

Niezbędnik
każdego
nauczyciela



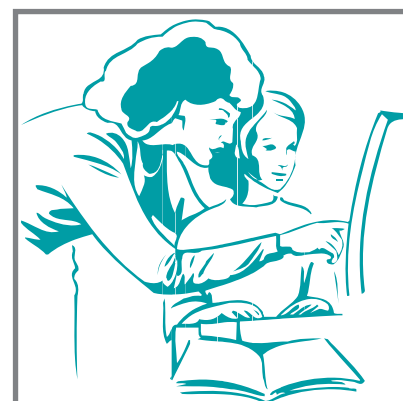
www.dashofer.pl

Jarosław Kordziński

MOTYWACJA

– TAJEMNICA SZKOLNYCH SUKCESÓW

**Jak wzbudzić w uczniach
pragnienie uczenia się
– poradnik nauczyciela**



Copyright © 2007

ISBN 83-88285-79-3

Wydawnictwo Verlag Dashofer Sp. z o.o.

ul. Senatorska 12, 00-82 Warszawa

tel.: (022) 22 559 36 08, 559 36 00, faks: (022) 829 27 27, 892 27 00

www.dashofer.pl; www.eduinfo.pl

Redaktor odpowiedzialny: Renata Murlikowska

e-mail: murlikowska@dashofer.pl

Opracowanie edytorskie i korekta: Jolanta Stypułkowska

Skład: Krzysztof Zabielski

Wszelkie prawa zastrzeżone, prawo do tytułu i licencji jest własnością Dashöfer Holding Ltd. Kopiowanie, przedrukowywanie i rozpowszechnianie całości lub fragmentów niniejszej publikacji, również na nośnikach magnetycznych i elektronicznych bez zgody Wydawcy jest zabronione. Ze względu na stałe zmiany w polskim prawie oraz niejednolite interpretacje przepisów Wydawnictwo nie ponosi odpowiedzialności za zamieszczone informacje.

1. INFORMACJE

1.1. SPIS TREŚCI

1. Informacje	3
1.1. Spis treści	3
1.2. Informacje o autorze	4
1.3. Wykaz piktogramów	4
2. Wstęp	5
3. Dlaczego motywacja w szkole jest ważna?	6
3.1. Co to jest motywacja?	6
3.2. Motywacja wewnętrzna	8
3.3. Motywacja zewnętrzna	10
3.4. Porównanie obu rodzajów motywacji	11
3.5. Rola nauczyciela w motywowaniu ucznia	13
4. Uczeń w systemie motywacji	17
4.1. Podstawy właściwej komunikacji	17
4.2. Unikanie barier komunikacyjnych	19
4.3. Preferencje sensoryczne	23
4.4. Typy inteligencji	25
4.5. Style uczenia się	27
5. Praca z uczniem szczególnie uzdolnionym	32
5.1. Rozpoznanie	34
5.2. Motywowanie ucznia szczególnie uzdolnionego	39
5.3. Indywidualny tok nauczania	40
6. Uczniowie mający trudności w nauce	42
6.1. Rozpoznanie	42
6.2. Motywowanie ucznia mającego trudności w nauce	44
7. Rola oceniania w motywowaniu	46
7.1. Rola informacji zwrotnej w ocenianiu	47
7.2. Ocenianie kształtujące	49
7.3. Zasady oceniania kształtującego	52
7.4. Nagrody i kary	54
8. Projektowanie pracy z uczniem	55
8.1. Formułowanie celów	55
8.2. Dobór działań	56
8.3. Sposoby angażowania uczniów	57
9. Praca z uczniem w klasie	59
9.1. Działania wprowadzające	59
9.2. Metody aktywizujące	63
10. Praca domowa w procesie motywowania ucznia	78
10.1. Celowość pracy domowej	78
10.2. Projektowanie pracy domowej	79
10.3. Sposób prezentacji i kontroli wykonania pracy domowej	80

