

### СТИМУЛЯЦІЯ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ

**Ю.В. Якимчук.** *Стимуляція мотивації студентів за допомогою зовнішніх факторів.* У статті розглядаються можливі результати впливу зовнішніх стимулів на мотивацію студентів навчатися. Автор дає огляд літератури з цієї проблеми та на основі аналізу наукових праць робить висновок про те, що у одних випадках зовнішні стимули можуть підірвати, а у інших – позитивно впливати на формування мотивації вчитися. Автор виділяє умови, за яких зовнішня мотивація позитивно впливає на внутрішню та виконує такі функції: організація робочого дня студента; заохочення студентів якісно виконувати завдання; спрямування роботи студентів на виконання завдань, що є основою їхніх знань з предмету; формування внутрішньої мотивації; регуляція самооцінки студентів. Також у дослідженні представлені практичні рекомендації щодо похвали студентів.

**Ключові слова:** зовнішня мотивація, внутрішня мотивація, зовнішні стимули, похвала, винагорода

**Ю.В. Якимчук.** *Стимуляція мотивації студентів з допомогою зовнішніх факторів.* В статье рассматриваются возможные результаты влияния внешних стимулов на учебную мотивацию студентов. Автор дает обзор литературы по этой проблеме и на основе анализа научных работ делает вывод о том, что в одних случаях внешние стимулы могут подрывать, а в других – позитивно влиять на формирование учебной мотивации. Автор выделяет условия, при которых внешняя мотивация позитивно влияет на внутреннюю мотивацию и выполняет такие функции: организация рабочего дня студента; поощрение студентов качественно выполнять задания; направление работы студентов на выполнение заданий, которые составляют основу их знаний по предмету; формирование внутренней мотивации; регуляция самооценки студентов. Также в исследовании представлены практические рекомендации по похвале студентов.

**Ключевые слова:** внешняя мотивация, внутренняя мотивация, внешние стимулы, похвала, вознаграждение.

**Постановка проблеми.** Мотиваційні підходи розроблені для формування відношення студентів до навчання, цінностей, стратегій самостійного навчання, які вони використовуватимуть у навчальних ситуаціях протягом всього життя.

Погляди вчених на зовнішню мотивацію та її вплив на внутрішню мотивацію студентів дуже різняться: від протиставлення цих двох мотивацій до розгляду як двох елементів у структурі загальної мотивації, від опису впливу зовнішніх стимулів на внутрішню мотивацію як підірвуваних чинників до визнання позитивного впливу на формування бажання сту-

дентів вчитися. Тож за яких умов зовнішні стимули підірвають, а за яких – сприяють розвитку внутрішньої мотивації студентів?

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням зовнішньої мотивації, її зв'язку з внутрішньою мотивацією, її впливу на успішність студентів присвячено чимало досліджень у вітчизняній та зарубіжній психології. Одні з них розглядають зовнішню мотивацію як окремих вид мотивації, протиставляючи її внутрішній (Подольак Л. Г., В. І. Юрчко, Е. Деці, D. Green, A. Kohn, H. Heckhausen, M. Lepper, R. Ryan). У цих дослідженнях особливий акцент робиться на тому, що часто зовнішня мотивація підірває внутрішню. Інші вчені вважають, що у разі правильного застосування зовнішні стимули не тільки не підірвають внутрішньої мотивації, але й можуть позитивно впливати на її розвиток (J. Brophy, J. Cameron, P. Chance, W. D. Pierce). У багатьох дослідженнях зазначається, що, як правило, кожна діяльність спонукається комплексом зовнішніх та внутрішніх мотивів (М. Й. Варій, P. Pintrich).

