



# Motywacja nauczycieli do pracy podczas szkolenia online

Małgorzata Rostkowska

## Wstęp

Może zacząć od dwóch stwierdzeń, które mogą budzić kontrowersje.

Nauczyciele nie chcą się szkolić, bo uzyskali już na swej drodze awansu zawodowego stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego.

Nauczyciele po szkoleniach w projektach unijnych, gdzie oprócz dydaktyki otrzymują „wikt i opierunek” w hotelach wyższej klasy, nie mają ochoty zgłaszać się na zwykłe kursy, podczas których tylko się uczą.

Każdy może sobie sam odpowiedzieć, czy opisana sytuacja występuje w jego otoczeniu.

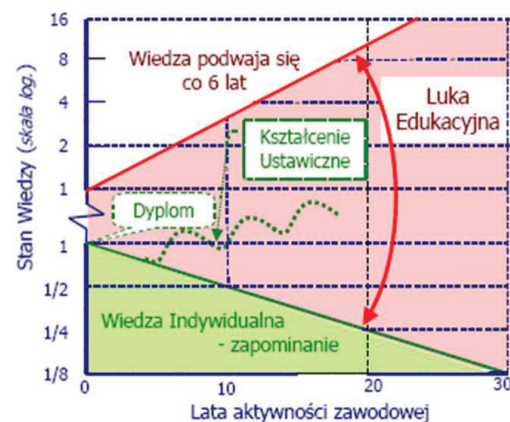
Jeśli nawet nie zgodzimy się z tymi tezami, to i tak należy postarać się, aby ze szkoleń *online* wydobyć takie atuty, które zachęcą nauczycieli do poszerzania wiedzy i zdobywania nowych umiejętności.

## Dlaczego LLL (LifeLong Learning)?

Dlaczego warto namawiać/motywować nauczycieli do uczenia się przez całe życie i permanentnego podwyższania swoich kwalifikacji?

Aby uzyskać odpowiedź, może wystarczy tylko spojrzeć na rysunek sprzed ponad dwudziestu lat i jeśli coś można na nim poprawić, to zapewne powiększyć lukę edukacyjną. Nie tylko wiedza przedmiotowa zmienia się według podobnego schematu, ale także wiedza pedagogiczna, wiedza o funkcjonowaniu mózgu, teorie o uczeniu się. No i technologia rozwija się w czasie już nie prostoliniowo, a wykładniczo.

To wszystko powoduje, że każdy człowiek powinien uczyć się przez całe życie, a nauczyciel szczególnie, i nie ustawać w tym procesie doskonalenia się.



## Definicje motywacji

Przywołuję stare definicje motywacji, które jednak dobrze określają znaczenie tego słowa:

Według „Słownika wyrazów obcych”<sup>1</sup> **motywacja** (od rzecz. *motyw*) to *podanie, ukazanie motywów; uzasadnienie, wyjaśnienie pobudek; umotywowanie oraz motywować – ukazywać motywy działania lub rozumowania, uzasadniać co; tłumaczyć.*

Według „Nowego słownika pedagogicznego”<sup>2</sup> i słów Wincentego Okonia **motyw w psychologii** to swoisty stan organizmu pobudzający jednostkę do działania, które ma zaspokoić jakąś potrzebę. Według definicji T. Tomaszewskiego motyw jest to stan wewnętrznego napięcia, od którego zależy możliwość i kierunek aktywności organizmu. Ten stan napięcia ulega redukcji w miarę zaspokajania potrzeby, są jednak i takie motywy, które wówczas nie tylko stąbną, lecz nawet się nasilają.

**Motywacja**<sup>3</sup> to *ogół motywów występujących aktualnie u danej jednostki. Motywacja może być wewnętrzna lub zewnętrzna. Motywacja wewnętrzna pobudza do działania, które ma wartość samo w sobie; jej przykładem jest zainteresowanie lub zamiłowanie do czegoś. Motywacja zewnętrzna stwarza zachętę do działania, które jest w jakiś sposób nagradzane lub które pozwala uniknąć kary; w szkole takiej motywacji sprzyja system nagród i kar (np. stopnie, stypendia) oraz cały zbiór przepisów regulujących tok nauki (studiów).*

## Wyższość motywacji wewnętrznej nad zewnętrzną

Nauczyciele doskonale rozumieją, że w podstawowym mechanizmie uczenia się czynnikiem decydującym jest zadowolenie. Osiągnięcie tego zadowolenia to efekt działań motywacyjnych, jakie podejmują nauczyciele w stosunku do ucznia. Uczą np. swoich podopiecznych właściwej samooceny. Ale najlepiej byłoby zacząć od siebie – wiele osób tego nie potrafi. Samoocena powinna być ideą,

która będzie prowadziła do optymalnego rozwoju zarówno nauczyciela, jak i ucznia.

