

## ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ПЕДАГОГІВ ДЕРЖАВНИХ ТА ПРИВАТНИХ ШКІЛ

**Тесленко В.М. Запобігання професійного вигорання педагогів державних та приватних шкіл.** У статті розглядається синдром професійного вигорання як система когнітивних, афективних та поведінкових чинників. Запропоновано концепцію еко-підходу, що ґрунтується на трьох положеннях: 1) як частина професійного вибору, що розпочинається вже на етапі професіоналізації; 2) як частина життєвого процесу, успішність якого залежить від гармонізації зовнішніх (мета-соціальних, соціальних, вузькопрофесійних) та внутрішніх (психологічних) ресурсів; 3) як врахування змістового та процесуального аспектів вигорання. Представлено комплекс методик з дослідження внутрішніх психологічних ресурсів професійного вигорання та описано його результати на основі аналізу порівняльних характеристик педагогів освітніх закладів різних форм власності.

**Ключові слова:** професіоналізм педагогів, компетентність, внутрішні психологічні ресурси, особистісний розвиток, екологічний підхід.

**Тесленко В.Н. Предотвращение профессионального выгорания педагогов государственных и частных школ.** В статье рассматривается синдром профессионального выгорания как система когнитивных, аффективных и поведенческих факторов. Предложена концепция эко-подхода, которая базируется на трех положениях: 1) как часть профессионального выбора, которая начинается уже на этапе профессионализации; 2) как часть жизненного процесса, успешность которого зависит от гармонизации внешних (мета-социальных, социальных, узкопрофессиональных) и внутренних (психологических) ресурсов; 3) как учет содержательного и процессуального аспектов выгорания. Представлен комплекс методик по исследованию профессионального выгорания и описаны его результаты на основе анализа сравнительных характеристик педагогов образовательных заведений разных форм собственности.

**Ключевые слова:** профессионализм педагогов, компетентность, внутренние психологические ресурсы, личностное развитие, экологический подход.

**Постановка проблеми.** Педагоги як суб'єкти сфери освіти мають відповідати суспільним запитам і викликам системи згідно покладених на них зобов'язань. А отже у своїх компетентностях, професіоналізмі та професійних досягненнях вони мають відповідати: 1) критерію циклічності – як міри рівноваги, до якої зводяться всі етапи розвитку особистості на шляху до самореалізації та самодостатності; 2) критерію регресії (повернення до норми), коли доцільно залучати більше розумових здібностей як певного резерву для розширення бачення самого себе як образу свого «Я»; 3) критерію рефлексії та оцінки способів встановлення власної цінності; 4) критерію мотивації діяльності тощо. У своїй просвітницькій місії педагог має випереджати час і перебувати в динаміці самоподолання і пошуку засобів протидії професійному вигоранню.

**Аналіз останніх публікацій.** Найбільш активно і плідно тему професійного вигорання (далі – СПВ) розробляли: 1) С. Максименко, який визначав СПВ як

нерівноважний стан системи, який виникає при порушенні симетрії між нею і середовищем унаслідок процесів, зумовлених зростанням потоку інформації та енергії; 2) Т. Ронгинська, яка говорить про тривалий стрес і психічне перевантаження та стадійність наростання симптомів через енергетичні витрати, втому, розчарування; 3) С. Безносів, що вважає професійну деформацію наслідком стереотипних дій; 4) S. Hobfoll та A. Shirom, які наголошують на невідповідності очікуваних результатів, що призводить до дефіциту ціннісних ресурсів; 5) J. Carroll та W. White, які відзначили необхідність застосування екологічного підходу – як такого, що спонукає людину, в т. ч. педагога, до пошуку особистісної ніші, найбільш безпечної для професійної діяльності.

