

Co buduje wewnętrzną motywację dziecka/ucznia, a co ją niszczy? I co możemy zrobić?, czyli jak stać się liderem w swoim środowisku?



Sieć współpracy - "Podwieczorek - na Dziewanny",
Anna Jurewicz, Łódź, 17.06.2026



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





★ Trenerka rozwoju od wielu lat. Przepracowane tysiące godzin szkoleniowych. Opracowane setki programów rozwojowych dla nauczycieli.

★ Coach, certyfikowany mistrz NLP Polski Instytut NLP, studia Coaching, studia Doradztwo zawodowe i coaching kariery, certyfikaty: Mindsonar, Values Team&Lambent Coaching UK, FRIS, odporność psychiczna wg modelu 4K.

★ Autorka książki „Zaufaj kaktusom. Jak stać się liderem edukacji?”

★ Prowadzę kanał na YT.

★ Pracowałam w:

- Placówce doskonalenia
- Szkole: nauczyciel j. polskiego, nauczyciel wf
- Trener w sporcie wyczynowym

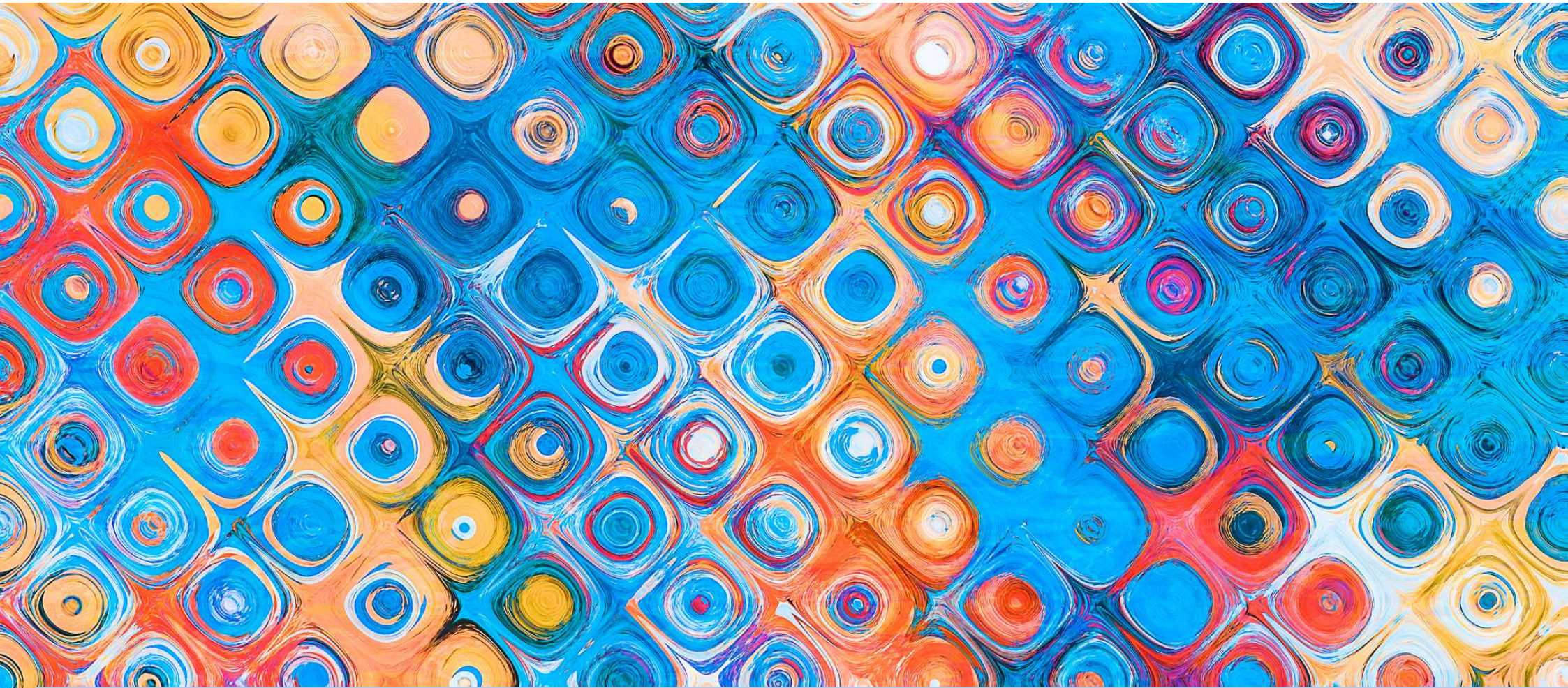
www.annajurewicz.pl

<https://www.facebook.com/jurewicz/> - Anna Jurewicz Społeczność

O czym porozmawiamy:

1. Motywacja – czym jest?
2. Motywacja wewnętrzna i motywatory zewnętrzne.
3. Efekt Tomka Sawyera czyli ukryte koszty nagród.
4. Metoda 10-10-10.
5. Motywacja 2.0 – Daniel Pink.
6. Poziomy Diltsa jako podstawa zarządzania sobą i innymi.
7. O szkodliwości rywalizacji (szczególnie w szkole i w życiu).
8. Carol Dweck – growth mindset czyli czy ważniejszy jest wynik czy proces?
9. Zasada „jeszcze nie”.
10. Jak stać się liderem dla innych i dla siebie?

**Będziesz
potrzebować kartki
i długopisu 😊**



CZY MOŻNA SPRAWIĆ, ŻEBY BYŁO INACZEJ NIE ZMIENIAJĄC NICZEGO!?

Napisz

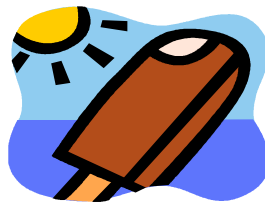
- Trzy słowa (skojarzenia)
- Dwa zdania
- Jedną metaforę
- Na temat:
 - **MOTYWACJA**



Rodzaje motywacji

wewnętrzna

- oparta na zainteresowaniach i ciekawości
- dana aktywność jest celem samym w sobie,
- radość i przyjemność płynąca z samego działania



Robię, bo lubię.

zewnętrzna

- angażowanie się w działanie dla osiągnięcia korzyści zewnętrznych,
- ukierunkowana na zysk,
- uzyskanie pozytywnej lub uniknięcie negatywnej oceny swoich kompetencji

Robię, bo widzę korzyści.



Która daje jakie efekty?

Zewnętrzna przynosi szybkie efekty.

- Jednak jeśli zabraknie nagrody – motywowany traci zainteresowanie dalszym działaniem. Jeśli nie można wykonać zadania, bo jest zbyt trudne na danym etapie – zjawisko wyuczonej bezradności.

Wewnętrzna daje długofalowe efekty.

- W krótkiej perspektywie jest mniej skuteczna, jednak w długiej okazuje się bezkonkurencyjna. Jeśli ktoś ma silną MW będzie niezmordowanie dążył do osiągnięcia celu. Buduje poczucie sprawstwa. Podnosi samoocenę! Wymaga cierpliwości i indywidualizowania zadań i działań.



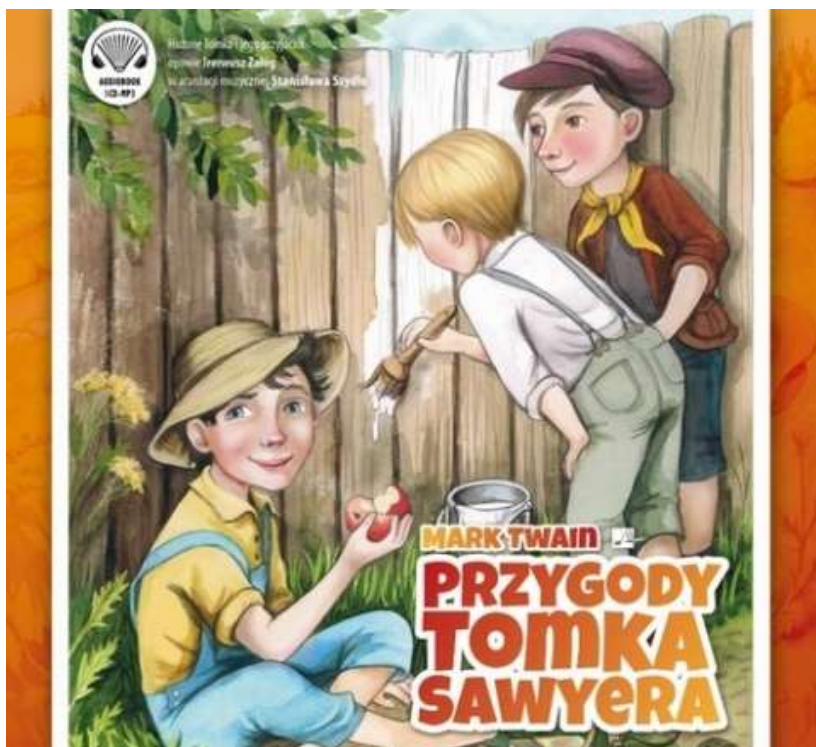


Motywacja może
być tak na prawdę
tylko wewnętrzna.
Zewnętrzne są
motywatory!

