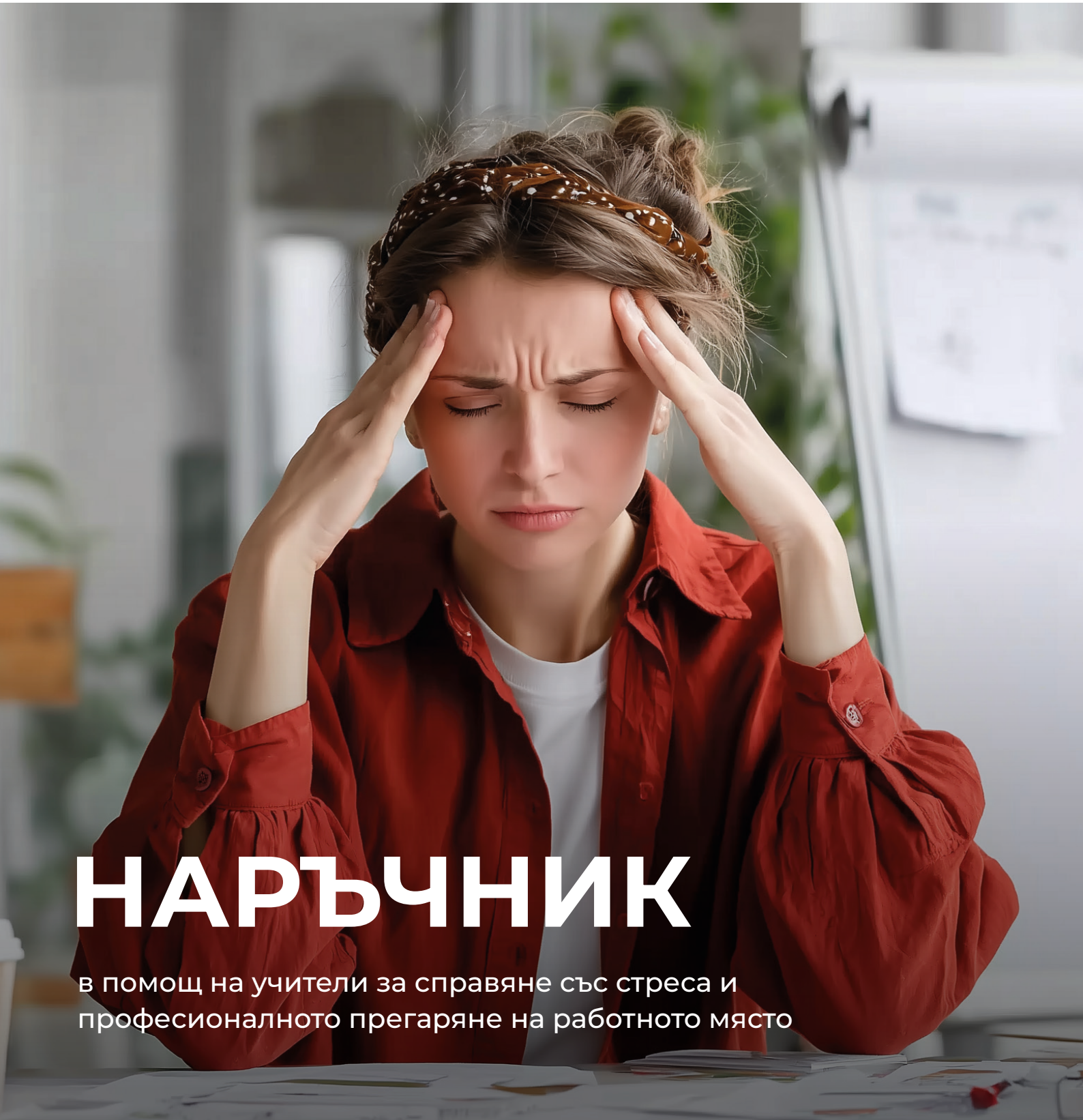




НАРЪЧНИК

в помощ на учители за справяне със стреса и
професионалното прегаряне на работното място

Проект “Превенция на насилието при деца чрез изграждане на умения за справяне със стреса и професионалното прегаряне на учители и персонал в предучилищното образование”



НАРЪЧНИК

в помощ на учители за справяне със стреса и
професионалното прегаряне на работното място

Този наръчник е създаден в рамките на проект *“Превенция на насилието над деца чрез изграждане на умения за справяне със стреса и професионалното прегаряне на персонала в предучилищното образование”*, съфинансиран от Европейския съюз и фондация *“Работилница за граждански инициативи”* (ФРГИ). Изразените възгледи и мнения са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз и ФРГИ. Нито Европейският съюз, нито ФРГИ могат да бъдат държани отговорни за тях.



ФОНДАЦИЯ
РАБОТИЛНИЦА
ЗА ГРАЖДАНСКИ
ИНИЦИАТИВИ

покрепяме инициативите



Съфинансирано от
Европейския съюз

Авторски състав

Женислава Сапунджиева
д-р Николета Йончева
д-р Светла Тодорова
Веселина Тинчева
Боряна Янева

© Карин дом 2025

гр. Варна
бул. Цар Освободител 86А
www.karindom.org

Консултант и обработка на данни

доц. д-р Ирина Тодорова

Организационен екип

Женислава Сапунджиева
Магдалена Цонева

Редактор

Мариела Митева

Дизайн

Анелия Митева

ISBN 978-619-92875-5-2

Съдържание

06	Въведение
07	Същност и прояви на професионалния стрес
08	Прояви на стреса върху състоянието и личността
09	Произход на бърнаут и как се различава от стреса
13	Синдром на бърнаут: критерии, индикатори и фази
17	Скрининг и самооценка на професионалния бърнаут: скалата MBI
22	Работна среда, фокусирана върху благосъстоянието на персонала
23	Изследване на нивата на професионален стрес сред учители в детски градини
30	Изводи
31	Техники за намаляване на емоциите и напрежението
33	Стратегии и техники за справяне със стреса и агресивното поведение при деца
42	Справяне със стреса и негативните емоции на работното място
45	Заклучение
46	Библиография

Въведение

Проектът “Превенция на насилието при деца чрез изграждане на умения за справяне със стреса и професионалното прегаряне на персонала в предучилищното образование” има за цел да намали риска от насилие при деца чрез подкрепа на учители и персонал в детските градини да се справят по-ефективно със стреса и професионалното прегаряне. Проектът работи в синхрон с целите за превенция, интервенция и овластяване, като предоставя инструменти и стратегии за по-добро психично здраве на учителите и за създаване на по-безопасна и подкрепяща среда за децата.

Основни аспекти



Фокус върху превенцията

Проектът насочва усилията си към предотвратяване на насилието, като се справя с коренните причини, включително стреса и изтощението на педагогическия персонал.



Синхрон с по-големи цели

Проектът следва рамката на проект INSPIRE (<https://inspire.frgi.bg>), който включва превенция, интервенция и овластяване, като го прилага в контекста на ранното образование.



Развитие на умения

Акцентът пада върху изграждането на умения за справяне със стрес и прегаряне сред учителите и персонала в предучилищна възраст.



Създаване на позитивна среда

Целта е да се подпомогне изграждането на сигурна, подкрепяща и вдъхновяваща среда, както за децата, така и за учителите, като това се постига чрез подкрепа за психичното здраве и благополучие на възрастните.



Същност и прояви на професионалния стрес

Професионалният стрес според С. Gamassou (2014) е съвкупност от негативни психични и физиологични последствия от натоварващите индивида работни условия. При тях професионалните изисквания, на които той трябва да отговори, надхвърлят ресурсите, с които разполага. Това подлага на опасност оптималното му съществуване, равновесие и спокойствие. По този начин професионалният стрес води както до личностна, така и до организационна неефективност. Неговите източници могат да се коренят в:

- предмета и организацията на работата;
- позициите и ролите, които служителят изпълнява;
- кариерното развитие;
- междуличностните отношения;
- организационната структура и климат;
- някои извън организационни фактори.

Освен гореизброените, предпоставките за професионалния стрес включват и индивидуалните особености на работещия – типа личност, неговите нагласи и възприятия и миналия му опит.

Прояви на стреса върху състоянието и личността



Физически прояви

- Мигрена, Главоболие;
- Лошо храносмилане;
- Безсъние;
- Умора;
- Изтощение;
- Загуба на апетит.



Поведенчески прояви

- Търсене на внимание;
- Влизане в ролята на прекалено загрижен, проява на неуместни действия и чувства;
- Отбягване на клиенти, колеги и определени ситуации;
- Обръщане към алкохола, прекаляване с тютюнопушене, преяждане.



Умствени прояви

- Неспособност за концентрация;
- Натрапливи мисли, притеснения;
- Страхове, приемане на себе си като жертва.



Емоционални прояви

- Резки промени в чувствата;
- Липса на желание за ставане от сън сутрин;
- Плаваща нервна възбуда;
- Омраза към дейностите и хората.

Произход на бърнаут и как се различава от стреса



Синдромът на професионално “изгаряне” (бърнаут/burnout) се разглежда в теорията като отговор на професионалния стрес и негова психофизиологична, емоционална и поведенческа изява. Първи описва същността и симптоматиката на професионалното “изгаряне” американският психиатър Херберт Фройденберг в началото на 70-те години на XX в. Той наблюдава признаците му сред медицинските работници и доброволците в областта на психиатричните грижи, като историята твърди, че самият Фройденберг също е изпитал характерните за синдрома преживявания. Откривателят на “бърнаут” определя нареченото така състояние като психично “изгаряне” и го описва като влошаване на психичното и физическото самочувствие при представителите на медицинската и сродните ѝ професии.