1.2. INFORMACJE O AUTORZE:

Jarosław Kordziński – Nauczyciel-konsultant zatrudniony w niepublicznej placówce doskonalenia nauczycieli – Ośrodku Rozwoju Edukacji „Eduktor”. Posiada III stopień specjalizacji zawodowej z zakresu zarządzania oświatą. Jest autorem, współautorem i realizatorem licznych szkoleń dla kadry kierowniczej polskiej oświaty, organizowanych m.in. na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli, licznych wojewódzkich placówek doskonalenia nauczycieli, wojewódzkich, powiatowych i gminnych struktur samorządowych oraz kuratoriów oświaty. Pełni funkcję redaktora merytorycznego publikacji: „Skuteczne zarządzanie szkołą podstawową” oraz „Praktyczne zarządzanie liceum profilowanym i szkołą zawodową”. Jest także współautorem książek: „Budowanie jakości pracy szkoły” i „Rozwój oświaty w gminie” oraz autorem wielu artykułów z zakresu kierowania szkołą oraz wdrażania zmian w edukacji.

1.3. WYKAZ PIKTOGRAMÓW:



WSKAZÓWKI



UWAGA



DEFINICJA



PRZYKŁAD

2. WSTĘP

Motywacja w znacznym stopniu decyduje o tym, w jakim świecie żyjemy. Jeśli wierzysz, że przytrafi ci się coś złego, to na pewno Ci się przytrafi. Jeśli żyjesz w przekonaniu, że dookoła Ciebie egzystują tylko nieprzyjaźni ci ludzie, to trudno Ci będzie znaleźć przyjaciół. Jeśli natomiast charakteryzuje Cię pozytywna postawa wobec świata, innych ludzi i wobec samego siebie, bez wątpienia przez większość otoczenia będziesz odbierany jako prawdziwy szczęściarz, a ponadto sam będziesz tak o sobie myślał.

Motywacja pozytywna to jedna z podstawowych przyczyn osiągniętych przez nas sukcesów. Jej brak to częsta przyczyna porażek. W szkole istnieje uzasadnione przeświadczenie, że jeśli idziesz do klasy przekonany, że zdarzy Ci się coś przykrego, to bez wątpienia coś takiego Ci się przytrafi. Motywacja działa na wiele sposobów. Przede wszystkim, wierząc w swoje możliwości, zwracasz większą uwagę na to, co masz zrobić niż na to, co w Twojej pracy może przeszkodzić. Ludzie pozbawieni motywacji skupiają uwagę przede wszystkim na wyszukiwaniu argumentów potwierdzających niemożność wykonania określonych zadań. Ludzie zmotywowani znaczną część swojej energii wykorzystują na poszukiwanie wszelkich sposobów dotarcia do przyjętych celów. Ludzie bez motywacji widzą dookoła siebie wyłącznie wrogów i przeciwników, a w najlepszym wypadku zazdrośników, którzy na pewno za każdym razem źle skomentują wszelkie ewentualne osiągnięcia, które mogłyby się kiedyś przytrafić. Osoby zmotywowane pozytywnie dostrzegają przede wszystkim okazje – każda spotkana osoba może mi pomóc, z każdej sytuacji można wyciągnąć jakąś naukę, pozbawione motywacji mówią: „wiedziałem, że się nie uda”. Ludzie, którzy naładowani są motywacją pozytywną, nawet kiedy im coś nie wyjdzie, z reguły potrafią stwierdzić: „no dobrze nie udało się, jednak spójrzmy na to z innej strony, wyciągnijmy wnioski i nauczmy się, jak na przyszłość nie popełnić tego samego błędu”. Wiemy już, jacy powinni być nasi uczniowie, ale czy wiemy, jak postępować, aby tacy byli?

3. DLACZEGO MOTYWACJA W SZKOLE JEST WAŻNA?

Każdy, kto uczy, a także każdy, kto sam podejmuje trud uczenia się wie doskonale, jak duże znaczenie ma motywacja. Proces uczenia się, ze względu na długotrwałość i intensywność, z reguły wymaga wiele wysiłku. Ponadto nauka w szkole łączy się z tak zwaną nagrodą odroczoną i nawet w sytuacji całkowitego lekceważenia obowiązków pozwala na różne sposoby uniknąć zasłużonej kary. W rezultacie dwa główne powody, dla których zdaniem wielu osób warto się uczyć, nie mają prawie żadnego znaczenia. Ponadto oba te czynniki należą do zestawu bodźców zewnętrznych, a więc mniej skutecznych, o czym będzie mowa w dalszej części opracowania. Prawdziwa motywacja to posiadanie intensywnego bodźca wewnętrznego, który nieustannie przypomina, że musimy być bardziej aktywni. Czy kwestię kształtowania motywacji wewnętrznej można pozostawić tylko rodzicom albo liczyć na to, że uczeń sam się weźmie w garść i skupi się na tym, co dla niego najważniejsze? Czy można te postawy, w tym także postawy rodziców, kreować przez odpowiednią organizację pracy szkoły i nauczycieli, przez właściwie budowany system motywacyjny oraz odpowiednie umiejętności i właściwe zastosowanie wybranych metod nauczania przez nauczycieli?