Co się dzieje, kiedy zabraknie wzmocnień?

EFEKT SAWYRERA

- Chętnie robimy to, co wydaje nam się atrakcyjne!
- Badanie „Ukryte koszty nagród” przeprowadzone przez Marka Leppera i Davida Greene’a.
- Przez 3 dni obserwowali dzieci w przedszkolu, aby wyłować te, które najchętniej spędzały czas na rysowaniu. Potem, połączyli je w 3 grupy.



Ukryte koszty nagród

- Grupa 1. – grupa „oczekująca nagrody”. Pokazano im dyplom „dobrego rysownika” i zapytano, czy chcą rysować, aby tę nagrodę dostać.
- Grupa 2. – grupa „nie oczekująca nagrody”. Naukowcy zapytali dzieci, czy chcą rysować. Jeśli się na to zdecydowały, po ukończeniu rysunku naukowcy dawali każdemu dyplom „dobrego rysownika”.
- Grupa 3. – grupa „bez nagrody”. Zapytano dzieci, czy chcą rysować, ale ani nie obiecywali dyplomów na początku, ani nie dawali im go na końcu.

Ukryte koszty nagród

- Po dwóch tygodniach od eksperymentu, podczas czasu wolnego, nauczycielki rozłożyły kartki papieru, kredki i pisaki.
- Jak zachowały się dzieci z poszczególnych grup?!

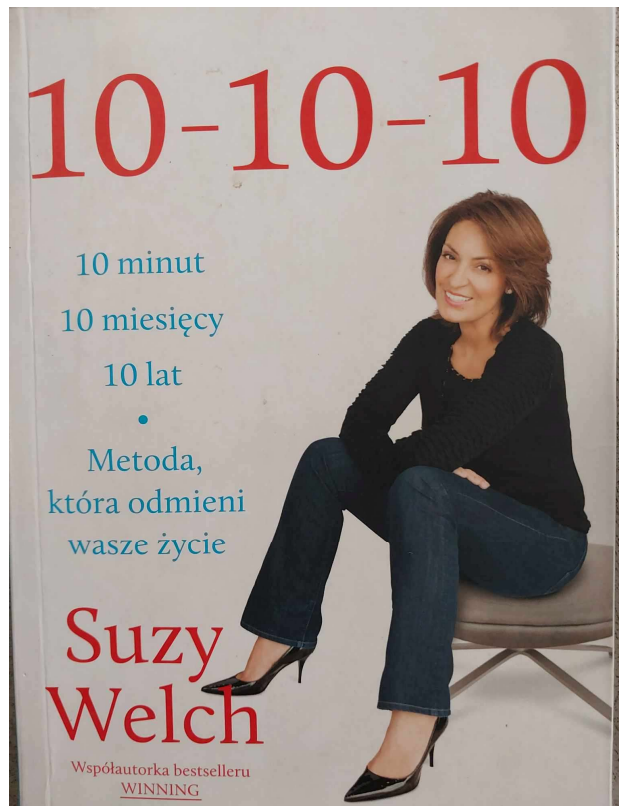
Ukryte koszty nagród

- Grupa 1. – grupa „oczekująca nagrody”. Dzieci były dużo mniej zainteresowane rysowaniem i mniej czasu spędziły rysując!
- Grupa 2. – grupa „nie oczekująca nagrody”. Rysowały równie dużo i z taką samą przyjemnością, jak przed eksperymentem.
- Grupa 3. – grupa „bez nagrody”. Jak grupa 2.

Ukryte koszty nagród

- Wnioski:
- 1. Oczekiwanie nagrody zamienia zabawę (robienie czegoś z przyjemnością) w pracę!
- 2. Nagrody warunkowe – jeśli to zrobisz, dostaniesz tamto – mają negatywny wpływ!
- 3. Materialne nagrody wywierają zwykle istotny negatywny wpływ na wewnętrzną motywację.
- 4. Nagroda, która warunkuje wykonanie czegoś, zabija chęć wykonania!

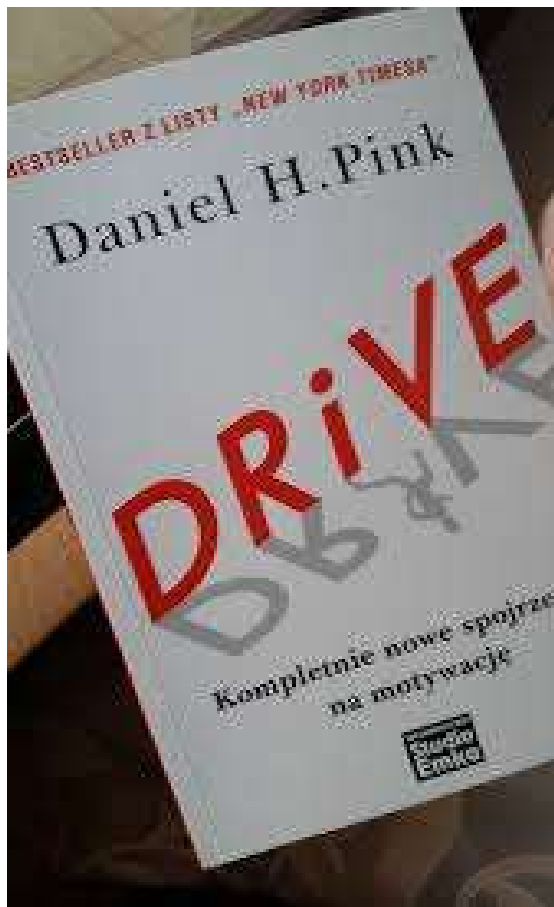
Nagroda przynosi zazwyczaj szybki efekt, ale...



- Polecam metodę Suzy Welch
- 10 – 10 – 10
- Jakie znaczenie będzie miało to wydarzenie i Twoja reakcja za:
- 10 minut
- 10 miesięcy
- 10 lat

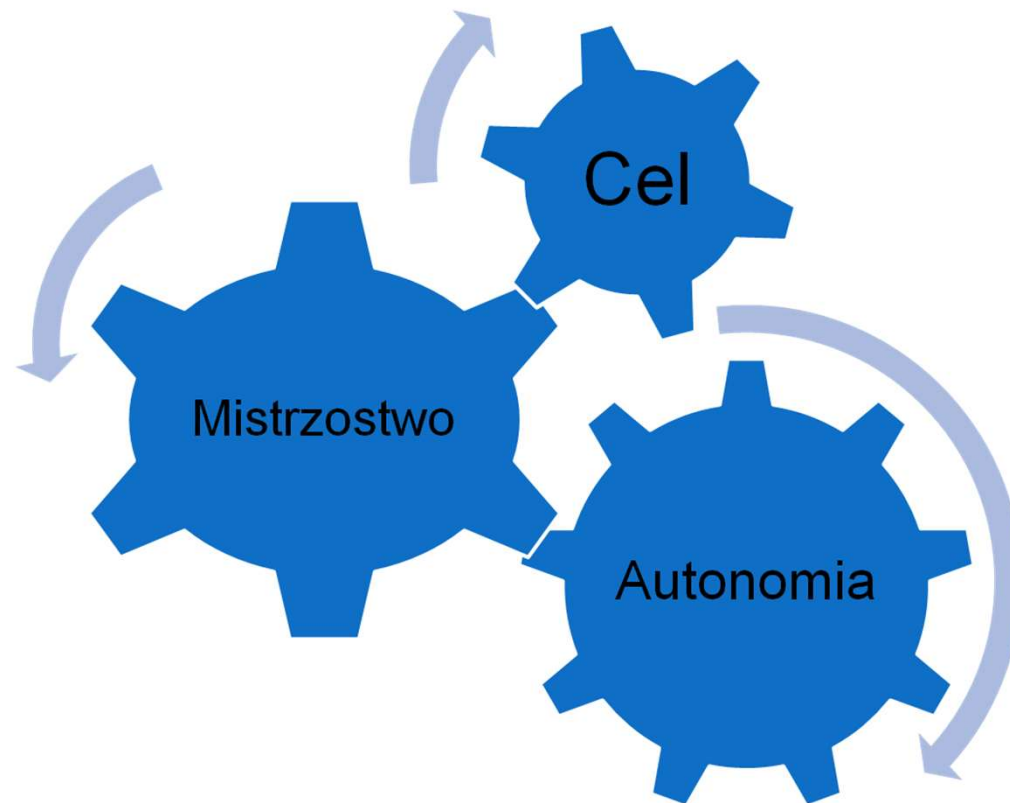
Nagroda daje efekt – 10 minut
Zabija odpowiedzialność,
uwewnętrznienie motywacji.

