

nco

nova consulting organization

DESMOTIVAR L'APRENTATGE



Carles Mendieta
cmendieta@nco-sl.com

- 1.- Per a què formar?**
- 2.- Fa falta motivació?**
- 3.- El mètode enfront al contingut**
- 4.- La dinàmica de grups i el treball en equip.**
- 5.- Reflexions**



1. Per a què formar?



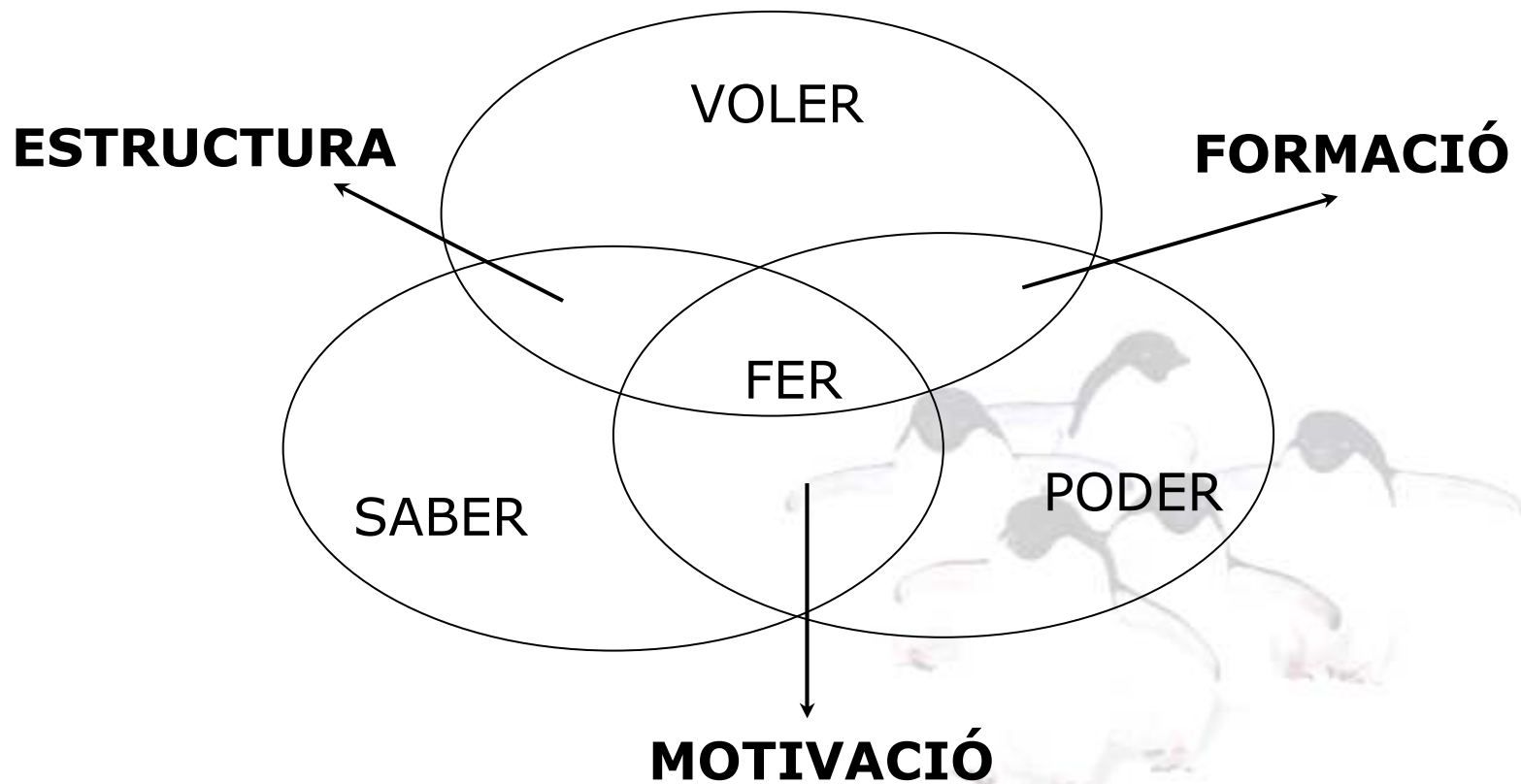
1. Per a què formar?

