ЎҚИТУВЧИЛАР ЧАРЧАШИНИНГ АСОСИЙ САБАБЛАРИ

С.Р.Абдалова
abdalovasayora@gmail.com (90 387-18-69)
Чирчик давлат педагогика университети доценти

Аннотация. Ушбу мақолада замонавий таълим тизимида фаолият юритаётган ўқитувчиларнинг касбий чарчаши ва "эмоционал ёниш" синдромининг келиб чиқиш сабаблари таҳлил қилинади. Тадқиқотда ўқитувчиларнинг руҳий ҳолатига таъсир этувчи омиллар, жумладан, иш юкламасининг юқорилиги, психологик босим ва ижтимоий ҳимоя масалалари ёритилган. Шунингдек, мақолада касбий чарчоқнинг олдини олиш ва педагогларнинг психологик барқарорлигини оширишга қаратилган амалий механизмлар таклиф этилган.

Калит сўзлар: ўқитувчи, касбий чарчоқ, эмоционал ёниш, психологик босим, таълим сифати, тайм-менежмент, стрессга чидамлилик, педагогик фаолият.

Аннотация. В данной статье анализируются причины профессионального истощения и синдрома «эмоционального выгорания» учителей, работающих в современной системе образования. В исследовании рассматриваются факторы, влияющие на психическое состояние педагогов, включая высокую рабочую нагрузку, психологическое давление и вопросы социальной защиты. Также в статье предлагаются практические механизмы, направленные на предотвращение профессионального выгорания и повышение психологической устойчивости педагогов.

This article analyzes the causes of professional exhaustion and "emotional burnout" syndrome among teachers working in the modern education system. The study examines factors affecting the mental state of educators, including high workload, psychological pressure, and social protection issues. Furthermore, the article proposes practical mechanisms aimed at preventing professional burnout and enhancing the psychological resilience of teachers.

Ключевые слова: учитель, профессиональное истощение, эмоциональное выгорание, психологическое давление, качество образования, тайм-менеджмент, стрессоустойчивость, педагогическая деятельность.

Keywords: teacher, professional exhaustion, emotional burnout, psychological pressure, quality of education, time management, stress resistance, pedagogical activity.

Кириш.

Замонавий таълим тизимидаги ислоҳотлар ўқитувчидан нафақат юқори профессионализм, балки кучли психологик барқарорликни ҳам талаб этмоқда. Бироқ, сўнгги йилларда дунё миқёсида ўқитувчилар ўртасида касбий ёниш синдроми кенг тарқалмоқда [1, 2, 3]. Бу ҳолат нафақат таълим берувчининг соғлиғига салбий таъсир кўрсатади, балки ўқув жараёнининг самарадорлиги ва таълим сифатининг пасайишига олиб келади.

Ўқитувчи чарчаши - бу шунчаки жисмоний толиқиш эмас, балки узоқ давом этган стресс натижасида юзага келадиган эмоционал ресурснинг тугашидир. Халқаро тадқиқотларга кўра (масалан, Gallup сўровномалари), ўқитувчилик касби стресс даражаси бўйича тез тиббий ёрдам ходимлари ва ҳуқуқ тартибот органлари ходимлари билан бир

хил қаторда туради. АҚШ ва Европа давлатларида ўқитувчиларнинг қарийб 40-50% қисми иш фаолиятининг дастлабки 5 йилидаёқ касбий ёниш туфайли соҳани тарк этади. Ўқитувчи бир иш куни давомида ўртача 1000 дан ортиқ ижтимоий мулоқот (ўқувчилар, ҳамкасблар, ота-оналар) жараёнида иштирок этади. Бу бошқа кўплаб касб эгаларига нисбатан 3 баравар кўп демакдир. Доимий касбий чарчоқ юрак-қон томир касалликлари хавфини 35% га, уйқусизлик (инсомния) хавфини эса 60% га ошириши аниқланган [4].

МЕТОЛОГИЯ

Кристина Маслач томонидан ишлаб чиқилган моделга кўра, ўқитувчининг чарчаши 3 та асосий компонентдан иборат: эмоционал толиқиш: энергиянинг мутлақо йўқлиги, ич-ичидан бўшаб қолганлик ҳисси; деперсонализация: ўқувчиларга нисбатан бефарқлик, ҳаттоки салбий ёки киноялы муносабатда бўлиш (ҳиссиётларни ҳимоя қилиш механизми); Шахсий ютуқларнинг қадрсизланиши: щз ишини фойдасиз деб билиш ва профессионал малакасига шубҳа қилиш.

