

7. Потемкин В.К., Михайлов С.Г., Половинкин В.А Социальная диагностика процессов воспитания молодежи. В кн: Молодежь. Общественная среда. Православие. – Спб.: Изд-во ОМ.Пресс, 2016, с.107.
8. Степанов Е.И., Аксентьев В.А. и др. Мониторинг социальных напряжений и конфликтов в кн.: Россия реформирующаяся. Ежегодник. Выпуск 6. / Отв.ред. М.К. Горшков. – Вып.6. – М.: ИС РАН, 2007, с.237.
9. American sociological Review, 1936. Volume 1. Issue 6.
10. Mann. M. The Sources of Social Power: Volume 1, A History of Power from the Beginning to AD 1760. Cambridge: University Press, 1986.

DOI: 10.51692/1994-3776\_2021\_2\_65

УДК 316.014

**А.А. Ахтырский**

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИРОТСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ. ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДИКИ PSYCAP В РОССИИ.**

### **A. Akhtyrsky. Research of professional burnout processes of pedagogical workers of orphanian schools. Experience of application of the Psycap method in Russia.**

**Аннотация:** В статье представлены результаты исследования набирающей популярность среди европейских исследователей концепции психологического капитала личности (PsyCap). Нами было получено авторское разрешение на использование методики PsyCap при исследовании ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений. Цель работы состояла в апробации концепции PsyCap в России и определении ее потенциала при исследовании трудовой мотивации и профессионального выгорания педагогических работников. В статье представлены результаты опроса 175 педагогов сиротских учреждений и определены потенциальные факторы их профессионального выгорания. Статья будет полезна руководителям образовательных и социальных учреждений, соответствующим министерствам и ведомствам, а также исследователям, занимающимся проблемами трудовой мотивации, удовлетворенности и профессионального выгорания.

**Ключевые слова:** профессиональное выгорание, трудовые ресурсы, PsyCap, педагогические работники, удовлетворенность.

**Контактные данные:** 191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21; тел.: (812) 602-23-22; email: andrei\_1893@mail.ru.

**Abstract:** The article describes the experience and results of the study of the concept of personality psychological capital (PsyCap), which is gaining popularity among researchers. We obtained the author's permission to use the PsyCap methodology in the study of the value-motivational meanings of teaching staff of workers in institutions. The aim of the work was to test the PsyCap concept in Russia. The article presents the results of a survey of the parents of 175 teachers, the estimated results. The article will be useful for heads of educational and social institutions, relevant ministries and researchers dealing with the problems of work motivation, satisfaction and professional burnout.

**Keywords:** burnout, workforce, PsyCap, educators, satisfaction.

**Contact information:** 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 191023, tel.: (812) 602-23-22; email: andrei\_1893@mail.ru.

---

**Ахтырский Андрей Александрович** – кандидат социологических наук, воспитатель высшей квалификационной категории СПб ГБУ Центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию 12».

A. Akhtyrsky, PhD in Social Sciences educator of the highest qualification category of the St. PETERSBURG state budgetary institution Of the center for orphans and children left without parental care «center for assistance to family education 12».

Успешность социальной адаптации и образования детей связывают непосредственно с мотивацией педагогов. Исследователи отмечают, что в странах, уделяющих недостаточное внимание мотивации педагогических работников, наблюдается низкая производительность этой профессиональной группы, что приводит к плохим результатам в образовании [17]. Как следствие, в последнее десятилетие в межстрановых исследованиях уделяется особое внимание проблемам трудовой активности педагогических работников. А в некоторых работах, вопросы вовлеченности и профессионального выгорания педагогов уже рассматривается как международная проблема [14].

С учетом многочисленных общественных трансформаций, в России сложилась устойчивая и довольно значительная по своим масштабам социально-демографическая группа «дети-сироты» [11]. Хотя динамика проблемы социального сиротства говорит о снижении напряженности в этом поле социальных проблем, следует сказать, что доля детей-сирот в России сегодня все же в 4–5 раз выше, чем в Европе или США [9]. Вместе с тем О.А. Волкова добавляет, что «проблематика социального сиротства остается структурной, связана с аномией общественных социальных институтов и выходит далеко за рамки социальной политики и социальной моды» [6]. В этой связи, можно отметить нарастающую потребность в педагогических кадрах для сиротских учреждений.

