

PEŞƏ TƏHSİLİ MÜƏSSISƏLƏRİNDƏ TÜKƏNMƏ SİNDROMU: YARANMA SƏBƏBLƏRİ, TƏSİRLƏRİ VƏ ARADAN QALDIRILMA YOLLARI



Nailə Məmmədova,

Tikinti və Quraşdırma İşləri üzrə Bakı Dövlət Peşə Təhsil

Mərkəzinin Tərbiyə işləri üzrə direktor müavini

e-mail: memmedovanaile93@outlook.com

<https://doi.org/10.30546/2706-7858.2025.2.0101>

UOT: 33; 371.1; 371.4; 377

Xülasə. *Məqalədə peşə təhsili müəssisələrində çalışan təhsilverənlərin üzləşdiyi tükənmə sindromunun səbəbləri, təsirləri və qarşısının alınma yolları araşdırılmış, Maslach və Jackson (1981) modeli və digər müasir nəzəri yanaşmalar əsasında tükənmənin struktur səbəbləri təhlil olunmuşdur.*

Açar sözlər: *tükənmə sindromu, peşə təhsili, təhsilverən, emosional tükənmə, sosial dəstək, motivasiya.*

Key words: *burnout syndrome, vocational education, educator, emotional exhaustion, social support, motivation.*

Ключевые слова: *синдром выгорания, профессиональное образование, педагог, эмоциональное выгорание, социальная поддержка, мотивация.*

Peşə təhsili cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafında mühüm rol oynayır. Bu təhsil forması müasir əmək bazarının tələblərinə cavab verən ixtisaslı kadrların hazırlanmasına yönəlib, eyni zamanda təhsilverənlərin üzərinə böyük məsuliyyət qoyur [1]. Müəllimlər bu prosesdə yalnız fənn biliklərini ötürən deyil, həm də tələbələrə peşəkar münasibət və əmək vərdişləri aşıl原因 əsas fiqurlardır. Lakin bu yüksək məsuliyyət və gündəlik tədris yükləri fonunda təhsilverənlər arasında tükənmə sindromu kimi psixoloji gərginlik halları müşahidə olunmaqdadır [8].

Tükənmə sindromu, ilk dəfə Freudenberg (1974) tərəfindən qeyd olunmuş və sonradan Christina Maslach tərəfindən elmi əsaslarla inkişaf etdirilmişdir. Xüsusilə “insanlarla işləyən” peşə sahiblərində – həkimlər, psixoloqlar və müəllimlər arasında bu sindromun daha geniş yayılması vurğulanır [10].

Peşə təhsili müəssisələrində bu problem daha da aktualdır, çünki burada təhsilverənlər həm nəzəri dərslər, həm praktiki məşğələlər, həm də tələbələrin sosial davranışlarına nəzarət funksiyasını eyni anda yerinə yetirirlər [2]. Bununla yanaşı, peşə təhsili sistemində son illərdə aparılan islahatlar və modernləşmə prosesi bir çox üstünlüklər yaratmışdır. Bu müəssisələr əmək bazarına inteqrasiyanı asanlaşdıran çevik proqramlar, əməkdaşlıq əsaslı təlim metodları və praktiki yönümlü yanaşmalar təklif edir. Lakin bu üstünlüklərlə yanaşı, müəllimlərin çoxşaxəli fəaliyyət sahəsi, metodiki infrastruktur çatışmazlıqları, pedaqoji heyətin yükünün artması və sosial dəstək mexanizmlərinin zəifliyi kimi problemlər də qalmaqdadır [3].