**PER A QUÈ LA FORMACIÓ
SIGUI EFICAÇ HA DE GENERAR
CANVI DE CONDUCTES**



1. Per a què formar?

$$\text{FER} = \text{SABER} \times \text{PODER} \times \text{VOLER}$$



1. Per a què formar?

S'ha de passar del model formatiu al model d'aprenentatge on l'èmfasi són les persones i no els docents / continguts

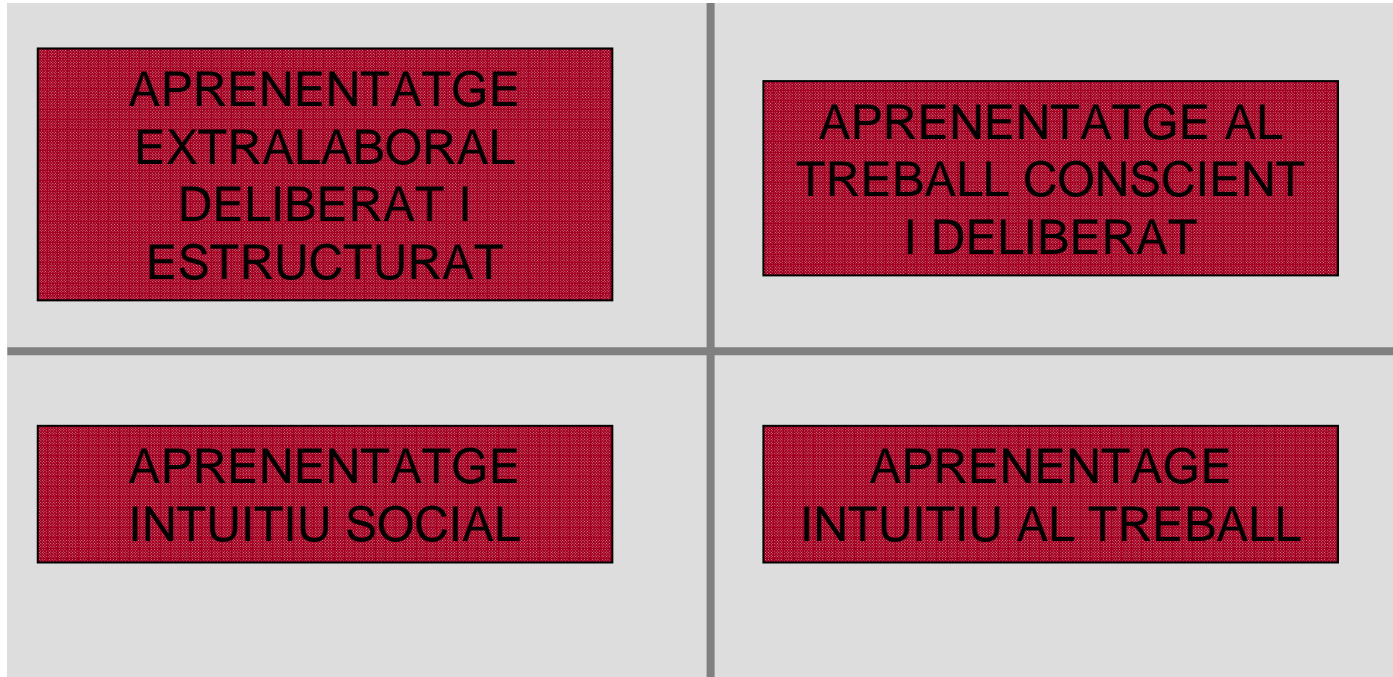


1. Per a què formar?

MODEL D'APRENTAGE (PETER HONEY)

CONSCIENT I ESTRUCTURAT

FORA DEL LLOC DE TREBALL



AL LLOC DE TREBALL

INCONSCIENT I NO ESTRUCTURAT

2. Fa falta motivació?



2. Fa falta motivació?

Motivació
Incentiu
Satisfacció
Identificació



2. Fa falta motivació?

- Hi ha un excés de formació “Transmisiva”
- La Formació per si sola és insuficient cal també:
 - Orientació i suport
 - Canvis les pautes de conducta
- Existeix massa formació i massa poc canvi



2. Fa falta motivació?

- A vegades la formació passa de ser una eina a un objectiu.
- Sovint es prescriu la formació negant l'experiència dels participants.
- La formació basada en la demanda és, massa cops, tant sols una legitimació aparent.