Motywacja 3.0



- Motywacja 2.0 – to kary i nagrody. Ten system działał dobrze przez bardzo długi czas. Ale... pod koniec XX w. zauważono, że przestaje działać!
- Przykład: cyfrowa encyklopedia Microsoft i Wikipedia.

MOTYWACJA 3.0



MOTYWACJA 3.0

Autonomia

- W zadaniach, czasie, zespole i technice.

Mistrzostwo

- Myślenie, że zawsze mogę się poprawić. Wymaga wysiłku i determinacji. Asymptota

Cel

- Pragnienie by „coś po nas pozostało”

AUTONOMIA

- to pierwszy z czynników, potrzebny do podjęcia decyzji o działaniu, do określenia swojego wyboru o chęci działania czy próbie aktywności. Poczucie, że to ja wpływam na to co, co się ze mną dzieje i mam możliwość wyboru podejmowanych aktywności.



MISTRZOSTWO

- UKIERUNKOWANIENIA) **MISTRZOSTWO** (POCZUCIE KOMPETENCJI) – kolejny element, który uwalnia wewnętrzną energię, wpływa – po podjęciu decyzji – na podjęcie działania, aktywność i wprowadzanie zamierzonych planów w rzeczywistości. Miernikiem może być przekonanie, wewnętrzna odwaga danej osoby do podejmowania nowego projektu, wyzwania, trudnego zadania.



CEL

- Ostatni, ale może nawet najważniejszy jest **CEL**. Poczucie jego istotności, przydatności, identyfikacji z nim, aby realizować strategię osiągnięcia go zgodnie z własnym systemem wartości i potrzebami np. zespołu, grupy.

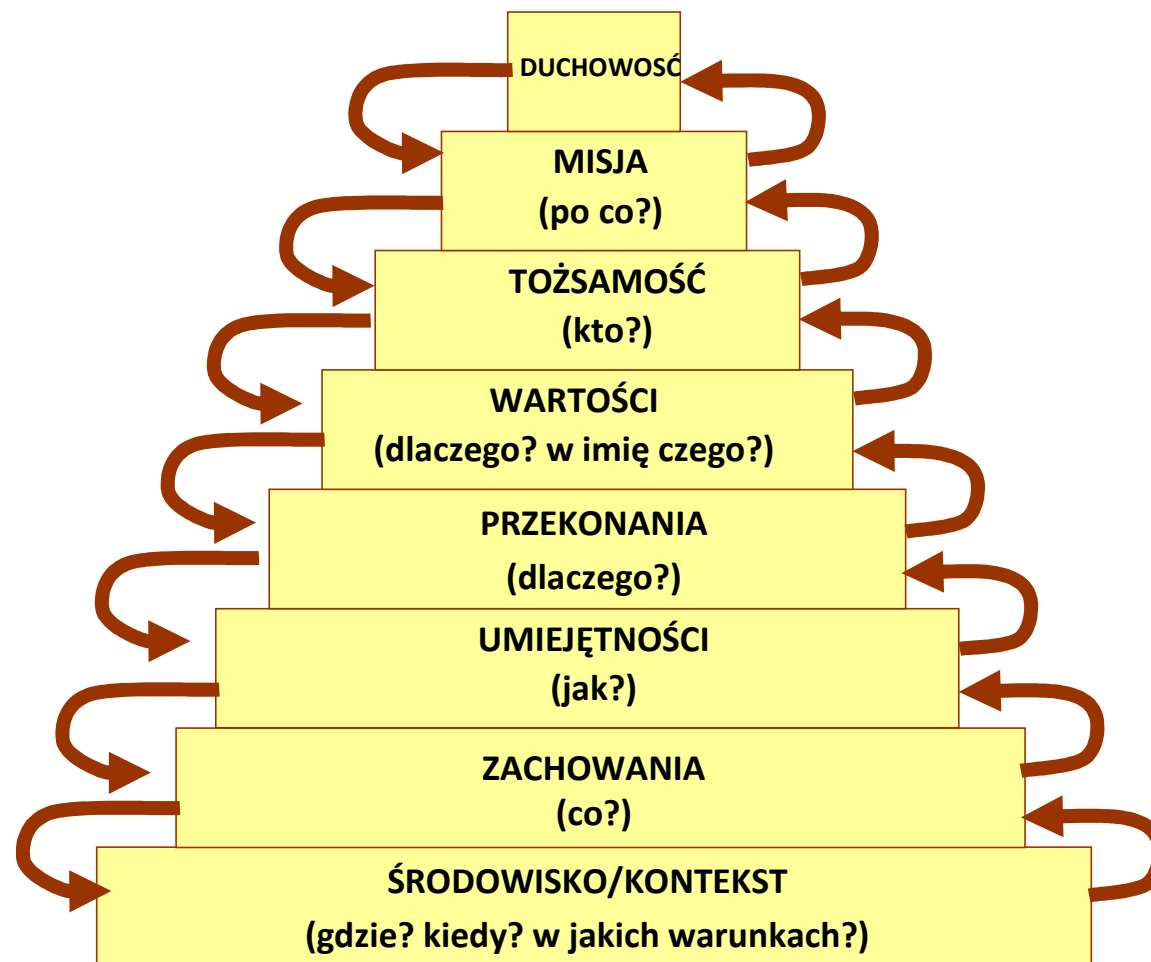


Jak odnaleźć sens naszych działań?

- Sprawdzić, w jakim stopniu są spójne z moim poczuciem tożsamości, z moimi wartościami?
- Doskonale wyjaśniają to Poziomy Roberta Diltsa!



Poziomy Neurologiczne



GÓRA LODOWA - POZIOMY NEUROLOGICZNE DILTS'A



Poziomy Dilts'a w organizacji

- Organizację tworzy się „od góry”.
- Najpierw trzeba odpowiedzieć sobie na pytanie:
PO CO JESTEŚMY? Czyli określić misję naszej organizacji.
Można to nazwać DNA naszej szkoły ale **JEŚLI NIE MA WSPÓLNEGO CELU, TO KAŻDY IDZIE W SWOJĄ STRONĘ!**
- Z niej wynikać będą nasze wartości, przekonania, umiejętności i zachowania.
- To pozwoli nam określić wspólne zasady i działać zgodnie z nimi.
- To narzędzie lidera, które może !



**Człowiek działa
najskuteczniej
w warunkach wolności,
zaufania, partnerstwa
i współpracy!!
NIE RYWALIZACJI!!**

NISZCZĄCE PRZEKONANIE!!

