

**Anna Prusik**

Olsztyńska Szkoła Wyższa

ORCID: 0000-0002-6258-7447

**Roman Sokulski**

Olsztyńska Szkoła Wyższa

ORCID: 0009-0002-8180-4774

## Motywacja wewnętrzna i emocje w kontekście edukacyjnym ewaluacji na przykładzie Toastmasters Polska

W 2022 roku przeprowadzono badanie na konferencji *Warmia Efekt Toastmasters* w Olsztynie. Celem badania było określenie motywacji wewnętrznej do nauki przemawiania w powiązaniu z towarzyszącymi jej emocjami w kontekście edukacyjnym ewaluacji. Główny problem badawczy przybrał postać pytania: Jaki jest poziom motywacji wewnętrznej do nauki przemawiania wśród osób obecnych na *Warmia Efekt Toastmasters*? W postępowaniu badawczym użyto mieszanego schematu badawczego Johna Creswella (2013). Zastosowano kwestionariusz motywacji do nauki Joanny Gózdź (2019) wzorowany na teorii autodeterminacji oraz kwestionariusz ogólnego zdrowia (GHQ 12). Grupa badawcza składała się z ochotników: 16 mężczyzn i 15 kobiet. GHQ pokazał problemy ogólnej kondycji psychicznej na bardzo niskim poziomie. Motywacja zewnętrzna i amotywacja były na tym samym niskim poziomie. Motywacja introjektowana i indentyfikacyjna były na dość wysokim zbliżonym poziomie. Motywacja wewnętrzna była na najwyższym, bardzo wysokim poziomie.

**Słowa kluczowe:** dydaktyka, ewaluacja, mieszane schematy badawcze, motywacja wewnętrzna, teoria autodeterminacji, Toastmasters

### Motivation and emotions in the educational context of evaluation on the example of Toastmasters Poland

In 2022 conducted a study in the conference *Warmia Efekt Toastmasters* in Olsztyn. The aim of the research was to identify and describe intrinsic motivation for learning public speaking as well as emotions in the educational context of evaluation. The main research problem took the form of the following question: What is the level of intrinsic motivation to learn to speak

among people represented at the *Warmia Efekt Toastmasters*? In research decided to use in this study John Creswell's mixed-method design (2013). This project used a scale of motivation developed by Joanna Gózdź (2019) based on self-determination theory and General Health Questionnaire (GHQ 12). The research group consisted of volunteers: 16 men and 15 women. Statistical analysis GHQ shows problems of mental condition at a very low level. External regulation and amotivation are at a low level. Introjected regulation and identified regulation are at a high level. Intrinsic motivation was at the highest level.

**Keywords:** didactics, evaluation, mixed-method design, intrinsic motivation, self-determination theory, Toastmasters

## Wstęp

W ramach projektu badawczego realizowanego w Olsztyńskiej Szkole Wyższej *Motywacja wewnętrzna i emocje w różnych kontekstach edukacyjnych* w porozumieniu z klubem Olsztyn Toastmasters, organizatorem *Warmia Efekt Toastmasters* – konferencji polskiej organizacji Toastmasters, w sierpniu 2022 roku przeprowadzono badanie członków Toastmasters obecnych na wydarzeniu *Efekt Toastmasters* w Olsztynie. Celem badania było określenie poziomu motywacji wewnętrznej do nauki przemawiania w powiązaniu z towarzyszącymi jej uczuciami. W postępowaniu badawczym użyto metod jakościowych i ilościowych według mieszanych schematów badawczych (Creswell i Plano Clark, 2007; Creswell, 2013). Zaprezentowana tu część projektu *Motywacja wewnętrzna i emocje w różnych kontekstach edukacyjnych* przedstawia podejście, w którym badacze skupili się na motywacji i ewaluacji, aby lepiej zrozumieć ich rolę w nieformalnej edukacji w ramach programu nauczania przemawiania publicznego międzynarodowej organizacji edukacyjnej Toastmasters International.

## Toastmasters International

Toastmasters International, zgodnie z informacjami zaczerpniętymi z oficjalnej strony organizacji, jest międzynarodową organizacją edukacyjną, której celem jest nauczanie przemawiania publicznego w powiązaniu z umiejętnościami liderскими. Organizacja ta powstała w USA na początku XX wieku i została zarejestrowana w stanie Kalifornia, gdzie ma obecnie swoją główną siedzibę. Za oficjalną datę jej powstania przyjmuje się 22 października 1924 roku. Pod koniec roku 2023 organizacja podawała, że posiada ponad 270 000 członków w 148 krajach, którzy spotykają się w ponad 14 200 klubach prawie na całym świecie. Członkostwo w organizacji jest odpłatne.

Program edukacyjny Toastmasters International został zaprojektowany w taki sposób, aby rozwijać umiejętności publicznego przemawiania, komunikacji oraz umiejętności liderkich. Udział w spotkaniach klubowych pozwala członkom Toastmasters usprawniać komunikację i umiejętności liderkie poprzez przemawianie i obejmowanie ról klubowych (role na spotkaniach, np: gramatyk, chronometrażysta, toastmaster wieczoru, główny ewaluator, ewaluator mowy przygotowanej oraz role w zarządzie, np.: prezydent klubu, zastępcy prezydenta do spraw: edukacji, członkostwa, marketingu).

Doskonalenie tych umiejętności odbywa się poprzez wspierającą wzajemną ewaluację członków klubu. W oficjalnych dokumentach Toastmasters przeczytać można, że ewaluacja jest kluczowym elementem aktywności w Toastmasters, który przybiera różne formy, jak choćby: mentoring, ewaluacja mowy przygotowanej, ewaluacja mowy spontanicznej, ewaluacja całego spotkania.

