
– ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ –

УДК 159.944:364-051

М. Г. Тимофеева

Профессиональное выгорание у социальных работников

Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова, г. Якутск, Россия

Аннотация. Статья посвящена изучению процесса профессионального выгорания, возникающего у социальных работников. Профессиональное выгорание у социальных работников является актуальной проблемой для изучения, поскольку именно личность специалиста представляет собой внешний ресурс, от которого зависит качество оказываемой помощи клиенту. Также актуальность исследования профессионального выгорания обусловлено спецификой деятельности социальных работников – постоянное общение с клиентами, имеющими трудную жизненную ситуацию, может способствовать формированию выгорания. При возникновении эмоционального и профессионального выгорания у социального работника формируется эмоциональная и поведенческая ригидность, что негативно сказывается на взаимодействии в диаде «клиент – социальный работник». Возникновение безразличного поведения в процессе профессиональной деятельности социального работника усложняет установление доверительного контакта с клиентами, а также механистическим выполнением своих должностных обязанностей. В данной статье автор придерживается трехфакторной модели изучения профессионального выгорания, предложенной К. Маслач. Исходя из трехфакторной модели, в эмпирическом исследовании рассмотрено явление профессионального выгорания у социальных работников в трех компонентах: эмоциональное истощение, цинизм и деперсонализация, чувство компетентности или отсутствия достижений и продуктивности на работе. Были опрошены социальные работники, с целью выявления их профессионального выгорания. В исследовании применялись метод интервьюирования, опросник выгорания Маслач (Maslach Burnout Inventory). Также выявление профессионального выгорания у социальных работников в рамках эмпирического исследования статьи позволит дать некоторые рекомендации по профилактике выгорания, поскольку от личного отношения социального работника зависит качественность и эффективность ведения конкретного случая.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, социальный работник, эмоциональное выгорание, социальная работа, профессиональная деформация, эмоциональное истощение, профилактика профессионального выгорания, истощение, цинизм, деперсонализация, редукция персональных достижений.

ТИМОФЕЕВА Мария Григорьевна – ассистент кафедры «Психология и социальные науки» института психологии, СВФУ им. М. К. Аммосова.

E-mail: mlapparova@mail.ru

ТИМОФЕЕВА Mariya Grigorievna – Assistant Lecturer, Department of Psychology and Social Sciences, Institute of Psychology, M. K. Ammosov North-Eastern Federal University.

*M. G. Timofeeva***Professional burnout of social workers**

M.K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia

Abstract. The article is devoted to the study of the process of professional burnout that occurs among social workers. Professional burnout among social workers is a topical issue for studying, since it is the personality of a specialist that is an external resource on which the quality of assistance provided to a client depends. Also, the relevance of the study of professional burnout is due to the specifics of the activities of social workers: constant communication with clients in difficult life situations can contribute to the formation of burnout. Social worker develops emotional and behavioral rigidity, which negatively affects the interaction in the client-social worker dyad, when emotional and professional burnout occurs. The emergence of indifferent behavior in the process of professional activity of a social worker complicates the establishment of a trusting contact with clients, as well as the mechanistic performance of their duties. In this article, the author adheres to the three-factor model for studying professional burnout, proposed by Maslach. Based on a three-factor model, an empirical study examined the phenomenon of professional burnout among social workers in three components: emotional exhaustion, cynicism and depersonalization, a sense of competence or lack of achievement and productivity at work. Social workers were interviewed to identify their professional burnout. The study used the interview method, the Maslach Burnout Inventory questionnaire. Also, the identification of professional burnout among social workers in the framework of an empirical study of the article will make it possible to give some recommendations on the prevention of burnout, since the quality and effectiveness of managing a particular case depends on the personal attitude of a social worker.

Keywords: professional burnout, social workers, emotional burnout, social work, professional deformation, emotional exhaustion, prevention of professional burnout, exhaustion, cynicism, depersonalization, reduction of personal achievements.