**Метою цієї статті** є аналіз зовнішніх мотиваційних факторів з точки зору їх ефективності у навчальному процесі.

**Основні результати дослідження.** Розрізняють мотивацію зовнішню та внутрішню. Під зовнішньою мотивацією розуміють спонукання певної поведінки зовнішніми факторами (похвала, покарання, слава, визнання, гроші, подарунки, організація свят, подорожей, оцінки, дозвіл більше часу провести за улюбленими заняттями). Виділяють матеріальні (гроші, подарунки, білети на концерт) та психологічні (оцінки, похвала, покарання, схвалення, несхвалення) фактори зовнішнього мотивування. Внутрішня мотивація обумовлена внутрішніми переконаннями, інтересами, особистісним вибором людини. У статтях, присвячених проблемам зовнішньої та внутрішньої мотивації, часто вказується на те, що зовнішня мотивація є важливою на підприємствах. Робітники виконують нецікаву, монотонну роботу завдяки винагороді – заробітній платі. Що стосується навчального процесу, то тут часто підкреслюється важливість формування внутрішньої мотивації, а зовнішній відводиться роль допоміжного засобу задля розвитку внутрішньої. Наприклад, якщо студенти не виявляють зацікавленості до виконання завдання, то необхідно давати їм зовнішні стимули та одночасно формувати їхню зацікавленість, внутрішнє розуміння важливості виконання того чи того завдання. У багатьох дослідженнях наголошується на тому, що зовнішня мотивація студентів зникає зі зникненням зовнішнього підкріплення. Вона знижує активність, творчість. Зовнішньо мотивовані студенти не поспішають виконувати цікавих додаткових завдань, якщо вони знають, що це не принесе їм додаткових балів. Часто зовнішньо мотивованими студентами керує страх отримати погану оцінку, не отримати стипендію, тобто переживання негативних емоцій. У

працях вчених вказується, що часто "внутрішня мотивація корелює з кращим запам'ятовуванням матеріалу, високим рівнем засвоєння, наданням переваги розв'язанню оптимально важких завдань" [1]. Іноді вказується навіть на шкідливість зовнішньої мотивації. Класичним прикладом є дослідження M. R. Lepper, D. Greene, R. E. Nisbett. Дітей щедро заохочували малювати фломастерами, хоча вони це і раніше з задоволенням робили в ігровий час без нагороди. Коли дітям через деякий час запропонували помалювати фломастерами у вільний час, то ті діти, які раніше отримували нагороду за таку діяльність, не виявили інтересу до цієї гри, коли дізналися, що не отримають винагороди. Ті діти ж, які не отримували раніше винагороди, грали з інтересом і надалі [2].

Але ж чому тоді, незважаючи на всю цю критику, зовнішні стимули, такі як оцінки, схвалення чи несхвалення залишаються такими важливими в системі освіти? Автором дослідження було проведено експеримент. Викладач припинив виставляти оцінки у одній із академічних груп, а також звів до мінімуму похвалу за гарну роботу над домашніми завданнями. Відсоток виконаних домашніх завдань у цій групі як серед зовнішньо, так і серед внутрішньо мотивованих студентів почав знижуватися. Як причина наводилася нестача часу, аргумент "я забув", а також важливість першочергового виконання завдань з тих предметів, де виставлялись бали.

Цей експеримент є доказом того, що у навчальному процесі важливими є як внутрішня, так і зовнішня мотивація. Зовнішні винагороди є важливим інструментом мотивації студентів. Але щоб цей інструмент був ефективним, слід його правильно використовувати.

Підриваючий ефект зовнішніх стимулів може мати місце, коли люди приписують свою поведінку зовнішнім факторам, а не внутрішній мотивації [3]. Такими зовнішніми факторами може бути наперед запропонована винагорода, усвідомлення того, що у разі невиконання поведінки є загроза покарання, що діяльність ретельно моніториться, що діяльність буде оцінюватися чи порівнюватися з діяльністю інших або у разі встановлення граничного терміну виконання поведінки [3; 4; 5].

Підриває внутрішню мотивацію не використання винагород як таких, а віра студентів у те, що вони залучені до певної діяльності тільки з метою отримати винагороду, а не тому, що в результаті цієї діяльності вони набувають цінного досвіду, знань, умінь. Тому перше, що має бути зрозумілим студентам перед виконанням завдання – його цінність для набуття високого рівня комунікативної компетентності, важливість набутих компетентностей для майбутньої професійної діяльності.

