



Z tajemnic uczniowskiej motywacji

Justyna Nowakowska

Motywacja stanowi proces wyboru, jakiego dokonują ludzie między różnymi zachowaniami i formami aktywności, aby urzeczywistnić cele będące wynikiem cenionych przez nich wartości, a więc tego, co jest godne pożądanego i co ma rzeczywistą bądź wyobraźną zdolność do zaspokajania odczuwalnych potrzeb i aspiracji¹.

Uogólniając, motywacja jest procesem, który wywołuje, ukierunkowuje i podtrzymuje określone działania, spośród innych alternatywnych form zachowania, zmierzające do osiągnięcia określonego celu.

Za dwa główne czynniki wpływające na zachowanie człowieka do 1949 roku uznawano popęd biologiczny i wpływy zewnętrzne. Po przeprowadzeniu przez Harrego F. Harlowa, profesora psychologii na Uniwersytecie w Wisconsin, dwutygodniowego eksperymentu związanego z uczeniem się u naczelnych, odkryto trzecią siłę napędową – motywację wewnętrzną. Harlow, badający małpy doszedł do wniosku, że te rozwiązywały łamigłówki po prostu dlatego, że samo rozwiązywanie łamigłówek sprawiało im przyjemność. Nikt nie nauczył ich, jak rozwiązać łamigłówkę, a nagrody za wykonanie zadania stosowane w późniejszej fazie eksperymentu wpłynęły na gorsze wyniki – małpy popełniały więcej błędów. Do wątku profesora Harlowa po dwóch dekadach powrócił Edward Deci i prze-

prowadził badania, dzięki którym dokonał kontrowersyjnego odkrycia – nagrody zewnętrzne osłabiają wewnętrzne zainteresowanie działalnością oraz pobudzają na krótko, co gorsze, mogą zmniejszyć długoterminową motywację do kontynuowania danej działalności.

E. Deci stwierdził, że **ludzie posiadają w sobie naturalną ciekawość, skłonność do badania, poszukiwania, podejmowania wyzwań, uczenia się i wykorzystywania swoich zdolności**. Jednak jest to krucha siła napędowa i wymaga pielęgnowania, by przetrwać. Dlatego ktoś, kto jest zaangażowany w podsycanie wewnętrznej motywacji uczniów, nie powinien skupiać się na systemach kontroli zewnętrznej, lecz pobudzać ucznia do rozwoju i wydobywać jego potencjał. Niestety, praktyki stosowane w szkołach sugerują, że coś się gdzieś popsuto².

Według koncepcji psychologicznych rola nauczyciela nie powinna skupiać się tylko na zachęcaniu ucznia do uczestnictwa w lekcjach i osiąganiu przez niego wysokich wyników. Działania nauczyciela powinny skupiać się na dwóch głównych etapach procesu motywacji:

1. zachęcaniu ucznia do stawiania sobie realnie określonych celów,
2. podtrzymywaniu uwagi i woli ucznia do osiągnięcia założonych przez niego celów.

¹ Penc J. *Motywowanie w zarządzaniu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000, s. 8.

² Pink D.H. *Drive. Kompletnie nowe spojrzenie na motywację*, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa 2011.

Zadaniem nauczyciela jest odpowiednie stymulowanie zasobów ucznia.

Wobec takiej teorii nauczyciel powinien:

- uznać, że każdy uczeń jest zdolny do uczenia się,
- realizować plan nauczania, który zainteresuje ucznia,
- zapewnić uczniom poczucie komfortu,
- umożliwić im aktywny udział w kreowaniu lekcji,
- wspierać samoocenę ucznia i nie ograniczać się tylko do oceniania,
- wspierać orientację ucznia na proces, a nie na produkt³.

Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna

Na tworzenie się systemu motywacyjnego uczniów mają wpływ dwie grupy czynników. Są to:

1. **czynniki wewnętrzne** – zainteresowania, odnoszone sukcesy, ukształtowane postawy, zdobyta wiedza, umiejętności, predyspozycje anatomiczno-fizjologiczne,
2. **czynniki zewnętrzne** – system wzmocnień, proporcje w stosowaniu nagród i kar, system oceniania, metody pracy, grupa rówieśnicza, osobowość nauczyciela, współpraca z rodzicami oraz atmosfera wychowawcza w domu rodzinnym.

