



You have downloaded a document from  
**RE-BUŚ**  
repository of the University of Silesia in Katowice

**Title:** Skuteczne motywowanie w nauczaniu kluczem do sukcesu w pracy nauczyciela

**Author:** Marta Stasiła-Sieradzka

**Citation style:** Stasiła-Sieradzka Marta. (2014). Skuteczne motywowanie w nauczaniu kluczem do sukcesu w pracy nauczyciela W: B. Kożusznik, J. Polak (red.), "Uczyć z pasją : wskazówki dla nauczycieli akademickich" (s. 297-316). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI  
W KATOWICACH



Biblioteka  
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego



**Marta Stasiła-Sieradzka**

Uniwersytet Śląski w Katowicach  
Wydział Pedagogiki i Psychologii

## **Skuteczne motywowanie w nauczaniu kluczem do sukcesu w pracy nauczyciela**

## 1. Wprowadzenie

Nauczając, uczymy się sami

Seneka Młodszy

Motywy uczenia się są różne i ulegają zmianom wraz z wiekiem ucznia. Naturalny zapał do nauki i poznawania świata charakterystyczny dla dzieci niestety nie jest na stałe wpisany w ludzkie zachowanie. Jednak to już w tym pierwszym okresie dostrzec można znakomitą rolę, jaką w życiu młodego człowieka odgrywają jego pierwsi wychowawcy i nauczyciele. Tak naprawdę na tym właśnie etapie, obok przekazywania wiedzy, zaczyna się niezwykle oddziaływanie tych ludzi – wzmacnianie zafascynowania dziecka samym poznawaniem, uczeniem się nowych rzeczy, zdobywaniem kolejnych umiejętności. To właśnie następstwem takich działań jest rozwój jego zainteresowań, otwartość na nowe doświadczenia, radość z przekraczania kolejnych progów na drodze do poznania otaczającego go świata. Nauczyciele zaczynają już od tych chwil inspirować, zachęcać do działania, podejmowania kolejnych prób. Z wiekiem motywacja ucznia staje się coraz bardziej świadoma. Kolejni przewodnicy na drodze do poznania postrzegani już są nie tylko przez pryzmat posiadanej i przekazywanej wiedzy – wszak jest ona także szeroko dostępna w książkach czy Internecie, lecz poprzez swoje zachowanie stają się wzorami do naśladowania, przewodnikami, inspiratorami do poszukiwania odpowiedzi na nurtujące uczniów pytania. Role te są nierozdzielnie związane z nauczaniem – chcąc cieszyć się sukcesami naszych uczniów i mieć poczucie zadowolenia z własnej pracy, musimy o tym pamiętać.

Każdy z nas wspomina okres własnej edukacji. Z łatwością przypominamy sobie zarówno lekcje i zajęcia, które były fascynujące, jak i te, na których trudno było odnaleźć coś ciekawego. Pamiętamy także swoich nauczycieli, najwyraźniej najlepszych i najgorszych, pobieżnie tych, którzy nie zrobili na nas żadnego wrażenia. Nasza pamięć przechowuje nie tylko ich twarze, głosy, ale także atmosferę towarzyszącą prowadzonym przez nich zajęciom. W naszych myślach zachowują się obrazy anegdotycznych sytuacji, poczucie dumy z osiągniętych sukcesów, a także przykre sytuacje, strach, gorycz porażki. Teraz sami jesteśmy nauczycielami i mamy fantastyczną szansę skorzystania właśnie z tych doświadczeń! Obudźmy więc w sobie dawne wspomnienia, przywołajmy „szkolne obrazy” i postarajmy się szczerze odpowiedzieć na kilka poniższych pytań. Mam nadzieję, że powstała w wyniku tego refleksja stanie się zachętą do pełnej satysfakcji pracy z uczniami.

Kontrolna lista pytań:

1. Czy starasz się, aby każde kolejne spotkanie z uczniami było dla nich podróżą w nowy, ciekawy świat wiedzy?
2. Czy sama forma Twoich zajęć jest przyjemna, panuje na nich miła, otwarta atmosfera sprzyjająca pracy twórczej?
3. Czy starasz się, aby Twoi uczniowie odnajdywali praktyczne zastosowania dla nabywanej wiedzy, czuli, że to czego się uczą jest ważne i przydatne?
4. Czy Twoi uczniowie mają szansę wykazać się pomysłowością, pokazać swoje mistrzostwo realizując takie treści zadań, które im najbardziej odpowiadają?
5. Czy dajesz uczniom szansę na wspólną pracę, wzajemne udzielanie sobie pomocy i wsparcia w grupie, a zarazem możliwość zdobywania pozycji i podnoszenia własnej samooceny?
6. Czy stwarzasz szansę na sukces dla każdego, chwalisz osiągnięcia i doceniasz zaangażowanie swoich uczniów?
7. Czy jasno określasz swoje oczekiwania wobec uczniów oraz konsekwencje ich zaniedbań?
8. Czy dbasz o to, aby być dobrze rozumianym przez uczniów, nie tylko mówisz, ale także słuchasz oraz udzielasz wsparcia w ważnych dla nich kwestiach?
9. Czy nie budujesz uprzedzeń w stosunku do swoich uczniów, przekonania opartych na opinii innych osób, incydentalnych wydarzeniach?
10. Czy chciałbyś mieć takich nauczycieli, jakim sam jesteś?

## 2. Motywowanie zacznij od siebie

Sukces nie wybucha od przypadkowej iskry.  
Musisz ją sam zapalić.

Reggie Leach

Zaangażowanie emocjonalne nauczyciela w wykonywaną pracę może być rozpatrywane pod kątem dwóch jego składowych: zamiłowania do wykonywanej pracy oraz identyfikacji z zawodem. Nauczyciele często nie doceniają faktu, że od ich postawy i pozytywnego nastawienia zależy motywacja uczniów. Bardzo często nie zdają sobie sprawy z faktu, że mogą być dla swoich uczniów zarówno wielką inspiracją jak i blokadą na drodze do osobistych sukcesów. Rola nauczyciela w procesie motywowania uczniów, jest nieoceniona, może nawet fundamentalna

dla całego procesu kształcenia. Pytanie, czy nauczyciele wiedzą jak ową rolę umiejętnie wykorzystać?