Варій М. Й., Р. Pintrich, R. Marx and R. Voile зазначають, що студенти часто знаходяться в ситуації, де діють множинні стимули чи

цілі. До прикладу, студенти можуть мати внутрішній інтерес до теми чи діяльності, можуть цінувати вивчення певного матеріалу, тому що отримані знання є необхідними для майбутньої кар'єри, а тому вони можуть усвідомлювати необхідність відобразити своє навчання у певних стандартах виконання, що дасть їм змогу отримати прийнятні бали. Важливою річчю є те, щоб ці та інші мотиваційні впливи керували роботою студентів таким чином, щоб спонукати студентів продумувати її, а не просто тільки виконувати [6; 7].

Результати нагород залежать від того, які нагороди застосовуються та як вони представляються. Зниження якості виконання та внутрішньої мотивації найбільш ймовірно, якщо нагороди мають такі характеристики:

1. Нагороди дуже припадні чи представляються шляхом, що повертають до себе увагу.

2. Нагороди даються просто за участь у діяльності, а не за досягнення певних цілей.

3. Нагороди неприродні, вони штучно прив'язані до поведінки як засоби контролю, а не є природними результатами поведінки [3].

Які ж функції виконує зовнішня мотивація у навчальному процесі?

1. Організація робочого дня студента.

2. Заохочення студентів якісно виконувати завдання.

3. Спрямовання роботи студентів на виконання завдань, що є основою їхніх знань з предмету.

4. Формування внутрішньої мотивації.

5. Регуляція самооцінки студентів.

J. Wroghy вказує на те, що студенти в певних ситуаціях можуть показувати високий рівень і зовнішньої, і внутрішньої мотивації або низький рівень обох видів мотивації, а не тільки високий рівень однієї та низький іншої. [3]. Це є свідченням того, що можна широко застосовувати методи зовнішньої мотивації для покращання успішності студентів, не боячись при цьому підірвати їхню внутрішню мотивацію. Більш того, завдяки успіхам, які досягаються завдяки зовнішній підтримці, студенти досягають вищого рівня компетентності у певних аспектах іноземної мови, що дає їм можливість, наприклад, читати художню літературу улюблених авторів, отримувати інформацію із наукових спеціалізованих джерел іноземною мовою за профілем їхньої професійної підготовки, переглядати улюблені фільми іноземною мовою, слухати та читати лекції професорів провідних університетів. Це підвищує їхню самооцінку щодо їхніх здібностей вивчати іноземну мову, довіру до педагога та його методів викладання, до активізації та розвитку внутрішньої мотивації вивчати іноземну мову. Адже інтерес до пізнання нового притаманний людині з народження. Прикладом може бути кидання м'ячика маленькою дитиною на землю. Дитина кидає

м'ячик, після чого дорослий його піднімає, повертає дитині, а та його знову кидає. Так повторюється багато разів. У такий спосіб дитина вивчає рух предмета після його кидання. Не менш цікавими прикладами слугують намагання розібрати на частини улюблені іграшки, щоб дізнатись, з чого вони складаються або задавання безлічі запитань дітьми 2-5 років на кшталт "Що це?", "Навіщо це?", "Чому яблуко кругле?", "Чому шелестить поліетиленовий пакет?" і т. д. Тому цікавість до світу та вивчення чогось нового є природною для людини. З цього можна зробити висновок, що не можна говорити про відсутність мотивації до вивчення певного предмета. Амотивація виникає внаслідок неврахування психологічних особливостей студентів (темперамент, увага, пам'ять, спосіб мислення, вікові інтереси, інтровертність чи екстровертність), особистісних інтересів та нахилів, рівня мовної підготовки студентів, здібностей до вивчення іноземної мови, уміння вчитися, негативного попереднього досвіду вивчення іноземної мови. Тобто, надзвичайно мало людей скажуть, що вони не хочуть вивчити іноземну мову, і на перших заняттях всі беруться за виконання завдань. Для когось вони занадто складні внаслідок недостатніх знань з мови, хтось не може надовго сконцентруватись над виконанням завдання в силу особливостей темпераменту, для когось складно виступати перед групою людей, хтось має свої погляди на методи викладання і задає питання "для чого це робити?", хтось хоче оволодіти мовою за дуже короткий проміжок часу і втрачає інтерес до предмету, якщо ці очікування не задовольняються, для когось нецікавий зміст матеріалів для читання, аудіювання, обговорення. Внаслідок цього через кілька місяців ми маємо певну кількість студентів, яких називаємо "амотивованими". Для уникнення такої ситуації потрібно коригувати навчальну програму, підбирати матеріали та складати завдання з урахуванням вище перелічених факторів. Для екстроверта підійдуть завдання, які передбачають інтерактивні завдання, для інтроверта – де потрібно зробити спостереження, узагальнення, висновки. Не потрібно просити людину виступати перед усією групою, якщо вона каже, що не може виступати перед аудиторією. Для таких студентів краще пропонувати завдання для роботи в парах. Спочатку пара підбирається з тих людей, з якими цей студент найбільше спілкується, а потім з інших членів групи. Після цього можна розширити групи спілкування до 3-4 студентів. Можна запропонувати такому студенту почитати літературу з ораторського мистецтва, а також поспілкуватися зі студентами, які колись мали таку ж проблему, а потім її подолали та зараз часто виступають перед аудиторією. Тільки згодом можна задавати таким студентам завдання, які потребують виступу перед аудиторією. При цьому починати треба з того матеріалу, який цікавий самому студенту і яким він справді хоче поділитися з одногрупниками. При перших виступах перед групою потрібно

