

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ,  
ПСИХОДИАГНОСТИКА  
ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СРЕД**

**EDUCATIONAL PSYCHOLOGY,  
PSYCHODIAGNOSTICS  
OF DIGITAL EDUCATIONAL  
ENVIRONMENTS**

УДК 37.088.2

DOI: 10.51944/20738528\_2024\_2\_122

EDN: ZLYAGR

*Ю. Н. Корешникова, М. В. Холманская, А. И. Подольский*

**Как сохранить энтузиазм и избежать выгорания в профессии учителя:  
ключевые факторы и рекомендации (часть 2)**

*Yu. N. Koreshnikova, M. V. Kholmanskaya, A. I. Podolskiy*

**How to Maintain Enthusiasm and Avoid Teacher Burnout:  
Factors and Recommendations (Part 2)**

Проблема выгорания учителей является одной из наиболее актуальных в современной российской школе, поскольку приводит к снижению образовательных результатов, и к уходу учителей из профессии. Для ее решения важно понимать факторы, приводящие к развитию этого синдрома. В первой части статьи (в предыдущем номере) были описаны теоретическая рамка, методология и результаты качественной части исследования, посвященного изучению факторов выгорания российских учителей. Во второй части статьи приведена методология количественной части исследования, представлены полученные результаты.

**Ключевые слова:** профессиональное самочувствие, выгорание учителей, факторы выгорания, профессиональное благополучие учителя, вовлеченность в работу, требования работы, ресурсы работы, модель JD-R (соотношения требований и ресурсов работы).

Выражаем благодарность Татьяне Александровне Чиркиной, научному ассистенту Мичиганского государственного университета, за помощь в проведении анализа данных.

We would like to express our gratitude to Tatiana Aleksandrovna Chirkina, research assistant at Michigan State University, for her assistance in data analysis.

В первой части статьи [8] на основании обзора имеющейся литературы было установлено, что профессиональное благополучие учителей имеет чрезвычайно важное значение как с точки зрения здоровья (ментального и физического) самих учителей, так и с точки зрения эффективного функционирования системы образования, поскольку оно напрямую связано с образовательными результатами учеников, а также с уходом учителей из профессии.

За основу была взята модель выгорания, разработанная В. Шауфели [11]. Согласно этой модели выгорание имеет семифакторную структуру, где часть факторов (истощение, дистанцирование, пониженный когнитивный контроль, пониженный эмоциональный контроль) относятся к так называемому ключевому блоку, а другая часть (депрессивное настроение, психологический дистресс и психосоматические проявления) — к дополнительному, поскольку эти проявления нетипичны и могут быть сигналом других нарушений.

Второй теоретической рамкой исследования выбрана модель JD-R (Job Demands-Resources, соотношение требований и ресурсов работы). Согласно этой модели все рабочие и личные факторы можно разделить на требования и ресурсы. Требования работы способствуют развитию выгорания, в то время как ресурсы (как рабочие, так и личные) повышают вовлеченность сотрудников в работу и противостоят развитию выгорания. Соответственно, вероятность развития синдрома выгорания у учителей зависит от соотношения требований и ресурсов (и рабочих, и личных) [9].

Проведенное качественное исследование позволило сделать предположение о том, что для российских учителей основными требованиями работы выступают такие факторы, как высокая рабочая нагрузка, повышенная рефлексивность и низкая стрессоустойчивость, в том числе неумение справляться со стрессом, вызванным происходящими геополитическими изменениями. Ресурсами работы, позволяющими учителям справляться со стрессом, являются климат в коллективе, поддержка со стороны руководителя, наличие наставника для молодых учителей. Важными личными ресурсами являются внутренняя мотивация, а также самоэффективность.

Данные гипотезы, связь выгорания с социально-демографическими факторами и факторами, выделенными на основе анализа литературы (эмоциональный интеллект и эмпатия), были проверены в ходе количественного исследования.

### **Методология количественной части исследования**

Сбор данных проводился онлайн. Ссылка на анкету была разослана респондентам по электронной почте. Респонденты могли заполнить анкету в свободное время, требования к процедуре заполнения анкеты не предъявлялись.