Nauczyciel, który sam nie jest zmotywowany i przekonany o istotności swojej pracy na rzecz uczniów, raczej nie zdopinguje ich do wysiłku. Łatwo rozpoznać nauczycieli, którzy nie są szczerze zaangażowani w swoje działania. Każdy ich komunikat, który ma stanowić zachętę do aktywności uczniów podszyty jest „ziarnem fałszu”. Zupełnie inaczej postrzegamy pasjonatów, ludzi autentycznie przekonanych o wartości przekazywanej wiedzy, ubolewających nad każdym, kto nie jest zainteresowany podążaniem za nimi. To nie oznacza, że tacy nauczyciele nie przeżywają zniechęcenia, rozczarowań czy zwyczajnego przemęczenia pracą. Przeciwnie, są to uczucia dobrze im znane. Mimo to przemawia przez nich chęć dzielenia się wiedzą z innymi, gotowość do towarzyszenia uczniom w ich rozwoju, troska o ciągłe podsycanie ich zapału do poznawania rzeczy nowych i ciekawych.

Uczniowie często działają na zasadzie „lustrzanego odbicia”, angażują się w naukę tak dalece, jak dalece w nauczanie ich zaangażowany jest nauczyciel. Niespójne komunikaty ze strony nauczyciela, który oczekuje od uczniów zaangażowania, sam pozostając bierny w efekcie doprowadzają jedynie do demotywacji i zachwiania jego autorytetu.

Praktyczne rady:

- zarażaj uczniów swoimi zainteresowaniami;
- pozwalaj im dzielić się swoimi pasjami, znajdź dla nich zastosowania podczas zajęć;
- nagradzaj inicjatywę, rozwijaj każdy pomysł, który przerodził się w działanie zakończone sukcesem;
- pozytywnie nastawiaj uczniów do zadań;
- nie hamuj entuzjazmu;
- wymagaj najpierw od siebie, a następnie od swoich uczniów, bądź dobrym przykładem!

**Przykład.** Zawsze po udziale w konferencji dzielę się wiedzą ze studentami. Pokazuję materiały pokonferencyjne, opowiadam o tym, co mnie zainspirowało, kogo poznałam, o jakich badaniach usłyszałam itp. Bywa, że nasza dyskusja trwa całe zajęcia. To dobrze spożytkowany czas, pozwalający na wzajemną inspirację, „zarażanie się” pozytywną motywacją do pracy.

### 3. Motywowanie przez grupę

Naszym celem jest to, żeby nasza szkoła była najlepsza... Żeby była to szkoła, w której nie ma porażek i którą wszyscy uczniowie kończą, wiedząc, jaki mają talent, jakie zdolności, jaki typ inteligencji, dzięki którym mogą stać się kimkolwiek zechcą.

John M. Alexander

Jednym ze sposobów motywowania jest motywowanie poprzez zacieśnianie więzów pomiędzy członkami grupy. Skutecznym nauczycielem może być człowiek znający prawa rządzące nastrojami grupy. Dobra atmosfera w grupie nie tylko pozwala na zakończenie pracy o wiele szybciej, ale i przyciąga nowych członków. Organizatorzy dobrze działających grup wykorzystują podstawową cechę ludzkiej osobowości: prawie każdy człowiek najlepiej funkcjonuje w towarzystwie co najmniej jeszcze jednej osoby. Potrzeba poczucia przynależności to jedna z podstawowych potrzeb każdego człowieka. Chcemy należeć do grup, w których jesteśmy znani i akceptowani, gdzie inni są wobec nas lojalni, gdy jesteśmy w kłopotach – w ten sposób odzywa się w nas instynkt społeczny. Zasada ta znajduje także swoje odzwierciedlenie w sytuacji pracy z uczniami. Poczucie współtworzenia z innymi, wspólna praca wzmacnia zaangażowanie uczniów i motywuje ich do wykorzystywania tego, co w nich najlepsze. Gdy pozwala się uczniom na efektywną pracę w grupie, sami zaczynają tworzyć wewnętrzny wzorzec jakości swej pracy i nie dopuszczają do tego, aby którykolwiek z jej członków doznał niepowodzeń. Należy pozwalać, aby takie nastroje w grupie wyręczały nauczyciela od potrzeby ciągłej kontroli. Sposób motywowania opisany powyżej można określić jako motywowanie kolektywne, gdyż zasadniczy nacisk położony został tu na wewnętrzną konsolidację zespołu. Przynależność do najlepszej grupy jest także bardzo silnym motywatorem, jeśli wiąże się z wyróżnieniami za wykonaną pracę, która jest wysoko oceniana w wypracowanych przez grupy standardach. W sytuacji relacji nauczyciel – uczeń swoistą nagrodą, dla najlepszych uczniów lub najlepszych grup, może być choćby przydzielanie im zadań wymagających zaangażowania i bezpośredniej współpracy z nauczycielem.

Praktyczne rady:

- pozwalaj na wykonywanie prac w grupach;
- pozwalaj na swobodne dobieranie się uczniów w grupy (narzucanie przynależności do „nieakceptowanego” grona osób osłabia zaangażowanie);

- nagradzaj najlepszą pracę grupową (przynależność do elity nobilituje, a nagradzana praca wyznacza standardy pracy dla innych);
- kładź nacisk na odpowiedzialność członków grupy za terminowość i jakość wykonania zadania, twórz stopniowo wewnętrzny dekalog pracy wyjaśniając skutki zaniedbań (brak możliwości wykonania zadania przez inne zespoły z uwagi na niedostarczenie swojej części zadania przez inną grupę);
- stwarzaj możliwość porównania pracy poszczególnych grup wyznaczając to samo zadanie, pozwalaj na dokonanie samooceny przez wszystkich i wyboru najlepszych;
- nie zapominaj o nagradzaniu, docenianiu zaangażowania liderów (zadbaj, aby ich przykład był impulsem motywującym innych);
- zadbaj o różnorodność zadań, aby każda z grup miała szansę wykazania się swoim mistrzostwem, aby wykorzystywała najistotniejsze z „zasobów” swoich członków;
- angażuj się we współpracę z najlepszymi, obdarz ich swoją uwagą, bądź otwarty na współpracę;
- umacniaj spójność grupy;
- podkreślaj jej wyjątkowość;
- twórz więzi.