Иш юкламаси ва психологик омилларнинг таъсири.

Ўқитувчилик фаолиятида чарчоқнинг юзага келиши кўп омилли жараён бўлиб, унда ташкилий (иш юкламаси) ва шахсий (психологик) омиллар ўзаро чамбарчас боғлиқдир.

Иш юкламасининг таъсири: вақт тақчиллиги. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ўқитувчининг ҳафталик иш юкламаси 40 соатдан ошганда, касбий ёниш эҳтимоли 2 бараварга ортади. Иш юкламасининг таркиби қуйидагича тақсимланганда стресс энг юқори нуқтага чиқади: бевосита дарс бериш: 60%, ҳужжатлар ва ҳисоботлар: 25% (энг кўп норозилик ва маъносиз меҳнат ҳиссини уйғотувчи омил), ота-оналар билан мулоқот ва ташкилий ишлар: 15%

Психологик омиллар: эмоционал меҳнат. Ўқитувчининг асосий психологик юки - бу эмоционал реляция. Яъни, ўқитувчи ўз кайфиятидан қатъий назар, синфда ижобий ва намунали қиёфани сақлаб туриши шарт.

Тўхтовсиз қарор қабул қилиш: ўқитувчи бир дарс давомида ўртача 30 дан 50 тагача тезкор педагогик қарор қабул қилади. Бу миянинг префронтал кортексини ҳаддан ташқари чарчатиб қўяди.

Психологик хавфсизликнинг йўқлиги: агар таълим муассасасида маъмурият томонидан қўллаб-қувватлаш бўлмаса, ўқитувчида ёлғизлик ва ҳимоясизлик ҳисси уйғонади [5].

МУХОКАМА

Таҳлилий статистик боғлиқлик. Қуйидаги 1-жадвалда иш шароити ва руҳий ҳолат ўртасидаги корреляция акс этган:

Омил	Таъсир даражаси (10 баллик шкалада)	Оқибати
Синфдаги ўқувчилар сони (30+)	8.5	Диққатнинг тарқоқлиги, инди-видуал ёндашув имконияти йўқлиги.
Ноаниқ иш тартиби	7.2	Шахсий ҳаёт чегараларининг

		бузилиши.
Ижодий эркинликнинг чекланиши	6.8	Ишга бўлган қизиқишнинг йўқолиши.
Ижтимоий мақом ва маош	9.1	Келажакка ишончсизлик ва депрес-сив ҳолатлар.

Психологик занжир механизми. Иш юкламасининг ортиши қуйидаги психологик занжирни келтириб чиқаради: гиперстимуляция: миянинг доимий қўзғалувчанлиги, эмоционал резистентлик: психиканинг ҳимояланиши (ўқитувчи робот каби дарс ўта бошлайди), соматизация: психологик чарчоқнинг жисмоний касалликларга (бош оғриғи, қон босими) айланиши.

Демак, иш юкламасини механик камайтириш (соатларни камайтириш) билангина муаммо ҳал бўлмайди. Бунга қўшимча равишда ўқитувчининг психологик капиталини (ўзига ишонч, оптимизм, мослашувчанлик) ошириш зарур.

Таълим сифати ва ўқитувчининг руҳий саломатлиги ўртасидаги боғлиқлик.

Педагогикада таълим сифати фақатгина билим бериш эмас, балки ўқитувчи ва ўқувчи ўртасидаги психологик муҳит сифатида қаралади. Ўқитувчининг руҳий саломатлиги ёмонлашиши таълим жараёнига қуйидагича салбий таъсир кўрсатади:

Креативлик ва инновацияларнинг пасайиши. Руҳий чарчаган ўқитувчи янги педагогик технологияларни ўзлаштиришга ва дарсда қўллашга куч топа олмайди. У автопилот режимига ўтади: дарс фақат конспект асосида, ҳиссиётсиз ва бир хил қолипда ўтилади. Бу эса ўқувчиларда фанга нисбатан қизиқишнинг сўнишига олиб келади.