Професионалното прегаряне се определя като синдром или състояние, което е придружено от физическа и психологическа умора и изтощение във връзка с работата (De Stasio et al., 2017).

Може да се срещне във всяка професия, но засяга най-вече тези, които:

- взаимодействат с хора като медицински персонал, социални работници, терапевти, учители, възпитатели, адвокати и държавни служители;
- имат интензивни взаимодействия в работата си с хора;
- имат големи отговорности;
- помагат и подкрепят хора, които също могат да имат сериозни нужди.

Продължителното подлагане на стрес на работното място, което специалистът може да изпита, сложните изисквания, високоинтензивният характер на някои работни места и дългите часове често надделяват над способността на специалистите и техния капацитет да се справят и могат да причинят изтощение, деперсонализация, хронично чувство на неудовлетвореност, чувство за некомпетентност и липса на лични постижения (Brunsting et al., 2022; Carod-Artal et al., 2013; Maslach et al., 2001).

Термините стрес и прегаряне често се бъркат главно, защото често се откриват сходни симптоми като умора, тревожност или липса на мотивация. Прегарянето обаче се разглежда като синдром с комбинация от характеристики, включително емоционално изтощение, деперсонализация и намалени лични постижения. Освен това хората с бърнаут изпитват специфични симптоми за продължителен период от време. Следователно прегарянето се отнася до хроничен професионален стрес, до прогресивно състояние в резултат на неефективни стратегии за справяне със стресови ситуации, свързани с работата (Montero-Marin et al., 2014). Освен това, за разлика от стреса, с който може да се справи човек, прегарянето е състояние на ума, което не може лесно да се преодолее, например като с отиване на почивка или по-малко часове работа (Awa et al., 2010).



Според разбирането на Кристина Маслач (1981) – един от най-известните изследователи на този проблем – синдромът на “изгарянето” е състояние на емоционално и физическо изтощение, свързано със загуба на интерес към работата и доверие в другите, деперсонализиране на клиентите, загуба на загриженост и чувствителност към тях, самонеодобрение, загуба на стимули, чувство за неуспех.

Синдромът на професионалното изгаряне се разглежда в контекста на влиянието на психичното натоварване в процеса на постоянните междуличностни контакти, които изисква професията. Той се явява и възможно следствие от прекалено високата мотивация за работа и засилени очаквания за успешно справяне с различни професионални ситуации.

Етиологията на синдрома е проучвана от С. Maslach, S. Jackson и М. Leiter (2001) във връзка с изработването на диагностичен инструментариум. Те обръщат внимание на една особена характеристика на помагащите професии, а именно, че служителите в сферата на услугите са длъжни да прекарват значително време в интензивни междуличностни контакти с други хора. Това взаимодействие с клиентите е концентрирано върху техните проблеми (психични, социални, физически) и поради това е натоварено с негативни чувства като гняв, смущение, страх, отчаяние. Решенията на проблемите на клиентите невинаги са очевидни, постигат се трудно, при което се работи в ситуации на висока неопределеност и фрустрация. Авторите подчертават, че за специалист, който непрекъснато работи с клиенти при подобни обстоятелства, такова хронично напрежение предизвиква значително емоционално изчерпване (изразходване) и води до “изгаряне”.





Както обобщава D. Lefebvre (2004), две групи причини оформят рисковата среда за възникване и развитие на синдрома на “изгарянето”. Първата група са външни причини, свързани с условията на работа. Тук са включени:

- лоша организация;
- липса на позитивни отношения;
- неудовлетворително възнаграждение;
- слаба професионална подкрепа;
- недобре определяни задачи.

Друга група причини обхващат рискови характеристики на личността в смисъла на определена личностна уязвимост. Това са например:

- грешки и нарушения в самоконтрола, в управлението и разпределението на собствените сили и енергия;
- идеалистични възгледи;
- нереалистични очаквания в работата;
- ограничени емоционални и социални контакти в личния живот.



Синдром на бърнаут: критерии, индикатори и фази

Развитието на бърнаут има стадиален характер и някои диагностични инструменти измерват именно фазата на формирането и закрепването му в емоционалния и поведенчески модел на личността на помагачия специалист. Други инструменти позволяват измерване на степента, в която са развити и изявиени отделните съдържателни признаци от комплекса симптоми на бърнаут.

Общи диагностични критерии

Както посочват С. Maslach, S. Jackson и М. Leiter (2001), ключовият аспект на синдрома на “изгарянето” е нарастването на чувството за емоционално изтощение. Доколкото емоционалните ресурси са изчерпани, професионалистите чувстват, че нямат какво повече да дадат от себе си на психично равнище. Другият основен аспект е деперсонализацията, която се изразява в отрицателни, дори цинични отношения и чувства спрямо децата и родителите. Към тях учителят би могъл да развие коравосърдечност, както и предубедеността, че ще му създадат само неприятности. Смята се, че деперсонализацията е в голяма степен корелационно зависима от натрупването на по-високи нива на емоционално изтощение. И третият базисен аспект на синдрома на “изгарянето” включва намаляването на удовлетвореността от личните постижения и тенденцията за негативна самооценка, особено по отношение на работата си с децата и родителите. Учителите се чувстват нещастни и изгубват усещането за успех.

Тези три аспекта на бърнаут са заложили в най-утвърдения модел за изследване на синдрома в диагностичната практика. До известна степен цитираната последователност насочва и към известна стадиалност, т.е. емоционалното натоварване и изтощение обикновено е най-ранният симптом, който налага намеса и подкрепа по възможност още при най-слабите му проявления. Ако работещият не съумее да се справи, то деперсонализирането на децата и родителите и тоталното чувство за професионален неуспех много бързо се задълбочават и завладяват съзнанието и преживяванията на учителя.

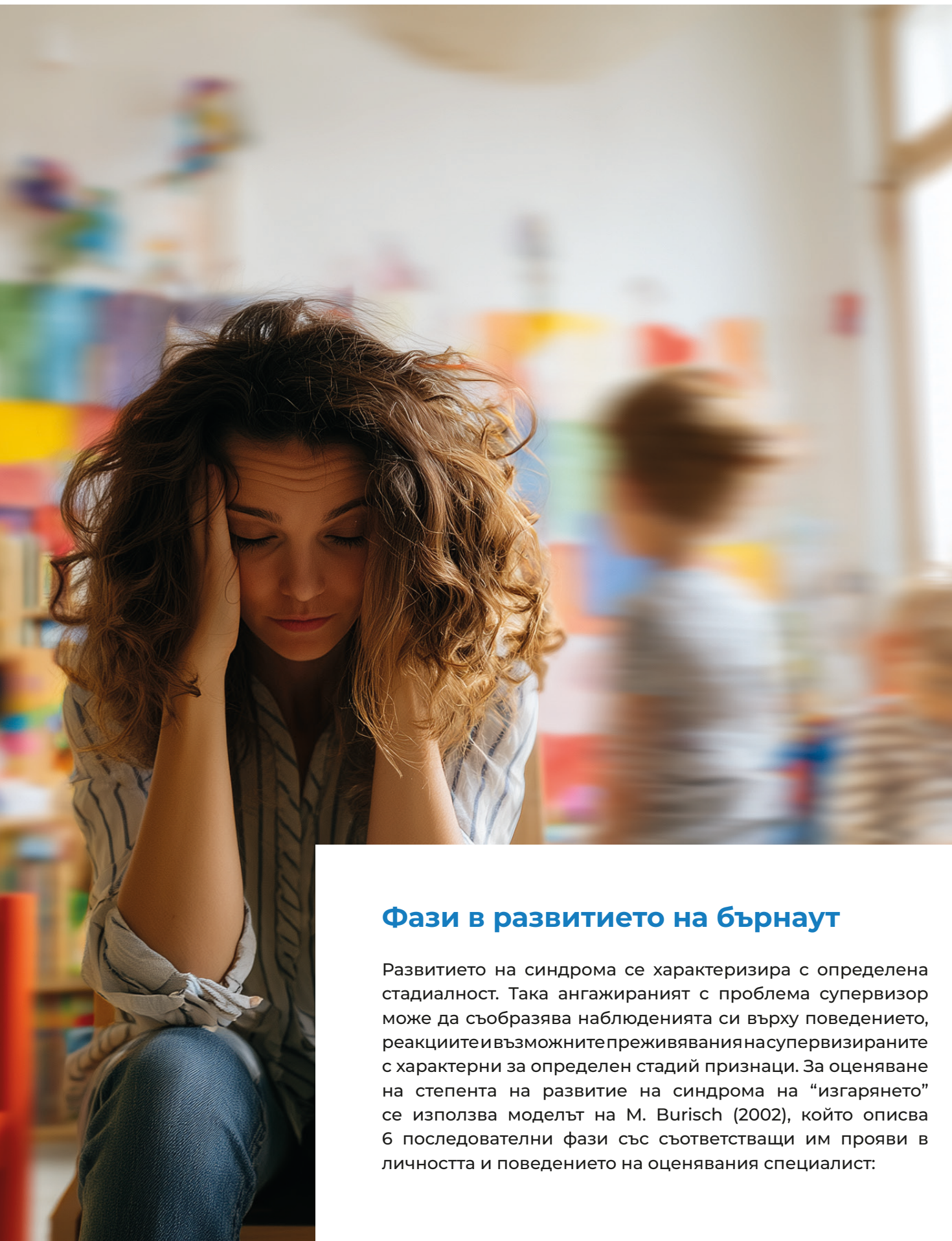
Индикатори на бърнаут

Според L. M. Larouche (1985) критериите за диагностициране на бърнаут са:

- негативно емоционално състояние;
- преследване на идеалистични цели;
- отбелязване на спад в постиженията;
- отсъствие в миналото на значима психопатология;
- добро професионално функциониране до този момент;
- необратимост на състоянието и невъзможност за преодоляването му без външна помощ.