**Przykład.** Proponując wykonanie pracy w grupie staram się bardzo dokładnie przedstawić zakres zadania oraz oczekiwane rezultaty. Następnie wspólnie staramy się sprecyzować jakie będą częściowe zadania na drodze do osiągnięcia przedstawionego celu, gdzie mogą pojawić się punkty krytyczne. Kolejny krok to wybór kierowników naszego projektu. Bardzo często wybór ten dokonuje się poprzez wskazania członków grupy, którzy zachęcają do przyjęcia takiej roli swoich kolegów uznawanych za najbardziej kompetentnych. Następnie dobierani są członkowie zespołu projektowego (którzy niejednokrotnie na tym etapie sami się zgłaszają i proponują jakie zadania zrealizują). Obowiązuje nas zasada dobrowolności i odpowiedzialności. Każdy stara się o najbardziej odpowiednią dla siebie rolę w zespole, w której będzie mógł wykazać się mistrzostwem i zobowiązuje się do rzetelnej współpracy z innymi.

## 4. Motywowanie wymaga jasno określonego systemu ocen

System oceniania zalecany w dwudziestym pierwszym wieku. Na ocenę składa się: 50% samooceny, 30% oceny kolegów, 20% oceny nauczyciela.

Jeannette Vos

Kolejny sposób motywowania związany jest z obiektywnym podziałem nagród oraz jasnym i akceptowanym systemem kar. Najczęstszymi formami karania ucznia są oceny niedostateczne, brak zaliczenia przedmiotu, ale często także ostra krytyka, w tym niestety emocjonalna. Kary wskazują jedynie na to, czego nie należy robić, a nie na to, co należy robić, aby efekty pracy były zadowalające! Stosowanie kar wywołuje często poczucie winy i pokrzywdzenie u ucznia, co wpływa zazwyczaj na obniżenie jego zaangażowania. Te negatywne emocje wielokrotnie mają swoje podłoże w braku jednoznacznie sprecyzowanych oczekiwań ze strony nauczyciela oraz, co ważne, stworzenia uczniom możliwości poprawy popełnionych błędów. Kara — tu w postaci negatywnej oceny — powinna stanowić dla ucznia swoisty drogowskaz na przyszłość, być poparta wskazówkami poprawnej realizacji zadania, a sam nauczyciel winien przekazać uczniowi informacje na temat tego, co ma zrobić, aby sytuacja tak nie powtórzyła się w przyszłości. Jasność komunikatu, którym jest ocena — szczególnie niedostateczna, związana jest z przekazaniem informacji o tym, co wpłynęło na tak niską ocenę pracy ucznia. Złe oceny, co do których uczeń nie znajduje uzasadnienia nie wpłyną na jego motywację do ich poprawy. Siła informacji zwrotnej jest często niedoceniana, a to właśnie konstruktywna, rzeczowa krytyka stanowi jeden z najistotniejszych motywatorów do poprawy. Sytuacja, w której uczeń dowiaduje się o tym, co zrobił dobrze, a co wymaga poprawy, otrzymuje wskazówki jak poprawić błędy i jak uniknąć ich w przyszłości oraz w jakim terminie może ponownie przedstawić nauczycielowi swoją pracę, jest doskonałym sposobem na budowanie motywującej atmosfery zaufania i poszanowania godności drugiego człowieka. Demotywatorem natomiast staje się krytyka emocjonalna, oparta na deprecjonowaniu umiejętności i zaangażowania drugiego człowieka, pozbawiona argumentów racjonalnych, związanych z samym zadaniem. Takie zachowania niechybnie obniżają autorytet nauczyciela i z pewnością nie motywują uczniów do efektywnej pracy.

Praktyczne rady:

- precyzuj jasno oczekiwania wobec uczniów;
- określaj dobre, pożądane standardy realizacji zadania;



- zadbaj, aby negatywna ocena była opatrzona informacją zwrotną, w jaki sposób uczeń może ją poprawić;
- nigdy nie używaj krytyki emocjonalnej;
- nagradzaj, chwal, doceniaj zaangażowanie;
- nie bądź jedynym oceniającym, pozwalaj na samoocenę, ocenę ze strony grupy;
- stwarzaj możliwości wykazania się dla najlepszych, przekraczania granic.

**Przykład.** Zawsze na początku semestru wyrażam przekonanie, że wszyscy moi studenci otrzymają oceny bardzo dobre. Mówię im, że to dla mnie wymarzona sytuacja i zrobię ze swojej strony wszystko, aby tak się właśnie stało. Wyrażam przekonanie, że i oni będą w takich okolicznościach zadowoleni, bo czas spędzony razem nie będzie zmarnowany. Po tych słowach przedstawiam dokładnie co trzeba zrobić, wiedzieć, napisać, aby zasłużyć na najwyższą ocenę.

## 5. Motywowanie poprzez dbałość o prawidłową komunikację

Japońscy nauczyciele uważają, że ich troska o ucznia obejmuje wszystkie aspekty jego życia.

