

УДК 37.015.3:005.32

**О. Лучинська,**

вчитель англійської мови,

спеціаліст вищої категорії, старший учитель

Овруцького ліцею імені Андрія Малишка

Овруцької міської ради Житомирської області

### **МОТИВАЦІЯ: ЯК ЗАОХОТИТИ УЧНІВ ДО НАВЧАННЯ ТА ПОЗИТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПОВЕДІНКИ?**

*Учень, який навчається без бажання – це птах без крил...*

Новітній технологічний та економічний прогрес змінює роль педагогів та учнів в освітньому середовищі. Освіта в 21 столітті проходить через великі трансформації концепцій, теорій, принципів та методів.

Перед учителем постає безліч запитань щодо характеру дитячої натури: Чи вмотивовані учні вчитися без стимулів? Чи люблять вони школу? Чи вони здебільшого не вмотивовані вчитися та потребують як позитивного, так і негативного підкріплення? Чи мають вони обмежені можливості у розвитку своїх знань та здібностей? Який найкращий спосіб мотивувати учнів на навчання, пізнання та позитивну культуру поведінки?

Мотивація – це, мабуть, найважливіший фактор, на який повинні орієнтуватися вчителі. Це якість, яку учні, освітяни, батьки, адміністрація шкіл та інші члени суспільства повинні мати для того, щоб адекватно підготувати молодь до викликів і вимог майбуття.

Мотивація визначається як спонукальна сила, стимул або вплив; потреба чи бажання, що змушує людину діяти [7]. Черрі розглядає мотивацію як «процес, який ініціює, спрямовує та підтримує поведінку, що має ефект» [4, с. 128]. Бреннен вважає мотивацією «... рівень зусиль, які людина готова витратити на досягнення певної мети» [1, с. 4].

«Як ми знаємо, що учні вмотивовані? Вони звертають увагу, одразу починають працювати над завданням, ставлять запитання та добровільно дають відповіді, і вони, схоже, щасливі та охочі» [11].

Існує п'ять основних аспектів, що впливають на мотивацію: учень, учитель, зміст, метод/процес та середовище. Учень повинен мати доступ до освіти, здатність та інтерес до навчання. Вчитель повинен бути добре підготовленим, зосередженим, відданим, чуйним та натхненним. Зміст повинен бути точним, сучасним, стимулюючим, відповідати поточним і майбутнім потребам учнів. Метод або процес має бути винахідливим, підбадьорливим, цікавим, корисним та застосовуватися до реального життя учнів. Середовище повинно бути доступним, безпечним, позитивним, персоналізованим [11].

Для того, щоб зрозуміти, як можна мотивувати людину, спочатку потрібно зрозуміти її потреби та нахили [9, с. 4]. Згідно з теорією Абрагама Маслоу, є п'ять рівнів ієрархічних потреб людини, які починаються з фізіологічних (голод, спрага, притулок), а потім рухаються вгору у формі піраміди через потреби в безпеці, повазі та соціальні потреби до потреби в самореалізації [5]. З іншого боку, відповідно до теорії потреб Девіда Мак Клееланда [6], існує три основні потреби людини: потреба в досягненнях (бажання вирішувати проблеми та опановувати складні завдання), потреба у приналежності (прагнення до дружніх і теплих стосунків з іншими), потреба у владі (бажання контролювати інших і впливати на їхню поведінку).

Навчання учнів стає успішним за допомогою внутрішньої та зовнішньої мотивації. Учні, які вмотивовані внутрішньо, мають тенденцію до гарного вивчення матеріалу без використання зовнішніх винагород або підкріплення. З іншого боку, учні, вмотивовані зовні, покладаються виключно на нагороди та бажані результати для них, зокрема гарні оцінки та високий середній бал.

Традиційно педагоги вважають внутрішню мотивацію більш бажаною, ніж зовнішню. Внутрішня мотивація – це мотивація, яка є особистим задоволенням чи інтересом.

Ренчлер виділяє чотири аспекти внутрішньої мотивації: мотивація розвитку компетентностей, допитливість, автономність та інтерналізована мотивація, тобто цінування академічної роботи [8, с. 10].

Учні є активними учасниками власного навчання. «Саморегульовані учні планують, ставлять цілі, організують, самоконтролюють і самооцінюють у різні моменти процесу формування нових знань чи навичок. Ці процеси дозволяють їм бути самосвідомими, обізнаними та рішучими у своєму підході до навчання» [13].

