

# Выявление и профилактика эмоционального выгорания у педагогов ДОУ

## 1. Пояснительная записка

### Проблема и ее актуальность.

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. В условиях происходящих изменений все более высокие требования предъявляются не только к профессиональным знаниям, умениям и навыкам педагога, но и к уровню его личностного саморазвития, его психологического самочувствия.

Многочисленные исследования показывают, что педагогическая профессия — это один из наиболее деформирующих личность человека видов профессиональной деятельности. Это связано с тем, что труд педагога отличает:

- высокая эмоциональная загруженность,
- большая ответственность за жизнь и здоровье детей, за качество усвоенных ими знаний, умений и навыков,
- необходимость быть всегда «на высоте» (использовать новые приемы, технологии в работе, быть выдержанным и корректным, приятным во внешности и общении),
- лавинообразное увеличение документации,
- новые требования, зачастую неконкретные и расплывчатые, введение новых образовательных стандартов и др.

В 2010 году в России было проведено исследование, целью которого было выявление профессий, наиболее вредных для женского здоровья. Первое место заняла профессия стюардессы, второе — менеджеры, третье — педагоги. Повторное обследование в 2011 году показало, что по наличию стрессогенности и отрицательному влиянию на здоровье на первое место вышла профессия педагога. Есть данные о том, что из 7000 педагогов, работающих в общеобразовательных учебных заведениях, 30 % имеют риск возникновения сердечнососудистых заболеваний, 37 % страдают заболеваниями желудочно-кишечного тракта. Усугубляет ситуацию частая недооценка или недопонимание значимости труда среди коллег и администрации, ненормированный рабочий день, когда он не заканчивается после ухода со службы, а продолжается в виде написания конспектов дома перед экраном компьютера или просто в виде навязчивых мыслей о работе.

Эти и многие другие факторы провоцируют накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, возникновение невротических, вегето-сосудистых расстройств и психосоматических заболеваний.

Эти проявления лежат в основе психологического синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) и зачастую оказывают разрушительное воздействие на эмоциональную сферу педагога,

отрицательно сказываются на всей профессиональной деятельности педагога, ухудшаются результаты его работы.

Таким образом, проблема выявления и борьбы с синдромом эмоционального выгорания является актуальной для всего педагогического сообщества. Эта проблема обусловлена противоречиями:

- между требованиями современной образовательной системы и возможностями психической адаптации педагогов;
- между необходимостью диагностики и коррекции СЭВ педагогов ДОУ и отсутствием адекватных методик и материалов.

Решению этих противоречий и посвящен данный проект.

### **Цель и задачи проекта.**

**Цель:** выявление психологических особенностей возникновения и протекания СЭВ у педагогов нашего ДОУ и создание банка данных с материалами о способах коррекции СЭВ для проведения профилактической работы.

**Объект:** синдром эмоционального выгорания.

**Предмет:** динамика проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов МДОАУ № 37.

### **Задачи:**

1. осуществить теоретический анализ отечественных и зарубежных исследований, посвященных тематике СЭВ;
2. на основе теоретического анализа выявить риски образовательной среды и их влияние на появление эмоционального выгорания у педагогов;
3. подобрать диагностический инструментарий для определения уровня СЭВ;
4. изучить уровень СЭВ у педагогов МДОАУ № 37;
5. систематически осуществлять подборку материалов о способах коррекции СЭВ для банка данных и с его помощью проводить профилактическую работу;
6. определить уровень успешности работы по коррекции СЭВ.

### **Научная новизна и практическая значимость проекта**

1. Подобран диагностический инструментарий для определения уровня СЭВ.
2. Создан банк данных с материалами по коррекции эмоционального напряжения педагогов.
3. Нарботан опыт по использованию этого материал.
4. Результаты работы могут быть использованы коллегами при исследовании параметров СЭВ у педагогов своего коллектива и для профилактической работы.

**Основной риск** при реализации данного проекта – отсутствие психолога в ДОУ.

**Ожидаемый результат:** стабильность показателей СЭВ.

**Методы исследования:** научный анализ психолого-педагогической литературы, тестирование, констатирующий эксперимент, математико-статистическая обработка данных и интерпретация полученных результатов.

## 2. Описание проекта.

### Возникновение замысла.

В 2010-11 учебном году коллектив нашего ДОО переживал непростые времена: смена руководства, текучка кадров, некомфортная психологическая атмосфера. Эти обстоятельства заставили нас обратиться к вопросу эмоционального выгорания – как выработанного личностью механизма психологической защиты в ответ на стресс.