R.C. Christopher

Innym sposobem wpływania na motywację uczniów jest odnajdywanie i zaspokajanie ich indywidualnych potrzeb, w tym potrzeb związanych ze sposobem przekazu wiedzy. Podstawą skutecznego motywowania jest uważne przyglądanie się tym, których uczymy. Trzeba zadać wiele pytań, aby dowiedzieć się skąd ci ludzie pochodzą i dokąd zmierzają, w co wierzą, jakie są ich czułe punkty, co kochają, a czego nienawidzą. Innymi słowy, musimy poznać aktualny stan ich potrzeb. Nieadekwatność form przekazu, sposobu komunikacji z grupą może nie tylko być czynnikiem demotywującym uczniów, lecz wręcz narazić nauczyciela na ośmieszenie się w ich oczach. Sądzić można, iż nieskuteczni nauczyciele mają tylko „wyjściowy kanał” porozumiewania się. Prawdziwie efektywni mają jednak również „kanał wejściowy”, przedstawiają propozycje i uważnie słuchają sugestii uczniów. Nauczyciele, którzy pragną być dobrze rozumiani, starają się faktycznie poznać swoich uczniów i na bazie tej wiedzy oprzeć najefektywniejsze sposoby współpracy.

### Praktyczne rady:

- przedstawiaj propozycję realizacji prowadzonych zajęć; wyjaśniaj rzeczowo z czego wynika proponowany przez ciebie sposób ich realizacji;
- zadbaj o różnorodność formy przekazu, aby zaspokajać potrzeby możliwie wielu uczniów;
- maksymalnie wykorzystuj możliwości techniczne związane z przekazywaniem wiedzy, organizacją zajęć (niewykorzystany potencjał jest zauważany przez uczniów);
- pozwalaj uczniom na włączanie się w planowanie i realizację zajęć, zachęcaj do poszukiwania ciekawych materiałów i pozwalaj im na ich prezentację;
- doceniaj inicjatywę i otwartość, wdrażaj zaakceptowane propozycje.

**Przykład.** Staram się szukać najbardziej drożnych dla danej grupy „kanałów informacyjnych”. Jeśli trafiają mi się, np. „dyskutan-ci”, proponuję utworzenie platformy internetowej (często jest to adres e-mail danej grupy). Zamieszczamy tam materiały, każdy ma prawo coś dodać od siebie; co go zainspirowało, jakąś ciekawostkę, linki do stron WWW.) Nasze zajęcia to zaciekle dyskusje, które niejednokrotnie zaczynają się w sieci i trwają jeszcze przez wiele dni. Szukam najbardziej efektywnych sposobów, pytam studentów czego nie lubią i staram się tego unikać.

## 6. Etyczne współzawodnictwo

Uczenie się jest najwspanialszą i dającą najwięcej radości grą w świecie. Wszystkie dzieci rodzą się z takim przekonaniem i pielęgnują je, dopóki nie przekonamy ich, że nauka jest ciężką i nieprzyjemną pracą.

Glenn Doman

Kolejny, bardzo istotny czynnik wpływający na motywację związany jest z akceptowanym przez grupę systemem norm i wartości. Odnosząc się do relacji nauczyciel—uczeń ważne jest stworzenie klimatu rywalizacji — ale zasady współzawodnictwa muszą być jasne dla wszystkich, uznawane przez nich jako słuszne i akceptowalne, wręcz zachęcające do podjęcia wysiłku na rzecz uzyskania atrakcyjnej nagrody. Sama droga do nagrody staje się w takiej sytuacji pasjonującą podróżą! Jeśli zasady te zostaną spełnione, uczniowie nie będą unikać rywalizacji w obawie,

że ich wysiłki nie dadzą gwarancji powodzenia. Uznanie nauczyciela silnie motywuje, a jego brak zaczyna w dłuższej perspektywie stopniowo zniechęcać. Jeśli zatem uzyskanie nagrody będzie bardziej uzależnione od szczęścia czy przypadku, to niewielu uczniów będzie czuło się w takiej sytuacji faktycznie zmotywowanym do podnoszenia efektów swojej pracy.

Ważnym aspektem jest także wypracowanie alternatywnych ścieżek dojścia do owej nagrody. Często błędem staje się docenianie wyłącznie tych uczniów, którzy dokonali czegoś wielkiego, wybitnego zapominając o cichych bohaterach „dnia codziennego”. Aby rywalizacja była etyczna należy stworzyć takie możliwości dla ucznia, aby miał on szansę na uzyskanie nagrody, a droga dojścia do niej wiązała się z jego osobistymi wyborami, które opierają się na jego zainteresowaniach, predyspozycjach i możliwościach. Aby motywacja taka mogła działać na co dzień, musi być spełniony jeszcze jeden istotny warunek – przeświadczenie, że przyjęte zasady i normy są przestrzegane przez wszystkich, a w szczególności przez tych, których nauczyciel przedstawia jako wzór dla innych. Naruszanie przyjętych zasad, jeśli staje się częste i obejmuje osoby, od których oczekiwano przykładu, a co gorsze dzieje się bezkarnie, powoduje „korozję” zaufania i – w konsekwencji – niweczy motywację opartą na tych zasadach.

Praktyczne rady:

- dbaj o to, aby zasady rywalizacji w grupie były jasne i akceptowalne przez wszystkich;
- stwarzaj różne, alternatywne drogi dojścia do nagrody – aby uczniowie mogli w pełni wykorzystać posiadane zasoby;
- dbaj o przestrzeganie przyjętych zasad przez wszystkich i nie zmieniaj „zasad gry w czasie jej trwania”;
- twórz realne i uczciwe zasady współzawodnictwa;
- uwzględniaj indywidualny wkład pracy i sytuację uczniów;
- dbaj o to, aby nauka była przyjemnością, rozwijaj ciekawość uczniów!

**Przykład.** Etyczne współzawodnictwo jest możliwe jeśli stworzymy arenę, wyznaczymy atrakcyjną nagrodę i określimy czytelne zasady gry. Areną stają się same zajęcia, nagrodą – wysoka ocena oraz uznanie w oczach nauczyciela i grupy, zasady wyznacza zakres realizowanego zadania. Z mojej strony, staram się o zachowanie zasady równości, a więc dbam o dostępność do materiałów, realność terminów i możliwości techniczne.

## 7. Motywowanie przez jasno wytyczony cel

Pamiętaj o zasadzie układania puzzli: znacznie łatwiej jest dopasowywać, kiedy możemy najpierw zobaczyć cały obrazek.

