

КОМПЛЕКС МЕР ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ СТРЕССА У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

A SET OF MEASURES TO PREVENT STRESS AMONG LECTURERS AND TEACHERS

ПОЛУЧЕНО 09.09.2025

ОДОБРЕНО 25.09.2025

ОПУБЛИКОВАНО 30.10.2025

УДК 65.013

DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-5-79-82



ТОЧЕНОВА М.С.

Студентка кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва,

ТОЧЕНОВА М.

Student, Department of Personnel Management, State University of Management, Moscow

e-mail: Mariyatochka@gmail.com



ФИЛИППОВА А.А.

Студент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ФИЛИППОВА А.

Student, Department of Personnel Management, State University of Management, Moscow

e-mail: Filipp_ann28@mail.ru



БЕЛИКОВА Д.В.

Канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

BELIKOVA D.V.

Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer, Department of Personnel Management, State University of Management, Moscow

e-mail: Belikova.dv@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена актуальной проблеме стресса среди преподавателей и учителей и его влиянию на качество образования. В современных образовательных условиях, где требования к учителям постоянно растут, важно понимать основные причины стресса, такие как высокая рабочая нагрузка, недостаток времени, отсутствие поддержки, конфликты с учащимися и коллегами, а также профессиональное выгорание. Исследования показывают, что более 60% преподавателей сталкиваются с высоким уровнем стресса, что непосредственно влияет на качество их работы и взаимодействие с учениками. Авторы предлагают комплекс мер по предотвращению стресса, включающий финансовые стимулы (повышение заработной платы, премии и бонусы), профессиональное развитие (курсы и тренинги, поддержка научной деятельности), создание комфортной рабочей среды, гибкость рабочего графика, программы по охране здоровья и психологическую поддержку. Особое внимание уделяется системе признания и наград, участию в принятии решений, командным мероприятиям и индивидуальному подходу к каждому педагогу. Заключение статьи подчеркивает необходимость совместных усилий администрации учебных заведений, коллег и самих преподавателей для создания поддерживающей среды, что, в свою очередь, приведет к повышению качества образования и созданию здоровой образовательной атмосферы для всех участников процесса.

Ключевые слова: стресс, преподаватели, управление персоналом, профилактика стресса, профессиональное выгорание, мотивация, комфортная рабочая среда, поддержка здоровья.

Abstract

This article addresses the pressing problem of stress among educators and its impact on the quality of education. In modern educational environments, where demands on teachers are constantly increasing, it is essential to understand the main causes of stress, including high workloads, time constraints, lack of support, conflicts with students and colleagues, and professional burnout. Research indicates that over 60% of educators experience high levels of stress, directly affecting their work quality and student interactions. The authors propose a comprehensive set of stress prevention measures, including financial incentives (salary increases, bonuses and rewards), professional development opportunities (training courses, support for research activities), creating comfortable working environments, flexible work schedules, health protection programs, and psychological support. Special attention is given to recognition and award systems, participation in decision-making processes, team-building activities, and individualized approaches for each educator. The study emphasizes the implementation of effective time management strategies, physical activity programs, and wellness initiatives. The article's conclusion underscores the necessity for collaborative efforts among educational institution administrations, colleagues, and educators themselves to create a supportive environment, which will ultimately lead to improved educational quality and the establishment of a healthy educational atmosphere for all participants in the learning process.

Keywords: stress, educators, personnel management, stress prevention, professional burnout, motivation, comfortable working environment, health support.

1. СТРЕСС

Как отмечают Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова, стресс среди преподавателей представляет собой значимую и нарастающую проблему, которая требует внимательного изучения и максимального внимания со стороны образовательных учреждений [1]. С увеличением нагрузки, постоянным контролем результатов и требованиями к инновациям в подходах к обучению учителя часто оказываются под давлением, что может привести к физическому и эмоциональному выгоранию. Л.М. Митина в своих работах выделяет множество факторов, влияющих на уровень стресса у преподавателей, таких как большая ответственность за учебный процесс, сложности в общении с родителями и учащимися, а также недостаточная поддержка со стороны администрации [3].

К примеру, согласно данным, приведенным М.В. Борисовой, в современных исследованиях было обнаружено, что более 60% преподавателей сталкиваются с высоким уровнем стресса, что непосредственно влияет на качество их работы и взаимодействие с учениками [4].