Введение

В условиях быстро развивающегося производства труда, закономерно возникает вопрос о необходимости повышения качества труда, улучшения рабочей обстановки. На сегодняшний момент имеет место быть повышение уровня трудовой обстановки, информационного и технического оснащения, качественного сопровождения специалистов по профессиональным вопросам. Деятельность социального работника имеет свою особенность: общение и взаимодействие с клиентами, находящимися в трудной жизненной ситуации, способствует наступлению профессионального выгорания. Нахождение специалиста в постоянной стрессовой ситуации, решение проблем своих клиентов может вызвать признаки эмоционального и профессионального выгорания, проявление цинизма и черствого отношения по отношению к клиентам. Грамотное и своевременное выявление и предупреждение профессионального выгорания у социальных работников позволяет оказывать эффективную помощь людям в трудной жизненной ситуации.

С введением понятия «burn out» Г. Фройденбергером, проблема профессионального выгорания изучалась многими отечественными и зарубежными исследователями.

К. Масlach и С. Джексон изучали профессиональное выгорание в рамках результативного подхода, на основании которого ввели трехфакторную модель рассмотрения данного явления. Таким образом, профессиональное выгорание состоит из трех составляющих (истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений). Дж. Джонс рассматривал профессиональное выгорание в плане психофизического истощения, который проявляется при общении с людьми. С. Хобфол определял причины возникновения профессионального выгорания в силу потерь ресурсов человека.

С точки зрения процессуального подхода, явление профессионального выгорания состоит из нескольких стадий. Исследователи процессуального подхода определяли профессиональное выгорание как результат стрессового характера рабочей среды (К. Чернисс, М. Буриш, С. Хобфол).

Отечественные исследователи также занимались изучением проблемы профессионального выгорания. В. В. Бойко считает, что выгорание проявляется как механизм психологической защиты из-за внешних факторов среды. Н. В. Гришина называет причиной выгорания неудачный поиск смысла в профессиональной деятельности [1, с. 33].

Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова разработали опросник «Профессиональное выгорание» (на примере модели выгорания К. Маслач и С. Джексона), который позволяет оценить признаки выгорания по трем группам (эмоциональное истощение, деперсонализация и неуверенность-неудовлетворенность персональными достижениями) [2, с. 126].

Как отмечает Е. И. Холостова, имеются трудности, характерные для социальных работников – это размытые границы профессиональной компетенции, отсутствие достаточного количества технологий решения профессиональных задач, неопределенность критериев оценки деятельности [3, с. 588]. В данной работе мы поддерживаем мысль Е. И. Холостовой. Несомненно, социальная работа в России является молодым институтом профессиональной деятельности, и все еще происходит процесс поиска утвержденных методов работы.

Изучение профессионального выгорания является актуальной темой, поскольку именно личность специалиста, работающего в социальной сфере, представляет собой внешний ресурс, от которого зависит качество оказываемой помощи клиенту.

Понятие «профессиональное выгорание»: этапы исследования

Понятие «профессиональное выгорание» вначале рассматривалось как состояние собственного бессилия, чувства ненужности и тщетности попыток добиться успехов в профессиональной сфере.

В настоящее время профессиональное выгорание в психологической науке определяют как устойчивую реакцию на стресс, которая состоит из трех компонентов:

1. Переживание истощения эмоциональных и физических ресурсов (эмоциональное истощение).
2. Безразличие, отстраненное отношение к клиентам и работе в целом (деперсонализация и цинизм).
3. Чувство компетентности или отсутствия достижений и продуктивности на работе.

М. А. Жигулина и А. Н. Кононов предложили следующую авторскую хронологическую шкалу развития представлений о профессиональном выгорании [1, с. 34]. Согласно данной хронологической шкале, изучение профессионального выгорания происходило в три этапа:

- первый этап (1974-1989 гг.) – концептуальное определение («burn out», данное Г. Фройденбергером; факторные модели (трехфакторная модель, предложенная С. Маслач); процессуальные модели (три степени и восемь фаз выгорания в зависимости от показателей эмоционального истощения, редукции персональных достижений и деперсонализации).