Тези белези на синдрома трудно могат да бъдат напълно забелязани и осъзнати от самия учител. Разбира се, самоанализът на преживяванията в работата често показва, че има проблем, затруднение, неудовлетвореност, но той невинаги може сам да определи произхода и естеството на нарушенията в диспозицията и професионалното си поведение. Категоричното диагностициране на бърнаут, като устойчив комплекс от симптоми, може да бъде извършено с професионална намеса и помощ на супервизор или друг специалист и при включване на собствената готовност да сподели трудностите си, да намери причините им и да ги преодолее.





Фази в развитието на бърнаут

Развитието на синдрома се характеризира с определена стадиалност. Така ангажираният с проблема супервизор може да съобразява наблюденията си върху поведението, реакциите и възможните преживявания на супервизираните с характерни за определен стадий признаци. За оценяване на степента на развитие на синдрома на “изгарянето” се използва моделът на М. Burisch (2002), който описва 6 последователни фази със съответстващи им прояви в личността и поведението на оценявания специалист:

Фаза 1

Предварителна фаза. Характеризира се с прекалена активност и чувство за незаменимост. Ограничава социалните си контакти и потребностите, които не са свързани с работата. Често изпитва умора, страхове и опасения, безсъние.

Фаза 2

Понижаване на нивото на личностно участие. Възникват липса на емпатия, безразличие, цинични оценки, негативно и нехуманно отношение към колеги, деца и родители, завист. Приписва вината за собствените си неуспехи на други хора. Губи желанието да изпълнява задълженията си. Неудовлетворен е от работата си, като акцентира на материалния аспект. Изгубва жизнените си идеали.

Фаза 3

Емоционално реагиране. В тази фаза се срещат депресивни състояния, проявени като ниска самооценка, чувство за вина, страхове, апатия, лабилно настроение. Могат да възникнат и агресивни реакции като например подозрителност, конфликтност, неспособност за толерантност и компромис.

Фаза 4

Фаза на деструктивно поведение. Проявите в тази фаза включват снижаване на показателите на мисленето, въображението, вниманието. Изгубва мотивацията и инициативността в работата. Възниква безразличие, отказ от неформални контакти и развлекателни занимания, склонност към усамотяване или прекалена привързаност към конкретен човек. Учителят избягва теми, свързани с работата.

Фаза 5

Психосоматични реакции. На този етап могат да бъдат наблюдавани комплекс от нарушения като например безсъние, храносмилателни и сексуални разстройства, отслабване на имунитета, повишено кръвно налягане, главоболие, неспособност за релаксация в свободното време, зависимост от никотин, кофеин, алкохол.

Фаза 6

Разочарование. В последната фаза от развитието си синдромът на професионално "изгаряне" придобива характер на по-цялостно и устойчиво състояние, като се проявява в негативна житейска нагласа.

Още в началната фаза от развитието на синдрома първите му белези са знак за превантивни действия и необходимост от помощ. Моментът на намесата е особено специфичен, тъй като обикновено ранните характеристики на бърнаут все още не се осъзнават от учителите като неблагоприятни или неприемливи за личните им преживявания или за работата с деца, родители, колеги.



Скрининг и самооценка на професионалния бърнаут: скалата MBI

Във връзка с оценката на професионалния стрес, и по-конкретно за оценка на проявите на синдрома на професионално “изгаряне” в помагащите професии, сред най-популярните инструменти е тестът на К. Маслач (1981) (MBI, Maslach Burnout Inventory). По-нататък е представен текстът на въпросника и начинът, по който се прилага съобразно публикуването му във вид на бланка за попълване в научното списание “Colombia Medica” през 2004 г. Тестът включва 22 айтема, разпределени в три субскали – емоционално изтощение, деперсонализация, чувство за липса на постижения в работата – като измерването им разпределя показателите в три степени – слаба, средна и висока.





При провеждането на измерването на изследваното лице се предлага комплекс от твърдения, като за всяко от тях анкетираният посочва стойността на отговора, който в най-голяма степен се отнася за него. Вариантите са: 0 – не, никога; 1 – много рядко (няколко пъти годишно или по-рядко); 2 – рядко (веднъж месечно или по-рядко); 3 – понякога (няколко пъти месечно); 4 – често (веднъж седмично); 5 – много често (няколко пъти седмично); 6 – винаги (всеки ден). Резултатите се обработват, като се сумират стойностите по трите субскали “Емоционално изтощение”, “Деперсонализиране” и “Чувство за липса на лични постижения” и се съпоставят с нормите за определяне на съответната степен на изява на симптома.

Използването на теста трябва да бъде обвързано с възможности за получаване на специализирана компетентна помощ от супервизор във връзка с конкретните трудности, които специалистът преживява. Диагностичните резултати следва да служат за обсъждане и изолиране на фактори на професионален стрес, за превенция на емоционалното натоварване, за психопрофилактика в работата на учителя, както и за предприемане на групови или индивидуално-подкрепящи консултативни интервенции.

Приложенията на MBI попадат в рамките на практическата супервизия, на психологичното консултиране и индивидуалната професионална помощ, където обслужват чисто приложни въпроси и ситуации, но могат да бъдат ориентирани и към специфични научноизследователски цели. Така например, в научен план, измервания при различни групи специалисти по интересен начин илюстрират сходствата в кръга на помагащите професии. Данните показват и съществена положителна зависимост между показателите на бърнаут и количеството на отсъствията от работа поради болест.

Скала за измерване на бърнаут MBI (Maslach Burnout Inventhory)

Моля, отбележете за всяко от предложените твърдения отговора, който в най-голяма степен се отнася до Вас! Значенията на стойностите са:

0 – не, никога; 1 – много рядко; 2 – рядко; 3 – понякога; 4 – често; 5 – много често; 6 – винаги/постоянно.

1	Чувствам се емоционално изтощен(а) от моята работа.	0	1	2	3	4	5	6
2	Чувствам се съвсем изчерпан(а) в края на деня.	0	1	2	3	4	5	6
3	Чувствам се изморен(а), когато ставам сутрин и трябва да се изправа пред още един работен ден.	0	1	2	3	4	5	6
4	Лесно разбирам чувствата и потребностите на клиентите*, с които работя.	0	1	2	3	4	5	6
5	Чувствам, че се отнасям към някои клиенти като към безлични обекти.	0	1	2	3	4	5	6
6	Работата с хора по цял ден в действителност е усилие за мен.	0	1	2	3	4	5	6
7	Справям се много успешно с проблемите на моите клиенти.	0	1	2	3	4	5	6
8	Чувствам се като изпепелен(а) от моята работа.	0	1	2	3	4	5	6
9	Чувствам, че влияя положително върху живота на хората чрез моята работа.	0	1	2	3	4	5	6
10	Станах по-безчувствен(а) към хората, откакто се захех с тази работа.	0	1	2	3	4	5	6
11	Безпокоя се, че загубявам емоционално от тази работа.	0	1	2	3	4	5	6
12	Чувствам се много енергичен(на).	0	1	2	3	4	5	6
13	Чувствам се разочарован(а) от моята работа.	0	1	2	3	4	5	6
14	Струва ми се, че работата, която върша, е прекалено тежка.	0	1	2	3	4	5	6
15	Не съм истински загрижен(а) какво ще се случи с някои от клиентите	0	1	2	3	4	5	6
16	Пряката работа с хора ми носи твърде много напрежение.	0	1	2	3	4	5	6
17	Мога лесно да създам спокойна атмосфера при работата с клиентите.	0	1	2	3	4	5	6
18	Чувствам се стимулиран(а) от близостта, която постигам при работа с моите клиенти.	0	1	2	3	4	5	6
19	Върша много ценни, полезни неща в работата си.	0	1	2	3	4	5	6
20	Чувствам се в края на силите си.	0	1	2	3	4	5	6
21	В работата си се справям с емоционалните проблеми много спокойно.	0	1	2	3	4	5	6
22	Струва ми се, че клиентите ме обвиняват за някои от техните проблеми.	0	1	2	3	4	5	6

Субскала “Емоционално изтощение” включва твърдения с номера 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20;		
слаба степен	средна степен	висока степен
≤ 16	17–26	≥ 27

Субскала “Деперсонализиране” включва твърдения с номера 5, 10, 11, 15, 22;		
слаба степен	средна степен	висока степен
≤ 6	7–12	≥ 13

Субскала “Чувство за липса на лични постижения” включва твърдения с номера 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21;		
слаба степен	средна степен	висока степен
≤ 39	38–32	≥ 31



Друг тест за самооценка на бърнаут е неформален онлайн инструмент за самопроверка, състоящ се от 15 елемента. Има 5-степенна честотна скала: 1 (изобщо не), 2 (рядко), 3 (понякога), 4 (често), 5 (много често). За да го изпробвате, моля, посетете <https://www.mindtools.com/auhx7b3/burnout-self-test!>

Работна среда, фокусирана върху благосъстоянието на персонала

Изследване в Италия установява, че работни места, които се фокусират върху благосъстоянието, могат значително да смекчат ефектите от професионалното прегаряне (Sottimano et al., 2018). По-конкретно, авторите случайно разпределят 324 италиански учители в предучилищна възраст в три различни групи.

В групата за “психологично” лечение учителите получават консултации и участие в групови срещи за подкрепа.

В групата за “психосоциално” лечение учителите получават физиотерапия, логопедични услуги, гимнастика и тренировки за поддържане на гласа.

Накрая, в групата за “физическо” лечение, учителите преминават през преосмисляне на работната си среда, като работното пространство и мебелите се адаптират с оглед на физическите нужди на по-възрастните служители.