Umiejętność budowania motywacji w uczniach jest w szkole potrzebna przede wszystkim dlatego, że pozwala im nie tylko na lepsze przyswajanie wiedzy i umiejętności, ale przede wszystkim sam proces uczenia się dla nich bardziej atrakcyjny. Najlepszym przykładem jest niezwykle zaangażowanie i łatwość zapamiętywania czasami niezwykle skomplikowanych formuł towarzyszących dzieciom podczas ich codziennych zabaw. Można to też zaobserwować w przypadku dzieci i młodzieży, które poświęcają się jakiejś pasji – często odnajdują i zapamiętują dane, które znane są jedynie specjalistom z określonej dziedziny. Ponadto potrafią działać z takim zaangażowaniem, że docierają do tych specjalistów i dzięki swojej determinacji oraz motywacji pozyskują ich do wspólnego działania.

Umiejętność budzenia motywacji w uczniach to ważne wyzwanie i w pewnym sensie zadanie dla szkoły i nauczycieli. Praktyczna wiedza dotycząca motywowania, a przede wszystkim umiejętność jej celowego wykorzystywania, to niezbędne i cenne instrumentarium szkoły i nauczycieli. Jej ignorowanie powoduje, że znaczna część wysiłków pedagogicznych nie jest efektywna.

3.1. CO TO JEST MOTYWACJA?

Najogólniej mówiąc, motywacja to zespół procesów psychicznych i fizjologicznych określających podłoże ludzkich zachowań, których celem jest ukierunkowanie jednostki na osiągnięcie określonych, istotnych dla niej celów. Motywacja kieruje wykonywaniem pewnych czynności tak, aby prowadziły one do zamierzonych efektów,



na przykład zmiany warunków zewnętrznych, istotnych zmian we własnej osobie czy też zmiany własnego położenia.

Zasadniczo proces motywacyjny przebiega według poniższych kroków:

- wzbudzanie energii;
- ukierunkowanie wysiłku na określony cel;
- selektywność uwagi w stosunku do odpowiednich bodźców – zwiększenie wrażliwości wobec bodźców istotnych, zmniejszenie w odniesieniu do nieistotnych;
- zorganizowanie pojedynczych reakcji w zintegrowany wzorzec lub sekwencję;
- konsekwentne kontynuowanie ukształtowanej czynności, dopóki warunki, które ją zapoczątkowały, nie ulegną zmianie.

Warto pamiętać, że planowany wynik podejmowanych działań powinien zostać przez jednostkę oceniony jako potrzebny i pożądany. Dla skutecznej motywacji ważne jest wypracowanie w osobie motywowanej przekonania o użyteczności planowanego efektu. Objekt motywowania musi być również przekonany, że będzie w stanie osiągnąć pożądany wynik. Ważne jest też wypracowanie u osoby motywowanej subiektywnego przekonania o prawdopodobieństwie osiągnięcia pożądanego wyniku. Zasady te są bardzo ważne dlatego, że stopień motywacji do osiągnięcia danego celu jest modyfikowany przez prawdopodobieństwo użyteczności tego wyniku oraz możliwości osiągnięcia go przez jednostkę.

Jak wynika z powyższych stwierdzeń, zarówno dla nauczyciela, jak i dla ucznia najważniejsze powinny być celowość oraz przydatność przekazywanej wiedzy oraz kształconych umiejętności. Oznacza to również, że nauczyciel powinien wzbudzać w sobie niezbędną motywację, a więc przekonanie o wysokiej wartości swojej pracy. Trudno bowiem wzbudzić motywację w uczniach, jeśli samemu traktuje się swoją pracę jako mało przydatną i tak naprawdę nikomu niepotrzebne rzemiosło. Dlatego warto dbać o nieustanne podsycanie w sobie tak zwanego entuzjazmu pedagogicznego, powiązanego z autentycznym zainteresowaniem obszarem wiedzy, który reprezentujemy.