Rywalizacja to
najlepszy
sposób na
motywowanie
do działania



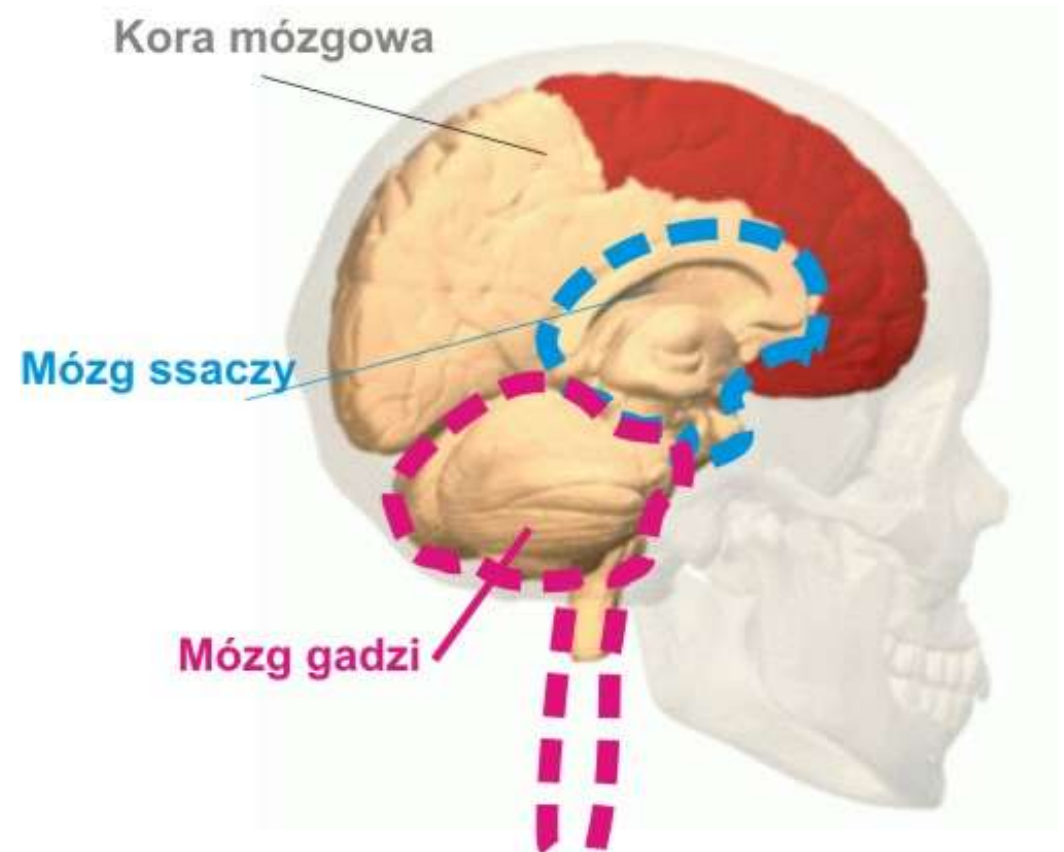
POLSKA SZKOŁA RYWALIZACJĄ STOI!



- Pierwszy stopień postawiony w klasie wprowadza kulturę rywalizacyjną. Jest to szczególnie szkodliwe w klasach I-III, bo dzieci przychodzą z bardzo różnymi zasobami, w różnym etapie rozwoju.
- Jak się czuje uczeń, który dostaje 1 lub 2 w pierwszej klasie?! A kiedy jest to piąta lub szósta jedynka **!?**
- Porównywanie uczniów to też kultura rywalizacji.
- Liczenie średniej ocen każdego ucznia i robienie rankingów klasowych.
- Wiele nauczycieli organizuje konkursy przedmiotowe, albo związane z przedmiotem, np. konkurs ortograficzny, itp.
- Wiele szkół organizuje konkursy międzyszkolne i dyrektorzy oczekują, że nauczyciele będą delegować tam uczniów.
- „Wartość” szkoły jest oceniana na podstawie liczby laureatów, a przecież... nie zawsze pracujemy w rejonie, gdzie jest dużo zdolnych i dobrze przygotowanych dzieciaków.

🧠 Mechanizmy porównywania: dlaczego mózg traktuje je jak zagrożenie

Porównywanie się z innymi nie jest „niewinnym nawykiem”. To biologiczny alarm, który uruchamia w mózgu reakcje podobne do tych, jakie pojawiają się przy realnym zagrożeniu. Dlatego uczniowie, którzy są stale oceniani, porównywani i klasyfikowani, funkcjonują w trybie przetrwania, a nie w trybie rozwoju.

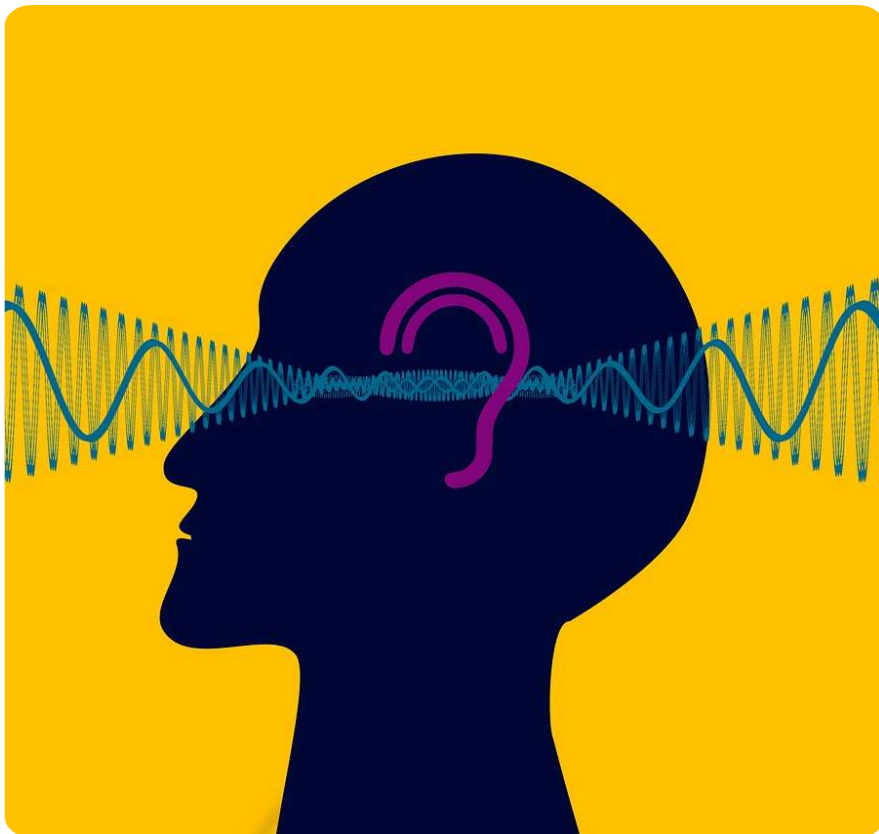


Mózg interpretuje porównanie jako ocenę statusu społecznego

- A status społeczny jest dla mózgu... kwestią przetrwania.
- W czasach prehistorycznych utrata statusu oznaczała ryzyko wykluczenia z grupy, a to było równoznaczne z zagrożeniem życia. Dlatego do dziś:
- każde porównanie, ranking, konkurs, ocena „kto lepszy”,
- każde „Zobacz, jak inni sobie poradzili”,
- każde „Jesteś dopiero na 12. miejscu”
uruchamia **układ limbiczny**, który reaguje jak na zagrożenie.

Mity na temat rywalizacji

- Dowody potwierdzają, że uczniowie chcąc wygrać lub uniknąć porażki uczą się kłamać, oszukiwać i zaczynają sabotować działania innych a także własne.
- Rywalizacja w szkole nie wzmacnia charakteru ucznia, ale wręcz prowadzi do rozpadu spójności jego osobowości.
- Konkutowanie w szkole nie przygotowuje ich do rywalizacji w świecie dorosłych. Stałe porównywanie siebie z innymi osłabia ich poczucie własnej wartości, obniża pewność siebie, sprawia, że dziecko staje się bojaźliwe, niezdecydowane i zaczyna wątpić w swoje możliwości.



Porównywanie aktywuje „błąd poznawczy niedostatku”

- Mózg ma tendencję do skupiania się na tym, czego nam brakuje. Gdy porównujemy się z innymi, automatycznie widzimy:
 - ich mocne strony,
 - nasze słabe strony.
 - To zniekształcenie poznawcze sprawia, że uczeń zaczyna wierzyć:
 - **„Jestem gorszy.” „Nie dam rady.”**
 - **„Nie ma sensu próbować.”**
- To zabija motywację wewnętrzną.

Mity na temat rywalizacji

- W uczeniu się najważniejsze jest, aby uczeń skupił się na samym zadaniu, które ma wykonać, a nie na tym, czy inni zrobili to lepiej czy gorzej od niego.
- Gdy uczniowie wiążą poczucie własnej wartości ze zdolnością prześcigania innych, nie ma żadnej gwarancji, że uda im się kiedykolwiek odczuć satysfakcję z wygranej.



Mity na temat rywalizacji

- Jedyna rywalizacja, jaką powinno się stosować w szkole, to rywalizacja z samym sobą.
- Każdy może dostać nagrodę, ale pod warunkiem, że na nią zapracuje.
- Równe szanse dla uczniów oznaczają, że dostaną zadania dostosowane do ich dzisiejszego poziomu i od ich pracowitości i zaangażowania będzie zależeć, czy dostaną nagrodę za wykonane zadanie.



Metafora Ogrodu

W ogrodzie nie porównujesz tulipana z różą. Nie mówisz: róża jest lepsza, bo ma więcej płatków.
Każdy kwiat ma swój własny rytm, unikalną porę kwitnienia i wymaga innych warunków.