Перед сотрудниками сиротских учреждений стоят не легкие и весьма важные социальные задачи: помочь детям приобрести новую семью; научить детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, самостоятельно жить в нашем обществе, стать полноценными гражданами России; дать профессиональные знания и т.п. От профессиональных качеств педагогических работников, их компетенции, усилий, психологической устойчивости и трудовой мотивации напрямую зависит успешная адаптация детей-сирот в социуме.

Однако, как показывают результаты исследований М.К. Горшкова и Ф.Э. Шереги, проблема воспитания детей-сирот и детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, упускается, что приводит к деструктивному поведению выпускников сиротских учреждений в обществе [3]. Одной из причин, не позволяющей детям приобрести необходимые социальные компетенции, отмечается текучесть педагогических работников [4].

Анализ исследований научных трудов отечественных и зарубежных ученых [10,12,18], позволяет выделить *факторы демотивации*, приводящие к профессиональному истощению педагогических работников:

1. Плохие отношения с администрацией учреждения;
2. Плохие отношения с коллективом;
3. Плохое поведение учеников;
4. Высокие психологические нагрузки;
5. Отсутствие возможности профессионального развития;
6. Высокая рабочая нагрузка;
7. Условия работы.

Педагоги сиротских учреждений в большей степени сталкиваются с высокими психологическими нагрузками в силу их содержания труда. Таким образом, перед исследователями возникает вопрос о разработке методов профилактики профессионального выгорания среди педагогических работников сиротских учреждений.

С целями изучения вышеуказанной проблемы во всем мире набирает популярность концепция психологического капитала (PsyCap) [15]. PsyCap в целом определяется как «позитивное психологическое состояние развития человека», для которого характерен высокий уровень Надежды, (Само) Эффективности, Устойчивости и Оптимизма – (HERO).

Надежда изображает позитивное состояние, в котором люди мотивированы на достижения цели, несмотря на возможные проблемы, с которыми они могут столкнуться на пути [19]. Это измерение передает волю (мотивацию для достижения желаемой цели) и путь (способность разработать подходящий план и следовать ему соответственно) человека.

Следовательно, педагогические работники с высоким уровнем надежды легко установят цели и разработают решения необходимые для их достижения.

Самоэффективность относится к убежденности людей в их способности выполнять конкретные задачи в организационных контекстах, путем направления необходимых действий и мобилизации мотивационных и когнитивных ресурсов [20]. Педагоги с высоким уровнем самоэффективности будут иметь повышенную уверенность в их способности участвовать в решении сложных проблем своих подопечных.

Оптимизм обозначает общее ожидание желаемых результатов. Согласно этому элементу ожиданий, оптимистичные педагогические работники будут предполагать положительный результат, когда сталкиваются с неуверенность в своих действиях.

Устойчивость представляет собой способность людей восстанавливаться после неблагоприятных событий для адаптации к таким изменениям и дальнейшего достижения высокой производительности. Более устойчивые педагоги будут преодолевать трудные ситуации (например, стрессовые требования к работе или взаимодействие с человеком, который пережил травматический стресс, плохое поведение детей и т.п.) и будут продолжать выполнять на высоком уровне профессиональные задачи.

PsyCap можно отличить от других форм капитала, связанного с людьми, в частности человеческого (запас знаний, навыков и способностей человека, который может быть увеличен за счет опыта и / или инвестиций в образование и обучение) [16].

Было зафиксировано, что сотрудники с высоким уровнем PsyCap более мотивированы на достижение целей организации, что приводит к снижению уровня текучести кадров и фактов абсентеизма [15]. В соответствии с этой идеей, многие европейские исследования с тех пор подтвердили, что высокий уровень PsyCap положительно связан с эффективностью работы, мотивацией и удовлетворенностью работой сотрудников, в том числе, в сфере образования.

Тем не менее, в России до сих пор не проводились исследования уровня PsyCap педагогических работников и его влияния на производительность труда. Электронный поиск по основным научным библиотекам с ключевыми словами «психологический капитал», «PsyCap» не дал результатов. Отечественные ученые связывают проблему профессионального выгорания с позиции «профессионального здоровья работника».

А.Г. Маклаков подчеркивает, что здоровье работников – «это определенная степень компонентов здоровья специалиста, отвечающая запросам профессиональной деятельности и влияющая на ее эффективность» [5]. Маклаков ввел понятие «Личностный адаптационный потенциал». Автор использует это понятие, подразумевая интегральное свойство психики. Это свойство, в теории Маклакова, значимо влияет на уровень адаптированности и профессиональное здоровье.