Procesom motywacyjnym towarzyszy nieuchronnie tak zwane napięcie motywacyjne. Potocznie uświadamiamy je sobie jako chęć zrobienia czegoś czy podjęcia mniej lub bardziej konkretnych czynności. Napięcie motywacyjne może objawiać się w postaci ujemnej i dodatniej. Napięcie ujemne występuje, gdy człowiek ma poczucie braku czegoś, pozbawienia go czegoś, cierpienia, frustracji. Formę dodatnią przybiera, gdy obejmuje dążenie do czegoś lepszego niż dotychczas, do zaspokajania potrzeb, formowania się nowych aspiracji czy ideałów.

Dla motywacji pozytywnej niezwykle istotne jest świadome oraz celowe planowanie. Dlatego warto poświęcać swój czas na przykład na planowanie wynikowe, pokazujące nie tylko to, co mamy zrobić, ale również jakie efekty nasza praca powinna przynieść.

**motywacja
nauczyciela**

**napięcie
motywacyjne**

W tym kontekście istotna wydaje się zmiana, jaka dokonała się w ostatnich latach, jeśli chodzi o przygotowanie konkretnych zajęć szkolnych. Zmiana ta polega na odejściu od przygotowywania konspektów, opisujących kolejne potencjalne i oczekiwane zachowania nauczyciela oraz uczniów, na rzecz scenariuszy zajęć, których najważniejszym elementem jest zdefiniowanie celów operacyjnych, dotyczących wiedzy i umiejętności, jakie uczniowie powinni wynieść z przeprowadzonych przez nas zajęć.

Napięcie motywacyjne może być zredukowane przez określony obiekt, np. stan rzeczy, osobę, sytuację, warunki. Mówimy wówczas, że podmiot motywowany identyfikuje określoną wartość gratyfikacyjną, związaną z korzyściami możliwymi do uzyskania w wyniku osiągnięcia określonych celów. Wartość ta może być wielkością obiektywną, zdefiniowaną na przykład wysoką punktacją otrzymaną przez uczniów podczas egzaminu zewnętrznego. Bywa jednak (a zasada jest szczególnie ważna dla uruchamiania całych procesów motywacyjnych), że przekonując się o skuteczności określonych działań (postaw, aktywności) do redukcji napięcia motywacyjnego, odczuwamy ich subiektywną wartość gratyfikacyjną. Zaczynamy zdawać sobie sprawę, że dla poprawności naszego funkcjonowania ważne są nie tylko proste związki typu działanie-nagroda, ale również procesy dużo bardziej złożone typu: obserwuję, wyciągam wnioski, uczę się nowych rozwiązań, wdrażam je, moja sytuacja ulega pozytywnej zmianie. Choć planowany efekt zlokalizowany jest w perspektywie niekiedy bardzo odległej, mimo to podejmuję trud, aby go osiągnąć. Podsumowując:

Podstawowy warunek powstania procesu motywacyjnego, czyli **użyteczność wyniku**, składa się z **napięcia motywacyjnego** (czynnika wewnętrznego), którego natężenie zależy od zmian zachodzących w jednostce, oraz **wartości gratyfikacyjnej** (czynnika zewnętrznego), która kształtuje się w zależności od zmian dotyczących obiektu, celu i stosunku obiekt – jednostka.



Oznacza to, że dla podjęcia aktywności, która ma być ważna zarówno dla uczniów, jak i dla nauczycieli, niezwykle istotne jest połączenie wewnętrznej chęci działania z wyobrażeniem rozmaitych korzyści, które powinny być skutkiem tego działania. Warto także zweryfikować nasze rutyniarские przekonanie, że dla ucznia najlepszą nagrodą w szkole jest dobra ocena. Przede wszystkim nie wszyscy uczniowie będą mogli otrzymać tę dobrą ocenę, a ponadto ocena jest też elementem nagrody odroczonej, a więc mniej motywującej. Znacznie lepiej jest rozpoznać rzeczywiste potrzeby uczniów (mówiąc kolokwialnie, sprawdzić, co ich tak naprawdę nakręca) i znaleźć taki cel swojego działania, który mógłby się w jakiś sposób wiązać z tego typu oczekiwaniami.