Paradoks Szkolny

A jednak w szkole robimy dokładnie to: przykładamy jedną miarę do dzieci o zupełnie różnych temperamentach, talentach i tempie rozwoju.

Trzy reakcje na szkolną presję.



Więdną z presji.

Uczniowie, których paraliżuje strach przed oceną i odrzuceniem.



Kwitną tylko na pokaz.

Uczniowie, którzy uczą się wyłącznie dla nagrody zewnętrznej (gdy ktoś patrzy), tracąc wewnętrzną pasję.

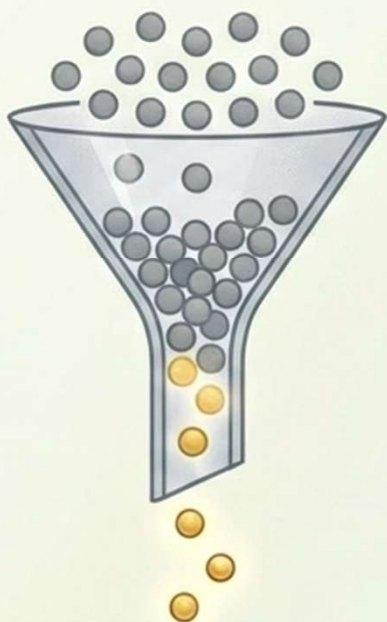


Przestają rosnać.

Uczniowie, którzy uznają, że i tak nie dorównają najlepszym, więc całkowicie rezygnują z wysiłku.

Zmiana paradygmatu: Projekty zamiast Konkursów.

Konkursy



Projekty Edukacyjne



Równe szanse nie oznaczają, że wszyscy dostają te same zadania. Oznaczają zadania dostosowane do dzisiejszego poziomu ucznia, z których każdy może czerpać radość, satysfakcję i wiarę w siebie.

Dwa Światy Edukacji.

Kultura Rywalizacji



Zagrożenie dla biologicznego statusu.



Błąd jako powód do wstydu i ukrycia.



Ciągłe porównywanie z innymi.



Zwycięża zaledwie garstka.

Kultura Rozwoju



Pełne bezpieczeństwo psychologiczne.



Błąd jako naturalny, potrzebny etap nauki.



Porównywanie z samym sobą z wczoraj.



Wygrywa każdy, kto podejmuje wysiłek.

Odrzucenie konkursów nie oznacza obniżenia wymagań. Oznacza stworzenie środowiska, w którym każdy uczeń ma odwagę sprostać zadaniu na miarę swoich możliwości.

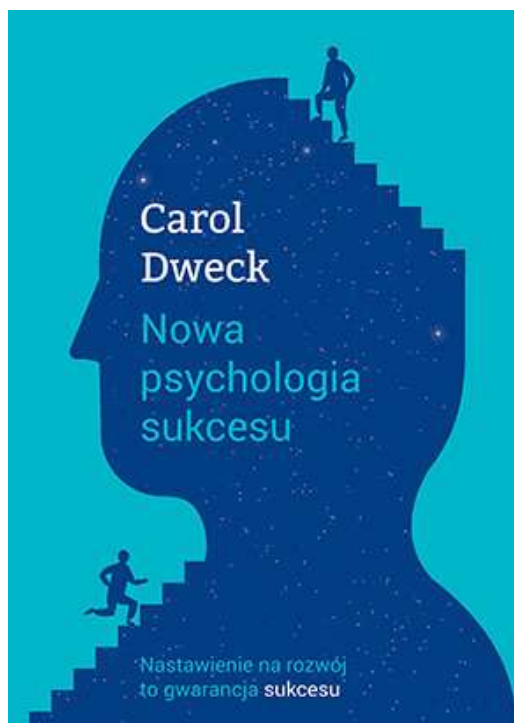
Siła „jeszcze nie” – wiary, że można się zmienić

Carol Dweck

Carol S. Dweck to wybitna amerykańska psycholożka, profesor Uniwersytetu Stanforda, znana przede wszystkim z opracowania koncepcji **mindsetu**, czyli „nastawienia umysłu” – jednej z najbardziej wpływowych teorii psychologicznych w edukacji, rozwoju osobistym i przywództwie

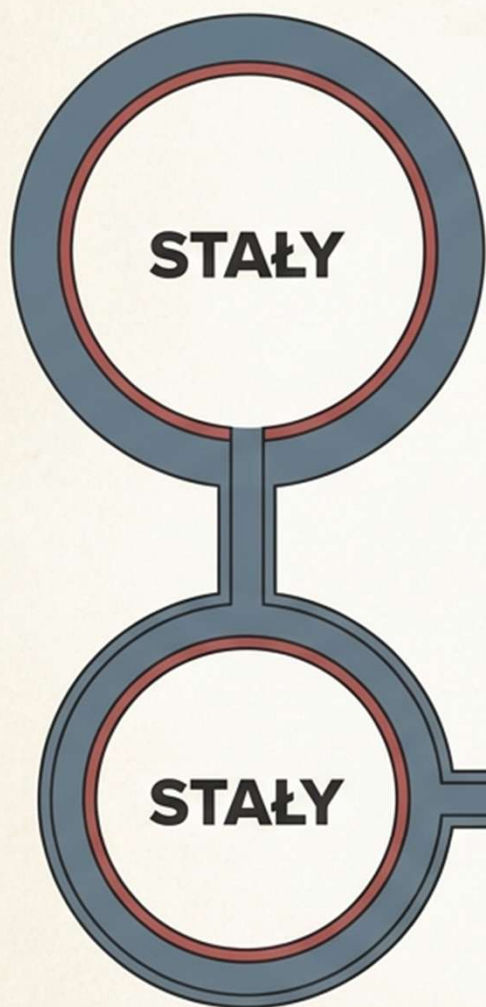
wykład online

https://www.ted.com/talks/carol_dweck_the_power_of_believing_that_you_can_improve



WPROWADZENIE DO NASTAWIENIA NA ROZWÓJ

- ➔ Jakie są przekonania Carol Dweck na temat zadołności, inteligencji?
- ➔ Jaki dwie koncepcje prezentuje?
- ➔ Jakie efekty (następstwa) przynosi stosowanie każdej z tych koncepcji (przekonań) w osiąganiu postępów przez uczniów w uczeniu się?



Nowa psychologia sukcesu w szkole.

Jak nastawienie na rozwój (Growth Mindset) uwalnia potencjał uczniów i nauczycieli.



Manifest pedagogiczny oparty na 30-letnich badaniach dr Carol S. Dweck (Uniwersytet Stanforda).

**„Sposób, w jaki
myślisz o sobie,
w dużej mierze
decyduje
o twoim życiu.
Przenika na
wskroś każdą
jego część.”**

Kaskada przekonań

**Przekonania o własnej inteligencji
i talentach**
(Traktowane jako wrodzone vs. rozwijane)



Codzienne wybory i reakcje
(Unikanie wyzwań vs. celowy wysiłek)



Wyniki życiowe i edukacyjne
(Niewykorzystany potencjał vs.
osiągnięcie mistrzostwa)

Sztywny sposób myślenia (Fixed)

Rozwojowy sposób myślenia (Growth)

Inteligencja

☐ Stała, wryta w kamieniu,
do udowadniania.

 Punkt startowy, rozwijana
przez wysiłek.

Wyzwania

☐ Unikane z obawy przed
zblażnieniem się.

 Chętnie podejmowane w celu
przesunięcia własnych granic.

Przeszkody i Błędy

☐ Szukanie wymówek, szybkie
poddawanie się.

 Okazja do nauki, zmiana
strategii działania.

Wysiłek

☐ Dowód na brak talentu (tylko
głupi muszą się uczyć).

 Niezbędna droga do
osiągnięcia mistrzostwa.



Talent to jedynie punkt startowy. Prawdziwy geniusz to wynik ciężkiej, przemyślanej pracy, a nie biologicznej loterii.