В дополнение к этому, как указывают А.А. Реан и А.А. Баранов, исследования показывают, что поддержка со стороны коллег и администрации, а также наличие соответствующих программ поддержки, могут значительно повысить устойчивость учителей к стрессу [5]. По мнению Т.Л. Крюковой и М.В. Сапоровской, учебные заведения, инвестируя время и ресурсы в программы психоэмоционального здоровья, создают не только более комфортную рабочую атмосферу для своих сотрудников, но и улучшают общую атмосферу в учебных классах [2].

Таким образом, как подчеркивают И.В. Васильева и А.К. Осницкий, выявление и понимание причин стресса, а также разработка эффективных стратегий для его предотвращения становятся важными задачами для образования в целом [10]. Это не только улучшает условия труда для учителей, но и, что особенно важно, способствует созданию здоровой и продуктивной образовательной среды для студентов. Применение таких подходов в колледжах и школах позволит не только снизить уровень стресса среди преподавателей, но и существенно повысить качество образования, предоставляемого учащимся.

Причины стресса у преподавателей

- Высокая рабочая нагрузка:** как отмечают Т.В. Темиров и Н.И. Гусякова, преподаватели часто сталкиваются с перегрузками из-за большого объема работы, включая подготовку уроков, оценивание, участие в административных задачах и взаимодействие с родителями [9]. В условиях увеличения классовой численности и множества дополнительных задач, таких как внедрение новых технологий и подходов к обучению, нагрузка на преподавателей значительно возрастает.
- Недостаток времени:** согласно исследованиям Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, а также М.В. Борисовой, ограниченное время для подготовки занятий и выполнения других обязанностей может вызывать чувство нехватки ресурсов [1; 4]. Преподаватели часто вынуждены жертвовать личным временем на подготовку к занятиям, что может приводить к эмоциональному выгоранию и снижению общей удовлетворенности работой.
- Конфликты с учащимися и коллегами:** как указывают Л.М. Митина и А.А. Реан, непонимание и конфликты в отношениях с учениками или коллегами могут способствовать эмоциональному выгоранию [3; 5]. Проблемы в коммуникации, недопонимание ожиданий и низкий уровень поддержки со стороны коллег и администрации усугубляют ситуацию.

4. **Отсутствие поддержки:** по мнению Т.Л. Крюковой и Б.Р. Мандель, недостаток поддержки со стороны администрации, коллег или системы может усугублять стрессовые ситуации [2; 6]. Часто преподаватели чувствуют себя одинокими в решении сложных задач, не имея возможности обратиться за помощью или поддержкой в момент, когда это наиболее необходимо.

5. **Профессиональное выгорание:** как отмечают Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова и Г. Селье, постоянное давление и эмоциональные нагрузки могут привести к выгоранию, снижению мотивации и удовлетворенности работой [1; 8]. Современные исследования показывают, что длительное состояние стресса негативно влияет не только на физическое, но и на психическое здоровье, что, в свою очередь, оказывается на качестве преподавания и взаимодействии с учащимися.

2. МОТИВАЦИЯ И ОПТИМИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Как подчеркивают Т.В. Темиров, Н.И. Гусякова, а также Ю.П. Поваренков, для того чтобы предотвратить стресс среди преподавателей, необходимо реализовать стратегию, основанную на повышении мотивации, профессиональном развитии и создании комфортных условий труда [7; 9].

Вводная часть раздела о мотивации и оптимизации работы преподавателей играет ключевую роль в понимании необходимой стратегии для предотвращения стресса и повышения продуктивности в образовательной среде. По мнению Б.Р. Мандель и И.В. Васильевой, профессия преподавателя сопряжена с высоким уровнем ответственности и эмоциональной нагрузки, что делает вопрос их мотивации особенно актуальным [6; 10]. Важность создания комфортных условий труда, постоянного профессионального развития и поиска эффективных методов повышения мотивации становится очевидной в контексте современных вызовов, с которыми сталкиваются образовательные учреждения.

Согласно исследованиям Т.В. Темирова и Н.И. Гусяковой, уровень мотивации преподавателя напрямую влияет как на качество образования, так и на атмосферу в классе [9]. Преподаватели, испытывающие высокую мотивацию, более склонны к поиску новых методов обучения, разработке креативных подходов к преподаванию и обеспечению более глубокого вовлечения студентов в учебный процесс. Это не только помогает студентам достигать больших успехов, но и способствует общему улучшению атмосферы в учебном заведении, уменьшая уровень стресса как среди преподавателей, так и у обучающихся.