Peşə təhsili müəssisələrində tükənmə sindromu

təhsilverənlərin peşəkar fəaliyyətinə, işlərinə olan motivasiyasına və tələbələrə olan münasibətlərinə birbaşa təsir göstərən amillərdəndir [10]. Bu sindromun yayılması tədrisin keyfiyyətini aşağı sala, təhsilverənlərdə peşədən soyuma, depressiv hallar və sosial çəkilmə kimi nəticələrə yol açar. Eyni zamanda bu vəziyyətin davamlı xarakter alması təhsil sistemində kadr dövriyyəsinə sürətləndirə və peşə təhsilinə olan ictimai etimadı azalda bilər [2]. Bundan əlavə, cəmiyyətin bəzi təbəqələrində hələ də peşə təhsilinə qarşı mənfi yanaşmalar mövcuddur. Bu stereotiplər, xüsusilə müəllimlərə qarşı mənəvi təzyiq forması kimi ortaya çıxaraq, onların öz peşəsinə münasibətində ikililik yarada bilər. Bütün bu çətinliklərə baxmayaraq, peşə təhsili sahəsində çalışan müəllimlərin əksəriyyəti işlərinə böyük həvəs və məsuliyyətlə yanaşır. Onlar gənc nəslin formalaşmasında mühüm rol oynayır və bu prosesdə psixoloji, pedaqoji və sosial yük daşıyırlar. Bu səbəbdən bu müəssisələrdə çalışan təhsilverənlərin psixoloji rifahı və dəstək mexanizmləri üzərində xüsusi dayanmaq zəruridir (Bakker et al., 2014).

Tədqiqatın məqsədi, məsələnin qoyuluşu

Tədqiqatın əsas məqsədi peşə təhsili müəssisələrində çalışan təhsilverənlərin tükənmə sindromu ilə üzləşmə səviyyəsini müəyyənəlməkdir və sosial dəstəyin bu vəziyyətə təsirini araşdırmaqdır. Eyni zamanda əldə olunan nəticələr əsasında təhsil müəssisələrində tükənmə hallarının qarşısının alınmasına yönəlik praktik təkliflər irəli sürmək nəzərdə tutulur. Bu məqsədlə həm yerli, həm də beynəlxalq səviyyədə aparılmış tədqiqatlara əsaslanaraq tükənmənin səbəbləri və sosial dəstək mexanizmləri nəzəri baxımdan əsaslandırılacaqdır [13, 24].

Dəlillər sistemi və elmi əsaslandırma

Peşə təhsili müəssisələri müasir əmək bazarının tələblərinə uyğun ixtisaslı kadrların hazırlanmasında mühüm rol oynayır. Bu sahədə çalışan təhsilverənlər yalnız bilik və bacarıq ötürməyə deyil, həm də gənclərin şəxsi inkişafına, əmək vərdislərinin formalaşmasına və peşəyə motivasiyasının artırılmasına təsir göstərirlər. Lakin tədqiqatlar göstərir ki, təhsilverənlərin üzərinə düşən psixoloji və emosional yük zamanla onların tükənmə sindromu ilə üzləşməsinə səbəb olur [8]. Tükənmə sindromu uzunmüddətli stressin nəticəsi olaraq, emosional tükənmə, şəxsiyyətin depersonalizasiyası və şəxsi nailiyyət hissinin azalması

ilə xarakterizə olunur. Bu hallar peşə təhsili sistemində pedaqoji keyfiyyətin aşağı düşməsinə, müəllimlərin iş yerindən narazılığına və nəticə etibarilə təhsilalanların nailiyyətlərinə də mənfi təsir göstərə bilər [11].

Elmi ədəbiyyatda tükənmə sindromunun müxtəlif aspektləri araşdırılsa da, məhz peşə təhsili müəssisələrində çalışan təhsilverənlərin bu sindroma məruz qalma səviyyəsi və ona təsir edən spesifik amillər yerli kontekstdə yetərinə öyrənilməmişdir. Bu boşluğun doldurulması həm pedaqoji fəaliyyətin səmərəliliyinin artırılması, həm də təhsilverənlərin psixososial rifahının təmin edilməsi baxımından mühüm əhəmiyyət daşıyır. Bundan əlavə, tükənmə sindromunun qarşısının alınmasında təşkilati dəstək, əmək şəraiti, rəhbərlik münasibəti və sosial şəbəkələrin rolu kimi amillərin sistemli şəkildə araşdırılması, peşə təhsili sisteminin davamlı inkişafına töhfə verə bilər. Tədqiqatın nəzəri əsasları kimi Maslach və Jacksonun “Tükənmə” modeli, Hobfollun “Resursların mühafizəsi” nəzəriyyəsi, eləcə də motivasiya və sosial dəstək yanaşmaları istifadə olunur. Bu yanaşmalar təhsilverənlərin tükənməsini təkcə fərdi psixoloji hal kimi deyil, sosial və təşkilati kontekstdə baş verən kompleks bir proses kimi izah etməyə imkan verir.