Зовнішні мотиватори насамперед розглядалися в біхевіористських рамках. «Специфічні зовнішні подразники (наприклад, соціальні очікування, винагороди, похвали, покарання, загрози, ризики) дають конкретні передбачувані результати» [10, с. 8].

Винагороду можна розуміти як одну із стратегій, яка може підвищити інтерес та мотивацію учнів до навчання задля досягнення успіху. Належна винагорода дає їм позитивне заохочення.

Покарання в освіті є відповіддю на порушення правил. Школа є місцем соціальної взаємодії, яка повинна регулюватися правилами [12, с. 105]. Існують правила етикету, моральні правила, схоластичні правила, правила безпеки. Вчителі повинні заохочувати учнів дотримуватись їх. Покарання за порушення обов'язкових правил не повинно бути жорстоким або мстивим. Учитель зобов'язаний бути обережним та справедливим у виявленні та покаранні порушень.

Правильно підібрані винагороди та покарання сприяють підвищенню ефективності навчання учнів.

Система винагород тісно пов'язана з успіхами в навчанні. Картон [3] зазначає, що типи винагород містять похвали, символічні винагороди, матеріальні або діяльнісні заохочення.

Найпопулярнішою формою винагороди є словесна *похвала* учням, коли вчитель задоволений академічними чи спортивними досягненнями учнів, проявами наполегливості, мужності чи співчуття.

*Символічні винагороди* – це винагороди у вигляді предметів, що відображають видатну демонстрацію поведінки або певного досягнення. Золота зірка, мабуть, найтиповіший тип символічної винагороди, яку дає вчитель. Інші можуть мати ім'я учня або його фотографії на дошці оголошень або плакаті.

*Токени* відображають вагому винагороду або тип валюти. Токени можна обміняти на приз, який надає викладач. Фішки та бали є загальними знаками, і їх може зберігати або вчитель, або учні. Повинна бути встановлена сувора система розподілу балів, за які можна отримати призи. Наприклад, звільнення від одного домашнього завдання може коштувати 5 фішок. Одним з прикладів токенів є картки-полуниці, які потрібно зібрати в горщик. Картку можна отримати, якщо весь клас виконав домашнє завдання чи ніхто не запізнився на урок. Зібравши певну кількість полуниць, клас може обрати собі приз.

*Матеріальні винагороди* – фізичні речі, такі як: іграшки, приладдя для школи тощо. *Діяльнісні винагороди* – це певні привілеї, що виділяють учня серед інших, наприклад, стати помічником вчителя, бути керівником команди під час виконання завдання.

Коли слід розглянути можливість впровадження системи винагород у класі? Якщо вам траплялися будь-які із наведених нижче питань: погані оцінки, невиконання домашніх завдань, низькі мотивація та інтерес учнів, порушення правил поведінки, відмова працювати над завданням, погана увага та концентрація, конфліктні ситуації між учнями.

Крім того, вона може принести користь учням з особливими потребами. Наприклад, діти з аутизмом, які мають проблеми з емоційними, соціальними та комунікативними навичками, як правило, люблять послідовність та чинять опір будь-яким змінам у повсякденній діяльності. Бажана винагорода може допомогти їм подолати тривогу, зосередитись на результатах, а не на процесі. Винагороди за добре виконане завдання чи демонстрацію позитивної дії допоможуть контролювати свою поведінку дітям з СДУГ (синдром дефіциту уважності та гіперактивності), яким важко залишатися на своїх місцях та зосередитися.

Отже, одними з переваг системи винагород є академічне вдосконалення та краща культура поведінки учнів. Звичайно, це не вирішить усіх проблем у класі, але може значно їх зменшити.

Проте треба взяти до уваги певні недоліки системи винагород:

1) залежність – учні можуть стати залежними від нагород у класі і не бажатимуть вчитися без них; 2) девальвація – з часом нагороди вже не є несподіванками, вони втрачають свій ефект; 3) гонка проти годинника – учні більше зосереджуються на виконанні завдання, щоб виграти приз, замість того,

щоб насправді зрозуміти матеріал; 4) контроль та маніпуляція – учні можуть відчувати, що ними маніпулюють і керують, а це також навчає їх маніпулювати; 5) підвищений тиск – чим більше вчитель винагороджує учнів, тим більше вони переживають, якщо не можуть виправдати похвалу та очікування.