- второй этап (1990-1996 гг.) – на этом рубеже изучались модели взаимодействия: комбинация аффективных, когнитивных и мотивационных симптомов (Т. Сох). Также изучение взаимодействия показателей «требования», «контроль» и «поддержка» (R. Karasek) [1, с. 32].

- третий этап (1997-2014 гг.) – предложены модель «вовлеченность» – «выгорание» (С. Maslach); субъектно-ресурсная модель (Н. Е. Водопьянова); модель социального индустриализации (А. В. Bakker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli) [1, с. 33].

Модели изучения профессионального выгорания

К. Маслач и М. Лейтер определили, что процесс развития профессионального выгорания начинается, когда энергия человека переходит в истощение, вовлеченность превращается в цинизм, а эффективность превращается в неэффективность [4, с. 214]. Таким образом, при наличии различных факторов, влияющих на возникновение профессионального выгорания, позитивная энергия специалиста может перейти в эмоциональное истощение, что может навредить его здоровью. На данный момент трехфакторная модель, предложенная К. Маслач, на наш взгляд, является «золотым стандартом» выявления и изучения профессионального выгорания. То есть, однофакторные или двухфакторные модели рассматривают профессиональное выгорание с точки зрения лишь эмоционального истощения. Простое сведение профессионального выгорания к истощению не есть верное его определение, оно лишь однобоко рассматривает данное явление. Например, простая усталость на работе не является показателем профессионального выгорания.

Модель «вовлеченность» – «выгорание», рассматриваемые А. Баккер, Э. Демерути, А. Санс-Вергель определили, что выгорание относится к состоянию истощения и циничского отношения в работе, а вовлеченность определяется как положительное мотивационное состояние бодрости [5, с. 389], то есть отсутствие личной вовлеченности специалиста в профессиональное дело является катализатором возникновения выгорания на работе. На наш взгляд, отсутствие вовлеченности, переживания каждого случая клиента у социального работника, является отрицательным показателем «нахождения не на своем месте», то есть социальная работа подразумевает собой работу по истинному призванию.

Ресурсы преодоления профессионального выгорания

Профессиональное выгорание неразрывно связано с эмоциональным выгоранием. Согласно определению Е. А. Василевской, эмоциональное выгорание есть многомерное психологическое образование, при котором появляется эмоциональная, интеллектуальная и поведенческая ригидность, повышается уровень нейротизма, снижаются способность к саморегуляции, работоспособность и профессиональная мотивация, утрачивается способность к адекватной рефлексии, что ведет к возникновению конфликтных ситуаций [6, с. 5].

Таким образом, при возникновении эмоционального и профессионального выгорания у социального работника формируется эмоциональная и поведенческая ригидность, что негативно сказывается на взаимодействии в диаде «клиент – социальный работник». Так, появление безразличия в деятельности социального работника усложняет установление доверительного контакта с клиентами, а также механистическим выполнением своих должностных обязанностей.

Под «механистическими действиями» мы понимаем действия социального работника по однотипному алгоритму работы, без проникновения в суть рассматриваемого случая, в котором происходит обезличивание трудной жизненной ситуации клиента. Например, ребенка поместили в организацию для детей, оставшихся без попечения родителей, в связи с нахождением его в социально-опасном положении. При обращении законных представителей в данную организацию за разъяснением дальнейших действий по возвращению ребенка, они могут столкнуться с безразличным и осуждающим отношением специалистов.

О. И. Бабиц выделила два аспекта преодоления синдрома профессионального выгорания: внутренний и внешний ресурсы. Внутренний (личностный) ресурс включает в себя личностные особенности, способности, внутренние состояния, предшествующий опыт, сформировавшиеся формы поведения. К внешним ресурсам относятся организационные факторы, социальная поддержка, стимуляция к развитию и самореализации [7 с. 10].