Объем выборки составил 1 736 учителей, работающих в государственных школах Ямало-Ненецкого автономного округа (ЯНАО) со следующими социально-демографическими характеристиками:

- *гендерная принадлежность*: женщины — 88 %; мужчины — 12 %;
- *возраст*: от 20 до 30 лет — 15 %; от 31 до 40 лет — 27 %; от 41 до 50 лет — 30 %; от 51 до 60 лет — 28 %;
- *тип населенного пункта*: 37 % респондентов живут в поселках или деревнях, 63 % — в городах;
- *тип школы*: средняя школа — 39 %; основная — 20 %; начальная — 19 %; коррекционные школы, школы-интернаты и детские сады — 22 %;
- *преподаваемые дисциплины*: начальные классы — 29 %; русский язык и литература — 12 %; иностранные языки — 10 %; математика — 7 %; другие предметы — 42 %;
- *количество учеников в школах*: 64 % учителей работают в школах, где более 500 учеников; 15 % — в школах с 300–400 учащимися; 6 % — в школах с 100–200 учениками; 3 % — в школах с количеством учащихся до 100 человек; 12 % — в школах с 200–300 учениками;
- *количество учеников в классе*: более 30 учеников — 6 %; от 20 до 30 учеников — 60 %; от 10 до 20 человек — 25 %; до 10 учеников — 9 %;
- *стаж*: более 20 лет — 52 %; от 10 до 20 лет — 20 %; 5–10 лет — 12 %; до 5 лет — 16 %;
- *наличие в классе детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)*: 82 % учителей не имеют в классе детей с ОВЗ.

Инструменты оценки внутренних характеристик личности выбирались по следующим принципам:

- 1) соответствию факторам, выделенным в результате литературного обзора и подтвержденным в ходе качественной части исследования;
- 2) наличие статей, в которых приводится доказательство психометрических свойств инструментов.

Список оценочных инструментов представлен в табл. 1. Для оценки внешних факторов был разработан специальный опросник, а также использовался опросник Job Demands-Recourses (см.: [4]). Для оценки выгорания использовался инструмент Burnout Assessment Tool (BAT) (см.: [4]).

Таблица 1

#### Инструменты оценки личностных характеристик педагогов

Наименование личностной характеристики	Значение показателя надежности <sup>1</sup>
Эмоциональный интеллект [6]	0,63
Эмпатия [3]	0,79
Стрессоустойчивость [1]	0,83
Мотивация [7]	от 0,71 до 0,91 в зависимости от шкалы
Самоеффективность [5]	0,82
Рефлексия [2]	0,60

<sup>1</sup> Показатель надежности — один из критериев качества инструмента оценки, обеспечивающий точность измерений, а также устойчивость результатов теста к действию посторонних случайных факторов.

Для проверки структуры опросников и выделения шкал был проведен факторный анализ с использованием методов максимального правдоподобия и главных компонент, а также с применением косого вращения методом Директ Облимин. Анализ проводился последовательно для каждого опросника, при этом суждения использовались в исходном виде.

Оценка связи между выделенными факторами и уровнем выгорания проводилась с помощью t-теста Стьюдента, корреляционного анализа и метода линейной регрессии.

Анализ проводился с помощью программы Stata 15-й версии и программы SPSS 27-й версии.

## Результаты исследования

### *Результаты количественной части исследования*

В данном подразделе представлены результаты второй части исследования — количественной, задачей которой было верифицировать результаты, полученные по итогам качественной части исследования, и оценить, чем характеризуется выгорание учителей, включенных в выборку исследования. Результаты исследования также структурированы в соответствии с тремя группами факторов: внутренних по отношению к учителю — ценностей и личностных характеристик; внешних только по отношению к учителю — институциональных факторов (например, условия работы, отношения с коллективом и т. д.); внешних по отношению и к учителю, и к образовательной организации (например, характеристики геополитической ситуации).

В таблице 2 представлены описательные статистики по переменным, входящим в шкалы, полученные путем факторного анализа опросника «Оценка уровня выгорания» (ВАТ). Шкалы стандартизированы (99 % значений находятся в пределах от  $-3$  до  $3$ , а среднее значение по ним равно  $0$ ). Положительные значения говорят о том, что фактор, измеряемый шкалой, выражен, отрицательные значения свидетельствуют о том, что фактор не выражен.

Таблица 2

Описательные статистики по переменным, входящим в опросник ВАТ

Шкала	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартное отклонение
Истощение	-2,99	2,92	0	0,96
Пониженный когнитивный контроль	-4,49	2,39	0	0,94
Пониженный эмоциональный контроль	-2,49	4,59	0	0,93
Дистанцирование	-1,98	4,69	0	0,93
Психологический дистресс	-2,92	3,27	0	0,94

Данные, приведенные в табл. 2, свидетельствуют о том, что выгорание у учителей ЯНАО, включенных в исследование, чаще характеризуется пониженным эмоциональным контролем и дистанцированием, на следующем месте располагается психологический дистресс, далее следует истощение, пониженный когнитивный контроль менее характерен.