W trakcie prawie stuletniej historii program edukacyjny ewoluował i obecnie określany jest jako „Pathways learning experience”. Oferuje on członkom 11 specjalistycznych ścieżek edukacyjnych, które pozwalają doskonalić ponad 300 unikatowych kompetencji. Materiały edukacyjne są dostępne dla członków organizacji w formie cyfrowej poprzez system online Base Camp.

Od czasu epidemii COVID-19 Toastmasters zachęca też do idei spotkań hybrydowych (tradycyjne i online) i udostępnia porady, podcasty, różnego rodzaju szablony przydatnych na spotkaniach dokumentów, instrukcje wideo oraz inspiрующие dokumenty. Są one dostępne w większości w języku angielskim, co dla wielu stanowi inspirację do nauki przemawiania w języku angielskim.

Toastmasters organizuje różnego rodzaju wydarzenia dla członków klubów na różnych poziomach (międzynarodowym, krajowym, dystryktu, dywizji – zgodnie z przyjętym w organizacji nazewnictwem). Członkowie organizacji mogą brać udział w konkursach i warsztatach doskonalących umiejętności nie tylko przemawiania oraz ewaluacji. Organizując te wydarzenia, doskonalą też umiejętności liderkie oraz nawiązują współpracę z innymi klubami i często uczą się wzajemnie od siebie.

Od roku 2023 Polska jest częścią Dystryktu 108, w którym są jeszcze: Litwa, Łotwa, Estonia, Finlandia, Rosja i Kazachstan. Zgodnie z informacjami zaczerpniętymi z oficjalnej strony internetowej Toastmasters w Polsce obecnie jest ponad 75 klubów, które zrzeszają ponad 1900 członków. Jak podaje strona internetowa klubu Łódź Toastmasters, pierwszy klub w Polsce powstał w Warszawie w lipcu 1994 roku pod nazwą Toastmasters, Polska SA. W lutym 2014 roku został zarejestrowany pierwszy klub Toastmasters w Olsztynie, którego współzałożycielem jest jeden z autorów tego artykułu.

Dotychczasowe publikacje na temat Toastmasters w Polsce w większości są materiałami marketingowymi umieszczanymi w gazetach w postaci wywia-

dów z członkami polskich klubów. Publikacja naukowa w języku polskim Sylwii Kalińskiej-Łuszczynskiej (2015) *Zajęcia wzorowane programem Toastmasters: przegląd wyników badań*, która jest częścią czwartego tomu *W dialogu języków i kultur*, jest opisem sześciu badań wykonanych na Tajwanie, których celem było zbadanie użyteczności zajęć wzorowanych na programie Toastmasters w nauczaniu języka angielskiego w ramach kształcenia uniwersyteckiego.

## Ewaluacja

Jak podaje Henryk Mizerek (2016) w publikacji *Ewaluacja edukacyjna w Polsce. Trajektorie, perspektywy i dylematy rozwoju*, ewaluacja edukacyjna w Polsce związana jest z przełomem transformacyjnym po roku 1993. To samo stwierdzić można o rozwoju organizacji Toastmasters w Polsce po roku 1994 i rozwoju związanej z nią nieodłącznie ewaluacji. W programie Toastmasters projekty mów zaliczane są jedynie po otrzymanej od członka organizacji pisemnej ewaluacji (nie jest istotne, czy jest pozytywna czy negatywna). Być może tak zdecydowane oddzielenie ewaluacji od oceny w Toastmasters pozwoliło na jej rozwój w tej nieformalnej edukacji. Ewaluacja w systemie formalnym zapoczątkowanym doświadczeniami programu TERM inspirowanymi publikacją Leszka Korporowicza (1997) *Ewaluacja w edukacji* nie zdołała się oddzielić od oceny, co pewnie zdecydowało o jej stopniowym marginalizowaniu w codzienności szkolnej. Stało się tak pomimo wspierających ewaluację w szkole publikacji, jak książka Aldony Hildenbrandt i Henryka Mizerka (1997).

Ewaluacja, która pojawiła się w materiałach TERM skierowanych do kadry zarządzającej oświaty, ewaluowała w Polsce w stronę dominacji ewaluacji zewnętrznej. Z czasem zajęła miejsce mierzenia jakości szkoły, choć jak przekonywał propagator mierzenia jakości pracy szkoły w Polsce Stanisław Wlazło (2010), ewaluacja to nie jest mierzenie jakości pracy szkoły 2.0. W tym czasie w Toastmasters przygotowywano się do reformy programu edukacyjnego, który po wielu latach konsultacji zaczął zmieniać się od 2020 roku. Organizacja pozwoliła swoim członkom na wybór między starym a nowym programem w okresie przejściowym. Zmiana ta jednak nie dotyczyła samego procesu ewaluacji, który pozostał niezmienny i można określić go jako bardziej związany z ewaluacją wewnętrzną. Ewaluacja zewnętrzna klubów obecna była bardziej w raportach przekazywanych przez dyrektorów dywizji lub dystryktu do centrali głównej organizacji. Członkowie Toastmasters nie mieli jednak dostępu do szczegółowych raportów, co w pewnym okresie dyskutowano w mediach społecznościowych w aspekcie finansowym (wątpliwości dotyczyły szczegółowego rozliczenia składek na poziomie kwatery głównej Toastmasters International).

