



Motywacja

Plan efektywnych 45-minut w szkole

Plan efektywnej lekcji:

Rozgrzewka - do 5 minut

Rozgrzewka i krótkie wprowadzenie do tematu - być może dobrym podejściem będzie wspólne stworzenie mapy myśli lub krótka dyskusja związana z tematem lekcji.

Sprawdzenie pracy domowej

Jeśli była jakakolwiek praca domowa, powinna być sprawdzona. Zadania domowe nie są obowiązkiem, jednak gdy już się na nie decydujemy, to muszą mieć sens. Uczniowie mogą mieć trudności ze zmotywowaniem się do jego wykonania, gdy okaże się, że nikogo to nie interesuje.

Nowy materiał - do 15 minut

Wykorzystaj moment, w którym uczniowie są najbardziej skupieni. Sugeruje się, że uwaga uczniów zaczyna obniżać się mniej więcej 10 minut po rozpoczęciu lekcji (Hartley i Davies, 1978, Bradbury, 2016), a okno uwagowe dla dzieci w wieku 7-12 lat wynosi ok. 15 minut (Middendorf, 1995; Bradbury, 2016). Warto zatem, by nowy materiał pojawił się na samym początku. Jednocześnie należy pamiętać, że zajęcia wzbudzające w uczniach zainteresowanie pozwolą na wydłużenie ich okna uwagowego.

Utrwalanie - do 10 minut

Połączenie nowego materiału z już opanowanym lub takim, który aktualnie szlifujemy. Dobrym pomysłem będzie nauka poprzez zabawę, pracę w parach lub grupie. Zadbaj o uruchomienie kreatywności uczniów i zaangażowanie ich w temat.

Podręcznik - do 10 minut

Czas na zadania pisemne i pracę z podręcznikiem.

Powtórka - do 5 minut

Powtarzanie najważniejszych elementów lekcji. Gdy lekcja ma się ku końcowi uczniowie są już zmęczeni, a muszą wyjść z poczuciem, że na zajęciach było ciekawie i wiele się dowiedzieli. Powtórzmy 5 najważniejszych informacji z zajęć i dajmy uczniom się wykazać.

Bibliografia:

Bradbury, N. A. (2016). Attention span during lectures: 8 seconds, 10 minutes, or more? *Advances in Physiology Education*, 40(4), 509–513. <https://doi.org/10.1152/advan.00109.2016>

Hartley, J., Davies, I. K. (1978). Note-taking: A critical review. *Programmed Learning and Educational Technology*, 15(3), 207–224. <https://doi.org/10.1080/0033039780150305>

Middendorf, J., Kalish, A. (1995). The 'change-up' in lectures, *National Teaching and Learning Forum*, 5 (2), 1-5.

Jak dbać o motywację uczniów podczas lekcji?

“Trzymaj się z dala od ludzi, którzy próbują pomniejszać Twoje ambicje. Mali ludzie zawsze tak robią, a naprawdę wielcy sprawiają, że czujesz, że i Ty możesz być wielki.” - Mark Twain

Termin „motywacja” w psychologii stosowany jest do opisu mechanizmów odpowiedzialnych za uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymanie i zakończenie zachowania. O motywacji mówimy zatem zarówno w sytuacji, gdy podejmujemy działania mające na celu odzyskanie stanu równowagi i znalezienie bodźca niezbędnego do normalnego funkcjonowania (np. kiedy dostajemy złą ocenę ze sprawdzianu i jest nam z tego powodu przykro, uczymy się, by ją poprawić), jak i wtedy, gdy sami tę równowagę zaburzamy, by zmienić nasz stan na subiektywnie lepszy (np. chcemy nauczyć się nowego języka, więc zapisujemy się na dodatkowe zajęcia).

W oparciu o humanistyczne koncepcje motywacji możemy rozróżnić jej dwa typy - motywację opartą na konieczności - **muszę** oraz motywację opartą na wyborze - **chcę**, które możemy również inaczej nazwać motywacją zewnętrzną i motywacją wewnętrzną (Doliński i Strelau, 2018).