показувати ширшу зацікавленість підтримку, підкреслювати те, що вдалося зробити у виступі та давати поради щодо відпрацювання моментів, які поки що не вдалися. Трапляється так, що людина не захоплюється читанням. У цьому випадку можна попросити групу студентів-екстровертів драматизувати уривок з книги. У разі успішно виконаного завдання слід їх похвалити. Адже вони склали сценарій, вивчили напам'ять слова, підібрали костюми, провели кілька репетицій, і, що найголовніше, все ж таки прочитали уривок. Інтроверту можна запропонувати прочитати уривок та висловити в усній чи письмовій формі своє ставлення до подій чи до певного персонажа. Цікаві думки знову ж таки варто підтримати похвалою. Наприклад, "Ви уважно читали твір, адже висновки дуже глибокі", "Думка цікава своєю оригінальністю та відмінністю від багатьох критиків". Якщо ж висновки показують недостатню роботу над текстом, то можна запропонувати групі доповнити їх, показавши цим студентам, що читати потрібно уважніше. Тобто, ми бачимо, що за допомогою зовнішніх стимулів можливо не допустити амотивації студентів, навчити їх вчитися, підвищити їхні результати, коригувати самооцінку.

У своєму дослідженні J. Vroghy пропонує забезпечити можливість всім студентам (не тільки кращим) отримати винагороду за свою роботу [3, 111]. Такий підхід може передбачати зменшення обсягу завдань для певних студентів, індивідуалізацію завдань чи індивідуалізацію критеріїв оцінювання. При цьому така індивідуалізація критеріїв має бути прозора і базуватися на прогресі студента за період часу вивчення певного матеріалу. D. MacIver та D. Reuman запропонували програму, за якою студенти оцінюються у відповідності до їхнього прогресу. Кожного тижня студенти проходять тест, важливе опитування, виконання завдання, представляють проект, під час виконання якого намагаються перевершити свій базовий бал (base score). Вони оцінюються за допомогою балів, які оцінюють прогрес, покращання (improvement points). Ті, хто виконали завдання бездоганно або перевищили свій поточний базовий бал більше, ніж на 9 балів отримують 30 балів покращання. Студенти, яким не вистачило до 5 балів до максимального, а також ті студенти, які покращили свій базовий результат від 5 до 9 балів отримують 20 балів покращання. Ті студенти, що покращили свій базовий результат в межах до 4 балів, отримують 10 балів покращання. У випадку, якщо результат виконання завдання більше, ніж на 4 бали нижчий за базовий результат, то студент не отримує балів покращання за цей тиждень [8].

C. Midgley та T. Urdan запропонували рекомендації щодо досягнень студентів, які мають відзначатися викладачем. По-перше, хвалити необхідно за якість виконаного завдання, а не за кількість. По-друге, особливої відзнаки заслуговують студенти, які беруть на себе виконання складних

завдань та таких, що призводять до розвитку здібностей студентів (навіть у тому разі, якщо при виконанні допускаються помилки). Необхідно відзначити студентів за нестандартні способи вирішення завдання. Також вчені запропонували використовувати множинні критерії для відзначання роботи студентів, що допоможе адаптувати вимоги викладача до кожного окремо взятого студента, а не визначати роботу всіх студентів за одними і тими ж критеріями, що призведе до прямого порівняння студентів. Проте не слід забувати, що відзначатися повинні суто досягнення студентів. При цьому завдання мають ставитися для них посилені. [9]. Такі пріоритети допомагають студентам зрозуміти ціннісні аспекти навчального процесу.