Tükənmə sindromunun nəzəri əsasları

Tükənmə sindromu müxtəlif elmi yanaşmalarla izah olunan çoxşaxəli psixoloji haldır. Bu bölmədə sindromun başa düşülməsində əsas nəzəri yanaşmalar və onların peşə təhsili müəssisələri kontekstində tətbiqi izah olunur.

1. *“Resursların qorunması” nəzəriyyəsi (Conservation of Resources Theory)*. Bu nəzəriyyəyə əsasən, insanlar həyatlarında malik olduqları resursları qorumağa çalışırlar. Stress və tükənmə isə bu resursların itirilməsi və ya itki qorxusu nəticəsində yaranır [21]. Peşə təhsilverənləri daim emosional, sosial və intellektual resurslar sərf etdiyindən, adekvat dəstək olmadıqda bu resursların tükənməsi baş verir.

2. *“İş-həyat balansı” nəzəriyyəsi (Work-Life Balance Theory)*. Bu yanaşma fərdin peşə fəaliyyəti ilə şəxsi həyatı arasında tarazlığın pozulmasının tükənməyə yol açdığını bildirir. Peşə təhsili sahəsində çalışan müəllimlərin dərsləndikən fəaliyyətlərinin (məsələn, sənaye müəssisələri ilə əməkdaşlıq, hesabat hazırlıqları və s.) çoxluğu onların şəxsi vaxta ehtiyacını

azaldaraq emosional yorğunluq yaradır [20].

3. “*Sosial dəstək və şəbəkələr*” nəzəriyyəsi (*Social Support and Networks Theory*). Bu nəzəriyyə tükənmə sindromunun qarşısının alınmasında sosial əlaqələrin mühüm rol oynadığını vurğulayır. İş mühitində həmkar dəstəyi, rəhbərliklə sağlam münasibət və kollektiv içi ünsiyyət tükənmənin azalmasına xidmət edir [18]. Peşə təhsili müəssisələrində isə struktur problemlər səbəbindən bu dəstək sistemləri bəzən zəif təşkil olunur.

4. *Nailiyyətə yönəlmiş motivasiyalar və “Grit” yanaşması* (*Achievement-Oriented motivations and the “Grit” approach*). Bu nəzəriyyə müəllimlərin uzunmüddətli məqsədlərə fokuslanma və maneələrə baxmayaraq davam etmə bacarığı ilə bağlıdır [22]. Peşə təhsili sahəsində çalışan motivasiyalı təhsilverənlərdə “grit” səviyyəsinin yüksək olması onları tükənmədən qoruyan amil ola bilər.

5. “*Sosial kimlik*” nəzəriyyəsi (*Social Identity Theory*). Bu nəzəriyyəyə görə, fərdin peşə kimliyi və özünü təhsil sisteminin bir hissəsi kimi dərk etməsi onun işə münasibətinə təsir edir [23]. Peşə təhsilinə qarşı ictimai münasibətin bəzən mənfi olması, bu sahədə çalışanların kimlik böhranı yaşamasına və nəticədə emosional tükənməyə səbəb ola bilər.

Sadalanan bu nəzəri yanaşmaların hər biri tükənmə sindromunu fərqli aspektlərdən başa düşmək və onunla mübarizədə kompleks yanaşmalar tətbiq etmək baxımından əhəmiyyətlidir. Xüsusilə peşə təhsili sahəsində bu nəzəri çərçivələrin inteqrasiyası daha sistemli və dayanıqlı həllər təqdim edə bilər.

Tükənmə sindromu anlayışı və onun mahiyyəti

Tükənmə sindromu (*burnout syndrome*) uzunmüddətli stress, emosional gərginlik və iş mühitindəki mənfi amillərin təsiri ilə yaranan psixoloji haldır. Bu anlayış ilk dəfə 1974-cü ildə H.Freudenberger tərəfindən işlənmiş və “insanın enerjisinin, motivasiyasının tədricən sönməsi” kimi izah olunmuşdur [12]. Daha sonra Christina Maslach sindromun üç əsas komponentini müəyyən etmişdir: emosional tükənmə, depersonalizasiya və şəxsi nailiyyət hissinin azalması [8].