В работах Г.С. Никифорова о профессиональном здоровье четко показано, что выгоранию лучше сопротивляются те профессионалы, которые осознают свой труд как миссию, значимо оценивают смыслы профессиональной деятельности [7]. Это означает, что вовлеченность является близкой к структурам профессионального самосознания, высшим ступеням развития человека как личности и как профессионала.

А.В. Антоновский сообщает, что «общим для всех значений есть то, что изучение профессионального здоровья как проникающего в другие структуры понятия, находится в контексте схемы «здоровье - адаптированность - работоспособность - эффективность» [13].

Автор консолидируется с мнением В.К. Потемкина, что степень совпадения ценностно-мотивационных смыслов и установок личности в профессиональной деятельности с целями и ценностями учреждения, является одной из предпосылок удовлетворенности работой и формирования системы факторов социального самочувствия работников [8]. В проведенных автором исследованиях ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников, эмпирически подтверждается положение о влиянии ценностей «общего дела», «общественной значимости», «коллективного труда» и т.д. на эффективность труда [1].

При этом представляет научный интерес исследовать проблему профессионального выгорания педагогических работников при помощи методики PsyCap. Необходимо отметить, что применяемая методика (PsyCap) находится в закрытом доступе, а для ее использования в настоящем исследовании потребовалось связаться с правообладателем и получить разрешение на ее использование.

**Метод.** В исследовании приняли участие 175 респондентов, являющиеся педагогическими работниками сиротских учреждений Санкт-Петербурга, отличающиеся по демографическим и профессионально-квалификационным характеристикам. Респондентам предлагалось ответить на высказывания, которые описывают их мнение применительно к себе на данный момент. Высказывания были сформулированы следующим образом: «Я чувствую себя уверенно, представляя мою сферу деятельности во время встречи с руководством»; «Если во время работы у меня возникнут проблемы, я найду много способов справиться с ними»; «Я могу найти много способов достижения текущих целей моей работы»; «Я обычно преодолеваю стрессовые ситуации на работе без усилий»; «Я всегда ищу положительные стороны во всем, когда дело касается моей работы» и оценивались по 6-бальной шкале, где 1 - полностью не согласен, 2 - не согласен, 3 - не совсем согласен, 4 - немного согласен, 5 - согласен, 6 - полностью согласен.

Общая характеристика выборки включает в себя 3 показателя, которые представлены в таблицах 1-3: распределение респондентов по возрасту, педагогическому стажу, профессиональным группам.

**Таблица 1.** Характеристика выборки по возрасту

Возраст респондентов	% от числа опрошенных
18-22	0%
23-30	16,2%
31-40	23%
41-50	37,8%
51-60	14,9%
старше 61	8,1 %

**Таблица 2.** Характеристика выборки по общему стажу работы

Общий педагогический стаж респондентов	% от числа опрошенных
1-3 года	13,5%
4-10 лет	16,2%
11-15 лет	23%
16-20 лет	10,8%
более 20 лет	36,5%

**Таблица 3.** Характеристика выборки по профессиональным группам

Направление профессиональной деятельности	% от числа опрошенных
Воспитатели (организация воспитательного процесса с детьми-сиротами, организация быта воспитанников)	55,4%
Педагоги дополнительного образования (организация и проведение кружков и досуговых занятий для детей сирот)	19%
Сопровождающие педагоги: психологи, социальные педагоги, логопеды, дефектологи и т.д.. ( )	25,6%

В таблицах 4-6 представлены результаты оценок критериев позитивного организационного поведения по возрастным, профессионально-квалификационным группам и в зависимости от стажа.

#### Результат.

Анализ усредненных ответов на критерии PsyCap в зависимости от профессионально-квалификационных групп (Таблица 4) определил проблемную сторону в области профессионального положения квалификационной группы «воспитатели» - 55% опрошенных. Данная группа педагогов, в сравнении с другими, в меньшей степени чувствует себя эффективной, устойчивой, имеет меньший уровень надежды и оптимизма. Так, воспитатели на вопросы анкеты ответили «немного согласен», в то время как для педагогов дополнительного образования характерен усредненный ответ 5 – «согласен». Для педагогов сопровождения также характерен пониженный уровень благополучия в организационном контексте: в меньшей степени специалисты данной квалификационной группы чувствуют себя устойчивыми – способность преодолеть стрессовые ситуации. Данные показатели является посредниками между благоприятным климатом и эффективностью работы сотрудников. Благоприятный климат мы определяем как общая поддержка, которую сотрудник получает от своих коллег, других отделов и их руководителей, что помогает ему справляться со своими требованиями и трудностями.