Примером внешнего ресурса преодоления профессионального выгорания может выступать социальная политика Российской Федерации, которая стремится закрепить различные методы социальной работы на законодательном уровне. К примеру, письмо Министерства труда России от 12.04.2022 г. № 26-6/10/В-4751 «О направлении методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по организации профилактической работы с несовершеннолетними, склонными к совершению противоправных деяний, в организациях социального обслуживания»)» [8].

Данные методические рекомендации разработаны для специалистов, работающих в организациях социального обслуживания, с целью повышения эффективности работы по предупреждению противоправных деяний несовершеннолетних. На наш взгляд, данные методические рекомендации делают акцент на психологический аспект работы. Однако, при составлении индивидуальной карты работы с ребенком, социальный работник, опираясь на вышеуказанные рекомендации, может назначить ребенку работу с психологом с применением метафорических карт.

Однако, несмотря на оказываемую методическую помощь со стороны государства, профессионального сообщества, специалисты, работающие в сфере социальной работы, часто сталкиваются с проблемой профессионального и эмоционального выгорания. На наш взгляд, от личного отношения социального работника, зависит качественность ведения конкретного случая, поэтому необходимо проводить профилактическую деятельность по предупреждению профессионального выгорания.

Большую роль в преодолении профессионального выгорания играют такие качества личности как осмысленность жизни, самоактуализация и интернальность [7, с. 7]. Соответственно, при повышении уровня личностных (внутренних) ресурсов снижается вероятность профессионального выгорания. Наличие у социального работника признаков самоактуализирующейся личности (ориентации жизни на настоящее, внутреннего локуса контроля, терпимости, сильной деловой направленности) помогает эффективно справляться с профессиональным выгоранием.

Эмпирическое исследование профессионального выгорания у социальных работников

Целью данной работы явилось изучение профессионального выгорания у социальных работников. Нами были опрошены 63 специалиста в городе Якутске и Хангаласском районе. Формирование выборки осуществлялось исходя из занимаемой должности респондентов, наличие полной ставки в организации социального обслуживания. Критерий «занимание специалистом целой ставки» являлось в нашем исследовании главным условием, поскольку работа целый день с клиентами в трудной жизненной ситуации, на наш взгляд, способствует быстрому наступлению профессионального выгорания. В исследовании применялись метод интервьюирования, опросник выгорания Маслач (Maslach Burnout Inventory).

В ходе исследования нами было выявлено, что 36% социальных работников имеют высокий индекс выгорания. Причинами стрессов на работе они отметили «большую ответственность», «загруженность отчетностью», «отсутствие взаимной работы с коллегами, помощи от них», «сильная загруженность».

Согласно исследованиям Е. Н. Водопьяновой и Е. С. Старченковой, на развитие эмоционального выгорания оказывают влияние такие показатели как возраст, стаж работы по специальности, удовлетворенность карьерным ростом на формирование синдрома эмоционального выгорания [9, с. 98].

Специалисты с высоким индексом выгорания имеют разный стаж работы (от 7 месяцев до 21 года). В ходе интервьюирования, социальные работники отметили, что удовлетворены занимаемой должностью и не планируют претендовать на более высокую должность. Такой отказ можно связать с имеющимся у них высоким индексом выгорания, который говорит о профессиональном выгорании. Данные специалисты имеют средний уровень деперсонализации, то есть начинают эмоционально отстраняться от работы, меньше сопереживать сложившейся трудной жизненной ситуации клиентов. Однако, социальные работники с высоким индексом выгорания, все же имеют высокие показатели по шкале «редукция профессиональных достижений». Это можно связать с тем, что специалисты признают себя профессионалами и выбрали правильную деятельность, просто на данный момент имеют профессиональное выгорание в силу определенных факторов. Поэтому необходимо сделать акцент в поддержании специалистов по устранению профессионального выгорания.