Учитывая большое число факторов, включенных в анализ, и требования к объему текста статьи, было принято решение в статью включить только те факторы, которые показали значимую положительную или отрицательную связь хотя бы с одной из шкал опросника «Оценка уровня выгорания» (ВАТ). Общий список факторов, полученных в результате факторного анализа, представлен в прил. 1.

Связь факторов, включенных в группу внутренних факторов (личностных характеристик), оценивалась с помощью корреляционного анализа (коэффициента корреляции Пирсона). Результаты представлены в табл. 3

Таблица 3

**Корреляция между выгоранием и личностными характеристиками**

Характеристики	Истощение	Пониженный когнитивный контроль	Психологический дистресс	Дистанцирование	Пониженный эмоциональный контроль
Внутренняя мотивация (шкала мотивации)	-0,44**	0,41**	-0,32**	-0,58**	-0,39**
Вынужденная мотивация (шкала мотивации)	0,36**	-0,33**	0,33**	0,36**	0,34**
Амотивация (шкала мотивации)	0,32**	-0,30**	0,30**	0,43**	0,30*
Эмпатический дистресс (шкала эмпатии)	0,46**	-0,38**	0,49**	0,30**	0,42**
Перенапряжение (шкала стрессоустойчивости)	0,61**	-0,48**	0,63**	0,43**	0,51**
Негативное базовое самооценивание (шкала самоэффективности)	0,50**	-0,44**	0,52**	0,39**	0,45**

\*\* $p < 0,05$ , \* $p < 0,1$ .

Анализ результатов корреляционного анализа свидетельствует о том, что высокий уровень внутренней мотивации, отсутствие негативной самооценки и невысокое субъективное восприятие уровня напряженности ситуации связаны со всеми шкалами, включенными в опросник ВАТ. Интересно, что если деятельность осуществляется для внешних целей, например, ради продвижения по службе, то это отрицательно связано со всеми шкалами опросника ВАТ. Даже по шкале амотивации коэффициенты связи ниже, чем по шкале вынужденной мотивации, за исключением шкалы «дистанцирование». Вероятно, потому, что при амотивации человек или не приступает к работе, или

выполняет ее некачественно, эмоционально не включаясь при этом в рабочий процесс, единственное условие в данном случае, чтобы его не беспокоили, поэтому он дистанцируется. По остальным шкалам, включенным в анализ (рефлексивность, эмоциональный интеллект, инновационный потенциал) не выявлено значимой связи.

Для анализа институциональных факторов были использованы корреляционный и регрессионный анализ, а также t-тест.

Результаты t-теста для сравнения средних по шкалам, входящим в состав опросника выгорания, и отдельных характеристик условий представлены в прил. 2. Характеристики для сравнения выбраны на основании наличия номинальной шкалы, где 1 — признак присутствует, 0 — признак отсутствует. Таким образом, t-тест использован для сравнения средних в двух совокупностях: совокупности, для которой признак характерен, и совокупности, для которой не характерен.

В таблице 4 представлены результаты регрессионного анализа. Зависимыми переменными в моделях выступали показатели выгорания, их названия отражены в столбцах табл. 4. Предикторами выступали характеристики учителей и их отношение к различным аспектам работы. Поскольку все независимые переменные являются порядковыми, для анализа они были перекодированы в серию дамми-переменных. Сразу после таблицы представлены референтные категории.