W związku z tym wyróżnia się:

- **motywację wewnętrzną** – czyli samoczynnie pojawiające się wewnętrzne bodźce, które wpływają na podejmowanie działania, np. odpowiedzialność, swoboda działania, możliwość wykorzystania i rozwijania umiejętności, interesujące i stawiające wyzwania zajęcia;
- **motywację zewnętrzną** – nagrody, pochwały, kary i krytyka⁴.

Motywacja zewnętrzna, czyli oceny, pochwały i wszelkie nagrody (również rzeczowe), które uczeń otrzymuje po wykonaniu zadania, a także w innej formie, którą dziecko doceni, pobudzają do wzmoczonego wysiłku umysłowego. Co więcej, jeżeli dziecko zostanie nagrodzone, istnieje większa szansa, że będzie ono starało się wypaść dobrze, jeżeli nie lepiej, w kolejnej próbie, aby ponownie dostać nagrodę. Jednakże nagrody warunkowe – „jeśli to zrobisz, to dostaniesz tamto” – mają w dalszej perspektywie negatywny wpływ. Wymagają od ucznia rezygnacji z części swojej autonomii, która jest niezwykle potrzebna do wzbudzenia motywacji wewnętrznej.

Uczniowie bardzo łatwo przyzwyczajają się do bycia wynagradzanym, szczególnie młodsze dzieci. Mogą koncentrować się tylko na wynikach uczenia, lecz nie w formie wewnętrznej satysfakcji i dumy płynącej z tego faktu. Dlatego też nagradzanie może prowadzić do obniżenia poczucia współodpowiedzialności i osobistego wpływu na dane postępowanie⁵.

Nagrody warunkowe typu „jeśli, to...” tłumią w uczniach kreatywność i zawężają myślenie. Uniemożliwiają szersze spojrzenie, dzięki któremu uczniowie znaleźliby inne zastosowanie dla przedmiotów, których używa się schematycznie. Prof. Teresa Amabile, badająca wpływ motywatora zewnętrznego (w postaci wynagrodzenia) na pracę artysty odkryła, że wzmocnienia zewnętrzne działają skutecznie w przypadku rozwiązywania zadań algorytmicznych, natomiast nie sprawdzają się w przypadku zadań angażujących prawą półkulę mózgu – wymagających elastyczności myślenia, rozwiązywania problemów, pomysłowości, oryginalności.

Co więcej, **nagrody warunkowe mogą przyczynić się do generowania zachowań niepożądanych, np. ściągania na klasówkach**. Motywatory zewnętrzne (wysokie oceny) pobudzają i silnie zachęcają do osiągnięcia celów, jednak same w sobie nie mogą być celem. A tak się dzieje, gdy

³ Mietzel G. *Psychologia kształcenia. Praktyczny podręcznik dla nauczycieli i pedagogów*, GWP, Gdańsk 2002.

⁴ Kotakowski A., Pisula A. *Sposób na trudne dziecko. Przyjazna tera-*

pia behawioralna, GWP, Gdańsk 2011.

⁵ Pacan M. *Psychologiczne koncepcje motywacji i ich zastosowanie w praktyce nauczyciela*, <http://www.szkolnictwo.pl/index.php?id=PU9988>, dostęp 08.07.2015.

zewewnętrzny cel jest czymś nadrzędnym – zwłaszcza cel krótkoterminowy, mierzalny, przynoszący duże zyski. Motywacja zewnętrzna ucznia wzrasta szczególnie, gdy celem ucznia jest nagroda pieniężna otrzymywana od rodzica za dobrą ocenę z klasówki. Stąd uczniowie skłaniają się do nieetycznego zachowania. Dlatego tak **ważna w podtrzymywaniu motywacji wewnętrznej ucznia jest współpraca szkoły z rodzicami** oraz odpowiednie metody wychowawcze stosowane w domu rodzinnym, które wydobywają potencjał dziecka, a nie go tłumią.