Zgodnie z informacjami zaczerpniętymi z oficjalnej strony organizacji, w starszej wersji programu edukacyjnego Toastmasters skupiano się bardziej na projektach-mowach zamieszczonych w tematycznych podręcznikach, np.: mowy okolicznościowe, mowy humorystyczne, mowy informacyjne. W nowszej wersji programu edukacyjnego skupiono się bardziej na rozwoju mówcy w 11 ścieżkach nie zawsze bezpośrednio kojarzonych z przemawianiem: strategię motywacyjną, planowanie innowacyjne, relacje strategiczne. Zmiany te nie wpłynęły jednak na sam proces ewaluacji, można założyć, że brak zmiany procedur ewaluacyjnych związany był z ich funkcjonalnością i użytecznością dla członków klubów, ponieważ zmiana programu wynikała z potrzeby rozwoju i oczekiwań członków klubów (wyrażanych w ankietach i aktywności edukacyjnej). Oczywiście były też takie kluby w Polsce (znane współautorowi tekstu), które nie pozwalały wygłaszać kolejnych mów po negatywnych ocenach, choć jest to wbrew oficjalnym wytycznym organizacji. Można też było usłyszeć publiczne ewaluacje ośmieszające wystąpienia członków klubu, sformułowane w celu nakłonienia do przemyślenia uczestnictwa w posiedzeniach klubu. Były też w historii polskiej organizacji Toastmasters przypadki, kiedy klubu dzieliły się na „profesjonalne” i inne, ze względu na oczekiwanie wysokich osiągnięć od innych członków organizacji. Za każdym razem wyznacznikiem poziomu klubów były pozytywne ewaluacje innych członków klubu (ustne lub pisemne).

Zakres ewaluacji w Toastmasters jest bardzo szeroki, prawie każda rola na spotkaniu podlega ewaluacji, która jest wygłaszana na spotkaniu przez wyznaczonego członka klubu. Tylko członkowie Toastmasters mogą ewaluować innego członka, aby mógł on spełnić wymogi stawiane przez Toastmasters. Każdy obecny na spotkaniu może też podzielić się swoją ewaluacją i zwyczajowo wszyscy są do tego zachęceni nawet goście, którzy są pierwszy raz na spotkaniu. Nowi członkowie zachęceni są do nauki ewaluacji i starają się poprzez obserwację, rozmowy i lekturę oraz samodzielną praktykę doskonalić nie tylko sztukę przemawiania, ale i sztukę ewaluacji. W tradycji organizacji Toastmasters cyklicznie odbywają się konkursy mów i konkursy ewaluacji. Najlepsi członkowie mogą brać w nich udział nawet na poziomie międzynarodowym i światowym. Odbywają się też w klubach i między klubami warsztaty i wykłady doskonalące umiejętność ewaluacji.

## Motywacja

W konstruktywistycznym sposobie myślenia o szkole (Gruszczyk-Kolczyńska, 2021; Klus-Stańska, 2012; Petty, 2018), najważniejsze wydaje się być nakłonienie ucznia, aby z biernego stał się aktywny. Zdaniem autorów tej pracy szczególnie użyteczna w zakresie motywowania może okazać się automotywacja oparta na teorii samoregulacji. W teorii tej (self-determination theory, SDT) przydatnej

w edukacji (Deci i in., 1991) opisane są różne formy motywacji – od motywacji zewnętrznej poprzez motywację opartą na introjeksi, motywację identyfikacyjną do motywacji wewnętrznej, która związana jest z automotyacją. Obecnie na poziomie międzynarodowym w EARLI (Europejskim Stowarzyszeniu Badaczy Nauczania i Instruktażu) funkcjonuje grupa SIG-8 badająca od lat problematykę motywacji i emocji. Liczba publikacji dotyczących tej problematyki jest znaczną i zawiera też badania związane z SDT. Artykuł ten inspirowany jest dyskusją rozpoczętą w ramach spotkania SIG-8 w sierpniu 2018 roku określonego tematycznie jako „Design motivation” („Zaprojektuj motywację”). Richard Ryan i Edward Deci (2017) zwracają uwagę, że, aby mogła wytworzyć się motywacja wewnętrzna, zaspokojone muszą być potrzeby: kompetencji, relacji i autonomii.

Bycie kompetentnym określa zdolność do realizacji postawionych sobie celów i przekonanie o posiadaniu odpowiednich wiadomości i umiejętności, aby się rozwijać. Potrzeba relacji stanowi niezbędny składnik krytycznej i twórczej współpracy, aby szybciej i doskonalej się realizować. Autonomia oznacza tu niezbędną samodzielność i świadomość sprawczości.

Wszystkie powyższe odnoszą się do różnych aspektów edukacji, które postrzegane są przez uczącego się jako niezbędne do podjęcia aktywności w procesie uczenia się przemawiania i ewaluacji w ramach uczestnictwa w Toastmasters International.

W polskiej literaturze użyteczną dla tej pracy adaptacją skali motywacji SDT jest badanie motywacji do nauki Gózdź (2015). Autorka we wstępie do przedstawienia badań zwraca uwagę na współczesne psychologiczne koncepcje motywacji: model homeostatyczny, behawioralne teorie wzmocnienia, model poznawczy i model humanistyczny. Teoria samoregulacji wywodząca się z modelu humanistycznego jest ważna dla publikacji ze względu na jej indeterministyczny charakter istotny dla ukształtowania się automotyacji.

Michał Szulawski i Jakub Szapiro (2016) w artykule *W kierunku motywacji wewnętrznej w edukacji: implikacje teorii autodeterminacji w środowisku szkolnym*, odwołując się do innych prac (Ryan i Deci, 2000), przedstawili sześć rodzajów motywacji: brak motywacji do działania, regulację zewnętrzną, introjeksię, identyfikację, integrację, motywację wewnętrzną.

