***Кириллова Кристина Александровна***
студентка
***Андреева Екатерина Александровна***
канд. психол. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Чувашский государственный
педагогический университет им. И.Я. Яковлева»
г. Чебоксары, Чувашская Республика

# ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРОФИЛАКТИКИ СТРЕССОВЫХ СОСТОЯНИЙ СОТРУДНИКОВ ШКОЛЫ

***Аннотация:*** *в статье рассматривается проблема предупреждения стрессовых состояний сотрудников школы с учётом особенностей организационной среды. На основе анализа научной литературы раскрываются факторы организационного стресса, его возможные последствия и направления профилактической работы. Приведены результаты диагностики восприимчивости к организационному стрессу. Обоснована необходимость сочетания организационных мер и психолого-педагогического сопровождения сотрудников.*

***Ключевые слова:*** *организационный стресс, сотрудники школы, образовательная среда, профилактика, психологическое благополучие.*

Современная образовательная организация представляет собой сложную систему профессиональных взаимодействий, деятельность которой предполагает решение образовательных, организационных, управленческих и коммуникативных задач. Специфика школьной среды связана с необходимостью постоянного взаимодействия между сотрудниками, обучающимися, родителями и администрацией, что требует значительных эмоциональных и личностных ресурсов. В подобных условиях особую актуальность приобретает проблема организационного стресса, способного отрицательно отражаться на психологическом благополучии работников и качестве их профессиональной деятельности.



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Организационный стресс связан с психологическим напряжением, возникающим при взаимодействии работника с организационной средой и адаптации к её требованиям. Н. Е. Водопьянова рассматривает это явление с учётом индивидуальных характеристик персонала, особенностей группового взаимодействия, организационных условий и внешних стрессогенных обстоятельств [1]. Следовательно, восприимчивость сотрудников к стрессу определяется не только условиями деятельности: значение имеют также особенности восприятия и преодоления трудностей.

Специфика стресса в образовательной сфере отражена в исследованиях К. Кириаку: среди значимых обстоятельств автор рассматривает профессиональные требования, образовательные изменения и взаимодействие учителя с обучающимися [6]. Р. Колли, Дж. Шапка и Н. Перри выявили взаимосвязи между восприятием школьного климата, стрессом, удовлетворённостью работой и педагогической самоэффективностью [5]. Эти результаты подчёркивают значение внутришкольных отношений.

Потенциальными организационными стрессорами могут выступать неясность требований, несогласованность решений, нехватка времени и недостаток поддержки. Модель профессиональных требований и ресурсов А. Баккера и Э. Демерути показывает, что рабочие нагрузки следует оценивать во взаимосвязи с ресурсами, доступными сотруднику [4]. Продолжительное напряжение способно неблагоприятно отражаться на самочувствии и профессиональном общении, поэтому профилактические меры важно направлять как на условия труда, так и на поддержку работников.

А. Б. Леонова рассматривает профилактику стресса как важное направление психологической работы, предполагающее своевременное выявление факторов риска и применение специальных мероприятий, направленных на предупреждение развития неблагоприятных стрессовых состояний. Автор подчёркивает необходимость комплексного подхода, учитывающего как особенности профессиональной деятельности, так и индивидуально-психологические характеристики сотрудников [3].


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Для уточнения актуальности проблемы было проведено исследование 40 сотрудников МАОУ «СОШ №65» г. Чебоксары с применением «Шкалы организационного стресса» А. Маклина в адаптации Н. Е. Водопьяновой [1]. Высокая восприимчивость выявлена у 55%, средняя – у 25%, низкая – у 20%. Таким образом, более половины обследованных характеризуются высокой восприимчивостью к организационным стрессорам, что делает профилактическую работу актуальной для данного коллектива.

Профилактику целесообразно строить как систему взаимодополняющих мер. Всемирная организация здравоохранения рекомендует использовать организационные изменения, подготовку руководителей и работников, а также индивидуальные формы помощи [2]. Для школы это означает, что обучение навыкам саморегуляции не должно подменять улучшение условий труда.

Важное направление – упорядочение рабочих процессов. Чёткое распределение обязанностей, понятные требования, своевременное информирование об изменениях и возможность обсуждать нагрузку позволяют уменьшать неопределённость. Практическим шагом может быть регулярное рассмотрение организационных затруднений на совещаниях и методических встречах с последующим распределением ответственности за их решение.

Важным условием профилактики является поддерживающее взаимодействие: уважительное разрешение разногласий, консультации администрации и помощь коллег. Наставничество для новых работников, обмен педагогическим опытом и совместный разбор сложных ситуаций можно включать в методическую деятельность школы.

Психолого-педагогическое сопровождение включает добровольные консультации и занятия по саморегуляции и разрешению конфликтов с учётом запросов сотрудников. Индивидуальная диагностика должна быть конфиденциальной и не использоваться для негативной оценки работника.

Профилактику следует начинать с изучения трудностей коллектива, а затем выбирать необходимые изменения и формы поддержки. После мероприятий целесообразно повторно оценить благополучие сотрудников.



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Таким образом, организационный стресс в школе связан с условиями деятельности и индивидуальными особенностями сотрудников. Результаты диагностики показывают высокую восприимчивость к нему у значительной части обследованных работников. Для профилактики целесообразно сочетать понятную организацию труда, поддерживающие отношения в коллективе, наставничество и доступную психологическую помощь.

***Список литературы***

1. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова, Н. Е. Водопьянова. – Москва : Питер, 2009. – 329 с. – ISBN 978-5-388-00542-7. – EDN QXVSDN.

2. Всемирная организация здравоохранения. Руководящие принципы по охране психического здоровья на рабочем месте: резюме / Всемирная организация здравоохранения. – Женева : ВОЗ, 2022. – URL: https://www.who.int/ru/publications/b/65964 (дата обращения: 25.07.2026). – Текст : электронный.

3. Леонова, А. Б. Комплексные психологические технологии управления стрессом и оценка индивидуальной стресс-резистентности: опыт интеграции различных исследовательских парадигм / А. Б. Леонова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2016. – № 3. – С. 63–72. – EDN YPCMER.

4. Bakker, A. B. The Job Demands-Resources Model: State of the Art / A. B. Bakker, E. Demerouti // Journal of Managerial Psychology. – 2007. – Vol. 22, No. 3. – P. 309–328. – DOI 10.1108/02683940710733115.

5. Collie, R. J. School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy / R. J. Collie, J. D. Shapka, N. E. Perry // Journal of Educational Psychology. – 2012. – Vol. 104, No. 4. – P. 1189–1204. – DOI 10.1037/a0029356.

6. Kyriacou, C. Teacher Stress: Directions for Future Research / C. Kyriacou // Educational Review. – 2001. – Vol. 53, No. 1. – P. 27–35. – DOI 10.1080/00131910120033628.


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)