Резултатите от интервенцията показват, че групата, която получава психологическа подкрепа чрез консултации, е помогнала на учителите да разберат по-добре своята работа, да рефлектират, да се възстановят и да възвърнат мотивацията си за работа. Интервенциите в другите две групи не довели до значителни промени (Sottimano et al., 2018).





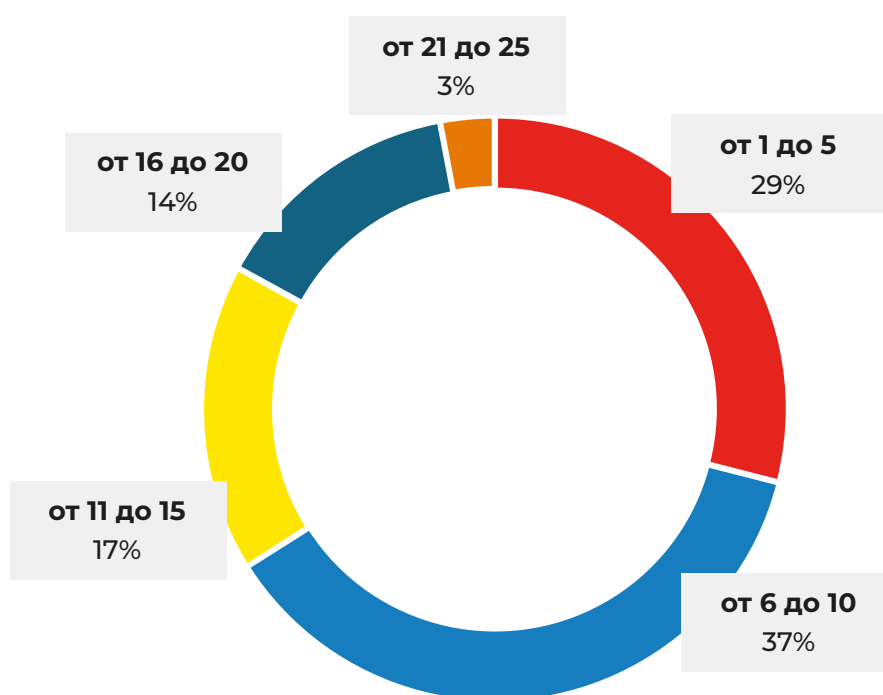
Изследване на нивата на професионален стрес сред учители в детски градини

През май 2025 година, в рамките на проект INSPIRE, се проведе изследване сред 107 учители от 6 детски градини в гр. Варна и областта, целта на което бе да установи какво е нивото на професионален стрес сред учителите и какви са неговите ефекти. За целите на изследването са разработени два инструмента – анкетна карта за самооценка на симптомите на професионален стрес, областите на затруднения и нуждата от обучение и карта за наблюдение на взаимодействието с децата в детската градина.

Основни акценти в това изследване са нивата на професионален стрес, факторите, които го повлияват, и възможните области на подкрепа на детските учители.

Резултатите от двете изследвания показват, че учителите в детските градини работят в групи, броят на децата, в които е значително висок. Изследването показва също, че в състава на групите все по-често влизат деца със специални образователни потребности и деца с проблеми в поведението. Съчетани – повишен общ брой на децата в една група и повишен брой на децата със специални образователни потребности и деца с поведенчески проблеми – изправят учителите пред нови и специфични за времето ни предизвикателства. Те са свързани с нуждата от разбиране на все по-голямо разнообразие от състояния, медицински диагнози, поведенчески специфики и емоционални реакции на децата, умения за взаимодействия с тях и родителите им, способности за приспособяване на педагогическия процес към деца с различни възможности, уменията за взаимодействие с по-голям брой деца в различно състояние.

Резултатите от изследването показват, че повишените изисквания за работа в усложняваща се педагогическа среда води до умора и изтощение при всички учители попаднали в него, като при 85% от тях са налице повече от 3 симптома на професионален стрес. При 14% от учителите се наблюдават между 4 и 5 симптома. Общо 29% от изследваните лица имат между 1 и 5 симптома на професионално прегаряне. При 16% се наблюдават между 6 и 7 симптома. При 19% се наблюдават между 8 и 10 симптома. При общо 37% са налице между 6 и 10 симптома на професионално прегаряне. При 17% се наблюдават между 11 и 15 симптома. При 14% са налице между 16 и 20 симптома. При 3% са налице между 21 и 25 симптома.



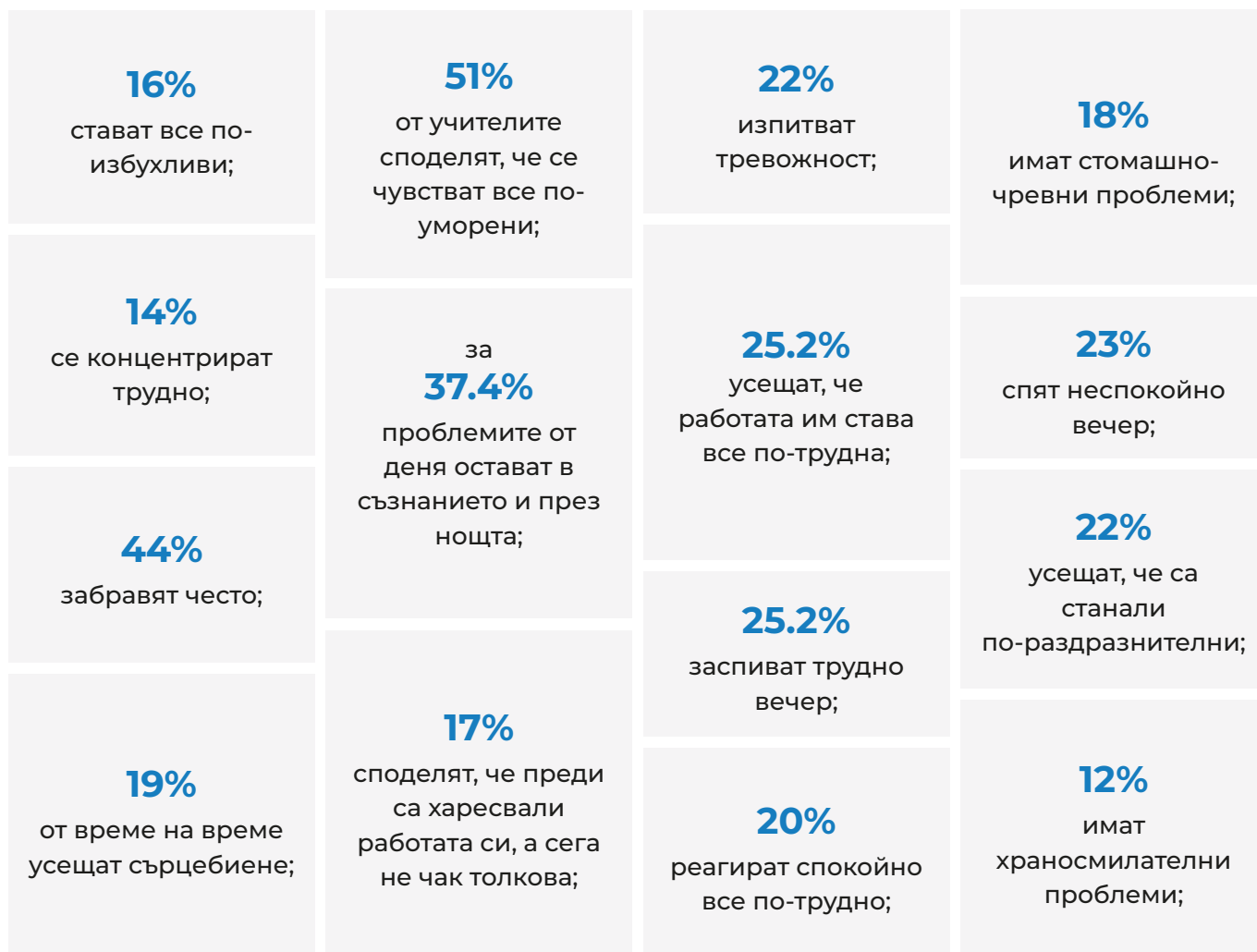
Графика 1. Честота на разпространение на симптомите на професионално прегаряне сред учителите в детските градини

Проявление на соматични симптоми на професионален стрес сред детските учители



Графика 2. Относителен дял на соматичните симптоми на професионален стрес сред учителите