Brak motywacji określony został jako świadome niepodejmowanie działań, które bywa też określane jako amotywacja. Regulacja zewnętrzna wynika z chęci uniknięcia kary lub chęci zdobycia nagrody, których źródłem jest inna osoba. Introjeksija również wynika z chęci uniknięcia kar lub zdobycia nagród, lecz źródłem ich jest nie inna osoba, a motywująca się samodzielnie jednostka. Następnym rodzajem motywacji jest identyfikacja, którą określić można jako identyfikację jednostki z celem, który jest dla niej istotny i często w wysokim stopniu użyteczny. Kolejny wyróżniony przez autorów rodzaj motywacji to integracja,

o której można mówić, kiedy cel, do którego dążymy, wynika z przyjętego przez jednostkę systemu wartości lub jest istotną częścią tożsamości jednostki. Ostatnim wyodrębnionym rodzajem motywacji jest motywacja wewnętrzna, która związana jest z satysfakcją, którą odczuwamy, dążąc do celu, i przyjemnością, którą sprawia nam podejmowana aktywność.

Swoją teoretyczną pracę Szulawski i Szapiro (2016) uzupełnili o wyniki badań dotyczących metaanalizy badań motywacji wewnętrznej i zewnętrznej z okresu 40 lat (Cerasoli, Niclin i Ford, 2014). Z analiz tych wynika, że motywacja zewnętrzna ma silniejszy wpływ na ilościowy aspekt wykonywania zadań, a motywacja wewnętrzna – na aspekt jakościowy wykonywanych zadań.

Można założyć, że ewaluacja w Toastmasters, ze względu na swój wspierający relacje charakter – członkowie wzajemnie wygłaszają publicznie ewaluacje innych członków klubu – zapewnia spełnienie potrzeby relacyjności w nauce przemawiania. To samo dotyczy potrzeby autonomii, nawet najbardziej krytyczna ewaluacja nie uniemożliwi własnych wyborów dalszego sposobu doskonalenia przemawiania. Podobnie w przypadku poczucia kompetencji, która może się budować nawet poprzez drobny postęp dzięki ewaluacji proponującej działania doskonalące umiejętności przemawiania.

## Podstawy metodologiczne badań własnych

Celem badania było określenie poziomu motywacji wewnętrznej do nauki przemawiania w powiązaniu z towarzyszącymi jej uczuciami.

Główny problem badawczy przybrał postać pytania: Jaki jest poziom motywacji wewnętrznej do nauki przemawiania wśród członków obecnych na *Warmia Efekt Toastmasters* – konferencji polskich klubów Toastmasters International?

Zrozumienie motywacji uczących się jest kluczowe, jeśli chcemy wykształcić umiejętność planowania i uczenia się przez całe życie. Badania oparto na teorii samostanowienia SDT, która wyznacza ramy dla studiowania motywacji w podejściu humanistycznym. W badaniach skupiono się na motywacji do przemawiania i emocjonalnej regulacji uczestników *Warmia Efekt Toastmasters*, aby lepiej zrozumieć ich role i funkcjonowanie w ramach członkostwa w Toastmasters International.

Zastosowano strategię mieszane badań społecznych. Strategię mieszane wykorzystywane są do integrowania danych ilościowych i jakościowych w jedną całość. Dane jakościowe i ilościowe można umieszczać obok siebie we wspólnej bazie danych lub osobno jako wzajemne potwierdzenie (Creswell, 2013). W tym przypadku opinie uczestników Toastmasters dotyczące motywacji do nauki przemawiania zostały uzupełnione o jakościowe wywiady badawcze.

W badaniach zastosowano procedury sekwencyjne badania mieszanego (Creswell, 2013, s. 40). Wykorzystano badania sondażowe w celach opisowych, wyjaśniających i eksploracyjnych (Babbie, 2003) oraz w celu bardziej precyzyjnego zdefiniowania problemu jakościowy wywiad badawczy (Kvale, 2004).

Jako narzędzia badawcze posłużyły: zmodyfikowany kwestionariusz motywacji do nauki w oparciu o koncepcję SDT Deciego i Ryana opracowany przez Góźdz (2019) oraz zmodyfikowany kwestionariusz ogólny zdrowia (GHQ 12) Sigurda Hystada i Bjørna H. Johnsen (2020). Dostępny na oficjalnej stronie internetowej Pracowni Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego kwestionariusz w wersji GHQ-12 może być używany do badania kondycji psychicznej różnych populacji. Dla potrzeb tego badania dostosowano jeszcze kwestionariusz i wydzielono pięć skal, które służą jedynie bardzo pobieżnemu określeniu kontekstu edukacyjnego, jakim jest kondycja psychiczna członków Toastmasters International obecnych na konferencji *Warmia Efekt Toastmasters*.

Wywiady ukierunkowane były na wypowiedzi badanych w następujących obszarach: a) co motywuje cię do nauki przemawiania? b) wątpliwości związane z uczestnictwem w Toastmasters International, c) wpływ rozwoju w Toastmasters International na karierę zawodową.