**Формулювання мети і завдань статті.** Викладене вище визначило мету дослідження внутрішніх психологічних ресурсів педагогів державних та приватних шкіл як складової їх ресурсної системи, що запобігають професійному вигоранню. Для досягнення мети було поставлено такі завдання: 1) описати результати дослідження внутрішніх психологічних ресурсів професійного вигорання на основі аналізу порівняльних характеристик педагогів освітніх закладів різних форм власності; 2) визначити направленість педагогів державних та приватних шкіл в пошуку своїх ресурсних можливостей; 3) виокремити ресурсність еко-підходу для запобігання професійного вигорання педагогів.

**Виклад методики і результатів дослідження.** Як уже зазначалося, в психологічній літературі СПВ тлумачиться як нерівноважний стан функціональної структури, яка утворюється при порушенні симетрії між організмом і середовищем внаслідок зростання потоку інформації та енергії до відкритої системи в особі педагогічних працівників. Так, Е. Зеєр визначив низку факторів, які чинять деформувальний вплив на їх професійну діяльність: 1) особистісні характеристики – психологічна ригідність, світоглядна залежність, особистісна незрілість; 2) професійні рамки, яких дотримується працівник, – це принципи та установки, індивідуальна картина світу, професійні навички, контингент клієнтів та їх проблематика, посадові обов'язки та умови роботи; 3) рівень впливу попереднього досвіду – особистісна значимість професійної діяльності, відчуття відповідальності, емоційна захопленість роботою; вмотивованість, відчуття особистої соціальної місії, сила зовнішнього контролю; 4) закріплення отриманих форм позитивних емоцій, насамперед, – це професійний успіх, вдячність клієнтів, похвала та визнання з боку колег, захопленість з боку інших [1]. Своєю чергою П. Сидоров вказує на високий рівень емоційної лабільності, високий самоконтроль, особливо при довільному вольовому придушенні негативних емоцій, раціоналізацію мотивів власної поведінки; схильність до підвищеної тривожності та до депресивних реакцій, ригідну особистісну структуру [2].

Як свідчить педагогічна практика, СПВ та ознаки вигорання зазвичай корелюють з показниками дефіцитарної і неякісної комунікації, а саме – з недостатнім або викривленим обміном інформацією, емоціями, інтеракціями, досвідом. Дослідники організаційних комунікацій розглядають їх як функцію організаційного менеджменту, оскільки оптимальне функціонування організації можливе за умов: 1) успішного інформаційно-ділового обміну, узгодження дій її учасників в напрямі до спільної мети і досягнення найкращого результату (коли дії всіх і кожного стають прозорими і зрозумілими для кожного; 2) позитивного психологічного клімату в організації (головний чинник якого – якісні міжособистісні й соціальні комунікації) [3].

На думку Н. Вінера, діяльність чи «активна бездіяльність» реалізується одночасно на рівнях внутрішньої і зовнішньої рефлексії в процесі комунікації з собою й іншими та дає змогу усвідомлювати історію свого «становлення» і доводить результативність власної діяльності. Натомість брак комунікації є дестабілізуючим чинником і призводить до порушення порядку в системі та активує прагнення відновити її статус-кво [4]. Тож, з одного боку, комунікація привносить порядок у світ, слугує основою для згоди. З іншого боку, перенасичення нею становить ризик стабільності системи. І, на думку В. Шалаєва, доцільність і терапевтичний ефект набутих знань полягає не у володінні ними, а в обміні ними, в пошуку себе через інших, що передбачає розуміння інших та здатність бути зрозумілим собі й іншим [5]. Це одна з позицій вже згаданого еко-підходу, яка гарантує набуття корисного досвіду і, за В. Франклом, виявляється у бажанні особистості досягти «істини», зрозуміти смисл шляхом інтроспекції, інтеріоризації, екстеріоризації у взаємозв'язку з афектом (неочікувана реакція), інтелектом (само-опанування) як набутих знанням (суб'єктно-екологічний досвід) та впровадженням набутого знання з відповідною толерантністю у визначеності дій / вчинків індивіда [6].

