Marzec, 2020

MOTYWACJA

Umysł pełen zagadek

Mental Calendar

MENTALCALENDAR.PL

SPIS TREŚCI

„Motywacja jest tym, co pozwala Ci zacząć.
Nawyk jest tym, co pozwala Ci wytrwać! ”.

-Stephen Covey

CZYM JEST MOTYWACJA? 3

MÓZG A MOTYWACJA 4

TROCHĘ TEORII 6

MOTYWACJA A ROZWÓJ CZŁOWIEKA 15

SPRAWDŹ, JAK SIĘ MOTYWUJESZ! 18

DLACZEGO NIE MOGĘ SIĘ ZMOTYWOWAĆ? 20

CO WPŁYWA NA MOTYWACJĘ? 21

JAK ODNALEŹĆ CHĘĆ DO DZIAŁANIA? 22

NARZĘDZIA ROZWOJOWE 25

POLECAMY! 35

Opracowanie:
Monika Snopkowska
Jagoda Gręźlikowska

CZYM JEST MOTYWACJA?

DEFINICJA

Motywacja
to siła napędowa, która skłania człowieka do działania i podejmowania aktywności. Jest stanem emocjonalnym, który wprawia nas w stan gotowości, kiedy odczuwasz potrzeby psychiczne czy fizjologiczne.

Czy wiesz, że . . .

motywacją nazywa się stan, w którym jednostka podejmuje działanie nie tylko w celu zdobycia podstawowych zasobów (przywracanie równowagi), ale również wtedy, kiedy wszystko co niezbędne do życia posiada (zaburzanie równowagi)?

Julius Kuhl (1983) rozróżnił motywacje dzieląc je na odpowiedzialną za dokonanie wyboru, oraz odpowiedzialną za proces realizacji?

pochwała słowna, w przeciwieństwie do innych nagród, podnosi poziom motywacji wewnętrznej?

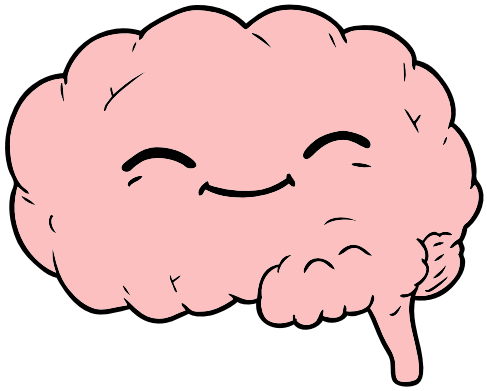
tak naprawdę zawsze jesteśmy zmotywowani?

MÓZG A MOTYWACJA

JAK MÓZG NAS MOTYWUJE?

Systemy biologiczne odgrywają kluczową rolę w sposobie funkcjonowania człowieka, gdyż główną motywacją jego wszystkich zachowań jest pragnienie doświadczania przyjemności. W przypadku odczuwanego braku lub dyskomfortu fizjologicznego, organizm wysyła do mózgu informację, która motywuje go do znalezienia jak najszybszego rozwiązania dla danego problemu.

Przekazywanie informacji w mózgu następuje poprzez impuls nerwowy, który dalej przesyłają pobudzone receptory do konkretnego obszaru. Odczytanie potrzeb z tego sygnału umożliwia z kolei pamięć, która nakłada odpowiednią interpretację w zależności od sytuacji, warunków oraz stanu, w jakim się znajdujemy. Motywacja, która jest stanem emocjonalnym, łączy ośrodek emocjonalny z ośrodkiem gadzim. Aby skłonić człowieka do działania, trzeba pobudzić jego ścieżkę przyjemności w mózgu – czynności wywołujące pozytywny afekt są podejmowane przez ludzi częściej i z większą chęcią.



HAPPY

Kluczowym neuroprzekaźnikiem, który bierze udział w procesach motywacyjnych, jest **DOPAMINA**. To główny neurotransmiter układu nagrody, który służy do zaspokajania naszych potrzeb związanych z doznawaniem przyjemności.

O CO CHODZI Z TĄ DOPAMINĄ?

Istotnym aspektem motywacyjnym są nasze własne oczekiwania. Wyrzut dopaminy, po którym doznajemy uczucia przyjemności, nie następuje tylko w momencie zaspokojenia danej potrzeby. Śródmózgowie ciągle uwalnia dopaminę w związku z pojawiającymi się oczekiwaniami. Co więcej, ilość wydzielonej dopaminy zależy od poziomu nagrody, jakiej oczekujemy. Jeśli spodziewamy się niewielkiej nagrody, nastąpi niewielki wyrzut dopaminy, natomiast gdy nagroda ma być bardzo imponująca - mózg otrzyma więcej ilości neuroprzekaźnika.

WAŻNE: nasze oczekiwania nie mogą przekroczyć finalnej nagrody za wykonanie zadania!

To tak jak z przeskakiwaniem poprzeczki: oczekiwanie ustala jej wysokość, którą następnie musi przeskoczyć.

Pomyślne przeskoczenie tej poprzeczki jest tym, co odczuwamy jako nagrodę. Wiąże się to z nadwyżką wydzielonej dopaminy - jeśli wcześniej śródmózgowie wydzieliło jej mniej (i popełniło w pewnym sensie błąd oszacowania), a nagroda okazała się większa dla nas, następuje zwiększenie ilości dopaminy.

CIEKAWOSTKA

Dopamina uwalnia się również wtedy, gdy decydujemy się poleżeć dłużej na kanapie, niż np. wykonać w tym momencie trening fizyczny. Do mózgu dociera informacja, że leżenie będzie teraz bardziej przyjemne niż męczące ćwiczenia.

ROZDZIAŁ 3

TROCHĘ TEORII

Badacze, psychologowie tematem motywacji zajmują się już od wielu lat. Ilość podejść teoretycznych - skąd się bierze motywacja, jaki ma charakter, czemu służy i jakie zawiera w sobie mechanizmy jest naprawdę imponująca. W tym rozdziale znajdziesz ogólny przegląd definicji, podejść oraz najważniejszych koncepcji, przydatnych w każdej dziedzinie życia.

ROLA MOTWACJI:

Jeśli chodzi o rolę motywacji, można wyróżnić 4 aspekty przebiegu zachowania:

1. Uruchomienie zachowania, które jest ukierunkowane na cel.
2. Podtrzymanie aktywności (ważne, aby utrzymać motywację w dłuższej perspektywie czasowej).
3. Zaniechanie aktywności przed osiągnięciem celu.
4. Zakończenie aktywności (skierowanie motywacji na inny cel lub ustanie w kontynuowaniu aktywności).

MOTYWACJA TO . . .

