

motywacja



motywacja to

- ✿ wewnętrzny popęd**
- ✿ kombinacja różnych elementów:**
 - ✿ świadomych i nieświadomych**
 - ✿ fizjologicznych**
 - ✿ intelektualnych**
 - ✿ emocjonalnych**
 - ✿ społecznych**

**które są ze sobą powiązane
i wzajemnie na siebie wpływają**

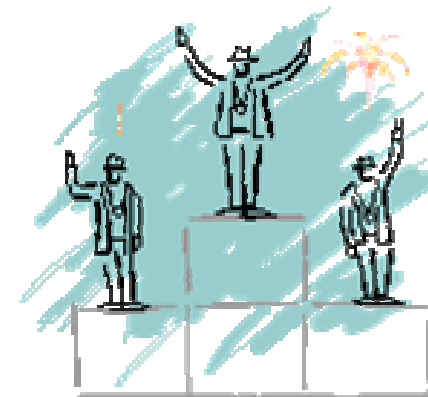




motywacja

mechanizm odpowiedzialny za:

- ✦ **uruchomienie**
- ✦ **podtrzymanie**
- ✦ **zakończenie**



zachowania



uruchomienie zachowania

- ✿ **komponent wartości**
 - ✿ **dla czego chce to robić, dla czego to robię**
- ✿ **komponent możliwości**
 - ✿ **w jakim stopniu jestem w stanie to zrobić**
- ✿ **komponent afektu**
 - ✿ **jakie emocje wzbudza we mnie założony wynik i zakładane działanie**





podtrzymanie zachowania

☀️ faza przeddecyzyjna

- dokonywanie wyboru pomiędzy pragnieniami
- faza kończy się decyzją *co będę robił*