При поясненні системи стимулів та у процесі роботи з нею необхідно наголошувати на важливості навчання та допомогти студентам цінувати та гордитися своїми досягненнями. Обов'язком викладача є зображення нагород як підтвердження значущих та ціннісних досягнень. Студент не має розцінювати нагороду як отримання чогось присемного як компенсацію за витрачений час на щось неприємне (виконання завдання). Нагороди за результати навчальної діяльності не мають вписуватися в схему, знайому з дитинства: "Морозиво можеш зїсти тільки після того, якщо зїсиш весь суп". Якщо дитині не пояснити, що суп для неї корисний та необхідний та не постаратися приготувати суп, який їй сподобається, то уже з дитинства на подібному досвіді виникає відношення до винагороди як до чогось, що надається як компенсація за щось неприємне. Студент має розуміти винагороду як визнання зусиль, які він витратив на виконання цікавого та ціннісного завдання та досягнення певних навчальних цілей. Нагорода студентів має розцінюватися ними як інформативний зворотній зв'язок, а не контроль їхньої поведінки.

Похвала широко рекомендована як форма винагороди студентів, хоча вона не завжди сприймається студентами як винагорода [3; 10]. Вчительська похвала не завжди має мету винагородити за певне досягнення. Наприклад, похвала використовується як спроба установити контакт зі студентами. Викладач може похвалити зовнішність, якусь річ студента. Навіть якщо похвала має ціль бути винагородою, деякі студенти не відчують її. Деякі студенти не надають великого значення вчительській похвалі, а тому не почувуються винагородженими, отримавши її [11]. Інші студенти більше цінують похвалу, висловлену приватно, аніж перед усією групою [12].

Студента може спантеличити похвала за незначні досягнення або ситуація, коли увага однокурсників привертається до їхньої охайності, пунктуальності, а не до більш явно виражених, вартих уваги досягнень. Наприклад, хвалючи твір, необхідно зробити акцент на креативності, оригінальності поглядів, умінню їх викласти, застосовуючи синонімію, коно-

тативно забарвлену лексику, стилістичні засоби, на логічності викладених думок, експресивності, зв'язку з читачем, спрямованості на певну аудиторію, дотриманні структурних вимог, грамотного написання з точки зору морфології та синтаксису. Акуратність, розбірливість написання, відсутність закреслень, розміщення заголовків по центру, вміння не виходити за поля та за лінії має хвалитись тільки після змісту. Якщо викладач хвалить студента тільки за акуратність та нічого не говорить про зміст, він тим самим дає студенту привід думати, що його твір не сподобався викладачу та недостойний похвали. У разі неакуратно та нерозбірливо написаного твору також не слід зупинятися тільки на цьому аспекті. У цьому випадку також потрібно починати з аналізу змісту, а потім робити зауваження щодо охайності.

Похвала у присутності групи може бути проблематичною навіть у тому випадку, якщо вона цінується і реціпієнтом, і одноклассниками. Студенти, які прагнуть уваги з боку викладача починають намагатися привернути до себе увагу, а студенти, які вважають, що вони також заслуговують похвали, можуть почуватися ображеними [13].

Ефективна похвала виражає схвалення зусиль студентів або досягнення результатів, а не схвалення їхньої ролі в задоволенні вчительських вимог. Це допомагає студентам приписувати їхні зусилля їхній власній внутрішній мотивації, а не зовнішнім стимулам, наданих викладачем, а також приписувати їхній успіх своїм здібностям та зусиллям, а не зовнішній підтримці [3].