Обезпокоителни данни



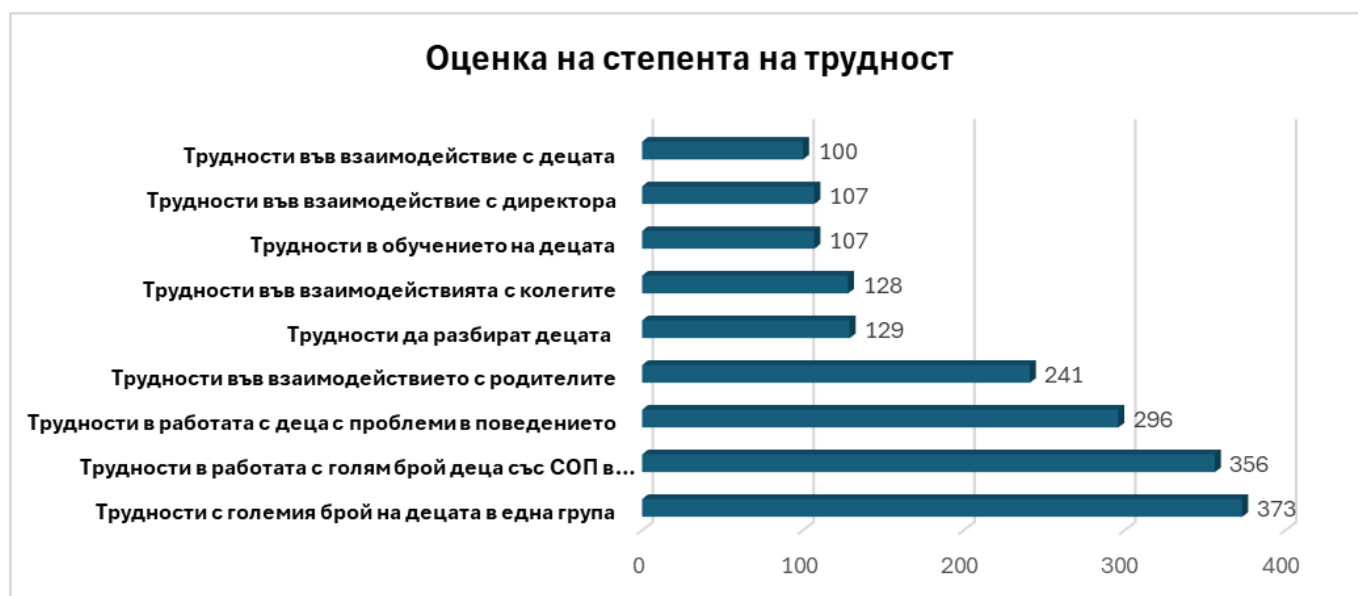


Графика 3. Относителен дял на разпространение на психологическите симптоми сред учителите

71% от учителите констатираат, че броят на деца със специални образователни потребности, с които трябва да работят става все по-голям. Според 54% отношенията с родителите също стават все по-сложни. За 50% от учителите отговорностите им стават все по-големи. Освен всички трудности, които изпитват, една трета от учителите споделят, че всичко това влияе и върху взаимоотношенията с членовете на семействата им. Една трета от всички учители, участвали в изследването, изпитват необходимост, когато се приберат вкъщи всички да “ги оставят на мира”. Една пета от всички учители споделят, че случващото се влияе върху отношението им към работата им - ако някога те са я харесвали, към момента на изследването това не е така. 11% вече не ходят на работа с удоволствие, 14% нямат търпение денят да свърши, 6% споделят, че вече изобщо не харесват работата си. Много учители споделят за наличие на соматични проблеми – 9% боледуват често, 12% страдат от хронични заболявания, 18% изпитват често главоболие, 18% имат стомашно-чревни проблеми, 12% имат храносмилателни проблеми, 19% от време на време усещат сърцебиене. Значителна част от учителите усещат промени в емоциите и поведението си – 22% усещат, че са станали по-раздразнителни, 22% усещат, че изпитват тревожност, 16% усещат, че стават все по-избухливи, 15% се ядосват лесно.

Анализирайки областите, в които най-често и в най-голяма степен изпитват трудности, учителите поставят на първо място - работата с голям брой деца в една група, на второ място – работата с деца със специални образователни потребности, на трето място – работата с деца с проблеми в поведението и на четвърто място - взаимодействията с родителите. В четирите области оценките са много високи.

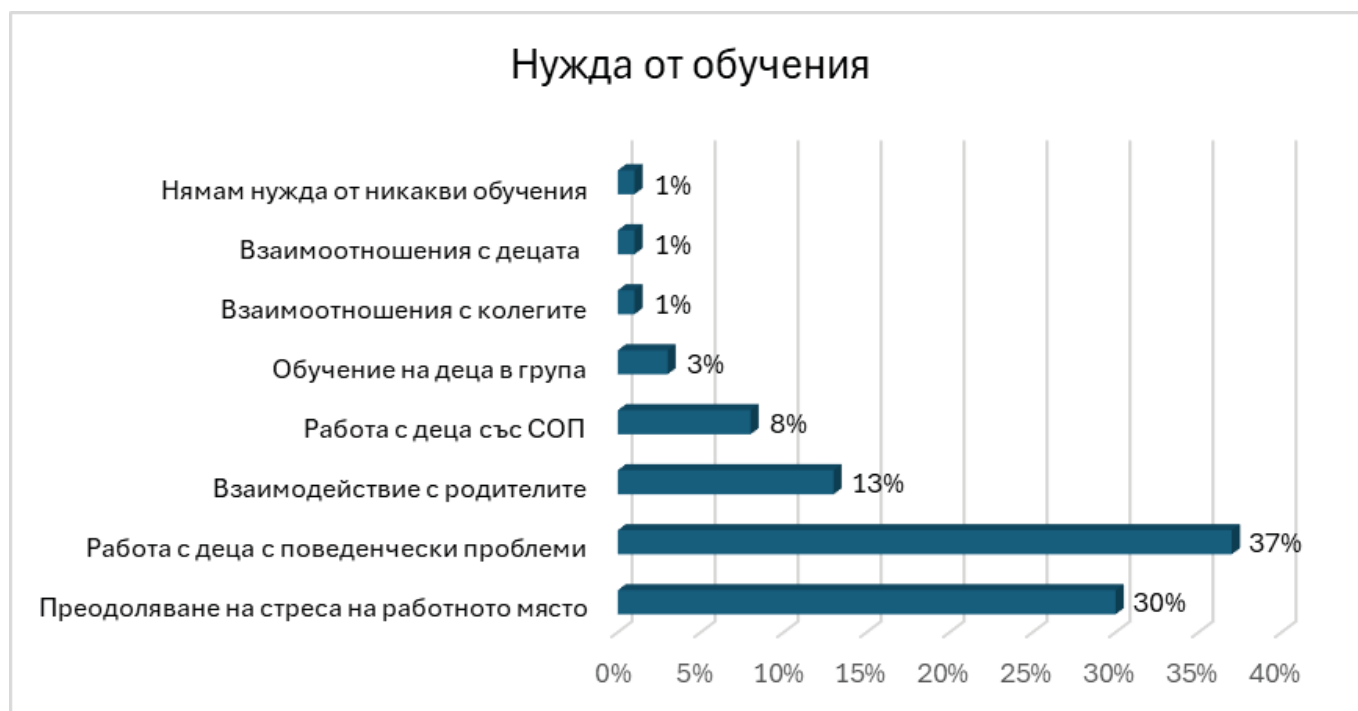
Макари значително по-ниски, но все пак относително високи, са областите: трудности в разбиране на децата, във взаимодействията с колегите, с директора и децата, както и трудности в обучението на децата.



Графика 4. Оценка на областите, в които учителите изпитват затруднения

Запитани “В кои области изпитват нужда да бъдат обучавани?”, учителите посочват следното:

- На първо място, учителите биха искали да бъдат обучени как да се справят конкретно с поведенческите проблеми на децата.
- На второ място, те биха искали да бъдат обучавани как да се справят със стреса на работно си място, който според резултатите от това изследване е повишен от комплекса от трите основни източници - работата с деца с поведенчески проблеми, работата с деца със СОП и работата с големи групи.
- На трето място, учителите поставят нуждата от обучение за взаимодействие с родителите.
- На четвърто място, учителите биха искали да бъдат обучавани как да взаимодействат с колегите си.



Графика 5. Оценка на нуждата от обучения

Резултатите от изследването показват връзка между областите, в които учителите изпитват трудности и тези, които оказват влияние върху нивата им на стрес, но не кореспондират с идентифицираната от тях необходимост от обучения. Например - нуждата от обучение как да работят с деца с проблеми в поведението изпреварва значително нуждата от обучение как да работят с деца със специални образователни потребности, докато оценката на трудност в работата с деца със специални образователни потребности е по-висока от тази на работа с деца с поведенчески проблеми. Учителите свързват нуждата от обучение не с нивата на трудност, а с областите, които влияят най-силно на нивата им на стрес. Според това изследване това е най-вече работата с деца с поведенчески проблеми. Близките стойности на работата с големи групи и работата с децата със специални образователни потребности, както и взаимодействията с родителите, очертават периметъра на най-сериозните изпитания, пред които са изправени учителите. От тях обаче те поставят три на челните места в оценката на необходимостта от обучение:

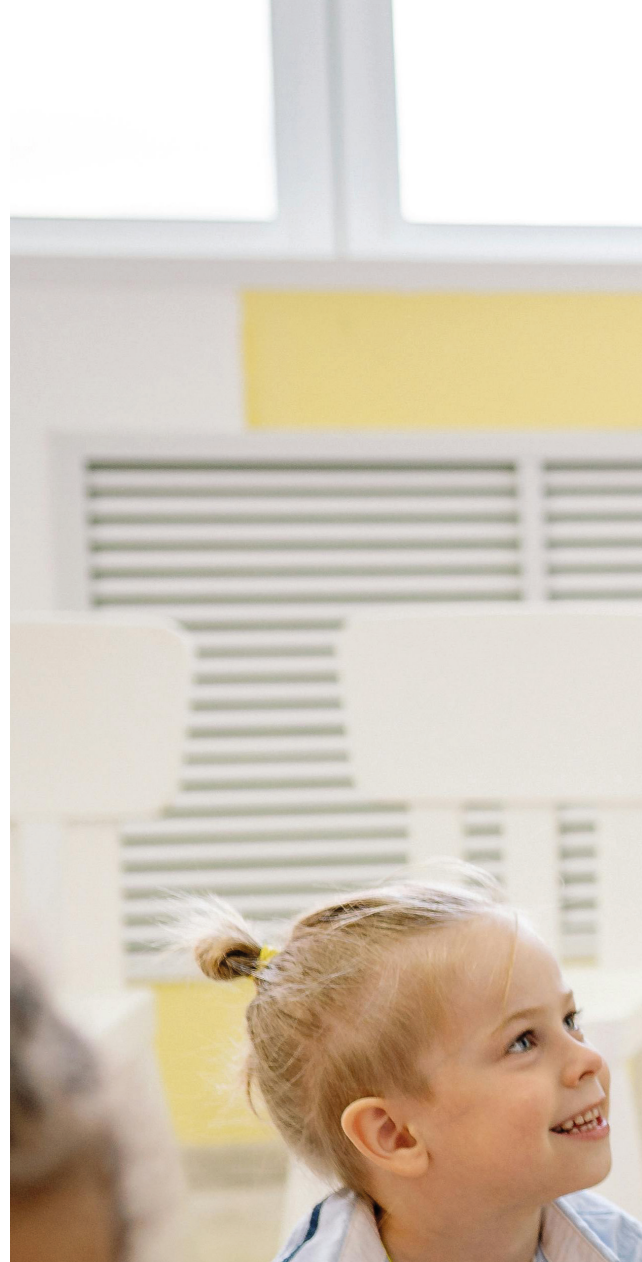
- Преодоляване на стреса на работното място като комплексно явление;
- Работа с деца с поведенчески проблеми;
- Взаимодействия с родителите.