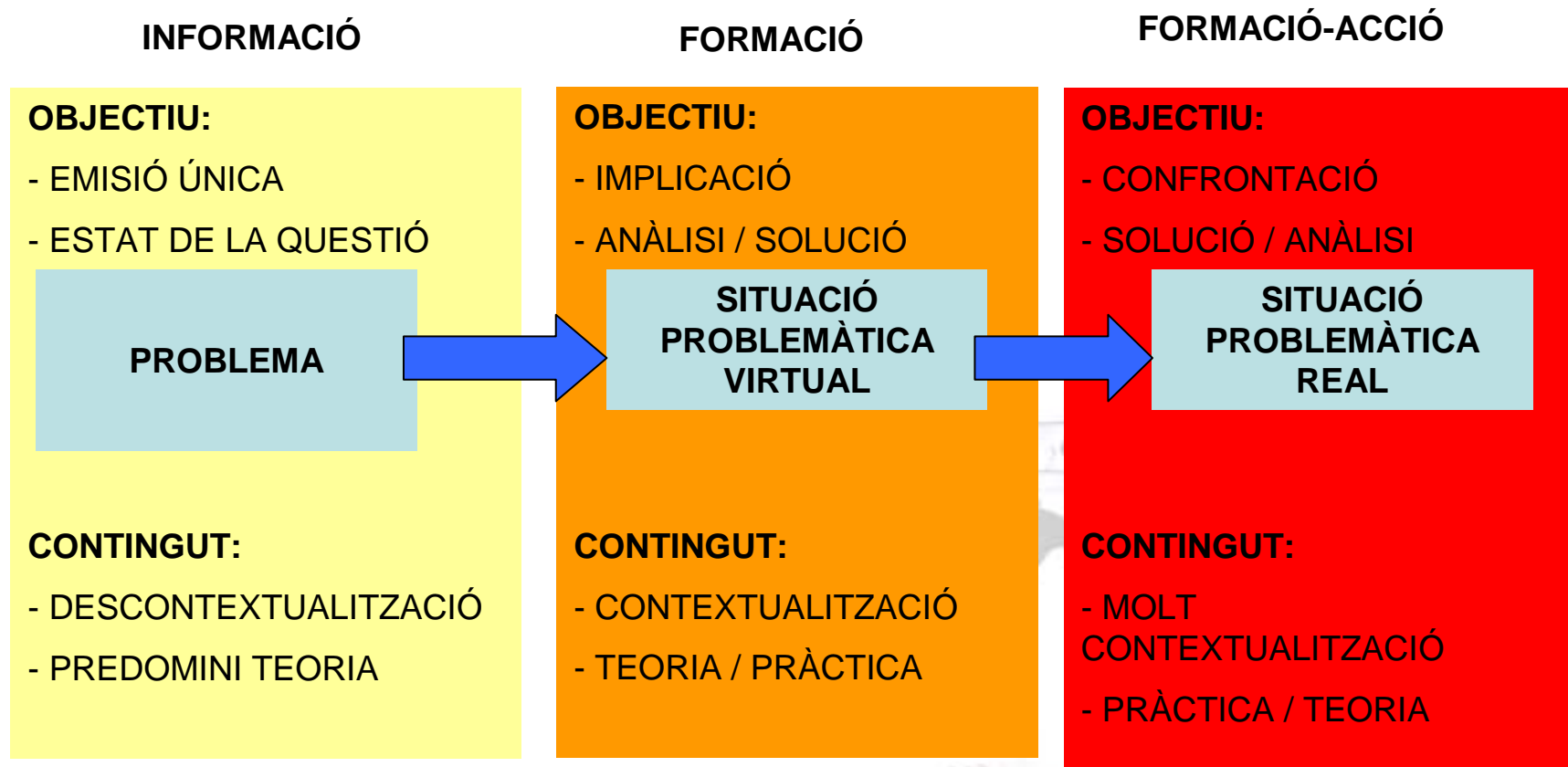


3. El mètode enfront al contingut

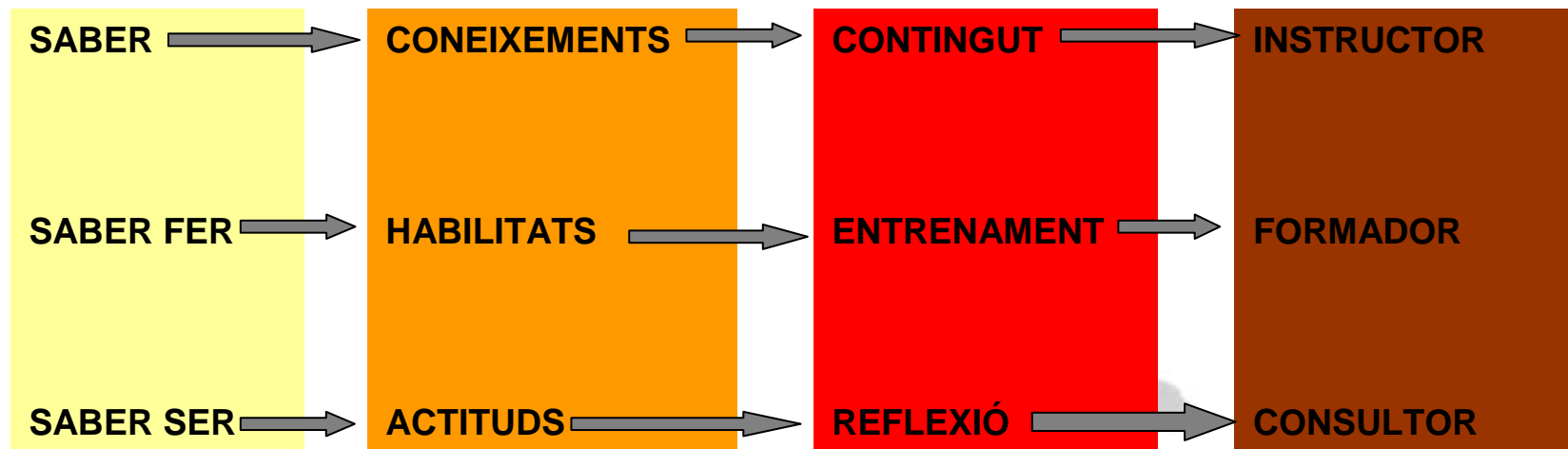


3. El mètode enfront al contingut

ESTADIS DE LA FORMACIÓ



3. El mètode enfront al contingut



→ EN TOT ELS CASOS CAL ESFORÇ ←

3. El mètode enfront al contingut

Per passar d'un curs sobre motivació a un aprenentatge real de com motivar cal posar l'èmfasi en el mètode i no en el contingut.

Per saber nadar cal tirar-se a l'aigua i no fer classes sobre el principi d'Arquímedes.



3. El mètode enfront al contingut

ALERTES SOBRE LA FORMACIÓ EN COMPETÈNCIES

- Risc d'obviar la diversitat i de fomentar el mínim comú denominador
- Risc de creure que més nivell jeràrquic implica més exigència competencial i no competències diferenciades
- Risc de creure que les competències es poden abordar directament, sense atendre a la pròpia personalitat o a la pròpia experiència.
- Risc de creure que una competència és una realitat i no tant sols un constructe

Formar el “coratge” (Diàleg Sòcrates / Laques - Plató)

4. La dinàmica de grups i el treball en equip



4. La dinàmica de grups i el treball en equip

- a) El control del mètode enfront del control del contingut
- b) El treball del grup i l'aprenentatge per experiència/vivència