Anatomia Wyzwania

Mechanizm obronny (Sztywny)

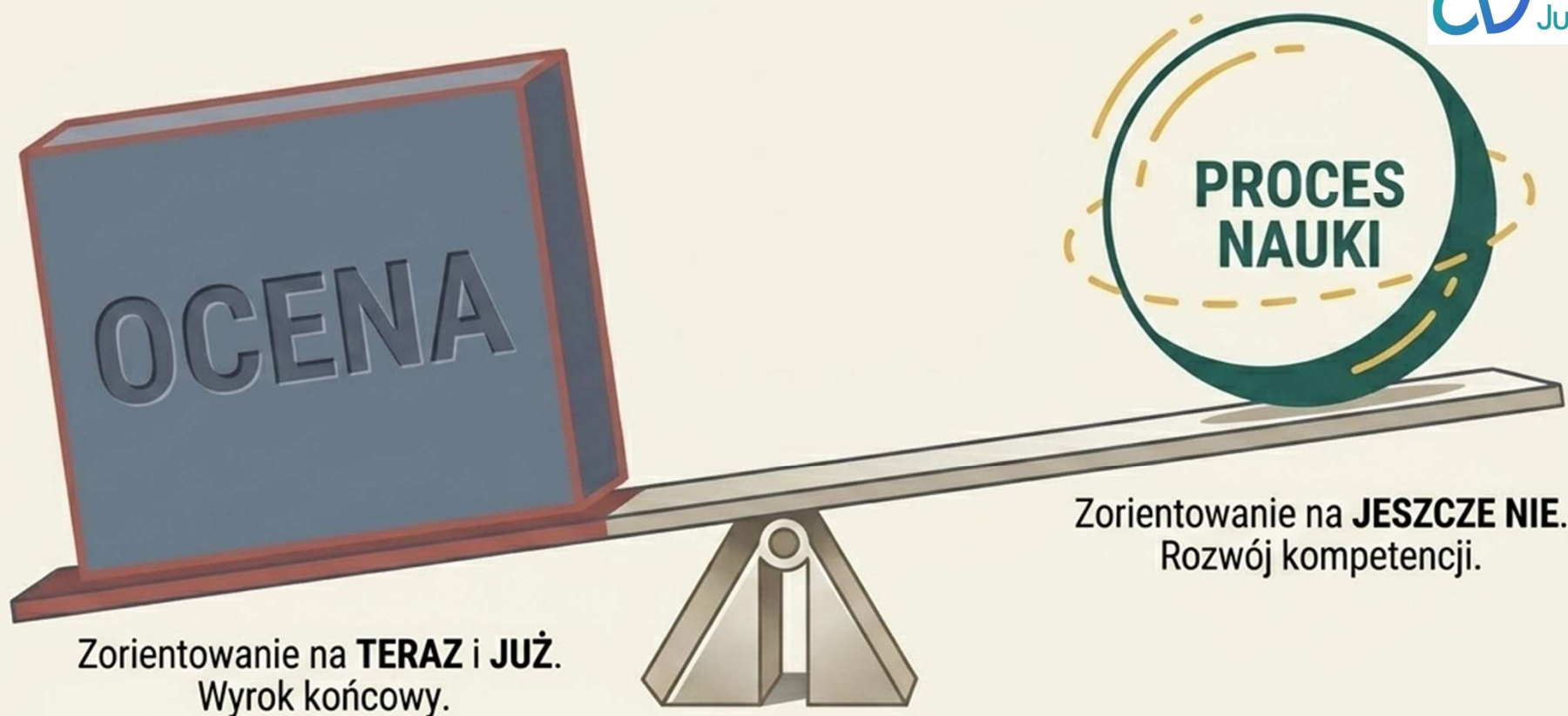


Mechanizm ekspansji (Rozwojowy)



Dlaczego dzieci unikają nauki? W systemie sztywnym nauka wiąże się z ryzykiem oceny i utratą statusu 'mądryego'. Nastawienie rozwojowe odłącza poczucie własnej wartości od natychmiastowego sukcesu, pozwalając na czerpanie satysfakcji z samego procesu robienia postępów.





Polski system edukacji (skala 1-6) często wymusza sztywny sposób myślenia, nagradzając wyłącznie finalny rezultat. Naszym zadaniem jako edukatorów jest świadome dociążenie szali 'Procesu' – przekierowanie uwagi uczniów i rodziców z pogoni za stopniami na faktyczne, efektywne zdobywanie wiedzy.

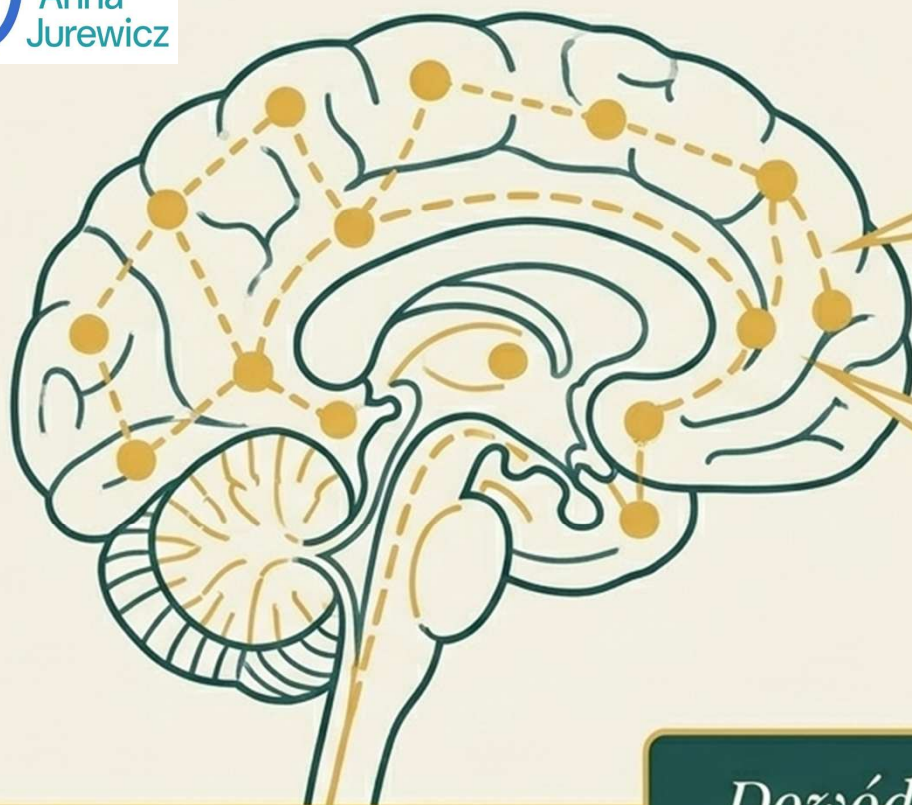
MAGIA SŁOWA: JESZCZE NIE

Nie potrafię /
Niezaliczone (1)

Opanowanie
materiału

Praktyka z klasy

Zamiast wpisywać ocenę niedostateczną z matematyki, nauczyciel stawiał w zeszycie wielką kropkę. Mówił: "Wiem, że stać cię na więcej. To znaczy, że JESZCZE tego nie opanowałaś. Wróć do domu, poucz się i spróbuj ponownie jutro." Zamiast stygmatyzować, kropka stała się drogowskazem ku przyszłości.



Wychodzenie ze strefy komfortu.

Gdy uczeń mierzy się z czymś trudnym i popełnia błędy, mózg jest najbardziej aktywny.

Fizyczna zmiana. Neurony tworzą nowe, silniejsze połączenia. Mózg dosłownie zmienia swoją strukturę – uczeń staje się mądrzejszy.

Dowód naukowy

Eksperyment z grą matematyczną online: Kiedy nagradzano wysiłek, strategię i postęp (zamiast samych poprawnych odpowiedzi), oceny uczniów (zwłaszcza tych z trudnościami) gwałtownie rosły. Tłumaczenie biologii mózgu dzieciom to najskuteczniejsza interwencja edukacyjna.

PARADOKS POCHWAŁY

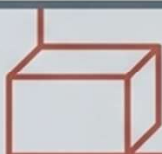


Czego unikać

Chwalenie inteligencji i talentu.

Dostałeś szóstkę bez uczenia się?
Jesteś taki mądry! Jesteś w tym
naturalnie genialny.

Szkodzi motywacji. Tworzy lęk przed
utrata 'łatki' geniusza i zniechęca do
podejmowania trudniejszych zadań
w przyszłości.