Як налагодити роботу системи винагород?

1. Поставте досяжні цілі перед класом. Дозвольте вашим учням брати участь у постановці цих цілей. Це більше спонукатиме їх дотримуватися правил.

2. Визначте, як ви будете використовувати систему винагород. Це запорука успіху. Коли учні отримують нагороди? Які ваші межі? Поясніть свої наміри. Наприклад: учні отримають винагороду, коли допоможуть іншому школяреві; виконують додаткові завдання.

3. Поясніть, чому конкретно ви дали винагороду.

4. Дайте учням право голосу. Важливо дозволити своїм учням брати участь у виборі нагород. Щоб бути впевненими, що заохочення є цінними та спонукальними для учнів, вони можуть скласти список прийнятних винагород. Але останнє слово за вами!

5. Своєчасна винагорода. Так само, як надання зворотного зв'язку, винагорода повинна надаватися одразу після продемонстрованої позитивної дії. У цьому випадку учні не забудуть, що зробили, щоб заслужити заохочення, а в інших учнів не виникатиме підозра.

6. Знижуйте винагороду з часом. Підвищуйте свої очікування щодо поведінки учня, щоб отримати таку саму винагороду. Учні не повинні захоплюватися нагородами. Вони повинні працювати через внутрішню мотивацію. Коли учні досягають успіху на вашому уроці, вони можуть навчитися мотивуватися власними досягненнями.

7. Давайте випадкові, спонтанні винагороди.

8. Визначіться із винагородами. Деякими безкоштовними (або дешевими) винагородами, якими ви можете скористатися, є:

– скриньки зі скарбами (олівці, наклейки, цукерки чи інші невеликі призи);

– картки винагород (вільний час за телефоном/комп'ютером, обмін місцями з другом; дозвіл сісти за вчительський стіл; обід з учителем; звільнення від домашнього завдання; звільнення від самостійної роботи; дозвіл зробити половину завдання; звільнення від чергування; додатковий бал до оцінки тощо);

– класна/шкільна валюта, яку можна заощадити, щоб купити приз у «класному магазині» або обміняти на винагороду. До речі, шкільна валюта практикується в багатьох школах світу. Школа Ad Astra, яку заснував Ілон Маск для заохочення підприємництва, має власну грошову одиницю, що називається «астра». За допомогою цієї валюти діти можуть торгувати один з одним на ринку *Bazaar*, який проходить тричі на рік;

– використання нагородних карток (готові шаблони нагородних карток можна знайти в інтернеті чи зробити свої власні, використовуючи Microsoft Word).

Винагороди можуть бути індивідуальні, групові або класні, щоб усі учні могли бути успішними.

Із молодшими підлітками можна використовувати додаток ClassDojo [15]. ClassDojo – це безкоштовна цифрова система винагород, в якій кожен учень отримує оцінку щодо позитивної та негативної поведінки. Не тільки вчитель має доступ до ClassDojo, але й учні та їхні батьки можуть долучатися до платформи, ввівши унікальний код.

Учитель встановлює деякі «теги поведінки». Тег поведінки складається з опису та піктограми. Ви можете додати піктограми із власним описом. Виберіть опис тегів позитивної поведінки та опис тегів негативної поведінки. Позитивна поведінка отримує значення «+1», а негативна поведінка отримує «-1». Учитель призначає учням значки позитивної та негативної поведінки.

Можна переглядати піктограми поведінки, які ви призначили своєму класу наприкінці уроку чи тижня. Можна перевірити учня індивідуально або весь клас. Можна також додати коментар для батьків учня.

За допомогою ClassDojo учні можуть зберігати власне цифрове портфоліо. Вони можуть додавати фотографії та відеороботи до своєї історії та ділитися нею зі своїми батьками. Найцікавіше в ClassDojo – це те, що кожен учень має аватар унікального маленького монстра. Це дуже весело!