Ponadto wzmocnienia zewnętrzne mogą uzależniać, a co za tym idzie – również wypaczać proces podejmowania decyzji, na co zwrócił uwagę Knutson. Odkrył, że aktywacja w jądrze półleżącym zapowiada dokonywanie ryzykownych wyborów, jak również popełnianie błędów. Nagrody warunkowe nie sprzyjają także długotrwałemu uczeniu się, przynoszą odwrotny od oczekiwanego skutek. Powodują, że uczniowie, którzy muszą zaliczyć jakąś partię materiału tylko **po to, by dostać pozytywną ocenę, będą wykonywali zadania, wkładając w nie jak najmniej wysiłku**. Znakomitości i krótkowzroczności nie da się ze sobą pogodzić.

Ogólnie ujmując, metoda „kija i marchewki” może:

- obniżać wyniki,
- gasić motywację wewnętrzną,
- mijać kreatywność,
- zachęcać do oszukiwania i korzystania z „drogi na skróty”,
- uzależniać,
- sprzyjać myśleniu krótkowzrocznemu.

Jednak w pewnych okolicznościach nie każda marchewka i nie każdy kij są złe.

Działania nauczyciela stymulujące motywację zewnętrzną:

- Przedstawiaj uczniom racjonalne uzasadnienie, dlaczego zadanie jest konieczne do wykonania. Często uczniowie biorą udział w zajęciach, które są rutynowe i nudne.

Mogą stać się bardziej absorbujące, gdy staną się częścią większego celu.

- Przyznaj, że zadanie jest nudne. Gest empatii pomaga w zrozumieniu, że „coś” po prostu musi zostać zrobione.
- Pozwól na dowolność podczas wykonywania zadań. Ważniejsza niż kontrola w takich momentach jest zgoda na autonomię⁶.

Dobra motywacja zewnętrzna?

Jedna z koncepcji psychologicznych, stworzona w latach 60. XX w. przez Douglasa McGregora – teoria X i Y – wskazuje na zachowania ludzkie, w których obserwuje się częste i wyraźne tendencje. W odniesieniu do uczniów teoria X zakłada, że głównym motywatorem są nagrody zewnętrzne, a wewnętrzna satysfakcja, jeśli się pojawia, pełni drugorzędną rolę. Natomiast teoria Y wskazuje na wolność działania, cel i wyzwanie jako podstawowy motyw podejmowanego działania, choć nagrody są mile widziane⁷.

Daniel H. Pink na podstawie tej koncepcji, ze względu na rodzaj motywacji, podzielił zachowania ludzkie na wynikające z wewnątrz – Typu I – i te zewnętrzne – Typu X. Dopatrył się na podstawie badań wielu ciekawych rozróżnień między przedstawionymi zachowaniami.

1. Zachowanie Typu I nie jest wrodzone, lecz nabyte. Mimo że wynika z uniwersalnych potrzeb człowieka, to nie zależy od płci czy wieku, ale od doświadczenia i okoliczności. Od odpowiednio wykształconej postawy zależy wzrost motywacji wewnętrznej ucznia i jego wydajność. Każdy jest w stanie wykształcić zachowanie Typu I.
2. W dalszej perspektywie Typ I osiąga znacznie więcej niż Typ X. Koncentracja na nagrodach zewnętrznych powoduje, że osiągamy szybkie i spodziewane efekty. Jednak takie podejście jest trudne do utrzymania przez dłuższy czas i nie pomaga w osiągnięciu

⁶ Pink D.H., *Drive. Kompletnie...*, ibidem.

⁷ Gasiul H. *Teorie emocji i motywacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2007.

mistrzostwa, a to ono warunkuje osiągnięcia ucznia. Wytrwałość budowana jest w oparciu o pragnienie kontrolowania własnej aktywności.