Grupa badawcza składała się z ochotników: 16 mężczyzn i 15 kobiet z grupy około 150 osób uczestniczących w konferencji *Warmia Efekt Toastmasters* w Olsztynie, które odbywało się w Centrum Konferencyjno-Szkoleniowym Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w dniach od 18 sierpnia do 21 sierpnia 2022 roku. Uczestnicy badania w wieku mniej niż 25 lat stanowili 3,2%, uczestnicy badania między 25–30 lat stanowili 9,7%, uczestnicy badania między 31–40 lat stanowili 48,7%, uczestnicy badania między 41–50 lat stanowili 25,8%, uczestnicy badania, którzy mieli 51 lat i więcej, stanowili 12,6%. Członkostwo w Toastmasters International wyrażone w latach przedstawiało się następująco: mniej niż rok członkostwa miało 19,4%, między 1. a 3. rokiem członkostwa było 25,8%, między 4. a 6. rokiem członkostwa było 41,9%, 7 i więcej lat członkostwa w Toastmasters miało 12,9%.

## Prezentacja wyników badań własnych

W celu opracowania wyników badań ankietowych za Markiem Walesiakiem (2014) wybrano uproszczoną formę przekształcenia ilorazowego jako formułę normalizacji zmiennych. Otrzymany zsumowany wynik dla pytania podzielono przez maksymalny możliwy wynik dla pytania danego kwestionariusza. Otrzymano dzięki temu wyniki znormalizowane w przedziale od 0 do 1.

Opracowanie badań ankietowych GHQ 12 przedstawia się następująco:  
Punktację obliczano według skali Likerta (0–1–2–3).



Tabela 1

*Kategorie odpowiedzi – problemy z ogólnym samopoczuciem*

Problemy z ogólnym samopoczuciem	0	1	2	3
Pytanie 1, 4, 7, 8	bardziej niż zazwyczaj	tak samo jak zazwyczaj	słabiej niż zazwyczaj	znacznie słabiej niż zazwyczaj

Źródło: badania własne.

Tabela 2

*Problemy z ogólnym samopoczuciem*

Numer pytania	Pytania kwestionariusza ogólnego samopoczucia	Normalizacja	0	1	2	3
1	Czy ostatnio możesz się skoncentrować na tym, co robisz?	0,29	5	24	0	1
4	Czujesz się ostatnio w stanie sam podejmować decyzje?	0,20	13	17	1	0
7	Czy ostatnio możesz cieszyć się codziennymi aktywnościami?	0,26	13	13	4	1
8	Czy ostatnio radzisz sobie ze swoimi problemami?	0,28	12	14	3	2

Źródło: badania własne.

Większość uczestników badania deklaruje, że może się skoncentrować *tak samo jak zazwyczaj*. Podejmowanie decyzji, radość z codziennych aktywności i radzenie sobie z problemami prawie połowa badanych określiła na poziomie *bardziej niż zazwyczaj*. Przekłada się to na niski poziom problemów z funkcjonowaniem (średnia po normalizacji – 0,26).

Tabela 3

*Kategorie odpowiedzi – poziom lęków*

Poziom lęków	0	1	2	3
Pytanie 2, 5, 6, 9, 11	ani trochę	nie bardziej niż zazwyczaj	raczej bardziej niż zazwyczaj	znacznie bardziej niż zazwyczaj

Źródło: badania własne.

Tabela 4  
Poziom lęków

Numer pytania	Pytania kwestionariusza ogólnego samopoczucia	Normalizacja	0	1	2	3
2	Nie wysypiasz się ostatnio z powodu zmartwień?	0,28	12	13	5	1
5	Czujesz się ostatnio wciąż zestresowany?	0,34	5	21	4	1
6	Czujesz ostatnio, że możesz przezwyciężyć życiowe trudności?	0,63	0	11	12	8
9	Czy ostatnio czujesz się nieszczęśliwy i przygnębiony?	0,23	14	13	4	0
11	Myślałeś ostatnio o sobie jako o bezwartościowej osobie?	0,13	19	6	0	2

Źródło: badania własne.

Większość uczestników badania deklaruje, że czuje się zestresowana *nie bardziej niż zazwyczaj*. Myślenie o sobie jako o bezwartościowej osobie, niewysypianie się z powodu zmartwień oraz poczucie bycia nieszczęśliwym i przygnębnym około połowa badanych określiła na poziomie *ani trochę*. Potwierdza to deklaracja ponad połowy, że może przezwyciężyć życiowe trudności. Przekłada się to na niski poziom lęków (średnia po normalizacji – 0,32).

Tabela 5  
Kategorie odpowiedzi – problemy z relacjami interpersonalnymi

Problemy z relacjami interpersonalnymi	0	1	2	3
Pytanie 3	bardziej niż zazwyczaj	tak samo jak zazwyczaj	mniej niż zazwyczaj	znacznie mniej niż zazwyczaj

Źródło: badania własne.

Tabela 6  
Problemy z relacjami interpersonalnymi

Numer pytania	Pytania kwestionariusza ogólnego samopoczucia	Normalizacja	0	1	2	3
3	Masz ostatnio poczucie, że bierzesz udział w czymś użytecznym?	0,13	21	8	2	0

Źródło: badania własne.

Poczucie brania udziału w czymś użytecznym deklaruje ponad 2/3 uczestników badania, co może świadczyć o braku problemów z relacjami interpersonalnymi. Wymaga to jednak bardziej pogłębionego badania.

Tabela 7

*Kategorie odpowiedzi – brak wiary w siebie*

Brak wiary w siebie	0	1	2	3
Pytanie 10	ani trochę	nie bardziej niż zazwyczaj	raczej bardziej niż zazwyczaj	znacznie słabiej niż zazwyczaj

Źródło: badania własne.

Tabela 8

*Brak wiary w siebie*

Numer pytania	Pytania kwestionariusza ogólnego samopoczucia	Normalizacja	0	1	2	3
10	Czy ostatnio tracisz wiarę w siebie?	0,27	16	7	6	2

Źródło: badania własne.