☀️ faza przeddziałaniowa

- planowanie zachowania – *kiedy, gdzie, jak, jak długo*

☀️ faza wykonaniowa

- rozpoczyna się wraz z początkiem realizacji planu

☀️ faza podziałaniowa

- ewaluacja wyniku





zakończenie zachowania

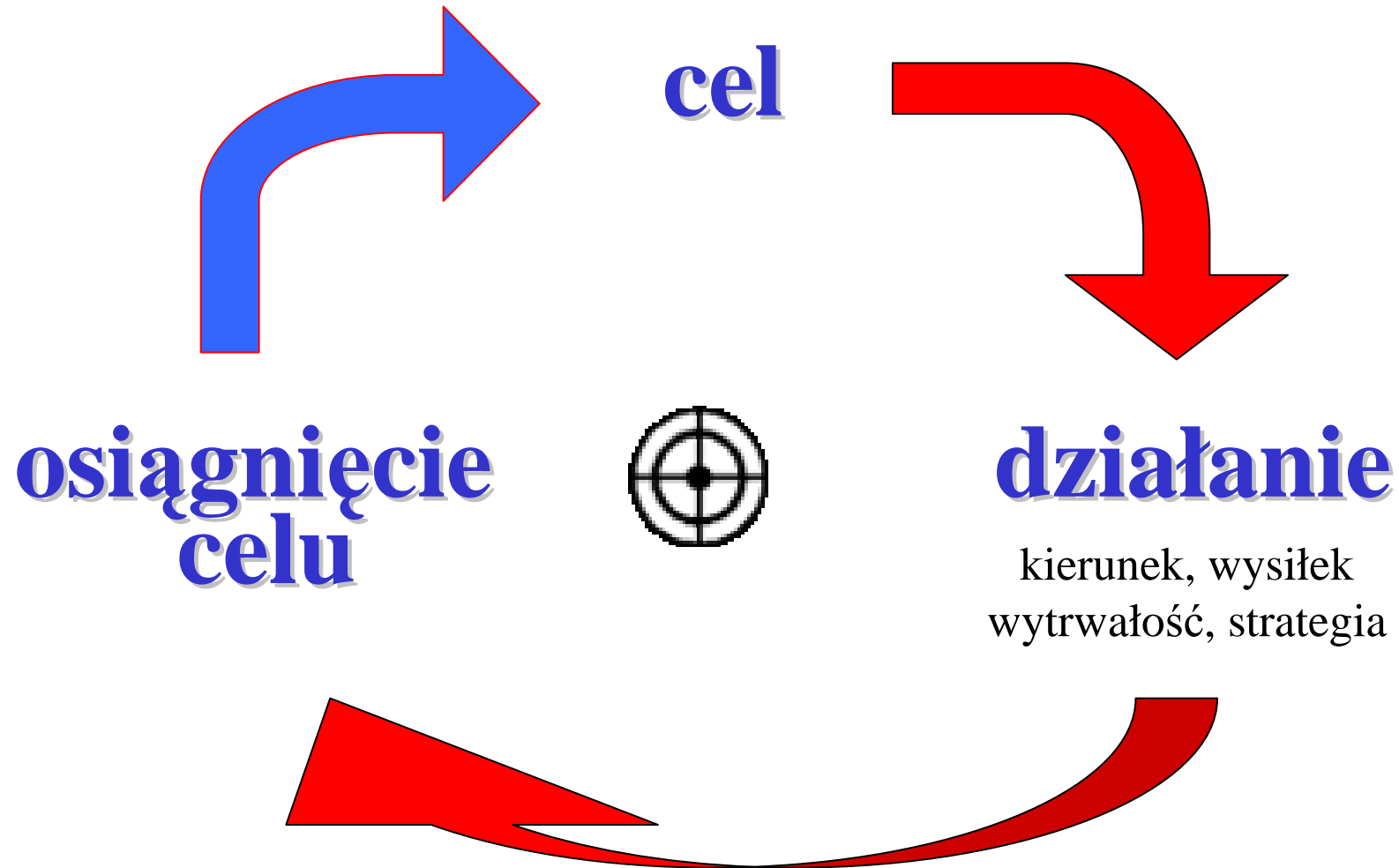
✿ przyczyny zakończenia

- ✿ informacja ze strony innych – *wystarczy, jest dobrze*
- ✿ nasycenie się jednorodną stymulacją
- ✿ subiektywne poczucie – *wszystko jest na swoim miejscu*





powstawanie działania pod wpływem celu





mechanizmy motywacji

- ✦ **procesy afektywne**
- ✦ **procesy poznawcze**





afekt – podstawa motywacji

⊙ **pobudzenie emocjonalne** –
chwilowy stan organizmu,
charakteryzujący się:

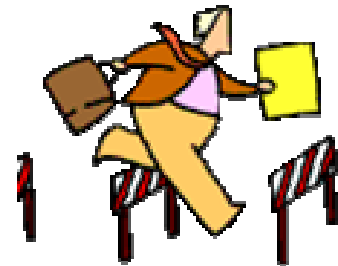
- **energetyzacją somatyczną**
- **zmianami świadomości**
 - **zwężenie pola**