KILKA DEFINICJI

- Hipotetyczny konstrukt, który jest używany do opisania wewnętrznej i/lub zewnętrznej siły, odpowiedzialnej za rozpoczęcie, kierunek oraz intensywność zachowania *(Vallerand i Thill, 1993)*
- Motywacja to termin używany do opisu wszystkich mechanizmów odpowiedzialnych za uruchomienie, kierunkowanie, podtrzymanie oraz zakończenie zachowania. Co ważne, termin motywacja w rozumieniu wcześniej wymienionych autorów jest używany nie tylko przy próbie zdobycia niezbędnego do funkcjonowania elementu, ale również wtedy gdy jednostka chce się rozwinąć będąc w komfortowej sytuacji w życiu. Obie te definicje zwracają uwagę na fakt, że motywacja jest konstruktem determinującym działanie. *(Maruszewski, Doliński, Łukaszewski oraz Marszał-Wiśniewska, 2008)*
- Mówi ona, że motywacja osiągnięć jest cechą osobowości. *(McClelland, Atkinson, 1953; za: Jarvis, 2003).*
- Energia psychiczna *(R. Baumaister, 2000)*
- Poczucie mocy *(A. Adler, 1948)*, oraz pobudzenie organizmu.

1. Podejście ewolucyjne

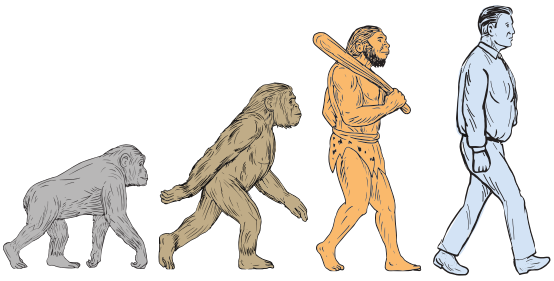
(K. Lorentz, N. Tinbergen, E. Hess, D. Buss)

NURT ETIOLOGICZNY:

- Ewolucyjnie utrwalone wzorce oraz ich spełnianie,
- Różne rodzaje instynktów,
- Aby działać, potrzebny jest instynkt, mechanizm wyzwalający oraz bodziec wyzwalający.

NURT SOCJOBIOLOGICZNY:

- Czynnikiem moderującym zachowanie jest potrzeba rozsiewania genów.

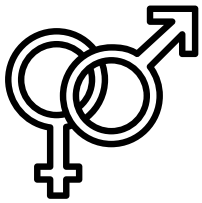


Teorie w podejściu ewolucyjnym dotyczą wszystkich organizmów żywych. Oba nurty pochodzą od teorii Karola Darwina, nie spełniają jednak warunków teorii naukowych.

2. Podejście psychodynamiczne

(Z. Freud)

- Energia psychiczna jest źródłem zachowań, które ukierunkowane są poprzez nieświadome popędy.



CIEKAWOSTKA

Zarówno 1, jak i 2 podejście dotyczą **MODELU HOMEOSTATYCZNEGO** - polega on na utrzymaniu równowagi. Motywacja pojawia się wtedy, gdy równowaga zostaje naruszona. Wtedy zostaje uruchomiona reakcja w kierunku osiągnięcia równowagi, której towarzyszą silne procesy motywacyjne.

3. Podejście behawiorystyczne

(C. Hull, J. Reykowski, P. Milner, J. Olds)

POPĘDY (PIERWOTNE, WTÓRNE), POBUDKI, WZMOCNIENIE

- Popędy - brak pozytywnego czynnika lub siła czynnika negatywnego,
- Pobudka - obiekt mogący zredukować napięcie,
- Wzmocnienie - wszystko, co może zwiększyć prawdopodobieństwo wystąpiena reakcji spowodowanej popędem lub pobudką,
- Wzmocnienie pozytywne - brak kary,
- Wzmocnienie negatywne - brak oczekiwanego wzmocnienia pozytywnego.

CIEKAWOSTKA

Podejście behawiorystyczne dotyczy **MODELU PODNIETOWEGO** - to bodziec jest źródłem reakcji, bądź zachowania i stanowi główne źródło motywacji.

4. Podejście humanistyczne

(A. Maslow)

PIRAMIDA POTRZEB, POTRZEBY NIEDOBORU I POTRZEBY WZROSTU

- Potrzeby ustawione są hierarchicznie: fizjologia, bezpieczeństwo, miłość i przynależność, uznanie i samorealizacja.
- Potrzeba niedoboru (niższego rzędu) dotyczy 3 pierwszych poziomów.
- Potrzeby wzrostu dotyczą samoaktualizacji, potrzeby wiedzy i rozumienia świata.
- Wszystkie potrzeby są oparte na deprywacji (czyli budzą chęć ich zaspokojenia).
- Większość jest podświadoma lub nieświadoma.

5. Podejście poznawcze

(m.in. F. Heider, L. Festinger, D. Berlyne)

- Informacje nowe, dziwne, niezgodne, niewyraźnie i złożone powodują uruchomienie działań eksploracyjnych. Dzieje się tak, ponieważ powodują m.in. niepokój lub konflikt, które są napięciem - zachowania mają za zadanie. zredukowanie napięcia.
- Dysonans poznawczy (oraz teoria równowagi poznawczej) - działania mają na celu utrzymać równowagę, zgodność lub zredukować niezgodność pomiędzy informacjami
- Siła kosonansu czy dysonansu (czyli harmonii lub jej braku) zależy od wartości dziedziny, której dotyczy (K. Lewin).
- Siły w polu psychologicznym jednostki (czyli relacją pomiędzy jej psychiką a otoczeniem, w którym funkcjonuje) odpowiadają za uruchamianie zachowań - siły mogą pochodzić z wewnętrznych potrzeb lub zewnętrznych oddziaływań
- Każda siła ma swoją wartość - pozytywną, czyli uruchamiającą dążenie lub negatywną, czyli uruchamiającą unikanie.

CIEKAWOSTKA

Niezależnie od modelu, można założyć, że każdy człowiek ma odpowiednią ilość zasobów w postaci energii oraz funkcji poznawczych, aby wykonać podjętą aktywność. Niemniej, zasoby te również z biegiem czasu oraz intensywnością działania, mogą się wyczerpywać.

INNE CIEKAWE UJĘCIA MOTYWACJI

Motywacja teliczna i parateliczna

(M. Apter, 1989)

- Dwa efektywne poziomy pobudzenia - **STANY METAMOTYWACYJNE.**
- Stan teliczny - zorientowany na wykonanie zadania, osiągnięcie celu i działaniach do niego prowadzących.
- Stan parateliczny - zorientowany na samo wykonywanie działania i zaangażowanie w podjętą aktywność bez uwzględniania celu.