Poczucie tracenia wiary w siebie na poziomie *ani trochę* deklaruje ponad 1/2 uczestników badania. Rozkład odpowiedzi wskazuje jednak na potrzebę bardziej pogłębionego badania.

Tabela 9

*Kategorie odpowiedzi – brak poczucia szczęścia*

Brak poczucia szczęścia	0	1	2	3
Pytanie 12	bardziej niż zazwyczaj	prawie tak samo jak zazwyczaj	mniej niż zazwyczaj	znacznie mniej niż zazwyczaj

Źródło: badania własne.

Tabela 10

*Brak poczucia szczęścia*

Numer pytania	Pytania kwestionariusza ogólnego samopoczucia	Normalizacja	0	1	2	3
12	Czułeś się ostatnio całkiem szczęśliwy, biorąc wszystko pod uwagę?	0,19	18	9	3	1

Źródło: badania własne.

Poczucie bycia szczęśliwym na poziomie *bardziej niż zazwyczaj* deklaruje ponad 1/2 uczestników badania. *Prawie tak samo jak zazwyczaj* czuje się szczęśliwym prawie 1/3. Odpowiedzi te przekładają się na bardzo niski poziom braku poczucia szczęścia.

Opracowanie badań ankietowych skali motywacji SDT przedstawia się następująco:

Punktację obliczano według skali Likerta (1–2–3–4–5).

Tabela 11

*Kategorie odpowiedzi – dlaczego uczysz się przemawiania publicznego?*

1	2	3	4	5
całkowicie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się zgadzam	całkowicie się zgadzam

Źródło: badania własne.

Tabela 12

*Dlaczego uczysz się przemawiania publicznego?*

Nu- mer py- ta- nia	Pytania kwestionariusza i rodzaj motywacji	Nor- malizacja	1	2	3	4	5
	<b>Motywacja zewnętrzna</b>	<b>0,32</b>					
13	Żeby przełożeni w pracy byli zadowoleni.	0,38	<b>12</b>	11	5	2	0
19	By przełożeni w pracy się nie czepiali.	0,36	<b>19</b>	7	7	0	0
23	Żeby przełożony w pracy nie wzywał mnie na rozmowy o potrzebie rozwoju zawodowego.	0,29	<b>21</b>	6	2	1	0
29	By przełożony w pracy dał mi święty spokój.	0,25	<b>23</b>	6	1	0	0
	<b>Suma</b>	1,28					
	<b>Motywacja oparta na introjeksi</b>	<b>0,67</b>					
3	Bo chcę udowodnić sobie, że jestem w stanie odnieść sukces.	0,69	2	6	6	<b>8</b>	<b>8</b>
7	Ponieważ, gdy odnoszę sukcesy, czuję się lepsz/lepsza.	0,75	2	4	5	7	<b>12</b>
11	Aby udowodnić sobie, że jestem inteligentnym człowiekiem.	0,59	4	<b>9</b>	6	6	5
16	Aby udowodnić sobie, że jestem w stanie zdobywać kolejne nagrody edukacyjne.	0,55	4	<b>13</b>	3	6	4
22	Bo chcę mieć poczucie, że jestem w stanie opanować umiejętności, których się uczę.	0,82	1	0	3	<b>17</b>	9
24	By udowodnić sobie, że nie jestem gorszy od innych.	0,43	<b>14</b>	6	3	5	2

26	By mieć poczucie, że jestem w stanie wystąpić publicznie.	0,87	1	2	1	8	<b>18</b>
	Suma	4,7					
	<b>Motywacja oparta na identyfikacji</b>	<b>0,73</b>					
2	Ponieważ to pozwala mi przygotować się lepiej do mojej aktywności zawodowej.	0,74	2	6	2	9	<b>11</b>
5	Ponieważ to sprzyja mojemu przygotowaniu do pracy, którą sobie wymarzyłam/wymarzyłem.	0,77	1	4	6	7	<b>12</b>
10	Gdyż pozwala mi to zbliżyć się do wybranego przeze mnie celu zawodowego.	0,77	0	5	5	9	<b>11</b>
14	Ponieważ sprzyja to rozwijaniu kompetencji potrzebnych do pracy w zawodzie, który wybrałam/wybrałem.	0,77	1	5	3	9	<b>12</b>
18	Ponieważ jest to niezbędne do realizacji moich planów zawodowych.	0,63	2	9	6	<b>8</b>	5
25	Ponieważ jest mi to potrzebne ze względu na wybrane przeze mnie ukierunkowanie w zakresie samokształcenia.	0,72	3	3	7	7	<b>10</b>
27	Gdyż jest to niezbędne ze względu na moje wybory życiowe.	0,69	5	1	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	Suma	5,09					
	<b>Motywacja wewnętrzna</b>	<b>0,87</b>					
4	Ponieważ to daje mi satysfakcję.	0,88	0	1	1	13	<b>15</b>
6	Bo po prostu to lubię.	0,87	0	0	5	10	<b>15</b>
9	Ponieważ to sprawia mi radość.	0,88	1	0	2	10	<b>17</b>
12	Ponieważ to mnie interesuje.	0,87	0	0	3	13	<b>14</b>
15	Bo sprawia mi to przyjemność.	0,87	0	1	3	10	<b>16</b>
20	Ponieważ mnie to „bawi”.	0,82	0	4	4	7	<b>15</b>
28	Ponieważ to dla mnie rozrywka.	0,87	0	2	1	12	<b>15</b>
	Suma	6,06					
	<b>Amotywacja</b>	<b>0,32</b>					
1	Właśnie, czasem zastanawiam się, po co to komu.	0,38	<b>17</b>	5	4	2	2
8	W zasadzie to nie wiem, mam wrażenie, że na tych spotkaniach marnuję czas.	0,27	<b>21</b>	8	1	0	0
17	Nie wiem po co się tego w ogóle uczę.	0,28	<b>21</b>	7	1	1	0
21	Generalnie to nie wiem, w zasadzie można byłoby się bez tego obejść.	0,37	<b>13</b>	10	5	2	0
30	Nie wiem, w zasadzie jest mi to w ogóle niepotrzebne.	0,31	<b>19</b>	8	2	0	1
	Suma	1,61					

Źródło: badania własne.