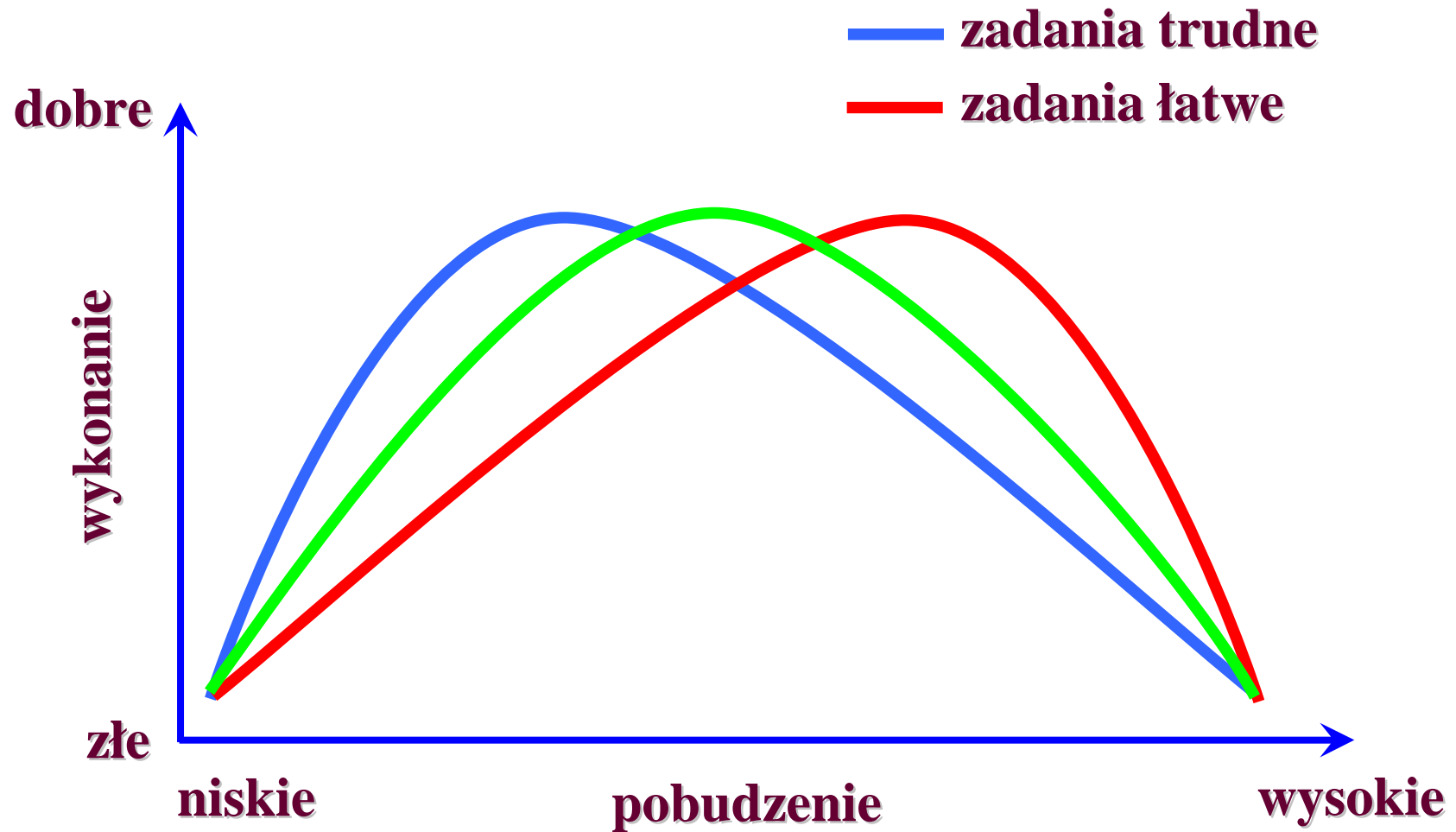
afekt – podstawa motywacji

- ✿ pobudzenie wprowadza w stan ułatwiający zachowania adaptacyjne
- ✿ wzrost efektywności działania wraz ze wzrostem pobudzenia
 - do pewnego momentu?!





pobudzenie - wykonanie





stany motywacyjne

różnicują poszukiwanie pobudzenia

- **teliczny**
- **parateliczny**





stan teliczny



- **pojawia się w sytuacji, gdy człowiek ukierunkowany jest na realizację określonego celu**
 - **satysfakcja ze zbliżania się do, lub osiągnięcia celu**
 - ✦ **lepsze funkcjonowanie gdy poziom pobudzenia nie jest wysoki**
 - ✦ **nadmierne pobudzenie utrudnia koncentrację na celu – odbierane jako lęk**
 - ✦ **unikanie pobudzenia**



