

dr Teresa Wejner

Wyższa Szkoła Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych w Łodzi

Jak rozwijać motywację, aby uzyskać lepsze wyniki w nauce?

Słowo „motywacja” pochodzi od *movere*, co oznacza poruszać się, a dokładniej od łacińskich słów: *moveo* *movi*, *motum* które znaczą poruszać, wprawić w ruch, lecz także od *se movere* – gotować się do czegoś, zabierać się do czegoś, wzruszać, wywoływać, powodować itp.¹

Oto definicje tego pojęcia podawane przez różnych autorów:

Motywacja, według G. Mietzel, „to szereg świadomych przekonań i wartości, na które początkowo wywierają wpływ najwcześniejsze doświadczenia zgromadzone w sytuacjach związanych z osiągnięciami i cechy bezpośredniego środowiska, np. liczba sukcesów czy porażek”².

P.T. Young definiuje motywację jako „...proces wzbudzający działania, utrzymujący je w toku i regulujący jego przebieg”.

Natomiast G. Murphy definiuje motywację jako „Ogólną nazwę dla faktu, że działania organizmu są częściowo zdeterminowane jego własną naturą, czyli wewnętrzną strukturą”.

Maier używa pojęcia motywacja w celu „wskazania procesu determinującego sposób zachowania się lub określenia zależności przyszłego sposobu zachowania się od skutków, do których takie zachowanie prowadzi”.

D.O. Hebb motywację zdefiniował jako „dążność całego organizmu do zorganizowanej aktywności, prawidłowo wahającej się od poziomu niskiego w czasie snu do wysokiego w stanie czuwania i pobudzenia. Różni się ona także sposobem zachowania się oraz rodzajem bodźców, na które dany organizm jest wrażliwy. Możemy zatem mówić, że zwierzę cechuje się silnie (lub słabo) wyrażoną motywacją.

J.W. Atkinson³ twierdzi, że „Termin motywacja odnosi się do wzbudzenia tendencji w kierunku działania prowadzącego do jednego lub więcej skutków. Odnosi się on do końcowej siły tej tendencji do działania, której dana osoba doświadcza jako «chęci czegoś» (...) szczególnie cel konkretnego stanu motywacyjnego jest określony przez sytuację”.

¹ H. Gasiul, *Teorie emocji i motywacji*, Wyd. UKSW, Warszawa 2007, s. 222.

² G. Mietzel, *Psychologia kształcenia*, GWP, Gdańsk 2002, s. 354.

³ John William Atkinson (ur. 31 XII 1923, Jersey City (stan New Jersey)); psycholog amer.; 1960 prof. University of Michigan w Ann Arbor; czł. Amer. Akad. Umiejętności. (Wielka Encyklopedia PWN, t. 2, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 423).

Podobnie pisze A.H. Maslow⁴: „Trafna teoria motywacyjna powinna (...) zakładać, że motywacja jest stała, nigdy nie zanikająca, podlegająca wahaniom i złożona oraz że jest prawie uniwersalną właściwością praktycznie każdego stanu organizmu”.

J.S. Brown motywację uważa jako specyficzną zmienną: „1) jeżeli umożliwia ona i aktywizuje kilka różnych reakcji; 2) jeżeli zakończenie lub przerwanie jej po wystąpieniu nowej reakcji prowadzi do wyuczenia się tej reakcji; 3) jeżeli nagły wzrost jej siły powoduje zaniechanie reakcji; 4) jeżeli skutek oddziaływania tej reakcji na zachowanie nie może być przypisane żadnemu innemu procesowi, na przykład uczeniu się, wrażeniom, wrodzonym zdolnościom i nastawieniom”.