Эмоционал юқиш эффекти. Синфдаги муҳит тўғридан-тўғри ўқитувчининг кайфиятига боғлиқ. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, агар ўқитувчи стресс ҳолатида бўлса, ўқувчиларнинг организмида ҳам стресс гормони - кортизол миқдори ошади. Натижада, ўқувчиларнинг диққатни жамлаши ва маълумотни эслаб қолиш қобилияти пасаяди.

Педагогик деструкция ва конфликтлар. Руҳий чарчоқ оқибатида ўқитувчида таъсирчанлик ортади. Кичик интизом бузилишларига ҳам ўқитувчи кескин ва агрессив муносабатда бўла бошлайди. Бу эса: ўқувчи ва ўқитувчи ўртасидаги ишончнинг йўқолишига; синфда носоғлом муҳит юзага келишига; ўқувчиларнинг мактабга келишдан қўрқишига сабаб бўлади.

Таълим самарадорлигининг пасайиши (пигмалион эффекти). Руҳий толиққан педагог ўқувчиларнинг потенциалига ишонмай қўяди. Унинг паст даражадаги кутувлари ўқувчиларнинг ўзлаштиришига таъсир қилади. Билим бериш жараёни шунчаки вақт ўтказишга айланади [6]. Ўзаро боғлиқлик модели қуйидаги 2-жадвалда берилган:

Ўқитувчининг ҳолати	Таълим жараёнига таъсири	Якуний натижа
Ресурс ҳолатида (соғлом)	Ижодий ёндашув, индивидуал ёрдам, меҳр.	Юқори ўзлаштириш, мотива-цияланган ўқувчи.
Чарчоқ босқичида	Қатъий назорат, фақат дастур бўйича ишлаш.	Ўртача ўзлаштириш, пассив ўқувчи.

Ёниш босқичида	Бефарқлик, агрессия, масъулиятсизлик.	Билимларнинг пасайиши, конфликтли муҳит.

Демак, таълим сифатини ошириш учун фақат дарсликларни янгилаш етарли эмас. Энг аввало, “соғлом ўқитувчи - соғлом” таълим тамойили асосида уларнинг руҳий хотиржамлигини таъминлаш лозим.

Ечим ва таклифлар: чарчоқнинг олдини олиш механизмлари.

Ўқитувчиларда касбий ёнишнинг олдини олиш икки йўналишда - индивидуал (шахсий) ва институционал (ташкилий) даражада амалга оширилиши лозим. Институционал (давлат ва мактаб маъмурияти) даражасидаги чоралар:

1. Рақамли гигиена ва иш вақти регламенти. Иш вақтидан ташқари (кечқурун ёки дам олиш кунлари) мессенжерлар орқали ишчи топшириқлар беришни чеклаш.

Замонавий таълимда доимо алоқада бўлиш маданияти ўқитувчининг дам олиш ҳуқуқини чеклаб қўймоқда. Бу муаммони ҳал қилиш учун қуйидаги механизмларни жорий этиш таклиф этилади:

Рақамли детокс ва алоқасиз вақт. Ўқитувчи иш куни тугагандан сўнг рақамли алоқа воситаларидан фойдаланмаслик ҳуқуқига эга бўлиши керак. Регламент: кечки соат 19:00 дан кейин ва дам олиш кунларида ота-оналар ёки маъмурият билан иш юзасидан ёзишмаларни тўхтатиш. Амалий қадам: телеграм мессенжерида иш соатлари функциясини созлаш ёки профил номига фақат соат 9:00 дан 18:00 гача жавоб бераман - деган маълумотни қўшиш.

Гуруҳлардаги мулоқот маданиятини шакллантириш. Синф раҳбарлари ва ота-оналар ўртасидаги гуруҳларда қатъий қоидалар ўрнатилиши лозим: фақат муҳим маълумотлар: гуруҳни ортиқча раҳмат, хайрли тонг ёки шахсий муносабатлар билан тўлдирмаслик. Савол-жавоб вақти: ота-оналар саволлари учун куннинг муайян вақтини (масалан, 16:00 дан 17:00 гача) белгилаш.

Иш ва шахсий ҳаёт баланси. Рақамли гигиенанинг бузилиши когнитив юкламанинг ортишига олиб келади. Мия доимий равишда янги хабарни кутиш ҳолатида бўлиши натижасида чуқур дам олиш босқичига ўта олмайди. Таклиф: ишга оид хабарномаларни уйда ўчириб қўйиш. Бу мияга иш тугади - деган сигнални беради.