Determinacja w działaniu

(Maruszewski, Doliński, Łukaszewski oraz Marszał-Wiśniewska, 2008)

- Motywacja to termin używany do opisu wszystkich mechanizmów odpowiedzialnych za uruchomienie, kierunkowanie, podtrzymanie oraz zakończenie zachowania.
- Co ważne, termin motywacja w rozumieniu wcześniej wymienionych autorów jest używany nie tylko przy próbie zdobycia niezbędnego do funkcjonowania elementu, ale również wtedy gdy jednostka chce się rozwinąć będąc w komfortowej sytuacji w życiu.
- Obie te definicje zwracają uwagę na fakt, że motywacja jest konstruktem determinującym działanie.

Hipotetyczny konstrukt

(Vallerand i Thill, 1993)

- Motywacja to hipotetyczny konstrukt, który jest używany do opisania wewnętrznej i/lub zewnętrznej siły, odpowiedzialnej za rozpoczęcie, kierunek oraz intensywność zachowania.

Motywacja wewnętrzna

(kilka koncepcji)

- Motywacja zawężająca się do czerpania radości z podejmowanej aktywności, rozwoju i pokonywania swoich granic przez chęć bycia lepszym od samego siebie.
- Vallerand i inni (1989) wymienili 3 rodzaje motywacji wewnętrznej: motywację wewnętrzną, aby wiedzieć (przyjemność czerpana z rozwoju i dowiadywania się), aby ukończyć (przyjemność odczuwana podczas wykonywania czynności w momencie próby jej ukończenia) oraz aby doznać stymulacji (przyjemność dostarczana poprzez zmysły w trakcie wykonywania czynności).
- Podwyższa ją nagroda słowna, podkreślanie autonomii jednostki m.in. poprzez dawanie możliwości podjęcia decyzji.
- Nagrody i kary stosuje się jedynie w celu informacyjnym.
- Obniża ją: nagroda zewnęntrzna, komunikaty sterujące (jak coś wykonać), jednoznaczne komunikaty nakazujące, nagrody i kary jako narzędzie wywołujące określone zachowania i reakcje, może również obniżać ją rywalizacja ; przegrana zmniejsza, wygrana lub zadowolenie z siebie zwiększa wewnętrzną motywację sytuacyjną
- Reeve i Deci (1996) wskazują, że pozytywna informacja zwrotna zwiększa poczucie skuteczności, przez wzrasta motywacja wewnętrzna, z kolei presja aby wykonać zadanie dobrze, zmniejsza poczucie autonomii i zmniejsza motywację wewnętrzną.

WSKAZÓWKA

Jak wzmacniać motywację wewnętrzną?

1. *Chwal i doceniaj zaangażowanie, czerpanie radości z podjętej aktywności.*
2. *Dawaj możliwość kontrolowanego wyboru, np. wybierz, jakie dziś robimy ćwiczenie.*
3. *Zapraszaj drugą osobę do dyskusji i wspólnego działania - zarówno dzieci jak i dorosłych.*
4. *Zauważaj, co sprawia Ci radość lub daje poczucie rozwoju, w każdej aktywności jaką podejmujesz.*

Motywacja zewnętrzna

(kilka koncepcji)

- Działanie ukierunkowane na zdobycie sławy, trofeum lub pieniędzy – nagrody materialnej lub niematerialnej (Jarvis, 2003).
- Jest zorientowana na wynik do tego stopnia, że jednostka może podjąć jakąś aktywność nawet, jeśli nie sprawia jej to przyjemności (Vallerand i Rousseau, 2001).
- Cztery rodzaje motywacji zewnętrznej:

1. Zachowanie regulowane nagrodą,
2. Internalizowanie powodów motywacji jednocześnie nadal odczuwa przymus,
3. Ocenianie aktywności jako ważnej, przynoszącej korzyść, podejmuje się jej dobrowolnie, nawet jeśli nie sprawia ona przyjemności,
4. Dobrowolna decyzja podjęcia jakiegoś działania zorientowanego na efekt, które jest ogólnie spójne, koherentne z całą osobą. (Ryan, Deci, 1985; za: Vallerand, Rousseau, 2001)

Amotywacja

(Ryan I Deci, 1985)

- Zupełny brak chęci do wykonywania jakiejś czynności.
- Brakiem celu i intencji w działaniu,
- Może się pojawić w momencie doświadczania braku kompetencji lub braku kontroli.
- Może się również pojawić w momencie wypalenia.

Motywacja osiągnięć

(kilka koncepcji)

- Motywacją osiągnięć określa się potrzebę wykonania danej czynności na tyle dobrze i szybko, aby osiągnąć, a nawet przekroczyć wysokie standardy (Zimbardo i Gerrig, 2008).
- Motywacja osiągnięć jest cechą osobowości. To jaki będzie ostateczny poziom motywacji zależy od pragnienia sukcesu, który z kolej jest osłabiany przez lęk przed porażką (McClelland, Atkinson, 1953; za: Jarvis, 2003).
- Istotna jest sytuacja, w której znajduje się jednostka. Wysokie prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu i ważna dla osoby nagroda, powoduje, że poziom motywacji osiągnięć rośnie.
- Aletrnatywne ujęcie teorii Atkinsona: teoria która zakłada, że orientacja człowieka na poziom wykonania (ocena, efekt - cel wynikowy) może sprzyjać chęci unikania porażek, jak i chęci osiągnięcia sukcesu, jednak nastawienie na mistrzostwo (rozwój kompetencji - cel rozwojowy) łączy się wyłącznie z osiągnięciem sukcesu (podobnie jak cele rozwojowe i wynikowe).
- Czteroczynnikowy Model Motywacji Osiągnięć Elliota i McGregora (2001) zawiera takie czynniki motywacyjne, jak:

1) Motyw dążenia do mistrzostwa jako drogi do sukcesu.
2) Motyw unikania poziomu mistrzowskiego z obawy przed niepowodzeniem.
3) Motyw porównywania się z innymi poprzez dążenie do wykonania zadania tak samo lub lepiej od innych.
4) Motyw unikania wykonania zadania w obawie przed kompromitacją w oczach innych.

Konflikt motywów

(K. Lewin, 1948)

- Konflikty dotyczą występowania w różnej kombinacji 2 rodzajów reakcji na dane zdarzenie: dążenia lub unikania.
- Między dążeniem a dążeniem (kiedy obie aktywności są pozytywne - np. posprzątać kuchnię czy łazienkę; pojechać na obóz piłkarski czy siatkarski).
- Między unikaniem a unikaniem (Uporządkowanie sprzętu w całym klubie albo zawieszenie na tydzień).
- Między dążeniem a unikaniem (jeden aspekt jest pozytywny, drugi negatywny, np. Dziecko chce dołączyć do zajęć tanecznych, bo lubi tańczyć, ale nie czuje się komfortowo w towarzystwie nieznanych jej dzieci)
- Ważne! W Przypadku ostatniego konfliktu, gdy cel coraz bardziejsię zbliża np. zajęcia są w środę, a jest poniedziałek, wzrasta zarówno siła unikania jak i dążenia; siła dążenia rośnie wolniej niż unikania - dlatego pomimo ogromnego zapału dziecko w środę nie chce iść na zajęcia.