J. Trophy та C. Evertson виявили, що похвала викладачів виглядала переконливою та спонтанною, коли вона стосувалась студентів, які подобались цим викладачам. Вони часто посміхались, коли хвалили досягнення таких студентів. Ці ж викладачі хвалили студентів, яких вони не любили так само часто, але без компоненту спонтанності та теплоти. Часто така похвала стосувалась зовнішнього вигляду чи поведінки, а не досягнень [14]. Деякі викладачі хвалять слабкі відповіді, намагаючись заохотити до навчання слабких студентів. Така тактика часто має негативні наслідки, тому що підриває довіру до суджень викладача, спантеличує студентів до тієї міри, до якої вони розуміють, що до них ставляться по-іншому, ніж до їхніх одноклассників.

Проте більшість студентів люблять отримувати похвалу, особливо якщо вона є спонтанною та широкою реакцією на зусилля та реальні досягнення студентів, а не спробою маніпуляції ними.

Ми представляємо такі рекомендації щодо похвали студентів.

1. Хваліть просто та прямо, природним голосом.

2. Хваліть стверджувальними реченнями, а не вигуками чи риторичними запитаннями. В іншому разі Ви можете спантеличити студентів чи здатися їм зверхніми.

3. Робіть наголос на певних досягненнях, які Ви визнаєте та за які хвалите. Привертайте увагу до нових умінь чи визнавайте прогрес. Тобто, не обмежуйтеся словами "Добре" або "Ви написали гарний твір". Хваліть, наприклад, так: "Я помітила, що Ви навчилися використовувати різні види метафор. Тепер Ваш твір більш цікаво читати". Замість того, щоб сказати "Ви сьогодні гарно читали", необхідно акцентувати те, що особливо сподобалось у читанні студента (наприклад, "Я дуже задоволена Вашим читанням сьогодні, а саме технікою читання та інтонацією. Всі діалоги звучали правдоподібно та яскраво").

4. Використовуйте різноманітні фрази для похвали студентів. Чато вживані на заняттях вирази дуже швидко починають звучати неширо та створюють враження, що Ви недостатньо цінуєте досягнення, за які хвалите студента.

5. Посидуйте вербальну похвалу з невербальними засобами схвалення. Наприклад фраза "Хороша робота!" є винагородою, якщо вимовляється з посмішкою та тоном, що виражає схвалення та теплоту.

6. Уникайте двозначних реплік. В іншому випадку Ваші слова можуть бути розцінені як похвала за конформістську поведінку, а не за успіхи у навчанні, і навіть як насмішку над студентом.

7. Похвала має надаватися за досягнення у манері, яка подобається студенту, якого хвалять. Якщо Ви помітили, що певні студенти не люблять, коли їх хвалять перед усією групою, то хваліть їх приватно. Таким чином Ви дасте студенту зрозуміти, що Ваша похвала є щирою, та не виникає проблема того, що Ви хвалите студента з метою протиставити його решті групи.

8. Похвала має бути прикріплена до певних критеріїв виконання навчальних завдань. Тобто похвала дається як визнання достойних похвали зусиль чи успіхів студентів.

9. Хваліть всіх студентів, які достойні похвали, а не обирайте одних і тих самих.

10. Хваліть так, щоб студенти вчилися приписувати свій успіх зусиллям, які вони доклали до виконання завдання, а не удачі, легкості завдання і т. ін. Слід також вчити студентів приписувати низькі досягнення не важкості завдань, не тому, що "вони не зубрили", не тому, що їм на цей раз бракувало удачі, а недостатності зусиль, яких вони доклали для опрацювання матеріалу, недостатності зусиль, які вони доклали під час виконання завдання, а також уважності, яку вони спрямували на читання умови та виконання завдання.

11. У похвалі має йтися про цінність результатів їхньої роботи для досягнення високого рівня комунікативної компетентності.

12. Похвала має орієнтувати студентів на оцінку власного навчання та досягнень, а не на порівняння своїх результатів з результатами інших студентів групи.

13. Використовуйте раніші досягнення цього студента як контекст для похвали певного досягнення, а не досягнення одногрупників як контекст опису певного досягнення певного студента.

14. Приписуйте успіх зусиллям та здібностям, а не лише здібностям чи /і зовнішнім факторам.

15. Розвивайте ендогенні атрибуції (студенти вірять, що вони витрачають зусилля на виконання завдання, тому що їм це завдання подобається і /або вони набувають нових навичок), а не ендогенні (студенти вірять, що вони витрачають зусилля на виконання завдання, щоб задовольнити вчителя, виграти змагання, бути кращим у групі чи не відставати від одногрупників, отримати гарну оцінку).

