

УДК 81:378:37.02

DOI: [HTTPS://DOI.ORG/10.33989/2075-146X.2022.30.270645](https://doi.org/10.33989/2075-146X.2022.30.270645)

**ОЛЕКСАНДРА БОРЗЕНКО**

ORCID 0000-0001-6182-9267

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ОБУМОВЛЕНІ СПЕЦИФІКОЮ ПРАЦІ ВИКЛАДАЧІВ ІНОЗЕМНИХ МОВ**

---

На основі здійсненого дослідження встановлено, що мотиваційні особливості викладачів іноземних мов визначаються як професійною потребою, так і бажанням отримати інтелектуальне задоволення від педагогічної діяльності шляхом удосконалення своєї майстерності та професіоналізму, що мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних систем матеріального стимулювання.

Розкрито суть і специфіка понять «праця», «мотивація», «стимулювання», «потреби». Схарактеризовано погляди вітчизняних і зарубіжних науковців стосовно різних аспектів проблем мотивації, стимулювання викладачів іноземних мов. Наголошується на важливості й необхідності цілеспрямованого здійснення порівняльно-педагогічного аналізу зарубіжного досвіду щодо аналізу особливостей мотиваційних форм й методів, систем стимулювання, що справедлива оплата праці є визначальним фактором, який впливає на привабливість професії, мотивує викладачів на вдосконалення своєї професійної діяльності.

*Ключові слова:* праця, мотивація, стимул, педагогічні працівники, викладачі іноземних мов

**Постановка проблеми.** Важливою проблемою життєдіяльності соціуму є сучасні умови розвитку людства зумовлені економічними, соціальними змінами, що призводять до перегляду деяких аспектів праці та відображають відносини, які виникають у працівників в процесі їх цілеспрямованої діяльності. Проблема мотивації та стимулювання викладачів вищої школи, у тому числі викладачів іноземних мов, не є новою. Актуальність даної проблеми обумовлена самою людиною й передбачає: формування у неї потреб, спрямованих на їх реалізацію; розвитку її світогляду, що призводить до пошуку та розвитку нових більш розвинених систем стимулювання.

**Аналіз досліджень.** Питання теоретико-методологічних підходів до проблеми мотивації та стимулювання викладачів вищої школи, викладачів іноземних мов розглядаються у наукових працях видатних вітчизняних та зарубіжних науковців, педагогів, соціологів, психологів, лінгвістів, філософів, таких, як: А. Алексик, О. Бандурка, Ф. Герцберг, Н. Гузій, М. Зайфферт, І. Зязюн, К. Кальницька, Р. Кеттел, А. Колот, Я. Крушельницька, О. Кузьменко, В. Лозова, А. Ломоносов, О. Лютко, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Р. Нирмайер, Ж. Нюттен, Дж. Олдхем, В. Олійник, Л. Притуляк, С. Сисоєва, О. Стрельченко, С. Толочко, Дж. Хекман, Х. Хекхаузен, А. Шопенгауер та ін. Мотивація розглядається вченими як найголовніша складова успіху, яка зумовлена потребою та зацікавленістю особистості у чомусь, тобто прагнення людини задовольнити свої потреби та отримати певні блага за допомогою праці. Розглядаючи поняття «мотивація», «стимулювання» дослідники зауважують на необхідності розмежування цих понять (мотивація полягає у появі внутрішньої потреби та має психофізіологічний характер; стимулювання

відносять до зовнішніх інструментів, що орієнтують особистість до конкретних дій). Процес мотивації представляється різними вченими неоднаково.

