

Dlaczego dzieci mają problemy w szkole?

6 ważnych powodów

Szkola żyje swoimi prawami, bez względu na to czy znajduje się ona w Polsce, Niemczech czy Stanach Zjednoczonych – wymaga od dziecka bezwzględnego dopasowania się do panujących w niej zasad i podporządkowania jej regułom. W systemie tym świetnie radzi sobie określona grupa dzieci – ambitnych, uporządkowanych, lubiących zgłębiać wiedzę teoretyczną. Równie duża grupa dzieci to te, które mają problemy w szkole, bo są piętnowane jako krnąbrne, mało ambitne i bałaganiarskie. To z nimi mają największe problemy nie tylko rodzice, ale i pedagodzy, którzy bezskutecznie próbują zmotywować ich do nauki i nierzadko odwołują się do kar, które zazwyczaj nie przynoszą spodziewanych efektów. Dlaczego tak się dzieje?

Każdy z nas jest inny, szczególny i motywowany przez zupełnie inne obszary. Obszary te zostały zbadane naukowo przez prof. Stevena Reissa*, który nazwał je motywatorami. Każdy posiada wyodrębnione przez niego 16 motywatorów, ale każdy wartościuje je w inny sposób – motywatory te składają się na motywację wewnętrzną.

Te motywatory są w połowie uwarunkowane genetycznie, a w połowie uzależnione od czynników zewnętrznych takich jak kultura, w jakiej jest się wychowywanym czy też sposób wychowania i wartości wyniesione z domu rodzinnego. Dlatego tylko częściowo można wpłynąć na motywację wewnętrzną i ją kształtować wedle własnych upodobań. Część dzieci rodzi się po prostu z przysłowiowym „zacięciem” do nauki i będzie motywowana poprzez ciągłą naukę i zgłębianie nowych obszarów, inne natomiast będą motywowane, kiedy będą znały praktyczne zastosowanie tej wiedzy. Sucha teoria i uczenie się rzeczy na pamięć może ich po prostu nudzić.

Znając motywatory młodej osoby i posiadając wiedzę na temat tego, co ją motywuje wewnętrznie jesteśmy w stanie nie tylko dobrać odpowiednią dla niej formę nauki i lepiej ją zrozumieć, ale również w przypadku pojawiających się problemów określić ich podstawę. Nietypowe zachowania młodych ludzi mogą świadczyć o podwyższonych bądź obniżonych potrzebach w porównaniu do tzw. średniej.

Powód 1 – Niechęć do nauki i znikoma ciekawość

Istnieją dwa różne typy ciekawości odzwierciedlone na 2 przeciwległych skalach **motywatora „ciekawość”**. Ciekawość intelektualna (wysoka wartość motywatora) polega na nieustannym poszukiwaniu nowych informacji, zdobywaniu wiedzy i zamiłowaniu do myślenia. Natomiast **ciekawość odkrywczą** (niska wartość motywatora) objawia się chęcią poszukiwania nowych bodźców i praktycznego poznania. Zwykle zostaje zahamowana lękiem przed nieznanym.

Uczniowie o niskiej potrzebie **motywatora „ciekawość”** są zwykle znudzeni monotonią zajęć i przyswajaniem przydługiego, stricte teoretycznego materiału, dlatego też bardzo często mają problemy w szkole. Nie są ciekawymi, ale chętnie poznali by praktyczne zastosowanie zdobywanej wiedzy. Nauczyciele mogą pomóc im wytrzymać obcowanie z suchą teorią poprzez dzielenie materiału na mniejsze części oraz starać się wprowadzać więcej praktyki w monotonię codziennych zajęć.

Powód 2 – Niska samoocena i lęk przed porażką

Porażka nie boli, jeśli nie próbujesz. Młode osoby, które boją się niepowodzeń mogą silnie angażować się w proste zadania, ale wyzwania nigdy nie będą dla nich zachęcające, ponieważ będą się bały, że i tak się im nie uda. Po co uczyć się do sprawdzianu, skoro już poprzednie próby były nieudane, materiał jest bardzo trudny, a lepsi ode mnie mają problem ze zrozumieniem materiału? Próba sił wiąże się z przegraną, która jest silnym zagrożeniem dla ich (niskiej już) samooceny. Często

młodzież o silnym lęku przed porażką w sytuacji, gdy spotyka się z krytyką nauczyciela bądź rodzica, zwyczajnie stara się ją ignorować.

