

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ

Тимофеева А.Г., Коньшина Ю.Е.

*Башкирский государственный медицинский университет,  
кафедра педагогики и психологии, г.Уфа.*

**Ключевые слова:** личность, деятельность, мотивация деятельности.

**Резюме:** В данной статье мы рассмотрели проблему оптимума мотивации для эффективной учебной деятельности студентов 2 курса БГМУ.

**Resume:** In this article we have considered the problem of optimising the motivation for effective studying among the second year BSMU students.

**Актуальность.** Современному человеку приходится выполнять множество различных задач. Успешность их выполнения напрямую зависит от мотивации, являющейся побуждением к действию. Мотивация сознательно, а иногда и подсознательно контролирует поведение человека, направляя деятельность на удовлетворение потребностей. Замечено, что существует оптимальный уровень мотивации, при котором деятельность наиболее продуктивна. При существенных отклонениях – недостаточной или чрезмерной мотивации – эффективность работы падает. Так, если мотивация направлена на материальные потребности, при избыточном её уровне у человека может появиться эмоциональное напряжение, стресс, что впоследствии приведёт к снижению работоспособности и продуктивности деятельности, а при недостаточном - может развиться нежелание что-либо делать, лень, в результате чего цель не будет достигнута.

**Цель:** изучение влияния уровня мотивации к успеху и мотивации к избеганию неудач на эффективность деятельности студентов.

**Задачи:** 1. изучить влияние уровня мотивации к успеху на эффективность деятельности студентов; 2. изучить влияние уровня мотивации к избеганию неудач на эффективность деятельности студентов.

**Материал и методы.** База исследования - студенты 2 курса БГМУ в количестве 120 человек, возраст 19-20 лет. Методики исследования - диагностика личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; диагностика личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса; авторская анкета «Целеполагание и мотивация». Математическая обработка результатов в виде таблиц.

**Результаты и их обсуждение.** Термин «мотивация» был впервые употреблён немецким философом-иррационалистом Артуром Шопенгауэром. В своей диссертации «О четвертичном корне достаточного основания», он определяет мотивацию как «причинность, рассматриваемую изнутри»: познание предполагает наличие субъекта и объекта познания, в процессе мотивации – субъект познаёт сам себя. Мотив – «причинность, прошедшая сквозь сознание животного» - предваряет

дальнейшие действия, соответственно, влияние мотива на поступок не извне и опосредованно, а изнутри и непосредственно [1].

Современные учёные по-разному определяют мотивацию. Так, согласно В.К. Вилюнасу мотивация является системой процессов, направленных на побуждение и деятельность [2]; А. Маслоу выделяет её как стремление к реализации своих потребности [4]. В свою очередь, под мотивами могут понимать самые разные явления, такие как переживание эмоций, желания, интересы, жизненные цели. Наиболее полное объяснение предлагает А.Н. Леонтьев, определяя мотив как «опредмеченную потребность». Предметность приобретает потребность при обнаружении объекта, способного удовлетворить её. В дальнейшем потребность реализуется в деятельности, трансформируя её в конечном счёте в результат [3]. Таким образом, для эффективной деятельности необходима мотивация, причём оптимальной интенсивности.

Оптимальной для достижения наилучших результатов считается средняя интенсивность мотивации. Согласно закону «оптимума мотивации» Йеркса-Додсона существует определённый оптимум мотивации для выполнения какой-либо деятельности, связанный обратной зависимостью с трудностью задачи: чем труднее задача, тем ниже оптимальный уровень мотивации и, наоборот, чем легче задача, тем выше оптимальный уровень мотивации [5].

Респондентам была предложена методика диагностики личности на мотивацию к успеху и к избеганию неудач. На первом этапе испытуемым предлагалось ответить «да» или «нет» на 41 вопрос («Диагностика личности на мотивацию к успеху Т.Элерса»). По результату данного теста было выявлено, что 42% респондентов имели средний уровень мотивации к успеху, 45% респондентов – высокий уровень мотивации к успеху, 13% респондентов – слишком высокий уровень мотивации к успеху.

На втором этапе мы предложили испытуемым пройти диагностику личности на мотивацию к избеганию неудач Т.Элерса. Чем больше была набранная сумма баллов, тем больше была мотивация к защите, избеганию неудач. Низкая мотивация к защите была выявлена у 10% испытуемых, средний уровень мотивации к защите – у 55%, высокая мотивация к защите – у 19%, слишком высокая мотивация к защите – у 16% испытуемых.