Сучасна постмодерна особистість мусить бути когнітивно спроможною, стресостійкою, поліфункціональною та конкурентоздатною в професійній діяльності. Вона постійно перебуває в стресовому стані та виявляє тривогу, своє «стурбоване», «занепокоєне» Я як суб'єктивний стан дисонансу й інтелектуального утруднення в професійній діяльності [7]. Цей стан породжує невідповідність між необхідним і можливим і є джерелом «оптимальної фрустрації» (як одної з перших ознак вигорання) і становить «зону ризику» (О. Назаров) [8] або зону стресу як «межового переживання» (А. Маслоу) [9].

Для визначення ознак особистісної дисфункції педагогів та усвідомлення ними якості власної професійної діяльності нами було здійснено емпіричне дослідження з виявлення внутрішніх психологічних чинників, які становлять «ресурсність» педагогів і запобігають їх професійному вигоранню.

Емпіричне дослідження було проведено у травні 2019 року. *Респонденти*: 150 учителів державних і приватних загальноосвітніх закладів м. Києва (76 осіб) та Київської області (74 особи), яких було опитано в онлайн-режимі. Зрештою респондентів було розподілено на три групи: 1) від 1 до 10 років стажу (період адаптації та входження в професію); 2) від 10 до 24 років стажу (розквіт у професії, професійна самореалізація та саморозвиток); 3) понад 25 років стажу (період зміни уявлень про цінність і значущість професії та обрання інших соціально-рольових пріоритетів).

*Методи дослідження*: 1) методика діагностики рівня професійного вигорання (за В. Бойком); 2) опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (за В. Моросановою); 3) опитувальник психологічного вигорання для вчителів Maslach Burnout Inventory (автори К. Маслач та С. Джексон; адаптація Н. Водопьянкової); 4) методика «Діагностика рівня саморозвитку та професійно-педагогічної діяльності» (за Л. Бережновою); 5) методика «Багатовимірна шкала перфекціонізму» (за П. Хьюїттом та Г. Флеттом в адаптації І. Грачової); 6) методика «Визначення мотивації професійної діяльності» (автор К. Замфір; у модифікації А. Реана); 7) методика «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (за Д. Леонтьєвим). Отже, безпосередньо вигорання оцінювалося за допомогою методик В. Бойка і К. Маслач, які мають високий рівень кореляції одна з одною ( $K=0,79$ ).

Під час аналізу емпіричних даних було застосовано методичний прийом відносності для кращого виявлення статистично значимих розбіжностей. Такий підхід до реформування вибірових сукупностей ми вважаємо цілком коректним, і це дозволяє більш глибоко бачити приховані процеси і визначати не тільки тих респондентів, для яких характерні очевидні ознаки вигорання (а отже, їх можливо розподіляти за рівнями вигорання), а й тих, у яких ці ознаки допоки не є очевидними (а отже, вони перебувають у так званій «зоні ризику»).

Аналіз стану професійного вигорання працівників державних та приватних освітніх закладів (за методикою В. Бойка) дав можливість констатувати наступне: 1) в цілому респондентів з високим рівнем професійного вигорання не виявлено (виявлено лише середній та низький рівні); 2) значущих статистичних відмінностей за показниками «напруження» між учителями державних і приватних шкіл не виявлено.

Натомість, існують статистично значущі відмінності за загальним показником «резистенції» (опірності, спротиву) та «виснаження» (детальні результати представлені в таблиці 1).

Таблиця 1.