Таблица 4

#### Результаты регрессионного анализа

Фактор	Истощение	Пониженный когнитивный контроль	Психологический дистресс	Дистанцирование	Пониженный эмоциональный контроль
Коренной житель	-0,35** (0,07)	0,04 (0,07)	-0,24*** (0,07)	0,01 (0,07)	0,01 (0,07)
Стаж работы до 5 лет <sup>1</sup>	0,16** (0,06)	-0,21*** (0,06)	-0,04 (0,06)	0,23*** (0,06)	-0,12* (0,06)
Стаж работы 5–10 лет	0,21*** (0,07)	-0,26*** (0,07)	0,01 (0,07)	0,26*** (0,07)	-0,06 (0,07)
Стаж работы 10–20 лет	0,16*** (0,06)	-0,11* (0,06)	-0,11* (0,06)	0,17*** (0,06)	-0,08 (0,06)
Тип школы: основная <sup>2</sup>	0,09 (0,07)	-0,13* (0,07)	0,09 (0,07)	0,17** (0,07)	0,14** (0,07)
Тип школы: средняя	0,11* (0,06)	-0,10 (0,06)	0,13** (0,06)	0,06 (0,06)	0,12* (0,06)
Тип школы: интернат/ коррекционная/детсад	0,05 (0,07)	-0,24*** (0,07)	0,07 (0,07)	0,22*** (0,07)	0,17** (0,07)
До 10 учеников в классе <sup>3</sup>	-0,18** (0,08)	0,06 (0,08)	-0,10 (0,08)	-0,10 (0,08)	-0,11 (0,08)
От 10 до 20 учеников в классе	0,02 (0,05)	-0,05 (0,06)	0,01 (0,05)	0,05 (0,05)	0,04 (0,05)
Более 30 учеников в классе	0,13 (0,09)	-0,06 (0,10)	0,08 (0,09)	0,13 (0,09)	0,08 (0,09)
Много отчетности	0,59*** (0,06)	-0,32*** (0,06)	0,45*** (0,06)	0,32*** (0,06)	0,30*** (0,06)

<sup>1</sup> Стаж работы — референтная категория «Более 20 лет».

<sup>2</sup> Тип школы — референтная категория «Начальная».

<sup>3</sup> Количество учеников в классе — референтная категория «От 20 до 30 учеников».

Фактор	Истощение	Пониженный когнитивный контроль	Психологический дистресс	Дистанцирование	Пониженный эмоциональный контроль
Не уверен про отчетность	0,33*** (0,07)	-0,20*** (0,07)	0,23*** (0,07)	0,30*** (0,07)	0,19*** (0,07)
Скорее доволен заработной платой <sup>1</sup>	-0,36*** (0,05)	0,19*** (0,05)	-0,25*** (0,05)	-0,31*** (0,05)	-0,18*** (0,05)
Не может точно сказать об удовлетворенности заработной платой	-0,12* (0,06)	-0,09 (0,06)	0,05 (0,06)	-0,01 (0,06)	0,09 (0,06)
Достаточно возможностей для профессионального развития (согласен) <sup>2</sup>	0,11 (0,08)	-0,32*** (0,08)	-0,01 (0,08)	0,27*** (0,07)	0,21*** (0,08)
Достаточно возможностей для профессионального развития (не согласен)	0,31*** (0,10)	-0,44*** (0,10)	0,10 (0,10)	0,30*** (0,10)	0,24** (0,10)
Доволен (-на) качеством возможностей для профессионального развития (согласен) <sup>3</sup>	0,38*** (0,06)	-0,29*** (0,06)	0,36*** (0,06)	0,41*** (0,06)	0,34*** (0,06)
Доволен (-на) качеством возможностей для профессионального развития (не согласен)	0,59*** (0,09)	-0,16* (0,09)	0,44*** (0,09)	0,46*** (0,08)	0,27*** (0,08)

\*\*\* $p < 0,01$ , \*\* $p < 0,05$ , \* $p < 0,1$ .

Связь внешних по отношению к педагогу факторов, а также факторов внешних по отношению и к педагогу, и к структуре образования и выгорания оценивалась с помощью корреляции (коэффициент корреляции Пирсона). Результаты представлены в табл. 5.

Таблица 5

#### Взаимосвязь индексов выгорания и соотношения требований/ресурсов работы

Фактор	Истощение	Пониженный когнитивный контроль	Психологический дистресс	Дистанцирование	Пониженный эмоциональный контроль
Поддержка руководителя	-0,28**	0,25**	-0,23**	-0,31**	-0,28**
Рабочая нагрузка	0,55**	-0,37**	0,55**	0,33**	0,41**
Наличие выбора	-0,41**	0,45**	-0,34**	-0,45**	-0,41**
Поддержка коллег	0,22**	-0,17**	0,18**	0,25**	0,17**
Выбор режима работы	-0,22**	0,00	-0,16**	-0,07**	-0,04
Наличие обратной связи	0,17**	-0,06*	0,13**	0,17**	0,12**
Ясность роли	-0,17**	0,28**	-0,11**	-0,31**	-0,23**
Ухудшение благополучия в результате геополитических изменений	0,29**	-0,19**	0,28**	0,19**	0,19**
Реформы в системе образования	0,45**	-0,56**	0,32**	0,19**	0,39**

\*\* $p < 0,05$ , \* $p < 0,1$ .