В анкетното изследване учителите посочват, че изпитват най-малко затруднения във взаимодействието и обучението на децата, взаимодействието с директора и колегите си. Субективната им оценка за тези отношения не подчертава тяхното значение в общото им състояние, но по-задълбочен поглед върху резултатите разкрива, че умората в работата влияе върху взаимодействията им и нарушава връзките им с околните. Този резултат е силно обезпокоителен, защото подсказва, че с увеличаване на нивата на професионален стрес, ще се увеличават негативните влияния върху връзките с близките и колегите. И обратното, с влошаване на взаимоотношенията ще се повишават нивата на стрес. Това ще доведе до увеличаване на психологическите и соматични последици. Вероятно учителите разбират това и нареждат нуждата от обучения, насочени към взаимоотношенията с колегите, на четвърто място след нуждата от обучения, насочени към взаимодействията с родителите.

Изводи

Резултатите от настоящото изследване показват висок относителен дял на детските учители с множество симптоми на стрес на работното място, повлияни от комплекс от фактори, свързани основно с голям брой на децата в една група, увеличаващ се брой деца с поведенчески проблеми и деца със специални образователни потребности. Изследването показва, че повишените нива на стрес сред учителите с най-високи стойности корелират с натрупване на психологически и соматични симптоми и нарушения в отношенията в семейството и отношенията с колегите. Предвид последиците, които стресът на работното място оказва на емоциите и поведението на учителите, може да се допусне, че той влошава взаимоотношенията, а не обратното. Но тази хипотеза не е потвърдена от това изследване. Потвърдена е обаче връзката между отношенията и стреса на работното място. Учителите идентифицират нужда от обучение в умения за преодоляване на стреса на работното място като комплексно явление от горепосочените фактори, обучение за справяне с децата с поведенчески проблеми, взаимодействие с родителите и колегите. Също така се очертава и необходимост от подкрепа на специалистите чрез обучение, насочено към подобряване на взаимодействието със семейството в условия на учителската професия.

Резултатите от това изследване показват силно завишени резултати на стрес на работно място, които засягат 85% от учителите. Последиците във взаимодействията с децата са по-ниски. Негативните резултати засягат 100% от учителите, но между 9% и по някои показатели 50% от децата. Въпреки че този резултат не е особено обнадеждаващ, той показва, че тежестта на последиците от стреса на работното място е попаднала в много по-голяма степен върху учителите, тяхното психично и физиологично състояние и взаимоотношения със семейството, отколкото върху децата, с които работят. Но с повишаване на нивата на стрес, се повишават стойностите на последиците върху децата. Ето защо подкрепата на учителите в преодоляването на стреса на работното място



е ключова за подобряване на тяхното състояние, на състоянието на взаимоотношенията с техните семейства и работата им с децата (подредени по степен на проявление).

Разширения обхват на факторите, които оказват влияние върху състоянието на учителите, показва разширен обхват от области, в които те се нуждаят от помощ и подкрепа. Въпреки че открояват само няколко области като нуждаещи се от допълнително обучение, подобряването на тяхното състояние зависи от подобряването във всички области.



Техники за намаляване на емоциите и напрежението

Продължителното подлагане на стрес на работното място, което професионалистът може да изпита, сложните изисквания, високоинтензивният характер на някои работни места и дългите часове, често надделяват над способността на професионалистите и техния капацитет да се справят и могат да причинят изтощение, деперсонализация, хронично чувство на неудовлетвореност, чувство за некомпетентност и липса на лични постижения (Brunsting et al., 2022; Carod-Artal et al., 2013; Maslach et al., 2001).

Няколко начина в помощ за справяне с напрежението или с цел превенция:

1 **Бушуваща река**

пускаме корабчето (тежкото преживяване) по бурната река и гледаме как лъкатуши по реката, по-надалеч и по-надалеч. Вече не е при нас;

2 **Чанта с неприятни мисли**

представете си, че слагате всичките си неприятни мисли в една огромна чанта. Представете си, че сте на един висок връх и хвърляте чантата оттам;

3 **Неприятното усещане**

Помислете си за неприятното усещане. Дайте му оценка от едно до десет. Нека да е 8. Казвайте си със затворени очи - Осем, вече се чувствам по-леко, седем - вече се чувствам още по-леко, две - почти си е отишло това усещане;

4 **“Чувал с картофи”** */подходящо за групов работа/*

След тежките преживявания и чувства е нужно отпускане. Това упражнение служи за освобождаване на негативната енергия. Направете крачка напред и влезте в измислен чувал, напълнете го догоре с картофи /грижи, умора, болезнени преживявания, тежки чувства/ и го завържете над главата си. Поемете си дълбоко дъх, с един замах развържете чувала и се наведете бързо, като отпуснете ръка към пода, сведете горната част на тялото си към долната и си представете, че картофите започват да се търкалят навън. Картофите са вашите грижи, проблеми и сега се търкалят навън от вас всеки път, когато издишате и се поклатите. Ако потребава, изтръскайте чувала няколко пъти. Изтръсканите картофи може дори да ритнете с крак, за да се търкулнат по-надалеч.

- Помислете за:
 - Кои са трите момента от днешния ден, които ви дадоха енергия?
 - Оградете една задача, която можете да делегирате на друг или отложите тази седмица.
- Не забравяйте! Не е нужно да правите всичко перфектно. Дори малки корекции могат да помогнат за възстановяване на баланса.

Стратегии и техники за справяне със стреса и агресивното поведение при деца

Поведението е начинът, по който детето постъпва или се държи в определена ситуация или в определена среда. Поведението е пряко свързано с потребностите на детето, проявява се в определен социален контекст и продължава като такова, тъй като бива стимулирано (поощрявано) по някакъв начин.

“Преобразуването” е съществена характеристика на детството и се обяснява с бърза, често мигновена промяна, предизвикана от причина/стимул от околната среда. Това “преобразуване” в положителен аспект е свързано с фокусиране на дейността на детето към интересна за него задача (Монтесори, 2017, с. 175). Понякога условията на средата се проявяват внезапно и стават причина за последващо развитие и обрат в поведението на детето, което придобива “експлозивен” характер. Нарушава се равновесието между външните условия и вътрешните състояния на организма - дефицит на условия, който се изразява като дискомфорт, напрежение. Дефицит на условия възниква, когато са ограничени естествените потребности и стремежи на детето, натрапват му се чужди мисли и желания, бива манипулирано и не се създават условия за неговото развитие.

Нормализация - процес на максимално оптимизиране на развитието на детето, при който се отстраняват отклоненията от общоприетите норми на обществото (Тимошенко, 2015, с. 237). Под нормализация се разбира отсъствие в поведението на детето на прояви на агресия, тревожност, неспазване на граници, избягване следването на правила, негативизъм, инат, нетърпеливост, изразен стремеж към притежание и доминиране, страх от новото, зависимост от другите и лъжи (Тимошенко, 2015, с. 120). Нормализацията е сложен процес, който протича не за дни и седмици, а за месеци. Понякога отнема и години. Това е процес на изграждане на детската личност (Тимошенко, 2015, с. 121).

При децата проявата на поведение, различно от общоприетото, е естествен начин да изразяват своите чувства и емоции. Прилагането на стратегии и техники може да им помогне да се научат как да се справят с тези емоции по по-подходящ и продуктивен начин, което е ключов елемент от тяхното емоционално развитие.



1. Приятелско кръгче

Това е време за социално-емоционално развитие. Представява ежедневна дейност, която се провежда в сутрешните часове с цялата група при създадени условия за ефективно взаимодействие. Избира се удобно място, където всички седат в кръг на едно ниво на земята или на столчета и се поздравяват с наложил се във времето ритуал. Поздравът е важна част от приятелското кръгче, чиято цел е създаване на позитивна нагласа у децата и те да се чувстват значими. Условията, в които са поставени децата, са на психологическа сигурност за свободно изразяване на чувствата, споделяне на проблемите и разказване на истории, взаимно доверие и доброжелателност, активност и инициативност. Тук могат да се припомнят наложените се правила в групата и ако се наложи се въвеждат нови такива. В приятелското кръгче могат да се включат групови игри, пеене на песни и споделяне на информация с децата, както и беседа по темата за седмицата, предвидена в годишното разпределение. При споделянето се извършва обмен на информация с познавателен или емоционално-оценъчен характер. Децата усвояват умения за изразяване като разказват своите преживявания, задават въпроси и коментират. Така всяко дете има възможност да научи по нещо за другите деца и те за него. Споделянето развива у децата умения за изразяване пред деца и възрастни и преодоляване на социални бариери, да се опознават едно друго и да усещат вниманието насочено към тях.