Za tego typu postawą wobec wyzwań stoi **motywator „uznanie”**, który informuje on o tym, w jaki sposób budujemy pozytywny obraz swojej osoby. Przy niskiej wartości posiadamy wysoką samoocenę i nie boimy się krytyki czy porażki. Wierzymy w siebie i stawiamy sobie ambitne cele. Natomiast jeżeli posiadamy wysoką wartość motywatora uznanie, bardzo zależy nam na aprobacie społecznej i tym, jakie inni mają o nas zdanie.

Uczniowie z wysoką **potrzebą akceptacji** mogą osiągnąć wiele, jeśli tylko otrzymają wystarczającą ilość wsparcia i zachęty od rodziców oraz nauczycieli. Krzyk, krytyka czy ocenianie nigdy nie zmotywuje ich do działania, dlatego testy czy egzaminy, które z założenia zakładają testowanie jakiejś umiejętności, mogą być dla tych osób niezwykle stresujące. Wysoka potrzeba uznania jest też przyczyną niedoszacowania celów, które zwykle stawiane są zbyt nisko, aby zmniejszyć prawdopodobieństwo niepowodzenia.

Powód 3 – Brak ambicji

Wielu ekspertów sugeruje, że motywacja do zdobywania kompetencji jest silnie powiązana z naturalną potrzebą osiągnięć. Wysoka ambicja odzwierciedlona jest w wysokiej wartości motywatora „władza”. Informuje on o predyspozycjach przywódczych, chęci odnoszenia sukcesów, pracowitości i chęci wywierania wpływu. Na drugim biegunie tego motywatora możemy odnaleźć większe wycofanie i brak ukierunkowania na cel.

Uczniowie o niskim natężeniu **motywatora „władza”** zazwyczaj nie przykładają się do zadań, niskostawiają sobie poprzeczkę i unikają wyzwań w obawie przed ciężką pracą. Inteligentni uczniowie o niskiej potrzebie władzy mogą dostawać dobre, a nawet znakomite stopnie, jeżeli rezultat opiera się na wrodzonych zdolnościach a nie ciężkiej pracy. Umiar jest w tym wypadku słowem kluczowym.

Nauczyciele powinni zapewnić uczniom o niskim natężeniu tego motywatora umiarkowane tempo aktywności, unikać zmuszania do ciężkiej pracy i stawiania wygórowanych oczekiwań. Osoby takie muszą również szybko widzieć efekty swojej pracy, dlatego wskazane jest dzielenie materiału na mniejsze porcje.

Powód 4 – Brak przygotowania i działanie „na ostatnią chwilę”

Wchodzą na zajęcia spóźnieni, niedbale rzucając torbę na ławkę, wyjmują pognieciony kawałek kartki i pytają o długopis, którego kolejny raz zapomnieli spakować. Niektórym z nich może się wydawać, że praca nad wieloma projektami jest czymś imponującym dla nauczycieli, podczas gdy profesorowie załamują ręce nad rozrzuconymi na

wszystkie strony działaniami, z których żadne nie może być wykonane dobrze. Brzmi znajomo?

To oni - uczniowie o niskim natężeniu **motywatora „porządek”**, znani w szkole jako „ci nierozgarnięci”. Zwykle są nieprzygotowani do zajęć i zaczynają kolejną aktywność zanim skończą poprzednią. Przeważnie zdobywają niższe oceny z powodu niedbałości i niezwracania uwagi na detale. Spontaniczność, która jest przejawem niskiego natężenia **motywatora „porządek”**, ma jednak swoje zalety, ponieważ wiąże się z twórczym podejściem do zadań i elastycznością.

Osoby działające w ten sposób wypadają najlepiej w zadaniach dających im pewną swobodę odnośnie struktury i planowania. Uczniowie powinni nauczyć się skupienia uwagi na jednej aktywności, kończyć jedno zadanie, a następnie zaczynać drugie.