stan parateliczny



- ✿ wiąże się z nastawieniem na samą aktywność
 - ✿ satysfakcjonujące jest działanie samo w sobie
 - ✿ tym lepsze funkcjonowanie im poziom pobudzenia jest wyższy
 - ✿ pobudzenie odbierane jest jako stan przyjemny
 - ✿ poszukiwanie pobudzenia



procesy poznawcze – podstawa motywacji

- ✿ **ciekawość poznawcza**
- ✿ **oczekiwania**
- ✿ **aspiracje**
- ✿ **fantazje i marzenia**
- ✿ **niezgodność poznawcza**





ciekawość poznawcza

**gotowość reagowania (niski próg)
na wszelkie zmiany i innowacje**

✦ **sytuacyjna**

- reakcja na zmianę – nowość

✦ **dyspozycyjna**

- właściwość osoby





oczekiwania

sąd na temat wyniku działania

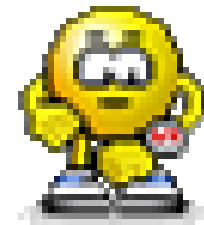
✿ **przewidywania** – co może się zdarzyć

- sytuacje losowe

✿ **oczekiwania** – spodziewam się, że
konsekwencją mojego działania
będzie to lub to

- sytuacje sprawnościowe

im wyższe oczekiwania tym wyższa
motywacja





aspiracje a fantazje

sąd na temat wyniku upragnionego

✿ **marzenie lub fantazja**

- **nie musi zakładać zachowań własnych**

✿ **aspiracje**

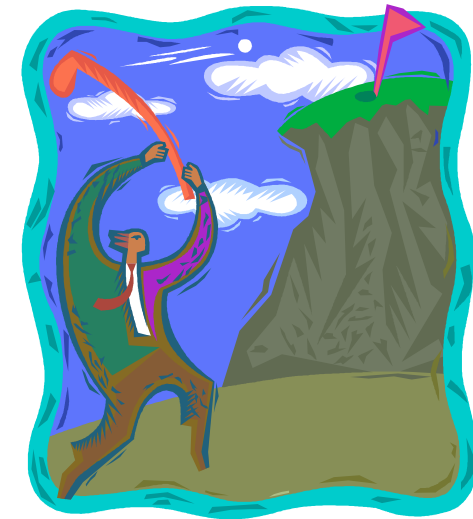
- **oparty na działaniach własnych**





aspiracje a motywacja

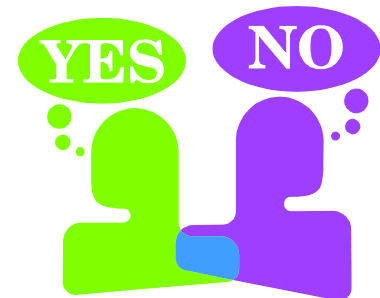
- ① **aspiracje uruchamiają motywację gdy:**
 - ✦ **dotyczą sytuacji sprawnościowych, w których wynik zależy od wykonania określonych działań**
 - ✦ **wyobrażenia zostaną przekształcone na cele**





niezgodność poznawcza

- ✿ każda sytuacja, w której występuje niezgodność pomiędzy danymi poznawczymi, jest źródłem przykrości
- ✿ tendencja do usunięcia niezgodności jest tym większa im:
 - ✿ większa jest niezgodność
 - ✿ ważniejsze są dane poznawcze pozostające w niezgodzie
 - ✿ trudniejsza do usunięcia, czyli dłużej trwająca jest niezgodność





typy niezgodności poznawczej

- ✿ niezgodność między dwiema informacjami napływającymi**
- ✿ niezgodność między informacjami struktury poznawczej (np. przekonaniem) a informacjami napływającymi z otoczenia**
- ✿ niezgodność między dwiema różnymi informacjami struktury poznawczej**