Gordon Dryden

Wyznaczanie celów zgodnie z regułą SMART jest powszechnie znaną zasadą. Cel, aby motywował, musi być:

- S — Szczegółowy
- M — Mierzalny
- A — Ambitny
- R — Realistyczny
- T — Terminowy

W sytuacji nauczania ważnym aspektem jest realność owego celu oraz to, czy faktycznie jest ambitny. Jeśli osiągnięcie celu, a co za tym idzie, osiągnięcie pożądanej nagrody, jest przez ucznia odbierane jako nierealistyczne, to cel ten zamiast motywować frustruje i zniechęca. Podobnie jest w przypadku zbyt nisko ustawionej poprzeczki. Cel mało ambitny, nie wymagający zaangażowania, nie motywuje i, co ważne, nie różnicuje uczniów. Jeśli wymagania są zbyt niskie wszyscy otrzymują podobne oceny, nie ma „areny” dla najlepszych, a sama nagroda nie wydaje się tak atrakcyjna.

Nauczyciel musi jednak także widzieć cel samej nauki, widzieć ze znacznie szerszej perspektywy. To, co stanowi obszar jego zainteresowań oraz wewnętrzne przekonanie o ważności przekazywanej przez niego wiedzy niekoniecznie jest tożsame z faktycznymi odczuciami jego uczniów. Często słyszymy pytania młodych ludzi: Do czego mi się to przyda? Jak ja to wykorzystam w praktyce? Do czego ta wiedza będzie mi potrzebna? Trudno wyobrazić sobie, że ktokolwiek będzie zmotywowany do ciężkiej pracy na rzecz przyswojenia sobie jakiegoś trudnego materiału, jeśli wewnętrznie posiada przekonanie o jego zupełnej nieprzydatności. Taka nauka ma charakter „mechaniczny”, nie wzbudza żadnych pozytywnych emocji, kojarzy się wyłącznie ze zmarnowanym czasem. Można śmiało powiedzieć, że wirtuozami motywowania stają się jedynie ci nauczyciele, którzy potrafią pokazywać utylitarność wiedzy. Czasami robią to w sposób zabawny (ucząc matematyki w oparciu o statystyki meczy piłkarskich, języków obcych poprzez śpiewanie piosenek z list przebojów), innym razem poprzez zachęcenie do pomocy

innym (obliczając wydatki w budżecie domowym, odsetki w kredytach bankowych, zużycie paliwa w różnych markach samochodów, właściwe dawkowanie leku zgodnie z podanymi proporcjami itp.). Niejednokrotnie takie drobne działania zmieniają nastawienie uczniów do danego przedmiotu, przekazywana wiedza staje się wartością, można ją przecież cudownie spożytkować!

Praktyczne rady:

- wyznaczaj ambitne, lecz możliwe do realizacji cele i rób wszystko, aby pomóc uczniom je osiągnąć;
- celebruj osiągnięcie celu;
- doceniaj ambitnych uczniów, zachęcaj do działań trudnych i niekonwencjonalnych, bierz pod uwagę możliwość popełnienia pomyłki przez ucznia;
- stopniowo podwyższaj poprzeczkę wymagań, pozwól, aby uczniowie uwierzyli w swoje możliwości;
- dokładnie przekazuj informacje dotyczące oczekiwanego efektu;
- uzasadniaj własne decyzje;
- staraj się pokazywać obszary zastosowania wiedzy;
- ukazuj cel pozyskiwania nowych wiadomości w szerszej perspektywie, niż tylko dobra ocena z egzaminu;
- staraj się unaoczniać zastosowania wiedzy, przynos konkretne przedmioty, zapraszaj gości, organizuj zajęcia terenowe, nawet najtrudniejsze obszary wiedzy mogą zafascynować, jeśli pokażemy ich zastosowania w realnym świecie.

**Przykład.** Precyzyjne określenie celu jest niezwykle ważne. Cel naszych zajęć podkreślam już na samym początku. Przedstawiam studentom na pierwszym spotkaniu zakres naszych zajęć, tematykę, polecaną literaturę, proponuję formy realizacji poszczególnych tematów, zasady oceniania. Zawsze podkreślam jednak cel: po co się tu będziemy spotykać, co ma z tego wynikać dla studentów w przyszłości, jaką wiedzę zdobędą, czego doświadczą. Każde kolejne zajęcia zaczynam od słów: „*Celem naszego dzisiejszego spotkania jest...*”.

## 8. Motywowanie przez modelowanie, dostrzeganie sukcesów

Przykład jest szkołą dla wszystkich ludzi,  
w żadnej innej nie będą chcieli się uczyć.

Edmund Burke

Dobry nauczyciel stosuje w pracy z grupą wzorce, gdyż jest to skuteczny sposób na pokazanie uczniom, czego od nich oczekuje. Spośród uczniów wybiera tych, którzy w określonym czasie pochwalić się mogą najlepszymi osiągnięciami i promuje ich osiągnięcia. Przesłanie jakie nauczyciele przekazują tą drogą innym jest tu oczywiste: „Naśladujcie go!”. Kiedy nauczyciel opowiada o sukcesach uczniów, przedstawiając autentyczne przykłady, to nie tylko ukazuje im pewne pożądane przez niego wartości, ale także mobilizuje do podobnego działania. Posługiwanie się omawianą tu zasadą modelowania ma na celu przekonanie uczniów, że jeśli tylko będą chcieli, mogą dokonać równie wspaniałych rzeczy jak inni. Nauczyciel powinien włożyć wiele energii w przekonywanie swoich uczniów, że jeśli inni ludzie mogli coś osiągnąć, to ich także na to stać. Widząc sukcesy innych, uczniowie będą zdobywać motywację do podobnych, a nawet większych osiągnięć. Dostrzeganie osiągnięć ucznia jest jednym z najskuteczniejszych sposobów motywowania; jego brak natomiast rodzi w bardzo krótkim czasie demotyację. Uczniowie tracą zapał, gdy nauczyciele nie dostrzegają ich sukcesów lub je deprecjonują. Dostrzeganie osiągnięć przynosi wiele innych korzyści. Uczeń ma poczucie, że jest obserwowany przez nauczyciela, jego postępy są dla niego interesujące i ważne. Taka obserwacja ma swoje znaczenie także w obliczu obniżenia jakości pracy, uczeń wie, że i błędy zostaną zauważone!

