

# Тренинги “on the job”

Петър Начев  
ф.н.81114  
1 курс ПНУП

Промяна, която води до усъвършенстване и положително развитие. Предизвиква желание за противодействие, тъй като познатото и изпитаното създават усещане за сигурност. Необходими са качества като сила на волята, допълнителна енергия и издържливост.

Уменията се тренират и усъвършенстват съзнателно и целенасочено, като в този процес саморефлексията е от особено значение. Друг важен аспект е значимостта на целта, която се поставя.

- Мотивацията е стимули, които причиняват появата на доброволни действия, тяхното насочване към постигане на определени цели и постоянството в усилията.
- Първична мотивация-Краткосрочни интереси, например задоволяване на биологични нужди.
- Вторична мотивация-Дългосрочни цели, например получаване на добри резултати в работата

- Какво мотивира?

- Постигнато

- признание, потребности, разнообразие, ентузиазъм, доверие, отговорност, екипна работа, възнаграждение, успех в работата.

- Какво демотивира?

- неуспехи, пренастищане, изолация, лоши условия на труд, липса на

- информация, монотонност, безмисленост, дезорганизация, неутралност, несигурност.

# Пирамида на потребностите- Е.Маслоу

Човекът се стреми към осъществяване на своите духовни потребности едва тогава, когато са задоволени неговите биологични потребности.

- Потребност за: Самоосъществяване и себеактуализация. Признание и оценка. Принадлежност и любов. Сигурност и безопасност. Физиологично съществуване.
- Мотивиращи фактори: мотивация за успех, социални фактори, отношение към работата, достъпност на целите, стимул за управление, новост на задачата, любопитство.

○ Вербални Стимули.  
Задействат някои мисловни и поведенчески образци. Необходимо е да се придаде индиректно ново значение. Допълнителната информация е нужна тогава, когато са възможни недоразумения и се явява като помощна за разбирането.

○ Различни гледни точки.  
Мислено приемане на противоположната гледна точка или проиграването ѝ. Това дава възможност за вникване в аргументацията и за повече варианти при убеждаването.

- Интонация.

Гласът, тонът и атмосферата повлияват в много голяма степен върху настроението в комуникативния процес. Искреното, естествено и ориентирано към партньора общуване води до приемане на изказванията.

- Критика „на четири очи“.

Критиката в групата предизвиква отбранително поведение и защитна реакция-личността се чувства злепоставена.

Фаза на самокритиката е необходима във всички тренинги: когато недостатъците са идентифицирани, промяната в положителна насока става възможна.

Подходящи въпроси в този аспект са от типа на: „Как преценявате собствената си работа ? Доволни ли сте от постигнатото?“.

Целта на тази самооценка е не да се изброят недостатъци, които са явни, а да се достигне до алтернативни варианти.



## Наблюдение на работата

- При тези тренинги централно място заемат методическите въпроси възникващи по време на работата: структура и съдържание на ситуацияите, методически насоки и интерактивност, стил на общуване и комуникация. Техники:
- Предварителни индивидуални и екипни консултации на планирани ситуации.
- Индивидуално и екипно обсъждане и анализиране на проведени ситуации и откриване на възможности за оптимизирането им при акцентирание върху индивидуалната самооценка.