

**Міністерство освіти і науки України  
Харківський національний педагогічний університет  
імені Г. С. Сковороди**

**Л.М. Макар**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ  
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО  
ВИГОРАННЯ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ»**

для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти  
факультету соціальних і поведінкових наук  
спеціальності 231 «Соціальна робота»

**Харків – 2023**

УДК 378.147 (371.311)

Затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (протокол №16 від 24.06.2023 р.).

**Рецензенти:**

**Шимко Ія Миколаївна** – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи КДПУ.

**Шеплякова Ірина Олександрівна** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.

Макар Л.М. Методичні рекомендації з навчальної дисципліни «Профілактика професійного вигорання в соціальній роботі» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти факультету соціальних і поведінкових наук, спеціальності 231 «Соціальна робота». Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2023. 55 с.

Затверджено редакційно-видавничою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.  
Протокол №8 від 16.08.2023 р.

©Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, 2023.  
©Макар Л.М., 2023

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| 1. Вступ.....  | 3  |
| 2. Навчально-тематичний план вивчення навчальної дисципліни.....                                       | 4  |
| 3. Розподіл тем навчально-тематичного плану навчальної дисципліни.....                                 | 5  |
| 4. Рекомендації по роботі здобувачів вищої освіти під час проведення лекційних занять.....             | 6  |
| 5. Рекомендації з підготовки до семінарських занять.....   | 7  |
| 6. Плани проведення семінарських занять.....   | 8  |
| 7. Рекомендації з організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти.....                          | 18 |
| ➤ Рекомендації з виконання модульної контрольної роботи.....   | 19 |
| ➤ Рекомендації з розробки та проведення профілактичного тренінга.....                                  | 21 |
| ➤ Рекомендації з підготовки мультимедійної презентації.....  | 23 |
| ➤ Рекомендації з написання есе.....  | 25 |
| 8. Забезпечення інтерактивної взаємодії при здійсненні освітнього процесу з навчальної дисципліни..... | 27 |
| 9. Організація дистанційного навчання.....   | 31 |
| 10. Тестові завдання.....  | 32 |
| 11. Перелік питань до заліку.....  | 39 |
| 12. Рекомендовані джерела.....   | 42 |
| Додаток А – Тест «Діагностика професійного вигорання».....   | 46 |
| Додаток Б – Методика «Самооцінка стійкості до стресу».....   | 49 |

## 1. ВСТУП

**Призначення навчальної дисципліни:** навчальна дисципліна призначена для магістрів 231 «Соціальна робота», належить до вибіркових дисциплін і передбачає формування компетенцій, необхідних для професійної діяльності. Курс дисципліни «Профілактика професійного вигорання в соціальній роботі» спрямований на формування у здобувачів вищої освіти знань з теоретичних основ організації та здійснення профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.

**Метою вивчення навчальної дисципліни «Профілактика професійного вигорання в соціальній роботі» є:** формування здатності до ефективного застосування соціально-психологічних знань для вирішення задач особистісного розвитку та попередження і профілактики професійної деформації особистості (втома та професійне вигорання).

**Завдання вивчення навчальної дисципліни:**

- розкрити специфіку професійної діяльності в галузі соціальної роботи;
- ознайомити здобувачів вищої освіти з основними поняттями, сутністю професійного вигорання, симптомами і причинами синдрому;
- сформувати вміння аналізувати свої ризики професійного вигорання;
- актуалізувати засвоєні знання щодо конкретних форм проявів основних видів станів зниженої працездатності, стресу і синдрому професійного вигорання;
- розвивати вміння реалізовувати профілактичну діяльність;
- формувати навички саморегуляції.

У методичних рекомендаціях подається тематика лекцій, плани семінарських занять, завдання для самостійної роботи, які охоплюють зазначену проблематику з урахуванням сучасних вимог стосовно творчого

засвоєння курсу навчальної дисципліни «Профілактика професійного вигорання в соціальній роботі».

Навчальна дисципліна розрахована на 90 годин. З них: 60 годин – самостійна робота; 10 годин – лекційні заняття; 20 годин – семінарські заняття.

