



ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.923.2

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ РЕДУКЦИИ ДОСТИЖЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (СОРД): МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ СТАНДАРТИЗАЦИИ

В. Б. Никишина
А. А. Кузнецова

*Курский
государственный
медицинский
университет
Минздрава России*

*e-mail:
vbnikishina@mail.ru
kuznetsova.a80@mail.ru*

Концептуализирована и стандартизирована авторская методика оценки редукции достижений в условиях педагогической деятельности (СОРД). Диагностический ресурс методики позволяет выявить наличие или отсутствие редукции достижений и реализуется через количественные показатели, отражающие количество выбранных достигнутых и ожидаемых достижений, субъективную важность достижений, интегральный показатель субъективной оценки степени выраженности редукции достижений, которые содержательно распределялись на три группы: карьерные достижения, достижения саморазвития, финансово-экономические достижения

Ключевые слова: редукция достижений, профессиональная мотивация, состояние выгорания, психодиагностика.

Введение

Реалии современности, реформирование сферы образования, предполагающие изменения не только в сфере общего образования, но также затрагивающими высшее профессиональное образование ориентируют на усиление значимости субъекта педагогической деятельности. В принятой правительством Российской Федерации «Национальной доктрине образования Российской Федерации на период до 2025 года» отмечается, что Российская система высшего образования должна стать конкурентоспособной с системами высшего образования передовых стран. Таким образом, значимость субъекта педагогической деятельности, его психические состояния приобретают статус категорий макросоциального уровня. В педагогической деятельности существует большое количество объективных и субъективных факторов, которые оказывают негативное воздействие как на профессиональную деятельность преподавателя (снижая ее эффективность), так и на субъекта деятельности, активируя психическое выгорание, эмоциональное напряжение и стресс. Состояние психического выгорания представляет собой функциональное состояние, возникающее в условиях профессиональной деятельности и затрагивающее преимущественно эмоциональную и мотивационную сферы.

Полученные результаты эмпирического исследования выявления структурной организации состояния выгорания в условиях педагогической деятельности (Кузнецова А. А., 2012, 2013) указывают на системообразующую роль редукции достижений в структуре психического выгорания в условиях педагогической деятельности [6; 7; 9; 10]. Однако диагностического инструментария, позволяющего выявлять наличие или отсутствие редукции достижений в педагогической деятельности не выявлено.



Теоретически предпосылки методики диагностики редукции достижений в условиях педагогической деятельности

За последнее десятилетие наблюдается неуклонно – возрастающий интерес к проблеме состояния выгорания в условиях педагогической деятельности (Т. В. Форманюк (1994), А. Н. Густелева (2009), А. А. Рукавишников (2003), М. А. Воробьева (2008), М. В. Борисова (2003), А. Н. Коновальчук (2009), И. А. Курапова (2009), О. А. Семиздралова (2006), В. Н. Феофанов (2008), Н. В. Мальцева (2005), И. В. Кочерга (2007), Е. Г. Ожогова (2008), Т. В. Темиров (2011), Н. В. Прокопцева (2013)) [2; 3; 4; 5; 14; 16; 18; 19].

Обращаясь к вопросу о структурной организации психического выгорания, большинство авторов сходятся на его трехкомпонентной структуре с различным содержательным наполнением: физическое, эмоциональное и когнитивное истощение (А. Pines, E. Aronson, 1981) [20]; психоэмоциональное истощение, личностное отдаление и профессиональная мотивация (А. А. Рукавишников, 2001) [17]; эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция достижений (С. Maslach, S. E. Jackson, 1984) [21]; физиологические, аффективно-когнитивные и поведенческие реакции (В. Perlman, E. A. Hartman, 1982) [22]. При этом все представленные авторские позиции указывают на мотивационно–поведенческий компонент, реализующийся в поведении и отражающийся на эффективности и результативности профессиональной деятельности.

Профессиональная мотивация А. А. Рукавишниковым (2001) определяется как уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания; характеризуется продуктивностью профессиональной деятельности, оптимизмом и заинтересованностью в работе, самооценкой профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми. Снижение профессиональной мотивации (демотивация) проявляется на трех уровнях: межличностном (неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе); личностном (заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом, чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи); мотивационном (снижение потребности в достижениях) [16]. Профессиональную демотивацию в структуре состояния выгорания описывает В. В. Бойко (1999), обозначая как симптом «редукции профессиональных обязанностей» на фазе резистенции, проявляющийся в попытке облегчения или сокращения обязанностей, которые требуют эмоциональных затрат [1]. По мнению С. Maslach, S. E. Jackson (1984) на высокий уровень выгорания указывают высокие показатели эмоционального истощения и деперсонализации при низкой профессиональной эффективности, характеризующейся редукцией профессиональных достижений (чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания) [21].