Найбільш відомою є класифікація мотивів відповідно до потреб А. Маслоу, який виділяє такі мотиви: фізіологічні, безпеки, захищеності, соціальні, поваги, самовираження. Він стверджував, що мотивація впливає на людину загалом, а не тільки на окремі частини організму або прояви поведінки та вважав, що люди мотивовані для пошуку особистих цілей, і це робить життя значним й осмисленим. А філософ А. Шопенгауер стверджував, що «мотиви – це причини, видимі з середини», адже кожен, маючи намір зробити що-небудь, у кожному конкретному випадку, відчуває мотиви як свою внутрішню волю, що виражається у видимих вчинках та дії. Мотивацію як складний механізм діяльності особистості Р. Нирмайер та М. Зайфферт розглядають у сукупності таких елементів, як: бажання працювати; ефективність, або самоефективність; психологічна тимчасова перспектива; емоції особистості тощо. Усі ці елементи становлять складну систему, в якій домінують сила волі, професіональна складова та сприятливі умови. Дослідники стверджують, що саме на цих елементах ґрунтується успішність та професіоналізм особливості. Відомий німецький вчений Х. Хекхаузен зазначає, що кожен окремий мотив охоплює певні цілі діяльності особистості та її наслідки.

Український вчений А. Ломоносов вважає, що мотиви розвиваються стимулами та спрямовують людину до певної діяльності, в результаті чого підсилюється або виникає додаткова мотивація. Тобто стимулами дослідник називає зовнішні спонукання, які створені для підсилення або коригування мотивів людини з метою спрямування її зусиль на досягнення мети, цілі, інтересу. Науковець наголошує, що мотиви є більш постійними, ніж стимули.

Отже, аналіз значного обсягу наукового матеріалу з проблеми, яка досліджується показав, що єдина класифікація мотивів та стимулів не розроблена. Вченими підкреслюються труднощі вивчення особливостей мотивації, тому що спостерігати можна лише поведінку, а про мотиви поведінки можна лише судити. Тобто одна й та ж поведінка може бути наслідком різних мотивів. Вчені вважають, якщо мотиви можуть бути як усвідомленими, так і неусвідомленими, то стимули завжди є усвідомленими.

**Мета статті** здійснити аналіз особливостей мотивації й стимулювання викладачів іноземних мов та визначити умови формування їх мотиваційного ставлення до своєї професійної діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Уява про працю постійно розширювалася й збагачувалася з розвитком людства та економічних наук. Праця виступає основною умовою життєдіяльності окремої особистості, суспільства у цілому та розглядається як одна з важливих складових виробництва.

Праця – свідомо, цілеспрямована діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей, необхідних для задоволення потреб особистості й суспільства. Праця є основною формою життєдіяльності як окремої людини, так і суспільства, виступає провідним фактором соціогенезу. Праця формує особистість, вона є головним її вихователем. У процесі праці народжуються та розвиваються життєві установки особистості, її здібності, зміцнюється сила волі, формуються риси характеру, удосконалюються психологічні якості. У процесі праці людина вступає в різноманітні взаємини з природою й іншими людьми. Праця споконвічно має суспільний характер і притаманна виключно людині. Праця отримує своє призначення виключно тоді, коли вона слугує не тільки джерелом

існування, а й джерелом творчого натхнення і насолоди (Кремень, 2008, с. 707, 708).

Проблема спонукання людей до продуктивної праці не нова. Протягом багатьох століть вона хвилювала кращі уми людства і це не випадково. Працею створюються матеріальна і духовна культура суспільства. Як писав один із класиків політичної економіки В. Петті: «земля – мати багатства, а праця – батько його» (Колот, 1998, с. 30).

Важливою ознакою мотивації є боротьба мотивів, що закінчується прийняттям рішення про мету як вирішальну організуючу складову трудової діяльності. А важливою складовою мотивації є особистісна причинність, впевненість у своїх здібностях, почуття компетентності, адекватне переживання успіху і невдачі. Велике значення у мотивації мають гроші як позитивне підкріплення трудової діяльності, як очікувана винагорода за результати праці, як універсальний соціально-економічний мотив і фактор утвердження працівника в трудовій, професійній діяльності. Мотивація трудової діяльності формується в процесі виховання і навчання, у ході особистісного і професійного самовизначення (Кремень, 2008, с. 528).