Безусловно, синдром выгорания является отрицательным процессом, но в нем есть и положительные моменты: он как боль, которая свидетельствует о наличии каких-либо проблем и побуждает к действиям, устраняющим причину боли и ее проявления. В процессе работы любой педагог может пережить стресс, и в этой связи, крайне важным становится умение адекватно реагировать на возникающие негативные эмоции. Высокий уровень выгорания тесно связан с пассивными тактиками сопротивления стрессу; и наоборот, люди, активно противодействующие стрессу, имеют низкий уровень выгорания.

Конечно, было бы замечательно, если бы наши педагоги имели возможность обратиться с возникшими проблемами к специалисту психологу. Но поскольку такой возможности нет, эту функцию хотя бы частично должен взять на себя старший воспитатель, который отвечает за психологический климат в своем коллективе.

В связи с этим возник замысел данного проекта, и сформировалась **гипотеза:**

**при систематической и правильно организованной профилактической работе возможна стабилизация симптоматики эмоционального выгорания педагогов.**

Профилактика эмоционального выгорания подразумевает решение двух основных задач:

- снижение влияния факторов, способствующих развитию эмоционального сгорания (организационные факторы и коррекция личностных особенностей, способствующих возникновению СЭВ);
- развитие у педагогов ресурсов противодействия эмоциональному выгоранию (забота о собственном физическом и психическом состоянии, внимание к своим потребностям)

### Этапы проекта.

Наш проект долгосрочный и его структура представлена в таблице № 1.

Таблица № 1

№№ п/п	Этапы работы	Цель	Сроки реализации
	Подготовительный	Информирование педагогов и администрации о начале исследования, изучение литературы, подбор методик исследования, создание банка данных с материалами о способах коррекции СЭВ.	Сентябрь-ноябрь 2010 г.

Диагностический	Определение исходного уровня СЭВ, создание банка данных с материалами о способах коррекции СЭВ.	Январь 2012 г. и далее каждого учебного года
Практический	Создание банка данных с материалами о способах коррекции СЭВ и профилактическая работа.	Январь-апрель 2012 г. и далее в каждом учебном году
Аналитический	Определение итогового уровня интересующих нас параметров	май 2012 г. и далее май каждого учебного года
Внедренческий	Распространение опыта работы.	2012 г. на МО воспитателей

### **Уровень проработанности проекта.**

Поскольку проект долгосрочный, то он реализуется одновременно на нескольких этапах:

- на диагностическом, т.к. каждый год вновь проводится мониторинг уровня СЭВ педагогов нашего ДОУ;
- на практическом, т.к. коррекционная работа проводится в течение каждого учебного года;
- на аналитическом, т.к. полученные результаты анализируются каждый год;
- на внедренческом, т.к. в 2012 г. наш проект был представлен в виде письменной работы на городском методическом объединении старших воспитателей.
- также постоянно пополняется банк данных с материалами по коррекции эмоционального напряжения.

В ходе реализации нашего проекта в течение трех лет мы получили следующие продукты:

- подборку теоретических материалов по проблеме СЭВ, позволяющих выделить риски образовательной среды и их влияние на появление эмоционального выгорания у педагогов;
- отработанный алгоритм диагностики СЭВ;
- банк данных с материалами о способах коррекции СЭВ.

Итак, синдром эмоционального выгорания - это процесс постепенной утраты эмоциональной, и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы.

Рассмотрим **симптомы СЭВ.**

#### **Психофизические симптомы:**

- Чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (синдром хронической усталости);
- Ощущение эмоционального и физического истощения;

- Снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);
- Общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);
- Частые беспричинные головные боли, постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- Резкая потеря или резкое увеличение веса;
- Полная или частичная бессонница;
- Постоянное заторможенное сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- Одышка или нарушение дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- Заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних телесных ощущений.

#### **Социально-психологические симптомы:**

- Безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
- Повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- Частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя);
- Постоянные переживания негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность);
- Чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- Чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» и «я не справлюсь»;
- Общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как не старайся, все равно ничего не получится»).

#### **Поведенческие симптомы:**

- Ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее все труднее и труднее;
- Человек меняет свой рабочий режим (увеличивает или сокращает время работы);
- Постоянно, без необходимости берет работу домой, но дома ее не делает;
- Руководитель затрудняется в принятии решений;
- Чувство бесполезности, неверие в улучшение, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- Невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;

- Дистанцированность от сотрудников, администрации, детей, повышение неадекватной критичности;
- Злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств.

Существует несколько групп **факторов**, приводящих к СЭВ. Выделим некоторые из них.