## 2. НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

| № з/п                      | Тематика лекційних, семінарських занять   | Кількість годин |
|----------------------------|---|-----------------|
| <i>Лекції</i>              |   |                 |
| 1                          | Поняття «професійне вигорання», стадії розвитку синдрому і його вплив на особистість  | 2 години        |
| 2                          | Функціональні стани і їх вплив на професійну діяльність фахівця із соціальної роботи  | 2 години        |
| 3                          | Розвиток особистості фахівця із соціальної роботи                                     | 2 години        |
| 4                          | Методи профілактики і подолання професійного вигорання фахівця із соціальної роботи   | 2 години        |
| 5                          | Професійні деформації в діяльності фахівця із соціальної роботи                       | 2 години        |
| <i>Семінарські заняття</i> |   |                 |
| 1                          | Поняття «професійне вигорання», стадії розвитку синдрому і його вплив на особистість  | 2 години        |
| 2                          | Функціональні стани і їх вплив на професійну діяльність фахівця із соціальної роботи  | 2 години        |
| 3                          | Емоційна сфера фахівця із соціальної роботи   | 2 години        |
| 4                          | Розвиток особистості фахівця із соціальної роботи                                     | 2 години        |
| 5                          | Діагностика рівня професійного вигорання фахівця                                      | 2 години        |
| 6                          | Напрями і заходи профілактичного впливу   | 2 години        |
| 7                          | Методи профілактики і подолання професійного вигорання фахівця із соціальної роботи   | 2 години        |
| 8                          | Супервізія як метод профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи | 2 години        |
| 9                          | Психогігієна праці фахівця із соціальної роботи                                       | 2 години        |
| 10                         | Професійні деформації в діяльності фахівця із соціальної роботи                       | 2 години        |

### 3. РОЗПОДІЛ ТЕМ НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНОГО ПЛАНУ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

| <i>№ з/п</i>  | <i>Тема</i>   | <i>Форма навчання</i> |
|---|---|-----------------------|
| Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи: сутність, проблеми, фактори |   |                       |
| 1   | Поняття «професійне вигорання», стадії розвитку синдрому і його вплив на особистість  | лекція<br>семінар     |
| 2   | Функціональні стани і їх вплив на професійну діяльність фахівця із соціальної роботи  | лекція<br>семінар     |
| 3   | Емоційна сфера фахівця із соціальної роботи   | семінар               |
| 4   | Розвиток особистості фахівця із соціальної роботи                                     | лекція<br>семінар     |
| 5   | Діагностика рівня професійного вигорання фахівця                                      | семінар               |
| Організація діяльності з профілактики професійного вигорання                    |   |                       |
| 1   | Напрями і заходи профілактичного впливу   | семінар               |
| 2   | Методи профілактики і подолання професійного вигорання фахівця із соціальної роботи   | лекція<br>семінар     |
| 3   | Супервізія як метод профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи | семінар               |
| 4   | Психогігієна праці фахівця із соціальної роботи                                       | семінар               |
| 5   | Професійні деформації в діяльності фахівця із соціальної роботи                       | лекція<br>семінар     |

#### **4. РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО РОБОТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ**

Лекція як організаційна форма навчання – це особлива конструкція навчального процесу. Викладач протягом всього лекційного заняття повідомляє новий навчальний матеріал, а здобувачі активно його сприймають. Завдяки тому, що матеріал викладається концентровано, в логічно витриманій формі, лекція є найбільш поширеним способом передачі навчальної інформації.

Робочою програмою з дисципліни «Профілактика професійного вигорання в соціальній роботі» передбачено наступні види лекцій:

- активні форми лекцій (інформаційна лекція; лекція-візуалізація);
- інтерактивні форми (лекція-бесіда; лекція-дискусія).

Методологічне значення лекції полягає в тому, що в ній розкриваються фундаментальні теоретичні основи навчальної дисципліни і наукові методи, за допомогою яких аналізуються явища. Лекції, як форми й методу навчання притаманні три основні педагогічні функції, які визначають її можливості й переваги в навчальному процесі: пізнавальна, розвиваюча і організуюча.

Пізнавальна функція виявляється в розумінні здобувачами основ науки, науково обґрунтованих шляхів вирішення практичних задач. Лекція має надавати здобувачам вищої освіти взаємопов'язане, доказове й чітке уявлення про найскладніші моменти в практичній діяльності фахівця із соціальної роботи. Саме це, а не запам'ятовування кожного слова, або цифри, що диктуються лектором, є найголовнішим в пізнавальній функції.