<sup>1</sup> Удовлетворен заработной платой — референтная категория «Не согласен/Скорее не согласен, что много отчетности».

<sup>2</sup> Референтная группа — «Достаточно возможностей для профессионального развития» (согласен).

<sup>3</sup> Референтная группа — «Доволен (-на) качеством возможностей для профессионального развития» (согласен).

Анализ результатов показывает, что в блок факторов, повышающих вероятность выгорания, можно включить такие, как:

1. Внутренние по отношению к учителю факторы:
  - 1.1. Внешняя мотивация.
  - 1.2. Эмпатический дистресс (чувство неловкости и дискомфорта в реакции на эмоции других).
  - 1.3. Негативная самооценка.
2. Институциональные факторы:
  - 2.1. Административная нагрузка.
  - 2.2. Репетиторство.
  - 2.3. Наличие в классе детей с ОВЗ.
  - 2.4. Размер класса.
  - 2.5. Отчетность.
  - 2.6. Работа в школах-интернатах, а также в основных и коррекционных школах.
  - 2.7. Поддержка коллег.
  - 2.8. Обратная связь от коллег.
  - 2.9. Реформы в системе образования.
3. Внешние по отношению к педагогу и к системе образования факторы:
  - 3.1. Геополитические изменения.  
*Блок факторов, демпфирующих выгорание:*
    1. Внутренние по отношению к учителю факторы:
      - 1.1. Внутренняя мотивация.
      - 1.2. Позитивная самооценка.
    2. Институциональные факторы:
      - 2.1. Возможности для профессионального развития.
      - 2.2. Уровень заработной платы.
      - 2.3. Малокомплектные классы.
      - 2.4. Наличие выбора.
    3. Внешние по отношению к педагогу и к системе образования факторы:
      - 3.1. Коренной житель.
      - 3.2. Сельский житель по сравнению с городским.

### **Заключение**

Согласно полученным в ходе исследования данным с профессиональным благополучием учителей связан целый ряд факторов. Учителя, преподающие в начальной школе или в небольших классах (до 10 человек), и учителя с большим опытом работы находятся в более благоприятных с точки зрения риска выгорания условиях, чем их коллеги. В то же время учителя-женщины, учителя, живущие и работающие в городах, а также учителя школ-интернатов и коррекционных школ попадают в зону риска выгорания, как и учителя, приехавшие из других регионов. Это важно учитывать для разработки точечных мер поддержки учителей.



Другие факторы выгорания можно подразделить на требования (факторы, способствующие развитию выгорания) и ресурсы (факторы, компенсирующие негативное воздействие требований на вероятность развития выгорания). Одно из наиболее значимых требований, способствующее развитию разных проявлений выгорания, — рабочая нагрузка учителя. Риск развития выгорания увеличивается при наличии дополнительной нагрузки — административной работы, репетиторской деятельности, избыточного количества отчетности. При этом, что интересно, преподавание в кружках и секциях не добавляет баллов по шкале выгорания. Сочетание высокой рабочей нагрузки с отсутствием поддержки руководителя и отсутствием выбора приводит к моральному и физическому истощению и эмоциональным нарушениям (пониженному эмоциональному контролю). А в случае непонимания своей роли (в ситуации противоречащих друг другу требований), невозможности делать выбор и отсутствия поддержки руководителя у учителей может развиваться дистанцирование от коллег и учеников.

Новым стрессогенным фактором для общества, включая сообщество учителей, являются происходящие геополитические изменения. Проведенное исследование подтвердило наличие положительной связи между восприятием текущих событий и баллами по шкале выгорания. Очевидно, должны быть предприняты меры психологической поддержки нуждающихся в этом учителей.

Негативное воздействие указанных факторов может быть частично компенсировано некоторыми ресурсами. Наиболее значимым из них, выделенным и в ходе качественного, и в ходе количественного исследования, является мотивация учителя к работе, причем значение имеет как внутренняя мотивация, так и внешняя. Внутренняя мотивация часто выражается в признании учителей, что их главной движущей силой в работе являются успехи учеников (около половины принявших участие в качественной части исследования учителей руководствуются именно внутренней мотивацией). Это согласуется со специфичным для российского контекста и распространенным ощущением у учителя своего призвания и наличия миссии. Однако внешняя мотивация в виде удовлетворительного уровня заработной платы также имеет значение.