Часть опрошенных респондентов (28,6%) считают, что временами работают больше, чем их коллеги. 21,4 % опрошенных специалистов являются часто загруженными, по сравнению со своими коллегами. Такой показатель может быть связан с неумением специалистов (особенно молодых) распределять время и отдых: они пытаются справиться с работой самостоятельно и увлеченно, с переработками и без выходных. Коллеги, видя такое упорство, могут перекладывать свои обязанности на молодого специалиста. Также большая загруженность социальных работников, возможно, связана с отсутствием штатной укомплектованности, что ведет к расширению зоны обязанностей. Однако сильная нагрузка лишь ускорит начало профессионального выгорания специалистов.

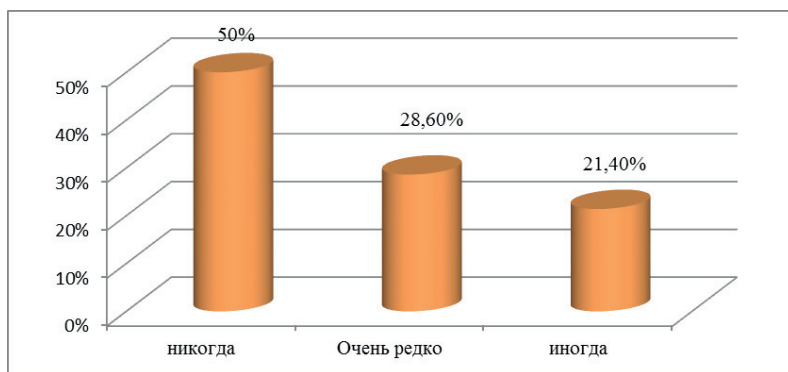


Рис. 1. Шкала «деперсонализация»

Выявление безразличного и отстраненного отношения специалистов к своим клиентам (шкала «деперсонализация») показало, что 50 % опрошенных никогда не проявляли черствость и цинизм и считают, что отрицательными чертами характера для социального работника. 28,6 % специалистов очень редко замечают в себе моменты жесткого отношения по отношению к клиентам социальной службы. То есть специалисты могли относиться отрицательно к родителям, которые жестоко физически обращались со своими детьми.

Боцоева А. В., Диривянкина О. В., Лазаренко Л. А. считают, что у специалистов вырабатываются определенные стереотипы, которые позволяют быстро и эффективно выполнять должностные обязанности. Однако данные стереотипы могут оказывать отрицательное влияние на специалиста, которые будут способствовать формированию профессиональной деформации [10, с. 317]. Первый механизм возникновения профессиональной деформации является несоответствие ожиданий профессиональной деятельности с реальностью,

где отсутствует поддержка со стороны коллег, положительные результаты работы. Вторым механизмом являются стереотипы, которые в дальнейшей рабочей деятельности могут стать неэффективными. Такими же стереотипами в деятельности используют 21,4 % социальных работников. Они признали, что иногда могут цинично и безразлично относиться к своим клиентам. В данном исследовании мы можем связать такой ответ с личностными характеристиками социального работника, также с возможным профессиональным и эмоциональным выгоранием, профессиональной деформацией.

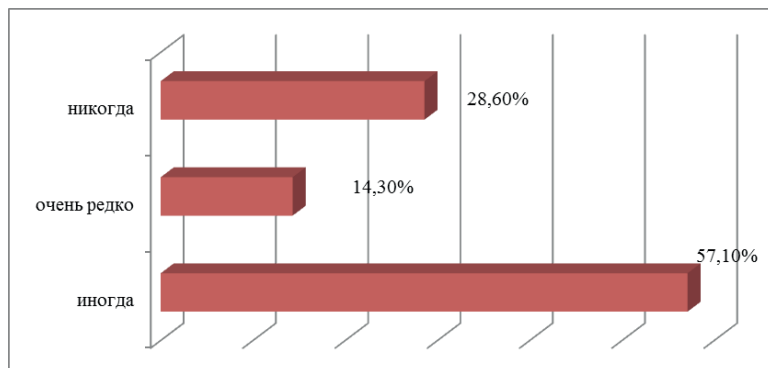


Рис. 2. Профессиональное разочарование

Согласно исследованиям М. А. Жигулиной, специалист, имеющий высокую самооценку, высоко по достоинству ценит себя как профессионала. Труд такого работника признается работодателями, уважается коллегами и является показателем удовлетворенности достижениями в работе [2, с. 39]. На наш взгляд, высокие показатели удовлетворенности достижениями в работе специалистов могут быть достигнуты поддержкой со стороны руководства путем оплачиваемых курсов повышения квалификации, участия в конференциях, семинарах, в которых проходит обмен и обогащение профессиональной информацией.