Jak już zostało napisane, zadowolenie jest czynnikiem decydującym w mechanizmie uczenia się. Zewnętrzne pozytywne wzmocnienie, nagroda, dobra ocena, informacja o pomyślnym wyniku to – z uwagi na ten mechanizm – tylko środki służące do wywołania zadowolenia. Jeśli zadowolenie jest wywołane bez udziału tych środków, nie wpływa to ograniczająco na jego znaczenie. Nawet więcej: znaczenie tego zadowolenia, gdy jest ono wywołane czynnikami wewnętrznymi, może być większe ze względu na jego trwałość i siłę.

Nauczyciel, sam ucząc się i podnosząc swoje kwalifikacje, powinien przede wszystkim odczuwać satysfakcję z tego powodu, że zaraża uczniów pasją uczenia się. Oczywiście byłoby dobrze, aby z tym wiązały się korzyści zewnętrzne: podwyżka wynagrodzenia, nagrody, uznanie, dobra atmosfera w pracy. Tu także potrzebna jest odrobina szczęścia, gdyż nie zawsze nasz rozwój i osiąganie mistrzostwa cieszą innych, nie zawsze jesteśmy doceniani i wspierani.

## Jakie warunki powinny być spełnione podczas kursu online, aby nauczyciel – uczestnik kursu – był odpowiednio motywowany?

Nauczyciel, zgłaszając się na kurs *online*, kieruje się zwykle chęcią poznania zagadnienia, problemu prezentowanego na kursie. Zwykle przed szkoleniem może poznać jego program i cele. To jest jego, nauczyciela, wybór – organizator może zadbać o atrakcyjny temat i dostosować cele i program do potrzeb nauczycieli. Uczestnik kursu *online* z góry wie, że o komfort, warunki pracy i jej bezpieczeństwo musi zadbać sam. To są techniczne czynniki motywacyjne: nauczyciel, uczestnicząc w kursie, może jednocześnie spędzać czas w luksusowym kurorcie SPA albo przebywać w drewnianym domku na wsi – o połączenie z Internetem sam musi zadbać. Ale o inne pozamaterialne czynniki motywacyjne powinien już zadbać prowadzący szkolenie. Powinien postarać się o taką organizację kursu, by słuchacz miał możliwość elastycznego

<sup>1</sup> *Słownik wyrazów obcych*, PWN, Warszawa 1980.

<sup>2</sup> Okoń W. *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1995.

<sup>3</sup> *Ibidem.*

dopasowania czasu pracy – jedni pracują w weekendy, inni zaraz na początku otwarcia danej części kursu, inni pod sam koniec. Z mojego doświadczenia wynika, że dobrze jest czas pracy dla uczestnika kursu podzielić na ośmiogodzinne jednostki i dać mu na jego realizację czas jednego tygodnia, np. od środy do następnego wtorku. W tym systemie każdy pracujący według własnego uznania znajdzie dobry moment dla siebie, aby zapoznać się z materiałem i wykonać zaplanowane zadania. Prowadzący powinien umożliwić uczestnikowi kursu dostęp do potrzebnych informacji, aby nie tracił on czasu na ich poszukiwanie, oraz zapewnić możliwie dużo samodzielności, aby każdy miał świadomość, jak wiele od niego zależy.

Prowadzący powinien również stawiać realistyczne wymagania, pomagać w trudnościach, udzielać na bieżąco informacji zwrotnej, stworzyć ze słuchaczy szkolenia dobry zespół – chwalić za sukcesy, mobilizować nieaktywnych, przez cały czas dbać o dobrą atmosferę na kursie. Nikt z uczestników nie powinien poczuć się odrzucony czy gorszy. Tak słuchaczowi, jak i prowadzącemu szkolenie powinno tak samo zależeć na sukcesie, tj. zdobyciu nowej wiedzy, nowych umiejętności i ukończeniu szkolenia.

Motywująco wpływa na nauczycieli również wykonanie podczas szkolenia pracy, którą będzie mógł wykorzystać na zajęciach z uczniami.