Motywację zewnętrzną kwestionariusz ukazał na niskim poziomie. Uczestnicy badania zwracali jednak uwagę na problem z trafnością pytań zawartych w tej części kwestionariusza. Wielu z nich miało swoje firmy i – będąc ich właścicielami – nie mieli bezpośrednich przełożonych. Problem ten nie dotyczył amotywacji, która była na tym samym niskim poziomie, ale pytania kwestionariusza były w tej części bardziej uniwersalne i nie budziły takich wątpliwości.

Na dość wysokim i zbliżonym poziomie określona została kwestionariuszem motywacja oparta na introjekcji i identyfikacyjna. Mogła mieć na to wpływ podjęta wcześniej decyzja o udziale w konferencji, która dla wielu była możliwością sprawdzenia się w konkursach i porównania z innymi. Bardzo wysoki poziom motywacji wewnętrznej wynikał z faktu, że ponad połowa respondentów odpowiedziała, że całkowicie zgadza się z pytaniami kwestionariusza. Wpływ na to mogła mieć bardzo dobra organizacja konferencji, która może też świadczyć o pozytywnym efekcie Toastmasters, co organizatorzy wpisali w nazwę wydarzenia *Warmia Efekt Toastmasters*.

W wywiadach uczestniczyły dwie kobiety i dwóch mężczyzn, którzy wzięli udział w wydarzeniu *Warmia Efekt Toastmasters* w sierpniu 2022 roku. Trzy osoby były od 4 lat członkami Toastmasters International i jedna była członkiem od 8 lat. Trzy osoby zdobyły już najwyższy stopień edukacyjnych osiągnięć w organizacji Toastmasters International określaną jako DTM (Distinguished Toastmaster).

W wywiadach koncentrowano uwagę na poznaniu motywacji uczestników do przemawiania, ewentualnej chęci rezygnacji z Toastmasters, zapytano też o wpływ uczestnictwa w spotkaniach Toastmasters International na karierę zawodową.

Wywiady zostały umieszczone w programie do opracowywania danych jakościowych Quirkos. We wprowadzonej do programu pisemnej formie wywiadów wyodrębniono 68 kodów i następnie zebrano je w 24 kategorie. Najliczniej kody występowały w następujących kategoriach:

- a) kategorie zawierające siedem kodów: momenty kryzysowe, praca nad sobą,
  - b) kategorie zawierające pięć kodów: pewność siebie, pozytywne relacje,
  - c) kategorie zawierające cztery kody: uczenie się od innych, współpraca.
- Wyodrębniono też między innymi kategorię zawierającą dwa kody: ewaluacja.

Przykład zakodowanej wypowiedzi z kategorii „momenty kryzysowe”: *Może nie całkowicie myślałam, żeby odejść, ale myślałam, żeby od tego odpocząć. Tak było to bardzo wyczerpujące przygotować się do Mistrzostw Polski.*

Przykład zakodowanej wypowiedzi z kategorii „praca nad sobą”: *Chcę walczyć ze swoimi ułomnościami, które ja gdzieś w sobie obserwuję, czy ze strachem i po prostu nie chcę tego u siebie.*

Przykład zakodowanej wypowiedzi z kategorii „pewność siebie”: *Ale myślę, że pośrednio tak, bo dało mi to pewność siebie, to jest swobodę komunikacji.*

Przykład zakodowanej wypowiedzi z kategorii „pozytywne relacje”: *Do tego, żeby uczyć się mówić do ludzi, motywują mnie nowe przyjaźnie.*

Przykład zakodowanej wypowiedzi z kategorii „uczenie się od innych”: *I jak widzę, że ja mogę coś dać innym albo inni uczą się od innych, to to ma wielką wartość i zawsze z takich spotkań dużo wynoszę.*

Przykład zakodowanej wypowiedzi z kategorii „współpraca”: *Ja zauważyłam też bardzo dużą rolę liderstwa, które odchodzi trochę w cień, widzę, jak ważne jest, często pomijane, a pomaga ci współpracować z innymi, żeby wszyscy mogli coś wspólnie tworzyć.*

Przykład zakodowanej wypowiedzi z kategorii „ewaluacja”: *A tu jest tak, że ty chcesz usłyszeć, co masz do poprawy i tego się nie boisz.*

Wywiady ukazały, jak bardzo złożone są przyczyny wysokiej motywacji wewnętrznej określonej wcześniej na skali motywacji. Emocje takie jak: radość, satysfakcja, przyjemność, o które pytano uczestników badania, znalazły swoje potwierdzenie w wywiadach. W rozmowach uczestnicy wywiadów wskazywali na: zabawę, bezpieczeństwo, wsparcie i rozwój w różnych aspektach.