**Аналіз результатів за методикою В. Бойка**

ПОКАЗНИКИ ВИГОРАННЯ (за методикою діагностики рівня професійного вигорання В. Бойка)	Державні (N=116)	Приватні (N=34)
Фаза «НАПРУЖЕННЯ»:	9,34	11,53
1.Переживання психотравмуючих обставин		
2.Незадоволеність собою	5,72	6,29
3.Відчуття «загнаності в кут»	3,93	6,88
4.Тривога і депресія	9,84	11,35
Загальний показник напруження	28,84	36,06
Фаза «РЕЗИСТЕНЦІЯ»:	15,50	18,59
1.Неадекватне вибірове емоційне реагування		
2.Емоційно-моральна дезорієнтація	12,52	14,00
3.Розширення сфери економії емоцій	10,79	15,94
4.Редукція професійних обов'язків	15,81	17,35
Загальний показник резистенції	54,62**	65,88**
Фаза «ВИСНАЖЕННЯ»:	8,14	12,53
1.Емоційний дефіцит		
2.Емоційне відчуження	9,67	12,65
3.Особистісне відчуження (деперсоналізація)	7,22	10,06
4.Психосоматичні та психовегетативні порушення	8,31	9,76
Загальний показник виснаження	33,34*	45,00*
<b>ЗАГАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК ВИГОРАННЯ</b>	<b>116,81*</b>	<b>146,94*</b>

Примітка 1: \*0,05; \*\* 0,01

Примітка 2: статистична значущість відмінностей визначалася за критерієм Пірсона.

Як бачимо з таблиці 1, у викладачів приватних закладів показники «резистенції» вищі, ніж в державних за всіма симптомами. Це свідчить про меншу опірність до вигорання через необхідність постійно доводити свій професіоналізм, щоб уникнути скарг та негативних наслідків тощо. Разом із цим, у працівників приватних шкіл порівняно

з державними вищий показник «виснаження». Так само у вчителів із закладів приватної форми власності вищим є і загальний показник професійного вигорання.

Згідно даних, отриманих за методикою К. Маслач (як це видно з таблиці 2), за інтегральним показником вибіркової сукупності не виявлено людей із сильним вигоранням (є групи із слабким і середнім вигоранням). Тому було вирішено розділити вибірку на три приблизно рівні групи в рамках наявних показників вигорання, коли ці характеристики (слабкий, середній, сильний ступінь вигорання) будуть відносними та коректними і дадуть можливість виявляти відмінності між учителями державних і приватних шкіл.

Таблиця 2.

### Аналіз результатів за методикою К. Маслач

ПОКАЗНИКИ ВИГОРАННЯ (за методикою діагностики рівня професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон, в адаптації Н. Водопьянної)	Державні (N=116)	Приватні (N=34)
1.Емоційне виснаження	21,59	23,59
2.Деперсоналізація	9,28	9,29
3.Редукція професійних досягнень	34,79	32,82
ПОКАЗНИК ІНТЕГРАЛЬНОГО ЗНАЧЕННЯ	0,34	0,37

Тож, як було підтверджено, методика В. Бойка є «чутливою» і валідною для вимірювання процесуальних аспектів вигорання, а методика К. Маслач – для оцінки вигорання у змістовому аспекті.

За іншими методиками, які дали змогу оцінити окремі аспекти внутрішньої ресурсної системи респондентів, виявлено низку статистично значимих відмінностей між учителями державних та приватних шкіл.

Аналіз стану професійного вигорання вчителів державних та приватних шкіл за методикою В. Моросанової (таблиця 3) показав, що у викладачів державних закладів показники «програмування» вищі, ніж у приватних. Це свідчить про те, що, загалом, вчителі державних закладів працюють згідно програм з навчально-методичного забезпечення, запропонованими МОН та, в своїй більшості, чітко їх дотримуються. Крім того, у приватних закладах порівняно з державними вищий показник «самостійності», що свідчить про те, що в приватних закладах, як правило, педагоги мають більш ширші світоглядні компетентності та здатності до скеровування їх у навчальний процес, оскільки повинні в більшій мірі бути конкурентоспроможними, щоб відповідати вимогам батьків, які сплячують за навчання.

За методикою діагностики рівня саморозвитку та професійно-педагогічної діяльності Л. Бережнної бачимо, що статистично значимих показників не виявлено, хоча для педагогів державної форми власності такі показники більш характерні (таблиця 4).

