

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 316

DOI 10.52452/18115942_2025_1_93

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЖЕНЩИН-УЧИТЕЛЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В УСЛОВИЯХ ПРЕВЫШЕНИЯ НОРМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ

© 2025 г.

Л.Н. Захарова, З.Х. Саралиева, И.А. Лангман

Захарова Людмила Николаевна, д.психол.н.; проф.; зав. кафедрой психологии управления
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
zlnnnov@mail.ru

Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна, д.и.н.; проф.; профессор кафедры общей социологии
и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
zara@fsn.unn.ru

Лангман Инна Александровна, аспирант кафедры общей социологии и социальной работы
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
tyva2772@gmail.com

*Статья поступила в редакцию 18.12.2024**Статья принята к публикации 27.01.2025*

Представлены результаты теоретико-эмпирического исследования субъективного благополучия женщин-учителей, работающих в условиях превышения норм рабочего времени. Субъективное благополучие рассмотрено как интерактивный феномен с системной регуляцией на уровнях культуры общества, организационной культуры, личности и организма, как эмоциональный регулятор профессиональной деятельности и фактор профессионального развития. Приведены результаты эмпирического исследования, в котором раскрыта детерминация субъективного благополучия женщин-учителей, выявлены связи показателей субъективного благополучия и готовности к профессиональному развитию, показана нелинейность этих связей. На основе результатов эмпирического исследования уточнена базовая (инвариантная) модель детерминации субъективного благополучия и разработана управленческая модель оптимизации субъективного благополучия женщин-учителей, работающих в условиях переработок. Уточнения коснулись на уровне организационной культуры ее конкретного иерархически-кланового типа с социально ожидаемым постепенным ростом адхократического компонента. Показаны оптимальные стили лидерства и управленческого взаимодействия для руководителей образовательных учреждений при работе с женщинами-учителями. На личностном уровне в число детерминант включены наряду с полным комплексом профессиональных компетенций индивидуальные ценности профессионального развития, умения профилактики организационных конфликтов и саморегуляции субъективного благополучия. На уровне организма уточнены компетенции профилактики и преодоления стресса с помощью конструктивных стратегий, предложены подходы к сохранению здоровья с учетом возрастных категорий женщин-учителей.

Ключевые слова: учитель, субъективное благополучие, социальное действие, системная детерминация, профессиональный стресс, возраст, саморегуляция, трудовая усталость, переработки, профессиональное развитие, управленческая модель.

Актуальность

В системе школьного образования немало проблем, связанных с самочувствием учителей в профессии. Все более остро встает проблема нехватки учительских кадров. Такое положение типично и для России, и для многих стран. Причины нехватки учителей разные: от нежелания работать учителем вследствие небольшой зарплаты и невысокого социального статуса учителя до высоких требований профессии и большой нагрузки, в том числе работы с доку-

ментами. Женщины-учителя систематически перерабатывают, и уровень их переработок максимальный по сравнению с другими сферами трудовой деятельности [1]. Это отталкивает от профессии молодых и приводит к оттоку среди уже работающих учителей [2–5]. Нехватка кадров порождает новые проблемы: рост перегрузки учителей и снижение эффективности их работы, в то время как задачи в сфере образования усложняются, а ожидания учащихся меняются, растут. Все более осознается необходимость готовить выпускников школ как жиз-

неспособных, креативных, социально активных людей с трансформирующей агентностью, способных строить свою частную и профессиональную жизнь в турбулентных условиях [6–8]. Вместе с пониманием необходимости принципиального повышения качества образования, в первую очередь естественно-научного как основы достижения технологического суверенитета, должны обновляться стандарты образования, учебники, совершенствоваться система повышения квалификации учителей [9]. Это делает еще более актуальным постоянное профессиональное развитие учителей, и не только профессиональное, но и личностное [10].

Большая часть учителей – женщины. В России женщин-учителей – 88.4% [11, с. 63]. Учитывая особенности баланса занятости женщин в трудовой деятельности и заботы о семье, их особую реакцию на трудовой стресс, можно понять, насколько актуальна проблема субъективного благополучия (СБ) женщин-учителей [12]. Благополучие женщин-учителей на работе очень важно как для самих учителей, так и для учащихся, чьи эмоциональное состояние и мотивация учения зависят от эмоционального состояния учителей.

Тем не менее СБ имеет и другой значимый аспект. СБ является эмоциональным регулятором деятельности, в том числе профессиональной. Вопрос о том, как работает этот регулятор, выводит исследователей на фундаментальную проблему социологии – проблему социальной регуляции деятельности, в том числе профессиональной. СБ целесообразно рассматривать не просто как позитивное отношение к деятельности, но и как фактор желанной прогрессивных изменений, условием которых является профессиональное развитие [13; 14]. Просто хорошего самочувствия в труде явно недостаточно. Легко представить ленищегося хорошо чувствующего себя на рабочем месте сотрудника, в том числе и учителя. Так, к настоящему времени показано, что только пятая часть учителей являются энтузиастами своего дела, остальные в той или иной мере демонстрируют неконструктивную профессиональную позицию. Это группы выгоревших, формалистов, пессимистов и недовольных [15]. Выявлены три стратегии профессиональной жизни, прямо связанные с СБ; и с опытом работы (у учителей опыт отражает возраст): стратегия профессионального развития, типичная для молодых женщин-учителей с невысоким уровнем СБ, стратегия поддержания профессионального уровня, характерная для женщин-учителей среднего возраста, уставших и начинающих чувствовать проблемы со здоровьем, и старших женщин-учителей с относи-

тельно высоким уровнем СБ в труде, заботящихся о его поддержании, не стремящихся к продолжению профессионального развития [16]. В литературе есть сходные данные об увеличении числа учителей, удовлетворенных своей профессией, с возрастом, но без связи с установками на профессиональный рост [17, с. 41]. Наверное, недальновидно утешение учителей, состоящее в том, что все у них будет хорошо, когда они проработают 20–30 лет. Данные о возрасте российских учителей свидетельствуют о том, что учителя в возрасте от 40 до 50 лет составляют 59% и 21% – старше 50 лет [18].