Dobry nauczyciel przykładą wielką wagę do nagradzania swoich uczniów. Nie szczędzi pochwał, zachęt, podkreśla wkład pracy i zaangażowanie na rzecz realizowanych zadań. Zależy mu, aby każdy z jego podopiecznych miał szanse pokazać swoje mistrzostwo. Umiejętnie żongluje trudnością zadań oraz ich treścią. Poprawne rozwiązanie obiektywnie łatwiejszych zadań może stać się wspaniałą trampoliną dla słabszych uczniów. Systematyczne budowanie w nich wiary, że sobie poradzą, że sukces jest związany z wkładanym w zadanie wysiłkiem, może w efekcie zaowocować naprawdę imponującymi osiągnięciami. Trudniejsze zadania można natomiast dzielić na etapy, aby zaangażowanie uczniów było kontrolowane przez nauczyciela, a zarazem istniała szansa na nagradzanie każdego kroku na rzecz osiągnięcia tego trudnego celu. Taka „krocząca” zasada motywowania poprzez pokazywanie kolejnych sukce-

sów, pozwala na zrealizowanie zadań, które wymagają długiego wysiłku i w efekcie często kończą się fiaskiem z uwagi na słabnący z każdym krokiem zapał.

Nie możemy także zapominać o cudownym działaniu nagród, które otrzymujemy bezpośrednio po wykonaniu zadania. Już samo czekanie na nagrodę osłabia jej wartość, sukces nie smakuje tak samo. Chcąc wykorzystywać w swojej pracy dydaktycznej tę właśnie prawidłowość, należy pamiętać o takich drobiazgach, jak choćby szybkie przekazywanie uczniom informacji o wynikach egzaminów, ocenach z prac zaliczeniowych. Duży wysiłek, jaki w przygotowanie się do nich ponieśli nasi uczniowie powinien zobowiązywać nas, nauczycieli do wykorzystania go na poczet dalszej motywacji do nauki.

Praktyczne rady:

- doceniaj i upubliczniaj sukcesy uczniów;
- zachęcaj uczniów do naśladowania innych, którzy odnoszą sukcesy;
- staraj się pokazać uczniom, że stać ich na najlepsze osiągnięcia;
- pomagaj uczniom w odnajdowaniu swoich atutów, potencjału w drodze do sukcesu;
- daj szansę każdemu uczniowi na osiągnięcie sukcesów poprzez różnicowanie stopnia trudności zadań oraz ich treści;
- motywuj poprzez przywoływanie poprzednich sukcesów z przeszłości, buduj wiarę, że sukcesy da się powtarzać;
- nagradzaj możliwie szybko, nawet najwspanialsza nagroda straci na swoim znaczeniu, jeśli zbyt odroczymy ją w czasie;
- staraj się, aby uczniowie poprzez obserwację własnych sukcesów budowali swoją pozytywną samoocenę.

**Przykład.** Muszę przyznać, że naprawdę cieszę mnie sukcesy innych ludzi. Uważam, że o sukcesach trzeba mówić, doceniać, nagłaśniać. Jeśli tylko mogę, pomagam innym w osiągnięciu sukcesów i wcale się z tym nie kryję. Bywa, że studenci proszą mnie o zachęcenie innych do udziału w realizowanych przez nich przedsięwzięciach, projektach studenckich. Zawsze chętnie to robię. Nie ukrywam swojego podziwu dla tych spośród nich, którym coś się udało, którzy realizują swoje pasje, rozwijają się. Opowiadam im także o sobie, o swoich sukcesach i porażkach, planach na przyszłość. Ten rodzaj naszych wzajemnych relacji jest bardzo inspirujący. Niejednokrotnie to oni stają się dla mnie mistrzami, ich pozytywna energia często dodaje mi sił.

## 9. Motywuj, umożliwiając rozwój

Ludzie w dowolnym wieku mogą nauczyć się dosłownie wszystkiego, jeżeli pozwoli im się zastosować własny styl nauki i wykorzystać swoje mocne strony.

Barbara Prashing

Skutecznym sposobem motywowania jest także świadome delegowanie uczniom uprawnień specyficznych dla samego nauczyciela. Delegowanie można zdefiniować jako przydzielenie innej osobie formalnej władzy i odpowiedzialności za wykonanie określonych zadań. Poprawna komunikacja między nauczycielem a uczniami zwiększa wzajemne zrozumienie i przyczynia się do skuteczniejszego delegowania. Nauczyciele, znając preferencje i uzdolnienia swych uczniów, mogą lepiej ustalić, komu jakie uprawnienia można delegować, a uczniowie zachęcani do wykorzystania swych uzdolnień i obdarzeni zaufaniem nauczyciela będą chętnie przyjmować delegowane im obowiązki. Skutecznym sposobem wprowadzania delegowania jest stopniowe zwiększanie zakresu działań i odpowiedzialności, aż do momentu, gdy uczeń nabierze wprawy i pewności, co do własnych kompetencji i jakości pracy. Zasada delegowania uprawnień ma duży wpływ na wzbudzanie motywacji do efektywnej pracy. Uczeń, który zostaje obdarzony zaufaniem na tyle, że nauczyciel powierza mu odpowiedzialne zadania, dając zarazem dużą swobodę, traktuje często tego rodzaju wyróżnienie jako nagrodę, co w efekcie mobilizuje go do bardziej przemyślanych i odpowiedzialnych działań.