На думку багатьох дослідників, в основу мотивації праці покладено процес задоволення потреб. Зважаючи на це, потреби можна розглядати як причини поведінки, які не лише спонукають до дії, а й впливають на систему цінностей, переконань, світогляд особистості. Потреби формуються під впливом зовнішніх (стимули – наприклад, обіцянки, дії інших людей, все те, що людина може отримати як компенсацію за її зусилля, те, що б вона бажала отримати у результаті певних дій) і внутрішніх факторів (система цінностей, зокрема мрії, нахили, ідеали, тобто те, що характеризує внутрішній світ людини). У процесі життя цінності стають стійкими і впливають на вибір людини у складних життєвих або професійних ситуаціях (Лютко, 2018, с. 18).

Задоволення потреб виступає як активний цілеспрямований процес оволодіння тією чи іншою формою діяльності. Надалі потреба та мотив забезпечують у особистості певної цілі, яку необхідно досягти. Наступний етап – це безпосереднє задоволення потреби (на основі цілі) у вигляді певної дії. Така дія і визначає подальшу спрямованість особистості. Тому визначивши ланцюжок потреби і відповідальної поведінки особи можна зазначити, що мотивація – це усвідомлення особистістю внутрішніх та зовнішніх потреб, які спрямовані на їх реалізацію з подальшим ставленням особи до тієї чи іншої сфери діяльності. Таким чином, внутрішнє ставлення особистості до певного напрямку діяльності, її зацікавленість у ньому створюють мотиваційне поле, що визначає позитивну чи негативну спрямованість (Пасько, 2009, с. 91).

Кожна людина – це особистість. Вона керується не тільки і не стільки прагненнями до задоволення первинних потреб (фізіологічних та ін.), скільки намаганнями задовольнити потреби вищого порядку, тобто людина відчуває потребу реалізувати свої потенційні можливості, самоствердитися. Тому важливим фактором, який впливає на вибір її професії та забезпечує задоволення від трудової діяльності, а також мотивує продовжувати свій професійний розвиток й вдосконалення, є – система матеріального стимулювання праці за якою здійснюються різні виплати заохочувального характеру, а також заробітна плата. Заробітна плата має бути конкурентоспроможною. Таким чином система стимулювання постає важливим інструментом впливу на поведінку людини та

виконує важливу функцію упорядкування суспільних відносин до соціальних очікувань.

Стимулювання – це засіб впливу на свідомість та психіку людини, що пов'язаний з реалізацією суб'єктивного права або отриманням особами винагород за свою соціально-активну правомірну поведінку (Кузьменко, Стрельченко, 2010, с. 6).

Система стимулювання працівників вищої освіти, а в першу чергу – науково-педагогічних працівників, викладачів, викладачів іноземної мови повинна враховувати особливості їх праці. До цих особливостей відносяться складність праці, яка вимагає високу кваліфікацію викладачів, творчий, інтелектуальний характер і багатогранність праці, що проявляється у різноманітності виконуваних завдань (педагогічна, методична та наукова діяльність, організаційна й виховна робота тощо). Від викладача вимагаються досконале володіння предметом, педагогічна підготовка та навички викладання, постійний пошук та оновлення знань у своїй предметній галузі та галузі педагогіки (інноваційні технології навчання, новітні методи виховної роботи і т.д.). Викладач повинний як досконало розбиратись у своїй предметній галузі, а також як високоосвічена культурна людина, бути предметом в поведінці, спілкуванні, зовнішньому вигляді. Тому праця викладачів сучасної вищої школи має яскраво виражений гетерогенний характер, що разом з іншими особливостями професії ставить достатньо високі вимоги, а також передбачає постійний пошук знань, вивчення нових досягнень у різноманітних сферах людського життя. Це, з одного боку, потребує збільшення розміру заробітної плати з метою залучення до закладу вищої освіти талановитих працівників, з іншого боку, це розширює і урізноманітнює мотиваційну сферу викладачів, оскільки чим більш розвиненим і різностороннім є працівник, чим багатогранніша його психофізіологічна структура, тим складнішим є його мотиваційне ядро і тим у більшій мірі йому присутня внутрішня мотивація (Ломоносов, 2012, с. 342).