3.2. MOTYWACJA WEWNĘTRZNA

Każdy z nas w procesie podejmowania rozmaitych decyzji poddawany jest presji dwóch rodzajów motywacji: wewnętrznej oraz zewnętrznej. Zewnętrzna motywacja narzuca nam określony porządek, któremu musimy albo możemy się podporządko-

wać, wewnętrzna wynika na ogół z naszych osobistych doświadczeń oraz przekonań, a także z systemu wartości, jaki reprezentujemy. Motywacja zewnętrzna jest w jakimś sensie bardziej bezwzględna, kiedy łamiemy jej zasady może się to dla nas źle skończyć. Konsekwencjami oporu wobec motywacji wewnętrznej są co najwyżej wyrzuty sumienia. Jednak mimo takiego zróżnicowania konsekwencji, łatwiej jest nam lekceważyć wskazania płynące ze strony motywacji zewnętrznej, wewnętrzna wymaga od nas dużo więcej refleksji oraz przemyśleń.

Jak już wspomniano, **motywacja wewnętrzna** stymuluje określoną aktywność na skutek reprezentowanego przez nas systemu potrzeb oraz wartości. Oznacza ona podejmowanie określonej aktywności przede wszystkim w oparciu o nasze osobiste zainteresowania oraz indywidualną potrzebę rozwoju. Dzięki tego rodzaju motywacji uczeń odczuwa przyjemność i zadowolenie ze swojej pracy oraz rozwija zainteresowania związane z nią. Ponadto świadomość spełniania się w zdobywaniu wiedzy i umiejętności coraz bardziej skutecznego działania w danym obszarze powoduje, że człowiek nie oczekuje żadnych dodatkowych nagród i korzyści poza satysfakcją z wykonywanych zadań i rozwiązywania coraz ciekawszych problemów.

Dzieje się tak, kiedy uczeń w ramach nauki danego przedmiotu realizuje swoje pasje – ucząc się o różnych kontynentach, wiąże nową wiedzę z marzeniami o podróżach, rozwiązując kolejne zadania z matematyki, widzi siebie jako budowniczego wielkich konstrukcji. Ważne jest, aby nauczyciel potrafił wzbudzić w uczniach tego typu wyobrażenia, aby wiązał przekazywane przez siebie treści z atrakcyjnymi anegdotami ze swojego życia lub dokonań osób, które mogłyby być interesujące dla uczniów. Zawsze jednak należy pamiętać, że to, co doniosłe i ważne dla dorosłych, nie zawsze musi być również atrakcyjne dla młodzieży, dlatego należy przede wszystkim dobrze rozpoznać, co jest szczególną wartością dla naszych uczniów. Na ogół pod skorupą totalnej negacji wszystkiego, kryje się wiele pasji oraz zapału, które podsycają motywację wewnętrzną.

Znaczenie motywacji wewnętrznej w codziennej aktywności ucznia jest bardzo duże. Stanowi ona nieodzowny warunek zarówno zaangażowania w codzienne sprawy, jak i w osiąganie ambitnych celów. Jest źródłem radości i zadowolenia z wykonywanej pracy. Dzięki niej wykonujemy swoje obowiązki sprawnie i chętnie, a związany z nimi trud nie tylko nas nie męczy, ale wręcz sprawia nam przyjemność. Dzieje się tak między innymi dlatego, że motywacja wewnętrzna obniża postrzeganie wysiłku oraz prowadzi do znacznego podwyższenia zainteresowania swoją działalnością (czynnik umysłowy) i umiłowania swojej działalności (czynnik uczuciowy), które nawzajem dodatnio na siebie wpływają, podnosząc przy tym skupienie i wybiórczość uwagi. Aby skutecznie budzić podobne objawy w naszych uczniach, powinniśmy zadbać przede wszystkim o to, aby wzniecić je w sobie samym. Trudno mówić o skutecznym motywowaniu uczniów przez nauczycieli, których jedynym odczuciem jest przekonanie o tym, że tracą czas, możliwość odniesienia jakiegokolwiek sukcesu, bycia kimś bardziej znaczącym i lepszym. Zawsze, kiedy myślimy w ten sposób,

**znaczenie
motywacji
wewnętrznej**

jesteśmy odbierani jako osoby niewiarygodne i nieprzekonywujące, nawet kiedy nieustannie powtarzamy, że warto się uczyć i że to, co robimy wspólnie na lekcjach na pewno przyda się nam jeszcze kiedyś w życiu.