Как отмечают Ю.П. Поваренков, а также И.В. Васильева и А.К. Осницкий, создание комфортных условий труда является неотъемлемой частью стратегии повышения мотивации [7; 10]. Это включает в себя как физические аспекты, такие как удобное рабочее место, доступ к необходимым ресурсам и технологиям, так и психологические, включая атмосферу поддержки и сотрудничества между коллегами. Кроме того, эффективное управление временем и ресурсами, регулярные перерывы и возможность для восстановления способствуют повышению общей продуктивности и удовлетворенности работой.

По мнению А.А. Реана и Б.Р. Мандель, профессиональное развитие также играет важную роль в успешной мотивационной стратегии [5; 6]. Преподаватели, имеющие возможность участвовать в тренингах, семинарах, а также получать дополнительное образование, чувствуют большую уверенность в своих силах и компетенциях, что положительно сказывается на их отношении к работе и своим студентам.

Таким образом, карьера преподавателя становится не только работой, но и возможностью для личностного и профессионального роста.

В этом разделе мы рассмотрим различные аспекты мотивации и оптимизации труда преподавателей, исследуем успешные стратегии, которые могут быть применены в образовательных учреждениях. Наша цель — подчеркнуть важность данного вопроса и предложить рекомендации для реализации эффективных решений, которые помогут снизить уровень стресса и повысить общую мотивацию педагогов.

Финансовые стимулы:

- **повышение заработной платы:** как подчеркивают Т.В. Темиров, Н.И. Гуслякова, а также Ю.П. Поваренков, регулярные повышения окладов в зависимости от результатов работы и стажа, размещение информации о средних заработках в успешно работающих школах, чтобы определить уровень ожиданий преподавателей [7; 9];
- **премии и бонусы:** по мнению Т.В. Темирова и Н.И. Гусляковой, введение системы премирования за достижения в обучении, научной деятельности или активное участие в жизни школы [9]. Система материального вознаграждения должна быть прозрачной и основанной на объективных критериях.

Профессиональное развитие:

- **курсы и тренинги:** как отмечает Б.Р. Мандель, организация регулярных курсов повышения квалификации и профессиональных тренингов, направленных на развитие педагогических навыков, использование инновационных методов образования и управление стрессом [6];
- **поддержка научной деятельности:** согласно исследованиям И.В. Васильевой, а также Л.М. Митиной, финансирование участия в конференциях, семинарах и других мероприятиях, что способствует обмену опытом и профессиональному росту, а также позволяет укрепить научное сообщество внутри учебного заведения [3; 10].

Признание и награды:

- **публичное признание:** как указывает Ю.П. Поваренков, создание системы наград для признания заслуг учителей, которое может включать в себя как внутренние награды в школе, так и общественные признания на уровне города или региона [7];
- **сертификаты и дипломы:** по мнению Б.Р. Мандель и И.В. Васильевой, вручение сертификатов за достижения в преподавании или внедрение инновационных методов. Это может значительно повысить уровень удовлетворенности работой и укрепить командный дух [6; 10].

Создание комфортной рабочей среды:

- **улучшение условий труда:** как подчеркивают Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова и М.В. Борисова, обеспечение современным оборудованием, доступом к ресурсам и удобными рабочими местами [1; 4]. Необходимо также учитывать человеческий фактор, сохраняя комфортную температуру, освещенность, звукоизоляцию в кабинетах;
- **зоны для отдыха:** согласно данным Л.М. Митиной, а также М.В. Борисовой, организация мест для отдыха и общения преподавателей в перерывах, что поможет сотрудникам отвлекаться от работы и восстанавливать свои силы [3; 4].

Гибкость рабочего графика:

- **гибкое расписание:** как отмечает Ю.П. Поваренков, возможность корректировки рабочего времени для лучшего баланса между работой и личной жизнью [7]. Установление гибкости графика может помочь в уменьшении стресса и улучшении продуктивности;
- **удаленная работа:** по данным Т.В. Темирова и Н.И. Гусляковой, предоставление возможности работать удаленно при необходимости, что особенно актуально для тех пре-

подавателей, которые могут выполнять часть своих обязанностей вне учебного заведения [9].

Участие в принятии решений:

- **вовлечение в управление:** согласно исследованиям Л.М. Митиной и А.А. Реана, привлечение преподавателей к процессу принятия решений на уровне школы или университета [3; 5]. Это создаст чувство принадлежности к обществу и позволит учитывать мнение всех сотрудников в процессе управления;
- **обратная связь:** как подчеркивают Б.Р. Мандель, а также И.В. Васильева и А.К. Осницкий, регулярный сбор мнений преподавателей о различных аспектах работы учебного заведения, что поможет администрации лучше понимать потребности сотрудников и находить совместные решения проблем [6; 10].