J. Reykowski⁵ termin motywacja definiuje jako „pojęcie ogólne oznaczające takie zjawiska, jak intencja, zamiar, chęć, pragnienie, życzenie, zainteresowanie czymś, obawa przed czymś itp. Wszystkie wymienione terminy mają jedną cechę wspólną – oznaczają wystąpienie w człowieku „tendencji kierunkowej”, czyli gotowości do zmierzania ku określonym celom; ta gotowość może być mniej lub bardziej świadoma, mniej lub bardziej sprecyzowana. Tendencję taką nazywamy motywem lub procesem motywacyjnym, natomiast ogół motywów określamy terminem motywacja. Tak więc motywacja to hipotetyczny proces wewnętrzny, warunkujący dążenie ku określonym celom”⁶.

Procesy motywacyjne ukierunkowują zachowania jednostki na osiągnięcie określonych, istotnych dla niej stanów rzeczy, kierują wykonywanie pewnych czynności tak, aby prowadziły do zamierzonych wyników.

Jeżeli człowiek jest świadomy wyników, wykonywanych czynności, wówczas dąży do określonego celu.

Definicja T. Kocowskiego określa: „proces motywacyjny to proces organizujący (modyfikujący), czyli pobudzający, ukierunkowujący i kontrolujący czynności psychiczne (nerwowe), a więc procesy odbioru, przetwarzania i emisji tak, aby sterowana przez nie aktywność prowadziła do celów określonych treścią danego motywu”⁷. Autor zaznacza, iż podstawowym założeniem, na jakim opiera się owa definicja, jest to, że „proces motywacyjny nie pobudza

⁴ Abraham Harold Maslow (ur. 1 IV 1908, Nowy Jork, zm. 8 VI 1970, Menlo Park (stan Kalifornia)), twórca psychologii humanistycznej, kierownik katedry psychologii na uniwersytecie w Watham; w latach 1967 – 1968 prezes Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego; zajmował się motywacją, stworzył hierarchiczną teorię potrzeb ludzkich, tzw. piramidę Maslowa. Zajmował się również funkcjonowaniem osobowości. (Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2009.)

⁵ Janusz Reykowski (ur. 29 XI 1929, Warszawa), psycholog; dr nauk humanistycznych Uniwersytetu Warszawskiego 1959, habilitacja tamże 1965; od 1972 profesor psychologii UW, 1971-73 członek Komitetu Ekspertów dla Opracowania Raportu o Stanie Oświaty, 1979-82 przewodniczący Polskiego Tow. Psychologicznego, od 1989 twórca i dyrektor Instytutu Psychologii PAN, od 1983 członek PAN i od 1991 Europ. Akademii Nauk; redaktor „Studiów Psychologicznych”. W latach 60. prowadził badania nad stresem psychologicznym i emocjami, w l. 70. – nad mechanizmami czynności prospołecznych: sformułował koncepcję źródeł i motywacji tych czynności; w l. 80. – prace nad wartościami i mechanizmami ewaluacji oraz nad psychologicznymi determinantami zachowań psychologicznych. (W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2007.)

⁶ J. Reykowski, *Z zagadnień psychologii motywacji*, PZWS, Warszawa 1970, s. 15.

⁷ T. Kocowski, *Szkice z teorii twórczości i motywacji*, SAWW, Poznań 1991, s. 82.

czy ukierunkowuje bezpośrednio zachowania, ale że jego funkcją jest modyfikowanie procesów sterujących zachowaniem, a więc procesów nerwowych czy psychicznych”.⁸ Zgodnie z K. Obuchowskim⁹ „motywy właściwe danej osoby to pełne, świadomie formułowane racje postępowania, w których jest jasno określony jego cel i program, który ma do tego celu doprowadzić”.¹⁰ I jak autor dodaje, motyw może być jedynie punktem wyjścia do analizy przyczyn postępowania. Natomiast W. Łukaszewski uważa, że przez „motywację rozumie się system procesów odpowiedzialnych za uruchomienie, nadanie kierunku i podtrzymanie zachowania się tak długo, aż cel, względem którego zachowanie się jest instrumentalne, nie zostanie spełniony”.¹¹