znaczenie motywacji

- ✿ sukces zaczyna się od przygotowania
- ✿ przygotowanie zależy od motywacji
- ✿ motywacja: zdolność do ciężkiej pracy w obliczu zmęczenia, bólu, znudzenia i pragnienia by robić coś innego
- ✿ podstawa każdego wysiłku
- ✿ motywacja winna być pierwszym etapem przygotowania





typy motywacji - I

- ✿ **motywacja osiągnięć**
- ✿ **motywacja unikania porażki**





motywacja osiągnięć

- * tendencja do osiągania i przekraczania standardów doskonałości**
- * związana z odczuwaniem**
- * pozytywnych emocji w sytuacjach zadaniowych**
- * sytuacje zadaniowe spostrzegane jako wyzwanie**





motywacja unikania porażki

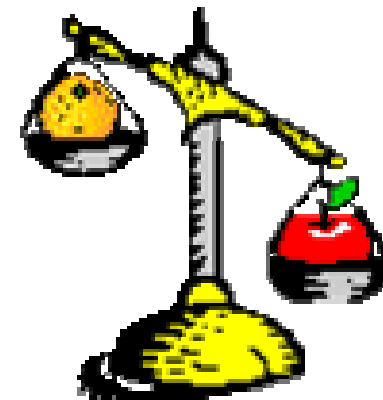
- ⓐ **tendencja do podejmowania zadań nie po to aby osiągnąć sukces, lecz aby nie ponieść klęski**