Takim przykładem może być kurs „WebQuest, jak to łatwo powiedzieć i zrobić...”, który prowadzę razem z koleżanką w Ośrodku Edukacji Informatycznej i Zastosowań Komputerów w Warszawie. Efektem szkolenia jest wykonanie przez uczestników WebQuestu – projektu dla swoich uczniów. Niektórzy jeszcze przed końcem tego samego roku szkolnego wykonują z uczniami swój WebQuest. Taka realna praca, z widocznym efektem, jest bardzo mobilizująca.

Najbardziej demotywuujące podczas szkolenia *online* jest kumulowanie zaległości, które może doprowadzić do zniechęcenia uczestnika, dlatego na naszym szkoleniu zaczynamy od poniższego

uświadomienia słuchacza, że wszystko zależy od jego pracy i zaangażowania.

### **Specyfika pracy na kursie e-learningowym. Co zależy od uczestnika szkolenia?**

Szkolenie przygotowane, prowadzący przygotowani do wspierania uczestników, więc co powinni uświadomić swoim słuchaczom?

Podczas kursu „WebQuest, jak to łatwo powiedzieć i zrobić”:

- **Uświadamiamy słuchaczom**

- Na kursie e-learningowym, chociaż wspomaga cię prowadzący szkolenie, sam jesteś sobie sterem, żeglarzem, okrętem... Sam budujesz swoją wiedzę i ponosisz za nią odpowiedzialność.
- Twoja ODPOWIEDZIALNOŚĆ za osiągnięcie (własnego) celu dydaktycznego podczas tego kursu jest większa niż doskonalenia zawodowego w jakiegokolwiek innej formie.

- **Przypominamy o czasie**

- Jako nauczyciel wiesz dobrze, że uczenie się wymaga czasu oraz systematyczności i regularności. Dobrze zaplanuj czas! W jakim czasie powinieneś kurs ukończyć? Ile czasu i kiedy możesz poświęcić na skuteczne uczenie się?
- Pamiętaj o niezbędnej rezerwie – marginesie bezpieczeństwa na nieprzewidziane okoliczności, które mogą zakłócić realizację twojego harmonogramu! Czy prawo Parkinsona<sup>4</sup> dotyczy tylko urzędników? Zastanów się nad nim i nad swoim sposobem pracy.

<sup>4</sup> Prawo Parkinsona mówi, że jeżeli pracownik ma określony czas na wykonanie danego zadania, zadanie to zostanie wykonane w możliwie najpóźniejszym terminie. W praktyce implikuje to żywotowy wzrost liczby urzędników, niezwiązany z ilością i rodzajem pracy do wykonania.

• **Przypominamy o aktywności**

- Jest oczywiste, że uczenie się nie oznacza tylko czytania przygotowanych materiałów, nawet najatrakcyjniejszych i najbardziej. Najskuteczniejsze uczenie się zawdzięczamy DZIAŁANIU.

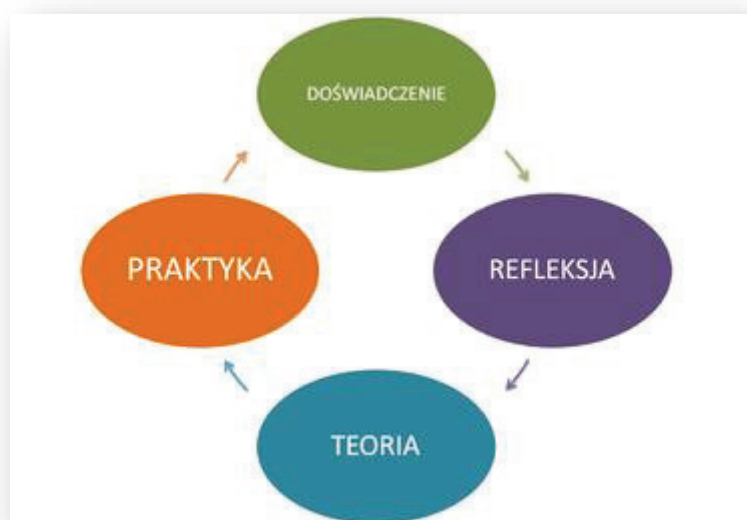
• **Pokazujemy Cykl Kolba (learning by doing)**

- Czyli: dotychczasowe doświadczenia, obserwacja i refleksja, konceptualizacja i eksperymentowanie (jako źródło kolejnych doświadczeń)

śleć, trzeba jeszcze swą myśl zapisać, aby zamknąć pętlę. Poza tym notując – dokumentujesz swój proces uczenia się, co może ci pozwolić na odczucie przyrostu wiedzy i umiejętności.