#### **Социально-демографические:**

- возраст
- пол
- семейное положение
- опыт работы
- образовательный и квалификационный уровень
- социальное происхождение
- этническая и расовая принадлежность

#### **Личностные:**

- склонность к интроверсии;
- низкая социальная активность и адаптированность;
- направленность интересов на внутренний мир;
- низкая или излишне высокая эмпатия;
- авторитарность;
- агрессивность;
- подозрительность;
- неконформизм;
- высокая тревожность;
- стыдливость;
- импульсивность;
- эмоциональная неустойчивость.

#### **Профессионально-организационные:**

- рабочие перегрузки или отсутствие нагрузки;
- сверхурочная работа;
- ограниченность времени;
- эмоционально насыщенное деловое общение;
- дефицит времени;
- длительность рабочего дня;
- содержание труда.

Какие же из них наиболее характерны для педагогической деятельности и относятся к **рискам образовательной среды**:

- эмоциональная напряженность педагогического труда (высокая насыщенность рабочего дня общением, большое количество разных по содержанию и эмоциональной напряженности контактов, определенная зависимость от партнеров общения: конфликтные или напряженные ситуации общения, обусловленные недоверием, несогласием и проявляющиеся в различных формах отказа от дальнейшего взаимодействия)
- репродуктивное обучение, монотонность, однообразие, жестко структурированный характер труда;
- авторитарная позиция педагога (безапелляционность, консерватизм, закрытость, оценочность суждений, поучающая манера речи, категоричность);
- кадровый состав педагогических коллективов (педагогический коллектив любого образовательного учреждения составляют в основном женщины, которые усвоили и пропагандируют мужскую (исторически сложившуюся) систему образования и воспитания, почти исключительно связанную со словесными формами воздействия на детей и мужскими формами поведения (агрессивностью, властностью, жестокостью и т.п.). Использование мужского языка и образцов поведения приводит к тому, что педагоги-женщины утрачивают женскую идентичность, что отрицательно влияет как на самих воспитательниц, так и на половую самоидентификацию детей);
- работа в условиях постоянных перемен и нововведений;
- высокая ответственность за результат деятельности;
- высокий уровень социальных ожиданий окружающих.

#### **Подборка диагностического инструментария.**

Существуют различные методики для определения уровня проявления эмоционального выгорания: «Методика диагностики коммуникативной установки» В.В. Бойко; «Гиссенский опросник»; опросник "Профессиональное (эмоциональное) выгорание", разработанный на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и адаптированный Н. Водопьяновой, Е. Старченковой; "Методика на выявление личностной и ситуативной тревожности Ч.Спилберга-Ю.Л.Ханина".

Наиболее подходящей для нас мы сочли «Методику диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко. Она представляет собой личностный вопросник, состоящий из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение». Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. С подробным описанием всех фаз вы можете ознакомиться в **приложении 1**.

**Технология процесса работы с материалами банка данных.**

На **практическом этапе** мы начали работу по использованию материалов из банка данных для коррекции СЭВ, который создавался на протяжении всех предыдущих этапов и пополняется до сих пор. Для более компетентного подхода мы обращались за консультацией к психологу МОАУ СОШ № 15 Бережновой Н.С.

Профилактическая работа проводилась в виде:

- специальных групповых занятий, во время которых проходило обучение педагогов различным способам снятия эмоционального напряжения (**приложение 5, 10-12**);
- отдельных элементов на педсоветах и педчасах (**приложения 13-15**);
- самостоятельной работы педагогов с материалами банка данных по преодолению психологического напряжения (**приложения 6-9**);
- выставок предметов, созданных руками педагогов, имеющих различные увлечения (хобби – как способ снятия эмоционального напряжения);
- изготовление буклетов с интересной информацией (**приложение 17**);
- учета рекомендаций специалистов по созданию благоприятного психологического климата при реализации управленческих решений (**приложение 16**).

#### **Ресурсы, необходимые для реализации проекта.**

Кадровые:

- наличие своего психолога или сотрудничество с психологом другого образовательного учреждения.

Материально-технические:

- компьютер, принтер, интернет.

Финансовые:

- практически не требуются.

Психологические:

- осознание коллективом ДООУ важности данной проблемы и содействие получению реальной картины эмоционального выгорания;

Управленческие:

- взаимопонимание с руководителем ДООУ в вопросах влияния определенных методов руководства коллективом на проблему СЭВ.

#### **3. Изучение уровня СЭВ у педагогов МДОАУ № 37.**

На протяжении трех лет мы с помощью выбранной методики на **диагностическом** и **аналитическом** этапах нашего проекта определяли уровень интересующих нас параметров. В начале проекта мы проводили исследования дважды в год, но потом пришли к выводу, что и одного раза достаточно, для того чтобы иметь представление о динамике процесса формирования СЭВ. По итогам тестирования мы

проводили анализ полученных результатов: отслеживали на какой стадии формирования находятся фазы и симптомы эмоционального выгорания, как они зависят от возраста и стажа.

