negative pentru orice activitate, inclusiv pentru cea de învățare.

Supramotivarea, care de multe ori se corelează și cu o supraestimare, fie a capacităților de rezolvare, fie a dificultății problemelor de soluționare, poate produce blocaje psihice, dezorganizarea activității de învățare și chiar dereglări comportamentale.

În situațiile de submotivare se produce o slăbire a activității de învățare, însoțită de stări de plictiseală, neatenție la lecții, implicare redusă în studiu, performanță slabă. Aceste efecte își au cauzele ori în subiect, care își subestimează capacitățile, în acest caz producându-se o subutilizare a acestora, ori în factori externi, nu doar estimativi, dar chiar și demotivanți.

Performanța nu este în mod automat determinată de intensitatea motivației sau de semnificația acesteia. Favorabilă este intensitatea de nivel mediu.

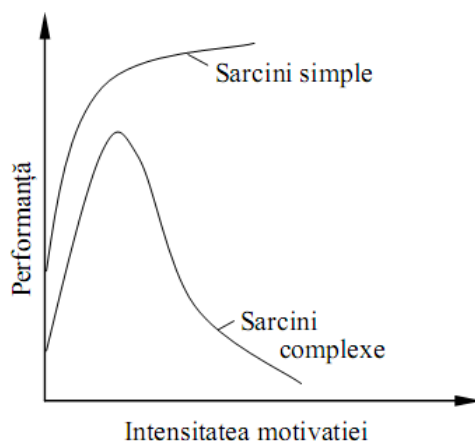


Fig.2. Relația dintre performanță și intensitatea motivației.

Aspirațiile, motivația de realizare, ambiția contribuie la sporirea eficienței muncii, a învățării și chiar la soluționarea unor probleme. Totuși, creșterea performanțelor nu este tot timpul într-un raport direct cu intensitatea motivației. Cercetările au dus la o constatare conform căreia creșterea performanței este proporțională cu intensitatea motivației numai până la un punct, după care încep o stagnare și chiar un declin. Motivația prea puternică duce la apariția de emoții care introduc o oarecare dezorganizare ce împiedică progresul, ducând chiar la regres. Un rol important îl au și particularitățile psihice individuale: emotivitatea, echilibrul, stăpânirea de sine.

Concluzii

- ✓ Motivația presupune totalitatea mobilurilor interne și externe ale personalității, care condiționează transformarea potențialităților ei de dezvoltare în structuri psihologice reale și funcționale și constituie prin sine un sistem psihologic complex și cumulativ.
- ✓ Motivația nu trebuie considerată și interpretată ca un scop în sine, ci pusă în slujba obținerii unor performanțe înalte, performanța fiind un nivel superior de îndeplinire a scopului.

Bibliografie:

1. BONTAȘ, I. *Pedagogie*. București: Editura Științifică, 1995.
2. CERNIȚANU, M. *Stimularea dezvoltării motivației de autoactualizare la studenți*: Teză de doctor în psihologie. Chișinău: UPS, 2006.
3. DRUȚĂ, F. *Motivația economică*. București: Editura Economică, 1999.
4. PRODAN, A. *Managementul de succes: motivație și comportament*. Iași: Polirom, 1999.
5. SĂLĂVĂSTRU, D. *Psihologia educației*. Iași: Polirom, 2004.
6. SILLAMY, N. *Dicționar de psihologie*. București: Univers Enciclopedic, 1995.

Prezentat la 15.10.2015