Peşə təhsili müəssisələrində çalışan təhsilverənlər, xüsusilə də praktik dərslərlə yüklü olan müəllimlər gündəlik olaraq tələbələrə fərdi işləmək, yeni texnologiyalara uyğunlaşmaq və daim dəyişən əmək bazarına uyğun tədris vermək məcburiyyətindədirlər. Bu da onların psixoloji

yüklənməsini artırır [7].

Tükənmə sindromunun yaranma səbəbləri

Tədqiqatçılar tükənmənin yaranmasını üç əsas faktor qrupu ilə izah edirlər:

Fərdi faktorlar: mükəmməllikçilik, yüksək məsuliyyət hissi, zəif stressə dözümlülük;

Peşəkar faktorlar: çoxlu dərslər saatı, qeyri-müəyyən və dəyişkən tapşırıqlar, texniki təchizatın kifayət qədər olmaması, rəhbərlikdən və həmkarlardan dəstək çatışmazlığı;

Sosial-psixoloji faktorlar: kollektiv daxilində gərgin münasibətlər, ailə-iş balansının pozulması, sosial dəstəyin azlığı [9, 16].

Peşə təhsili müəssisələrinin üstün cəhətlərindən biri əmək bazarına uyğun praktik biliklərin verilməsidir. Lakin bəzi hallarda maddi-texniki baza zəif olduğu üçün müəllimlər resurs qıtlığı şəraitində işləməli olurlar ki, bu da əlavə psixoloji təzyiq yaradır [1].

Tükənmə sindromunun təhsilverənlərə təsiri

Tükənmə sindromu təhsilverənlərin iş keyfiyyətinə və şəxsi rifahına birbaşa təsir göstərir. Emosional tükənmə müəllimdə motivasiya itkisinə, dərslərin keyfiyyətində enməyə səbəb ola bilər. Depersonalizasiya isə tələbələrə və işə qarşı laqeyd münasibət formalaşdırır [8]. Şəxsi nailiyyət hissinin azalması müəllimin özünəinamını azaldır, bu isə bəzən peşədən uzaqlaşmaqla nəticələnə bilər.

Peşə təhsili müəssisələrinin bəzi müəllimləri, xüsusilə də istehsalat təlim ustaları və dual təhsil modelində çalışanlar sənaye və bazarın tələb etdiyi bacarıqları öyrətməyə çalışdıqları üçün əlavə məsuliyyət hiss edirlər. Bu həm müsbət, yəni peşənin aktual olması baxımından, həm də mənfi, yəni iş yükünün çoxluğu baxımından qiymətləndirilə bilər [4].

Tükənmə sindromunun izahında psixoloji və pedaqoji yanaşmalar

Tükənmə sindromu həm psixoloji, həm pedaqoji, həm də sosioloji yanaşmalarla izah olunur:

– **psixoloji yanaşma** fərdin daxili gərginliklərinə, stressə davamlılıq və emosional tənzimləmə qabiliyyətinə fokuslanır [19];

– **pedaqoji yanaşma** müəllim fəaliyyətinin emosional və intellektual yükünü ön plana çəkir;

– **sosioloji yanaşma** isə kollektiv, təşkilati və sosial mühitin təsirini nəzərə alır.

Peşə təhsili müəssisələrində bu üç yanaşmanın inteqrasiyası daha uyğundur, çünki burada həm

praktik, həm nəzəri, həm də sosial bacarıqlar tələb olunur. Lakin bəzi hallarda idarəetmədə olan qeyri-müəyyənliklər və müəllimlərin dəstək mexanizmlərinin zəifliyi bu integrasiyanı çətinləşdirir [6].

Peşə təhsili müəssisələrində tükənmə sindromunun aradan qaldırılması yolları

Tükənmə sindromunun qarşısının alınması və ya aradan qaldırılması üçün fərdi, təşkilati və sistem səviyyəsində tədbirlər görülməlidir. Xüsusilə də peşə təhsili müəssisələrində təhsilverənlərin psixoloji rifahını dəstəkləyəcək kompleks yanaşmalar tələb olunur.

Fərdi səviyyədə müəllimlərin emosional tənziqləmə bacarıqları, stressə qarşı psixoloji davamlılıq, şəxsi vaxtın effektiv idarə olunması və iş-həyat balansına diqqət önəmlidir [19]. Dəfələrlə sübut olunub ki, müəllimlərin özünüinkişaf fəaliyyətləri – seminar, təlim və mübadilə proqramlarında iştirakı motivasiyanı artırır və tükənməni azaldır [5].