Nowy słownik pedagogiczny autorstwa W. Okonia¹² podaje następującą definicję: „Motywacja to ogół motywów występujących aktualnie u danej jednostki”.¹³ W dalszej części definicji W. Okoń dokonuje podziału motywacji na: wewnętrzną i zewnętrzną. „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)”.¹⁴

Zatem mamy dwa rodzaje motywacji: **wewnętrzną i zewnętrzną**. Motywacja wewnętrzna pobudza do działania na tych rzeczach, które się już zinternalizowały. Źródłem wzmocnień wewnętrznych jest wszystko to, co człowiek robi z zamiłowania.

U dzieci z trudnościami edukacyjnymi internalizacja zasad przebiega wolniej, dlatego musimy sięgać po te techniki, które wiążą się z motywacją zewnętrzną. Takimi sposobami są techniki metody behawioralnej. Na wzmocnienia zewnętrzne mają wpływ wszelkie czynności, jakie jednostka wykonuje z nakazu, pod przymusem, ze względu na przyszły efekt czy zysk.

„Osiągnięcia szkolne uczniów – pisał L. Niebrzydowski – zależne są od wzajemnego układu i współdziałania różnorodnych bodźców składających się na tak zwaną motywację zewnętrzną i motywację wewnętrzną”.¹⁵

⁸ Tamże.

⁹ Kazimierz Obuchowski (ur. 25 VII 1931, Wołożyn); psycholog; 1970-81 pracował w Inst. Filozofii i Socjologii PAN; 1982-98 pracownik nauk. UAM w Poznaniu (od 1983 profesor), od 1997 WSP w Bydgoszczy (od 2000 Akad. Bydgoska im. Kazimierza Wielkiego); specjalizuje się w psychologii osobowości. (Wielka Encyklopedia PWN, t. 19, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 272).

¹⁰ K. Obuchowski, *Galaktyka potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2000, s. 35.

¹¹ W. Łukaszewski, *Szanse rozwoju osobowości*, Książka i Wiedza, Warszawa 1984, s. 337.

¹² Wincenty Okoń (ur. 1914), pedagog, profesor Uniwersytetu Warszawskiego (1955 – 1984), dyrektor Instytutu Badań Pedagogicznych (1972 – 1974), członek PAN; autor wielu prac z zakresu dydaktyki ogólnej, historii oświaty i wychowania oraz pedagogiki porównawczej. (Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2009.)

¹³ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2007.

¹⁴ Tamże.

¹⁵ L. Niebrzydowski, *Wpływ motywacji na uczenie się*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1972, s. 60.

Autor za najważniejsze składniki motywacji zewnętrznej uznaje:

- osobowość nauczyciela – „...na kształtowanie się stosunku uczniów do szkoły i poszczególnych przedmiotów nauczania nie miały wpływ ma nauczyciel. Bez przesady można powiedzieć, że szkoła – to przede wszystkim nauczyciel (grono pedagogiczne) wraz z całokształtem stosowanych przez niego metod oceny, nagradzania, karania i współpracy z domem rodzinnym wychowanka.”¹⁶ Z badań przeprowadzonych przez L. Niebrzydowskiego wynika, iż nauczyciel może występować w potrójnej roli sprawczej – jako przyczyna chętnego uczenia się przez dzieci przedmiotu, którego on uczy; przyczyna zapisania się do kołka zainteresowań; osoba opiniująca i kształtująca opinię o uczniu.¹⁷ Zdaniem Autora, nauczyciel może odgrywać aktywizującą rolę w nauczaniu szkolnym, gdy: a) będzie dostatecznie dobrze znał swój warsztat pracy i ucznia, którego mu powierzono, b) będzie posiadał takie cechy osobowości, które zapewnią mu autorytet i sympatię w gronie uczniów, c) do swojej funkcji nauczania podchodzić będzie ze zdecydowaną chęcią wpojenia w uczniów jak największej sumy wiadomości, z chęcią nauczania ich jak najlepiej materiału przeznaczonego do opanowania, d) będzie wyzwał w uczniach świadomą i aktywną postawę prowadzącą do samokształcenia.¹⁸
- ocenę szkolną – ocena szkolna, wraz z kontrolą, stanowi jeden z najważniejszych składników i ogniw procesu nauczania. L. Niebrzydowski podczas swych badań stwierdził, iż wysoka ocena jest jednym z istotnych motywów aktywizujących pewien procent uczniów do większego wysiłku, ponieważ wielu z nich traktuje ją jako środek do realizacji przyszłych swoich planów oraz dążeń życiowych, niektórzy uczniowie natomiast wiążą z nią nadzieję na otrzymanie nagrody.¹⁹ Samo pobudzenie potrzeby nie wystarczy, aby powstał motyw, musi pojawić się wzmocnienie.