Рақамли ҳисоботларни оптималлаштириш. Маъмурият томонидан талаб қилинадиган ҳисоботларни топшириш вақтини фақат иш соатлари ичида белгилаш. Иш вақтидан ташқари берилган шошилинч топшириқлар ўқитувчида сурункали хавотир даражасини оширади. Рақамли гигиена қоидалари қуйидаги 3-жадвалда берилган:

Чора	Мақсади	Натижа
Олтин соат	Уйқудан 1 соат олдин телефонни ишлатмаслик.	Уйқу сифати яхшиланади.
Алоҳида ишчи папка	Телеграмда ишчи гуруҳларни алоҳида папкага йиғиш.	Диққатнинг тарқоқлиги камаяди.
Овозли хабарларга чеклов	Маълумотни фақат матн шаклида алмашиш.	Вақтни тежайди ва тушунмовчиликни олдини олади.

Демак, рақамли гигиена - бу нафақат ўқитувчининг шахсий иши, балки таълим муассасасининг ички тартиб қоидаларига киритилиши лозим бўлган мажбурий нормадир.

2. Психологик қўллаб-қувватла хизмати. Мактабларда фақат ўқувчилар учун эмас, балки ўқитувчилар учун ҳам махсус психолог штатини жорий этиш. Бугунги кунда мактаб психологларининг фаолияти асосан ўқувчиларнинг муаммоларига йўналтирилган. Бироқ, таълим сифатини ошириш учун ўқитувчилар билан тизимли ишлайдиган педагогик психологик сервисни ташкил этиш зарур.

Хизматнинг асосий вазифалари. Диагностика: ўқитувчиларда ёниш даражасини мунтазам (ҳар чоракда бир марта) мониторинг қилиб бориш. Психологик профилактика: касбий инқирозларнинг олдини олиш бўйича тренинглар ва антистресс сессияларини ўтказиш. Консультация: ўқитувчиларнинг ота-оналар ва ўқувчилар билан боғлиқ конфликтли вазиятларда шахсий психологик маслаҳат олишини таъминлаш.

Психологик тушириш хоналари. Мактабларда ўқитувчилар учун махсус жиҳозланган релаксация зоналарини яратиш. У ерда қуйидагилар бўлиши мақсадга мувофиқ: енгил мусиқа ва ароматерапия воситалари, қисқа муддатли дам олиш (15-20 дақиқа) учун қулай мебеллар, психологик машқлар ва медитация учун қўлланмалар.

Супервизия ва балинт гуруҳлари. Ўқитувчиларнинг эмоционал юкини камайтириш учун супервизия (тажрибали мутахассис назоратида муаммоларни муҳокама қилиш) ва балинт гуруҳларини ташкил этиш. Механизм: ўқитувчилар кичик гуруҳларда йиғилиб, ўзлари дуч келган энг қийин педагогик ҳолатларни муҳокама қиладилар. Бу ёлғизлик ҳиссини йўқотади ва эмоционал ечим топишга ёрдам беради.

Кризис даврларида қўллаб-қувватлаш. Имтиҳонлар, чорак якунлари ёки аккредитация каби юқори стрессли даврларда психологлар ўқитувчилар учун махсус стресс-менежмент дастурларини ишлаб чиқишлари лозим.

Психологик хизматнинг кутилаётган натижалари қуйидаги 4-жадвалда берилган:

Кўрсаткич	Хизмат жорий этилгунча	Хизмат жорий этилгач
Кадрлар қўнимсизлиги	Юқори (5-10% йилига)	Паст (барқарор жамоа)
Ишга бўлган мотивация	Паст (мажбурият юзасидан)	Юқори (ижодий ёндашув)
Касаллик варақалари сони	Кўп (психосоматика туфайли)	Камаяди (жисмоний ва руҳий саломатлик)
Синфдаги муҳит	Таранг ва конфликтли	Ижобий ва ҳамкорликка асосланган

Демак, ўқитувчилар учун психологик қўллаб-қувватлаш хизматини ташкил этиш - бу ҳашамат эмас, балки таълим тизимининг барқарорлигини таъминловчи заруриятдир. Бундай хизмат ўқитувчига ўзини асбоб эмас, балки инсон сифатида ҳис қилиш имконини беради.