Təşkilati səviyyədə rəhbərlik tərəfindən müəllimlərin fikirlərinə dəyər verilməsi, idarəetmədə şəffaflıq, əməkdaşlıq mühitinin yaradılması və psixoloji dəstək mexanizmlərinin formalaşdırılması mühümdür. Peşə təhsili müəssisələrində mentorluq sistemləri, həmkar dəstəyi və kollektiv motivasiya tədbirləri tükənmənin qarşısını almaqda effektivdir [1; 9].

Təhsil sistemi səviyyəsində tədris yükünün optimallaşdırılması, sosial təminatların yaxşılaşdırılması, resursların (texniki baza, avadanlıq, metodik vəsaitlər) yetərli olması və müəllimlərin qiymətləndirilməsində ədalətli yanaşma vacibdir. Peşə təhsili müəssisələrinin üstün cəhəti odur ki, real sektorla əməkdaşlıq imkanları genişdir. Bu əməkdaşlıq müəllimlərin daha praktik və dinamik mühitdə işləməsinə şərait yaradır. Lakin bəzi bölgələrdə infrastrukturun zəifliyi və idarəetmədəki qeyri-sabitlik tükənmənin artmasına səbəb ola bilər [4; 7].

Bundan əlavə, beynəlxalq təcrübədə psixososial müdaxilə proqramları, məsələn, mindfulness əsaslı stress idarəetməsi, müntəzəm psixoloji konsultasiyalar və qrup terapiyaları müəllimlər arasında tükənmənin qarşısını almaqda geniş istifadə olunur (Hülshager et al., 2013). Azərbaycan kontekstində bu cür dəstəklərin hələ də məhdud olması bəzi təhsilverənləri çətin vəziyyətdə qoyur.

Nəticə. Peşə təhsili müəssisələrində tükənmə sindromu müəllimlərin peşəkar fəaliyyətinə və ümumilikdə təhsil mühitinə mənfi təsir göstərən ciddi bir problemdir. Bu sindromun yaranma səbəbləri müxtəlifdir, həm fərdi, həm də təşkilati amillərlə sıx əlaqəlidir. Fərdi olaraq stressə dözümsüzlük, yüksək məsuliyyət hissi və mükəmməllikçilik kimi faktorlar tükənməyə səbəb olur. Eyni zamanda yüksək iş yükü, qeyri-müəyyən tapşırıqlar və sosial dəstəyin azlığı kimi xarici amillər də bu sindromun yaranmasına təkan verir [10].

Peşə təhsili müəssisələrində tükənmə sindromunun qarşısını almaq üçün fərdi və təşkilati yanaşmalar birgə tətbiq olunmalıdır. Fərdi yanaşmalarla müəllimlərin stressə mübarizə bacarıqları artırılmalı, mütəmadi psixoloji dəstək və fərdi inkişaf kursları təşkil edilməlidir. Təşkilati səviyyədə isə iş mühitinin daha dəstəkləyici olması, iş yükünün düzgün bölüşdürülməsi və əməkdaşlıq mühitinin təşviqi vacibdir. Rəhbərlik və müəllimlər arasında açıq ünsiyyət və dəstək sistemlərinin yaradılması tükənmə sindromunun qarşısını almaq üçün əhəmiyyətlidir [14].

Araşdırmalar göstərir ki, iş mühitinin psixososial keyfiyyətinin artırılması, sosial dəstək sistemlərinin qurulması və idarəetmədə şəffaf yanaşmalar tükənmənin qarşısını almaqda mühüm rol oynaya bilər. Bu cür müsbət dəyişikliklər tətbiq olunarsa, müəllimlərin iş motivasiyası və tədris keyfiyyəti yüksələr, ümumilikdə təhsil sisteminin effektivliyi artar. Tükənmə sindromunun qarşısını almaq üçün tətbiq edilən fərdi və təşkilati müdaxilələr yalnız müəllimlərə deyil, həm də bütün təhsil mühitinə müsbət təsir göstərəcəkdir. Bu yanaşmalar peşə təhsili müəssisələrində sağlam və səmərəli bir iş mühiti yaradacaq və müəllimlərin öz işlərinə olan bağlılığını artıracaqdır.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. Əliyeva T. Peşə təhsilində təhsilverənlərin peşəkar inkişafı və mövcud çətinliklər. "Təhsil" jurnalı, 2021, №4(58), s.32-40.
2. Quliyev F., Rzayeva G. Peşə təhsilində psixososial risk faktorları və müəllim rifahı. Bakı, "Təhsil" nəşriyyatı, 2021, 120 s.
3. Elm və Təhsil Nazirliyi. Peşə təhsilində islahatlar və modernləşmə prosesi üzrə illik hesabat. Bakı, 2023, 56 s.
4. Yıldız A. Mesleki eğitimde öğretmen tükenmişliği. Eğitim Bilimleri Dergisi, 2020, c.46(2),