Старші підлітки навряд чи будуть прагнути поводитися краще за значок чи ласощі. Їм потрібно щось інше. Вам знадобиться Classcraft [14]. Це, мабуть, найкраще рішення для управління класом. Classcraft залучає учнів до інтерактивного дотримання правил вашого уроку. Учні можуть створювати власні аватари, що мають особливі повноваження. Вони грають у групах. Якщо хтось ігнорує кінцевий термін виконання завдання, вся група може втратити бали. Спільна робота та взаємоповага дуже важливі.

Учні можуть набирати різні бали, граючи за правилами класу. Наприклад, учні, які допомагають іншим учням, отримують певну кількість балів. Коли їм вистачає балів, вони можуть використовувати таку силу, як «воїн може обрати собі винагороду». Вони також можуть втратити ці бали, не граючи за правилами. Якщо вони втратять усі свої бали, то отримують, наприклад, таке завдання: принести ласощі для всього класу або здати завдання на день раніше. У Classcraft є таймер та секундомір, а також інструмент вікторини, де аватари повинні битися з «босом». Щоб перемогти боса, вони повинні правильно відповісти на запитання.

Іншою популярною мотиваційною системою є PBIS [16] – це програма, яку школи в усьому світі використовують для підвищення безпеки та належної поведінки у школі. Ключовим аспектом є використання даних для моніторингу прогресу, пошуку тенденцій та створення ефективних рішень для отримання необхідної підтримки та реагування на проблеми, які виникають під час навчального процесу та в позаурочний час.

Те, що працює для одного вчителя, може бути повною невдачею для іншого. Ключ до підвищення мотивації учнів до навчання та позитивної культури поведінки вашого класу в тому, щоб розробити свою власну систему.

Спробуйте щось, знайдіть те, що вам підходить. Ваші учні будуть вдячні та задоволені.

Щасливіші учні = щасливіші батьки = щасливіший учитель = щасливіша школа. Це безпрограшний варіант для всіх.

### Список використаних джерел та літератури

1. Brennen A. M. Enhancing Students' Motivation. URL: <https://www.soencouragement.org/enhancing-students-motivation.htm>.
2. Bunk R., Li J. and Smidt E. Understanding Faculty and Student Attitudes about Distance Education: The Importance of Excitement and Fear, Handbook of Research on Humanizing the Distance Learning Experience. 2016.
3. Carton J. S. The differential effects of tangible rewards and praise on intrinsic motivation: A comparison of cognitive evaluation theory and operant theory. Behavior Analyst. 1996.
4. Cherry K. Are Actions Motivated by a Desire for Rewards? 2017. URL: <https://www.verywell.com/the-incentive-theory-of-motivation-2795382/>
5. Maslow, A.H. A theory of human motivation, Psychological review. 1943. p. 50, 4, 370.
6. Mc Clelland D. URL: <https://www.managementstudyhq.com/mcclellands-theory-of-needs-power-achievement-and-affiliation.html>.
7. Merriam-Webster dictionary. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/motivation>.
8. Renchler R. Student Motivation, School Culture and Academic Achievement. What School Leaders Can Do. Trend & Issues series. 1992. p. 6 – 10.
9. Riley Sh. Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation Applied to the Motivational Techniques within Financial Institutions. Senior Honors Theses. 2005. p. 3 – 4. URL: <http://commons.emich.edu/honors>.
10. Toshalis E. and Nakkula M. J. Motivation, Engagement and Student Voice. The student at the Center Series. 2012. URL: [https://sites.ed.gov/nsaesc/files/2017/06/1\\_SATC\\_Motivation\\_Toolkit\\_051713.pdf](https://sites.ed.gov/nsaesc/files/2017/06/1_SATC_Motivation_Toolkit_051713.pdf)
11. Williams K. and Williams C. Five key ingredients for improving motivation. Research in Higher Education Journal, 11. 2011. URL: [https://scholarsarchive.library.albany.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=math\\_fac\\_scholar](https://scholarsarchive.library.albany.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=math_fac_scholar).
12. Wilson M., D. A. Corpus. The Effects of Reward Systems on Academic Performance. Middle Sch. J., vol. 33, no. 1, p. 56–60, Sep. 2001.
13. Zimmerman B. J. URL: <https://www.researchgate.net/profile/Barry-Zimmerman-2>.
14. Classcraft. URL: <https://www.classcraft.com/ru/>.
15. Class Dojo. URL: <https://www.classdojo.com/ru-ru/?redirect=true>.
16. PBIS. URL: <https://www.pbisrewards.com/>.