Затем мы предложили респондентам авторскую анкету «Целеполагание и мотивация»: 1) «Добиваетесь ли вы поставленных целей?» 2) «Ради чего вы учитесь?»

На первый вопрос предлагалось ответить «да» или «нет», на второй вопрос давался следующий выбор: а) ради получения знаний; б) ради получения хороших оценок; в) ради уважения среди преподавателей и сокурсников; г) ради получения стипендии; д) ради похвалы со стороны родителей/других значимых людей; е) другое: «ради получения знаний», «ради становления профессионалом» и «для самосовершенствования» были отнесены нами к внутренней мотивации; «ради

похвалы родителей/других значимых людей», «ради стипендии», «ради самостоятельности» и «ради удовольствия» оценивались как внешние мотивы.

На первый вопрос анкеты большинство респондентов ответили «да» (90,32%), ответ «нет» дали 9,6%. Наиболее частый ответ на второй вопрос: а) ради получения знаний - его дали 74,19%; 6,45% ответили, что учатся «ради похвалы со стороны родителей/других значимых людей», 3,23% – «ради стипендии». Свой ответ дали 16,13%, из них 6,45% учатся для того, чтобы стать профессионалом, специалистом; остальные (по 3,23%): для обретения самостоятельности, для самосовершенствования и ради удовольствия.

Затем мы в своем исследовании соотнесли результаты обеих методик Т. Элерса с результатами по первому вопросу анкеты (таблица 1).

**Таблица 1** Соотношение результатов методик Т. Элерса с первым вопросом анкеты.

		I. Добиваются поставленных целей						II. Не добиваются поставленных целей			
		Мотивация к успеху						Мотивация к успеху			
		Низкая	Средняя	Высокая	Слишком высокая			Низкая	Средняя	Высокая	Слишком высокая
М о т и в а ц и я  к з а щ и т е	Низкая	-	3,23%	3,23%	3,23%	Моти ва ц и я к з а щ и т е	Низкая	-	-	-	-
	Средняя	-	6,45%	32,26%	6,45%		Средняя	-	3,23%	3,23%	-
	Высокая	-	9,68%	9,68%	3,23%		Высокая	-	-	-	-
	Слишком высокая	-	12,9%	-	-		Слишком высокая	-	3,23%	-	-

Среди респондентов, ответивших «нет» на первый вопрос анкетирования, 3,23% показало среднюю мотивацию к успеху и слишком высокую мотивацию к избеганию неудач; 3,23% – среднюю мотивацию к успеху и среднюю мотивацию к защите; 3,23% – высокую мотивацию к успеху и среднюю мотивацию к избеганию неудач. Респонденты, ответившие «да» на первый вопрос анкетирования показали различные результаты по методикам Т.Элерса. Так, среди них 3,23% были свойственны средняя мотивация к успеху и низкая мотивация к избеганию неудач; 6,45% – средняя мотивация к успеху и средняя мотивация к избеганию неудач; 9,68% – средняя мотивация к успеху и высокая мотивация к избеганию неудач; 12,9% – средняя мотивация к успеху и слишком высокая к избеганию неудач; 3,23% – высокая мотивация к успеху и низкая к избеганию неудач; 32,26% – высокая

мотивация к успеху и средняя к избеганию неудач; 9,68% – высокая мотивация к успеху и высокая к избеганию неудач; 3,23% – слишком высокая мотивация к успеху и низкая мотивация к избеганию неудач; 6,45% – слишком высокая мотивация к успеху и средняя к избеганию неудач; 3,23% – слишком высокая мотивация к успеху и умеренная мотивация к избеганию неудач.

Потом мы в своем исследовании соотнесли результаты обеих методик Т. Элерса с результатами по второму вопросу анкеты (таблица 2).

**Таблица 2** Соотношение результатов методик Т. Элерса со вторым вопросом анкеты.

		I. Имеют внутреннюю мотивацию				II. Имеют внешнюю мотивацию				
		Мотивация к успеху				Мотивация к успеху				
		Низкая	Средняя	Высокая	Слишком высокая	Низкая	Средняя	Высокая	Слишком высокая	
Мотивация к защите	Низкая	-	3,23%	3,23%	3,23%	Мотивация к защите	Низкая	-	-	-
	Средняя	-	3,23%	29,03%	6,45%		Средняя	-	6,45%	6,45%
	Высокая	-	9,68%	9,68%	3,23%		Высокая	-	-	-
	Слишком высокая	-	12,9%	-	-		Слишком высокая	-	3,23%	-

