

Sessioni di sviluppo per i Leo

La motivazione dei soci



Manuale del partecipante



Obiettivi della sessione

Al termine di questa sessione, i partecipanti saranno in grado di:

- Riconoscere le differenze fra motivazione estrinseca e intrinseca
- Individuare le tre componenti della motivazione intrinseca
- Promuovere modi per sviluppare una motivazione intrinseca fra i membri del team

Quale si applica a te?

A.	B.
Parteciperesti a uno sport perché è divertente e ti piace?	Saresti più propenso a partecipare a uno sport per vincere un premio o per stare in forma fisicamente?
Usi i social media di più per divertirti, rilassarti o per passare il tempo?	Trascorri più tempo sui social media monitorando le reazioni degli altri ai tuoi post e scambiando messaggi?
Impareresti una nuova lingua perché ti piace sperimentare cose nuove?	Saresti più propenso a imparare una nuova lingua perché il tuo lavoro lo richiede?
Ti alleni perché ti piace mettere il tuo corpo alla prova?	Ti alleni perché vuoi avere successo in una competizione o in un'attività?
Assumeresti maggiori responsabilità al lavoro o a scuola perché ti piace accettare le sfide e sentirti realizzato/a?	Ti assumi maggiori responsabilità al lavoro o a scuola per ricevere un aumento o una promozione?

Tipi di motivazione

Motivazione estrinseca/esterna

La motivazione estrinseca, o esterna, si riferisce a un'azione compiuta al fine di ottenere una ricompensa o un risultato. Invece di fare una cosa solamente per il piacere di farla, le persone spinte da una motivazione estrinseca agiscono in base al risultato che ottengono.

Note/Esempi:

Motivazione intrinseca/interna

La motivazione intrinseca, o interna, si riferisce a un'azione intrapresa per puro piacere o per la soddisfazione che se ne riceve. La motivazione all'azione può risiedere nell'azione stessa e non in una forza esterna (ricompensa o risultato).

Note/Esempi:

Le componenti della motivazione interna

Autonomia:

Il desiderio di guidare sé stessi nelle proprie azioni e nei propri comportamenti. In un ambiente autonomo gli individui hanno il pieno controllo delle proprie decisioni, delle proprie azioni e dei propri comportamenti e non vengono guidati da nessuno.

Padronanza:

Il desiderio di migliorare continuamente le proprie competenze o il proprio rendimento. Incoraggiare la padronanza nel vostro team è un modo importante per garantire che tutti si sentano stimolati e sostenuti mentre si impegnano a migliorare e a raggiungere i propri obiettivi.

Scopo:

Il desiderio di offrire un contributo e di essere parte di una causa più grande di sé stessi. Le persone che si sentono autonome nelle loro azioni spesso si adoperano per raggiungere la padronanza, e, di conseguenza, ottengono un alto livello di rendimento. Quelle che lo fanno per un obiettivo o per uno scopo più ampio, sono le persone più produttive, soddisfatte e di successo.

Strategie per promuovere la motivazione interna

Autonomia	Padronanza	Scopo

Attività: Individua il tuo scopo

Cosa è importante per te?

Qual è il tuo principale obiettivo?

Che eredità vuoi tramandare?

La tua dichiarazione di intenti:

Una dichiarazione di intenti definisce chi sei e quale segno desideri lasciare in questo mondo.

Esempi di dichiarazioni di intenti personale

"Utilizzare le mie capacità di scrittura per ispirare ed educare altri in tutto il mondo a fare un cambiamento."

"Usare i miei talenti nei miei discorsi ufficiali per migliorare l'autostima delle persone di tutto il mondo".

"Ispirare i bambini ad essere più di quanto pensano di poter essere".

"Essere un leader per il mio team, vivere una vita equilibrata e fare la differenza".

Qual è la principale conclusione?

Cosa farai di diverso in base a ciò che hai imparato oggi?