Motywacja a nagrody

(H. Harlow, 1950; Vallerand, 1997; Maruszewski i in., 2008; Behnke, Chlebosz, Kaczmarek, 2017)

- Harry Harlow (1950) - zauważył, że małpy przy otrzymywaniu nagrody zewnętrznej za wykonaną czynność, dużo szybciej się nią nudziły (Maruszewski i inni, 2008).
- Motywacja wewnętrzna powoduje dłuższy czas wykonywania aktywności.
- Motywacja zewnętrzna może osłabić działanie motywacji wewnętrznej (Maruszewski i inni, 2008).
- Bardzo rzadko występuje jedynie jeden rodzaj motywacji u sportowca. Motywacja, w której przenika się motywacja wewnętrzna i zewnętrzna nazywana jest mieszaną. Przykładem może być zawodnik, który chce się rozwijać i czerpie z tego radość, niemniej może uważać, że otrzymanie nagrody za podjęty wysiłek jest przyjemne. (Behnke, Chlebosz, Kaczmarek, 2017).
- Motywacja może być zależna od czasu - jednego dnia dominuje wewnętrzna, drugiego zewnętrzna, np. w piękną pogodę piłkarz biega dla przyjemności, ale w mróz i z dużym zmęczeniem biega ponieważ tak nakazuje trener, inaczej nie dostanie się do składu (Vallerand, 1997).

ROZDZIAŁ 4

MOTYWACJA A ROZWÓJ CZŁOWIEKA

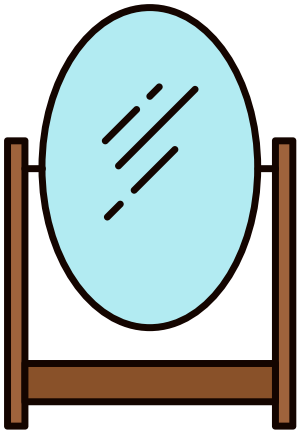
CODZIENNE WEWNĘTRZNE POTRZEBY DZIECKA, DYKTOWANE PRZEZ MÓZG TO:

- POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA
- POCZUCIE ROZWOJU
- MIŁOŚĆ

Każdego człowieka motywują jego wewnętrzne potrzeby. Te pojawiają się już w pierwszym dniu urodzenia. Dopóki dziecko nie nauczy się mówić, wyraża swoje potrzeby poprzez różne sygnały czy płacz. Z biegiem czasu uczy się nie tylko mowy, ale również obserwacji zachowań swoich najbliższych - często młodsze rodzeństwa naśladują starszego brata czy siostrę. Jest to związane z **NEURONAMI LUSTRZANYMI** - dzieci obserwują zachowania dorosłych w milczeniu i powtarzają je w głowie. W ten sposób programują swój mózg we wzorce zachowań, z których będą korzystać w adekwatnych sytuacjach.

PRZYKŁAD

Kiedy jako Rodzic przykładasz dużą wagę do zdrowego trybu życia, dbasz o aktywność fizyczną czy zależy Ci na wspólnym spędzaniu czasu z Rodziną, Twoje dziecko będzie powielało te zachowania w przyszłości. Sprawdza się tu powiedzenie ,,czym skorupka nasiąknie za młodu ..." :)



STADIA MOTYWACJI

na przykładzie sportu

STADIUM POCZĄTKOWE

- dominacja ogólnej pozytywnej motywacji
- naturalna potrzeba ruchu (do 10-12 r.ż.)
- charakter motywów: bezpośredni wewnętrzny

STADIUM SPECJALIZACJI W WYBRANEJ DZIEDZINIE

- potrzeba rozwijania własnych umiejętności
- pojawia się aspekt rywalizacji oraz celów wynikowych
- charakter motywów: pośredni

STADIUM MISTRZOSTWA SPORTOWEGO

- potrzeba dążenia do mistrzostwa
- potrzeba uznania społecznego
- większą rolę zaczyna odgrywać motywacja zewnętrzna
- charakter motywów: osobisty i społeczny

STADIUM SCHYŁKOWE KARIERY SPORTOWEJ

- zadowolenie z aktywności ruchowej
- powrót do motywacji wewnętrznej
- radość z rywalizacji
- charakter motywów: specyficzny

JAK WSPIERAĆ MOTYWACJĘ W ROZWOJU DZIECI

ZWRÓC UWAGĘ NA SWOJE ZACHOWANIE

Nie chodzi o to, aby być idealnym i ukazywać się tylko z perfekcyjnej strony. Ważne są również te gorsze chwile, aby ukazywać mądry wzorzec radzenia sobie z nimi. Każdy ma prawo przeżywać wszystkie emocje - grunt, to właściwe wytłumaczenie ich przyczyny oraz analiza swojego zachowania.

WZMACNIAJ ZACHOWANIA POZYTYWNE

Warto nagradzać pozytywne działanie dziecka, aby w jego mózgu wytworzyło się poczucie satysfakcji (dzięki uwolnieniu dopaminy), a danym zachowaniem. W ten sposób wytworzy się u niego właściwa motywacja. Zaowocuje to w przyszłości umiejętnością osiągania własnych celów, samodyscypliną oraz poczuciem szczęścia.

NAGRADZAJ W SPOSÓB NIEMATERIALNY

Największą nagrodą dla dzieci są wzmocnienia emocjonalne lub społeczne. Spędzenie wspólnego czasu, podziękowanie czy gratulacje to formy wspierające rozwój zdrowej motywacji. Nagrody materialne np. w postaci zabawek czy słodyczy, nie przyczyniają się do rozwoju poczucia własnej wartości, co w efekcie może prowadzić do poczucia nieszczęścia. Co więcej, mogą wytworzyć skojarzenia działające na niekorzyść (np. sięganie po słodycze w trudnych chwilach).

NIC NA SIŁĘ

Nie zmuszaj swojego dziecka do działania. Zachęć, podkreśl zalety danego zachowania, ale uszanuj też jego „nie". Zamiast krytykować, daj przykład tego zachowania i pokaż, że może na Ciebie liczyć. Wytworzysz w ten sposób bezpieczną przestrzeń pełną zaufania. Jeśli dziecko nie będzie przekonane - porozmawiaj z nim na spokojnie, a kiedy będzie stawiało opór - znajdź alternatywę.

ZAUWAŻAJ KAŻDY POSTĘP

Aby mózg dziecka wytworzył odpowiednie skojarzenie z danym działaniem, warto powiedzieć coś dobrego od razu. Nie czekaj też, aż wykona coś dobrze od początku do końca - pochwal nawet najmniejszy progres, aby wiedziało, że idzie w dobrym kierunku!