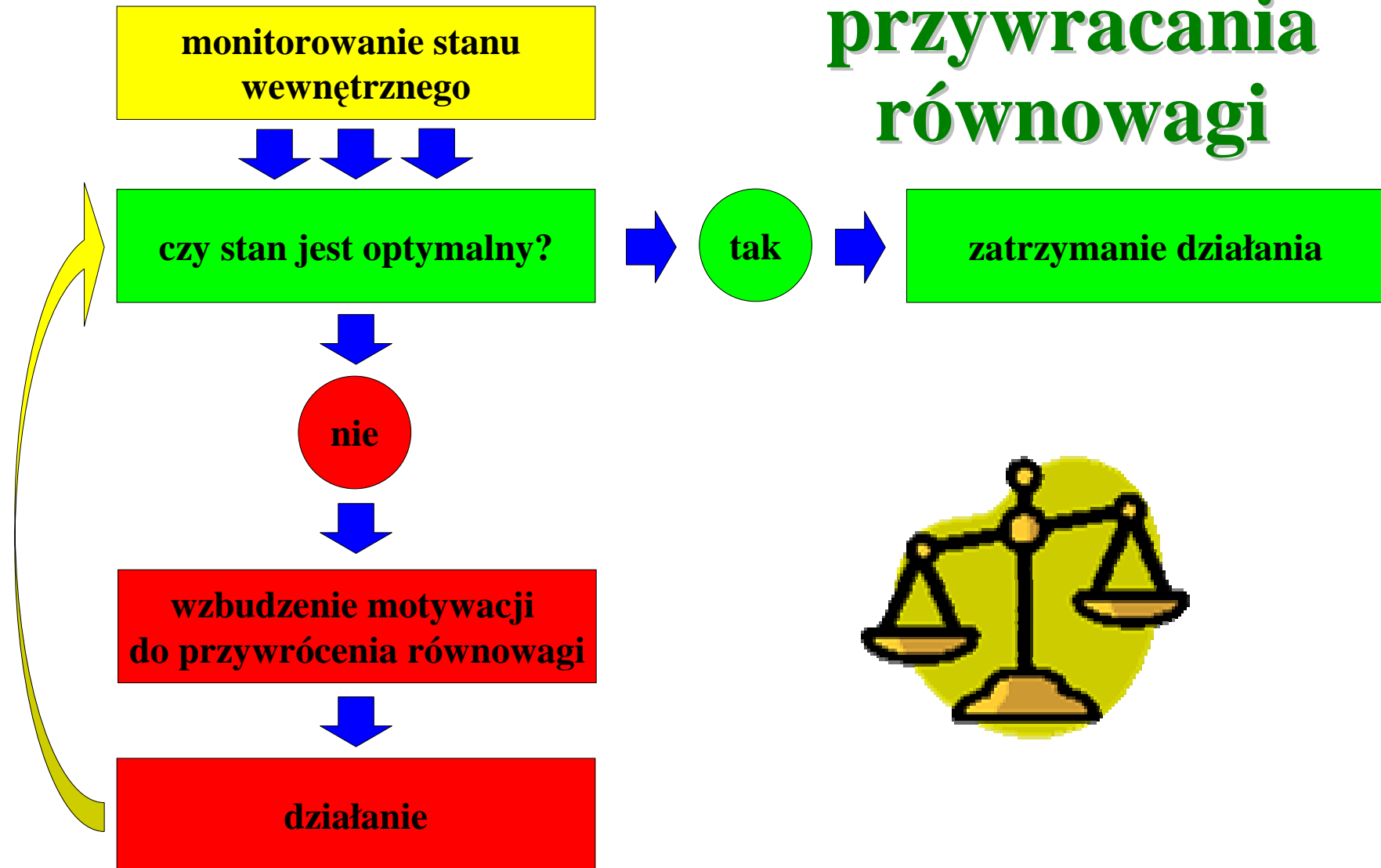
typy motywacji - II

- ✿ przywracanie równowagi
- ✿ zaburzenie równowagi





zasada przywracania równowagi





zasada zaburzenia równowagi

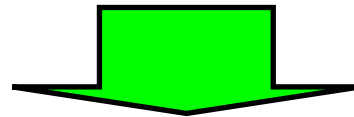
- motywacja hedonistyczna
- poszukiwanie nowości
- motywacja kompetencji
 - potrzeba kontroli



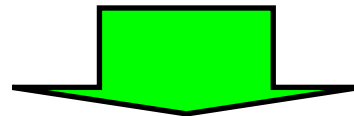


tradycyjny schemat motywowania:

**kontrola zewnętrzna
(dyscyplina)**



**automatycznie rozwinięta
wewnętrzna kontrola**



postawa wyczekująca



motywacja negatywna



- **opiera się na obawie, która pobudza do pracy przez stwarzanie poczucia zagrożenia:**
 - groźba utraty części nagrody w razie gorszego wykonania zadań
 - zagrożenie naganą
 - obniżenie uznania
 - przesunięcie do pracy mniej nagradzanej, czy o mniejszym prestiżu
- **wpływ ujemnych bodźców na postawę ucznia jest wyraźny, gdyż:**
 - poczucie zagrożenia pozwala stosunkowo łatwo uruchomić silniejsze dążenia i wyzwolić więcej energii
 - jest mniej kosztowny, gdyż łatwiej jest uczniowi coś zabrać lub zagrozić utratą już posiadanych korzyści, niż stworzyć nadzieję otrzymania czegoś
- **uczeń jest nastawiony na to, aby jak najmniej stracić lub minimalizować przykrości**



warunki skuteczność kary

- ✚ kara musi być spostrzegana przez kontrolowanego jako rzeczywiście ograniczająca, szkodliwa, niechciana
- ✚ musi budzić odrazę na tyle mocno, by to prowadziło do eliminacji niepożądanego zachowania
- ✚ motywowany musi być w sytuacji, która uniemożliwia mu uniknięcie kary
- ✚ musi znajdować się w układzie, w którym kontrolujący może pozbawić go czegoś, czego on nie uzyska inną drogą



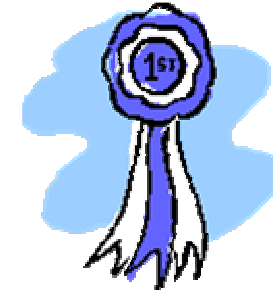


warunki skuteczności nagrody

- kontrolowany musi potrzebować albo pragnąć czegoś tak bardzo, by chciał poddać się kontroli
- oferowana nagroda musi zaspokajać jakąś potrzebę
- kontrolowany musi być uzależniony od kontrolującego



motywujący może obiecać nagrodę pod warunkiem, że kontrolowany zrobi to, czego od niego oczekuje