Без специальных управленческих усилий к 40 годам немало учителей уже переживают профессиональное выгорание и усталость. В условиях стресса и систематического превышения норм рабочего времени ухудшается состояние здоровья. Профессию учителя относят к профессиям с высоким риском развития невротических и психосоматических расстройств. Клиническое обследование состояния здоровья педагогов со стажем более 10 лет установило, что одно из первых мест занимает терапевтическая патология в виде заболеваний сердечно-сосудистой системы, на втором месте – заболевания нервной системы (вертеброгенная патология), третье место принадлежит заболеваниям ЛОР-органов и эндокринной системы [19, с. 1428]. Поэтому вполне объяснимо, что учителя среднего возраста стараются просто поддерживать имеющийся уровень профессионализма, а учителя старшего возраста начинают выбирать более легкие курсы повышения квалификации, что вступает в противоречие с целью повышения качества образования.

Таким образом, тема СБ имеет не только научную значимость в контексте фундаментальной проблемы социологии – социальной регуляции деятельности в условиях систематических переработок, но и высокую практическую значимость разработки управленческих подходов к оптимизации СБ как фактора профессионального развития.

Решение управленческой проблемы определяет методологические основания исследования и прикладных разработок. Представляется вполне обоснованным рассмотреть СБ, в соответствии с теорией Т. Парсонса, как социальное действие, интерактивный феномен с системной детерминацией на уровнях культуры общества, организационной культуры, личности и организма [20].

Цель проведенного исследования: разработать управленческую модель оптимизации субъективного благополучия женщин-учителей, работающих с превышением учебной нагрузки.

Таблица 1

**Корреляционные связи субъективного благополучия
и установок на профессиональное развитие учителей-россиянок**

№	Показатели	Показатели									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Возраст										
2	Переработки в неделю	.26**									
3	Разница в возрасте	.33**	.08*								
4	С/О СС	-.24**	-.19**	.15**							
5	С/О НС	-.01	-.21**	.28**	.66**						
6	Поддержка трудовым коллективом	.01	-.14**	.28**	.55**	.63**					
7	Трудовая усталость	.01	.30**	-.23**	-.19**	-.28**	-.25**				
8	Усталость от домашней работы	-.002	-.02	-.02	.09*	.09*	.05	.29**			
9	С/О профессиональной компетентности	.19**	.05	.19**	.29**	.43**	.39**	-.04	.09*		
10	С/О важности профессионального успеха	-.01	-.01	.19**	.29**	.34**	.35**	-.03	.11**	.46**	
11	СБ	.09*	-.09*	.29**	.48**	.62**	.59**	-.20**	.08*	.70**	.46**

В таблицах 1 и 2: С/О самооценка; ССС – состояние сердечно-сосудистой системы; НС – состояние нервной системы.

Исследовательские вопросы:

1. Влияют ли переработки на субъективное благополучие (СБ) женщин-учителей?

2. Является ли СБ учителей фактором профессионального развития?

3. В чем состоит управление СБ как социальным действием и фактором профессионального развития женщин-учителей?

Респонденты: 600 женщин-учителей средних и старших классов российских школ, 122 женщины-учителя средних и старших классов итальянских школ. Итальянские женщины-учителя вошли в состав респондентов с целью уточнения устойчивости связи между СБ и установками на профессиональное развитие и характера влияния организационных условий на СБ. В российских и итальянских школах норма учебной нагрузки одинакова (18 час. в неделю), но переработки меньше по объему, они не оплачиваются, а рассматриваются как организационный патриотизм лучших учителей [21; 22].

Методы исследования: авторская анкета оценки переработок и СБ сотрудников, соединяющая вопросы и ответы с прямым шкалированием Л.Н. Захаровой, З.Х. Саралиевой, И.А. Лангман, авторская анкета оценки профессиональных дефицитов учителей и анализ реального выбора курсов повышения квалификации

Л.Н. Захаровой, И.А. Лангман [23], теоретическое моделирование. Математико-статистическая обработка данных включила непараметрические критерии Манна–Уитни и Вилкоксона, метод ранговых корреляций Спирмена.

В число показателей СБ вошли самооценка здоровья, состояния сердечно-сосудистой системы и нервной системы как наиболее подверженных влиянию стресса, усталость от трудовой деятельности, поддержка трудовым коллективом, прямой вопрос о субъективном благополучии (для респондентов – психологическом благополучии как более привычном) в профессиональной деятельности. Индикаторами готовности к профессиональному развитию явилась самооценка профессиональной компетентности и субъективная значимость профессионального успеха.

Результаты исследования и их анализ

Данные расчета корреляционных связей между изучаемыми показателями СБ представлены в таблицах 1 и 2.

Эти данные показывают статистически высокозначимые связи между СБ женщин-учителей и их готовностью к профессиональному развитию. Независимо от организационных условий

Таблица 2

**Корреляционные связи субъективного благополучия
и установок на профессиональное развитие учителей-итальянок**

№	Показатели	Показатели									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Возраст										
2	Переработки в неделю	.29**									
3	Разница в возрасте	.63**	.34**								
4	С/О СС	-.09	.18*	.004							
5	С/О НС	.02	.31**	.13	.54**						
6	Поддержка трудовым коллективом	-.05	.26**	.12	.43**	.76**					
7	Трудовая усталость	-.15	.24**	-.27**	-.27**	-.35**	-.39**				
8	Усталость от домашней работы	-.05	.12	-.15	.04	-.01	.09	.51**			
9	С/О профессиональной компетентности	-.04	.45**	.04	.27**	.42**	.39**	.55**	.11		
10	С/О важности профессионального успеха	-.23**	.17	-.17	.30**	.27**	.33**	.54**	.03	.46**	
11	СБ	.07	.33**	.08	.45**	.66**	.64**	.54**	.21*	.72**	.45**

коэффициенты корреляции между СБ, с одной стороны, самооценкой профессиональной компетентности и значимостью профессионального успеха, с другой, достигают у россиянок $r = 0.70$ и $r = 0.46$ соответственно ($p \leq 0.01$) и у итальянок $r = 0.72$ и $r = 0.45$ соответственно ($p \leq 0.01$). Таким образом, данные свидетельствуют не только о зависимости установок на профессиональное развитие от СБ, но и сами показатели готовности к профессиональному развитию взаимосвязаны, женщины-учителя чувствуют, что профессиональный успех является основой для восприятия себя компетентным специалистом и, следовательно, стремление к нему оправданно, лично значимо.