**Таблица 4.** Показатели HERO по профессионально-квалификационным группам.

Квалификация	Эффективность	Надежда	Устойчивость	Оптимизм
Воспитатели	4	4,5	4	4
ОДОД	5	5,5	4,5	5
Сопровождение	4,5	5	4	4,5

На основе эмпирических данных можно заключить, что воспитатели в своей профессиональной деятельности ниже средней степени мотивированы на достижение поставленных целей, особенно при условии наличия проблем, стоящих у них на пути. Следовательно, воспитатели с не высоким уровнем «надежды», с трудностями устанавливают цели и разработают решения необходимые для их достижения.

Не высокий уровень показателя «оптимизм» означает, что педагоги сиротских учреждений не всегда предполагают положительный результат, когда сталкиваются с неуверенность в своих действиях или когда думают о своем будущем в организационном контексте. Так, утверждения «Я всегда ищу положительные стороны во всем, когда дела касаются моей работы» и «Я оптимистично смотрю в будущее во всем, что касается моей работы» ниже всего оценили воспитатели: «4» - немного согласен.

Показатели уровня «надежды», «эффективности», «устойчивости» и «оптимизма» отражают производительность сотрудников и их благополучие в организационном контексте. С целью определить более конкретные проблемные стороны нами был проведен анализ средних оценок респондентов в зависимости от педагогического стажа (таблица 5). В результате чего были определены наиболее уязвимые группы педагогов с педагогическим стажем до 10 лет – 28 % респондентов.

В первые три года педагогической деятельности сотрудники сиротских учреждений испытывают особый стресс, который их преследует долгое время, что подтверждает не высокий уровень «устойчивости». Не высокий уровень «устойчивости» среди групп педагогов со стажем «1-3» и «4-10» говорит о том, что они не могут полностью восстанавливаться после неблагоприятных событий на работе и адаптироваться к ним, для достижения высокой производительности. Так, высказывания «Я обычно преодолеваю стрессовые ситуации на работе без усилий» или «Я могу справиться с трудностями на работе, потому что я уже испытывал трудности раньше», педагоги оценили на «3» - «не совсем согласен». Эту ситуацию можно объяснить частым взаимодействием с

непредсказуемым поведением «трудных подростков», детей с задержкой психического развития, умственной отсталостью и отсутствием поддержки со стороны администрации и коллектива. Подобная ситуация складывается с оценками педагогических работников относительно их эффективности.

Педагоги со стажем до 10 лет в меньшей степени чувствуют самоэффективность в сиротских учреждениях по сравнению с другими коллегами. Эту ситуацию отражают оценки высказывания «Я чувствую себя уверенно, представляя мою сферу деятельности во время встреч с руководством», «Я чувствую себя уверенно, участвуя в обсуждении стратегии моего учреждения», «Я чувствую себя уверенно, представляя информацию группе коллег», которые соответствуют 3,5 «не совсем согласен». Низкий уровень чувства эффективности педагогов в организационном контексте, говорит об их убежденности, что даже при направлении необходимых действий и мобилизации мотивационных ресурсов они могут не выполнить конкретные задачи. В конечном счете, такая убежденность будет порождать не уверенность в их способности участвовать в решении сложных проблем своих подопечных воспитанников. Причиной такой ситуации может послужить как низкий уровень сопровождения педагога на первых этапах профессиональной деятельности, так и низкий уровень информированности. Необходимо отметить, что показатели HERO формируются на достаточный уровень только к профессиональному опыту 20 лет и более.

**Таблица 5.** Показатели HERO в зависимости от стажа респондентов

Стаж	Эффективность	Надежда	Устойчивость	Оптимизм
1-3	3,5	4	3	4
4-10	3,5	4	3,5	4,5
11-15	4	4,8	4	4
16-20	5	4,6	4,5	4,8
20 и более	5	5	4,5	4,9

В таблице 6 отражены результаты средних оценок критериев HERO педагогов в зависимости от их возраста. Из таблицы видно, что показатели HERO формируются с возрастом, а наиболее уязвимая группа – педагоги в возрасте до 40 лет (39% респондентов) с пониженными показателями «эффективность» и «устойчивость». Примечательно, что более молодые представители профессиональной группы педагогов сиротских учреждений – носители инновационных практик и подходов, склонны к убежденности, что их усилия и мотивационные ресурсы не будут эффективны. Данная ситуация может быть источником ранее эмпирически установленной нами проблемы снижения трудовой активности и инициативности педагогов с возрастом [22].

