

## ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДУ ІНТЕРНАТНОГО ТИПУ

### THEORETICAL MODEL OF PROFESSIONAL BURNOUT OF TEACHERS OF BOARDING SCHOOLS

У статті розглядаються теоретичні аспекти професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу, а саме основні підходи до розуміння, стадії розвитку досліджуваного синдрому, головні симптоми вигорання. Також визначено детермінанти емоційного вигорання: зовнішні (хронічна напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація діяльності, підвищена відповідальність за виконання функцій і операцій, неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності, психологічно важкий контингент), внутрішні (підвищена емоційна регідність, інтенсивна інтеріоризація обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності, моральні дефекти і дезорієнтація особистості), соціально-психологічні, індивідуально-психологічні, соціально-демографічні чинники. У статті представлено власну модель професійного вигорання педагогів у спеціалізованих інтернатних закладах. У ній ми описали, що ситуація дефіциту психологічних ресурсів педагога, яка викликає робочий стрес, може виникати внаслідок соціально-організаційних чинників професійного вигорання (напруженої психоемоційної діяльності; дестабілізуючої організації роботи; підвищеної відповідальності під час виконання функцій; через конфлікти на роботі (з адміністрацією, колегами, учнями). У модель включена когнітивна оцінка ситуації, яка залежить від таких психологічних особливостей особистості, як песимістичний атрибутивний стиль; безпорадність; негативне ставлення до оточуючих; знижена позитивна прив'язаність; високий рівень емоційності; завищений самоконтроль; втрата смислу професійної діяльності. Також враховано те, що динаміка робочого стресу визначається психофізіологічною реакцією людини на стресогенні фактори (перенапруженням, виснаженням, емоційним дистанціюванням, виснаженням, пригніченням, соціальним дистанціюванням, депривацією), а позитивна копінг-поведінка демонструє здатність вирішувати труднощі, діяти відповідно до знання.

**Ключові слова:** професійне вигорання, стрес, дистрес, педагоги, інтернатні заклади, модель, детермінанти емоційного вигорання.

The article considers the theoretical aspects of professional burnout of teachers of boarding schools, namely the main approaches to understanding, the stages of development of the studied syndrome, the main symptoms of burnout. The determinants of emotional burnout were also identified: external (chronic intense psycho-emotional activity, destabilizing organization of activity, increased responsibility for performing functions and operations, unfavorable psychological atmosphere of professional activity, psychologically difficult contingent), internal (increased emotional rigidity, intensive internalization of activities, moral defects and disorientation of the individual), socio-psychological, individual-psychological, socio-demographic factors. The article presents its own model of professional burnout of teachers in specialized boarding schools. In it we described the situation of shortage of psychological resources of the teacher, which causes work stress, may occur due to socio-organizational factors of burnout (intense psycho-emotional activity; destabilizing organization of work; increased responsibility in performing functions; conflicts at work (with administration, colleagues). The model includes a cognitive assessment of the situation, which depends on such psychological characteristics of the individual, as pessimistic attributive style, helplessness, negative attitude towards others, reduced positive attachment, high level of emotionality, inflated self-control, loss of meaning of professional activity. It is taken into account that the dynamics of work stress is determined by a person's psychophysiological response to stressors (overexertion, exhaustion, emotional distancing, depression, social distancing, deprivation), and positive coping behavior demonstrates the ability to solve difficulties, act according to knowledge.

**Key words:** professional burnout, stress, distress, teachers, boarding schools, model, determinants of emotional burnout.

УДК 316.061.213(477.72)  
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.20.44>

#### Лящ О.П.

д.психол.н.,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського

#### Яцюк М.В.

к.психол.н.,  
доцент кафедри психології  
КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти

#### Кашараба І.О.

студент спеціальності 053 «Психологія»  
Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського

#### Шимон К.О.

студент спеціальності 053 «Психологія»  
Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського

Проаналізувавши наукові джерела щодо професійного вигорання, можна говорити про його різну концептуальність та багатоаспектність. Уперше про досліджуваний синдром заговорив психіатр Х. Фрейнберх, характеризуючи психічно здорових людей, які надавали професійну допомогу пацієнтам у разі інтенсивної взаємодії з ними уважкій атмосфері [11].