ROZDZIAŁ 5

SPRAWDŹ JAK SIĘ MOTYWUJESZ!

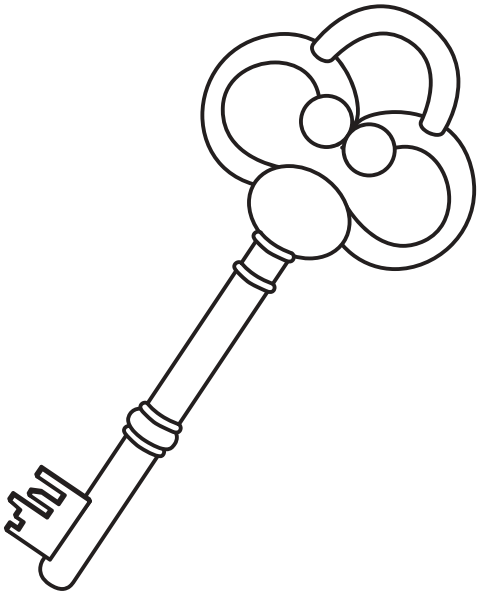
INSTRUKCJA:

Poniżej znajdziesz zestaw pytań, który może być wskazówką do odkrycia, jaki typ motywacji kieruje Tobą najczęściej. Podsumowanie odpowiedzi znajdziesz na następnej stronie. Zróżnicowanie kolorów pomoże Ci w liczeniu Twoich odpowiedzi.

1. Najczęściej mam siły do działania, kiedy myślę o tym, co czeka mnie po wykonaniu tego zadania.
2. Kiedy działam, najczęściej odczuwam strach.
3. Kiedy mam przed sobą zadanie, które mi się nie podoba, najczęściej szukam w nim pozytywów dla siebie.
4. Kiedy chcę komuś dodać sił, mówię mu, żeby przypomniał sobie, dlaczego zdecydował się podjąć tego działania.
5. Kiedy nie mam ochoty wykonać jakiegoś zadania i tak je robię, ponieważ nie chcę negatywnych konsekwencji.
6. Swoich bliskich motywuję głównie dobrym słowem.
7. Dużo lepiej wykonuje zadania, gdy mam konkretny termin i czuję lekką presję.
8. W podejmowanych aktywnościach najbardziej lubię poczucie rozwoju.
9. Kiedy działam, często myślę o tym, że chcę komuś coś udowodnić.
10. Aby wykonać zadania, których nie lubię, potrzebuję coraz większych nagród.

PODSUMOWANIE

Poniżej znajdziesz 4 oznakowania odpowiedzi: A, B, 1 i 2. W quizie są 2 kolory. Kolor kremowy dotyczy źródła motywacji: wewnętrznej lub zewnętrznej. Kolor zielony dotyczy pytań związanych z rodzajem motywacji: pozytywnej lub negatywnej. Policz odpowiedzi według klucza:



1.	TAK	2	NIE	1
2.	TAK	A	NIE	B
3.	TAK	1	NIE	2
4.	TAK	1	NIE	2
5.	TAK	A	NIE	B
6.	TAK	B	NIE	A
7.	TAK	A	NIE	B
8.	TAK	1	NIE	2
9.	TAK	B	NIE	A
10.	TAK	2	NIE	1

PODSUMOWANIE:

- większość odpowiedzi 1 : Motywacja Wewnętrzna
- większość odpowiedzi 2 : Motywacja Zewnętrzna
- większość odpowiedzi A : Motywacja Negatywna
- większość odpowiedzi B : Motywacja Pozytywna

KILKA WSKAZÓWEK:

Jeśli Twoim dominującym typem motywacji jest motywacja zewnętrzna - spróbuj popracować nad motywacją wewnętrzną. Możesz zacząć od zauważania, co w danej aktywności sprawia Ci przyjemność. Zobacz, jakie przyniesie to zmiany!

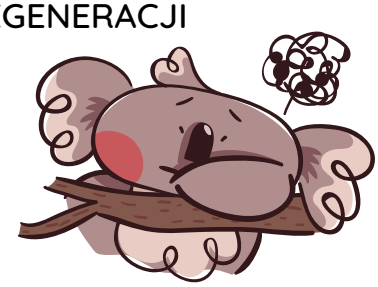
Jeśli Twoim dominującym stylem motywacji jest motywacja negatywna, może być ona oparta zazwyczaj na trudnych emocjach i chęci unikania. Spróbuj zacząć traktować zadania jako wyzwania, znaleźć pozytywne strony w każdej sytuacji oraz aspekty, które lubisz w danych zadaniach i poczuj różnicę!

ROZDZIAŁ 6

DLACZEGO NIE MOGĘ SIĘ ZMOTYWOWAĆ?

W każdym momencie człowiek jest zmotywowany - przez budowę mózgu, która prowokuje nas do nieustannego przetwarzania myśli, ciągle mamy jakieś potrzeby oraz oczekiwania. To, że w danym momencie nie odczuwasz wystarczającej motywacji do konkretnego działania, wynika tylko i wyłącznie z Twojego aktualnego stanu wewnętrznego oraz z alternatywnego zachowania, które w danym momencie niesie za sobą więcej korzyści. Oto przykładowa lista czynników, które powodują, że w danym momencie trudno Ci odnaleźć motywację do działania:

- MYŚLENIE TYLKO O WYNIKU LUB EFEKCIE
- BRAK WEWNĘTRZNEJ PRZYJEMNOŚCI Z PODJĘTEGO DZIAŁANIA
- NUDNA CZYNNOŚĆ, KTÓRA NIE WNIESIE NIC NOWEGO DO TWOJEGO ŻYCIA
- POCZUCIE BRAKU AUTONOMII I BRAKU DECYZYJNOŚCI
- NIEZASPOKOJONE PODSTAWOWY POTRZEBY, JAK SEN, GŁÓD, PRAGNIENIE
- POSTRZEGANIE AKTYWNOŚCI JAKO MAŁO ISTOTNEJ
- ZAJĘCIA ALTERNATYWNE
- NIENADANIE SENSU I WARTOŚCI DANEJ CZYNNOŚCI
- PRZYMUS
- BRAK REGENERACJI



ROZDZIAŁ 7

JAK ODNALEŹĆ CHĘĆ DO DZIAŁANIA?