За методикою діагностики рівня перфекціонізму П. Хьюїтта та Г. Флетта (в адаптації І. Грачової) бачимо, що як в державних, так і в приватних загальноосвітніх закладах немає статистично значимих розбіжностей за показниками перфекціонізму (таблиця 5). Так само не виявлено статистично значимих показників з мотивації учителів за методикою діагностики рівня мотивації К. Замфір у модифікації А. Реана (таблиця 6).

Таблиця 3.

**Аналіз результатів за методикою В. Моросанової**

ПОКАЗНИКИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ (за методикою діагностики ступеня розвитку усвідомленої саморегуляції та її індивідуальних профілей, компонентами яких виступають особистісні регуляторні процеси В. Моросанової)	Державні (N=116)	Приватні (N=34)
1. Планування	6,45	7,00
2. Моделювання	5,74	5,41
3. Програмування	6,41*	5,76*
4. Оцінка результатів	6,33	5,53
5. Гнучкість	5,79	5,41
6. Самостійність	4,57**	5,88**
<b>ЗАГАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ</b>	<b>31,38</b>	<b>30,47</b>

Примітка 1: \*0,05; \*\* 0,01

Примітка 2: статистична значущість відмінностей визначалася за критерієм Пірсона.

Таблиця 4.

**Аналіз результатів за методикою Л. Бережнкової**

ПОКАЗНИКИ САМОРОЗВИТКУ ТА ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (за методикою діагностики рівня саморозвитку та професійно-педагогічної діяльності Л. Бережнкової)	Державні (N=116)	Приватні (N=34)
1. Самооцінка своїх якостей	12,03	12,59
2. Рівень професійної самореалізації	10,22	10,35
3. Рівень прагнення до саморозвитку	38,10	38,18

Таблиця 5.

**Аналіз результатів за методикою П. Хьюїтта та Г. Флетта**

ПОКАЗНИКИ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ (за методикою діагностики рівня перфекціонізму П. Хьюїтта та Г. Флетта, в адаптації І. Грачової)	Державні (N=116)	Приватні (N=34)
1. Перфекціонізм, орієнтований на себе	75,08	75,24
2. Перфекціонізм, орієнтований на інших	57,21	56,29
3. Соціально приписаний перфекціонізм	59,91	61,47
<b>ПОКАЗНИК ІНТЕГРАЛЬНОГО ЗНАЧЕННЯ</b>	<b>192,21</b>	<b>193,0</b>

Таблиця 6.

**Аналіз результатів за методикою К. Замфір (у модифікації А. Реана)**

ПОКАЗНИКИ ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (за методикою діагностики рівня мотивації К. Замфір у модифікації А. Реана)	Державні (N=116)	Приватні (N=34)
1. Внутрішня мотивація	4,28	4,12
2. Зовнішня позитивна мотивація	3,59	3,73
3. Зовнішня негативна мотивація	3,23	3,26

За методикою діагностики рівня смисложиттєвих орієнтацій (далі – СЖО) Д. Леонтєєва загальний показник визначення СЖО більший у державних освітніх закладах (таблиця 7).

Таблиця 7.

### Аналіз результатів за методикою Д. Леонтєєва

ПОКАЗНИКИ ВИЗНАЧЕННЯ СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ (за методикою діагностики рівня смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтєєва)	Державні (N=116)	Приватні (N=34)
1. Мета в житті.	34,84*	31,88*
2. Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя.	31,16*	28,59*
3. Результативність життя або задоволеність самореалізацією.	27,0*	24,71*
4. Локус контролю-Я (Я – господар життя).	22,10	20,82
5. Локус контролю-життя або керованість життям.	32,45*	29,47*
ЗАГАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК ВИЗНАЧЕННЯ СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ	108,52*	98,65*

Примітка 1: \*0,05; \*\* 0,01

Примітка 2: статистична значущість відмінностей визначалася за критерієм Пірсона.