- c) Els conflictes en el grup
- d) Els conflictes amb el grup



4. La dinàmica de grups i el treball en equip

Alguns “trucs”:

- a) No deixin que el presentin massa!!! (Baixar expectatives)
- b) Demani i escolti què esperen del curs
- c) Expliqui el que desapendran i eviti puntualitzar massa el que aprendran
- d) Sigui innovador, pero sense passar-se



4. La dinàmica de grups i el treball en equip

Quatre competències clau:

1. Coneixements suficients
2. Capacitat de dinàmica de grups
3. Gust pel Show Business
4. Entrar a l'aula amb ànim d'apendre

Un bon formador sap callar a temps



5. Reflexions finals



5. Reflexions finals

- És necessari ajustar les metodologies a cadascún dels participants i dels aprenentatges que es volen aconseguir
- La formació no és, tant sols, una colla d'actes docents a una aula
- Aprendre requereix esforç compartit entre totes les parts que intervenen
- La formació que no genera canvis és una formació inútil
- Cal no desmotivar
- Cal callar a temps



Si el capitán (¡Adelante!) y el maestro (¡Seguidme!) intercambiaran sus gritos característicos de ánimo, el mundo podría mejorar un poco

Jorge Wagensberg



nco

nova consulting organization

DESMOTIVAR L'APRENTATGE



Carles Mendieta
cmendieta@nco-sl.com