У процесі розгляду теоретичних досліджень виявлено, що причиною професійного вигорання є стрес, з яким стикаються фахівці. Г. Сельє визначає термін «стрес» як неспе-

цифічну реакцію організму на представлену йому вимогу. Дослідник визначає три стадії класичного перебігу стресу: фазу шоку, у разі якої знижується опір організму до подразника та виникає тривога; фазу протишоку, на якій вступають у дію захисні механізми, та фазу опору, яка виникає за тривалої дії стресору та супроводжується виснаженням у разі нездатності захисних механізмів протистояти негативним факторам та захищати психіку [12].

На сучасному етапі розвитку науки віділяють три підходи до розуміння професій-

ного вигорання. Перший підхід включає до синдрому професійного вигорання фізичне, психічне та емоційне виснаження, яке виникає внаслідок великої кількості стресогенних факторів [5]. Друга модель професійного вигорання розглядає два головні фактори: емоційне виснаження та деперсоналізацію (погані стосунки з іншими та собою). Третій підхід до досліджуваного синдрому є найпоширенішим, його досліджували такі науковці, як М. Борисова [2], В. Орел [7]. Вони розглядають синдром «професійного вигорання» як трикомпонентну систему, що включає емоційне виснаження (за якого людина відчуває себе спустошено), деперсоналізацію (проявляється черствістю, безсердечністю та цинізмом) та редукцію власних особистісних досягнень (тобто знецінення власних професійних досягнень та втрата інтересу до роботи).

Вивчаючи професійне вигорання, науковці виділяють його певну тристадійність [7]. На першому етапі вигорання має легку форму, за якої людина вдається до методів самозаспокоєння, розслаблення та правильної організації робочого часу. Наступний етап супроводжується сильнішими та частішими симптомами, людині важко самій впоратись з характером вигорання, релаксаційні методи не допомагають. Стан фахівця не відновлюється після міцного сну та вихідних. Третя стадія вигорання має хронічну форму. У разі важкого проходження вигорання у людини можуть спостерігатись психосоматичні та психовегетативні порушення (головні болі, погіршення апетиту, гастрит, проблема зі сном) та стан тривоги і депресії. При цьому людина не може впоратись сама, а допомога професіонала не приносить швидких результатів. Педагог починає брати під сумнів цінність своєї роботи, професії і життя як такого.

Науковиця Е. Ожогова у своєму дослідженні класифікувала чинники професійного вигорання у педагогів: соціально-економічні (економічна нестабільність; складна політична ситуація; інтенсифікація професійної діяльності; соціальний статус професії; рівень соціального захисту; розмір оплати праці тощо); соціально-психологічні (власне бажання та інтерес до вибраної професії; клімат у колективі; фактори ефективності праці; мотиви праці; конфліктність з колегами; задоволеність життєдіяльністю колегами); індивідуально-психологічні детермінанти (особистісні: тривожність, агресивність, фрустрованість, ригідність, рівень суб'єктивного контролю тощо; соціально-демографічні та професійні: вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус тощо) [6, с. 20].

Л. Малець поділила симптоми професійного вигорання на: фізичні (до яких належать втома, виснаження, втрата апетиту, відсутність сну, шлунково-кишкові розлади, головні

болі); поведінкові та психічні (робочі обов'язки стає важче виконувати, людина перенавантажує себе роботою, у фахівця з'являється поганий настрій, який проявляється у песимізмі, цинізмі, апатії та депресії, також знижується ентузіазм, виникає почуття розчарування, провини, непотрібності, гнівливості, тривожності, дратівливості, напруженості, образи та виникає агресія до себе та інших). Також до поведінкових та психічних симптомів вона віднесла ригідність, негативну «Я-концепцію», неможливість приймати самостійні рішення, відокремленість від суб'єктів діяльності, збільшення негативних установок та здовження шкідливими речовинами [4].