ROZPISZ SWOJE CELE I OCZEKIWANIA
(to pomoże Ci obrać konkretny kierunek)

ZNAJDŹ I DOPASUJ DO SIEBIE SPOSÓB DZIAŁANIA
(to zwiększy Twoją efektywność)

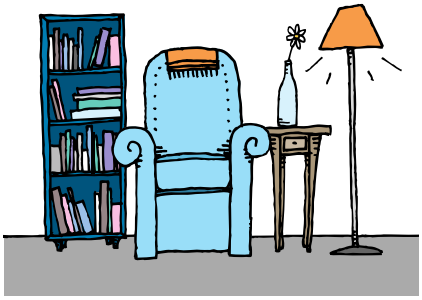
ROZPISZ, CO PRZYNIESIE CI TO DZIAŁANIE
(przyjemność/rozwój/pozytyw)

NADAJ WARTOŚĆ SWOJEMU DZIAŁANIU
(nabierzesz większego poczucia sensu w tym, co robisz)

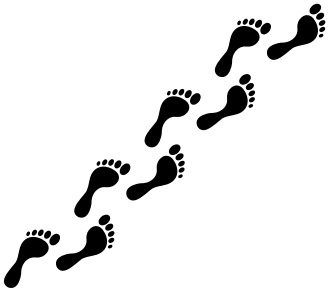
ZAUWAŻAJ PROGRES
(to dodaje motywacji do dalszego działania)

ZNAJDŹ METODY ROZBUDZANIA ENERGII
(poziom pobudzenia) - filmy, cytaty, muzyka, mowy motywacyjne, życiorysy inspirujących postaci

ZADBAJ O SWOJE PODSTAWOWE POTRZEBY
(jak sen, pożywienie, nawodnienie)

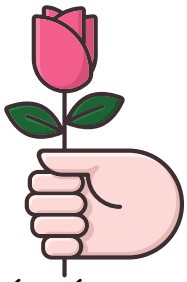


ZORGANIZUJ PRZESTRZEŃ DO DZIAŁANIA
(porządek oraz wyznaczone miejsce pomaga w koncentracji)



ROZPLANUJ DZIAŁANIE NA MAŁE KROKI
(to da Ci poczucie kontroli)

ZAPLANUJ PRZERWY
(nic na siłę, jeśli czujesz zmęczenie - odpocznij i oderwij się od zadania)



ZNAJDŹ COŚ PRZYJEMNEGO W TYM DZIAŁANIU!
(w końcu robisz to dla siebie! :))

ROZDZIAŁ 8

CO WPŁYWA NA MOTYWACJĘ?

- **WARTOŚĆ ZADANIA**
  (Dlaczego chcę to zrobić?)
- **MOŻLIWOŚĆ WYKONANIA ZADANIA**
  (W jakim stopniu mogę to zrobić? Na ile jest to możliwe?)
- **EMOCJE ZWIĄZANE Z ZADANIEM**
  (Jakie emocje wzbudza we mnie założony cel?)

Teoria behawiorystyczna

Zależności między wzmocnieniami a gotowością do podejmowania aktywności i wykonywania zachowań:

- Wielkość nagrody (zredukowanie popędu) - jeśli nagroda za zachowanie jest duża, istnieje większa szansa na powtórzenie zachowania.
- Częstotliwość nagrody - choć początkowo wysoka częstotliwość powoduje wzrost prawdopodobieństwa powtórzenia zachowania, w późniejszym czasie chęć wykonywania zadań maleje (lepiej dać raz dużą nagrodę niż co jakiś czas małą).
- Regularność nagrody - na początku jest to wzmacniające, jednak wraz z upływem czasu zmniejsza się ich wartość (nieregularne nagradzanie daje efekty).
- Jak blisko jest nagroda w stosunku do podjętego działania - im bliżej w czasie, tym większa szansa na powtórzenie zachowania.

Teoria humanistyczna

- Najważniejsze jest zadbanie o podstawowe potrzeby. Tylko wtedy będzie można myśleć o rozwoju, czyli np. głodni podopieczni będą mniej skłonni do proaktywnego działania na treningu czy lekcji, niż nie odczuwający głodu.

Teoria poznawcza

- Informacje nowe, dziwne, niezgodne, niewyraźnie i złożone powodują uruchomienie działań eksploracyjnych, przez to, że powodują m.in. niepokój lub konflikt. Zachowania mają za zadanie zredukowanie tego napięcia.
- Jeśli chcesz wprowadzić odświeżenie i zainteresowanie podczas ważnego spotkania, lekcji z podopiecznymi czy treningu z zawodnikami, wprowadź nieoczywiste pytanie, niejasne polecenie (tylko aby złapać uwagę, później je wyjaśnij), dawaj zadania, które wymagają zastanowienia

CO POMAGA UWOLNIĆ MOTYWACJĘ?

1) **Ciekawość jako źródło energii do działania** - badania wskazują na to, że ciekawość wiążę się z osiągnięciami poznawczymi, jednak sukcesy wiążą się nie z możliwościami, a ciekawością i chęcią jej zaspokojenia (Berlyne, 1966).

2) **Oczekiwania jako spodziewane efekty moich działań** - im wyższe oczekiwania, tym wyższa motywacja i lepsze wyniki oraz większa satysfakcja z wyniku (Lewin, 1951, Oettigen, 1996).
WAŻNE! Oczekiwania muszą być możliwe do spełnienia!

3) **Aspiracje** - uruchamiają motywację wtedy, gdy jest ona zależna od działań jednostki, a także gdy zostanie ona zamieniona na cel. Dotyczą pożądanego wyniku.

4) **Element zaskoczenia** - kiedy szykujemy się do jakiegoś działania, ale nie do końca wiemy, co nas czeka, odczuwamy ekscytację dzięki lekkiej adrenalinie. Dzięki temu wyczekujemy tego działania. To tak jak z prezentem, jeśli mamy np. urodziny, spodziewamy się upominku od bliskich, jednak nie wiemy dokładnie, co otrzymamy. Podobnie jest z podejmowanie takich wyzwań, jak np. zawody sportowe - tak jak wszyscy zawodnicy, mamy szansę stanąć na podium, jednak nie wiemy dokładnie, jak potoczą się te zawody. Wtedy obieramy cel jako wyzwanie i ciekawe doświadczenie.

Co wpływa na odnowienie zasobów i energii potrzebnych do działania ? Wsparcie społeczne, pozytywne emocje, sen.

R. Baumeister

Człowiekowi nie służy ani za niski, ani za wysoki poziom pobudzenia. Powinien być optymalny!

D. Hebb

PRAWO YERKESA I DODSONA

w 1908 roku Yerkes oraz Dodson zauważyli, że każda jednostka ma swój optymalny poziom pobudzenia, w różnych aktywnościach. Na początku, wraz ze wzrostem pobudzenia, poziom wykonania zadania rośnie, aż do krytycznego momentu, kiedy wykonanie gwałtownie spada i następuje dezorganizacja. Przy zadaniach prostych, optymalny poziom pobudzenia jest wyższy niż przy zadaniach trudnych i złożonych.