Согласно существующим рекомендациям [10] работа по повышению мотивации учителей должна вестись с трех сторон: повышения общественного признания, обеспечения необходимых для работы условий (в том числе материальной базы) и создания возможностей для принятия решений и изменения неблагоприятных условий. Последнее может быть трудноосуществимо в силу специфики работы в школе, тем не менее этот фактор можно учитывать, позволяя учителям регулировать объем выполняемой работы или выбирать способы решения поставленных задач, а также поощряя их инициативные действия.

Среди других значимых личных ресурсов — ощущение самоэффективности как убежденности в своей способности качественно выполнять свою работу и преодолевать возникающие в процессе трудности.

Для наращивания этого ресурса можно предложить такие меры, как создание организационных условий, предоставляющих учителям возможность реализовывать свой потенциал, организация обратной связи, проведение психологических тренингов.

Помимо личных ресурсов выделяются ресурсы работы, то есть организационные факторы, снижающие риск развития выгорания. Среди них — поддержка коллег (по данным количественной части исследования связь отрицательная) и руководителя и наличие возможностей для профессионального роста. Возможности для профессионального роста, например методические мероприятия, тренинги, мероприятия по обмену опытом, благотворно влияют на профессиональное благополучие и вовлеченность учителей в работу. Особое значение имеет создание в коллективе поддерживающей и доверительной атмосферы, поскольку данные проведенного исследования свидетельствуют об обратной связи мотивации и фидбэка от коллег, то есть о недостаточно высоком уровне доверия и дружелюбия в педагогических коллективах.

Таким образом, для предотвращения развития выгорания сотрудников руководителям образовательных организаций следует учитывать как факторы риска, то есть требования работы, так и факторы вовлеченности (ресурсы работы) и путем тонкой настройки баланса между ними (преимущественно за счет увеличения количества и качества ресурсов) регулировать профессиональное благополучие своих сотрудников.

### Ограничения исследования

Как и при любом качественном исследовании, проведенном методом интервью, в данном исследовании нельзя исключать фактор социальной желательности в ответах респондентов. Соответственно, полученные данные нельзя распространять на всю генеральную совокупность, что и показала количественная часть.

Использованные инструменты, а также качественная часть исследования относятся к самоотчетным методам, что накладывает на результаты определенные ограничения.

Исследование проводилось среди респондентов, работающих в ЯНАО. Этот регион не является типичным регионом России, поэтому полученные результаты необходимо проверить на данных других российских регионов.

The problem of teacher burnout is one of the most pressing issues for the Russian educational system, as it leads to a decrease in educational outcomes as well as teacher turnover. To tackle this problem, it is important to understand the factors that contribute to the development of this syndrome. The theoretical framework, methodology, and results of the qualitative research were described in the first part of the article (in the previous issue). In the second part the methodology of the quantitative research is described, and the obtained results are presented.

**Keywords:** professional well-being, teacher burnout, factors of professional burnout, job engagement, job demands, job resources, JD-R model.