Влияние переработок на СБ женщин-учителей не одинаково у итальянок и россиянок. У россиянок, на первый взгляд, связь практически отсутствует. У итальянок эта связь выглядит парадоксальной: $r = 0.33$ ($p \leq 0.01$), т.е. переработки позитивно влияют на СБ. Здесь следует вспомнить о специфике организационных условий в итальянских школах: переработок значительно меньше и они являются показателями профессиональной востребованности лучших учителей. Это можно отчетливо видеть в корреляциях: переработки связаны высокосвязанной связью с самооценкой профессиональной компетентности $r = 0.45$ ($p \leq 0.01$) и с интегральным показателем СБ женщин – социально-психологическим возрастом: чем больше перера-

ботки, тем больше воспринимаемая разница в возрасте, тем психологически моложе чувствует себя учитель-итальянка: $r = 0.34$ ($p \leq 0.01$).

У россиянок такие связи не выявлены. Наоборот, переработки связаны с трудовой усталостью $r = 0.30$ ($p \leq 0.01$), которая негативно влияет на СБ: $r = -0.29$ ($p \leq 0.01$). Таким образом, россиянки, которым нужны переработки для улучшения своего материального положения, не их воспринимают как негативную детерминанту СБ, а усталость, которая у россиянок значительно больше, чем у итальянок: 6.95 балла у россиянок против 4.82 балла у итальянок ($p \leq 0.01$) [23, с. 71].

С этими данными полностью согласуются данные о связи состояния сердечно-сосудистой и нервной систем как наиболее чувствительных к стрессу. Можно видеть, что эти связи практически одинаковы у россиянок и итальянок: $r = 0.48$ ($p \leq 0.01$) и $r = 0.62$ ($p \leq 0.01$) соответственно у россиянок и $r = 0.45$ ($p \leq 0.01$). и $r = 0.66$ ($p \leq 0.01$) у итальянок, что означает, что СБ тем выше, чем лучше показатели сердечно-сосудистой и нервной систем. Поскольку эти показатели существенно различаются у российских и итальянских учителей не в пользу россиянок по состоянию сердечно-сосудистой системы: 2.03 балла у россиянок против 3.12 балла у итальянок ($p \leq 0.01$), а по состоянию нервной системы 1.42 балла у россиянок против 2.65 у итальянок ($p \leq 0.01$), то можно сделать вполне

обоснованный вывод о существенно большем испытываемом россиянками стрессе [23, с. 71]. Следовательно, влияние стресса на СБ женщин-учителей россиянок существенно выше, но и понятно его влияние на СБ. Статистически высокосignимые связи выявлены и между состоянием сердечно-сосудистой нервной систем с самооценкой профессиональной компетентности и значимостью профессионального успеха, независимо от организационных условий. Это однозначно свидетельствует о необходимости профилактики стресса и мерах по поддержанию здоровья женщин-учителей.

Не менее существенным фактом понимания феномена СБ женщин-учителей являются факторы, смягчающие действия профессионального стресса. Можно видеть, что таким фактором является поддержка женщин-учителей трудовым коллективом. Она существенно снижает ощущение трудовой усталости: $r = -0.25$ ($p \leq 0.01$) у россиянок и $r = -0.39$ ($p \leq 0.01$) у итальянок. При поддержке трудовым коллективом женщины-учителя, и россиянки, и итальянки, более позитивно оценивают состояние сердечно-сосудистой и нервной систем, т.е. снижается переживание организационного стресса. Вместе с тем нужно отметить, что нельзя уповать на благотворное влияние коллектива на СБ женщин-учителей: $r = 0.60$ ($p \leq 0.01$) у россиянок и $r = 0.66$ ($p \leq 0.01$) у итальянок. В исследовании речь идет о субъективной оценке состояния здоровья. Его объективные показатели не изучались. Закономерно предположить, что женщины-учителя действительно лучше чувствуют себя при поддержке коллектива, но реальные переработки и организационный стресс могут оказывать, и скорее всего оказывают, негативное влияние на здоровье женщин-учителей, о чем свидетельствуют результаты исследований стресса и усталости [24, 25]. Результаты показали существенное влияние организационных условий на СБ женщин-учителей, и они свидетельствуют о том, что организационные условия в российских школах гораздо более жесткие, негативно сказывающиеся на СБ женщин-учителей. Несмотря на то, что Россия существенно опережает Италию по уровню образования (34-е место против 72-го) [26], цена этого слишком высока, и вопрос регуляции СБ в условиях переработок требует управленческих решений.

Управленческая модель

Эти результаты эмпирического исследования дают возможность разработать управленческую модель оптимизации СБ женщин-учителей, работающих в условиях превышения

норм рабочего времени (рис. 1). В разработку этой модели положена базовая модель системной детерминации субъективного благополучия в трудовой деятельности в условиях внедрения инноваций [27; 14].

Базовая модель детерминации СБ носит универсальный характер для всех типов организационных культур (ОК). Представленная здесь модель разработана для иерархически-кланового типа ОК, типичного для общеобразовательных школ, что позволяет более детально рассмотреть детерминацию СБ в условиях постепенного роста требований к инновационности образования. При систематических переработках учителей сделать это непросто.

Целесообразно рассмотреть системную детерминацию СБ женщин-учителей на всех ее уровнях.

На рисунке СБ – субъективное благополучие, СнБ – субъективное неблагополучие.

Первый уровень культуры общества

На этом уровне детерминации необходимо выявить специфику тех ценностных социокультурных влияний, которые испытывают учителя в условиях переработок. Результаты исследований отношения к труду в российской культуре свидетельствуют о том, что несмотря на изменения в отношении к труду в разные эпохи, нравственная ценность труда непреложна. Так, в пословицах русского народа, отражающих ценностные основания его мировоззрения, ядро составляют пословицы, значения которых находятся в тесной взаимосвязи со значениями слова «труд» и имеют семантико-когнитивный признак «труд как ценностная деятельность человека» (*без труда нет плода; без труда не выловишь и рыбки из пруда* и др.). Этот же ценностный смысл труда выражен в афоризмах русской интеллектуальной элиты (например: *только труд может сделать человека счастливым, приводя его душу в ясность, гармонию и довольство самим собой* (В.Г. Белинский)) [29, с. 37]. Для носителей русского языка данный признак характеризует труд как значимую деятельность в целях достижения успешного результата. Ближняя периферия поля содержит многочисленные семантико-когнитивные признаки, отражающие важнейшие характеристики успешности, эффективности труда: «желание трудиться», «завершение работы как условие достижения успешного результата», «выполнение работы своевременно», «точность в работе» и «посильный труд» (*на бога надейся, а сам не плошай; старание и труд свое возьмут* и др.). Есть и указания на необходимость мастерства (*дело мастера боится* и др.). Указанные посло-