O takim motywującym delegowaniu uprawnień możemy mówić choćby w sytuacjach angażowania się nauczycieli w pracę z uczniami, która nie jest związana bezpośrednio z samym procesem dydaktycznym. Współpraca taka może przebiegać na niwie działań kół zainteresowań, organizacji konkursów i wielu innych form aktywności pozalekcyjnej.

Praktyczne rady:

- staraj się poznawać nie tylko wiedzę swoich uczniów, ale także ich kompetencje, preferencje, uzdolnienia;
- spraw, aby uczniowie traktowali powierzanie im zadań trudnych i wymagających jako nagrodę i przywilej, a nie karę;
- oczekuj odpowiedzialności za podejmowane decyzje, pozwalaj na ponoszenie konsekwencji zarówno sukcesu, jak i porażki;
- dbaj o to, aby niepowodzenia były okazją do wyciągania konstruktywnych wniosków na przyszłość.



**Przykład.** Staram się, aby nasze zajęcia dawały możliwość nabywania nowych kompetencji. Jeśli studenci przygotowują, np. prezentację tematyczną, zawsze zwracam uwagę, że realizacja tego zadania ma nie tylko na celu poszerzenie zakresu naszej wiedzy. Nabywane w tym czasie umiejętności pozwalają nam doskonalić sztukę przygotowywania atrakcyjnych wizualnie prezentacji, reagowania na trudne pytania, czy pokonywanie barier towarzyszących wystąpieniom publicznym.

## 10. Motywowanie przez promocję innowacji

Świat, w którym będą żyły nasze dzieci,  
zmienia się cztery razy szybciej niż szkoły.

Willard R. Daggett

W każdej grupie są ludzie, którzy mają uzdolnienia innowacyjne i pragną mieć możliwość przedsiębiorczego działania. To ci właśnie uczniowie mają ogromny wpływ na swych mniej kreatywnych kolegów, zachęcając ich do efektywnego działania oraz odnajdywania nowych dróg rozwiązywania problemów. Uczniowie stosujący strategię wychodzenia naprzeciw problemom przyczyniają się do tworzenia odpowiedniego klimatu, w którym rodzą się nowe pomysły. Niebagatelną rolę w procesie motywowania młodych ludzi o uzdolnieniach innowacyjnych ma sam fakt odnajdywania ich wśród uczniów oraz stworzenie odpowiednich warunków, aby działania innowacyjne mogły mieć miejsce. Uczeń o uzdolnieniach innowacyjnych często:

- czynnie dąży do swobody działania, elastyczność ma dla niego duże znaczenie;
- przeciwstawia się tradycyjnym poglądom lub obowiązującym systemom wartości;
- krytycznie ocenia istniejące pomysły;
- jest otwarty na różnorodne problemy; stara się je redefiniować i dąży do oryginalności;
- jego myśli idą w wielu kierunkach, poszukuje wielu możliwych rozwiązań i nie przyjmuje pierwszego z brzegu rozwiązania jako oczywistego;
- z natury poszukuje przygód, jest ciekawy i wnikliwy;
- jest wrażliwy na krytykę, nie potrafi działać twórczo w otoczeniu tłumiącym inicjatywę, wysoce zorganizowanym lub nie dostrzegającym wartości takiego działania.

Bywa, że postępowanie takie jest mylnie odbierane jako postawa roszczeniowa, konfrontacyjna w stosunku do nauczyciela. Jednak stworzenie takim uczniom możliwości zaprezentowania własnych poglądów i pomysłów oraz zaangażowanie ich na rzecz ich faktycznej realizacji często owocuje ogromnym zaangażowaniem i zachęca pozostałych do łamania utartych, nie zawsze dobrych, schematów działania oraz kreatywnego rozwiązywania napotykaných problemów.

Praktyczne rady:

- pozwalaj uczniom na swobodne przedstawianie swoich pomysłów, zadawanie pytań, daj im prawo do wyjaśniania wątpliwości;
- ułatwiał kontakty i wzajemną współpracę wszystkich twórczych osób, pozwalaj im na eksperymentowanie;
- sprzyjaj otwartemu systemowi komunikacji, unikaj uprzedzeń wobec „buntowników”;
- miej szacunek dla poglądów uczniów, wymagaj tolerancji.

**Przykład.** Staram się stwarzać uczniom „pole do popisu”. Przedstawiam cel zajęć i ogłaszam konkurs na ich realizację. Pomysły są niejednokrotnie zaskakujące i nader pouczające. Bywa, że zapraszają na zajęcia ciekawych gości, tworzą grupy dyskusyjne w Internecie, organizują wycieczkę tematyczną. Takie podejście wymaga dużego zaangażowania ze strony nauczyciela, efekty są jednak tego warte!

## 11. Motywowanie wymaga dobrego klimatu

Nauka jest najbardziej efektywna wówczas,  
gdy sprawia radość.

Peter Kline

Ostatni wyróżniony przeze mnie sposób motywowania opiera się o tworzenie dobrej atmosfery do pracy i nauki. Przyjazną atmosferę tworzy się na wiele sposobów, oto kilka z nich:

- dbałość o wzajemny szacunek, troska o dobre samopoczucie wszystkich członków grupy, docenianie indywidualności każdego człowieka;
- otwarta komunikacja, gotowość do konstruktywnej krytyki bez obaw o to, że komunikat zostanie źle odebrany przez inne osoby;
- wola współpracy, współzawodnictwo oparte na jasnych i akceptowalnych zasadach;

- gotowość do przyjmowania delegowanych zadań, poczucie odpowiedzialności za efekty działań zespołu;
- klarowność celów stojących przed grupą oraz różnorodność dróg dojścia do nich dająca możliwość wykorzystywania posiadanych zasobów przez każdego z uczniów;
- otwartość nauczyciela na nowe pomysły, elastyczność w dostosowywaniu się do potrzeb grupy;
- przestrzeganie obowiązujących norm przez wszystkich członków grupy;
- traktowanie błędów jako okazji do nauki, a nie emocjonalnej krytyki;
- etos wsparcia i pomocy;
- poczucie humoru i dbałość o celebrowanie sukcesów!