Испытуемые с внутренней мотивацией также показали большой диапазон результатов. Наибольшее количество респондентов относилось к категории людей с высокой мотивацией к успеху и средней мотивацией к избеганию неудач (29,03%). У 12,9% опрошенных наблюдалась средняя мотивация к успеху и слишком высокая к избеганию неудач. По 9,68% респондентов имели высокую мотивацию к избеганию неудач и среднюю или высокую мотивацию к успеху. 6,45% испытуемых проявили слишком высокую мотивацию к успеху и среднюю к избеганию неудач. По 3,23% респондентов имели среднюю мотивацию к успеху и низкую или среднюю мотивацию к избеганию неудач, высокую мотивацию к успеху и низкую к избеганию неудач, слишком высокую мотивацию к успеху и низкую или высокую – к избеганию неудач. Испытуемые с внешней мотивацией имели среднюю мотивацию к успеху и среднюю (6,45%) или слишком высокую (3,23%) мотивацию к избеганию неудач, или среднюю мотивацию к успеху и высокую к избеганию неудач (6,45%).

Респонденты с высокой мотивацией к успеху и средней к избеганию неудач предпочитают средний уровень риска, надежда на успех у них скромнее, чем у тех, кто имеет слабую мотивацию к успеху. Полного избегания риска при этом не происходит, что огораживает данных респондентов от несчастных случаев. Ставя перед собой внутренние мотивы (получение знаний, становление специалистами,

самосовершенствование), они чаще достигают поставленных целей, их деятельность успешнее и продуктивнее других. Подобную картину можно наблюдать и при средней или высокой мотивации к успеху и высокой к защите. В данном случае высокая мотивация к избеганию неудач обеспечивает выбор либо малого риска, либо, напротив, чрезмерно большого, однако, не угрожающего престижу деятельности. При слишком высокой мотивации к защите, являющейся доминирующей, и средней мотивации к успеху, студенты также предпочитают малый или большой уровень риска, но, по сравнению с людьми с меньшим уровнем мотивации к избеганию неудач, чаще попадают в неприятности.

Преобладающими мотивами испытуемых, не достигающих целей, но имеющих правильную внутреннюю мотивацию, были слишком высокая мотивация к избеганию неудач (обеспечивающая частое избегание риска и попадание в несчастные случаи) или высокая мотивация к успеху (в данном случае неэффективную деятельность можно объяснить личностными качествами респондента, его привычками).

Испытуемые с внешней мотивацией и добивающиеся целей проявляли средний уровень мотивации к успеху и средний или слишком высокий к защите. Они выбирают средний уровень риска, но более уверены, что достигнут успеха в своей деятельности по сравнению с респондентами, имеющими высокую мотивацию к успеху. Высокая мотивация к защите, напротив, обеспечивала склонность к минимальному или максимальному риску, не угрожающему деятельности. Также в этой группе были выявлены респонденты с высокой мотивацией к успеху и средней к избеганию неудач, обеспечивающие довольно продуктивную работу.

#### **Выводы:**

1. Из полученных данных следует, что 45% испытуемых имеют высокий уровень мотивации к успеху, средний уровень мотивации к защите выявлен у 55% респондентов, из них 90,3 % указали, что добиваются поставленных целей; «ради получения знаний» (внутренняя мотивация) учатся в вузе 74,19% опрошенных респондентов.

2. В наших исследованиях мы доказали, что для наиболее эффективной деятельности необходим умеренно высокий уровень мотивации к успеху, средний к избеганию неудач и наличие внутренней мотивации, направленной на получение знаний, самосовершенствование, становление профессионалом.

3. Сильная мотивация к успеху обеспечивает выбор оптимального уровня риска, меньшую надежду на успех и большие прикладываемые старания для достижения цели. Готовность рисковать при таком уровне мотивации обеспечивает осмотрительность и приводит к понижению процента несчастных случаев.

4. Результаты нашего исследования имеют практическую значимость для педагогов высшей школы для грамотной организации учебного процесса.

#### **Литература**

1. Лапшин, И.И. Шопенгауэр, Артур. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: статья из энциклопедического словаря / И.И. Лапшин. - СПб., 1890—1907.
2. Вилюнас, В.К. Психология развития мотивации: монография / В.К. Вилюнас. - СПб.: Речь, 2006. – 458 с.
3. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.: Смисл, Академия, 2005. – 352 с.
4. Маслоу, А. Мотивация и личность/ Abraham H. Maslow – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
5. Robert M.Y., John D. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation //Journal of comparative neurology and psychology. – 1908. – Т.18 – 459-482 с.