Як бачимо з таблиці 7, за такими показниками, як «мета в житті», «процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя», «результативність життя або задоволеність самореалізацією» та «локус контролю життя або керованість життям» статистична значимість в державних освітніх закладах більша, ніж у приватних. Це свідчить про тотожність з внутрішніми процесами «напруження» та «виснаження» за методикою В. Бойка, які, своєю чергою, є менш проявлені, а відтак, кореспондуються з переліченими показниками.

Зазначимо також, що рівень вигорання учителів і керівного складу у співвідношенні закладів освіти державної та приватної форм власності виявився таким: учителі: 81% в державних школах до 52,9% в приватних; директори 19% в державних школах до 47,1% в приватних. А також показники вигорання вищі в м. Києві порівняно з учителями в Київській області.

За одною з наших гіпотез у приватних школах вигорання мало б бути нижчим: краща зарплата, вищий професіоналізм педагогів, ширші можливості для творчості і самореалізації тощо. Однак, як з'ясувалося, все навпаки. Припущення: напруженість, високі вимоги, висока відповідальність, страх втратити місце роботи, інші ризики (в більшій мірі індивідуалізований підхід в навчанні через меншу кількість учнів, що сприяє «емоційному виснаженню») тощо. Тож показники вигорання в приватних школах вищі!

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отримані емпіричні результати і проведений аналіз (на рівні намічених тенденцій) дозволяють наголосити, що:

1. Направленість педагогів в пошуку своїх ресурсних можливостей полягає в особистісно-екологічній активності (розвиток і саморозвиток в процесі учбової діяльності) та виборі способу вирішення неминучих проблемних моментів у приналежності працівників до форми власності освітнього закладу: 1) здатності з постановки мети і навчальних завдань на мезо-рівні в більшій мірі потребують педагоги державної форми власності; 2) мотивації та мобілізації волі для досягнення результатів на мезо-рівні в

більшій мірі потребують працівники державної форми власності; 3) ініціативності у виконанні певних соціальних ролей як компетентності на мезо-рівні потребують педагоги державної форми власності; 4) самоконтролю на мікро-рівні в більшій мірі потребують педагоги приватної форми власності, а самооцінки як компетентності на мікро-рівні більше потребують педагоги державної форми власності; 5) розширення світогляду як компетентності на мета-рівні потребують педагоги державної форми власності.

2. Ми розширили розуміння професійного вигорання, як такого, що виходить за рамки професії та має на меті саморозвиток особистості з позицій еко-підходу. Екологічний підхід є системо-утворюючим в ресурсності анти-вигорання, оскільки сприяє направленню особистісного потенціалу на самозбереження, бо надає індивіду бачення можливостей для самореалізації у відповідних сферах діяльності згідно його внутрішнім психологічним чинникам, які, своєю чергою, проявляються / не проявляються в певних ситуаціях / подіях. Такий підхід є індивідуалізованим і неодмінно призведе до результату, оскільки дозволяє розширити межі особистісного розвитку.

В сучасних підходах до реформування освіти акцентується увага на «плюралізмі думок» у педагогічному колективі згідно установчих регламентацій навчального закладу. Позиція кожного має бути переконливою для себе та інших, а відтак – «екологічною». Вона відображена в портфолію педагога як його суб'єктно-екологічний досвід, що доводить його особистісно-екологічну активність.

З огляду на вищезазначене, *перспективи для проведення подальших досліджень* полягають у вивченні трансформацій у сфері педагогічної діяльності з позицій еко-підходу.