Powód 5 – Brak odpowiedzialności i chodzenie na skróty

Wielu uczniów otrzymuje niskie oceny w szkole przez uchylanie się od obowiązków lub ściąganie. Często dostają uwagi za niewłaściwe zachowanie, czy nieuczciwość. Nie widzą nic złego w niedotrzymaniu obietnicy, jeżeli na horyzoncie pojawi się korzystniejsza propozycja.

Tego rodzaju postawa wiąże się z niskim natężeniem motywatora „honor”, co może świadczyć o braku przywiązania do zasad, wartości etycznych czy niskiej sumienności. Uczniowie uzyskujący tego rodzaju wynik są bardziej skoncentrowani na wykorzystywaniu możliwości i okazji, niż na podejściu fair play. Uczniowie, dla których przestrzeganie zasad nie jest życiowym priorytetem, mogą potrzebować nauczycieli, którzy narzucają surowe zasady. Powinni zrozumieć, że ich profesorowie i rodzice nie pozwalają w swoim otoczeniu na oszukiwanie i łamanie reguł. Może zdarzyć się tak, że uczniowie o niskim natężeniu motywatora „honor” będą przestrzegać zasad, ale zdarzy się to tylko wtedy, kiedy będzie się to wiązało z osobistymi korzyściami.

Powód 6 – Agresja i współzawodnictwo

Mogłoby się wydawać, że w systemie szkolnictwa, którego głównym celem jest porównywanie i selekcja najlepszych, zamiłowanie do rywalizacji będzie przynosić wiele korzyści. Okazuje się, że jest zupełnie na odwrót. Uczniowie, których motywacja do pracy opiera się na

współzawodnictwie, łatwo zmieniają potencjalne przyjaźnie we wrogie relacje. Tego typu postawa wiąże się z agresją i chęcią wyrównywania rachunków.

Wysokie natężenie motywatora „rewanż” świadczy o skłonności do popadania w konflikty. Osoby takie zawsze muszą być we wszystkim najlepsze, nie zapomną nawet najmniejszej zniewagi, są bardzo pamiętliwi i nigdy nie odpuszczają.

Uczniowie, którzy mają wysoką potrzebę współzawodnictwa, wypadają doskonale we wszelkiego rodzaju aktywnościach, które wymagają rywalizacji – w idealnym przypadku posiadają również wysoki motywator „aktywność fizyczna” i wtedy mogą współzawodniczyć w sporcie.

Największa słabość systemu edukacyjnego

6 wymienionych wyżej motywatorów rzuca nowe światło na kwestię niskich stopni, braku osiągnięć czy problemów w szkole. Uczniowie, którym zarzuca się lenistwo i brak motywacji, mogą być silnie zmotywowani wewnątrz. Za pojawiające się trudności nie jest odpowiedzialny **brak chęci, lecz brak indywidualnego podejścia do młodego człowieka i jego potrzeb polegający na nieświadomości jego prawdziwych potrzeb** i motywacji wewnętrznej. Uczniowie są zmotywowani, ale nie w obszarach do których przystosowany jest system szkolnictwa.

Więcej informacji na: www.reissprofile.pl/rsmp

Ewa Jochheim

CEO

Institut Durkalskiego RMP Polska Sp. z o.o.

* Prof. Steven Reissa jest twórcą profilu motywacyjnego Reissa (Reiss Motivation Profile - RMP), narzędzia do badania i analizy wewnętrznej motywacji. Wersja dla młodzieży uczącej się to RSMP – Reiss School Motivation Profile. Jest to test psychometryczny który pokazuje mocne strony dziecka, możliwe powody ewentualnych problemów w szkole oraz wspiera profilowanie zawodowe.

Profesor Steven Reiss stworzył **Reiss Motivation Profile®**, aby pomóc ludziom osiągnąć szczęście poprzez życie w zgodzie z nimi samymi i dokonywanie wyborów w zgodzie z ich potrzebami, które często są głęboko ukryte. Chciał, aby Reiss Motivation Profile wspierało tolerancję i zrozumienie dla różnorodności.



REISS
MOTIVATION
PROFILE®