3. Typ I nie pogardza uznaniem. Sprawiedliwe i konstruktywne ocenianie za pomocą informacji zwrotnej ma większe znaczenie niż ocena. Każdego ucznia można za coś pochwalić.
4. Zachowanie Typu I jest „surowcem” odnawialnym. Podczas gdy nagrody i kary bywają niekiedy nieskuteczne, motywację wewnętrzną można stale podsycać.
5. Zachowanie Typu I sprzyja lepszemu samopoczuciu psychofizycznemu. Uczniowie zmotywowani wewnętrznie mają większe poczucie własnej wartości, utrzymują lepsze kontakty z rówieśnikami niż ci, którzy są motywowani zewnętrznie. Oni zaś przejawiają większe skrupowanie w kontaktach z innymi, postępują defensywnie.

Główna różnica między zachowaniem Typu I a zachowaniem Typu X jest taka, że osoby **zmotywowane wewnętrznie, którym dajemy wybór i przestrzeń do działania, angażują się, przez co podejmują inicjatywę i biorą na siebie odpowiedzialność za swoją aktywność. Nie cechuje ich pasywność**⁸. Nie oznacza to, że motywowanie zewnętrzne jest nieskuteczne. Wręcz przeciwnie, **umiejętnie stosowane motywowanie zewnętrzne pomaga w rozwijaniu motywacji wewnętrznej ucznia**. Ta z kolei jest nieco zaniedbywana i w efekcie nierozwijana. Osobowość nauczyciela i jego podejście do pracy z uczniem jest niezwykle ważne w procesie motywowania. Nauczyciel powinien umieć wydobywać i wzmacniać zasoby wewnętrzne uczniów.

Działania nauczyciela stymulujące motywację wewnętrzną:

1. **Pozwalaj na autonomię i do niej zachęcaj.** Autonomia oznacza możliwość wyboru, co przekłada się na większą wydajność. Zgodnie z wieloma badaniami naukowców behawioralnych autonomiczna motywacja ma wpływ na

rozumienie pojęciowe, lepsze oceny, ogólną wzmoczoną wytrwałość w szkole i w sporcie⁹. Przy zadaniach domowych lub sprawdzaniu wiedzy za pomocą klasówek warto pokusić się o zaproponowanie wielu różnych zadań, spośród których uczniowie będą mogli wybrać.

2. **Wspieraj rozwój poczucia kompetencji.** Gdy zadania zostają dobrze wykonane, dowodzi to kompetencji. Poprzez wykonywanie zadań za każdym razem coraz lepiej rozwija się poczucie kompetencji. Wybieraj dla uczniów zadania, które wymagają zaangażowania¹⁰. Ponadto:

- **Proponuj zadania wymagające zastosowania różnych umiejętności**, dostosowane do poziomu rozwoju ucznia. Zbyt łatwe zadania nie przyczyniają się do doskonalenia umiejętności, a jedynie ich utrwalenia, a także są nudne. Z kolei zadania zbyt trudne, przekraczające zdolności ucznia, budzą niepokój.
- **Stosuj różne metody aktywizujące**, które będą dopasowane do różnych strategii uczenia się dziecka. Udział w dyskusji i obrona własnego stanowiska jest dużo bardziej angażująca niż wystąpienie wykładu prezentującego kilka odmiennych stanowisk.
- **Udzielaj natychmiastowej informacji zwrotnej**, wpływającej konstruktywnie na ucznia, przedkładając jej charakter merytoryczny ponad oceny i porównania z innymi uczniami.

3. **Wychodź naprzeciw uczniowskiej potrzebie włączenia.** Zadbaj o to, by uczniowie aktywnie pracowali w grupach, uczyli się współpracy. Rywalizacja nie jest wskazana, zwłaszcza wśród młodszych dzieci, gdyż przegrana demotywuje i zniechęca do podejmowania dalszych wysiłków. Dla starszych należałoby wybierać zadania, w których będą mogły się wykazać. Przy wprowadzaniu elementu rywalizacji (np. w konkursach) warto nagradzać różne zdolności.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Gasiul H. *Teorie...*, ibidem.

⁸ Pink D.H., *Drive. Kompletnie...*, ibidem.