• **Przypominamy**

- Działaniem, które ukoronuje twoje uczenie się na kursie, będzie stworzenie własnego WebQuestu, który potem zrealizujesz ze swoimi uczniami.



Źródło: Wikipedia – wolna encyklopedia

• **Radzimy**

- Czytaj ze zrozumieniem.
- Wykonuj polecenia.
- Notuj (odręcznie na kartce, w edytorze tekstu, jak wolisz).
- Koniecznie PISZ!
- Badania naukowe dowodzą, że przy uczeniu się (czyli wywoływaniu zmiany w zachowaniu odzwierciedlonej w zmianie połączeń neuronów) nie wystarczy pomy-

• **Mówimy o zadowoleniu**

- Najskuteczniejsza motywacja wynika z zaspokajania istotnych potrzeb. Kurs został tak zaprojektowany, abyś mógł poczuć frajdę, radość z uczenia się, zadowolenie z uczestnictwa; nauczył się tego, co zostało obiecanie i „namacalnie dotknął” przyrostu swojej wiedzy i umiejętności.

- **Obiecujemy**

Dlatego:

- materiały szkoleniowe (w tym prezentacje wiodące) są atrakcyjne fabularnie i wizualnie,
- przygotowane są zadania, których rzetelne wykonanie (bez samooszukiwania się!) pokażą ci: nie umiem – umiem (wiem, potrafię),
- nieodłączną częścią szkolenia jest realizacja zaplanowanego projektu. Realizacja WebQuestu będzie dowodem, że pozyskaną wiedzę i umiejętności potrafisz wykorzystać w swojej pracy!

- **Jeszcze raz uświadamiamy**

- BEZPIECZEŃSTWO – w czasie kursu pamiętaj, że pracujesz przy komputerze! To sprzęt zawodny, jak każdy inny. Może się zawiesić, zawirusować, popsuć itp. Wykonuj kopie zapasowe swoich plików.
- Pamiętaj, że komputer i Internet mogą uzależnić – nie płyn bez zahamowań po Internecie – kontroluj czas!
- Przestrzegaj prawa – korzystaj z materiałów w sieci bez łamania praw autorskich.

- **Podsumowujemy:**

- **Jako nauczyciel jesteś specjalistą od nauczania i uczenia się ludzi.** Korzystaj z posiadanej profesjonalnej wiedzy w czasie swojego uczenia się. Chyba nie chcesz, żeby mówiono: „Szewc, a chodzi bez butów...”. *Medice, cura te ipsum*<sup>5</sup>!
- Pamiętaj o zastosowaniu w praktyce, w odniesieniu do samego siebie, wszystkiego, co wiesz o uczeniu się ludzi. Zbieraj nowe doświadczenia, żeby je wykorzystać

potem w swojej pracy nauczycielskiej – to będzie bonus, ekstra premia, wartość dodana, pozytywny skutek uboczny udziału w kursie.

## Wniosek końcowy

W motywowaniu nauczyciela chodzi o to, aby przypominał sobie wszystkie sposoby wzmacniania, które stosuje w pracy z uczniami, i użył ich wobec samego siebie – jest przecież specjalistą od nauczania i uczenia się ludzi.

Chodzi o zastąpienie zewnętrznego motywowania motywowaniem wewnętrznym. Taka wewnętrzsterowność jest kryterium dojrzałej osobowości. Ważne jest, aby osiągnięcia poznawcze (a nie ewentualne nagrody) były źródłem największego zadowolenia. To wydaje się łatwe do zastosowania, ale tylko z pozoru, bo tak naprawdę wszystko zależy od samego nauczyciela.

Jak do tej pory na kursy *online* zapisują się ci nauczyciele, którzy ciągle się uczą i chcą się doskonalić – oni nie ustaną nigdy. Pozostali być może najpierw zastanowią się, trochę kierując się wyrachowaniem, a potem złapią bakcyła nauki i będą czerpać przyjemność z własnego ciągłego rozwoju.

A my, ucząc nauczycieli, odpowiednio ich do tego zmotywujemy.

**Małgorzata Rostkowska** jest nauczycielem konsultantem w Ośrodku Edukacji Informatycznej i Zastosowań Komputerów w Warszawie.

<sup>5</sup> Lekarzu, lecz się sam.