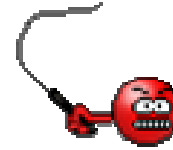


*kto nagradza wszystkich
krzywdzi najlepszych*

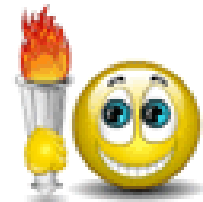




kary czy nagrody?



- **niezasłużone nagrody i niesprawiedliwe, mocne kary mogą wyrządzić wiele zła**
- **zarówno nagroda jak i kara stanowią subtelne środki oddziaływania, trzeba więc pamiętać o tym, że źle zastosowane mogą wyrządzić niepowetowane szkody**





efekty motywacji tradycyjnej

✿ mogą zagwarantować

- obecność ucznia w szkole – *nawet mimo ewidentnej choroby*
- spełnianie wymogów formalnych – *punktualność, zdyscyplinowanie*
- zgodne z oczekiwaniami nauczyciela realizowanie powierzonych zadań

✿ nie zapewnią jednak

- że uczeń zechce uruchomić cały swój potencjał intelektualny
- wykorzysta wszystkie – nawet te nie uświadamiane możliwości, kontakty, przedsiębiorczość
- jeżeli okaże się to potrzebne, zrezygnuje z wolnego czasu, dla realizacji celów, jakie stoją przed nim

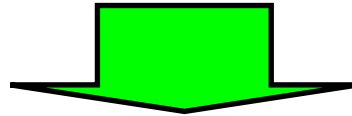




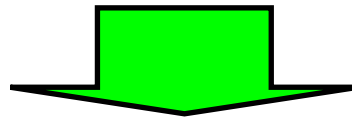
nowoczesny schemat motywowania:

znaczna osobista wolność

własny wybór, własne decyzje



„współudział” w decydowaniu



samodyscyplina



cel oddziaływania motywacyjnego

wyzwolenie twórczego potencjału

celu tego nie uda się osiągnąć, oddziałując na ludzi za pomocą tradycyjnych metod

■ typu dyrektywnego:

- polecenia, rozkazy, limity
- oddziaływanie poprzez stwarzanie zagrożeń – *kary, groźba zwolnienia*

■ typu perswazyjnego

- partycypacja w decyzjach, udział w negocjacjach





niezadowolenie

vs

zadowolenie





fazy procesu motywowania

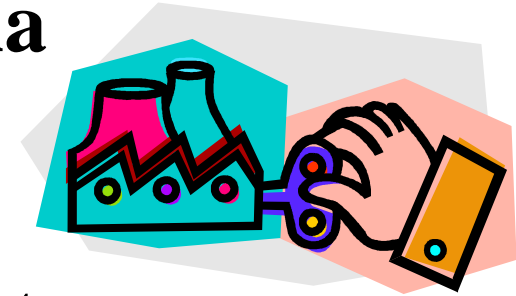
- @ **zapewnienie tzw. czynników higieny – eliminują niezadowolenie**
 - bezpieczna nauka
 - właściwe stosunki międzyludzkie
 - możliwy do zaakceptowania styl kierowania
- @ **umożliwienie satysfakcji z nauki – autentyczne zaangażowanie ucznia**
 - wzbogacenie treści nauki
 - wyrażanie uznania
 - stwarzanie perspektywy rozwoju





motywacja czy manipulacja?