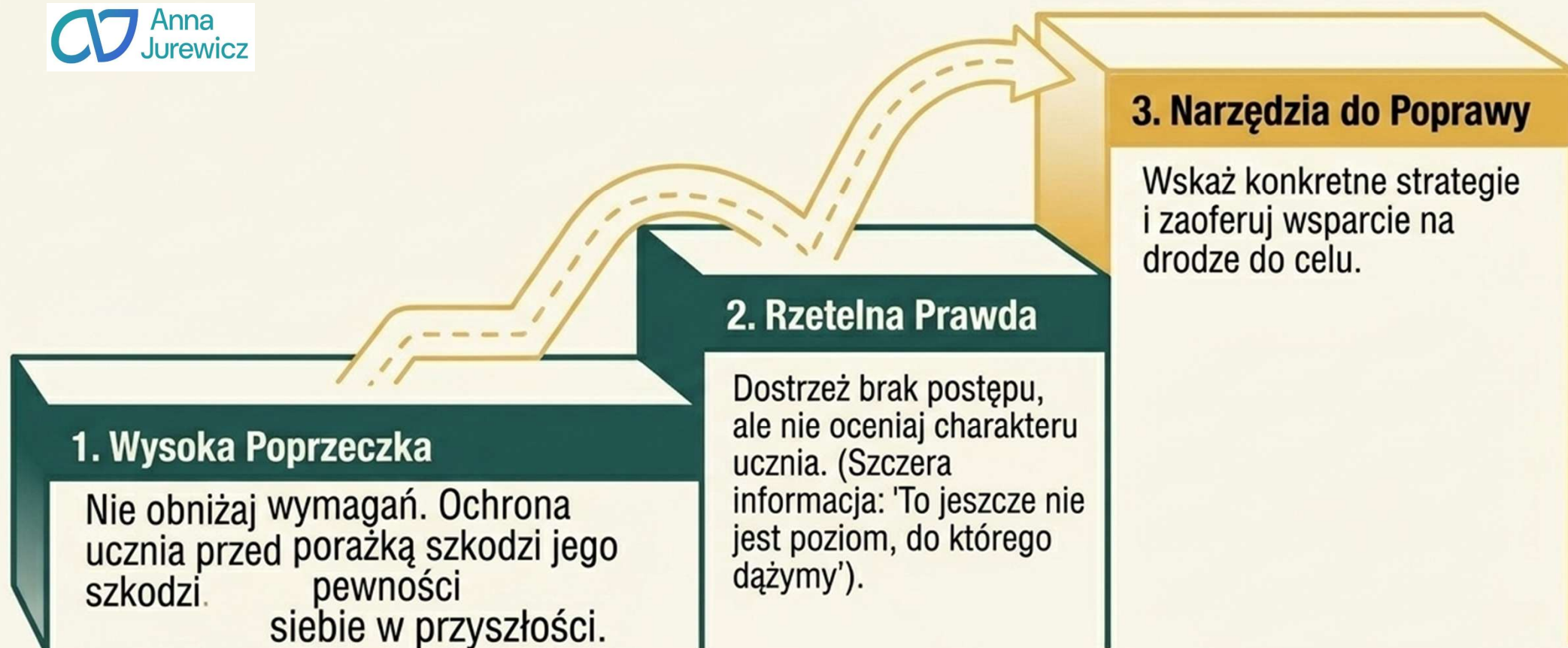
Co stosować

Chwalenie wysiłku i strategii.

Widzę, ile pracy włożyłeś w to
zadanie. Twoja nowa strategia
przyniosła świetny efekt!

Buduje wytrwałość. Daje uczniowi
poczucie kontroli nad własnym
rozwojem i uczy, że sukces jest
procesem.





Odmawianie szczerzej, **konstruktywnej krytyki** w imię ochrony samooceny nie buduje pewności siebie. Buduje iluzję, która pęknie przy pierwszym realnym wyzwaniu.

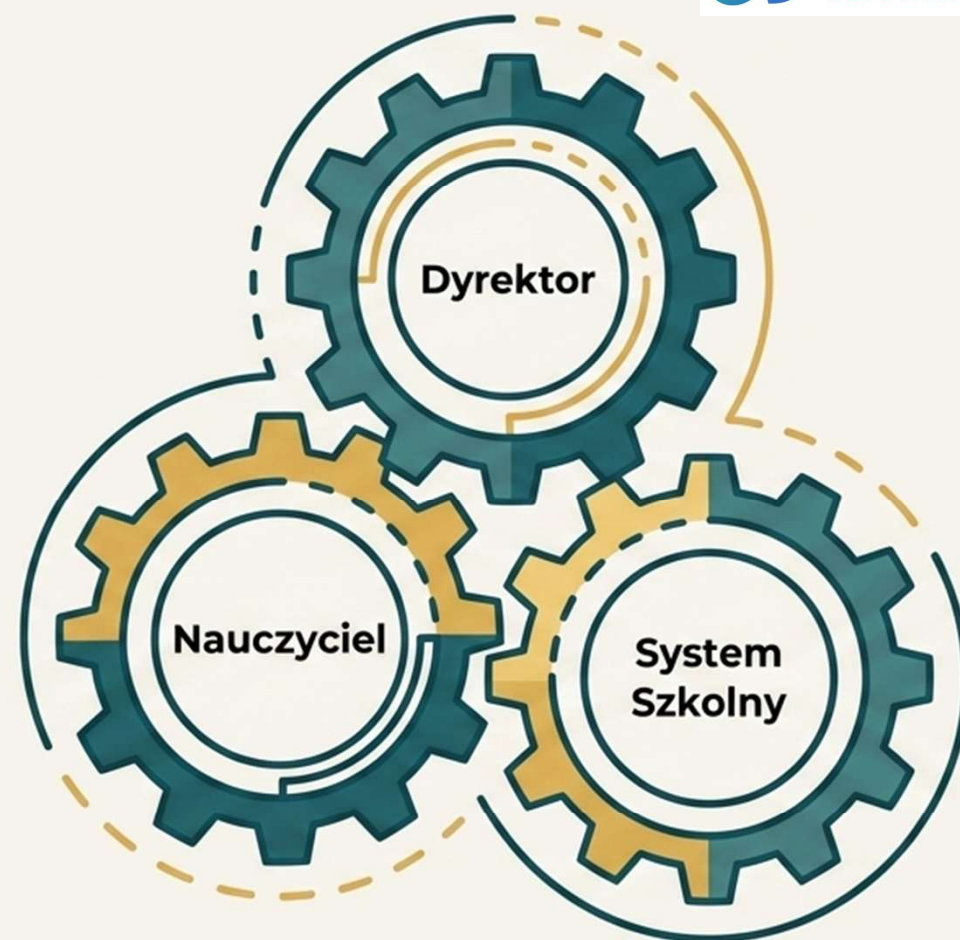
Nastawienie na rozwój dotyczy również dorosłych.

Komunikacja bez obwiniania

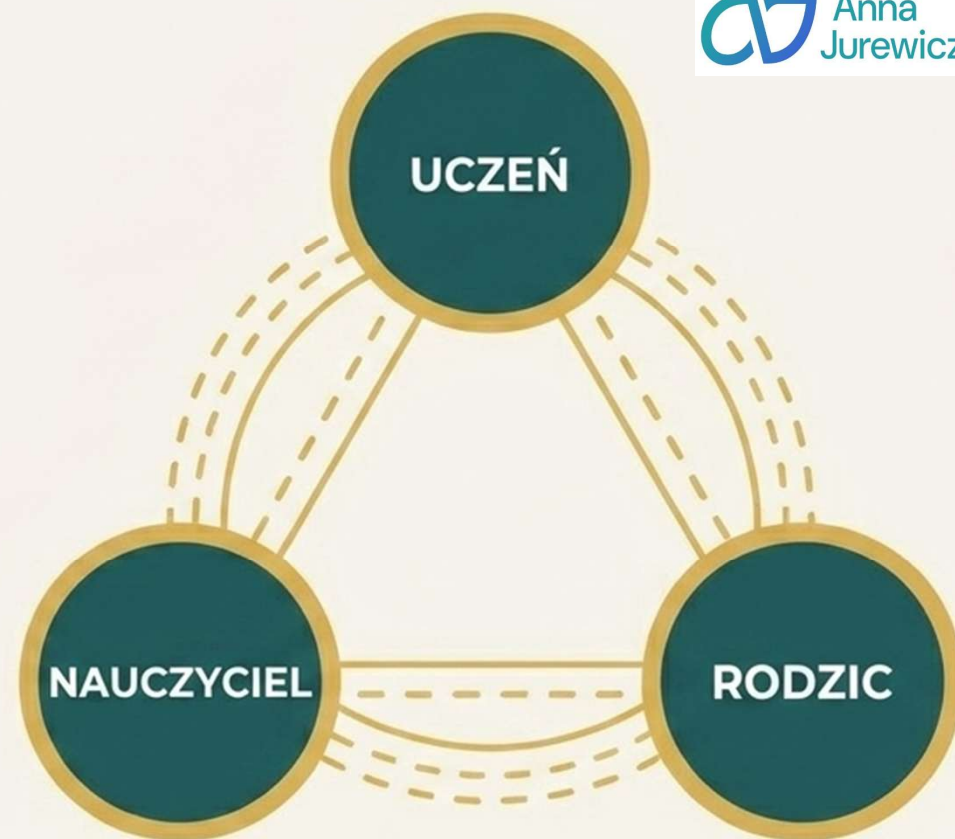
W sztywnym systemie problemy w pokoju nauczycielskim prowadzą do poszukiwania winnych. W systemie rozwojowym problemy to wyzwania do wspólnego rozwiązania.