Dlaczego warto nadać sens i wartość naszemu działaniu? Aby mózg zakodował je w odpowiedni sposób, który skłoni nas do jego wykonania. Za kodowanie sensu zadania odpowiada w naszym mózgu obszar zwany ,,wyspą". To on segreguje wydarzenia, pomagając nam wybrać te, które są dla nas pozytywne, korzystne oraz miłe. Te, które kojarzą się z negatywnymi emocjami, zostają sklasyfikowane do kategorii ,,lepiej to zostaw". Dlatego ważne jest, w jaki sposób myślisz o danym zadaniu!

ROZDZIAŁ 9

NARZĘDZIA ROZWOJOWE

- Przegląd motywacji
- Znajdź pozytyw!
- Poziom motywacji
- Idealna piosenka
- Moja ściana motywacji
- Moje motywatory
- Wyrównaj poziom motywacji
- Kiedy mi się nie chce
- Co byś chciał usłyszeć?

PRZEGLĄD MOTYWACJI

Instrukcja:
Poniżej znajduje się tabelka podzielona na dwie części. W części po lewej stronie wypisz rzeczy/aspekty, które Cię motywują - dodają energii i chęci do działania. W prawej części, wypisz rzeczy/sytuacje, które Cię demotywują - zmniejszają chęć działania.

MOTYWACJA	DEMOTYWACJA

ZNAJDŹ POZYTYW!

Instrukcja:
Zastanów się nad kilkoma sytuacjami, które były dla Ciebie wyzwaniem. Spróbuj wypisać 6 takich szczególnie trudnych i demotywujących. Do każdego przykładu postaraj się znaleźć minimum 1 pozytyw, czyli coś dobrego i miłego dla Ciebie, przez co warto było to zrobić.

TRUDNA SYTUACJA:	POZYTYW:

POZIOM MOTYWACJI

Instrukcja:
Wpisz poniżej Twoje aktywności, obowiązki lub inne zadania, którymi teraz się zajmujesz. Dalej, zaznacz na skali niebieskim kolorem, ile masz motywacji do tej czynności. Na zielono zaznacz, na ile chciałbyś/abyś mieć tej motywacji, aby zadanie szło Ci jak najlepiej.
(1- najniższy poziom, 10 - najwyższy poziom)

MOJE AKTYWNOŚCI/OBOWIĄZKI/ZADANIA:	SKALA MOTYWACJI:
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

IDEALNA PIOSENKA!

Instrukcja:
Ulubiona muzyka potrafi zmotowywować i pozytywnie nastroić do wykonania nawet najnudniejszego zadania. Poniżej znajdziesz miejsce na Twoje różne aktywności dnia codziennego.
Do każdego spróbuj dobrać odpowiednią piosenkę, która będzie dodawała Ci sił w trakcie działania!

MOJA AKTYWNOŚĆ:	IDEALNA PIOSENKA:

MOJA ŚCIANA MOTYWACJI

Instrukcja:
Ta kartka jest wyjątkowa - to, jak będzie wyglądać, zależy tylko i wyłącznie od Ciebie! Zapisz poniżej wszystkie wspomnienia, inspiracje, ulubione filmy, piosenki czy książki, cytaty lub myśli, które dodają Ci motywacji. Możesz je narysować, wkleić zdjęcia lub wybrać własną formę! Stwórz swoją własną ścianę motywacji i powieś ją w widocznym miejscu u siebie w pokoju!

MOJE MOTYWATORY

Instrukcja:
Przypomnij sobie kilka Twoich sukcesów, z których odczuwasz dumę. Zastanów się, co stanowiło Twoją największą motywację i jakie Twoje działania sprawiły, że je osiągnąłęś. Dopisz także te czynności, z których czerpałeś radość oraz te, dzięki którym chciałeś/aś dążyć do celu.

MÓJ SUKCES:

MOTYWATOR

MOTYWATOR

MOTYWATOR

MOTYWATOR

MÓJ SUKCES:

MOTYWATOR

MOTYWATOR

MOTYWATOR

MOTYWATOR

MÓJ SUKCES:

MOTYWATOR

MOTYWATOR

MOTYWATOR

MOTYWATOR

WYRÓWNAJ POZIOM MOTYWACJI!

Instrukcja:
Wypisz poniżej sytuacje, kiedy Twój poziom motywacji był za wysoki. Zastanów się, co powoduje tak wysoki poziom oraz jak możesz sobie z tym poradzić. Zapisz swoje pomysły!

SYTUACJA:	PRZYCZYNY:	SPOSOBY:

NIECHCEMISIZM

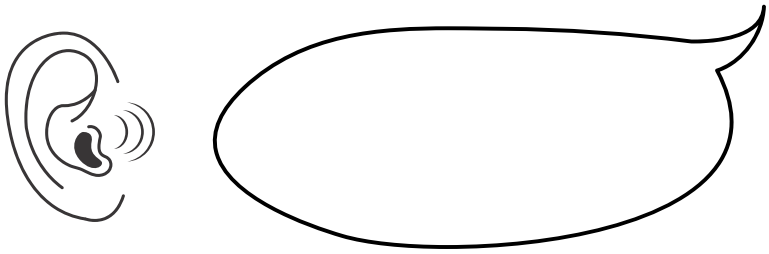
Instrukcja:
Zastanów się i wypisz sytuacje, w których najczęściej masz poczucie, że brakuje Ci energii, chęci do działania i po prostu Ci się nie chce. Obok zapisz zdanie do samego siebie, które w trudnej sytuacji doda Ci sił. Pomyśl, jakie wartości i korzyści niesie dla Ciebie wykonanie tego zadania!

SYTUACJA, GDY DOPADA MNIE NIECHCEMISIZM	TWOJE MOTYWUJĄCE SŁOWA:

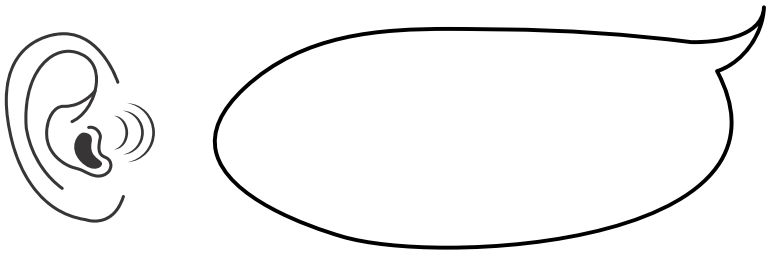
UCHO

Instrukcja:
Zastanów się i wypisz sytuacje trudne dla Ciebie.
W chmurce bok ucha zapisz to, co w danej chwili chciałbyś/abyś usłyszeć, aby złapać optymalny poziom motywacji.