### **Сравнительный анализ результатов за три года.**

Чтобы понять динамику процесса формирования СЭВ в нашем коллективе, сравним показатели за три года.

#### **Фаза «Напряжение»**

#### **Фаза «Резистенция»**

#### **Фаза «Истощение»**

На представленных диаграммах мы видим, как менялись фазы СЭВ.

Напряжение:

- уменьшилось число педагогов, у которых эта фаза находится в стадии формирования (с 36% до 12%);
- возросло число тех, у кого она не сформировалась (с 64% до 88%).

Резистенция:

- возросло число педагогов, у которых эта фаза находится в стадии формирования (с 36% до 94%);
- уменьшилось число педагогов, у которых была сформирована эта стадия (с 10% до 0).

Истощение:

- уменьшилось число педагогов, у которых эта фаза находится в стадии формирования (с 27% до 24%);
- возросло число тех, у кого она не сформировалась (с 73% до 76%).

### **Влияние возраста и стажа на формирование СЭВ.**

Проанализируем зависимость формирования фаз СЭВ от возраста (**приложение 3**). Из таблицы № 2 мы видим, что фаза напряжения находится в стадии формирования у педагогов в возрасте от 36 до 40 лет и от 61 года и выше. При этом сложившихся и доминирующих симптомов практически нет. Фаза резистенции находится в стадии формирования у педагогов всех возрастов, кроме периода от 41 до 45 лет. Доминирующим признаком в этой фазе у педагогов от 56 лет и старше является неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, а у более молодых педагогов - редукция профессиональных обязанностей. Сформированной фазы истощения нет ни у кого из педагогов. Таким образом, мы видим, что зависимость формирования СЭВ от возраста не ярко выражена.

Таблица № 2

Симптомы и фазы выгорания	Возрастная категория (количество лет)							
	от 25 до 30	от 31 до 35	от 36 до 40	от 41 до 45	от 46 до 50	от 51 до 55	от 56 до 60	от 61 до 65
	Среднее значение (в баллах)							
<b>Напряжение</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>3</b>
<b>Резистенция</b>	<b>37</b>	<b>51</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>60</b>	<b>4</b>
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	12	11	15	9	10	10	23	2
Редукция профессиональных обязанностей	20	14	21	12	15	12	17	1
<b>Истощение</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>2</b>
	фаза в стадии формирования		сложившийся симптом					

Проанализируем зависимость формирования фаз СЭВ от стажа работы (**приложение 4**). Из таблицы № 3 мы видим, что ярко выраженной концентрации доминирующих признаков нет ни в одном периоде. Фаза резистенции находится в стадии формирования у всех педагогов. В тоже время у педагогов со стажем от 16 до 20 лет фазы напряжения и истощения находятся в стадии формирования. Если соотнести этот период с возрастом, то можно сделать вывод, что у педагогов, возраст которых находится в интервале от 36 до 40 лет и стаж работы от 16 до 20 лет, формирование СЭВ идет наиболее интенсивно.

Таблица № 3

Симптомы и фазы выгорания	Стаж работы (количество лет)							
	от 0 до 5	от 6 до 10	от 11 до 15	от 16 до 20	от 21 до 25	от 26 до 30	от 31 до 35	от 36 до 40
	Среднее значение (в баллах)							
<b>Напряжение</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>3</b>
<b>Резистенция</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>53</b>	<b>4</b>
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	11	15	14	22	12	2	22	2
Редукция профессиональных обязанностей	20	16	11	14	20	17	14	1
<b>Истощение</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>2</b>

	фаза в стадии формирования		сложившийся симптом
			складывающийся симптом

### Анализ результатов, полученных в 2014 году.

В 2014 году мы наблюдаем резкое возрастание числа педагогов, у которых резистенция находится в стадии формирования (**приложение 2**).

Рассмотрим, опираясь на таблицу № 4, какие же симптомы доминируют в этой фазе:

- у 24 % педагогов сформировался симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование». Это означает, что педагог перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и выборочное реагирование на ситуацию (действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание подопечному, будет настроение – откликнусь на его состояние и потребности);
- у 18% - симптом «расширение сферы экономии эмоций». Это значит, что симптомы эмоционального выгорания проявляются вне профессиональной деятельности – дома, в общении с друзьями, знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, что вам не хочется общаться даже с близкими. На работе вы еще держитесь, а дома замыкаетесь или вообще «рычите» на супруга и детей. Кстати, именно домашние часто становятся «жертвой» эмоционального выгорания.
- у 30% - симптом «редукция профессиональных обязанностей». Этот симптом проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, т.е. воспитанников обделяют элементарным вниманием.