Ewolucja Relacji

Dobry zespół pedagogiczny to wynik ciągłego wysiłku, jasnej komunikacji i wzajemnego docierania się mimo różnic, a nie "magicznego dopasowania charakterów". Nie oczekuj, że współpracownicy czytają w twoich myślach.



Szkoła nie może działać w próżni. Rodzice muszą modelować to samo nastawienie poprzez reakcje na sukcesy i porażki w domu.

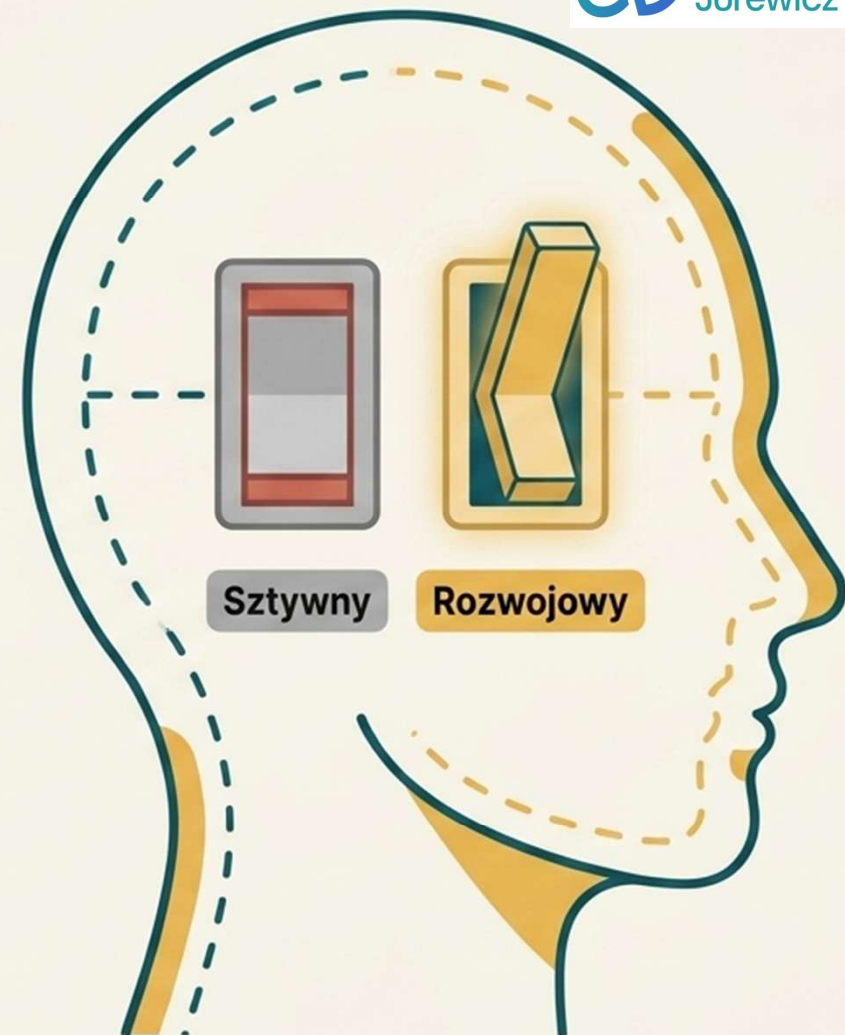


Dane dla Rodziców: Reguła 3 Minut

Badania pokazują, że małe dzieci zachowują się niegrzecznie średnio co 3 minuty. To nie jest dowód na 'zły charakter' dziecka. To oznacza, że jako rodzic masz średnio co 3 minuty nową szansę, by nauczyć dziecko czegoś wartościowego, nie oceniając jego osobowości.

Poznaj swoje własne wyzwalacze (Triggers)

1. **Świadomość:** Zaakceptuj, że łączysz w sobie OBA sposoby myślenia.
2. **Diagnoza:** Co wyzwała Twój sztywny sposób myślenia? (Trudny rodzic? Spadek w rankingach szkolnych? Napięte terminy? Krytyka ze strony dyrekcji?)
3. **Strategia:** Nadaj imię swojemu 'sztywnemu' alter ego. Naucz się z nim rozmawiać, gdy przejmuje kontrolę. Miej gotowy plan na powrót do rozwojowego sposobu myślenia, by móc być autentycznym przykładem dla swoich uczniów.



Twój mandat edukacyjny na jutro.

Zarządzaj sobą

Zidentyfikuj własne wyzwalcze sztywnego myślenia. Modeluj nastawienie na rozwój swoimi codziennymi reakcjami.

Zmień język pochwał

Przestań chwalić "wrodzony talent". Zaczynij dostrzegać i nazywać wysiłek, strategie i postęp uczniów.

Wprowadź siłę JESZCZE

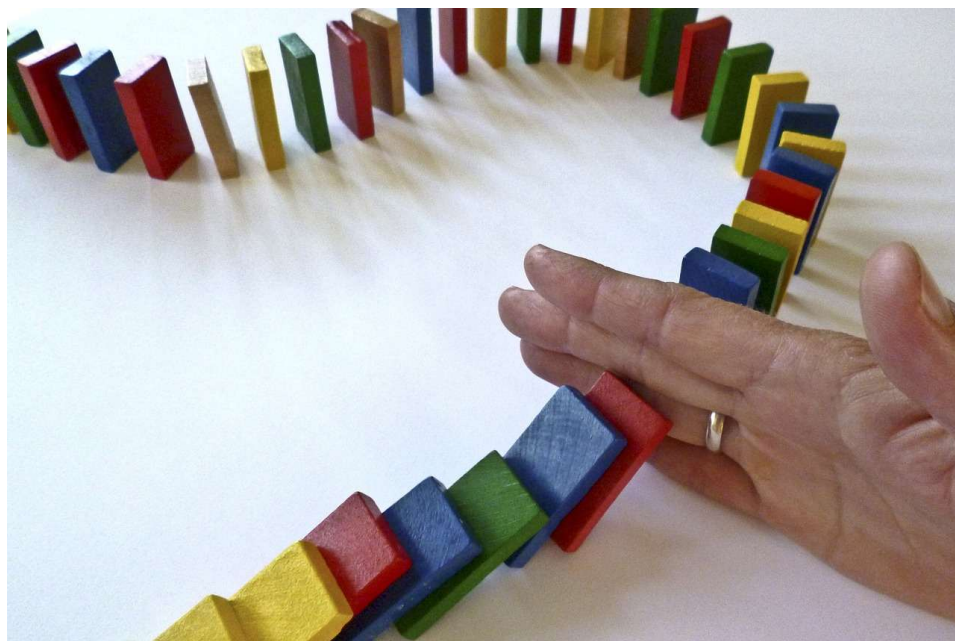
Przeprojektuj proces oceniania. Zmień porażkę z "wyroku końcowego" na drogowskaz w drodze do mistrzostwa. Używaj potęgi słowa **JESZCZE NIE**.

Spójrz na swoje zapisy – czy chcesz coś zmienić?

- Trzy słowa (skojarzenia)
- Dwa zdania
- Jedną metaforę
- Na temat:
 - **MOTYWACJA**



WIEDZA+IMPULS + DZIAŁANIE!



Wiedza nie jest w stanie zmienić naszych nawyków! Wiedza może dać nam impuls do rozwoju. Uświadomić, że niektóre z naszych codziennych rutyn nauczycielskich są bez sensu! Ale to nie wystarczy, aby wytrwać w trudnej drodze zmiany nawyków. Nawyki możemy zmienić tylko poprzez działanie.

DZIĘKUJĘ 🤗 😄 😄

Anna Jurewicz

📞 605 436 304

www.annajurewicz.pl

<https://www.facebook.com/jurewicz/>

<https://www.linkedin.com/in/annajurewicz000/>