Командные мероприятия:

- **тимбилдинг:** по мнению Ю.П. Поваренкова, организация совместных мероприятий для укрепления командного духа и улучшения отношений между коллегами [7]. Соревнования, выездные тренинги и мероприятия на свежем воздухе способствуют развитию командного взаимодействия;
- **социальные мероприятия:** как отмечает Б.Р. Мандель, проведение праздников, культурных мероприятий и выездов для создания дружеской атмосферы [6]. Это укрепит связи между работниками и создаст положительный эмоциональный фон в коллективе.

Поддержка здоровья и благополучия:

- **программы по охране здоровья:** согласно исследованиям Н.Е. Водопьяновой и Т.Л. Крюковой, внедрение программ, направленных на поддержание физического и психического здоровья преподавателей [1; 2]. Сюда могут входить занятия спортом, медитации и курсы по управлению стрессом;

- **психологическая поддержка:** как указывают М.В. Борисова и А.А. Реан, предоставление доступа к услугам психологов или консультантов для решения эмоциональных проблем [4; 5]. Это поможет преподавателям справиться с трудными ситуациями и укрепить свое ментальное здоровье.

Индивидуальный подход:

- **наставничество:** по данным И.В. Васильевой, создание системы наставничества, где опытные преподаватели помогают новичкам адаптироваться и развиваться [10]. Это может существенно сократить время на вход в профессию для молодых специалистов;
- **карьера и развитие:** согласно работам Т.В. Темирова, Н.И. Гусляковой, а также И.В. Васильевой и А.К. Осницкого, индивидуальные планы карьерного роста для преподавателей с учетом их интересов и целей, что позволит им видеть перспективы и цели своей профессиональной деятельности [9; 10].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как подчеркивают Н.Е. Водопьянова, Л.М. Митина и М.В. Борисова, предотвращение стресса у преподавателей является задачей, требующей комплексного подхода со стороны администрации учебных заведений, коллег и самих преподавателей [1; 3; 4]. По мнению Б.Р. Мандель и Ю.П. Поваренкова, создание поддерживающей среды, внедрение эффективных стратегий управления временем и физической активности, а также оказание психологической помощи могут значительно снизить уровень стресса и улучшить качество работы преподавателей [6; 7]. В конечном итоге это приведет к более здоровой образовательной среде как для учителей, так и для студентов.

Согласно исследованиям Т.Л. Крюковой, М.В. Сапоровской и М.В. Борисовой, создание поддерживающей среды в учебном заведении становится основополагающим условием для эффективного снижения стресса [2; 4]. Администрация должна принимать активное участие в формировании культуры взаимопомощи и сотрудничества. Открытость к взаимодействию и обратной связи со стороны преподавателей может помочь выявить проблемные зоны и вовремя внедрить нужные изменения. Как отмечают А.А. Реан и И.В. Васильева, такие меры, как регулярные встречи для обсуждения возникающих трудностей, создание рабочих групп по улучшению условий труда и организация мероприятий, способствующих командообразованию, могут значительно повысить уровень удовлетворенности работой [5; 10].

По данным Н.Е. Водопьяновой, Т.В. Темирова и Н.И. Гусляковой, внедрение эффективных стратегий управления временем и времени на отдых, а также физической активности — это ключевые аспекты благополучия преподавателей [1; 9]. Необходимость регулярных перерывов, прогулок на свежем воздухе и физической активности помогает сократить напряжение и повысить общую продуктивность. Учебные заведения могут внедрять программы организованного отдыха и фитнеса, будь то спортивные секции или wellness-программы, которые не только способствуют улучшению физического состояния, но и укрепляют командный дух.

Как указывают М.В. Борисова и Б.Р. Мандель, оказание психологической помощи также является важным компонентом в профилактике стресса [4; 6]. Преподаватели, как и любой другой человек, могут сталкиваться с эмоциональными вызовами, и наличие профессиональной поддержки в лице психологов или консультантов становится важным фактором в управлении стрессом. Согласно исследованиям Л.М. Митиной и Ю.П. Поваренкова, проведение тренингов по стресс-менеджменту, семинаров по психологической устойчивости и создание анонимной линии поддержки могут значительно улучшить эмоциональный климат в коллективе [3; 7].