3.3 MOTYWACJA ZEWNĘTRZNA

Motywacja zewnętrzna występuje, kiedy swoją aktywność odbieramy jako zadanie realizowane pod przymusem zewnętrznym. Z motywacją zewnętrzną wiąże się przede wszystkim rozbudowany system nagród i kar oraz szczegółowe informacje o zasadach ich otrzymywania. Ponadto w celu wzmocnienia motywacji zewnętrznej można wykorzystywać rozmaite zabiegi społeczne, polegające na włączaniu ucznia do określonych grup czy zadań podnoszących ich prestiż, znaczenie w klasie, poczucie własnej wartości itd. W potocznym odbiorze skutkiem presji powodowanej motywacją zewnętrzną bywa pojawienie się symbolicznego podziału na „Naszych” i „Onych” – tych, którzy tak naprawdę niewiele mają z nami wspólnego, których z reguły nie lubimy, bo na ogół mają władzę i w dodatku wydaje im się, że zawsze wiedzą lepiej. Tymczasem nikt, także nasi uczniowie, nie lubi być sterowany z zewnątrz. Ponadto wraz z wejściem w okres dorastania młodzi ludzie niejako „z urzędu” zaczynają kontestować wszystko, na co wskazuje tak zwana „góra” – w efekcie im bardziej byśmy chcieli motywować ich z zewnątrz, tym mniej udaje nam się osiągnąć.

Dlatego osoby bazujące jedynie na motywacji zewnętrznej nie uzyskują z reguły zbyt dobrych rezultatów. Wiele badań i obserwacji potwierdza nawet ujemny wpływ motywacji zewnętrznej na jakość i skuteczność działania podmiotów próbujących posłużyć się tym sposobem stymulowania innych. Aby lepiej zrozumieć przekonanie o korzyściach wynikających z wykorzystywania motywacji zewnętrznej, warto zwrócić uwagę jej funkcje: informującą i kontrolną.

Funkcja informująca motywacji zewnętrznej polega na tym, że nagrody, np. dobre oceny czy wyróżnienia, będące efektem dobrze, a nawet bardzo dobrze wykonanej pracy, stanowią przejaw uznania dla zaangażowania, aktywności oraz wysiłku i osiągnięć ucznia. Sygnały tego typu stanowią niejako informację o sukcesach oraz zaletach właściwych dla danego ucznia. Tak kreowana informacja może być podstawą do budowania motywacji wewnętrznej. Uczeń przekonuje się, że warto stosować się do wymogów, jakie nakłada na niego system szkolny, ponieważ jest to dla niego korzystne. W szkołach jest wielu uczniów, którzy napędzani tym właśnie mechanizmem robią wszystko, aby zyskiwać aprobatę oraz gromadzić sukcesy w każdym obszarze swojego funkcjonowania w szkole. Efektem może być powtarzające się świadectwo z czerwonym paskiem, ale też zadanie sobie pytania, czy muszę być naprawdę dobry ze wszystkiego, kiedy wymagania i oczekiwania z konkretnych przedmiotów są coraz większe.

**funkcje
motywacji
wewnętrznej**

Z kolei funkcja kontrolna realizowana jest tylko jako straszak, jako źródło potencjalnej kary – musisz robić tak, bo wymagają tego szkoła i nauczyciele. Jeżeli się nie podporządkujesz i nie będziesz realizował określonych wymagań, czeka Cię kara, a przynajmniej dezaprobata ze strony nauczyciela, a prawdopodobnie także rodziców. Takie działanie oczywiście do pewnego stopnia motywuje. Szybko jednak staje się podstawą do unikania odpowiedzialności, znajdowania najrozmaitszych powodów, które uniemożliwiają nam wykonanie określonych czynności, tak zwanych „obiektywnych” przyczyn ograniczających osiągnięcie oczekiwanych efektów.

3.4. PORÓWNANIE OBU RODZAJÓW MOTYWACJI

Porównanie obu rodzajów motywacji wskazuje wyraźnie, że o wiele ważniejsza jest motywacja wewnętrzna.