В результате эмпирического исследования выявления структурной организации состояния выгорания в условиях педагогической деятельности (Кузнецова А. А., 2012, 2013) выявлена общая тенденция преобладания снижения профессиональной мотивации, характеризующейся редукцией профессиональных достижений, обесцениванием профессиональной деятельности у преподавателей высшей школы, учителей общеобразовательных школ [6; 7; 9; 10].

В качестве концептуального основания предлагаемого метода субъективной оценки редукции достижений в условиях педагогической деятельности выступали положения общепсихологической теории деятельности А. Н. Леонтьева (1975), С. Л. Рубинштейна (1940), рассматривающие в качестве результирующей профессиональной деятельности достижения как уже реализованные, так и запланированные [12; 15]. В качестве диагностического показателя метода выступает интегральный показатель субъективной оценки степени выраженности редукции достижений в условиях педагогической деятельности [8].

Концептуализируя диагностический инструментарий мы руководствовались следующими положениями: на редукцию достижений указывает снижение количества



ожидаемых достижений в сравнении с достигнутыми; на редукцию как в актуальном так и ожидаемом времени указывает снижение субъективной ценности достижений; включая в систему субъективной оценки выбор количества достижений и присваивая ему субъективную значимость как в достигнутом, так и в ожидаемом контекстах; достижения являются редуцированными в случае игнорирования их при выборе и (или) обесценивании при присвоении важности.

Процедура стандартизации

Процесс разработки и стандартизации методики осуществлялся поэтапно. На первом этапе с целью формирования списка достижений в условиях педагогической деятельности респондентам предлагалось написать свои достижения в педагогической деятельности (уже достигнутые и потенциально возможные). Далее методом частотного анализа в соответствии с законом нормального распределения ($\chi \pm \sigma$) были выделены 30 достижений, которые содержательно распределялись на три группы: карьерные достижения, достижения саморазвития, финансово-экономические достижения. Таким образом, в окончательный вариант методики вошли 30 достижений, сгруппированных в три смысловые группы (по 10 достижений в каждой) и включенные в две формы бланка ответов: форму А, характеризующую уже реализованные достижения, и форму Б, характеризующую потенциально возможные достижения в условиях педагогической деятельности.

Процедура исследования субъективной оценки редукции достижений в условиях педагогической деятельности включает в себя два этапа, соответствующие этапам работы с бланковыми формами. На первом этапе испытуемому предлагается заполнить форму А бланка с перечнем возможных достижений, связанных с педагогической деятельностью, выбрав те достижения (не менее одного), которые, по мнению самого испытуемого, являются уже достигнутыми. Далее необходимо оценить важность выбранных достижений в баллах, распределив между ними не более 30 баллов и не менее одного балла по усмотрению испытуемого (например, можно отнести все 30 баллов одному достижению или распределить 30 баллов между всеми выбранными в равных долях или указать баллы не для всех выбранных достижений) (табл. 1).

Таблица 1

Форма А

№	Перечень достигнутых достижений	Отметка о выборе «+»	Оценка важности в баллах
1	2	3	4
1	Вышестоящая должность		
2	Научно-практические стажировки		
3	Получение ученого звания		
4	Освоение новых компьютерных технологий		
5	Сертификация профессиональных компетенций		
6	Приобретение недвижимости		
7	Отдых и путешествия		
8	Получение правительственных наград		
9	Разработка новых учебно-методических материалов		
10	Написание и защита диссертации		
11	Профессиональная переподготовка		
12	Образование своих детей		
13	Создание собственного дела (открытие центра, школы, лаборатории, курсов и т.д.)		
14	Приобретение автомобиля		
15	Получение наград на уровне учебного заведения		
16	Освоение новых интерактивных форм обучения		



Окончание табл. 1

1	2	3	4
17	Создание авторской методики или технологии обучения		
18	Участие и выступление на конференциях различного уровня		
19	Членство в общественных комиссиях		
20	Победы на профессиональных конкурсах		
21	Учредительство в негосударственных образовательных учреждениях		
22	Написание научных трудов (статья, учебник, монография)		
23	Выполнение научно-исследовательских проектов		
24	Получение гранта		
25	Членство в экспертных группах		
26	Стимулирующие надбавки и премии		
27	Внедрение научных разработок		
28	Репетиторская деятельность		
29	Владение иностранным языком		
30	Доход выше среднего прожиточного минимума		

На втором этапе исследования описанная процедура повторяется при работе с формой Б бланка регистрации, он аналогичен с формой бланка А с одним лишь отличием: испытуемым необходимо выбрать из того же списка достижения, которые являются ожидаемыми, потенциально достижимыми в педагогической деятельности и также отметить их в форме и оценить их важность.