2. Минути за тишина

Целта на предвидените минути за тишина е детето да се владее и да се развиват у него съсредоточеност, наблюдателност, търпение и слух. Може да се проведат в “приятелски кръг” или на земята в подходящо помещение. Децата биват помолени да затворят очи и да послушат тишината няколко минути (до 5 минути). След това се задават въпроси към децата за това кой какви наблюдения е направил, кои звуци от кого или от какво са издадени (Тимошенко., 2015, с. 162). Представената техника действа успокояващо и релаксиращо на децата.



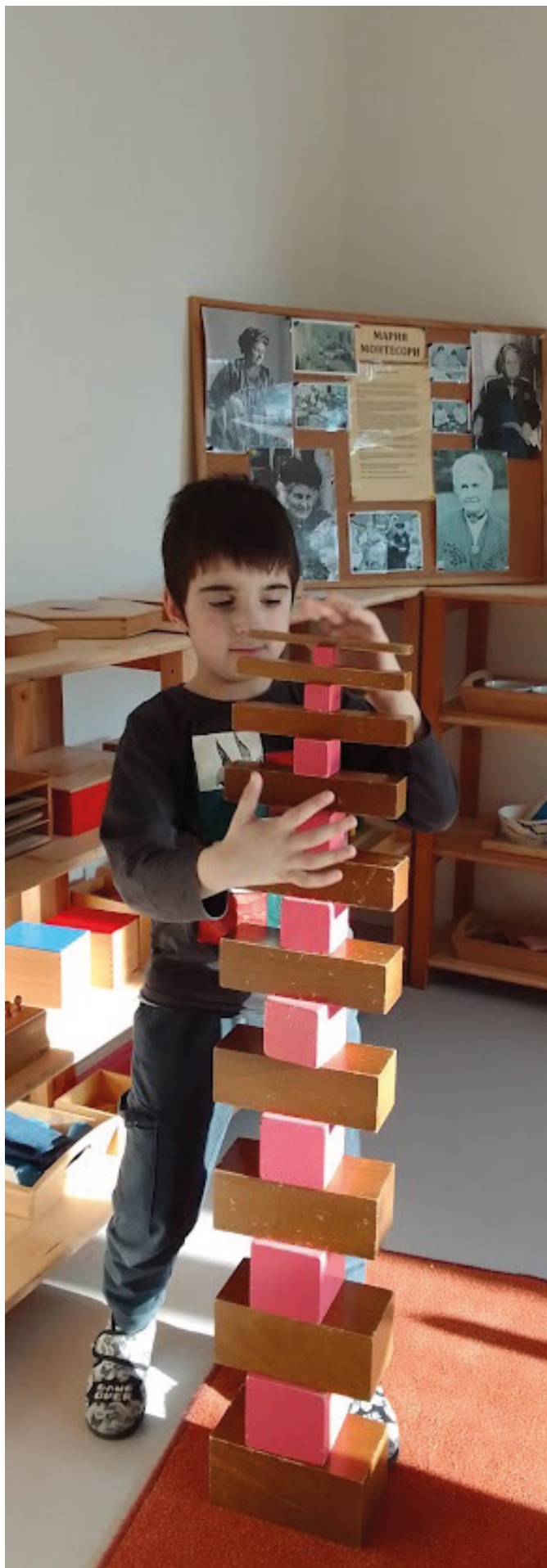
3. Техника на медиация

Ключови роли: деца в конфликт, учител в ролята на медиатор

Подготовка и въвеждане

Цел: Разбиране на конфликта, оценка на пригодността за медиация и подготовка на детето.

Дейност: Изслушване на гледната точка на всички страни в конфликта (участници и свидетели).



Встъпително изявление

Цел: Задаване на тона, установяване на основни правила и създаване на безопасна среда.

Дейности:

- Обяснете, че разговорът ще е поверителен и целта му е мирно разрешаване на проблема;
- Акцентируйте върху уважението, слушането и редуването;
- Ако е необходимо, използвайте визуални помагала, метафори или истории, за да се подпомогне разбирането от страна на децата.

Споделяне на гледни точки

Цел: Даване на възможност на всяко дете да изрази своите виждания и чувства.

Дейности:

- Насърчавайте децата да опишат какво се е случило, как се чувстват и какво искат;
- Използвайте отворени въпроси Как, Кой, Кога, Какво?;
- Валидирайте емоциите и се уверете, че всяко дете се чувства чуто;
- Управлявайте внимателно прекъсванията и емоционалните ескалации.

Идентифициране на проблеми и интереси

Цел: Изясняване на ключовите проблеми и основните нужди или интереси.

Дейности:

- Помогнете на децата да преминат от позиции ("Искам това") към интереси ("Защото се чувствам");
- Идентифицирайте общи позиции и споделени цели (например "Искам да играем заедно и да се чувствам в безопасност");
- Обобщете и отразете казаното.



Мозъчна атака на решения

Цел: Насърчаване на съвместното решаване на проблеми.

Дейности:

- Заедно с децата създайте списък с възможни решения;
- Насърчавайте креативността и справедливостта;
- Уверете се, че решенията са реалистични и подходящи за възрастта;
- Включете децата в оценката на плюсовете и минусите на всяко предложение.

Споразумение и приключване

Цел: Постигане и документиране на взаимно приемливо решение.

Дейности:

- Съгласувайте с децата конкретни действия или промени;
- Запишете или нарисуйте споразумението на език, достъпен за децата;
- Използвайте визуални договори (рисунки, символи) за по-малките деца;
- Изяснете какво се случва, ако споразумението не се спазва;
- Завършете с положително насърчаване и признание за положените усилия.

Последващи действия (по избор, но препоръчително)

Цел: Подкрепа за трайно решение и отчетност.

Дейност: След време обсъдете дали споразумението е проработило.

4. Стратегия “Смяна на фокуса”

Отвлечане на вниманието на детето от конфликтната и тревожна за него ситуация, като се насочи към друга любима/интересна за него дейност. Това може да включва смяна на средата, предложение за нова игра или дейност, или просто предлагане на предмет/играчка, която детето харесва. Смяната на фокуса може да е в помощ на детето да забрави за причината за неговата тревога и да се постигне по-спокойно и балансирано състояние.



5. Обучение на децата за разпознаване на собствените емоции

Някои деца разчитат инстинктивно емоциите, а други се затрудняват да разберат защо хората се чувстват по определен начин и какво точно изразяват с определена мимика или жест. Усвояването на умение детето да съобщава по друг начин за желанията и нуждите си и да постига по друг начин целите си е важен етап от развитието. Когато детето е завладяно от силна емоция, възможността да назове какво изпитва ще забави отражението на чувствата върху последващото поведение и ще е в помощ за намиране на по-конструктивно решение. Научете детето да разпознава емоциите си, като в началото ги назовавате вместо него. Например: “Ти си тъжен/тъжна, защото искаш сега да си с мама” или “Ти си ядосан/ядосана, защото забрави любимата си играчка у дома”. При усвояване на уменията за разбиране на емоциите може да се използва разказване или четене на истории, в които главният герой е тъжен, раздразнен или сърдит и да се демонстрира чрез мимика или поза на тялото конкретната емоция. По този начин детето може да се научи да разпознава различните чувства и да ги разчита в поведението на другите. Добре е използваните книжки да са с илюстрации, нагледно изобразяващи “правилното” поведение. За даване на информация на децата за приемливо поведение в различни житейски ситуации може да се разказват кратки “социални истории”, описващи социалните ситуации и начина, по който е прието да се постъпва и реагира. По достъпен и разбираем за децата начин, с конкретни примери, се обясняват социални ситуации, очаквани реакции и подходящо поведение. Прието е историите да се представят от първо лице единствено число (“Аз..”) или от трето лице (“Детето...”). Използването на визуални елементи (снимки, рисунки) ще са в подкрепа за възприемането на информацията. Акцент в представянето на историите са позитивни избори и алтернативи на нежеланото поведение. Историята завършва с позитивен резултат.

За разчитане на собствените емоции може да се използва огледало, като детето застане пред него и опише какво е настроението му в дадения момент и какво чувства. Така децата се учат ясно и точно да описват сигналите на своето тяло - положителни и отрицателни емоции. Усещайки посланията на тялото си, когато е в дискомфорт, детето може да разчете например признаците на задаващия се гняв. Разпознаването и назоваването на собствените емоции ги прави приемливи, което може да помогне на детето да реагира по-спокойно в такива ситуации.





6. Творчески занимания за изразяване на емоциите

Умението за себеизразяване на децата непрекъснато се стимулира в детската градина. Говоренето и писането са изразителната страна на езика. Те са средствата за себеизразяване. Начин за изграждане и усъвършенстване на това умение е и детското творчество. Себеизразяването може да е чрез рисуване, апликиране с природни и други материали, работа с глина, изработка на колажи, работа с вълна и прежда и много други занимания в тази насока. Организираното пространство за творчество се характеризира като обстановка, в която децата се чувстват комфортно, подкрепени и приемани. Във връзка с изразяване на своите чувства може да се провокират децата да нарисуват как изглежда например тяхното раздразнение или гняв – човек ли е или фантазен образ и защо изглежда така. Техниката може да се използва и за описание на положителните емоции като радост, щастие, емпатия и т.н. Детето да бъде стимулирано да опише възможно най-много подробности за своето усещане през своето въображение – така самото то ще осмисли много подробности, свързани с различните чувства. Обсъдете с децата разликите в рисунките - всеки чувства гнева и раздразнението по различен начин в различните ситуации. Опознаването на положителните и отрицателните усещания е важна основа в процеса по развитие на емоционална интелигентност.