Istnieją dwa rodzaje wzmocnień: dodatnie (nagroda – zdobycie czegoś wartościowego) i ujemne (kara – utrata czegoś wartościowego).

Kara – z psychologicznego punktu widzenia rozumiana jako jeden z przykrych rezultatów postępowania uczniów, ponieważ kojarzona jest z pojęciem strachu, bólu, wstydu, upokorzenia lub krzywdy, jaką może wyrządzić dziecku osoba ją wymierzająca.

Nagroda udzielana z rozsądkiem i umiarem kojarzy się z miłym doznaniem, któremu towarzyszy zwykle radość, zachwyt lub uczucie powodzenia.²⁰

Nie bez znaczenia jest tutaj sytuacja rodzinna ucznia. Poważny stosunek rodziców do pracy zawodowej i społecznej może wpływać mobilizująco na stosunek ucznia do nauki, jak i na ogólną jego postawę wobec szkoły. Z taką postawą

¹⁶ Tamże.

¹⁷ Tamże, s. 65.

¹⁸ Tamże, s. 69.

¹⁹ Tamże, s. 85.

²⁰ Tamże, s. 96.

wiąże się czynnik, który sprzyja kształtowaniu pozytywnego stosunku do nauki; jest nim budzenie, podtrzymywanie i utrwalanie pozytywnej motywacji uczenia się, przejawiającej się w sumiennym i dokładnym wykonywaniu wszelkich obowiązków szkolnych.²¹ Jeśli rodzice mają pozytywną postawę wobec szkoły i nauki szkolnej oraz przekonani są o wartości zdobywanej przez dziecko wiedzy, a jednocześnie potrafią wytworzyć klimat sprzyjający uczeniu się, to dziecku trudno jest oprzeć się temu oddziaływaniu. Ulega ono wówczas przekonaniu, że nauka szkolna jest jego podstawowym i najważniejszym obowiązkiem.²²

L. Niebrzydowski za motywację wewnętrzną uważa motywę uczenia się rozumiane jako pragnienia powstałe pod wpływem wewnętrznych stanów, wyrażające się w czynnym dążeniu do działania. Za najważniejsze motywy wewnętrzne Autor uznaje: bezinteresowną potrzebę zdobywania i rozumienia wiedzy, zainteresowanie nauką szkolną, ambicje, plany i dążenia życiowe, jak i przekonanie uczniów o praktycznej przydatności zdobywanej wiedzy.²³