Poprzez **motywację wewnętrzną** najczęściej rozumie się skłonność jednostki do podejmowania i kontynuowania działania ze względu na samą treść tej aktywności. Jednostki motywowane wewnętrznie mają tendencję do przywiązywania dużej wagi do informacji zawartych na lekcji bez stosowania zewnętrznych nagród i wzmocnień. Z drugiej strony, osoby **motywowane zewnętrznie** polegają wyłącznie na nagrodach i pożądanym wynikach swojej motywacji, np. ocenach czy wynikach egzaminu (Lei, 2010). Uczniowie motywowani zewnętrznie są narażeni na większe ryzyko osiągania gorszych wyników w nauce niż uczniowie zmotywowani wewnętrznie (Dean i Dagostino, 2007; Daniels, 2010). Ponadto zmotywowani wewnętrznie uczniowie osiągają sukcesy w nauce poprzez zaangażowanie w naukę, zadawanie pytań oraz aktywne uczestnictwo w zajęciach, laboratoriach i grupach badawczych (Schunk i in., 2008).

A zatem jak możemy wzmacniać motywację wewnętrzną naszych uczniów?

Zadbaj o zaspokojenie ich podstawowych potrzeb!

Zgodnie z Teorią Motywacji Masłowa, do działania motywują nas nasze **potrzeby**. Potrzeby rozłożone są hierarchicznie, zaczynając od potrzeb fizjologicznych, poprzez potrzeby bezpieczeństwa, miłości, przynależności i szacunku, aż do potrzeb samorealizacji, czyli rozwoju. Warto pamiętać, że nasi uczniowie nie będą przyswajali wiedzy efektywnie, jeśli któraś z potrzeb niższego rzędu nie będzie u nich zaspokojona. Nauczyciel powinien zatem postarać się zaspokoić wszystkie podstawowe potrzeby na tyle, ile może (np. potrzebę bezpieczeństwa poprzez przyjazną atmosferę na lekcji i jasne, przewidywalne zasady, lub potrzebę przynależności poprzez budowanie relacji w klasie i dawanie ćwiczeń w parach czy grupach).

Zadbaj o wzbudzenie w nich ciekawości omawianym tematem!

W literaturze dotyczącej motywacji pojawia się również pojęcie motywu. Motyw to uświadomienie sobie celu i planu działania, umożliwiające danej osobie podjęcie określonej czynności (Obuchowski, 1982). Jeśli uczeń wie, kiedy i gdzie będzie mógł wykorzystać przekazywany przez nauczyciela zakres materiału oraz jakie kroki powinien podjąć by się go nauczyć, łatwiej będzie mu przyswoić wiedzę i zmotywować się do działania. Już nie od dziś wiadomo, że sukcesy intelektualne wiążą się nie tyle z samymi zdolnościami, lecz raczej z uruchamianymi mechanizmami ciekawości i wytrwałym dążeniem do jej zaspokojenia (Berlyne, 1966). I choć to nie lada wyzwanie, to jeśli uda nam się wzbudzić ich ciekawość omawianym zagadnieniem, będzie im zdecydowanie łatwiej wzbudzić w sobie większe pokłady energii by przyswoić przekazywane treści. Ciekawość wobec stawianych nam zadań jest bowiem nieodłącznym elementem wysokiej motywacji wewnętrznej (Oudeyer i in., 2016).

Efekt Zeigarnik - zjawisko polegające na tym, że czynności, których dokończenie przerwano, są o 90% lepiej zapamiętywane, niż te, które można było dokończyć. Do jego zaobserwowania przyczyniła się praca kelnerek, które doskonale pamiętały zamówienia zebrane od gości w czasie obsługiwanego stolika. Po zamknięciu rachunku szybko zapominały, co się na nim znajdowało. Na tej podstawie wysnuto wniosek, że lepiej pamiętamy czynności, które nie zostały przez nas zakończone, gdyż mózg dąży do logicznego rozwiązania i zamknięcia zadania. Wy tłumaczeniem tego efektu jest bardzo ograniczone miejsce w pamięci krótkotrwałej - nasz mózg "pozwala" na operowanie w niej tylko niedokończonymi, bieżącymi zadaniami. Tak szybko jak zadanie zostanie ukończony, ślad po nim znika z tego magazynu. Trzeba też wspomnieć o tym, że pamięć krótkotrwała nie utrzyma zbyt wielu rozpoczętych wątków na raz.