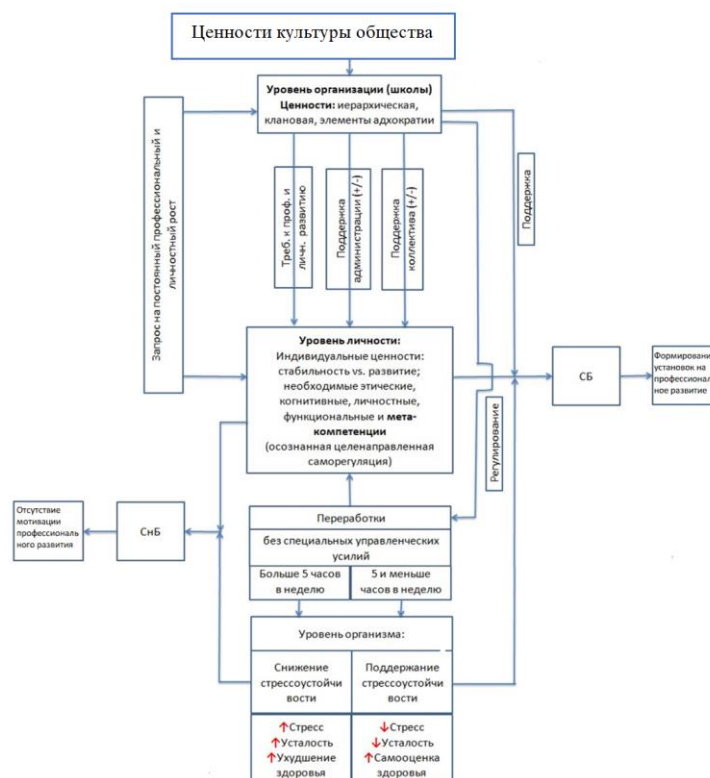


Рис. Управленческая модель оптимизации СБ женщин-учителей как фактора профессионального развития

вицы свидетельствуют о значимости труда, условий его успешного выполнения, достижении хорошего результата и завершении работы точно и своевременно. Пословицы с признаками «имитация труда» и «лень и безделье» остаются на крайней смысловой периферии [28, с. 29–30, 34]. В части пословиц отражается несправедливое или недостаточное вознаграждение за труд (*трудом праведным не наживешь палат каменных* и др.).

Современные россияне, мужчины и женщины, всех возрастов разделяют исторически позитивное отношение к труду, причем считают его очень важным и более важным для себя, чем досуг. Только молодые люди до 29 лет считают досуг более важным, чем труд [30, с. 9]. И в указе президента созидательный труд рассматривается как важнейшая традиционная ценность российского общества [31].

Еще одной важной особенностью социокультурных влияний является слабая представленность в них инновационных ценностей как предикторов инновативного поведения и, следовательно, стремления к постоянному профессиональному росту. Для восьми из десяти россиян важно видеть Россию будущего страной, сохранившей традиционные моральные, национальные и религиозные ценности (81%). Жен-

щины также чаще мужчин считают необходимым сохранить традиционные моральные, национальные и религиозные ценности (87% vs. 74%). Опросы, связанные с инновациями, наукой и технологиями, показывают интерес россиян к ним до 80%. Большая часть полагает, что с инновациями в России все хорошо, они на подъеме (63%) [32]. Результаты исследований показывают рост инновативности российских работников с немногим более половины в 2001 г. до двух третей в 2021 г., что стало результатом закономерного процесса перехода инновационных для первого десятилетия реформ ценностных ориентаций на проявление инициативы, риск и предприимчивость в привычные для большинства установки и практики [33, с. 5]. Более того, подчеркивается «хрупкость» этих установок, их связанность с повышением своего благосостояния законными способами, с вынужденностью адаптации к новым вызовам [33, с. 11]. Нужно отметить и то, что инновативные установки нередко остаются установками без собственного участия. Участие в повышении квалификации, в подписках на специализированную литературу, приобщении к такой информации на сайтах, в конференциях свойственно менее чем одному проценту опрошенных [34].

Вместе с тем отношение к труду в современном российском обществе рационализируется. Большинство респондентов связывают труд с заработком (54.3%), а также с вынужденной необходимостью (15.7%). Традиционная модель, в которой труд является самоценностью, отстывает. 70% россиян труд рассматривают как средство решения актуальных жизненных проблем. Гендерные различия заметно проявляются в отношении к труду. Для женщин более характерно терминальное отношение к труду, чем для мужчин. И это обстоятельство, безусловно, удерживает женщин в учительском труде. Рассматривая нередко свою работу как подспорье в семье, они чаще, чем мужчины, видят в ней доказательство собственной полезности (соответственно 36.1 и 26.8%), меньше проявляют заинтересованность в достойном заработке (70.5 и 76.5%) [35, с. 12–13].

Определенное противоречие между объемом и качеством труда, с одной стороны, и его справедливой и достойной оплатой, с другой, продолжает оставаться неразрешенным. Оно подталкивает работников, в том числе учителей, к систематическим переработкам, на психологическом фоне значимости и нравственности труда, с одной стороны, и материальных проблем, с другой. Социокультурные влияния не предполагают ограничения трудовых усилий. Смысловое изменение известной пословицы «Делу время, а потехе – час» трансформировалось со времени ее возникновения, по некоторым данным, в 17 веке, от примерно равной значимости труда и отдыха до временного приоритета труда над отдыхом [36; 37].

Женщинам-учителям не грозит потеря работы, поскольку учителей не хватает. Им проще повысить свое благосостояние путем переработок, чем переходить на инновационные технологии обучения и воспитания, тем более что этот переход практически не скажется на возможности освобождения от превышения норм рабочего времени. Сценарий трудовой деятельности, связанный с профессиональным развитием, выявлен только у молодых специалистов, с приобретением опыта работы в школе вместе с возрастом он исчезает, доминируют сценарии поддержания профессионализма и поддержания субъективного благополучия [16].

Все эти факторы: ценность труда, его нравственная составляющая, скорее консервативные, чем инновативные, установки и недостаточное вознаграждение за труд – безусловно, стимулируют женщин-учителей стремиться к переработкам, пренебрегая здоровьем, частной жизнью и профессиональным развитием.

При таких социокультурных влияниях и необходимости инноваций в образовании принципиально меняется роль образовательного учреждения и его организационной культуры, поскольку управленческое влияние со стороны любых социальных институтов на социокультурный контекст и его ценности закономерно ограничено и неопределенно во времени.