Модель процесу формування професійного вигорання можна поділити на такі стадії.

Перша стадія. Працівник зазвичай задоволений роботою і завданнями, ставиться до них з ентузіазмом. Однак з наростанням робочих стресів професійна діяльність починає приносити все менше задоволення і працівник стає менш енергійним.

Друга стадія. З'являються втома, апатія, можуть виникнути проблеми зі сном. За відсутності додаткової мотивації і стимулювання працівник втрачає інтерес до праці, а отже, у нього знижується продуктивність діяльності. Можливі порушення трудової дисципліни і відстороненість від професійних обов'язків. У разі високої мотивації працівник може продовжувати «горіти», заряджаючись внутрішніми ресурсами, але шкодячи власному здоров'ю.

Третя стадія. Надмірна робота без відпочинку призводить до таких фізичних явищ, як виснаження і схильність до захворювань, атакождопсихологічних переживань – хронічної дратівливості, загостреної злоби або відчуття пригніченості, постійного відчуття браку часу.

Четверта стадія. На ній, як правило, розвиваються хронічні захворювання, унаслідок чого людина частково або повністю втрачає працездатність. Посилюються переживання незадоволеності власною ефективністю та якістю життя.

П'ята стадія. У працівника з'являється стільки проблем, що його кар'єра опиняється під загрозою. Фізичні та психологічні проблеми переходять у гостру форму й можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, які загрожують життю людини [5, с. 75].

За В. Бойко, професійне вигорання є формою професійної деформації особистості, яка складається з таких внутрішніх і зовнішніх факторів.

Зовнішні чинники, які провокують «вигорання»:

1. Хронічна напружена психоемоційна діяльність. Така діяльність пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, з цілеспрямованим сприйняттям партнерів і дією на них. Професіоналові, який працює з людьми, доводиться

постійно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування, активно ставити і вирішувати проблеми, уважно сприймати, посилено запам'ятовувати і швидко інтерпретувати візуальну, аудіальну і письмову інформацію, швидко зважувати альтернативи і приймати рішення.

2. Дестабілізуюча організація діяльності. Основні її ознаки загальновідомі: нечітка організація і планування праці, недолік устаткування, погано структурована і розпливчата інформація, наявність у ній «бюрократичного шуму» – дрібних подробиць, протиріч, складність контингенту, з яким пов'язана професійна діяльність, наприклад, учнів у класі. При цьому слід врахувати, що дестабілізуюча обстановка викликає багатократний негативний ефект: вона позначається на самому професіоналові, на суб'єктові спілкування – учнях, колегах, адміністрації, а потім на взаєминах обох сторін.

3. Підвищена відповідальність за виконання функцій і операцій. Представники гуманітарних професій зазвичай працюють у режимі зовнішнього і внутрішнього контролю. Передусім це стосується медиків, педагогів, вихователів, охоронців громадського порядку, обслуговуючого персоналу. Процесуальний зміст їхньої діяльності полягає в тому, що постійно потрібно входити у контакт і перебувати у стані суб'єкта, з яким здійснюється спільна діяльність. Потрібно уважно слухати опонента, співпереживати, співчувати, передбачати його слова, настрої, вчинки. Ті, хто працює з людьми, несуть моральну та юридичну відповідальність за благополуччя партнерів – замовників, пацієнтів, учнів, клієнтів, пасажирів, покупців. Особливо висока відповідальність за здоров'я і життя людини призводить у результаті до нервового перенапруження. Наприклад, шкільний учитель за один робочий день має значну самовіддачу і самоконтроль, що до наступного робочого дня психічні ресурси значною мірою не відновлюються. Тривожність, депресія, емоційна ригідність і емоційне спустошення – ось ціна відповідальності, яку платить учитель. Не дивно, що в цілях економії своїх енергоресурсів багато педагогів несвідомо звертаються до різних механізмів психологічного захисту і, принаймні, приречені на професійне вигорання.

4. Неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності. Вона визначається двома основними обставинами: конфліктністю по вертикалі у системі «керівник–підлеглий» і по горизонталі у системі «колега–колега». Знервована обстановка спонукає одних розтрачувати емоції, а інших – шукати способи економії своїх психічних ресурсів. Рано чи пізно обачна людина з міцними нервами схилитиметься до тактики професійного вигорання: триматися від усього й усіх чимдалі, не приймати все близько до серця, берегти нерви.

5. Психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування. У педагогів і вихователів це діти з аномаліями характеру, нервової системи, із затримками психічного розвитку.

Внутрішні чинники, що зумовлюють професійне вигорання [3]:

1. Схильність до емоційної ригідності. Природно, емоційне вигорання як засіб психологічного захисту виникає швидше у тих, хто менш реактивний і сприйнятливий, емоційно стриманий. Навпаки, формування симптомів «вигорання» проходитиме повільніше у людей імпульсивних, таких, що мають рухливі нервові процеси. Підвищена вразливість і чутливість можуть повністю блокувати такий механізм психологічного захисту і не дозволяти йому розвиватися. Нерідко трапляється так, що пропрацювавши «в людях» до пенсії, людина проте не втратила чуйність, емоційну чутливість, здатність до співпереживання.

2. Інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності. Це психологічне явище виникає у людей з підвищеною відповідальністю за доручену справу, професійну роль. Досить часто трапляється, коли через молодість, недосвідченість і, можливо, наївність, фахівець, який працює з людьми, сприймає все занадто емоційно, віддається справі без залишку. Кожен стресогенний випадок з практики залишає глибокий слід у душі. Доля, здоров'я, благополуччя суб'єкта діяльності викликає інтенсивну співучасть і співпереживання, тяжкі роздуми і безсоння. Поступово емоційно-енергетичні ресурси виснажуються і виникає необхідність відновлювати їх або берегти, вдаючись до тих або інших прийомів психологічного захисту. Так, деякі фахівці через якийсь час змінюють профіль роботи і навіть професію. Частина молодих учителів залишає школу в перші 5 років трудового стажу. Але типовий варіант економії ресурсів – емоційне вигорання. Учителі через 11–16 років набувають енергозберігаючих стратегій виконання професійної діяльності.

3. Слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності. Тут є два аспекти. По-перше, професіонал у сфері спілкування не вважає для себе необхідним виявляти емоційну віддачу або чомусь не зацікавлений проявляти співучасть і співпереживання суб'єктам своєї діяльності. Це не лише стимулює емоційне вигорання, але і його крайні форми – байдужість, душевну черствість. По-друге, людина не звикла, не вміє захочувати себе за співпереживання і співучасть, що проявляються у ставленні до суб'єктів професійної діяльності. Систему самооцінок вона підтримує іншими засобами – матеріальними або позиційними досягненнями. Альтруїстична емоційна віддача для такої людини нічого

не означає, вона не потребує її, не відчуває від неї задоволення. Зазвичай «вигорати» їй просто і легко. Інша річ особистість з альтруїстичними цінностями. Для неї важливо допомагати і співчувати іншим. Втрату емоційності у спілкуванні вона переживає як показник моральних втрат, як втрату людяності.

4. Моральні дефекти і дезорієнтація особистості. Можливо, професіонал мав «моральну ваду» ще до того, як став працювати з людьми, або придбав її в процесі діяльності. Моральний дефект зумовлений нездатністю включа-

тись у взаємодію з партнерами професійної діяльності такими моральними категоріями, як сумління, чесність, повага прав і гідності іншої особистості. Моральна дезорієнтація викликається іншими причинами – невмінням відрізнити добре від поганого, благо від шкоди. Проте як у разі морального дефекту, так і за наявності моральної дезорієнтації формування емоційного вигорання полегшується. Збільшується вірогідність байдужості до суб'єкта діяльності та апатії до виконання обов'язків [2, с. 28].