7. Визуални разписания за развитие на емоционалната интелигентност

В ежедневието често настъпват промени в създадените рутини, на които децата могат да реагират бурно. Визуалното разписание ще помогне на детето да се адаптира по-лесно и бързо към настъпилата промяна. Тъй като за детската възраст е характерно нагледно-образното мислене, децата възприемат информацията по-добре чрез визуални стимули - картинки, символи, схеми и цветове. Визуалните разписания представят правилата и очакванията по ясен и лесно разбираем начин. При изработката се използват положителни насоки и указания, като вместо “Не тичай!”, указанието е “Върви бавно!”, вместо “Не викай!”, указанието е “Говори тихо!” (Арсова, 2022, с. 205), и други правила утвърдени в групата. За по-лесното възприемане на информацията е добре указанията да бъдат съчетани и подкрепени от пиктограми/снимки, илюстриращи конкретното правило. Визуализацията да е закачена на видно и достъпно за децата място. При нужда могат да се изработят и индивидуални карти за конкретни ситуации.

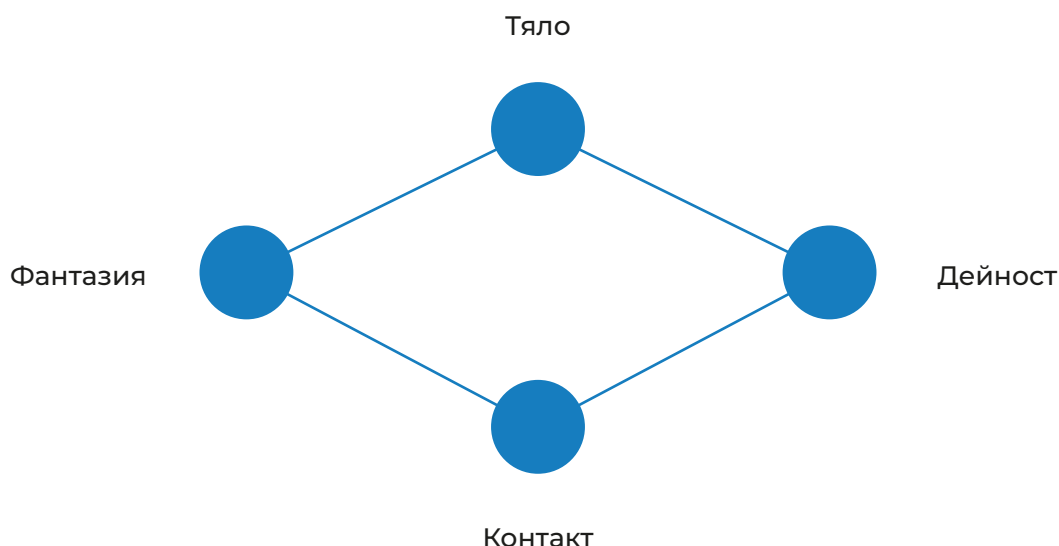


Справяне със стреса и негативните емоции на работното място

Определянето на професионални граници на работното място е изключително полезно за всички работещи. Те пазят времето и енергията ни, създавайки пространство, в което да покажем най-доброто от себе си.

Примери, които можем да използваме в ежедневието си:

- Времеви. “Искате да обсъдим това, но в момента съм по средата на важна задача. Може ли да се видим след час?”
- Изкуството да казваме “Не”. Да се научите как да казвате “Не”, без да изгаряте мостовите си, е важно умение, което започва с разпознаването на вашето право да поддържате собствените си граници, като откажете нечия молба. Просто бъдете учтиви, приятелски настроени и истински емпатични и откажете ясно, без да обяснявате надълго и нашироко “защо?”.
- Коририрайте веднага. Пример: “Благодаря, че ме информираш. Имаш ли обаче нещо против следващият път да почукаш?”
- Токсична ситуация. Ако колега непрекъснато ви въвлеча в клюки/интриги, в които не искате да участвате, избягвайте да обядвате с него, освен ако не е абсолютно наложително.
- Технологиите. Изключете получаването на известия за определени периоди от време на служебния си лаптоп и телефон.
- Създайте автоматичен имейл отговор, който тези, които ви пишат, да получават в неработните ви часове или когато сте в отпуск. Така ги уведомявате кога проверявате имейла си и кога могат да очакват отговор от вас.
- Поставянето на професионални граници на работното място ви позволява да си създадете правилния за вас баланс “работа - личен живот”, да избегнете бърнаут и да поддържате здравословни отношения с колегите си.
- Балансов модел за решаване на конфликти (виж схема 1). И четирите сфери да са равнопоставени. Няма доминираща област.



Тяло	Дейност	Фантазия	Контакт
Грижа за тялото, сън, хранене, спорт, сексуалност, болки, физически контакт	Професия, работа, професионално положение	Смисъл на живота, бъдеще на семейството и на света, професионално бъдеще	Социални контакти, участия в сдружения, приятели, роднини, колеги, близки, граждански инициативи и др.

Схема 1. Балансов модел за решаване на конфликти (Чалъкова, 2015)

Когато преживява травматична ситуация, често човек проявява емоционално напрежение, насочвайки своята психична енергия в една или в няколко от горепосочените области. Целта на ППТ (позитивна психотерапия) е да се изградят умения у човека да балансира психичната си енергия, за да няма пренатоварени и съответно пренебрегнати области. ППТ си поставя аналогични цели: насочване на енергията към дефицитните области - тяло, дейност, контакт и бъдеще/фантазия - и развитие на нови актуални способности и семейни концепти. В психодраматичния процес на загряване позитивното претълкуване може да се представи като упражнение със следната инструкция: “Представете си ситуацията, която Ви напруга най-много напоследък. Влезте в ролята на Вашите чувства, после на Вашите реакции. А сега си представете каква способност се проявява в тази реакция? Какво значение има тази способност за Вас, за тялото Ви, за дейността, за контактите, за бъдещето Ви. Изиграйте или представете ролята на въпросната способност.”

- Асертивна комуникация. Когато комуникираме, ние говорим, слушаме и наблюдаваме. Начинът на комуникация се учи. Като деца се учим, наблюдавайки как общуват нашите родители и другите възрастни. Като възрастни ние подобряваме начина си на комуникация чрез наблюдение на успешно комуникиращи хора, придобивайки нови умения и упражнявайки ги. Комуникацията е ефективна, когато има разбиране между двете страни при обмен на посланието.

Асертивността е отстояване на своето мнение, права и възгледи, без да накръняваш правата на другия, като зачиташ неговото мнение. Асертивното поведение НЕ бива да провокира АГРЕСИВНОТО поведение. То трябва да бъде такова, че другият да има усещането за сътрудничество, а не за нападение!

При асертивното поведение ние трябва:

- Да изразяваме свободно мнението си и да го отстояваме;
- Да имаме право да бъдем независими;
- Да променяме мнението си;
- Да казваме “Не разбирам”;
- Да казваме “Не, не зная”;
- Да казваме “Не се безпокоя”;
- Да правим грешки;
- Да чувстваме и изразяваме гняв;
- Да отказваме молба, без да се чувстваме виновни;
- Да не се оправдаваме и извиняваме за поведението си;
- При отказ да обясним своята гледна точка без да се оправдаваме.





Заклучение

Към настоящия момент проблематиката, свързана със съхраняване на психическото здраве на учителите, е все по-актуална поради факта, че учителската професия се свързва с особено висока степен на психическо натоварване. Педагогическите специалисти споделят, че са изправени пред предизвикателства, свързани с непрекъснатото нарастване на професионалните им задължения, влошаване на условията на работа, като изключително важна роля за това са поведенческите проблеми на учениците и все по-отслабващата подкрепа от страна на семействата. Проследяването на психическото здраве на практикуващите учителска професия и навременната превенция, свързана с “прегаряне”, са от съществено значение за качеството на живот на професионалистите в тази област, от което пряко зависи ефективността на положения труд в училище и качеството на образованието.

Библиография

Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 16(1):1-17. DOI: 10.1080/02678370110112506

Gamassou. C. (2014). What drives personnel out of public organizations?. *Public Organization Review*.

De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., Di Chiacchio, C. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: investigating the role of personal resources and work wellbeing. (достъпно на: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/pits.22013>). *Psychology in the Schools: Volume 54, Issue 5*.

Larouche, L. M. (1985). Clinical manifestations of burnout in physicians. Factors associated to Burn-out., *Sante Mentale Au Quebec*.

Maslach, C., Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. (достъпно на: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>). *Journal of Occupational Behavior*, Volume 2, Issue 2.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. (достъпно на: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11148311/>). *Annual Review of Psychology*.

Montero-Marín, J., Skapinakis, P., Araya, R., Gili, M., García-Campayo, J. (2011). Towards a brief definition of burnout syndrome by subtypes: development of the 'Burnout Clinical Subtype Questionnaire'. (достъпно на: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21933381/>). *Health Qual Life Outcomes*.

Sottimano, I., (2018). We cannot be "forever young," but our children are: A multilevel intervention to sustain nursery school teachers' resources and well-being during their long work life cycle. Department of Psychology, University of Turin, Turin, Italy.

Алимович, С., Полик, А., Пападаки, А., Крокоу, В. (2023). Работна книга за специалисти в Ранна детска интервенция без бърнаут. Фондация Карин дом, Варна.

Арсова, М., (2022). Аутизъм. Подходи и стратегии за въздействие. УИ Св. Климент Охридски, София.

Монтесори, М., (2017). Тайната на детството. Асеновци трейд, София.

Тимошенко, Е., (2015). Чудото Монтесори. Асеновци трейд, София.

Чалъкова, Б., (2015). Позитивна психотерапия и психодрама - сравнителна характеристика. Дружеството по позитивна психотерапия в България, Варна.



Фондация “Карин дом” днес

Фотограф: Георги Милев



гр.Варна
бул. Цар Освободител 86А
www.karindom.org