Rzeczywista satysfakcja i prawdziwa motywacja zależą w znacznym stopniu od spełnienia trzech grup czynników:

- poczucia znaczenia własnej pracy,
- świadomości jej efektów,
- indywidualnego poczucia odpowiedzialności.

Badania wykazują, że w wielu przypadkach budowanie motywacji wyłącznie na systemie nagród i kar nie tylko zmniejsza motywację do pracy, ale również zaburza i obniża siłę działania motywów wewnętrznych. Zamiast więc motywować uczniów obietnicą nagród czy grozić określonymi karami, lepiej jest wzmacniać ich poczucie wewnętrznej satysfakcji z własnej pracy, a także stwarzać możliwie jak najlepsze warunki do jej wykonywania. Budowanie motywacji wewnętrznej może nie tylko zmniejszyć zainteresowanie uczniów jedynie o wysokimi ocenami czy innymi nagrodami, ale pozwoli ograniczyć codzienny czynnik kontroli i umożliwi formułowanie celów, które z jednej strony wymagają więcej zaangażowania osobistego, z drugiej zaś pozwalają na osiągnięcie zdecydowanie bardziej satysfakcjonujących rezultatów. Ponadto samodzielna praca uczniów kształci umiejętność dokonywania samodzielnych wyborów odnośnie do ich życiowych celów i priorytetów, a także większe poczucie odpowiedzialności i dyscyplinę w ich osiąganiu.

Najbardziej skuteczne jest jednak połączenie umiejętnego stymulowania motywacji wewnętrznej z odpowiednio realizowaną funkcją informującą motywacji zewnętrznej. W praktyce polega to przede wszystkim na szczegółowym formułowaniu celów przez nauczyciela, pozyskiwaniu do ich realizacji uczniów, a następnie takiej organizacji i realizacji działań wynikających z tych celów, aby uczniowie mogli odnieść sukces i potwierdzić w ten sposób sens swojego zaangażowania. Istotnym elementem tak realizowanego procesu jest pokazanie uczniom na początku, do czego konkretnie będziemy zmierzać, co uczniowie zyskają dzięki wspólnej pracy, a także w jaki sposób będą mogli skorzystać z tych nowych kompetencji (wiedzy i umiejętności).

**połączenie
motywacji
wewnętrznej
i zewnętrznej**

Podsumowaniem tak zaplanowanej aktywności powinno być umożliwienie uczniom potwierdzenia faktu oraz poziomu nabytych umiejętności, najlepiej przez stworzenie sytuacji, w której kompetencje te mogłyby być sprawdzone. Najprostszym i najbardziej powszechnym działaniem, które umożliwia uczniom sprawdzenie stopnia przyswojenia nowych umiejętności, jest sprawdzian lub praca klasowa. Jest to jednak sytuacja sztuczna, a ponadto poddawani jej są wszyscy uczniowie, także ci, którzy nie mają żadnych szczególnych ambicji w danym przedmiocie. W efekcie uzyskiwany wynik nie musi być ani prawdziwy, ani dający rzeczywistą satysfakcję. Dużo więcej można osiągnąć, proponując uczniom jakieś konkretne działanie lub uczestnictwo w rywalizacji, podczas której mogliby się zmierzyć z innymi, na podobnym poziomie.

Poniżej przedstawiony został schematyczny obraz korzyści wynikających z umiejętnego stymulowania motywacji wewnętrznej.

POCZUCIE ZNACZENIA WYKONYWANEJ PRZEZ SIEBIE PRACY

- ➔ efekty pracy powinny być potrzebne dla ucznia i atrakcyjne dla innych;
- ➔ uczeń powinien mieć poczucie sensu podejmowanych działań;
- ➔ aktywności ucznia powinna towarzyszyć świadomość celowości podejmowanych działań (akceptacja, utożsamianie się z ...);
- ➔ uczeń powinien mieć świadomość możliwości wykorzystywania w pełni nabytych kompetencji;
- ➔ zamierzone przez nauczyciela efekty powinny być możliwe do osiągnięcia przez ucznia.

MOTYWACJA WEWNĘTRZNA

POCZUCIE ODPOWIEDZIALNOŚCI

- ➔ uczeń powinien mieć zagwarantowany duży zakres samodzielności;
- ➔ uczeń powinien odczuwać świadomość osobistej odpowiedzialności za uzyskane efekty;
- ➔ uczeń powinien planować swoją aktywność i zaangażowanie zgodnie z celami, jakie zamierza osiągnąć;
- ➔ uczeń powinien umieć formułować optymalne cele.