## Литература

1. Валидизация русскоязычной версии опросника «Шкала воспринимаемого стресса-10» / В. А. Абабков, К. Барышникова, О. В. Воронцова-Венгер [и др.] // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. — 2016. — № 2. — С. 6–15.  
Validizaciya russkoyazy'chnoj versii oprosnika «Shkala vosprinimaемого stressa-10» / V. A. Ababkov, K. Baryshnikova, O. V. Voronzova-Venger [i dr.] // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psixologiya. — 2016. — № 2. — S. 6–15.
2. Карпов, А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А. В. Карпов // Психологический журнал. — 2003. — Т. 24, № 5. — С. 45–57.  
Karpov, A. V. Refleksivnost' kak psichicheskoe svojstvo i metodika ee diagnostiki / A. V. Karpov // Psixologicheskij zhurnal. — 2003. — T. 24, № 5. — S. 45–57.
3. Карягина, Т. Д. Адаптация многофакторного опросника эмпатии М. Дэвиса / Т. Д. Карягина, Н. А. Будаговская, С. В. Дубровская // Консультативная психология и психотерапия. — 2013. — Т. 21, № 1. — С. 202–227.  
Karyagina, T. D. Adaptaciya mnogofaktornogo oprosnika e'mpatii M. De'visa / T. D. Karyagina, N. A. Budagovskaya, S. V. Dubrovskaya // Konsul'tativnaya psixologiya i psixoterapiya. — 2013. — T. 21, № 1. — S. 202–227.
4. Личностные ресурсы и выгорание у сотрудников библиотек Московской области / Н. И. Колачев, Е. Н. Осин, В. Шауфели, Ш. Дезарт // Организационная психология. — 2019. — Т. 9, № 2. — С. 129–147.  
Lichnostny'e resursy' i vy'goranie u sotrudnikov bibliotek Moskovskoj oblasti / N. I. Kolachev, E. N. Osin, V. Shaufeli, Sh. Dezart // Organizacionnaya psixologiya. — 2019. — T. 9, № 2. — S. 129–147.
5. Маничев, С. А. Русскоязычная версия Шкалы базового самооценивания (Core Self-Evaluation Scale): психометрическая проверка и перспективы использования / С. А. Маничев, Н. Н. Лепехин, О. Н. Ильина // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. — 2022. — Т. 12, № 3. — С. 285–308.  
Manichev, S. A. Russkoyazy'chnaya versiya Shkaly' bazovogo samoocenivaniya (Core Self-Evaluation Scale): psixometricheskaya proverka i perspektivy' ispol'zovaniya / S. A. Manichev, N. N. Lepexin, O. N. Il'ina // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psixologiya. — 2022. — T. 12, № 3. — S. 285–308.
6. Панкратова, А. А. Апробация краткой версии опросника ЭМИн / А. А. Панкратова, Д. С. Корниенко, Д. В. Люсин // Психология : журн. Высшей школы экономики. — 2022. — Т. 19, № 4. — С. 822–834.  
Pankratova, A. A. Aprobaciya kratkoj versii oprosnika E'mIn / A. A. Pankratova, D. S. Kornienko, D. V. Lyusin // Psixologiya : zhurn. Vy'sshej shkoly e'konomiki. — 2022. — T. 19, № 4. — S. 822–834.
7. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности / Е. Н. Осин, А. А. Горбунова, Т. О. Гордеева [и др.] // Организационная психология. — 2017. — Т. 7, № 4. — С. 21–49.  
Professional'naya motivaciya sotrudnikov rossijskix predpriyatij: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspeshnost'yu deyatel'nosti / E. N. Osin, A. A. Gorbunova, T. O. Gordееva [i dr.] // Organizacionnaya psixologiya. — 2017. — T. 7, № 4. — S. 21–49.
8. Холманская, М. В. Как сохранить энтузиазм и избежать выгорания в профессии учителя: ключевые факторы и рекомендации (часть 1) / М. В. Холманская, Ю. Н. Ко-

решникова, А. И. Подольский // Мир психологии. — 2024. — № 1 (116). — С. 57–73. — DOI: 10/51944/20238528\_2024\_1\_57

*Xolmanskaya, M. V. Kak soxranit' e`ntuziazm i izbezhat' vy`goraniya v professii uchitelya: klyuchevy`e faktory` i rekomendacii (chast' 1) / M. V. Xolmanskaya, Yu. N. Koreshnikova, A. I. Podol'skij // Mir psixologii. — 2024. — № 1 (116). — S. 57–73. — DOI: 10/51944/20238528\_2024\_1\_57*

9. *Bakker, A. B. Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward / A. B. Bakker, E. Demerouti // Journal of Occupational Health Psychology. — 2017. — Vol. 22, № 3. — P. 273–285.*

10. European Commission/EACEA/Eurydice // Teachers in Europe : Careers, Development and Well-being : Eurydice Report. — Luxembourg, 2021. — 183 p.

11. *Schaufeli, W. The conceptualization and measurement of burnout : Common ground and worlds apart / W. Schaufeli, T. W. Taris // Work & Stress. — 2005. — Vol. 19, № 3. — P. 256–262.*

## Приложение 1

### «Список выделенных внутри использованных опросников факторов»

#### Опросник «Оценка уровня выгорания» (ВАТ)

- Истощение
- Пониженный когнитивный контроль
- Психологический дистресс
- Дистанцирование
- Пониженный эмоциональный контроль

#### Опросник «Оценка соотношения требований/ресурсов работы»

- Поддержка руководителя
- Рабочая нагрузка
- Наличие выбора
- Поддержка коллег
- Выбор режима работы
- Наличие обратной связи
- Ясность роли