Такие методы повышения качества профессиональной деятельности являются внешними ресурсами, препятствующие возникновению выгорания на работе. Результаты выявления чувства компетентности или отсутствия достижений и продуктивности на работе отражены в рис. 2. Респондентам было задано утверждение «Моя работа все больше меня разочаровывает»: ответ «никогда» выбрали 28,6% респондентов, что на наш взгляд, является хорошим показателем, указывающий на удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Ответ «очень редко» выбрали 14,3% опрошенных специалистов, что также является вариантом нормы: в социальной сфере имеются различные объективные и субъективные факторы, влияющие на развитие разочарования в профессии специалистов. 57,1% социальных работников выбрали ответ «иногда».

К объективным факторам можно отнести загруженность в определенные месяцы, связанные с ежемесячными, ежеквартальными отчетами; внеплановые проверки со стороны надзорных органов; неблагодарность со стороны клиентов и т. д. Субъективные факторы включают в себя личностные характеристики специалистов (темперамент, акцентуации характера), взаимоотношения с родными, коллегами.

Заключение

Таким образом, актуальность изучения профессионального выгорания у социальных работников является значимой, необходимо усиливать работу по предупреждению перегорания на работе. Мы считаем, что от деятельности социального работника зависит каче-

ство предоставляемых социальных услуг, психологическая поддержка клиента, находящегося в трудной жизненной ситуации.

В настоящее время для выявления профессионального выгорания у помогающих специалистов в диаде «человек – человек», большинство исследователей придерживается трехфакторной модели изучения профессионального выгорания, предложенной К. Маслач [4, с. 213]. На наш взгляд, данная модель позволяет рассмотреть профессиональное выгорание объемно.

Согласно результатам эмпирического исследования, причинами выгорания социальных работников можно связать с их личностными факторами (боязнь взять ответственность вести случай социальной работы, неумением договариваться с коллегами, делегировать полномочия), и внешними факторами (бюрократизм, многочисленные виды отчетов).

В эмпирической части исследования нами было выявлено, что 36 % социальных работников имеют высокий индекс выгорания. Высокий индекс выгорания по большей части специалисты связали с большой ответственностью и сильной загруженностью. На наш взгляд, руководителям организаций социального обслуживания необходимо усиливать деятельность по предупреждению профессионального выгорания работников. Так, Хемати Аламдарлоо рекомендует вышестоящим курирующим органам увеличить штатные единицы для разгрузки специалистов в области образования, нанять ассистентов, волонтеров для помощи учителям [11, с. 71]. Мы согласны с вышеуказанной рекомендацией, так как сильная загруженность специалистов, несомненно, ведет к профессиональному выгоранию, а помощь волонтеров и ассистентов сможет снять эмоциональную напряженность, связанную с ответственной работой.