Необхідно відзначити, що викладачі іноземних мов зайняті творчою працею більш, ніж працівники інших професій, тому в них присутні у більшому ступені творчі мотиви. Це обумовлено специфікою їх професії, яка передбачає необхідність постійного пошуку в розвитку професійного майстерства та удосконаленні іншомовної комунікативної компетентності. Від рівня мовлення викладача, володіння значною кількістю інформації, потребою в суттєвому підвищенні вимог до якісного викладання іноземної мови залежить рівень знань іноземної мови, який отримують студенти. Безумовно, кожен викладач сам розробляє власну систему формування та удосконалення професійної компетентності в своїй педагогічній діяльності: постійним осмисленням власної діяльності та визначенням шляхів вдосконалення своїх умінь; важливістю використання автентичних джерел, науково-популярної літератури, періодичних видань, Інтернету; застосуванням інноваційних методів та засобів викладання іноземної мови (комп'ютерні та Інтернет - технології, блоги, веб - ресурси тощо). Сьогодні оволодіння комунікативною й міжкультурною комунікаціями не можливо без практики спілкування й використання Інтернет - контенту. Віртуальне середовище дозволяє вийти за часові й просторові межі, надає можливість автентичного спілкування з реальними співрозмовниками. Підручники, різноманітні наочні матеріали (фотографії, малюнки, діапозитиви), аудіо - та відеоматеріали, комп'ютерні та інноваційні технічні засоби дозволяють моделювати іншомовне середовище й стимулюють розвиток основних видів мовленнєвої діяльності. Тобто мотивування удосконалення професійної

компетенції викладачів іноземних мов забезпечує особистісне зорієнтований підхід до розв'язання проблем їх педагогічної діяльності. Тому в процесі творчого пошуку у викладачів іноземних мов передбачається потреба в самореалізації та самовираженні та професійному розвитку, яка пов'язана з різноманіттям їхніх особистісних трудових мотивів, що збільшує значущість відповідних стимулів.

Професійний розвиток, підвищення навичок, знань – це процес систематичної і безперервної інноваційної діяльності викладача іноземної мови, спрямований на оновлення та розширення свого педагогічного майстерства, професійної компетентності. Мотиваційна складова інноваційної діяльності викладачів іноземних мов це поняття, що інтегрує як матеріальні, так і нематеріальні чинники, які впливають на їх трудову діяльність.

Потреба в інноваційній діяльності особистості виникає у зв'язку з розвитком науки і техніки, освітніх систем, змінами в технологіях виробництва країн світу та необхідності врахування власних професійних ресурсів (Nowacki, 2004, p. 37).

Наприклад, європейські країни не мають єдиної системи освіти. Мотиваційно-стимулюючі системи відрізняються, оскільки на них впливають різні: навчальні традиції та моделі педагогічної освіти; професійні права та обов'язки для викладачів; вимоги до кваліфікації викладачів; тривалості робочого часу; системи оплати праці; нормативно-правові документи щодо професії викладача вищої школи. Тому визначення компетенції викладачів належить кожній державі (Szkolak-Stepień, 2016, p. 150).

Зростаючі очікування щодо якості навчання вимагають від викладачів іноземних мов розвивати широкий спектр своїх компетентностей та виконувати більш завдань. Вони мають використовувати інформаційні та комунікаційні технології, працювати в команді, сприяти інтеграції молоді з особливими потребами тощо. Механізм оплати і стимулювання праці вважається повноцінним і ефективним, якщо заробітна плата, як основний елемент даного механізму, виконує не тільки відтворювальну функцію, але й стимулюючу. Винагороди за працю і її результати мають бути не тільки достатні для компенсації витрат, що мають місце в процесі трудової діяльності викладачів, але й зацікавлювати їх у максимальній реалізації своїх фізичних і інтелектуальних здібностей (Шовгеля, 2013, с. 148).

Тобто творчий характер професійної діяльності викладачів іноземних мов зумовлює різноманіття їхніх особистісно-значущих потреб (і, відповідно, мотивів), а інколи відсутність об'єктивних критеріїв оцінки результатів практично унеможлиблює винагороду саме за ефективну працю. Зазначена теза є основною прикладною проблемою в процесі мотивування викладачів.