- **manipulacja** – nakłanianie ludzi, żeby robili to, co jest najlepsze dla manipulującego
- **inspirowanie** - wytyczanie celów korzystnych dla obu stron, łączenie wysiłków w skutecznym, wysoce moralnym partnerstwie, by te wspólne cele osiągnąć



inspirowanie stanowi istotę współczesnej funkcji motywacyjnej nauczyciela



motywowanie bez manipulacji

inspirowanie uczniów,
by próbowali osiągnąć osobiste cele,
realizowali cele szkoły

- motywowanie uczniów to **nie**:
 - szczegółowy przydział zadań
 - ścisły nadzór
 - egzekwowanie
- motywowanie dokonuje się poprzez:
 - harmonizację celów
 - partycypację



cechy konstruktywnych wskazówek

- opisowe, a nie oceniające
- konkretne, a nie ogólne
- ukierunkowane na zachowanie
- wyrażone w odpowiednim czasie
- zrozumiałe
- wyrażone osobiście
- oparte na zaobserwowanym wcześniej zachowaniu
- wyważone

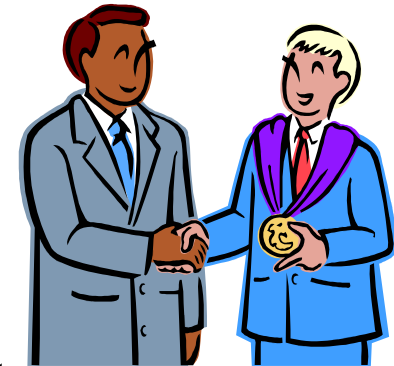




dlaczego niektóre pochwały są lepsze od innych?

✚ konkretność

konkretne terminy opisowe
powiedz, co uczeń zrobił dobrze
powiedz, jak zachowanie ucznia wpłynęło na jego
funkcjonowanie w szkole



✚ czas

nie „chomikuj” informacji

✚ szczerość

odczekaj chwilę, by uczeń odczuł twoją szczerość



doświadczenie a pochwały

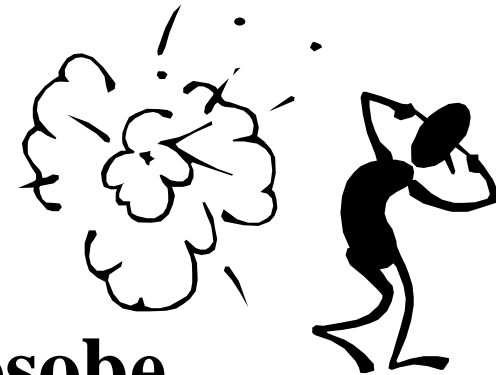


- **początkującego ucznia** chwalimy
za zadania wykonane **dość dobrze**
- **doświadczzonego ucznia**
chwalimy za zadania wykonane **idealnie**
- **gdy doświadczony uczeń** otrzymuje nowe
zadanie – staje się **początkującym uczniem**



zasady konstruktywnej krytyki

- ➡ sprawdź sytuację – czy jest powód nieprawidłowej pracy
- ➡ nie gań tych, co się uczą
- ➡ gań zawsze w cztery oczy
- ➡ krytykuj zachowanie, a nie osobę
- ➡ udzielaj nagany natychmiast, jeśli jest to możliwe
- ➡ nie kolekcjonuj nagan
- ➡ nie wracaj do przestarzałych spraw





zasady motywowania

- ✦ **nie należy obniżać wymagań:**
 - ✦ **zbyt niskie oczekiwania mają najbardziej demoralizujący charakter**
 - ✦ **lepiej oczekiwać zbyt wiele niż zbyt mało**





zasady motywowania

❖ nigdy nie należy mówić:

- *„Dam ci coś łatwego”*

❖ należy mówić:

- *„Ty umiesz to zrobić, tylko jeszcze o tym nie wiesz”*
 - zacząć razem szukać jak to zrobić





zasady motywowania

- nigdy **nie** należy **akceptować** prac wykonanych **poniżej** możliwości
 - po prostu oddawać je mówiąc prawdę
 - „*Wiem, że możesz zrobić to lepiej*”.