**Висновки.** Для того, щоб зовнішні стимули ефективно впливали на мотивацію студентів, необхідно усвідомлення студентами цінності набутих знань чи /та навичок у процесі виконання завдання, яке оцінюється, для розвитку високого рівня комунікативної компетентності. Студент має розуміти винагороду як визнання зусиль, які він доклав для виконання цікавого та ціннісного завдання та для досягнення певних навчальних цілей. Винагорода має розцінюватись студентами як інформативний зворотній зв'язок, а не контроль їхньої поведінки. Винагороди мають бути досяжними для кожного студента. Оцінювати необхідно прогрес кожного студента, а не порівнювати прогрес студента з прогресом його одногрупників. Оцінюватися має якість виконаних завдань, а не кількість. Особливо слід відзначати нестандартні раціональні способи рішення завдань та намагання виконати складні завдання, якщо у студента існує вибір. Потрібно вчити студента приписувати свої успіхи зусиллям, які вони доклали до виконання завдання, а не зовнішнім факторам. Важливо постійно працювати над тим, щоб студенти довіряли педагогу та системі оцінювання, яку він пропонує.

При виконанні цих умов зовнішня мотивація виконує такі функції:

1. Організація робочого дня студента.
  2. Заохочення студентів якісно виконувати завдання.
  3. Спрямування роботи студентів на виконання завдань, що є основою їхніх знань з предмету.
  4. Формування внутрішньої мотивації.
  5. Регуляція самооцінки студентів.
- Також у дослідженні представлені практичні рекомендації щодо похвали студентів.

### Список використаних джерел

1. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи: Підручник. 2-е вид. / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. – К.: Каравела, 2008. – 352 с.
2. Lepper M R. Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward A test of the "overjustification" hypothesis / M. R. Lepper, D. Greene, R. E. Nisbett // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1973. – V. 28. – № 1. – P. 129 – 137.
3. Brophy J. *Motivating students to learn* / J. Brophy. – Mahwah, New Jersey; London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2004. – 428 p.
4. Kohn A. Punished by rewards: The trouble with gold stars, incentive plans, A's, praise, and other bribes / A. Kohn. – Boston: Houghton Mifflin, 1993. – 398 p.
5. Lepper M. Extrinsic reward and intrinsic motivation: Implications for the classroom / J. Levine & V. Wang (Eds.) // *Teacher and student perceptions: Implications for learning*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1983. – P. 281 – 317.
6. Варій М. Й. Загальна психологія: підр. [для студ. вищ. навч. закл.] / М. Й. Варій – [3-тє вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 1007 с.
7. Pintrich P. Beyond cold conceptual change: The role of motivational beliefs and classroom contextual factors in the process of conceptual change / P. Pintrich, R. Marx, R. Boile // *Review of Educational Research*. – 1993. – № 63. – P. 167 -199
8. MacIver D. Giving their best: Grading and recognition practices that motivate students to work hard / D. MacIver, D. Reuman // *American Educator*. – 1993/94. – V. 17. – № 4. – P. 24-31.
9. Midgley C. The transition to middle level schools: Making it a good experience for all students / C. Midgley, T. Urdan // *Middle School Journal*. – 1992. – № 24. – P. 5 – 14.
10. Schweiso J. Teachers' use of approval / J. Schweiso, N. Hastings (eds.) // *New directions in educational psychology: 2. Behaviour and motivation in classroom*. – London: Falmer, 1987. – P. 115 – 136.
11. Ware B. What rewards do students want? / B. Ware // *Phi Delta Kappan*. – 1978. – № 59. – P. 355 – 356.
12. Caffyn R. Attitudes of British secondary school teachers and pupils to rewards and punishments / R. Caffyn // *Educational Research*. – 1989. – № 31. – P. 210- 220.
13. Ollendick T. An examination of vicarious reinforcement in children / T. Ollendick, E. Shapiro // *Journal of Experimental Child Psychology*. – 1984. – № 37. – P. 78-91.