s.210-225.

5. Korkmaz O., Ceylan S. Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ve sosyal destek düzeyi arasındaki ilişki. Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 2020, 7(2), s.145-162.

6. Karakuş M. Tükenmişlik sendromu ve eğitim kurumları. Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi, 2019, c.6(1), s.75-88.

7. Turan S., Koç E. Burnout among vocational school teachers: A qualitative study. International Journal of Educational Studies, 2022, vol.9(1), pp.56-70.

8. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 1981, vol.2(2), pp.99-113.

9. Maslach C., Leiter M.P. The Truth About Burnout. San Francisco, Jossey-Bass, 1997, 186 p.

10. Maslach C., Leiter M.P. Burnout prevention and intervention in organizations: An introduction to the special issue. Journal of Applied Psychology, 2016, vol.101(1), pp.4-13.

11. Leiter M.P., Maslach C. Banishing Burnout: Six Strategies for Improving Your Relationship with Work. Jossey-Bass, 2005.

12. Freudenberger H.J. Staff burn-out. Journal of Social Issues, 1974, vol.30(1), pp.159-165.

13. Taris T.W., Schaufeli W.B., de Jonge J. Job stress and health: A meta-analytic review. Journal of Occupational Health Psychology, 2001, vol.6(3), pp.228-248.

14. Bakker A.B. Job demands-resources theory: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 2014, vol.29(2), pp.15-28.

15. Bakker A.B. Job demands-resources theory: A decade of research and future directions. Journal of Managerial Psychology, 2021, vol.36(2), pp.234-245.

16. Schaufeli W.B., Buunk B.P. Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. The Handbook of Work and Health Psychology, 2003, pp.383-425.

17. Schaufeli W.B., Bakker A.B., Van Rhenen W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. Journal of Organizational Behavior, 2009, vol.30(7), pp.893-917.

<https://doi.org/10.1002/job.595>

18. Cohen S., Wills T.A. Stress, social support, and the buffering hypothesis. Psychological

Bulletin, 1985, vol.98(2), pp.310-357.

19. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal and coping. New York, Springer Publishing, 1984, 456 p.

20. Greenhaus J.H., Allen T.D. Work-family balance: A review and extension of the literature. Handbook of Occupational Health Psychology, 2011, pp.165-183.

21. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 1989, vol.44(3), pp.513-524.

22. Duckworth A.L., Peterson C., Matthews M.D., Kelly D. Grit: Perseverance and passion for long-term goals. Journal of Personality and Social Psychology, 2007, vol.92(6), pp.1087-1101.

23. Tajfel H., Turner J.C. The social identity theory of intergroup behavior. In Worchel S., Austin W.G. (Eds.), Psychology of Intergroup Relations, Chicago, Nelson-Hall, 1986, pp.7-24.

24. Gunay G., Ceylan M. Impact of social support on burnout among teachers: A study on vocational education. Journal of Vocational Education and Training, 2021, vol.23(4), pp.567-580.

M.Mammadova

Burnout syndrome in vocational educational institutions: causes, effects and ways of elimination

Abstract

The article examines the causes, effects and prevention methods of burnout syndrome faced by educators working in vocational education institutions, and analyzes the structural causes of burnout based on the Maslach and Jackson (1981) model and other modern theoretical approaches.

М.Мамедова

Синдром эмоционального выгорания в учреждениях профессионального образования: причины, последствия и пути устранения

Аннотация

В статье рассматриваются причины, последствия и методы профилактики синдрома профессионального выгорания у педагогов, работающих в учреждениях профессионального образования, а также анализируются структурные причины профессионального выгорания на основе модели Маслаха и Джексона (1981) и других современных теоретических подходов.