Л и т е р а т у р а

1. Жигулина, М. А. Профессиональное выгорание как объект исследования в психологической науке / М. А. Жигулина, А. Н. Кононов // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. – 2021. – Т. 35. – С. 29-44. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2021.35.29>.
2. Водопьянова, Н. Е. От выгорания к обновлению: опыт и перспективы изучения синдрома выгорания в России / Н. Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова // Национальный психологический журнал. – 2006. – №1 (1) – С.126-130.
3. Социальная работа: Учебник для бакалавров / Е. И. Холостова. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2013. – 612 с.
4. Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, and Ana Isabel Sanz-Vergel. Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, March 2014.
5. Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach. Burnout: 35 years of research and practice // Career Development International. June 2009. 204-220.
6. Василевская, Е. А. Психологическая поддержка педагогов в состоянии эмоционального выгорания : 19.00.07 : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Василевская Елена Александровна. – Самара, 2015. – 22 с.
7. Бабич, О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов : 19.00.01 : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Бабич Ольга Игоревна. – Хабаровск, 2007. – 23 с.
8. Письмо Министерства труда России от 12.04.2022 г. № 26-6/10/В-4751 «О направлении методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по организации профилактической работы с несовершеннолетними, склонными к совершению противоправных деяний, в организациях социального обслуживания»). Электронный доступ [http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_417050/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/] Дата обращения: 06.03.2023 г.
9. Котовская, С. В. Особенности формирования фазы напряжения синдрома эмоционального выгорания у специалистов экстремального профиля в зависимости от стажа профессиональной де-

тельности / С. В. Котовская // Международный журнал медицины и психологии. – 2021. – Т. 4. – № 6. – С. 98-103.

10. Боцоева, А. В. Выученная беспомощность, профессиональные страхи и профессиональная отчужденность как детерминанты профессионального и эмоционального выгорания преподавателя / А. В. Боцоева, О. В. Диривянкина, Л. А. Лазаренко // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 72-4. – С. 317-319.

11. Hemati Alamdarloo G., Moradi S. Job Burnout in Public and Special School Teachers // Клиническая и специальная психология. – 2021. – Т. 10. – № 2. – С. 63–75.

References

1. Zhigulina M. A., Kononov A. N. Professional'noe vygoranie kak ob#ekt issledovaniya v psihologicheskoy nauke // Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Psihologiya. 2021. T. 35. S. 29–44. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2021.35.29>

2. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. Ot vygoraniya k obnovleniyu: opyt i perspektivy izucheniya sindroma vygoraniya v Rossii. // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal – 2006. – №1(1) – s.126-130.

3. Social'naja rabota: Uchebnik dlja bakalavrov / E. I. Holostova. – M.: Izdatel'sko-torgovaja korporacija «Dashkov i Ko», 2013. – 612 s.

4. Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, and Ana Isabel Sanz-Vergel. Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, March 2014.

5. Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach. Burnout: 35 years of research and practice // Career Development International. June 2009. 204-220.

6. Vasilevskaja E. A. Psihologicheskaja podderzhka pedagogov v sostojanii jemocional'nogo vygoraniya. Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata psihologicheskikh nauk, Samara 2015

7. Babich O. I. Lichnostnye resursy preodoleniya sindroma professional'nogo vygoraniya pedagogov. Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata psihologicheskikh nauk, Samara 2015 g. Habarovsk, 2007 g.

8. Pis'mo Ministerstva truda Rossii ot 12.04.2022 g. № 26-6/10/V-4751 «O napravlenii metodicheskikh rekomendacij (vmeste s «Metodicheskimi rekomendacijami po organizacii profilakticheskoy raboty s nesovershennoletnimi, sklonnymi k soversheniju protivopravnyh dejanij, v organizacijah social'nogo obsluzhivaniya»).Elektronnyj dostup [http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_417050/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/] Data obrashhenija: 06.03.2023 g.

9. Kотовская С. В. Особенности формирования фазы напряженности синдрома эмоционального выгорания у специалистов экстремального профиля в зависимости от стажа профессиональной деятельности // Международный журнал медицины и психологии. 2021, том 4, № 6, с. 98-103.

10. Боева А. В., Диривянкина О. В., Лазаренко Л. А. Выученная беспомощность, профессиональные страхи и профессиональная отчужденность как детерминанты профессионального и эмоционального выгорания преподавателя // Проблемы современного педагогического образования. 2021, № 72.4 с. 317-319.

11. Hemati Alamdarloo G., Moradi S. Job Burnout in Public and Special School Teachers // Клиническая и специальная психология 2021. Том 10. № 2. С. 63–75.