14. Brophy J. *Student characteristic and teaching* / J. Brophy, C. Evertson. – New York: Longman, 1981. – 206 p.

### Spisok vykorystanykh dzherel

1. Podoliak L. H. *Psykhohohiia vyshchoi shkoly: Pidruchnyk*. 2-e vyd. / L. H. Podoliak, V. I. Yurchenko. – K.: Karavela, 2008. – 352 s.
2. Lepper M R. Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward A test of the "overjustification" hypothesis / M. R. Lepper, D. Greene, R. E. Nisbett // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1973. – V. 28. – № 1. – P. 129 – 137.
3. Brophy J. *Motivating students to learn* / J. Brophy. – Mahwah, New Jersey; London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2004. – 428 p.
4. Kohn A. Punished by rewards: The trouble with gold stars, incentive plans, A's, praise, and other bribes / A. Kohn. – Boston: Houghton Mifflin, 1993. – 398 p.
5. Lepper M. Extrinsic reward and intrinsic motivation: Implications for the classroom / J. Levine & V. Wang (Eds.) // *Teacher and student perceptions: Implications for learning*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1983. – P. 281 – 317.
6. Варій М. Й. Загальна психологія: підр. [для студ. вищ. навч. закл.] / М. Й. Варій – [3-тє вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 1007 с.
7. Pintrich P. Beyond cold conceptual change: The role of motivational beliefs and classroom contextual factors in the process of conceptual change / P. Pintrich, R. Marx, R. Boile // *Review of Educational Research*. – 1993. – № 63. – P. 167 -199.
8. MacIver D. Giving their best: Grading and recognition practices that motivate students to work hard / D. MacIver, D. Reuman // *American Educator*. – 1993/94. – V. 17. – № 4. – P. 24-31.
9. Midgley C. The transition to middle level schools: Making it a good experience for all students / C. Midgley, T. Urdan // *Middle School Journal*. – 1992. – № 24. – P. 5 – 14.
10. Schweiso J. Teachers' use of approval / J. Schweiso, N. Hastings (eds.) // *New directions in educational psychology: 2. Behaviour and motivation in classroom*. – London: Falmer, 1987. – P. 115 – 136.
11. Ware B. What rewards do students want? / B. Ware // *Phi Delta Kappan*. – 1978. – № 59. – P. 355 – 356.
12. Caffyn R. Attitudes of British secondary school teachers and pupils to rewards and punishments / R. Caffyn // *Educational Research*. – 1989. – № 31. – P. 210- 220.
13. Ollendick T. An examination of vicarious reinforcement in children / T. Ollendick, E. Shapiro // *Journal of Experimental Child Psychology*. – 1984. – № 37. – P. 78-91.

14. Brophy J. Student characteristic and teaching / J. Brophy, C. Everson. – New York: Longman, 1981. – 206 p.

**Y.V. Yakymchuk. Students' motivation stimulation with the help of extrinsic factors.** *The possible results of extrinsic incentive influence on students' motivation to learn are considered in this article. The author reviews literature on this problem and infers that extrinsic incentives may in one cases undermine and in other situations stimulate students' motivation to learn. The author finds out several conditions under which extrinsic factors have positive effects on students' motivation to learn. First of all the students ought to be conscious of the value of knowledge and/or skills obtained during doing the task that is evaluated by the teacher for high level communicative competence development. The student should understand the reward as acknowledgement of efforts he/she made to perform an interesting and valuable task and to achieve definite learning goals. A reward should be accepted by students as informative feedback but not a control of their behavior. The rewards must be achievable for every student. The progress of every student ought to be rewarded but not the results of comparison of student's progress with the progress of his/ her group mates. The quality but not the quantity of work ought to be rewarded. Not standard rational ways of solving problems and efforts to fulfill difficult tasks (if the students have a choice) should be distinguished. The teacher ought to help the students attribute their success to the efforts they made to perform the task but not to extrinsic factors. It is important to work steadily at the credibility of the teacher and the credibility of the system of evaluation that he/she offers. Under these conditions extrinsic motivation organizes the students' working time, challenges students to do the tasks properly, directs students' work to the fulfillment of the tasks which results in gaining fundamental knowledge in the subject, building of inner motivation, regulates students' self-estimation.*

**Key words:** extrinsic motivation, intrinsic motivation, extrinsic incentives, praise, reward.

Отримано: 03.08.2018