**Таблица 6.** Показатели HERO по возрастным группам респондентов

Возраст	Эффективность	Надежда	Устойчивость	Оптимизм
23-30	3,5	4	3,5	4
31-40	3,8	5	3,5	4,5
41-50	4,5	4,5	4	4
51-60	4,5	5	4	5
60 и старше	4,5	4,5	4,5	5

Таким образом, можно заключить, что методика исследования психологического капитала представляет научный интерес при исследовании проблем профессионального выгорания и трудовой мотивации. При этом представляется необходимым провести дополнительный математико-статистический анализ взаимного влияния ценностно-мотивационных смыслов, уровня удовлетворенности и показателей PsyCap. Европейскими учеными неоднократно регистрировалась корреляция между показателями PsyCap и

удовлетворенностью трудом, при этом корреляционного анализа показателей PsyCap и ценностно-мотивационных смыслов еще не осуществлялось.

### Литература

1. Ахтырский, А.А. Мотивационные смыслы педагогических работников сиротских учреждений / А.А. Ахтырский // Социология и право. – 2020. - № 3(49).
2. Ахтырский, А.А. Тюмасева Н.В. Особенности трудовой мотивации педагогических работников / А.А. Ахтырский, Н.В. Тюмасева // Социология и право. – 2020. - №2 (48).
3. [Горшков М.К.](#), [Шереги Ф.Э.](#) Молодежь России: социологический портрет. - М.: ЦСПиМ, 2010.
4. Комарова И. А. Особенности взаимодействия в системе «подросток-взрослый» в условиях социальной депривации: когнитивный конструкт // Вестник Нижегородского университета им. Лобачевского. – 2011. №1.
5. Кричевский Н. А., Гончаров С. Ф. Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и Ко, 2007.
6. Наберушкина Э.К., Бессчетнова О.В., Волкова О.А. В поисках ресурсов и новых парадигм: проблема социального сиротства. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, 2017, № 4 (48),
7. Никифоров Г. С. и др. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПГУ, 1991.
8. Потемкин В.К. Экономическая социология. Учебное информационно-аналитическое пособие. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020.
9. Рудов А., Митясова Е., Катюшкина Е. Проект «К новой семье» БФ «СЕМЬЯ». М., 2015. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/rosstat/smi/konferenz/rudov\\_prez.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/smi/konferenz/rudov_prez.pdf) (дата обращения: 11.01.2019)
10. Современные институты и технологии профессионализации учителя в системе непрерывного педагогического образования: монография/ К.Г.Митрофанов. – Красноярск, 2012.
11. Соловьева О.В. Автореферат диссертации на тему «Социальная адаптация детей-сирот к рыночным условиям современного российского общества». 2007.
12. Фисин Ю. М. О некоторых мотивах устойчивости кадров в педагогическом коллективе среднего ПТУ//Личность в системе коллективных отношений: Тезисы докладов Всесоюзной конференции в г. Курске. - М., 1980.
13. Шингаев С. М. Профессиональное здоровье в управленческой деятельности. – Экспериментальная психология в России: Традиции и перспективы. М., 2014.
14. Aloe, A., Shisler, S., Norris, B., Nickerson, A., & Rinker, T. (2014). A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. *Educational Research Review*, 12, 30-44.
15. Avey JB, Patera JL, West BJ. The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2006;13: 42–60.
16. Becker G. Human Capital: A theoretical and empirical approach with special references to education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press; 1993.
17. Dolton, P., & Marcenaro-Gutierrez, O. D. (2011). If you pay peanuts do you get monkeys? A cross-country analysis of teacher pay and pupil performance. *Economic Policy*, 26(55), 5-55.
18. Hongying, S. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education and Luthans F, Norman S., Avolio B. & Avey J.. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219.
19. Luthans, F. (2012). Развитие психологического капитала: предыстория, ретроспективный анализ и будущие направления. Развитие человеческих ресурсов Ежеквартально, 23, 1-8.
20. Snyder, C.R. (Ed.) *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*; Academic Press: London, UK, 2000.
21. Stajkovic, A.D.; Luthans, F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychol. Bull.* 1998, 124, 240–261.