Окрім цього, слід пам'ятати, що пізнавальна функція будь-якої лекції пов'язана із тим, що під час розмови найскладніше питання пояснити і зрозуміти легше, аніж тоді, коли їх викладено у письмовій формі. Отже, однією з переваг лекції є – передача навчального матеріалу викладачем (конкретною людиною).

Розвивальна функція лекції знаходиться в залежності від грамотно побудованого змісту лекції й методики його викладання. Логічний,

доказовий матеріал, прагнення лектора не лише донести деякі факти, а логічно добрати матеріал, довести його цінність, навчити здобувачів думати, шукати відповіді на питання і розглядати прийоми такого пошуку – все це відмінні риси лекції, яка в повній мірі виконує розвиваючу функцію.

Організуюча функція лекції передбачає, в першу чергу, управління самостійною роботою, як в процесі лекції, так і в поза аудиторний час. Ця функція свідомо посилюється проведенням семінарських занять і практичних занять. Отримані під час лекції висновки й результати слугують основою при самостійному опрацюванні рекомендованої літератури.

Слухання й конспектування лекцій – це складний вид аудиторної роботи. Основою процесу є – систематизація прочитаного або почутого. Якщо конспект складений правильно, він має відбивати логіку й смисловий зв'язок інформації, що записується. В процесі навчання або під час вирішення будь-якої задачі в загальному обсязі інформації виділяють найважливіше й необхідне, таким чином, спрощуючи оволодіння матеріалом. Використовуючи законспектовані дані, легко створювати творчі або наукові роботи, статті, проекти.

## **5. РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПІДГОТОВКИ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ**

*Семінарське заняття* – одна з основних форм організації навчального процесу, що є колективним обговоренням здобувачами вищої освіти теоретичних і практичних питань, вирішення практичних ситуацій під керівництвом викладача. Основною метою семінарського заняття є: перевірка глибини розуміння здобувачем теми, навчального матеріалу та вміння викласти його зміст ясною і чіткою мовою, розвиток самостійного мислення та творчої активності у здобувача.

На семінарських заняттях передбачається розглядати найважливіші, суттєві, складні питання, які, як свідчить викладацька практика, найважче засвоюються здобувачами. При цьому готуватися до семінару завжди



потрібно заздалегідь. *Підготовка до семінарського заняття включає наступне:*

- обов'язкове ознайомлення із планом заняття, у якому містяться основні питання, які виносяться на обговорення;
- вивчення конспектів лекцій, відповідних розділів підручника, навчального посібника, змісту рекомендованих нормативно-правових актів;
- робота з основними термінами (рекомендується вивчити їх);
- вивчення додаткової літератури на тему заняття, роблячи при цьому необхідні нотатки, які знадобляться при обговоренні на семінарі та вирішенні ситуацій на практичному занятті;
- формулювання своєї думки з кожного питання та аргументоване її обґрунтування;
- запис питань, що виникли під час самостійної роботи з підручниками та науковою літературою, щоб потім на семінарі отримати на них відповіді;
- звернення за консультацією до викладача.

На семінарському занятті здобувач виявляє своє знання предмета, коригує інформацію, отриману в процесі лекційних та позааудиторних занять, формує певний образ в очах викладача, отримує навички мовлення та культури дискусії, навички практичного вирішення ситуацій.

## **6. ПЛАНИ ПРОВЕДЕННЯ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ**

### **СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 1**

**Тема:** Поняття «професійне вигорання», стадії розвитку синдрому і його вплив на особистість

#### **І. Питання для фронтальної бесіди**

- Поясніть, як Ви розумієте поняття «професійне вигорання»?
- Які існують стадії розвитку професійного вигорання?
- Як професійне вигорання впливає на особистість?

- Які існують симптоми професійного вигорання?
- Які зовнішні чинники ризику емоційного виснаження і зниження професійної активності Вам відомі?
- Які існують напрями роботи з профілактики професійного вигорання?

## **II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення**

- ❖ Історія становлення концепції вигорання.
- ❖ Періоди формування поняття «вигорання».
- ❖ Детермінанти професійного вигорання.
- ❖ Підходи до тлумачення «вигорання».
- ❖ Моделі вигорання.
- ❖ Екзистенційні аспекти вигорання.