D. Fontana, poruszając kwestię motywacji wewnętrznej, zwraca uwagę na istnienie naturalnego popędu ciekawości.²⁴ Ów popęd ma skłaniać do ciągłego poznawania otoczenia już od najwcześniejszego okresu życia. U dzieci w okresie dojrzewania pomaga on w determinowaniu rozwoju. Gdy podczas eksploracji spotyka je niezadowolenie, a w konsekwencji frustracja płynąca ze strony dorosłych, próby poznawania bliższego środowiska będą coraz radsze, a w ich miejsce pojawi się apatia lub przypadkowa, bezcelowa aktywność. Lecz w sytuacjach ciągłego nagradzania, zainteresowania przez dorosłych, z całą pewnością będą nadal odkrywać otaczający je świat, przy tym staną się bardziej ukierunkowane i produktywne. Jednak sama motywacja wewnętrzna okazuje się często niewystarczająca. Dlatego w dydaktyce jest wprowadzony element motywacji zewnętrznej, którym jest ocena w postaci stopnia, testu lub egzaminu. Uczeń odnoszący sukces buduje swój prestiż we własnych oczach i w oczach nauczycieli, kolegów i rodziców, a tym samym rozwija motywację osiągnięć. Dostrzega, że jego wyczyn spotyka się z nagrodą i buduje oczekiwania, nad którymi będzie musiał pracować, aby je spełnić. Przeżywanie negatywnych doświadczeń prowadzi do wystąpienia u wychowanka niskiej samooceny, jak również odrzucenia przez niego szkoły jako miejsca bezwartościowego. W takich sytuacjach nauczyciel odgrywa istotną rolę. Musi on dostarczyć okazji do odniesienia upragnionego sukcesu, dzięki któremu dziecko stopniowo zbuduje nowy obraz samego siebie i zostanie zachęczone do ustawienia sobie poprzeczki na wyższym poziomie.

Długi czas oczekiwania na efekty pracy zniechęca ucznia. „Im dłuższa przerwa pomiędzy działaniami i jego efektami, tym mniej wydajne jest uczenie się i tym większe prawdopodobieństwo, że dzieci stracą zainteresowanie zadaniem oraz tym, jak je wykonały”.

²¹ Tamże, s. 111.

²² Tamże, s. 112.

²³ Tamże, s. 122.

²⁴ D. Fontana, *Psychologia dla nauczycieli*, Zysk i S-ka, Poznań 1998, s. 168.

Ważnym aspektem jest też współzawodnictwo pomiędzy dziećmi. Jeśli stanie się ono zbyt intensywne, może być powodem złego samopoczucia oraz bolesnych efektów porażki. Jednak najczęściej współzawodnictwo wpływa korzystnie i pomocnie na poprawę podejmowanych przez uczniów zadań.

Warto mieć świadomość skutków zbyt silnej motywacji zewnętrznej. W celu uniknięcia efektów porażki uciekają się do oszustwa, absencji czy symulowania choroby.

Skutecznym czynnikiem w procesie dydaktycznym jest pochwała. Jest ona najskuteczniejszą formą wzmocnienia pozytywnego, dlatego należy ją stosować w pracy szkolnej. Pochwały trzeba się uczyć. System wzmocnień na pozytywach daje trwałe efekty, natomiast system wzmocnień na negatywach jest tylko czasowy. „Pochwała jest w dużym stopniu nagradzająca dla dzieci i pomaga również w ustanowieniu ciepłych i produktywnych relacji pomiędzy nauczycielem i jego klasą. Lecz pochwała może być również bardzo dyrektywna, szczególnie jeśli jest dawana za coś namacalnego. Pochwała używana w ten sposób może doprowadzić dzieci do porzucenia innych idei i skoncentrowania się na tej jednej, na którą nauczyciel tak pozytywnie reaguje”.

W tym miejscu należy wspomnieć o motywacji dodatniej, której typowym przejawem jest pragnienie. Warunkuje ona dążenie do osiągnięcia pewnego celu, jakim może być dobry stopień w szkole lub sympatia innych osób; oraz motywacji ujemnej, której przejawem jest obawa lub niechęć, a ta warunkuje unikanie na przykład krytyki czy pogardy innych. Przejawy motywacji, takie jak wspomniane wcześniej pragnienia, obawy czy niechęci, traktuje się jako reprezentacje wewnętrznych procesów motywacyjnych. Posiadają one pewne cechy charakterystyczne, a trzy z nich J. Reykowski uważa za podstawowe²⁵. Są nimi: kierunkowość, natężenie i towarzyszące procesom motywacyjnym stany emocjonalne.