Таким образом, как подчеркивают И.В. Васильева и А.К. Осницкий, все эти меры в комплексе помогут создать более здоровую образовательную среду как для учителей, так и для студентов [10]. Преподаватели, которые чувствуют поддержку со стороны своей администрации и коллег, способны более эффективно передавать свои знания и навыки, что прямо влияет на качество образования. По мнению Т.Л. Крюковой, Т.В. Темирова и Н.И. Гусляковой, в конечном итоге создание устойчивой и благоприятной атмосферы, в которой все участники образовательного процесса могут чувствовать себя комфортно и уверенно, станет залогом успеха как для педагогов, так и для их учеников [2; 9]. Профилактика стресса среди преподавателей — это инвестиция в будущее образования, которое мы все стремимся видеть продуктивным, вдохновляющим и успешным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2021. — 336 с.
2. Крюкова Т.Л. Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие [Текст] / Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская. — Кострома: Изд-во КГУ им. Н.А. Некрасова, 2020. — 344 с.
3. Митина Л.М. Психология профессионального развития и здоровья учителя: проблемы и пути решения [Текст] /

Л.М. Митина // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2022. — № 1. — С. 90–105.

4. Борисова М.В. Психологическая поддержка педагогических работников в условиях профессионального стресса [Текст] / М.В. Борисова // Образование и наука. — 2021. — Т. 23. — № 4. — С. 142–168.
5. Реан А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей [Текст] / А.А. Реан, А.А. Баранов // Вопросы психологии. — 2020. — № 1. — С. 3–14.
6. Мандель Б.Р. Психология стресса [Текст]: учеб. пособие / Б.Р. Мандель. — 2-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2023. — 252 с.
7. Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала [Текст] / Ю.П. Поваренков. — 2-е изд. — М.: Юрайт, 2021. — 208 с.
8. Селье Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье; пер. с англ. — М.: АСТ, 2020. — 256 с.
9. Темиров Т.В. Управление персоналом в образовательных организациях: современные подходы [Текст] / Т.В. Темиров, Н.И. Гуслякова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — Т. — 12. — № 2. — С. 18–26.
10. Васильева И.В. Психологические ресурсы педагогов в профилактике профессионального выгорания [Текст] / И.В. Васильева, А.К. Осницкий // Психологическая наука и образование. — 2021. — Т. 26. — № 3. — С. 89–102.
11. Митрофанова Е.А. Особенности управления персоналом в командах [Текст] / Е.А. Митрофанова, А.Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 4. — С. 10–15. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-4-10-15> (на русском языке).

REFERENCES

1. Vodopyanova N.E., Starchenkova Ye.S. Sindrom vigoraniya: diagnostika i profilaktika. 3-e izd. SPb.: Piter, 2021. 336 p.
2. Kryukova T.L., Saporovskaya M.V. Psikhologiya stressa i sovladayushchego povedeniya: vizovi, resursi, blagopoluchie. Kostroma: KGU im. N.A. Nekrasova, 2020. 344 p.
3. Mitina L.M. Psikhologiya professionalnogo razvitiya i zdorovyya uchitelya: problemy i puti resheniya // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya. 2022, no. 1, pp. 90–105.
4. Borisova M.V. Psikhologicheskaya podderzhka pedagogicheskikh rabotnikov v usloviiakh professionalnogo stressa // Obrazovanie i nauka. 2021, v. 23, no. 4, pp. 142–168.
5. Rean A.A., Baranov A.A. Faktori stressoustoichivosti uchitelei // Voprosi psichologii. 2020, no. 1, pp. 3–14.
6. Mandel B.R. Psikhologiya stressa: uchebnoe posobie. 2-e izd. M.: INFRA-M, 2023. 252 p.
7. Povarenkov Yu.P. Psikhologiya stanovleniya professionala. 2-e izd. M.: Yurait, 2021. 208 p.
8. Sele G. Stress bez distressa / per. s angl. M.: AST, 2020. 256 s.
9. Temirov T.V., Guslyakova N.I. Upravlenie personalom v obrazovatelnykh organizatsiyakh: sovremennye podkhodi // Upravlenie personalom i intellektualnimi resursami v Rossii. 2023, v. 12, no. 2, pp. 18–26.
10. Vasileva I.V., Osnitskii A.K. Psikhologicheskie resursi pedagogov v profilaktike professionalnogo vigoraniya // Psichologicheskaya nauka i obrazovanie. 2021, v. 26, no. 3, pp. 89–102.
11. Mitrofanova Ye.A., Mitrofanova A.Ye. Osobennosti upravleniya personalom v komandakh // Upravlenie personalom i intellektualnimi resursami v Rossii. 2022, v. 11, no. 4, pp. 10–15. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-4-10-15> (in Russian)