ZNAJOMOŚĆ WYNIKÓW

- ➔ niezbędne jest zdefiniowanie konkretnych oczekiwań;
- ➔ niezbędne są jednoznaczne kryteria oceny pracy ucznia;
- ➔ należy jasno określić procedury badania procesu oraz uzyskiwanych efektów;
- ➔ niezbędny jest systematyczny nadzór, choć niekoniecznie kontrola i ocenianie przez nauczyciela;
- ➔ uczeń powinien umieć przeprowadzić samoocenę;
- ➔ uczeń powinien mieć możliwość porównań.

Warto zwrócić uwagę, że dla motywowania uczniów tak naprawdę najmniej wartościowa jest funkcja kontrolna motywacji zewnętrznej. Typowe dla szkoły skupienie uwagi na określeniu zadań oraz restrykcyjnym ich rozliczaniu pozornie sprawia wrażenie sprawnego kierowania procesem uczenia się. Przede wszystkim aktywność tego typu jest bardzo pracochłonna. Poza tym nauczanie tego typu na ogół bardzo szybko powoduje u uczniów potrzebę poszukiwania „obejść” oraz wymówek, umożliwiających lekceważenie uczniowskich obowiązków przy jednoczesnym generowaniu pozorów głębokiego zaangażowania na rzecz uzyskiwania wspaniałych efektów.

3.5. Rola nauczyciela w motywowaniu ucznia

Podstawowe zadanie nauczyciela w kontekście motywowania uczniów do lepszej pracy i bardziej celowego działania dotyczy przede wszystkim takiej organizacji pracy i takiego rozłożenia akcentów, aby uczeń odnajdował chęć do pracy nad własnym rozwojem przede wszystkim w sobie, a nie w obawach przed złą oceną czy inną formą kary. Nie jest to łatwe. Coraz bardziej powszechnym zjawiskiem w szkole jest tak zwana moda na nieuczenie się. Część uczniów uważa, że nauka tak naprawdę nie jest im do niczego potrzebna, a co się z tym wiąże nie muszą się do niej przykładać, co więcej nie mają żadnych zobowiązań wobec nauczyciela i szkoły, jako instytucji, które nie są w stanie zaproponować im niczego wartościowego, a na ogół wręcz przeciwnie, ograniczają ich prawo do wolności i niczym nieskrępowanego rozwoju.

Jedynym rozwiązaniem, które mogłaby wpłynąć na zmianę tego stanu rzeczy jest zdefiniowanie na nowo roli nauczyciela, który z osoby pomagającej uczniowi w zdobywaniu i zapamiętywaniu ściśle określonej porcji informacji powinien się stać osobą ułatwiającą uczniowi uczenie się. Nauczyciel powinien więc przestawać być dostawcą i egzekutorem wiedzy oraz wybranych umiejętności, a stawać się menedżerem procesu uczenia się uczniów. Uczenia się uczniów, a nie nauczania uczniów. Takie ujęcie roli nauczyciela lokuje go na pozycji osoby dostarczającej wędkę, a nie rybę.

Nauczyciel ma w takim ujęciu niezwykle ważną rolę do spełnienia. Musi pomagać uczniom w odnalezieniu i wzmocnieniu naturalnej motywacji do uczenia się i równie naturalnej zdolności do zarządzania swoim rozwojem. Podstawą dla uzyskania takiego stanu rzeczy jest przede wszystkim uzmysłowienie uczniom korzyści, jakie mogą osiągnąć, aktywnie angażując się w naukę danego przedmiotu. By to osiągnąć, niezbędne jest właściwe komunikowanie się z uczniami, a przede wszystkim skupienie się na słuchaniu tego, co werbalnie i pozawerbalnie mają nam do przekazania nasi uczniowie. Kolejna kwestia to elastyczne podchodzenie do realizowanych przez siebie programów nauczania. Wbrew na szczęście coraz mniej popularnemu przekonaniu, nauczyciel wcale nie musi realizować programów,



Niedostępne w wersji demonstracyjnej.

Zapraszamy do zakupu

pełnej wersji książki

w serwisie