Kierunkowość polega na tym, że „pragnienia pobudzają do osiągania przedmiotu pragnień, a obawy (niechęci) do unikania źródła obaw”. Zmiany energetyczne w zachowaniu, jakimi są przyrosty lub spadki sił, to wspomniane już natężenie występujące w procesach motywacyjnych. Natężenie motywacji można, według J. Reykowskiego, scharakteryzować za pomocą trzech powiązanych ze sobą parametrów – siły, wielkości i intensywności. Siła motywacji wskazuje na większą lub mniejszą zdolność do angażowania motywów konkurencyjnych.

Kolejna z cech charakterystycznych wewnętrznych procesów motywacyjnych, **stany emocjonalne**, jest niczym innym jak doświadczeniem uczuć dodatnich (satysfakcja, ulga) w sytuacjach spełniania pragnień i unikania konfrontacji z obawami, jak również doświadczaniem uczuć ujemnych (przykrość, żal), w sytuacjach niespełnienia pragnień, a urzeczywistniania obaw.

²⁵ J. Reykowski, *Z zagadnień psychologii motywacji*, PZWS, Warszawa 1970, s. 15-16.

Podsumowanie:

Do nauki potrzebna jest motywacja określana jako stan gotowości ucznia do podjęcia określonego działania. Motywacja jest procesem, który składa się z kilku kroków: **Motywacja = gotowość + chęć + zdolność do zmiany.**

Gotowość - wiąże się z perswazją, nasz przekaz nie jest źródłem zmian, nieważne, co my mówimy, ważne, co uczeń mówi potem sam do siebie. Musimy wzbudzić jego zaangażowanie i przekonanie, że chodzi o jego interes. Dobrym komunikatem jest kwestia oceny ryzyka, komunikaty budzące lęk stymulują do działań mających na celu zmniejszenie zagrożeń. Postępowanie ukierunkowane jest przez dwa źródła „sił”. Są nimi zewnętrzne wymagania i wewnętrzne motywy. Ludzka działalność ma charakter celowy, uwarunkowany przez mechanizmy.

Chęć - poziom motywacji jest dobrym predyktorem tego, co się zmieni.

Jak nie ma przekonania, że należy podjąć działanie w celu dokonania zmian, to działania nie będą skuteczne, ponieważ będą to działania pozorowane.

Co musi się stać, aby plan się udał? Przekaz powinien być prosty i zrozumiały.

Mechanizm motywacyjny, którego źródło znajduje się w samym człowieku, jest nabyty i występuje w formie pragnień, życzeń, zamiarów, intencji, chęci itp.

Podstawowym warunkiem do powstania motywu jest potrzeba. Potrzeby mogą występować w dwóch formach. Potrzeba w formie potencjalnej (latentnej) nie ma wpływu na działanie, chyba że zostanie odpowiednio pobudzona, np. zetknięciem z czynnikami mającymi własność wzmocnienia (pobudki).

Pobudka może być dodatnia lub ujemna (czynnik zdolny zaspokoić potrzebę lub przeszkodzić w jej zaspokojeniu, a tym samym pogorszyć stan niezaspokojenia).

Zdolność do zmiany łączy się z posiadanymi umiejętnościami oraz wiarą, że działanie jest w zasięgu możliwości ucznia, który powinien uwierzyć, że to jest łatwe. Na tym etapie należy zacząć działać. Aby podjąć działanie, uczeń musi ocenić szanse na jego realizację jako wyższe od zera (osoba musi czuć, iż w warunkach, w których się znajduje, potrafi zaspokoić potrzeby lub zapobiec, bądź usunąć przeszkody uniemożliwiające jej zaspokojenie). Gdy owego przeświadczenia nie ma, istnieje tylko życzenie. Aby działanie się powtarzało, uczeń powinien otrzymać wzmocnienie pozytywne – ocenić działanie, że odniósł sukces.