Обработка полученных результатов осуществлялась путем переноса полученных баллов на Регистрационный бланк СОРД (табл. 2).

Таблица 2

Регистрационный бланк СОРД

№	Форма А		Форма Б	
	Отметка о выборе «+»	Оценка важности в баллах	Отметка о выборе «+»	Оценка важности в баллах
1				

Далее осуществляется подсчет распределения достижений по сферам, подсчет интегрального показателя субъективной оценки степени выраженности редукции достижений путем заполнения Бланка обработки результатов (табл. 3).

Таблица 3

Бланк обработки результатов

Название	Сокращенное обозначение	Формула	Содержание	Результат
1	2	3	4	5
Количество карьерных достижений	К _{дк}	Количество выборов по 1,3,8,9,15,17,19,20,25,27 (форма А)	Количество достижений, которое Вы считаете достигнутым в карьерной сфере	
Количество достигнутых достижений в сфере саморазвития	К _{дс}	Количество выборов по 2,4,5,10,11,16,18,22,23,29 (форма А)	Количество достижений, которое Вы считаете достигнутым в плане саморазвития	
Количество финансово-экономических достижений	К _{дф-э}	Количество выборов по 6,7,12,13,14,21,24,26,28,20 (форма А)	Количество финансово – экономических достижений, которое Вы считаете достигнутым	



Продолжение табл. 3

1	2	3	4	5
Количество карьерных ожидаемых достижений	$K_{ок}$	Количество выборов по 1,3,8,9,15,17,19,20, 25,27 (форма Б)	Количество достижений, которые вы планируете достигнуть в сфере карьеры	
Количество ожидаемых достижений в саморазвитии	$K_{ос}$	Количество выборов по 2,4,5,10,11,16,18,22, 23,29 (форма Б)	Количество достижений, которые вы планируете реализовать в будущем в плане саморазвития	
Количество финансово-экономических ожидаемых достижений	$K_{оф-э}$	Количество выборов по 6,7,12,13,14,21,24,26, 28,20 (форма Б)	Количество достижений, которое вы планируете в финансово-экономическом плане	
Вес важности карьерных достигнутых достижений	$V_{дк}$	Сумма баллов по 1,3,8,9,15,17,19,20,25,27 (Форма А)	Субъективная важность карьерных достигнутых достижений по 30 балльной шкале	
Вес важности достигнутых достижений в саморазвитии	$V_{дс}$	Сумма баллов по 2,4,5,10,11,16,18,22, 23,29 (Форма А)	Субъективная важность достигнутых достижений по саморазвитию по 30 балльной шкале	
Вес важности финансово-экономических достигнутых достижений	$V_{дф-э}$	Сумма баллов по 6,7,12,13,14,21,24,26, 28,20 (Форма А)	Субъективная важность финансово – экономических достигнутых достижений по 30 балльной шкале	
Вес важности карьерных ожидаемых достижений	$V_{ок}$	Сумма баллов по 1,3,8,9,15,17,19,20,25, 27 (Форма Б)	Субъективная важность достижений, которые планируете в карьере по 30 балльной шкале	
Вес важности ожидаемых достижений в саморазвитии	$V_{ос}$	Сумма баллов по 2,4,5,10,11,16,18,22, 23,29 (Форма Б)	Субъективная важность достижений, которые планируете в карьере по 30 балльной шкале	
Вес важности финансово-экономических ожидаемых достижений	$V_{оф-э}$	Сумма баллов по 6,7,12,13,14,21,24,26, 28,20 (Форма Б)	Субъективная важность достижений, которые планируете в карьере по 30 балльной шкале	
Общий вес важности достигнутых достижений	$OB_{дд}$	Сумма всех распределенных баллов	Субъективная важность всех достигнутых достижений	
Общий вес важности ожидаемых достижений	$OB_{од}$	Сумма всех распределенных баллов	Субъективная важность всех ожидаемых достижений	
Общее количество достигнутых достижений	$OK_{дд}$	$OK_{дд} = K_{дк} + K_{дс} + K_{дф-э}$	Общее число выбранных достижений, которые Вы считаете достигнутыми в результате педагогической деятельности	