#### Список використаних джерел

1. Зеер Э. Ф. *Психология профессий: учеб. пособие*. 2-е изд. М.: Деловая кн., 2003. 336 с.
2. Сидоров П. В. Синдром эмоционального выгорания. *Мед. газета*. 2005. 8 июня (№ 43). С. 32–40.
3. Мескон М. Основы менеджмента: [электронное издание] / Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури; [перевод с английского]. М.: Дело, 2004. 800 с.
4. Винер Н. Кибернетика, или управление и связь в животном и машине / под. ред. Г. Н. Поварова. [2-е изд.] М.: Наука; Главная редакция издания для зарубежных стран, 1983. 344 с.
5. Шалаев В. П. Синергетика социальных коммуникаций в современном обществе: сб. материалов / под общей редакцией профессора В. П. Шалаева. Йошкар-Ола: МарГТУ, 2001. 195 с.
6. Франкл В. Человек в поисках смысла: сб. / [пер. с англ. и нем. общ. ред. Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева; вступ. статья Д. А. Леонтьева]. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
7. Скэрдеруд Ф. Беспокойство. Путешествие в себя. Самара: Бахрах-М, 2003. 480 с.
8. *Психологічні особливості базових копінг-стратегій та особистісних копінг-ресурсів працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України*: монографія / О. О. Назаров [та ін.]. Х.: Ун-т цив. захисту України, 2008. 221 с.
9. Маслоу А. Самоактуализация личности и образование; [пер. с англ., предисл. Г. А. Балла]. Киев – Донецк, 1994. 52 с.

#### References transliterated

2. Zeer E. F. *Psihologiya professiy: ucheb. posobie*. 2-e izd. M.: Delovaya kn., 2003. 336 s.
3. Sidorov P. V. *Sindrom emotsionalnogo vyigoraniya*. Med. gazeta. 2005. 8 iyunya (№ 43). S. 32–40.



4. Meskon M. Osnovy menedjmenta: [elektronnoe izdanie] / Maykl Meskon, Maykl Albert, Franklin Hedouri; [perevod s angliyskogo]. M.: Delo, 2004. 800 s.
5. Viner N. Kibernetika, ili upravlenie i svyaz v jivotnom i mashine / pod. red. G. N. Povarova. [2-e izd.] M.: Nauka; Glavnaya redaktsiya izdaniya dlya zarubejnyh stran, 1983. 344 s.
8. Shalaev V. P. Sinergetika sotsialnyh kommunikatsiy v sovremennom obschestve: sb. materialov / pod obschey redaktsiey professora V. P. Shalaeva. Yoshkar-Ola: MarGTU, 2001. 195 s.
9. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla: sb. / [per. s angl. i nem. obsch. red. L. YA. Gozmana, D. A. Leonteva; vstup. statya D. A. Leonteva]. M.: Progress, 1990. 368 s.
10. Skerderud F. Bespokoystvo. Puteshestvie v sebya. Samara: Bahrah-M, 2003. 480 s.
11. Psykholohichni osoblyvosti bazovykh kopinh-stratehii ta osobystisnykh kopinh-resursiv pratsivnykiv pozhezhno-riativalnykh pidrozdiliv MNS Ukrainy: monohrafiia / O. O. Nazarov [ta in.]. Kh.: Un-t tsyv. zakhystu Ukrainy, 2008. 221 s.
12. Maslou A. Samoaktualizatsiya lichnosti i obrazovanie; [per. s angl., predisl. G. A. Balla]. Kiev – Donetsk, 1994. 52 s.

**Teslenko V. N. Prevention of professional burnout of teachers in public and private schools.** The article examines the professional burnout syndrome as a system of cognitive, affective and behavioral factors. The concept of an eco-approach based on three principles is proposed: 1) as a part of the professional choice that begins at the stage of the professionalization; 2) as a part of the life process, the success of which depends on the harmonization of the external (meta-social, social, narrow-professional) and the internal (psychological) resources; 3) as a consideration of the profound and procedural aspects of the burnout. The complex of methods for the research of the internal psychological resources of the professional burnout is presented and its results are described on the basis of the analysis of the comparative pedagogical characteristics of educational establishments of different forms of the ownership.

**Keywords:** pedagogical professionalism, competence, internal psychological resources, personal development, eco-approach.