Nie zapominajmy, że każdy z uczniów stanowi autonomiczną jednostkę ze swoim odrębnym pochodzeniem, zainteresowaniami i problemami, które mają istotny wpływ na jego zmotywowanie do nauki. Czynniki rodzinne, środowiskowe, również brak przekonania o zasadności uczenia się demotywują je w ich uczniowskiej karierze. Dlatego tak ważne jest, by nauczyciele sami zaangażowani w ciągle udoskonalenie swojego warsztatu pracy, posiadali takie przygotowanie zawodowe, które będzie umiało aktywizować uczniów do nauki. Zacznijmy uczyć niekonwencjonalnie, np. w oparciu o inteligencję wielorakie.

Bibliografia:

1. Cofer C.N., Appley M.H., *Motywacja: teoria i badania*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1972.
2. Fontana D., *Psychologia dla nauczycieli*, Zysk i S-ka, Poznań 1998.
3. Gałązka A., *Motywacyjna rola dramy w glottodydaktyce*, IMPULS, Kraków 2008.
4. Gasiul H., *Teorie emocji i motywacji*, Wyd. UKSW, Warszawa 2007.
5. Kocowski T., *Szkice z teorii twórczości i motywacji*, SAWW, Poznań 1991.
6. Komorowska H., *Metody badań empirycznych w glottodydaktyce*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1982.
7. Korczyński S., *Obraz nauczyciela*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2002.
8. Kozakiewicz M., *Ideal nauczyciela w oczach uczniów*, „Nasza Szkoła” 1958 nr 7-8.
9. Koziński J., *Efektywność procesu nauczania a motywacja*, „Ruch Pedagogiczny” 1962 nr 1.
10. Koziński J., *Rozwiązywanie problemów*, PZWS, Warszawa 1969.
11. Kozłowski J., *Analiza i ocena pracy nauczyciela i szkoły*, PZWS, Warszawa 1966.
12. Kreutz M., *Osobowość nauczyciela-wychowawcy*, [w:] *Osobowość nauczyciela*, (red. W. Okoń), PZWS, Warszawa 1959.
13. Krzyżewska J., *Aktywizujące metody i techniki w edukacji wczesnoszkolnej*. Część I, AU OMEGA, Suwałki 1998.
14. Kupisiewicz Cz., Kupisiewicz, M., *Słownik pedagogiczny*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2009.
15. Łapiński E., *Osobowościowe wyznaczniki działalności zawodowej nauczyciela*, „Nauczyciel i Wychowanie” 1980 nr 3.
16. Madsen K.B., *Współczesne teorie motywacji: naukowawcza analiza porównawcza*, Wyd. Naukowe PWN Warszawa 1980.
17. Malinowski T., *Nauczyciel i społeczeństwo*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1968.
18. Maslow A.H., *Motywacja a osobowość*, PAX, Warszawa 1990.
19. Niebrzydowski L., *Wpływ motywacji na uczenie się*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1972.
20. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1985.
21. Obuchowski K., *Galaktyka potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich*, Zysk i S-ka, Poznań 2000.
22. Ossowska M., *Motywy postępowania. Z zagadnień psychologii moralności*, Książka i Wiedza, Warszawa 1958.
23. Prodromou L., *The good language teacher*, [w:] *Teacher development making the right moves. Selected articles from the English Teaching Forum 1989-1993*, (red. Thomas Kral), Washington, D.C. 1994, United States Information Agency.
24. Putkiewicz Z., *Motywy szkolnego uczenia się młodzieży*, PZWS, Warszawa 1971.
25. Reykowski J., *Z zagadnień psychologii motywacji*, PZWS, Warszawa 1970.