Таблица № 4

Фаза выгорания	не сформировалась	в стадии формирования	сформировалась
<b>Резистенция</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>0</b>
<b>Симптомы выгорания</b>	<b>не сложившийся</b>	<b>складывающийся</b>	<b>сложившийся</b>
1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	58	18	24
2. Эмоционально-нравственная дезориентация	94	6	0
3. Расширение сферы экономии эмоций	76	6	18
4. Редукция профессиональных обязанностей	52	18	30

Почему же произошел такой скачок? Мы связываем это с тем, что текущий учебный год был очень трудным для нашего коллектива: мы пережили две областных проверки и плановую комплексную проверку деятельности ДООУ. Кстати обследование педагогов по методике Бойко В.В. было проведено как раз после всех проверок. Следует отметить, что фаза резистенции вообще является лидером у работников педагогической среды. И то, что нет

сформированной фазы ни у одного педагога, дает нам возможность исправить ситуацию с помощью профилактической работы.

В то же время наблюдается положительная динамика с фазами напряжения и истощения. Замечательно, что фаза истощения – самое тяжелое последствие СЭВ - не сформировалась у 76% педагогов, а в стадии формирования находится только у 24%. Все это свидетельствует о нормальном психологическом климате в коллективе, о минимизации последствий стрессов, об определенной эффективности нашей профилактической работы.

Таким образом, мы считаем, что наша гипотеза о том, что при систематической и правильно организованной профилактической работе возможна стабилизация симптоматики эмоционального выгорания педагогов, в принципе верна.

### **Эффекты реализации проекта.**

Внедренная нами система работы имела следующие эффекты реализации:

- ожидаемый результат проекта - стабильность показателей СЭВ - был по большинству показателей достигнут;
- педагоги имеют представление о способах снятия эмоционального напряжения;
- найдено взаимопонимание с руководителем нашего ДОУ по вопросам влияния способов руководства коллективом на уровень СЭВ;
- произошло сплочение педагогического коллектива в процессе работы над проектом;
- в процессе работы над проектом реализовано более тесное сотрудничество с коллективом МОАУ СОШ № 15.

Работу над проектом необходимо продолжать, делиться своим опытом с коллегами. На сегодняшний день материалы по данному проекту представлены на сайте нашего учреждения.

### **4. Литература.**

1. Аникина Г.В. Эмоциональное выгорание. Причины и пути коррекции. Сайт «Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». <https://festival.1september.ru/articles/522001/>
2. Башмакова О.В. Психосоциальные факторы в профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов. Научно-издательский центр «Социосфера». [http://sociosfera.com/publication/conference/2014/226/psihosocialnye\\_factory\\_v\\_profilaktike\\_sindroma\\_emocionalnogo\\_vygoraniya\\_pedagogov/](http://sociosfera.com/publication/conference/2014/226/psihosocialnye_factory_v_profilaktike_sindroma_emocionalnogo_vygoraniya_pedagogov/)
3. Гроза И.В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание.// Современные наукоемкие технологии – 2009. - № 10. – С. 53-64. [http://www.rae.ru/snt/?section=content&op=show\\_article&article\\_id=5581](http://www.rae.ru/snt/?section=content&op=show_article&article_id=5581)
4. Профилактика эмоционального выгорания педагогов. Сетевое образовательное сообщество «Открытый класс» <http://www.openclass.ru/node/106170>
5. Семенова Н.Ю. Работа с педагогами по профилактике синдрома профессионального выгорания. //Дошкольная педагогика.- 2014. - № 3. - С. 53-54.

6. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости. - 2002. - №7. - С. 3-9.  
[http://vestnik.tspu.ru/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2198&Itemid=276](http://vestnik.tspu.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=2198&Itemid=276)
7. Соковнина М.С., Соболева Е.С.Профилактика эмоционального выгорания педагогов и психологов через формирование адекватной оценки результативности профессиональной деятельности. Сайт b17.  
<http://www.b17.ru/article/vigoranie/>
8. Факторы, инициирующие возникновение синдрома эмоционального выгорания.  
<http://www.solidpsycholog.ru/sops-806-4.html>
9. Чернышова В.М. Социально-культурная деятельность как средство профилактики эмоционального выгорания педагога.// Современные научные исследования. Электронный научный журнал. <http://vww.uecs.ru/статьи-вак/psychology>