Рис. 1. Модель професійного вигорання педагогів спеціальних інтернатних закладів



Особливої уваги для вивчення вимагає система освіти для дітей, які потребують соціальної допомоги і реабілітації. Їхнє навчання здійснюється в основному в спеціальних установах та закладах, до яких відносять спеціальні школи-інтернати. Законодавство встановлює чіткий перелік спеціалістів, яких зараховують до числа педагогічних працівників: педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки.

Натепер педагогічний персонал спеціальних шкіл-інтернатів зазнає значних навантажень, внаслідок чого постійна праця в умовах психологічних перевантажень, стресу зумовлює небезпеку вигорання людської особистості [11].

Серед симптомів професійного вигорання у педагогів шкіл-інтернатів найчастіше трапляються такі як: знижений емоційний настрій, байдужість, емоційне перенасичення, спустошеність і втома. А також деформація у стосунках з іншими людьми: негативізм, цинічність установок і почуттів до учнів та колег. Педагоги схильні негативно оцінювати себе, свої професійні досягнення та успіхи [8, с. 28].

Факторами ризику виникнення професійного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів можуть бути: вік, стаж роботи, рівень освіти, наявність спеціальної підготовки, внутрішньопсихічний фактор та територіальний.

Емоційному виснаженню піддаються педагоги віком від 51 до 60 років. У педагогів від 40 до 50 років частіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді педагоги, до 30 років, частіше схильні до мотиваційного вигорання, редукції особистих досягнень чи обов'язків. Педагоги зі стажем до 20 років більш схильні до негативного сприйняття себе в професійному плані, редукції особистих обов'язків, ніж учителі зі стажем 30–40 років. Відсутність спеціальної освіти (зокрема, дефектологічної) провокує розвиток симптому емоційного виснаження. Соціокультурний фактор впливає на такі структурні компоненти професійного вигорання, як деперсоналізація та редукція особистих обов'язків, що характерне для міських педагогів.

Загалом, у педагогів спеціальних шкіл-інтернатів відзначається високий рівень емоційного виснаження, який викликаний дією стресогенних факторів у професійній діяльності. Деперсоналізація провокується неготовністю педагогів системи спеціальної освіти до зменшення соціальної дистанції, рівноправного партнерства, суб'єкт-суб'єктних відносин з учнями. На жаль, інколи педагоги інтернатних закладів демонструють негативний стереотип

у ставленні до дітей, акцентуючи свою увагу на «дефекті» учня, а не на позитивній компенсації. На зниження почуття професійної успішності і формуванні негативного ставлення до своїх обов'язків у педагогів впливають такі фактори, як низька оплата праці; важкість патології учнів, що суттєво знижує результативність роботи, неадекватна самооцінка.

Спостерігається професійне вигорання у молодих педагогів, які вимагають від себе високої ефективності, якщо ж такі педагоги не досягають бажаних результатів у роботі з дітьми з особливими потребами, виникає почуття некомпетентності і незадоволення вибраною професією. У педагогів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження, що також перешкоджає ефективній роботі з учнями шкіл-інтернатів [10, с. 25].

На підставі теоретичного аналізу професійного вигорання педагогів ми створили модель професійного вигорання працівників інтернатних закладів (див. рис. 1), що відображає закономірності формування досліджуваного феномена.

Ситуація дефіциту психологічних ресурсів, що викликає робочий стрес, виникає у разі, коли потреби ситуації перевищують потенційні можливості і ресурси педагога. На цьому етапі професійної діяльності стресову ситуацію може створити рольовий конфлікт або рольова невизначеність, одноманітність діяльності, етичні конфлікти, конфлікти в колективі співробітників, а також організаційні недоліки в роботі. На ситуацію дефіциту психологічних ресурсів впливають соціально-організаційні чинники професійного вигорання: напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація діяльності, підвищена відповідальність під час виконання функцій, конфлікти у роботі (з адміністрацією, колегами, учнями).