4. **Dostosuj działania dydaktyczne do zainteresowań uczniów.** Tak ujmuj treści podstawy programowej, by każdy uczeń znalazł coś dla siebie.
5. **Wzbogacaj tradycyjne działania dydaktyczne elementami symulacji i fantastyki.**
6. **Słuchaj uczniów, doceniaj pomysłowość i zaangażowanie.** Zadawaj pytania, stawiaj na kreatywność, zawsze podkreślaj wkład każdego w pracę zespołów.
7. **Pokazuj praktyczne zastosowanie treści,** których się uczą. Staraj się, by dotyczyło to jak najbliższej perspektywy życiowej uczniów.
8. **Pomagaj uczniom wyznaczać cele do osiągnięcia, sprawdzaj postępy, zwracaj uwagę na związek między nakładem pracy a efektami.** Motywacja uczniów rozwija się najlepiej w tych klasach, w których uczniowie są ukierunkowani na cel. Koncentracja na wykonywanych zadaniach bez odczuwania obawy sprostania wymogom nauczania sprzyja odprężeniu i większej chęci do podejmowania ukierunkowanej aktywności¹¹.
9. **Poznaj i wykorzystaj talenty i zdolności uczniów.** Chwal ich za wysiłek i doceniaj ich w odniesieniu do ich zasobów: zainteresowań, umiejętności, talentów.
10. **Przekonaj ucznia, że może wywierać wpływ na swój sukces szkolny i niepowodzenia.** Według teorii Weinera, jeśli uczeń przeżywa dumę z powodu własnych starań, które umożliwiły mu wykonanie zadania, będzie wytrwały i podejmie się kolejnych. Jeżeli natomiast przeżywa wstyd w sytuacji niepowodzenia, wówczas może opierać się przed zaangażowaniem w podjęcie dalszej aktywności. Dodatkowo, jeśli będzie on przekonany, że przyczyną niepowodzenia jest brak zdolności, spowoduje to prawdopodobnie zniechęcenie, obojętność, rezygnację z działania, a w efekcie może przyczynić się do powstania stanu „wyuczzonej bezradności”. W przyszłości nie będzie podejmował żadnego

wysiłku, bo nie będzie się on opłacał. Straci wiarę we własne możliwości, co negatywnie wpłynie na własną samoocenę i wykształci nieodpowiednie podejście do nauki. Konieczne w takiej sytuacji jest przywrócenie uczniowi przekonania o tym, że to on wpływa na własne sukcesy i porażki. Nauczyciel może skłonić ucznia, by doszukiwał się przyczyn niepowodzeń w zbyt małym wysiłku, a nie w braku zdolności. Może go zachęcać i ośmielać do podejmowania prób, przekonywać, by postrzegał siebie jako sprawcę działania, zapewniając, że popełnianie błędów jest czymś normalnym¹².

Tutoring

Nauczyciel może stymulować motywację wewnętrzną ucznia również poprzez tutoring. Jest to metoda edukacji spersonalizowanej, która skupia się na dostrzeganiu możliwości ucznia i jego zasobów oraz ich wzmacnianiu.

O skuteczności pracy z uczniem metodą tutoringu decyduje:

- indywidualny sposób pracy z uczniem (każda jednostka jest specyficzna i wyjątkowa),
- sytuacyjność (dopasowanie narzędzi, stylu współpracy),
- podejście całościowe (tutor skupia się na potencjale swojego ucznia, na zmianach, jakich chce dokonać oraz na wartościach, dzięki którym jest zdolny do zmian),
- oparcie na osobistej relacji, doświadczeniu tutora i samoświadomości ucznia (od niej zaczyna się rozwój).

Tutoring buduje świadomość i samodzielność ucznia, szacunek dla jego podmiotowości i wyboru drogi, jaką chce podążać, co daje mu poczucie sprawstwa. Pozwala uczniowi dostrzec głębszy sens jego własnej pracy nad sobą. Uczy odpowiedzialności i satysfakcji z własnego rozwoju. W długofalowym procesie tutor podąża za swoim uczniem. Przy nim niejednokrotnie sam staje w roli ucznia.

¹¹ Brophy J. *Motywowanie uczniów do nauki*, PWN, Warszawa 2004.

¹² Fuller Gh. *Jak zachęcić dziecko do nauki*, Oficyna Wydawnicza „Vocatio”, Warszawa 2003.

Co charakteryzuje dobrego tutora?