## Podsumowanie

Rozpoznając poziom motywacji wewnętrznej do nauki przemawiania w powiązaniu z towarzyszącymi jej uczuciami, można zauważyć, iż u uczestników wydarzenia *Warmia Efekt Toastmasters* problemy z ogólnym samopoczuciem określono na bardzo niskim poziomie 0,25. Bardzo niski był też poziom lęków – 0,25, który potwierdzony został częściowo umiarkowanym poczuciem wpływu na swoje życie – 0,63.

Podobnie na bardzo niskim poziomie określone były: problemy z relacjami interpersonalnymi – 0,13, brak wiary w siebie – 0,27 oraz brak poczucia szczęścia – 0,19. Uzyskane wyniki wymagają jednak bardziej pogłębionego badania.

Na podstawie odpowiedzi udzielonych w kwestionariuszu SDT motywacja zewnętrzna i amotywacja członków *Toastmasters International* obecnych na konferencji *Warmia Efekt Toastmasters* były na niskim poziomie – 0,32. Motywacja oparta na introjekcji – 0,67 i motywacja identyfikacyjna – 0,73 były na zbliżonym wysokim poziomie. Na bardzo wysokim poziomie – 0,87 – była motywacja wewnętrzna.

Bardzo wysoki poziom motywacji wewnętrznej potwierdzony został wywiadami, które pogłębiły przeprowadzone badanie ankietowe. W wywiadach na pierwszy plan wysunęła się praca nad sobą i pokonywanie momentów kryzyso-

wych. Można założyć, że wynikało to z pewności siebie i pozytywnych relacji. Istotny wpływ na wysoki poziom motywacji wewnętrznej mogły też mieć: współpraca, uczenie się od innych i ewaluacja.

Określenie wpływu ewaluacji na motywację wewnętrzną wymagałoby jednak odrębnego, bardziej szczegółowego badania, które pozwoliłoby na stworzenie teorii ugruntowanej w większej liczbie wywiadów z członkami Toastmasters International.

## Bibliografia

- Babbie E. (2003). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Cerasoli C.P., Nicklin J.M. i Ford M.T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. DOI: 10.1037/a0035661.
- Creswell J. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th Edition. London: SAGE Publications, Inc.
- Creswell J. i Plano Clark V. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. London: Thousand Oaks.
- Deci E., Vallerand R., Pelletier L. i in. (1991). Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, 26(3–4), 325–346.
- Góźdz J. (2015). Konstrukcja kwestionariusza motywacji do nauki w oparciu o koncepcję Self-Determination Theory E. Deciego, R.M. Ryana. *Przegląd Pedagogiczny*, 1, 263–270.
- Gruszczyk-Kulczyńska E. (2021). *Jak pomóc dziecku pokonać niepowodzenia w nauce matematyki?* Kraków: Wydawnictwo Bliżej Przedszkola.
- Hildenbrandt A. i Mizerek H. (red.) (1997). *Ewaluacja w szkole: wybór tekstów*. Olsztyn: Wydawnictwo MG.
- Hystad S. i Johnsen B. (2020). The Dimensionality of the 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): Comparisons of Factor Structures and Invariance Across Samples and Time. *Frontiers in Psychology*, 11: 1300. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.01300.
- Informacje o historii Toastmasters International w Polsce. Zaczepnięte 30 listopada 2023. Strona internetowa <https://lodztoastmasters.pl/historia/>
- Informacje o kwestionariuszu w wersji GHQ-12 (oficjalna strona internetowa Pracowni Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego). Zaczepnięte 30 listopada 2023. Strona internetowa <https://www.pracetest.com.pl>



- Informacje o nowszej wersji programu edukacyjnego Toastmasters International. Zaczepnięte 30 listopada 2023. Strona internetowa <https://toastmasters-poznan.pl/rozwój-osobisty/pathways/>
- Informacje o starszej wersji programu edukacyjnego Toastmasters International. Zaczepnięte 30 listopada 2023. Strona internetowa <https://toastmasters.pl/pl/program-edukacyjny/>
- Informacje o Toastmasters International w Polsce. Zaczepnięte 30 listopada 2023. Strona internetowa <https://toastmasters.pl/pl/>
- Informacje o Toastmasters International. Zaczepnięte 30 listopada 2023. Strona internetowa <https://www.toastmasters.org>
- Kalińska-Łuszczynska S. (2015). Zajęcia wzorowane programem Toastmasters – przegląd wyników badań. W: K. Fordoński i Ł. Karpiński (red.), *W dialogu języków i kultur* (s. 127–141). Warszawa: Lingwistyczna Szkoła Wyższa.
- Klus-Stańska D. (2012). *Konstruowanie wiedzy w szkole*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Korporowicz L. (red.) (1997). *Ewaluacja w edukacji*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kvale S. (2004). *InterViews. Wprowadzenie do jakościowego wywiadu badawczego*. Białystok: Trans Humana.
- Mizerek H. (2016). *Ewaluacja edukacyjna w Polsce: trajektorie, perspektywy i dylematy rozwoju*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Petty G. (2018). *Nowoczesne nauczanie*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Ryan R.M. i Deci E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Ryan R.M. i Deci E.L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. London: The Guilford Press.
- Szulawski M. i Szapiro J. (2016). W kierunku motywacji wewnętrznej w edukacji: implikacje teorii autodeterminacji w środowisku szkolnym. *Psychologia Wychowawcza*, 52(10), 257–266.
- Walesiak M. (2014). Przegląd formuł normalizacji wartości zmiennych oraz ich własności w statystycznej analizie wielowymiarowej. *Przegląd Statystyczny*, 61(2), 363–372.
- Wlazło S. (2010). Ewaluacja to nie mierzenie jakości – wersja 2.0. *Dyrektor Szkoły*, 2, 42–44.