Важливим компонентом моделі є когнітивна оцінка ситуації, тобто те, як людина оцінює або інтерпретує ситуацію. Чиста ситуація стресовою, залишиться черговим робочим епізодом або сприятиме подальшому особистісному і професійному зростанню фахівця, залежить не від ситуації, а від її сприйняття або перцепції.

Когнітивна оцінка ситуації багато в чому визначається особистісними особливостями спеціаліста і ступенем вираженості фрустраційної толерантності. А також залежить від психологічних чинників, що впливають на людину під дією професійного вигорання: песимістичний атрибутивний стиль, безпорадність, негативне ставлення до оточуючих, знижена прив'язаність, високий рівень емоційності, завищений самоконтроль.

Динаміка робочого стресу визначається психофізіологічною реакцією людини на стресові фактори. Якщо педагог схильний до оцінки робочих ситуацій як «несприятливих»,

«загрозливих», «критичних», тобто стресових, то з часом таке сприйняття стає хронічним, що тягне за собою не тільки психологічний, але і фізіологічний рівень реагування. У таких фахівців підвищений рівень тривожності, виражені ознаки емоційного, фізичного і психічного виснаження, порушений сон, з'являються симптоми депресії.

Копінг-поведінка демонструє здатність вирішувати труднощі і діяти відповідно до завдань. Заключним компонентом моделі є поведінкові наслідки «вигорання», що включають зниження рівня фізичної активності, труднощі в міжособистісному спілкуванні, ригідну поведінку, можливі адиктивні форми поведінки (залежність від психоактивних речовин, алкоголю, булімія і т.п.), можливе звільнення з роботи чи відхід від педагогічної діяльності. Репертуар поведінкових реакцій на професійний стрес багато в чому визначається особистісними особливостями фахівця, його мотивацією, ієрархією цінностей і потреб, фінансовими та соціальними ресурсами.

#### **Висновки з проведеного дослідження.**

Проаналізовано специфічні характеристики педагогічної діяльності у спеціальних інтернатних закладах, які сприяють виникненню професійного вигорання, зокрема, гетерогенність, відповідальність педагогічної професії, високі комунікативні переважанення. Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що найбільш чутливими до вигорання є емоційна та смислова сфери особистості педагога. Професійне вигорання педагога представляє ситуацію обмеження активності фахівця, коли йому висунуто особливі вимоги, які перевищують його звичайний адаптивний потенціал, містять небезпеку та загрозу життєдіяльності. Запроваджено модель професійного вигорання працівників інтернатних закладів, яка відображає структурні взаємозв'язки компонентів вигорання та системний вплив соціально-психологічних чинників (психологічних, соціально-організаційних).

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Бойко В.В. Синдром «емоціонального» вигорання в професіональному общении. Санкт-Петербург : Питер, 1999. 105 с.
2. Борисова М.В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов : автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01. Ярославль, 2003. 28 с.
3. Жогно Ю.П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність вчителя. *Наука і освіта*, 2008. № 8–9. С. 40–43.
4. Малец Л. Синдром «вигорання». *Персонал*. 1999. № 1. 103–114 с.
5. Мальцева Н.В. Проявления синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Екатеринбург, 2015. 212 с.
6. Ожогова Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ : автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.07. Саратов, 2008. 18 с.
7. Орел В.Е. Феномен «вигорання» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. *Психологический журнал*. 2011. № 1. С. 90–101.
8. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях. *Психологический журнал*. 2002. № 3. С. 85–95.
9. Феофанов В.Н. Психическое выгорание специальных педагогов и его влияние на психологическое благополучие учащихся с отклонениями в развитии : автореф. дисс. канд. психол. наук. Новгород, 2009. 28 с.
10. Шеметкова Е.В. Профессиональный стресс в деятельности педагогов, работающих с умственно отсталыми детьми в условиях коррекционной школы-интерната : автореф. дисс. канд. психол. наук : 19.00.03. Ярославль, 2009. 25 с.
11. Freudenberger H.J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. V. 30. P. 159–166.
12. Selye H. Stress without distress. *The Journal of Neuroscience*. Riga : Vneda, 2016. 109 p.