Окончание табл. 3

1	2	3	4	5
Общее количество ожидаемых достижений	OK _{од}	OK _{од} =K _{ок} +K _{ос} +K _{оф-э}	Общее число выбранных достижений, которые Вы ожидаете достичь в результате педагогической деятельности	
Интегральный показатель субъективной оценки степени выраженности редукции достижений	РД	$РД = \frac{OK_{дд} * OB_{дд}}{OK_{од} * OB_{од}}$	Числовое выражение наличия/отсутствия редукции профессиональных достижений. Отношение произведения общего количества достигнутых достижений и общего веса достигнутых достижений к произведению общего количества ожидаемых достижений и общего веса ожидаемых достижений	

Далее полученный интегральный показатель субъективной оценки степени выраженности редукции достижений (РД) сравнивается с эталонной таблицей значений (табл. 4).

Таблица 4

Эталонная таблица значений

Показатель РД	Характеристика
< 1	отсутствие редукции достижений в условиях педагогической деятельности, когда личность направлена на расширение диапазона в количественном и качественном выражении достижений в педагогической деятельности, личность характеризуется высоким уровнем мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания; характеризуется продуктивностью профессиональной деятельности, оптимизмом и заинтересованностью в работе, самооценкой профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми
≥ 1	Наличие редукции достижений в педагогической деятельности. С увеличением значения показателя РД увеличиваются и качественные характеристики проявления редукции достижений при которой личность не рассматривает педагогическую деятельность как средство достижений в плане карьеры, саморазвития и финансово-экономическом, снижается потребность в достижениях, происходит снижение профессиональной мотивации (демотивация), которое может выражаться в неудовлетворенности работой и отношениями в коллективе, неудовлетворенности собой как профессионалом, чувством низкой профессиональной эффективности

По коэффициентам количества выбранных достижений строим индивидуальный профиль соотношения ожидаемых и достигнутых достижений, которые содержательно распределяются на три группы: карьерные достижения, достижения саморазвития, финансово-экономические достижения. Оцениваем характер распределения



достижений по группам, гармоничный или деформированный профиль (выпадает какая – то сфера достижений).

Процедура стандартизации методики осуществлена по следующим психометрическим параметрам: конструктивной, содержательной и критериальной валидности.

Выборка стандартизации включала в себя 564 испытуемых в возрасте 22 – 53 лет, осуществляющие педагогическую деятельность в высших и среднеспециальных учебных заведениях, а также в общеобразовательных школах.

Конструктивная валидность оценивалась через процедуру корреляционного анализа (по Пирсону) в качестве валидизирующего основания были использованы методика уровня выраженности мотивации к успеху (Т. Элерс), методики определения психического выгорания А. А. Рукавишников, опросника выгорания К. Маслач (в адаптации Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой). Были выявлены статистически значимые взаимосвязи интегрального показателя субъективной оценки степени выраженности редукиции достижений в условиях педагогической деятельности с уровнем выраженности мотивации к успеху ($0,54^*$, $p \leq 0,05$) (уровень выраженности мотивации к успеху (Т. Элерс), с параметром редукиция профессиональных достижений ($0,81^*$, $p \leq 0,05$) (опросник выгорания К. Маслач (в адаптации Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой), с параметром профессиональная мотивация ($0,73^*$, $p \leq 0,05$) (определение психического выгорания А.А. Рукавишников). Значимость взаимосвязи указывают на их содержательную соотнесенность, указывая на высокий уровень внешней валидности авторской методики.

Процедура психометрической проверки надежности осуществлялась через расчет коэффициента надежности Кронбаха (α). Коэффициент надежности по значению интегрального показателя субъективной оценки степени выраженности редукиции достижений в условиях педагогической деятельности составляет $0,724$, что указывает на достаточность уровня надежности метода субъективной оценки редукиции достижений в условиях педагогической деятельности.

Оценка ретестовой надежности метода субъективной оценки редукиции достижений в условиях педагогической деятельности осуществлялась через 3 месяца с использованием критерия ранговой корреляции r –Спирмена. Объем выборки составил 192 человека из общей исследовательской выборки. Значение коэффициента корреляции интегрального показателя субъективной оценки степени выраженности редукиции достижений в условиях педагогической деятельности составляет $0,74^*$, $p \leq 0,05$, что указывает на высокий уровень ретестовой надежности авторской методики.