Jak wykorzystać efekt Zeigarnik w nauce?

Jeśli pracujesz nad danym rozdziałem (ćwiczeń, słówek), zostaw jego końcówkę na później. Jeśli piszesz wypracowanie, nie kończ go od razu, lecz zostaw kilka ostatnich zdań na kolejny dzień. Idealny moment na przerwanie to ten tuż przed końcem, musisz czuć atmosferę mety, inaczej efekt nie zadziała. Pamiętaj, że podział zadań na mniejsze bloki wzmocni nasze skupienie, a krótkie przerwy będą działać na korzyść motywacji i skupienia.

!Dowiedz się więcej:

Zeigarnik (1938, za: <https://www.basiawojcik.pl/blog/efekt-zeigarnik-w-nauce-jezyka-dlaczego-nieukonczone-zadania-nas-motywuja>)

Zadbajmy o dopaminę!

Kluczową rolę w podtrzymaniu naszej motywacji oraz uwagi w działaniu odgrywa DOPAMINA. Wspólnie z serotoniną, ten neuroprzekaźnik pomaga nam nie tylko w nauce, lecz również pozytywnie wpływa na pamięć, koordynację wzrokowo-ruchową i sprawność umysłową. Poprawiając nasz nastrój, dopamina wraz z serotoniną regulują układ nagrody, wpływając tym samym pozytywnie na nasz zapał i motywację. Postaraj się zatem, by na Twoich zajęciach pojawiały się elementy zaskoczenia oraz nowe formy pracy, które zainteresują uczniów i tym samym zwiększą ich poziom wspomnianych neuroprzekaźników. Warto również stawiać przed naszymi uczniami wyzwania odpowiednie do ich posiadanej wiedzy i umiejętności. Brak odpowiedniej stymulacji poznawczej i zbyt wiele rutyny obniża aktywność mózgową, w szczególności układ nagrody, a tym samym prowadzi do nudy i frustracji. Z drugiej strony, należy pamiętać, że zadania zbyt trudne i przekraczające możliwości naszych podopiecznych również może prowadzić do niezadowolenia oraz złości.

Objawy niedoboru dopaminy:

- Niechęć do działania
- Zaburzenia czynności ruchowych, problemy z koordynacją
- Obniżony nastrój, depresja
- Zaburzenia odżywiania (napady wilczego głodu)
- Problemy z koncentracją
- Utrata motywacji
- Osłabienie mięśni
- Zmęczenie w ciągu dnia
- Zapominalstwo
- Zespół nadpobudliwości psychoruchowej (ADHD)
- Lęki, zwiększone napięcie

!Dowiedz się więcej

Drożak i Bryła (2005), Klein (2019)

Objawy nadmiaru dopaminy:

- Problemy z koncentracją
- Niepokój
- Problemy ze snem
- Zmęczenie w ciągu dnia
- Niemożność regeneracji
- Niestrawność
- Nieskoordynowane ruchy ciała
- Problemy z percepcją i prawidłową oceną rzeczywistości

Chwalmy naszych uczniów za ich osiągnięcia i zaangażowanie!