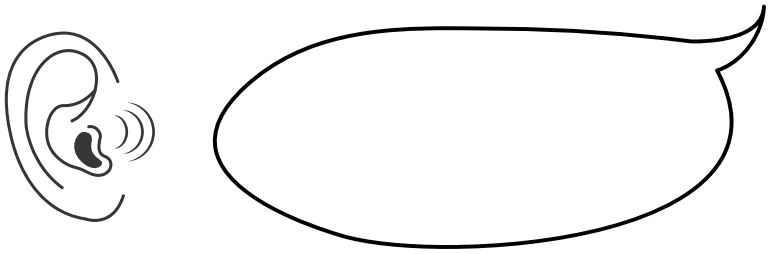
TRUDNA SYTUACJA:



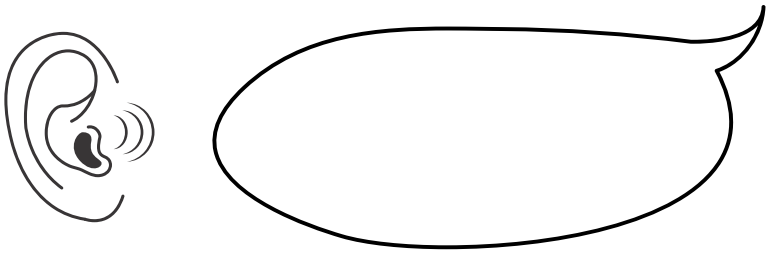
TRUDNA SYTUACJA:



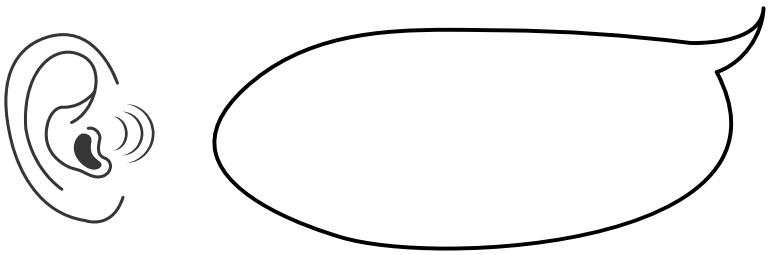
TRUDNA SYTUACJA:



TRUDNA SYTUACJA:



TRUDNA SYTUACJA:



POLECAMY !

W temacie motywacji:

LITERATURA:

„Kulawy" - Mark Zupan

„Mózg chce więcej. Dopamina. Naturalny dopalacz."- Daniel Z. Lieberman; Michael E. Long

„Mózg się myli!" - Henning Beck

„Kobe Bryant. Mentalność Mamby. Jak zwyciężać." - Kobe Bryant

FILM:

„Rozumiemy się bez słów"

„W głowie Billa Gates'a"

„Król rozrywki"

„Nietykalni"

„McImperium"

„Zwierzogród"

PIOSENKA:

Gloria Gaynor - I will survive

Bobby McFerrin - Don't worry be happy

Nickelback - What are you waiting for?

Rachel Platten - Fight Song

Jamal - Nowy dzień

GRY:

Karty Sportowca

Monopol

5 sekund - wersja dla dorosłych i junior

Statki

INSPIRUJĄCE OSOBY:

Michael Jordan

J.K. Rowling

Robert Lewandowski

Walt Disney

Quentin Tarantino

BIBLIOGRAFIA:

Bańka, A. (2005). Motywacja osiągnięć. Poznań: Studio PRINT-B.

Behnke, M., Chlebosz, K., Kaczmarek, M. (2017). Trening mentalny. Psychologia sportu w praktyce. Zielonka: Inne spacery

Elliot, A.J. i McGregor, H.A. (2001). A 2 x 2 achievement goal framework. Journal ofPersonality and Social Psychology, 80, 501-519.

Flaxington, B.D. (2016). 5 Foolproof Ways to Stay Motivated. Pobrane z: https://www.psychologytoday.com/us/blog/understand-other-people/201603/5-foolproof-ways-stay-motivated?fbclid=IwAR3sm5GNjQbskROURwsC_YcHH6u1ZGRGkF1CEXGT1h4vkUKqsxKVk9tf470

Franken, R. (2005). Psychologia motywacji. Gdańsk: Gdańskie WydawnictwoPsychologiczne.

Grant, H. i Dweck, C.S. (2003). Claryfing achievement goals and their impact. Journal of Personality and Social Psychology, 85, 541-553.

Jarvis, M. (2003). Psychologia sportu. Poznań: AWF.

Longstaff A., Neurobiologia.(2012). Krótkie wykłady.Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN

Łuszczyńska, A. (2014). Psychologia sportu i aktywności fizycznej. Zagadnienia kliniczne.Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.

Maslow, A. H. (1990). Motywacja i osobowość. Instytut Wydawniczy PAX.

Michalik, K. (2009). Typologia czynników motywacji. Pobrane z: https://zn.mwse.edu.pl/index.php/zn/article/view/487/456?fbclid=IwAR0BQDU-rbMl-MVewvjOIBlHB_-klbSsFGWAY4Wx2Efh7G0M-S_nFMlmgFo

Morris, T., Summers, J. (1998). Psychologia sportu. Strategie i techniki. Warszawa: Centralny Ośrodek Sportu.

Nicholls, J.G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience,task choice, and performance. Psychological Review, 91, 328-346.

Singer, R. (red.), Hausenblas (red.), H., Janelle (red.) (2001). Handbook of sport psychology. Second edition. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

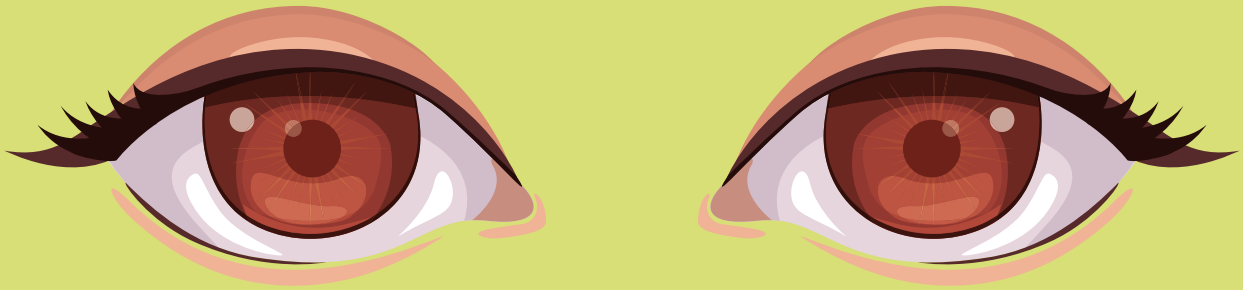
Strelau, J., Doliński, D., (2011). Psychologia akademicka, TOM I. Gdańsk: GWP

Zimbardo, P.G. i Gerrig, R.J. (2008). Psychologia i życie. Warszawa.

W NASTĘPNYM NUMERZE:

Kwiecień, 2020

KONCENTRACJA



Umysł pełen zagadek

Mental Calendar

MENTALCALENDAR.PL