Второй уровень детерминации СБ: организационная культура (ОК) школы

Это важнейший уровень детерминации СБ как социального действия и фактора профессионального развития женщин-учителей, поскольку ОК выполняет роль посредника между социокультурными влияниями и корпоративными управленческими воздействиями. Ценности ОК являются предикторами поведения, поэтому, если администрация школы намерена побудить женщин-учителей к профессиональному развитию как основе инновативного поведения, необходимо позаботиться о том, чтобы профессиональное развитие вошло в ценностные основания ОК.

Это непростая задача, поскольку типичная модель ОК школы иерархически-клановая, по типологии К. Камерона и Р. Куинна [38], или зависимая [39]. Такой тип ОК характеризуется высоким уровнем иерархичности в проведении законов, постановлений и алгоритмов, с одной стороны, и психологической защитой сотрудников от корпоративных требований менеджмента в форме доминанты ценностей поддержания хороших отношений внутри коллектива, с другой. В этом случае даже те сотрудники, которые хотели бы по своим личностным инновативным установкам следовать требованиям администрации, будут строить свое поведение в соответствии с ценностями, сложившимися в ОК. Не случайно данные говорят о более высоком уровне поддержки тех женщин-учителей, которые не перерабатывают (2.82 балла с переработками, 3.58 балла без переработок, $p \leq 0.05$), поскольку в современных условиях даже переработки воспринимаются как результат управленческих воздействий в сочетании с низким уровнем заработной платы. В итальянских школах зафиксирована тенденция более высокого уровня поддержки именно перерабатывающих учителей (3.41 балла с переработками, 3.27 балла без переработок), а их переработки являются свидетельством большей профессиональной компетентности [23, с. 71]. Таким образом, клановый компонент ОК является социально-психологическим и организационным барьером профессионального развития. Но и альтернативы ему нет. Женщины-учителя нуждаются в хоро-

ших отношениях в коллективе, более того, они транслируют такие ценностные установки в ученические коллективы. Решение этого противоречия между приоритетом клановых ценностей, с одной стороны, и необходимостью профессионального развития и инновативности женщин-учителей, с другой, лежит в их частичной ценностной переориентации, создающей смысловую связь между профессиональным развитием и психологической поддержкой коллектива. Какие управленческие пути существуют для решения задачи ценностной переориентации?

Чтобы ответить на этот вопрос, целесообразно иметь в виду преобладающие в трудовой деятельности ценности женщин-учителей, являющиеся предикторами их профессиональной активности.

На третьем уровне детерминации (личность) необходимо отметить преобладание индивидуальных клановых ценностей, а также в соответствии с выявленными сценариями профессиональной жизни – поддержание профессионализма, поддержание субъективного благополучия и у части учителей, преимущественно молодых, высокий уровень профессиональной компетентности, ценность профессионального развития, постепенно теряющую свою силу и смысл, сменяясь усталостью и выгоранием.

Следовательно, принципиальным вопросом является ценностная переориентация женщин-учителей, суть которой состоит в такой трансформации организационной культуры школы, чтобы у женщин-учителей формировалось позитивное отношение к профессиональному развитию, становясь детерминантой СБ. Это возможно, если женщины-учителя почувствуют реальную пользу от приобретаемых компетенций для такой организации учебного процесса, который освобождает их от предельной усталости, ощущаемой потери здоровья и который будет способствовать получению результатов, ожидаемых обществом, в виде заметного повышения качества образования. Безусловно, это не отменяет повышения квалификации учителей в сфере освоения всего комплекса профессиональных компетенций: этических, личностных, когнитивных, функциональных и метакомпетенций.

Четвертый – организменный – уровень детерминации СБ. На этом уровне детерминации речь идет об умениях купирования стресса, профилактики конфликтов и выстраивания бесконфликтного взаимодействия, умениях профилактики заболеваний, связанных с профессиональной деятельностью и возрастом, поддержания оптимального состояния здоровья.

Решение таких задач, безусловно, требует определенных управленческих решений и дей-

ствий, представляющих собой взаимосвязанную последовательность этапов, которые можно рассматривать как этапы разработки well-being-программы для женщин-учителей.

Первый этап. Управленческое регулирование объема переработок учителей, их снижение до пяти часов в неделю для тех учителей, кто решает осваивать и внедрять новые образовательные технологии без потери в оплате труда. Это, конечно, трудное решение, но еще труднее найти образовательные технологии, которые действительно сократят трудовые затраты после их освоения. В частности, эксперты Высшей школы экономики рекомендуют обучение старшеклассников самостоятельному усвоению определенных интересных и важных для них компетенций на онлайн-платформах [40]. Безусловно, эти решения могут и будут различаться в школах, здесь прослеживается только общее направление необходимых трансформаций.

Этап второй. На этом фоне необходима перестройка организационной культуры через повышение в ней доверия менеджменту, который является источником ОК. Только в этом случае возможно опережающее доверие к новым инновационным технологиям, которое ожидает менеджмент школы от учителей. Женщинам-учителям желательно поверить в то, что инновационные технологии сделают их труд требующим от них меньше времени и сил. Такой позитивный опыт есть в компаниях, ставших инновационными. Их персонал отмечает, что путь был нелегким, но результат стоил того. В числе результатов – значимое снижение трудовой усталости. Основу такого усиления доверия менеджменту составляет его переход от модели управления, характерной для иерархически-клановой ОК, к сервисной модели лидерства [41]. Управленческое взаимодействие необходимо преобразовать от модели автократической, патерналистской, часто их гибрида, в направлении поддерживающей модели [41; 42]. В системе повышения квалификации полезно использовать тренинги ценностной переориентации, в процессе которых участники получают личный опыт, помогающий принять новое на основе его эффективности. На практике это означает, что администрация школы принимает на себя обеспечение помощи и поддержки тем учителям, которые выразили желание и готовы учиться, повышать свою квалификацию с освоением новых для школы эффективных образовательных технологий. Именно эти учителя становятся при поддержке администрации лидерами мнений в трудовом коллективе и агентами поддержки для тех учителей, которые намерены пойти по их пути. Так формируется ОК доверия и профессионального роста [43].