#### Опросник «Оценка мотивации»

- Внутренняя мотивация
- Вынужденная мотивация
- Амотивация

#### Опросник «Оценка эмпатии»

- Эмпатический дистресс
- Децентрация
- Низкая эмпатия
- Уверенность

#### Опросник «Оценка стрессоустойчивости»

- Перенапряжение
- Противодействие стрессу

#### Опросник «Оценка рефлексивности»

- Ситуативная
- Низкая прогностическая
- Низкая рефлексия сожалений

#### Опросник «Оценка эмоционального интеллекта»

- Определение эмоций
- Неумение управлять чужими эмоциями
- Контроль эмоций

#### Опросник «Оценка самооффективности»

- Негативное базовое самооценивание
- Позитивное базовое самооценивание

#### Опросник «Оценка инновационного потенциала»

- Оригинальность и независимость
- Инертность и поддержка существующей системы
- Низкая доскональность и самоорганизованность

### Приложение 2

«Результаты t-теста для сравнения средних по шкалам, входящим в состав опросника выгорания, и отдельных характеристик условий»

Шкалы	Характеристики	N	Mean	Std. Deviation
<b>Пол</b>				
Истощение**	Мужской	203	-0,11	0,95
	Женский	1533	0,02	0,95
Пониженный когнитивный контроль*	Мужской	203	-0,18	1,10
	Женский	1533	0,02	0,92
Психологический дистресс*	Мужской	203	-0,31	0,95
	Женский	1533	0,05	0,93
Дистанцирование*	Мужской	203	0,33	1,14
	Женский	1533	-0,04	0,89
Пониженный эмоциональный контроль	Мужской	203	0,02	0,93
	Женский	1533	0	0,92
<b>Населенный пункт</b>				
Истощение***	Город	1096	0,04	0,95
	Поселок, село, деревня	640	-0,05	0,94
Пониженный когнитивный контроль	Город	1096	0	0,94
	Поселок, село, деревня	640	-0,01	0,94
Психологический дистресс	Город	1096	0,03	0,94
	Поселок, село, деревня	640	-0,03	0,93
Дистанцирование	Город	1096	-0,02	0,91
	Поселок, село, деревня	640	0,05	0,96
Пониженный эмоциональный контроль	Город	1096	-0,01	0,93
	Поселок, село, деревня	640	0,04	0,91

Шкалы	Характеристики	N	Mean	Std. Deviation
<b>Административная нагрузка</b>				
Истощение***	Да	363	0,09	0,97
	Нет	1373	-0,02	0,94
Пониженный когнитивный контроль	Да	363	-0,06	0,95
	Нет	1373	0,01	0,94
Психологический дистресс	Да	363	0,05	0,94
	Нет	1373	-0,01	0,94
Дистанцирование	Да	363	0,03	0,96
	Нет	1373	0	0,92
Пониженный эмоциональный контроль	Да	363	0,03	0,93
	Нет	1373	0	0,92
<b>Ведете ли Вы дополнительные кружки/секции?</b>				
Истощение	Да	924	0,02	0,95
	Нет	812	-0,01	0,95
Пониженный когнитивный контроль	Да	924	-0,02	0,92
	Нет	812	0,01	0,96
Психологический дистресс	Да	924	0	0,91
	Нет	812	0,01	0,97
Дистанцирование	Да	924	0,01	0,93
	Нет	812	0	0,93
Пониженный эмоциональный контроль	Да	924	0,02	0,92
	Нет	812	-0,02	0,93
<b>Занимаетесь ли Вы репетиторством?</b>				
Истощение*	Да	216	0,19	0,92
	Нет	1520	-0,02	0,95
Пониженный когнитивный контроль**	Да	216	-0,13	0,95
	Нет	1520	0,01	0,94
Психологический дистресс*	Да	216	0,27	0,94
	Нет	1520	-0,03	0,93
Дистанцирование***	Да	216	0,10	0,99
	Нет	1520	-0,01	0,92
Пониженный эмоциональный контроль*	Да	216	0,17	1,00
	Нет	1520	-0,02	0,91
<b>Дети с ОВЗ</b>				
Истощение**	Нет	1424	0,03	0,96
	Да	312	-0,11	0,92
Пониженный когнитивный контроль*	Нет	1424	-0,04	0,96
	Да	312	0,17	0,84
Психологический дистресс*	Нет	1424	0,04	0,95
	Да	312	-0,16	0,86
Дистанцирование*	Нет	1424	0,03	0,95
	Да	312	-0,13	0,79
Пониженный эмоциональный контроль**	Нет	1424	0,02	0,93
	Да	312	-0,09	0,91

\*\*\* $p < 0,01$ , \*\* $p < 0,05$ , \* $p < 0,1$ .