3. Менторлик тизими. Ёш ўқитувчиларни стрессга мослаштириш учун тажрибали устозлар бириктириш орқали адаптация жараёнини енгиллаштириш. Менторлик (устоз-шогирдлик) - бу шунчаки тажриба алмашиш эмас, балки ёш ўқитувчининг касбий фаолиятидаги илк психологик қалқонидир. Тадқиқотларга кўра, ментори бўлган ёш

ўқитувчиларда касбий ёниш синдроми ментори бўлмаганларга нисбатан 30-40% га камроқ кузатилади.

Менторликнинг функционал вазифалари. Психологик адаптация: янги иш бошлаган ўқитувчини мактаб жамоасига, ички муҳитга ва ўқувчиларнинг психологик хусусиятларига мослаштириш. Методик кўмак: дарс ишланмаларини тайёрлаш, синфни бошқариш ва қийин вазиятларда тўғри қарор қабул қилиш бўйича амалий маслаҳатлар бериш. Стрессни бошқариш: ёш мутахассис дуч келадиган дастлабки муваффақиятсизликлар ва чарчоқ вақтида унга эмоционал далда бўлиш.

Тескари менторлик концепцияси. Замонавий таълимда менторлик икки томонлама бўлиши керак: устоздан шогирдга: педагогик маҳорат, инсон психологиясини тушуниш, конфликтларни ҳал қилиш тажрибаси. Шогирддан устозга: рақамли технологиялар, янги таълим платформалари ва замон билан ҳамнафас бўлиш кўникмалари. Бў жараён устоз ўқитувчининг ҳам эскириб қолиш ҳиссидан ва касбий дипрессиядан чиқишига ёрдам беради. Менторлик тизимининг босқичлари қуйидаги 5-жадвалда берилган:

Босқич	Вазифаси	Натижа
Танишув ва ишонч	Ўзаро психологик мосликни аниқлаш.	Хавфсиз мулоқот муҳити.
Ҳамкорликдаги фаолият	Дарсларни бирга таҳлил қилиш, очиқ дарслар.	Касбий кўникмаларнинг шаклланиши.
Рефлексия ва баҳолаш	Эришилган ютуқларни муҳокама қилиш.	Ўз-ўзига бўлган ишончнинг ортиши.

Менторликнинг мактаб миқёсидаги аҳамияти. Менторлик тизими йўлга қўйилган мактабларда: кадрлар қўнимсизлиги камаяди: ёш мутахассислар ўзларини ёлғиз ҳис қилмайдилар. Корпоратив маданият шаклланади: ўқитувчилар ўртасида соғлом ҳамкорлик муҳити яратилиб, ички рақобат ўрнини ўзаро ёрдам эгаллайди. Эмоционал ёниш профилактикаси: муаммоларни ичга ютмасдан, тажрибали ҳамкасб билан бўлишиш имконияти пайдо бўлади.

Демак, менторлик - бу таълим тизимининг ички иммунитетидир. Устоз ва шогирд ўртасидаги тўғри йўлга қўйилган мулоқот нафақат билим бериш сифатини оширади, балки иккала томоннинг руҳий саломатлигини ҳимоя қилишга хизмат қилади.

4. Бюрократияни қисқартириш. Электрон тизимларни соддалаштириш ва такрорланувчи ҳисоботларни бекор қилиш орқали техник чарчоқни камайтириш. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ўқитувчиларнинг иш вақтининг қарийб 25-30 фоизи турли ҳисоботлар, журналларни тўлдириш ва ортиқча ҳужжатбозликка сарфланади. Бу жараён илмий тилда когнитив чиқинди - деб аталади ва касбий ёнишни тезлаштирувчи асосий омил ҳисобланади.

Рақамли тизимларни унификация қилиш (бирлаштириш). Бугунги кунда кўплаб таълим муассасаларида бир вақтнинг ўзида ҳам электрон (масалан, e-maktab), ҳам қоғоз журналларни юритиш ҳолатлари учрайди. Ечим: маълумотларни фақат бир марта, рақамли форматда киритиш тизимига тўлиқ ўтиш. Тизимлар ўртасида маълумот алмашинувини (интеграция) таъминлаш орқали бир хил маълумотни қайта-қайта киритишдан воз кечиш.