Jak widać, tworzenie dobrego klimatu do pracy i nauki nie jest zadaniem łatwym. Wymaga wiele trudu, zaangażowania i wiedzy ze strony nauczyciela. Tak naprawdę zawiera w sobie wszystkie wymienione poprzednio sposoby wzbudzania motywacji u uczniów. Zapłata za ten trud jest jednak warta włożonego wysiłku. Bo czyż nie motywującym jest dla nas, nauczycieli, uczyć młodych ludzi, którzy pragną się rozwijać oraz towarzyszyć im w drodze do sukcesu?

Praktyczne rady:

- staraj się, aby Twoje emocje na zajęciach były zawsze pozytywne, uśmiechaj się i zwracaj w przyjazny sposób do uczniów (złym humorem zarażamy się równie skutecznie, jak grypą!);
- staraj się zaskakiwać uczniów czymś miłym, drobne niespodzianki budują przyjemny klimat (np. w piękny wiosenny dzień zaproponuj zajęcia w terenie).

**Przykład.** Nie tworzę sztucznego dystansu w kontaktach ze studentami. Odwołuję się do doświadczeń osobistych, opowiadam anegdoty z życia rodzinnego, potrafię się śmiać z własnych wad i słabości. Uwielbiam, gdy zajęcia przerywają salwy śmiechu. Sama mam mały zbiór „tematycznych” dowcipów, które opowiadam studentom; to zawsze poprawia humor i wzmacnia koncentrację!

## 12. Podsumowanie

Uczniowie, ich wiedza i gotowość do samodzielnego jej poszerzania, są najlepszym świadectwem pracy nauczyciela. Sukcesy uczniów nato-

miast to niewątpliwie sukcesy nauczycieli, głównie tych, którzy oprócz wiedzy, wskazali im jeszcze drogę do dalszego rozwoju i zachęcili do ponoszenia trudów dalszej, samodzielnej wędrówki.

Podsumowaniem niech będzie więc krótka recepta dla nauczyciela na sukcesy jego uczniów:

1. Stwórz atmosferę sprzyjającą poznaniu, gdzie nauka będzie przyjemnością.
2. Szanuj odmienne zdanie uczniów, zachęcaj ich do samodzielnego, twórczego i krytycznego myślenia.
3. Bądź otwarty na potrzeby i możliwości uczniów, pozwalaj im się wykazywać własnymi umiejętnościami i zdolnościami.
4. Dostosuj metody nauczania do potrzeb uczniów, bądź kreatywny i otwarty na nowości.
5. Oczekuj od uczniów tego, co w nich najlepsze, nie zgadzaj się na minimalny poziom wykonania zadań.
6. Traktuj niepowodzenia i błędy jako naturalny element uczenia się.
7. Podkreślaj korzyści, jakie uczniowie mogą wynieść z posiadanej wiedzy, wskazuj obszary jej zastosowania.
8. Nagradzaj współpracę i uczciwą rywalizację.
9. Najlepszych stawiaj za przykład, zachęcaj innych do podobnych działań.
10. Utrzymuj własną motywację do pracy na wysokim poziomie, bądź entuzjastą!

## Bibliografia

- DRYDEN G., VOS J.: *Rewolucja w uczeniu*. Poznań: Zysk i S-ka Wydawnictwo, 2003.
- NIEMCZYK A., MADRY J.: *Motywacja pod lupą. Praktyczny przewodnik dla szefów*. Gliwice: HELION, 2009.
- PETTY G.: *Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki i techniki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Sp. z o.o., 2010.
- TAMBLYN D.: *Śmieć się i ucz. 95 sposobów wykorzystania humoru do zwiększenia efektywności nauczania i szkolenia*. Kraków: Wolters Kluwer, 2009.

Marta Stasiła-Sieradzka

### **Effective Motivating in Teaching as a Key to Teacher's Success**

#### S u m m a r y

Our life keeps changing along with the changes in the surrounding world. School as well as all that concerns conditions for learning is getting more and more important. What is visible at first glance (e.g. a building, classrooms, up-to-date equipment, space for relaxation) may prove attractive and thus evokes students' interest. However, it is also people who work there; those who teach and those who learn. The shaping relationships as well as common expectations and congenial atmosphere might wonderfully influence students' motivation and educational work as well. Moreover, they might encourage the use of all students' potential.

How to develop motivation to render teacher's job satisfying, and how to arouse a feeling that students would know that things they are taught are important and useful. For a teacher it is not an easy task, for failure, discouragement or burnout seem closer to teacher's profession.

Marta Stasiła-Sieradzka

### **Wirksames Motivieren im Unterricht als Schlüssel zur erfolgreichen Lehrarbeit**

#### Z u s a m m e n f a s s u n g

Mit den in der Umwelt vor sich gehenden Veränderungen ändert sich auch unser Leben. Das immer wichtigere Element der Welt ist Schule und alles, was die Bildungsverhältnisse anbetrifft. Es ist natürlich nicht unbeträchtlich, das was äußerlich betrachtet werden kann und oft Interesse weckt: Schulgebäude, die einzelnen gut und modern ausgestatteten Klassenzimmer, Erholungsstätten. Doch die Schule wird von den Menschen: Schülern und Lehrern gebildet, deren Wechselbeziehungen, Erwartungen, von ihnen geschaffene Atmosphäre ihre Arbeitsmotivation beeinflussen und sie ermuntern, die ganze Leistungsfähigkeit aller Mitglieder der Schulgemeinschaft auszunutzen.

Auf welche Art und Weise sollte aber diese Motivation angeregt werden, damit der Lehrer seine Arbeit als sinnvoll betrachten könnte und der Schüler dessen bewusst wäre, in der Schule wichtige Sachen erlernt und seine Fähigkeiten entfaltet zu haben? Für einen Lehrer ist das bestimmt keine leichte Aufgabe; trotz aller Bemühungen kann er zwar Niederlage erleiden, geistig ausgebrannt sein und keine Lust zur weiteren Arbeit haben.