Выводы

По результатам процедуры стандартизации методики исследования метода субъективной оценки редукиции достижений в условиях педагогической деятельности соответствуют высокому уровню надежности, а также конструктивной и критериальной валидности. Выделенный в качестве диагностического параметра интегральный показатель субъективной оценки степени выраженности редукиции достижений в условиях педагогической деятельности реализуется в качестве системообразующего фактора состояния выгорания.

Список литературы

1. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
2. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов: Дисс. ... канд. психол. наук / М. В. Борисова. – Ярославль., 2003. -190 с.
3. Воробьева М. А. Психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания: Дисс. ... канд. Психол. наук / М. А. Воробьева. – Екатеринбург, 2008. – 231 с.
4. Густелева А. Н. Личностные факторы устойчивости к синдрому выгорания в профессии учителя: Дисс. ... канд. Психол. Наук. – Хабаровск, 2009. – 204 с.



5. Коновальчук А. Н. Синдром эмоционального выгорания и его профилактика в профессиональной деятельности городских и сельских учителей: Дисс. ... канд. психол. наук / А. Н. Коновальчук. – Нижний Новгород, 2009. – 208 с.
6. Кузнецова А. А. Факторный анализ рефлексивно-смысловых механизмов регуляции состояния выгорания в условиях педагогической деятельности // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки. 2012. Т. 3. – № 155. – С. 56 – 61.
7. Кузнецова А.А. Параметры системы саморегуляции и рефлексивные механизмы регуляции состояния выгорания в условиях педагогической деятельности // Образование и общество. 2012. – № 4 – С. 54 – 59.
8. Никишина В. Б., Кузнецова А. А. Концептуальное обоснование метода субъективной оценки редукиции достижений в условиях педагогической деятельности (СОПД) // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. – № 8 – 1. – С. 145 – 146.
9. Кузнецова А. А. Рефлексивные механизмы регуляции состояния выгорания у преподавателей высшей школы // Известия Юго-Западного государственного университета, 2012. – № 4 – 3 (43). – С. 214 – 218.
10. Кузнецова А. А. Структурно-феноменологические проявления состояния выгорания у преподавателей высшей школы // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. – № 3 – 2. – С. 145 – 152.
11. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: МГУ, 1975. – 276 с.
12. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Инфра, 2007.
13. Петровский А. В. Общая психология – М.: Просвещение, 1986.
14. Прокопцева Н. В. Психолого-педагогические условия профилактики профессиональной деформации педагога : Дисс. ... канд. Пед. наук / Н. В. Прокопцева. – Москва, 2010. – 182 с.
15. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Арка, 2009.
16. Рукавишников А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: Дисс. ... канд. психол. наук / А. А. Рукавишников. – Ярославль, 2001. – 158 с.
17. Рукавишников А. А. Опросник «психического выгорания» для учителей. – Ярославль: НЦП «Психодиагностика», 2001. – 14 с.
18. Темиров Т. В. Динамика психологического профессионального выгорания педагога высшей школы в современных социальных условиях: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук / Т. В. Темиров. – Нижний Новгород, 2011. – 45 с.
19. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // Вопр. психологии. – 1994. – № 6. – С. 57 – 64.
20. Pines A. M. Burnout: from tedium to personal growth / A. M. Pines, E. Aronson. – NY., 1981. – 229 p.
21. Maslach C, Jackson S. E., Leiter M.P. Maslach Burnout Inventory Manual (Third Edition). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, Inc., 1996.
22. Perlman B. Burnout: summary and future research / B. Perlman, E.A. Hartman // Human relations. – 1982. – V. 35 (4).

METHOD OF THE SUBJECTIVE ASSESSMENT OF REDUCTION ACHIEVEMENTS IN THE CONDITIONS OF PEDAGOGICAL ACTIVITY (SARA) : METHODOLOGY AND TECHNOLOGY OF STANDARDIZATION

V. B. Nikishina
A. A. Kuznetsova

*Kursk state medical
University of the
Russian Ministry of health*

*e-mail:
vbnikishina@mail.ru
kuznetsova.a80@mail.ru*

The article presents the results of conceptualization and standardization of the method of the subjective assessment of reduction achievements in the conditions of pedagogical activity (SARA). Diagnostic resource method allows to identify the presence or absence of a reduction achievements and implemented through quantitative indicators that reflect the number of selected achieved and expected accomplishments the subjective importance of the achievements, the integral indicator of subjective evaluation of the severity of the reduction of the progress that substantive were divided into three groups: career achievement, self-development, financial-economic achievements

Keywords: reduction achievements, professional motivation, status of burnout, psychodiagnosics.