Ҳисоботлар сонини минималлаштириш. “Зарур ва етарли” тамойили: ҳисоботлар фақатгина таълим сифатини яхшилаш учун хизмат қилиши керак. Статистик маълумотларни тўплаш жараёнини автоматлаштириш лозим (тизимнинг ўзи давомат ёки ўзлаштиришни ҳисоблаб чиқиши керак). Сўровномаларни камайтириш: юқори ташкилотлардан келадиган турли шошилинч сўровномаларни марказлашган ҳолатда, ўқитувчини жалб қилмасдан, базадаги маълумотлар асосида шакллантириш.

Автоматлаштириш ва сунъий интеллект (СИ). Дарс ишланмалари (конспектлар): ўқитувчи ҳар бир дарс учун қўлда конспект ёзиши эмас, балки тайёр намунавий ишланмаларни ўз синфига мослаштириши (адаптация) кифоя қилиши керак. Баҳолаш тизими: тест синовлари ва оддий текширув ишларини СИ ёки махсус дастурлар ёрдамида текшириш тизимини кенгайтириш. Бу ўқитувчининг дафтар текширишга кетадиган вақтини 50% гача тежайди.

ХУЛОСА

Назорат эмас, қўллаб-қувватла маданияти. Бюрократиянинг илдизи кўпинча ишни назорат қилиш истагига бориб тақалади. Таклиф: текширувчи органлар эътиборини қоғознинг тўғрилигига эмас, балки ўқувчининг билими ва дарснинг мазмунига қаратиши. Ўқитувчига ўз иш услубини танлашда кўпроқ академик эркинлик бериш. Бюрократияни камайтиришнинг кутилаётган самараси қуйидаги 6-жадвалда берилган:

Кўрсаткич	Ҳозирги ҳолат	Ислоҳотдан кейин
Ҳисоботларга сарфланган вақт	Ҳафтасига 8-10 соат	Ҳафтасига 1-2 соат
Ижодий тайёргарлик вақти	Чекланган (1-2 соат)	Кенгайтирилган (5-6 соат)
Эмоционал ҳолат	Қоғозбозликдан безорлик	Касбий қониқиш ва иштиёқ
Дарс сифати	Стандарт ва зерикарли	Инновацион ва қизиқарли

Демак, бюрократияни жиловлаш - бу ўқитувчига унинг энг қимматли ресурси бўлган вақтни қайтариб бериш демакдир. Вақти бор ўқитувчи эса ўз устида ишлайди, дам олади ва болаларга сифатли билим беради.

Индивидуал (ўқитувчининг шахсий) ҳимоя механизмлари. Эмоционал контейнерлаштириш техникаси: ўқувчи ёки ота-онадан келаётган салбий ҳиссиётларни шахсий ҳақорат сифатида қабул қилмаслик, уларни профессионал вазият сифатида таҳлил қилиш. Тайм-менежментнинг “помодоро” методи: иш жараёнида ҳар 25-45 дақиқада 5 дақиқалик қисқа танаффуслар қилиш миянинг қайта тикланишига ёрдам беради. Жисмоний ресурсни тиклаш: мунтазам жисмоний тарбия ва уйқу режимининг бузилмаслиги стрессга чидамлиликнинг асосидир.

Демак, ўқитувчининг руҳий саломатлиги - бу шахсий танлов эмас, балки давлат аҳамиятига молик стратегик масаладир. Зеро, маънан толиққан ва эмоционал сўнган педагог жамият учун керакли бўлган соғлом авлодни тарбиялай олмайди. Таклиф этилган механизмларни таълим тизимига татбиқ этиш орқали нафақат ўқитувчиларнинг касбий умрини узайтириш, балки таълим сифатини янги босқичга олиб чиқиш мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. -СПб.: Питер, 1999. -105 с.
2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. -СПб.: Питер, 2008. -336 с.
3. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. -М.: Практика, 2011. -250 с.
4. Абрамова Г.С., Юдчиц Ю.А. Психология в медицине: Учебное пособие. -М.: Кафедра-М, 1998. -272 с. (Профессиональное выгорание педагогов).
5. Сафаев Н.С. Психологические особенности адаптации учителей к инновационной деятельности. // Психология ва таълим. -Ташкент, 2021. -№3. -С. 12-18.
6. Kyriacou C. Teacher Stress: Directions for future research // Educational Review. -2001. -Vol. 53, -No. 1. -P. 27-35.