Таблица 3

**Основные направления повышения квалификации
для руководства школой и женщин-учителей (примеры)**

Руководители	Женщины-учителя
Поддерживающая модель управленческого взаимодействия в части руководства и партнерского взаимодействия. Сервисное лидерство	Поддерживающая модель управленческого взаимодействия в части подчинения и сотрудничества
Умения ценностной переориентации трудового коллектива	Освоение всего комплекса профессиональных компетенций
Профилактика организационных конфликтов	Умения бесконфликтного взаимодействия
Развитие инновативного поведения	
Умения осознанной саморегуляции психических состояний и поведения, профилактики стресса, использование продуктивных копинг-стратегий	
Умения профилактики заболеваний, связанных с трудовой деятельностью и возрастом	

Этап третий. Формирование организменной базы оптимизации СБ. Его реализация связана с организменным уровнем детерминации СБ.

Таким образом, в систему повышения квалификации женщин-учителей там, где такие модули отсутствуют, предлагается включить разделы сознательной и эмоциональной саморегуляции, эффективных методов купирования стресса. Так, в трудах В.И. Моросановой раскрывается теория осознанной саморегуляции как мощного метаресурса и важнейшего механизма овладения своими психическими характеристиками и поведением. Показаны этапы, составляющие и система диагностики полноты процесса [44]. В исследованиях Д.А. Леонтьева показаны основные нарушения процесса саморегуляции: от наличия критериев и их жесткости до нечувствительности к обратной связи и «слепоты» к ошибкам, проблемам преобразования представлений об отклонениях от критериев в коррекционные импульсы. [45, с. 30–32].

Особое значение для снижения силы стрессового воздействия имеют правильные стратегии купирования стресса. Поэтому в модуль преодоления стресса целесообразно включить освоение продуктивных стратегий его преодоления: перехода от стратегии конфронтации, дистанцирования и бегства к самоконтролю, принятию ответственности, планированию решения проблемы, обретению социальной поддержки и положительной переоценке [46]. Продуктивные стратегии профилактики и преодоления стресса во многом связаны с профилактикой и разрешением конфликтов в трудовом коллективе, поскольку именно конфликтные коммуникации в трудовом коллективе являются мощным источником стресса, особенно в коллективе преимущественно женском. Освоение коммуникаций в парадигме транзакционного анализа [41], позволяющих выстраивать эффективное общение, позволит существенно повысить СБ женщин-учителей. Обучение сопротивлению кибербуллингу сделает женщин более психологически защищенными, улучшит их СБ [47].

Не претендуя на формулирование медицинских рекомендаций, тем не менее можно обобщить имеющиеся и постоянно развивающиеся подходы не только к здоровому образу жизни в целом, но здоровому образу жизни на рабочем месте. Только хорошее здоровье поможет женщине-учителю справиться как с усталостью, так и с профессиональным стрессом. К настоящему времени есть опыт и практические рекомендации по организации здорового питания [48], профилактике риска хронических заболеваний: сердечно-сосудистых, нервных, диабета и пр. [49; 50], профилактике заболеваний горла [51], остеопороза [52] купированию стресса у беременных женщин [53], гимнастике [54, с. 43–50], в том числе антистрессовой [55], занятию на тренажерах [56]. Исследователи проблем здоровья на рабочем месте настаивают на просвещении учителей, особенно молодых, которые далеко не в полной мере осведомлены о возможностях утраты здоровья на рабочем месте и путях его сохранения, о важности активной позиции в этой сфере [57; 58]. Существенный ресурс формирования СБ содержат индивидуальные подпрограммы для отдельных женщин-учителей с теми или иными специфическими проблемами. Такой подход повысит доверие женщин-учителей к менеджменту, поскольку каждая будет знать, что может рассчитывать на поддержку и не останется одна со своими проблемами.

Содержательное наполнение всех перечисленных этапов позволит разработать эффективные программы well-being для женщин-учителей в школе с возрастной, гендерной и индивидуальной ориентированностью [59].

В зависимости от возможностей администрации сократить объем переработок ведется работа по профилактике и преодолению стресса за счет развития в системе повышения квалификации умений саморегуляции, поддержки здоровья применительно к возрастной группе и его объективных показателей (табл. 3).

Выводы

1. Субъективное благополучие является фактором готовности к профессиональному развитию. Связь СБ и показателей готовности к профессиональному развитию статистически значимая, сильная и проявляется независимо от национальности женщин-учителей и организационных условий их трудовой деятельности.

2. Влияние переработок на СБ женщин-учителей есть, но проявляется по-разному в зависимости от организационных условий. У российских женщин-учителей оно опосредовано уровнем стресса и усталостью, которые учителя и воспринимают как факторы снижения СБ, но не фактор отказа от переработок.

3. СБ учителей как эмоциональный регулятор трудовой деятельности и фактор формирования установок на профессиональное развитие имеет сложную детерминацию, зависящую от объема переработок, их характера, от специфики работы в организационных культурах разного типа, возрастной и гендерной группы принадлежности учителя.

4. Представляется целесообразным и возможным организационное регулирование влияния переработок на СБ учителей. Это регулирование может проявляться в управлении:

- объемом переработок;
- внедрением поддерживающей модели управления и сервисного лидерства;
- трансформацией иерархически-клановой организационной культуры в ОК доверия, профессионального развития, всесторонней поддержки и уважения трудовых усилий учителей как проявления организационной приверженности;
- смещением объема и содержания переработок в пользу креативной составляющей труда, но без роста рыночного компонента в ОК образовательного учреждения;
- развитием всех видов необходимых компетенций с выделением компетенции саморегуляции стресса и усталости в относительно самостоятельную и особо важную категорию компетенций;
- созданием и развитием программ психологического благополучия учителей с учетом возрастной и гендерной специфики, трудового вклада в организационное развитие.

5. В научном плане представляется актуальным раскрытие оптимальных уровней субъективного благополучия, обеспечивающего высокую производительность и качество труда, в том числе в условиях превышения норм рабочего времени.

Авторы выражают глубокую благодарность проректору по научной работе Э.Исидоре и доценту А.Маньянини Римского университета Форо Италика за помощь в сборе данных от итальянских учителей, что позволило существенно уточнить разрабатываемую управленческую модель.