Dobry tutor powinien być ciekawym słuchaczem, ofiarowywać uczniowi swoje zrozumienie i akceptację. Powinien cechować się uważnością i cierpliwością. Powinien pomagać nazywać cele, wspierać w ich realizacji, dzielić się swoimi doświadczeniami, doceniać postępy, motywować w razie trudności, konstruktywnie krytykować, inspirować, wierzyć w odkryty wspólnie potencjał ucznia.

Dobry tutor powinien być otwarty na korygowanie własnego systemu wartości pod wpływem relacji. Zaangażowanie tutora w relację uczniem jest ważne, bo to jego osoba jest narzędziem pracy, które wpływa na poczucie bezpieczeństwa i budowanie zaufania.

W edukacji stosuje się również metodę **dialogu motywującego**, by wzmocnić motywację wewnętrzną. Dialog Motywujący to styl komunikowania się oparty na współpracy i nastawiony na cel, w którym istotną rolę pełni język zmiany. Dialog motywujący ukierunkowany jest na wzmacnianie osobistej motywacji i zobowiązanie osoby do osiągnięcia konkretnego celu. Pomoc w odkrywaniu i wydobywaniu przyczyn do zmiany odbywa się w atmosferze troski i akceptacji¹³. Dialog motywujący jest rodzajem konstruktywnej rozmowy, w której pozwalamy na autonomię. Zadaniem nauczyciela jest wzbudzenie osobistej motywacji do zmiany, m.in. poprzez umiejętne dowartościowanie ucznia, które opiera się na faktach, niesie ze sobą pozytywne emocje, jest szczerze i upodmiotawia go. Ważnym czynnikiem jest okazywanie empatii, daje ona większe efekty niż konfrontacja i przymus.

Rola dialogu motywującego polega na tym, by:

- rozmawiać z drugą osobą i pokazywać jej konsekwencje działania zarówno w postaci szkodliwych skutków, jak i korzyści,
- pozostawić jej autonomiczny wybór, do niczego nie przekonując,
- wartościować i wzmacniać podjętą decyzję,
- zwiększać motywację poprzez dostrzeganie małych sukcesów,

- motywować do utrzymywania zmiany poprzez bazowanie na zasobach, co wzmacnia poczucie kompetencji,
- traktować porażki jako sposobność do nauki o sobie samym.

Na zakończenie w kilku słowach chciałabym ująć oczywistą zależność. Motywacja wewnętrzna w procesie edukacji może być skutecznie wzmacniana za pomocą narzędzi motywujących zewnętrznie. Bez nich nie miałyby warunków do rozwoju, ale znaczący wpływ na efekty kształcenia ma nauczyciel, jego osobowość i zaangażowanie w proces edukacyjny młodych ludzi.

Bibliografia

1. Brophy J. *Motywowanie uczniów do nauki*, PWN, Warszawa 2004.
2. Fuller Gh. *Jak zachęcić dziecko do nauki*, Oficyna Wydawnicza „Vocatio”, Warszawa 2003.
3. Gasiul H. *Teorie emocji i motywacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2007.
4. Kotakowski A., Pisula A. *Sposób na trudne dziecko. Przyjazna terapia behawioralna*, GWP, Gdańsk 2011.
5. Mietzel G. *Psychologia kształcenia. Praktyczny podręcznik dla nauczycieli i pedagogów*, GWP, Gdańsk 2002.
6. Miller W.R., Rollnick S. *Dialog Motywujący. Jak pomóc ludziom w zmianie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.
7. Pacan M. *Psychologiczne koncepcje motywacji i ich zastosowanie w praktyce nauczyciela*, <http://www.szkolnictwo.pl/index.php?id=PU9988>, dostęp 08.07.2015.
8. Penc J. *Motywowanie w zarządzaniu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000, s. 8.
9. Pink D.H. Drive. *Kompletnie nowe spojrzenie na motywację*, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa 2011.

Justyna Nowakowska jest psychologiem, tutorem, i specjalistą terapii w nurcie TSR. Jest wiceprezesem Fundacji Wsparcie i Rozwój.

¹³ Miller W.R., Rollnick S. *Dialog Motywujący. Jak pomóc ludziom w zmianie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.