Гроші, безумовно, є потужним стимулом для будь-якої діяльності. Однак слід пам'ятати, що люди дуже різняться між собою у ставленні до грошей. Крім того, найбільшою проблемою у питанні грошових заохочень є те, що грошова мотивація досить швидко згасає: людина зникає до нового, вищого рівня оплати. Той рівень оплати, який ще вчора мотивував її на високу віддачу, дуже швидко стає звичним і втрачає стимулюючу силу. Тому різні форми матеріального стимулювання повинні підкріплюватися не тільки грошовими формами. Ефективність використання комплексного підходу до мотивації працівників обумовлена тим, що людина має значну кількість потреб, які не пов'язані з грошима та мають неабиякий вплив на виконання своїх професійних обов'язків (Лютко, 2018, с. 80).

Фінансові важелі не єдині у створенні комфортних умов до професійного вдосконалення та розвитку викладачів іноземних мов. Надзвичайно важливими є і

нематеріальні винагороди, які впливають на мотиваційне поле викладачів, що також передбачає можливості для особистісно-професійного розвитку та достатньо високого рівня у викладацькій та дослідницькій діяльності.

Треба зазначити, що кожен працює до своїх потреб, але у різних особистостях одні й ті ж потреби можуть проявлятися по-різному, що залежить від багатьох факторів (статі, віку, статусу викладача, стажу роботи, індивідуально-психологічних особливостей, умов праці тощо). Кожна особистість має фізіологічні, матеріальні, соціальні потреби. Саме потреби змушують її працювати, і саме мотивація дає змогу задовольнити свої потреби. Мотивація не є примусовою, вона керує нашими діями та дарує задоволення від праці (внутрішнє відчуття). Якщо мотив – необхідний поштовх до дій, то стимули – це інструменти впливу, які допомагають здійснити мету. Потреби і мотиви являються рушійною силою творчості, які формують творчу активність викладачів іноземних мов як основу реалізації їх педагогічної діяльності.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Сьогодні зміни в економічній політичній та соціальній сферах, що притаманні сучасному суспільству, впливають на мотиваційне поле викладачів іноземних мов, змінюючи традиційно значимих потреб. Це вимагає постійного аналізу поведінки з метою виявлення більш значимих особистостей мотивів й стимулювання праці. Тому необхідно розробляти актуальні системи як матеріальних так і нематеріальних стимулів й використовувати їх враховуючи індивідуальні потреби кожного викладача, розкриваючи особливості мотивації та стимулювання актуальними напрямами.

Важливість й необхідність цілеспрямованого здійснення порівняльно-педагогічного аналізу зарубіжного досвіду мотиваційних і стимулюючих систем передбачає нові можливості для збагачення вітчизняної освітньої системи та її інтеграції в європейське освітнє співтовариство.

### **Список використаних джерел**

- Колот, А. (1998). *Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу*: навч. посіб. Київ: КНЕУ.
- Кремень, В. (2008). *Енциклопедія освіти*. Київ: Юрінком Інтер.
- Кузьменко, О., Стрельченко, О. (2010). *Феномен адміністративно-правового заохочення*: монографія. Львів: ВАТ «Львівська книжкова фабрика «Атлас».
- Ломоносов, А. (2012). *Управління оплатою праці у вищій освіті*: монографія. Миколаїв: Іліен.
- Лютко, О. М. (2018). *Запровадження мотиваційного менеджменту в закладі освіти*: навчально-методичний посібник. Рівне: Волинські обереги.
- Пасько, О. (2009). Мотивація як підґрунтя розвитку та формування компетентності у курсантів. *Юридична психологія та педагогіка*, 2, 89-99.
- Шовгеля, О. (2013). Формування механізму мотивації праці працівників органів місцевого самоврядування. *Грані*, 4 (96), 144-148.
- Nowacki, T. (2004). *Leksykon Pedagogiki Pracy*. Radom: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Szkolak-Stepień, A. (2016). Kształcenie nauczycieli wychowania przedszkolnego i wczesnej edukacji na Słowacji. *Rocznik komisji nauk pedagogicznych*, LXIX, 150.