Список литературы

1. Захарова Л.Н., Саралиева З.Х., Лангман И.А., Сайгина Е.В. Субъективное благополучие и организационно-культурные предпочтения молодого женского персонала в условиях переработок // Женщина в российском обществе. 2023. № 3. С. 59–73.
2. Буркова И.Н., Квашко Л.П., Репш Н.В. Школы Приморского края: кадровый голод (сравнительное исследование) // Ученые записки Университета им. П.Ф. Лесгафта. 2022. Т. 213. № 1. С. 64–69.
3. Егорышев С.В., Егорышева В.А. Социальные проблемы профессиональной деятельности в оценках общественного мнения учителей Республики Башкортостан (на материалах социологического исследования 2022 года) // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2023. № 2. С. 34–46.
4. Fleuren B.P.I., Nübold A., Uitdewilligen S. et al. Troubles on troubled minds: an intensive longitudinal diary study on the role of burnout in the resilience process following acute stressor exposure // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2023. Vol. 32. № 3. P. 373–388.
5. Педагоги назвали своими основными проблемами отчетность и низкие зарплаты // РБК. Общество. 19 ноября 2024 г. URL: <https://www.rbc.ru/society/19/11/2024/673b5a939a7947d9afd3d103> (дата обращения: 03.12.2024).
6. Сорокин П.С., Фрумин И.Д. Образование как источник действия, совершенствующего структуры: теоретические подходы и практические задачи // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2022. № 1. С. 116–137.
7. Казин Ф.А., Лукьянова Н.Г. Школа сегодня и завтра глазами старшеклассников // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2022. № 2. С. 155–189.
8. Zakharova L., Saraliev Z., Ghadbeigi Z., Zhu L. Attitude to labor among learners of industrial colleges in Russia, China and Iran // Integration of Education. 2022. Vol. 26. № 3. P. 418–432.
9. Логачева Е. Кабмин утвердил план повышения качества обучения точным и естественным наукам // Парламентская газета. 23.11.2024. URL: <https://www.pnp.ru/social/kabmin-utvedil-plan-povysheniya-kachestva-obucheniya-tochnym-i-estestvennym-naukam.html> (дата обращения: 03.12.2024).
10. Even-Zahav A., Widder M., Hazzan O. From teacher professional development to teacher personal-professional growth: the case of expert STEM teachers // Teacher Development. 2022. Vol. 26. № 3. P. 299–316.
11. Женщины и мужчины России. 2022: Стат. сб. / Росстат. М., 2022. 208 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wom-Man%202022.pdf>.
12. Комлева А.А. Отличия реагирования на стресс взрослых мужчин и женщин // Приложение

Международного научного журнала «Вестник психофизиологии». 2018. № 1. С. 109–119.

13. Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.L. Subjective well-being: three decades of progress // *Psychological Bulletin*. 1999. Vol. 125. № 2. P. 276–302.

14. Zakharova L., Saraliev Z., Leonova I. Subjective well-being at the workplace as a social action: opportunities for management and self-management // Dr. Floriana Irelli, Fabio Gabrielli (Eds). *Happiness – Biopsychosocial and Anthropological Perspectives*. IntechOpen. 2023. P. 299–328. URL: <https://www.intechopen.com/online-first/83334> (дата обращения: 07.11.2024).

15. Константиновский Д.Л., Пинская М.А., Звягинцев Р.С. Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания // *Социологические исследования*. 2019. № 5. С. 14–25.

16. Захарова Л.Н., Заладина А.С., Махалин А.И., Лангман И.А. Субъективное благополучие учителей как эмоциональный регулятор профессионального роста: возрастной и гендерный аспекты // *Теоретическая и экспериментальная психология*. 2023. Т. 16. № 4. С. 197–217.

17. Вершинина Т.С., Кочева О.Л., Шкурин Д.В., Мальцев А.В. Удовлетворенность профессией как условие психологического благополучия учителя: эмпирическое исследование // *Science for Education Today*. 2024. Т. 14. № 4. С. 27–50.

18. Учебный план. Предложения правительства для повышения качества образования // РБК. ЧЭЗ. Выпуск от 25.11.2024. Часть 4. URL: <https://tv.rbc.ru/archive/chez/6744bb582ae596bc9e46394e> (дата обращения: 05.12.2024).

19. Катаманова Е.В., Тихонова И.В., Коди́нец И.Н. и др. Оценка состояния здоровья педагогов общеобразовательных школ // *Гигиена и санитария*. 2021. Т. 100. № 12. С. 1423–1429. <https://doi.org/10.47470/0016-9900-2021-100-12-1423-1429>.

20. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000. 880 с.

21. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/cae8c5232da471ce8b34a1df606331500f13d07f/#dst100011 (дата обращения: 09.11.2024).

22. Art. 43 – *Attività dei docenti | Contratto Scuola*. (2024, February 4). *Contratto Scuola*. URL: <https://www.contrattoscuola.it/art-43-attivita-dei-docenti> (дата обращения: 09.11.2024).

23. Захарова Л.Н., Саралиева З.Х., Исидори Э., Лангман И.А. Субъективное благополучие женщин-учителей России и Италии в условиях повышенной учебной нагрузки // *Женщина в российском обществе*. 2024. № 3. С. 64–82.

24. Бодров В.А. Развитие учения о профессиональном утомлении человека. Часть 1. Категория «Утомление» в системе представлений о функциональном состоянии и деятельности человека // *Психологический журнал*. 2010. Т. 31. № 3. С. 46–57.

25. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса. М.: Академический проект, 2009. 944 с.

26. Рейтинг стран мира по уровню образования. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/education-on-index> (дата обращения: 11.11.2024).

27. Захарова Л.Н. Субъективное благополучие персонала как социальное действие в условиях внедрения инноваций // *Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии* / Отв. ред. А.А. Грачев, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2021. Ч. 5. Организационная психология. С. 837–851.

28. Влавацкая М.В., Зайкина З.М. Диахрония представлений о труде в русской лингвокультуре (на материале пословиц и антипословиц) // *Научный диалог*. 2016. Т. 59. № 11. С. 26–39.

29. Островская Т.А. Афоризмы как фольклор интеллектуальной элиты в русской и американской языковых картинах мира (на примере концепта «Отношение к труду») // *Проблемы истории, филологии, культуры*. 2014. Т. 46. № 4. С. 306–311.

30. World Values Survey Wave 7 (2017–2022). URL: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp> (дата обращения: 09.11.2024).

31. Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809. «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (дата обращения: 11.11.2024).

32. Общественный интерес к науке и технологиям // ВЦИОМ. Москва, 20 ноября 2023 г. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obshchestvennyi-interes-k-nauke-i-tehnologijam> (дата обращения: 03.12.2024).

33. Темницкий А.Л. Потенциал инновативности работающего населения России в динамике трех десятилетий реформ // *Социальное пространство*. 2023. Т. 9. № 3. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29756> (дата обращения: 03.12.2024).

34. Традиционные ценности, современные цели // ВЦИОМ. 30 ноября 2023 г. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/tradicionnye-cennosti-sovremennye-celi> (дата обращения: 01.12.2024).