W 1972 roku Edward Deci przeprowadził badanie nt. motywacji wewnętrznej. Uczestnicy badania mieli wykonywać pewne zadania, które w pewnym momencie przerywano, a następnie mieli czas wolny, który mogli zagospodarować w dowolny sposób. Jedną z możliwości była kontynuacja zadania (traktowana jako wskaźnik motywacji wewnętrznej). Niektórym uczestnikom wcześniej obiecywano nagrody pieniężne za poprawne wykonanie zadania, a innym nic o nagrodzie nie wspomniano. Wyniki badań wskazywały na ogół, że osoby, którym proponowano wcześniej nagrodę, rzadziej kończyły zadanie i tym samym wykazywały niższą motywację wewnętrzną (Deci, 1972). W późniejszym czasie zauważono jednak, że dużo zależy również od rodzaju nagrody - materialne (np. nagroda pieniężna), charakteryzują się aspektem sterującym (działamy po to, by je uzyskać), a nagrody niematerialne (np. pochwała), mają charakter informacyjny i są dla nas znakiem, że wykonujemy daną czynność poprawnie. Liczne badania konkludują, że jeśli w zewnętrznych nagrodach dominuje pierwiastek informacyjny, to nie będą one powodowały spadku motywacji wewnętrznej (Deci i Ryan, 1985). Pochwały i docenianie starań uczniów pomoże nam zatem nie tylko w budowaniu ich zaangażowania w przebieg zajęć, lecz również wzmocni ich pewność siebie i wiarę w swoje możliwości.

Pozwólmy, by nasi uczniowie mieli wpływ na przebieg zajęć!

Na przestrzeni wielu lat badacze zauważyli, że uczniowie, którzy mieli większy wpływ na przebieg zajęć i których zdanie było częściej brane pod uwagę przez nauczyciela, a stosowane nagrody miały charakter informacyjny, wykazywali się wyższą motywacją wewnętrzną niż rówieśnicy, którzy wpływu na przebieg lekcji nie mieli (Richer i Vallerand, 1995; Okumuls Ceylan, 2017). Innymi słowy, warto zadbać o to by nasi uczniowie mieli pewien wpływ na przebieg naszych zajęć. Dajmy im możliwość wyboru następnego zadania lub zapytajmy, czy wolą pracować sami, w parach, czy w grupie. Zadbajmy o to, by na naszych zajęciach uczniowie czuli się ich częścią.

Bibliografia:

- Berlyne, D. E. (1966). *Curiosity and Exploration*. *Science*, 153(3731), 25–33.
doi:10.1126/science.153.3731
- Daniels, E. (2010). Creating motivating learning environments: What we can learn from researchers and students. *English Journal*, 100(1), 25-29.
- Dean, R. J., Dagostino, L. (2007). Motivational factors affecting advanced literacy learning of community college students. *Community College Journal of Research and Practice*, 31(2), 149-161.
- Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of personality and social psychology*, 22(1), 113.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, 11-40.
- Doliński, D., Strelau, J. (2018). *Psychologia: Podręcznik akademicki Tom I*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Drożak, J., Bryła, J. (2005). Dopamina – nie tylko neuroprzekaźnik, *Postępy Higieny i Medycyny Doświadczalnej*, 59, 405–420.
- Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D. M., & Okoronka, A. U. (2020). Motivation in learning. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 16–37. <https://doi.org/10.9734/ajess/2020/v10i430273>
- Lei, S. A. (2010). Intrinsic and extrinsic motivation: Evaluating benefits and drawbacks from college instructors' perspectives. *Journal of Instructional Psychology*, 37(2), 153-161.
- Klein, M. (2019), Dopamine: functions, signalling, and association with neurological diseases, *Cellular and molecular neurobiology*, 1, 31–59.
- Obuchowski, K. (1972). *Psychologia dążeń ludzkich*, 4, Warszawa. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Okumuls Ceylan, N. (2021). The Relationship between Learner Autonomy and Motivation. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 20 (4), p. 150-158
- Oudeyer, P., Gottlieb, J., Lopes, M. (2016). Intrinsic motivation, curiosity, and learning. *Progress in Brain Research*, 257–284. <https://doi.org/10.1016/bs.pbr.2016.05.005>
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., Meece, J. L. (2008). *Motivation in education* 3rd ed upper saddle river.
- Richer, S. F., Vallerand, R. J. (1995). Supervisors' interactional styles and subordinates' intrinsic and extrinsic motivation. *The Journal of Social Psychology*, 135(6), 707-722.
- Zeigarnik, B. (1938). On finished and unfinished tasks. In W. D. Ellis (Ed.), *A source book of Gestalt psychology*, 300–314, Kegan Paul, Trench, Trubner & Company. <https://doi.org/10.1037/11496-025>