### **References**

- Kolot, A. (1998). *Motyvatsiia, stymuliuvannia y otsinka personalu [Motivation, stimulation and evaluation of personnel]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
- Kremen, V. (2008). *Entsyklopediia osvity [Encyclopedia of education]*. Kyiv: Yurincom Inter [in Ukrainian].
- Kuzmenko, O., & Strelchenko, O. (2010). *Fenomen administratyvno-pravovoho zaokhochennia [The phenomenon of administrative and legal encouragement]*. Lviv: OJSC Lviv Book Factory "Atlas" [in Ukrainian].

- Lomonosov, A. (2012). *Upravlinnia oplatoiu pratsi u vyshchii osviti [Management of wages in higher education]*. Mykolaiv: Ilien [in Ukrainian].
- Lutko, O. M. (2018). *Zaprovadzhennia motyvatsiinoho menedzhmentu v zakladi osvity [Implementation of motivational management in the educational institution]*. Rivne: Volynski Oberehy [in Ukrainian].
- Nowacki, T. (2004). *Leksykon Pedagogiki Pracy*. Radom: Wydawnictwo i Zaklad Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacii.
- Pasko, O. (2009). *Motyvatsiia yak pidgruntia rozvytku ta formuvannia kompetentnosti u kursantiv [Motivation as a basis for the development and formation of competence in cadets]*. *Yurydychna psykholohiia ta pedahohika [Legal psychology and pedagogy]*, 2, 89-99 [in Ukrainian].
- Shovhelia, O. (2013). *Formuvannia mekhanizmu motyvatsiui pratsi pratsivnykiv orhaniv mistsevoho samovryaduvannia [Creation of the mechanism of motivation of the activity of employees of local self-government bodies]*. *Hrani [Grani]*, 4 (96), 144-148 [in Ukrainian].
- Szokolak-Stepień, A. (2016). *Kształcenie nauczycieli wychowania przedszkolnego i wczesnej edukacji na Słowacji. Rocznik komisji nauk pedagogicznych, LXIX*, 150

**BORZENKO O.**

Kharkiv National Automobile and Highway University, Ukraine

**FEATURES OF THE MOTIVATION AND STIMULATION OF PEDAGOGICAL STAFF DETERMINED BY THE SPECIFIC WORK OF FOREIGN LANGUAGE TEACHERS**

On the basis of the research, it was established that the motivational characteristics of foreign language teachers are determined by both the professional need and the desire to obtain intellectual satisfaction from pedagogical activities by improving their skills and professionalism, that the motivation of labor activity cannot be effective without the use of modern systems of material stimulation. It is noted that an effective incentive system plays an important role in having a positive stimulating effect on the needs, interests, goals, consciousness, labor behavior of teachers, as well as on the results of their professional activity.

The essence and specifics of the concepts "labor", "motivation", "stimulation", "needs" are revealed. The views of domestic and foreign scientists on various aspects of problems of motivation and stimulation of teachers, including teachers of foreign languages, are characterized. The importance and necessity of purposeful implementation of a scientific, comparative and pedagogical analysis of foreign experience regarding the analysis of the features of motivational forms and methods, as well as incentive systems, are noted.

It was determined that the formation of a highly qualified teacher of a foreign language is possible only under the condition of a formed motivational attitude to professional activity, that the development of motivation is the result of the interaction of objective conditions, content, direction of the activity, targeted pedagogical influence and self-improvement, self-development and depends on individual characteristics, age, pedagogical experience, professional competence, which involves a combination of knowledge of foreign language teaching methods, linguistics, psychology, sociology, cultural studies, etc. It is noted that fair remuneration is a determining factor that affects the attractiveness of the profession, provides work satisfaction and motivates teachers to improve their professional activities.

**Key words:** work, motivation, incentive, pedagogical staff, teachers of foreign languages

Стаття надійшла до редакції 17.10.2022 р.