35. Чупров В.И. Отношение к труду в изменяющейся социальной реальности // *Вестник Московского государственного гуманитарно-экономического института*. 2014. Т. 17. № 1. С. 10–18.

36. Поповичева И.В., Руделева О.А., Руделев В.Г. «Делу время, а потехе – час» (этимолого-герменевтический этюд) // *Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки*. 2001. Т. 24. № 4. С. 51–55.

37. Делу время, потехе час // *Справочник по фразеологии*. Грамота. Редакция портала «Грамота.ру». URL: <https://gramota.ru/biblioteka/spravochniki/spravochnik-po-frazeologii/delu-vremya-potekhe-chas#:~:text=/> (дата обращения: 01.12.2024).

38. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture based on the competing

values framework. 3rd edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2011. 288 p.

39. Патутина Н.А., Ревина М.А. Организационная культура школы: реальное состояние и перспективы // Сибирский педагогический журнал. 2020. № 4. С. 7–17.

40. Формы обучения в школе — чем они отличаются. Эксперт рекомендует обратить внимание на навыки самоорганизации // РБК. Общество. 29 октября 2024 г. URL: <https://www.rbc.ru/life/news/671f6e809a79479b771a21ea> (дата обращения: 07.11.2024).

41. Захарова Л.Н. Психология управления: Учебник для вузов. СПб.: Лань, 2023. 396 с.

42. Newstrom W.J., Davis K. Organizational Behavior. Human Behavior at work. New Delhi: McGraw-Hill, 2007. 528 p.

43. Duchek S. Organizational resilience: a capability-based conceptualization // Business Research. 2020. № 13. P. 215–246.

44. Моросанова В.И. Осознанная саморегуляция как метаресурс достижения целей и разрешения проблем жизнедеятельности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2021. № 1. С. 4–37.

45. Леонтьев Д.А. Структура и нарушения саморегуляции деятельности: точка роста культурно-исторической деятельностной психологии // Культурно-историческая психология. 2024. Т. 20. № 3. С. 27–35.

46. Braun A., Weiss S., Kiel E. How to cope with stress? The stress-inducing cognitions of teacher trainees and resulting implications for teacher education // European Journal of Teacher Education. 2019. Vol. 432. P. 191–209.

47. Brailovskaia J., Diez S.L., Margraf J. Relationship between cyberbullying, positive mental health, stress symptoms and teachers' cybercompetence // Journal of School Violence. 2023. Vol. 22. № 4. P. 69–580.

48. Diab A., Dastmalchi L.N., Gulati M., Michos E.D. A Heart-Healthy Diet for Cardiovascular Disease Prevention: Where Are We Now? // Vascular Health and Risk Management. 2023. Vol. 19. P. 237–253.

49. Will J., Khavjo O., Finkelstein E. et al. One-year changes in glucose and heart disease risk factors among participants in the WISEWOMAN programme // European Diabetes Nursing. 2007. Vol. 4. № 2. P. 57–63.

50. Vale A. Heart disease and young adults: is prevention important? // Journal of Community Health Nursing. 2000. Vol. 17. № 4. P. 225–233.

51. Как сберечь голос учителю: 10 советов врача-фонiatра. URL: <https://smitra.ru/magazine/stati/kak-sberech-golos-uchitelyu-10-sovetov-vracha-foniatra/>

52. Lein D.H., Turne L., Wilroy J. Evaluation of three osteoporosis prevention programs for young women: application of the health belief model // American Journal of Health Education. 2016. Vol. 47. № 4. P. 224–233.

53. Shamsaei F., Maleki A., Shobeiri F. et al. The relationship between general health and coping style with perceived stress in primigravida healthy pregnant women: Using the PATH model // Women & Health. 2018. Vol. 59. № 1. P. 41–54.

54. Прохорова М.В. Психология профессиональной деятельности: практикум. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2024. 92 с.

55. Захаров П.Я., Нагорных С.А., Попков А.В. Влияние синтез-метода «Антистрессовая пластическая гимнастика» на качество преподавательской деятельности // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. 2025. Т. 55. № 2. С. 28–34.

56. Мирошниченко А.Н., Хазова С.А., Ляпин В.М. Использование тренажерных устройств при организации занятий оздоровительной физической культурой с женщинами 25–30 лет // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2020. Т. 268. № 4. С. 81–87.

57. Ewles L., Miles U., Velleman G. Lessons learnt from a community heart disease prevention project: The HEA/Look After Your-Avon Localities Project // Journal of the Institute of Health Education. 1996. Vol. 34. № 1. P. 15–19.

58. Qian G., Wu Y., Wang W. et al. Perceived stress and mental health literacy among Chinese preschool teachers: a moderated mediation model of anxiety and career resilience // Psychology Research and Behavior Management. 2023. № 16. P. 3777–3785.

59. Hascher T., Beltman S., Mansfield C. Teacher wellbeing and resilience: towards an integrative model // Educational Research. 2021. Vol. 63. № 4. P. 416–439.

SUBJECTIVE WELL-BEING OF WOMEN TEACHERS AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN CONDITIONS OF EXCESSIVE WORKING HOURS: A MANAGEMENT MODEL

L.N. Zakharova, Z.H. Saraliev, I.A. Langman

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The results of theoretical and empirical study of subjective well-being of female teachers working in conditions of excessive working hours are presented. The authors consider subjective well-being as an interactive phenomenon with systemic regulation at the levels of society culture, organizational culture, personality and organism, as an emotional regulator of professional activity and a factor of professional development. The results of the empirical study are presented, in which the determination of subjective well-being of women teachers is revealed, the links between the indicators of subjective well-being and readiness for professional development are revealed, the non-linearity of these links is shown. Based on the results of the empirical study, the basic (invariant) model of subjective well-being determination is specified and a management model for optimizing the subjective well-being of female teachers working under conditions of overwork is developed. Clarifications were made at the level of organizational culture – its specific hierarchical-clan type with socially expected gradual growth of adhocratic component. Optimal styles of leadership and

managerial interaction for heads of educational institutions when working with women teachers are shown. At the personal level, individual values of professional development, skills of prevention of organizational conflicts and self-regulation of subjective well-being are included among the determinants along with the full set of professional competencies. At the organism level, the competences of stress prevention and overcoming with the help of constructive strategies are specified, approaches to health preservation are proposed taking into account the age categories of female teachers.

Keywords: teacher, subjective well-being, social action, systemic determination, professional stress, age, self-regulation, labor fatigue, overworking, professional development, management model.