## **III. Дискусія на тему: «Основні складові синдрому вигорання»**

Запитання до дискусії:

- ✚ Що значить відчуття спустошеності і втоми, що викликане власною роботою?
- ✚ Що передбачає деперсоналізація?
- ✚ Як Ви розумієте поняття «редукція професійних досягнень»?

## **СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 2**

**Тема:** Функціональні стани і їх вплив на професійну діяльність фахівця із соціальної роботи

### **I. Питання для фронтальної бесіди**

- Які особливості відрізняють професійну діяльність фахівця із соціальної роботи від інших видів професійної діяльності?
- Що значить екстремальні стани в роботі?
- Що може негативно впливати на функціональний стан фахівця із соціальної роботи?
- Які види функціональних станів Ви знаєте?
- Як психічні стани впливають на успішність і ефективність професійної діяльності?

- Як Ви розумієте поняття «психічна стійкість»?

## **II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення**

- ❖ Працездатність і функціональні стани в професійній діяльності фахівця із соціальної роботи.
- ❖ Поняття і сутність стресу.
- ❖ Взаємозв'язок між стресостійкістю і рівнем активності працівника.
- ❖ Причини і фактори стресу.
- ❖ Рівні, параметри, ознаки стресу.
- ❖ Ресурси подолання стресу.

## **III. Поміркуйте:**

Чи погоджуєтеся Ви з твердженням про те, що існує взаємозв'язок між функціональними станами і професійно важливими якостями фахівців із соціальної роботи. Якщо так, то в чому цей взаємозв'язок проявляється?

Відповідь аргументуйте.

## **СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 3**

**Тема:** Емоційна сфера фахівця із соціальної роботи

### **I. Питання для фронтальної бесіди**

- Що значить «вольова регуляція поведінки»?
- Що є важливим проявом сутності і свідомості фахівця із соціальної роботи?
- Чи можлива творча діяльність без сильної волі?
- Які види і форми емоцій Ви можете перелічити?
- Що, на Вашу думку можна назвати вольовим актом?
- Чим опосередковані вольові акти особистості фахівця із соціальної роботи?

### **II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення**

- ❖ Свобода волі та особистісна відповідальність.
- ❖ Теорії емоцій.
- ❖ Функції емоцій.
- ❖ Емоційне реагування соціальних працівників.

- ❖ Емоції та особистість.
- ❖ Емоційні властивості особистості фахівця із соціальної роботи.

### **III. Складіть таблицю**

*Вимоги до емоційно-вольової сфери фахівця із соціальної роботи*

| <b>№ з/п</b> | <b>Емоції і почуття</b> | <b>Значення в практичній професійній діяльності</b> |
|--------------|-------------------------|---|
| <b>1</b>     |                         |   |
| <b>2</b>     |                         |   |
| <b>3</b>     |                         |   |

### **СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 4**

**Тема:** Розвиток особистості фахівця із соціальної роботи

#### **I. Питання для фронтальної бесіди**

- Які психологічні особливості діяльності притаманні фахівцю із соціальної роботи?
- Які існують стадії професійного становлення особистості?
- В чому є специфіка трудових дій і операцій?
- Які фактори здійснюють найбільш істотний вплив на розвиток особистості фахівця і його соціально значущих якостей?
- Якою є роль професійної моралі у формуванні знань, переконань і потреб соціального працівника?
- Що конкретно здійснює формуючий вплив на особистість фахівця із соціальної роботи?

#### **II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення**

- ❖ Роль здібностей і характеру у структурі особистості працівника.
- ❖ Прогресивна стадія професійного становлення особистості.
- ❖ Формування мотивів професійної діяльності.
- ❖ Розвиток професійних знань та професійно важливих якостей.
- ❖ Етапи формування професійних здібностей.
- ❖ Темперамент в професійній діяльності фахівця із соціальної роботи.

### III. Створити кластер на тему: «Професійний розвиток особистості»

Кластер – виділення смислових одиниць тексту та їх графічне оформлення у формі пучка. Кластер включає ключові слова, ідеї, подані у логічній послідовності текстових суб'єктів, котрі створюють цілісну і наочну картину.

#### СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 5

**Тема:** Діагностика рівня професійного вигорання фахівця

##### I. Питання для фронтальної бесіди

- Що конкретно використовується для діагностики, профілактики і корекції вигорання соціальних працівників?
- Які існують методи діагностики професійного вигорання?
- Який метод використовують для виявлення індивідуально-психологічних та організаційних факторів вигорання, притаманних професійній діяльності?
- Який метод використовують для діагностики емоційного стану фахівців, їх відношення до суб'єктів їхньої діяльності, до колег, до роботи в цілому?
- Який метод використовують для вивчення об'єктивного стану соціально-психологічних та організаційних характеристик професійної діяльності?
- Який метод використовують для вивчення особливостей організації діяльності?

##### II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення

- ❖ Методи оцінки психічного стану і рівня стресу.
- ❖ Основні складові стану емоційного вигорання.
- ❖ Втрата енергійності та емоційне виснаження.
- ❖ Деперсоналізація.
- ❖ Зниження відчуття успішності та низька діяльнісна продуктивність.

- ❖ Специфіка діагностичних методик виявлення професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.

**III. Скласти термінологічний кросворд (15-20 термінів, понять) за темою семінарського заняття**

**СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 6**

**Тема:** Напрями і заходи профілактичного впливу

**I. Питання для фронтальної бесіди**

- Що сприяє попередженню синдрому професійного вигорання соціальних працівників?
- Яких заходів слід вживати, якщо професійне вигорання вже настає?
- Яких заходів організації вживають найчастіше із протидії професійного вигорання?
- Що значить опосередковані заходи профілактики професійного вигорання?
- Що значить спеціалізовані заходи профілактики професійного вигорання?
- Які заходи із протидії професійного вигорання фахівців із соціальної роботи є найбільш затребуваними?

**II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення**

- ❖ Проблема профілактики професійного вигорання.
- ❖ Напрями профілактики професійного вигорання.
- ❖ Рівні цілеспрямованої профілактики професійного вигорання.
- ❖ Профілактичні заходи, спрямовані на протидію професійному вигоранню – професійні, непрофесійні, адміністративні.
- ❖ Психологічні умови корекції професійного вигорання.
- ❖ Прищеплювання навичок конструктивних (успішних) моделей доцільної поведінки.

**III. Написать есе: «Профілактика професійного вигорання фахівця із соціальної роботи»**

Будь-який твір есе варто розпочати зі вступу, в якому має бути висвітлено загальний підхід до теми, вступ повинен містити проблемне завдання і відповідь на поставлене питання. Автор есе не має права описувати все, що йому відомо в обсязі заданої теми, а лише те, що буде творчою відповіддю на поставлене питання у темі. Упродовж усього есе необхідно підкреслювати зв'язок поданих фактів з тезою.

## СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 7

**Тема:** Методи профілактики і подолання професійного вигорання фахівця із соціальної роботи

### **I. Питання для фронтальної бесіди**

- Які існують методи профілактики професійного вигорання?
- Які практичні методи подолання стресу та професійного вигорання існують в діяльності фахівця із соціальної роботи?
- Що таке стресостійкість як професійно значуща якість особистості фахівця із соціальної роботи?
- Які прийоми візуалізації, активізуючі техніки та методи релаксації існують в подоланні стресу та професійного вигорання фахівців із соціальної роботи?
- Що таке професіографічний аналіз праці?
- Що передбачає інтервенція на шляху подолання стресу і професійного вигорання?

### **II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення**

- ❖ Загальна класифікація методів профілактики професійного вигорання соціального працівника.
- ❖ Методи безпосереднього впливу на стан людини.
- ❖ Психологічні методи впливу на функціональний стан.
- ❖ Прийоми профілактики професійного вигорання.
- ❖ Саморегуляція. Правила саморегуляції.
- ❖ Психотерапевтичні методики.

**III. Зробити підборку психологічних ігор (5-10 ігор з описом назви, можливості використання, хід гри). Кожна гра має бути на окремій карточці, які можна використати в тренінгу з профілактики професійного вигорання соціальних працівників.**

## **СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 8**

**Тема:** Супервізія як метод профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи

### **I. Питання для фронтальної бесіди**

- Які вимоги висуваються до знань супервізора?
- Які функції супервізії у соціальній роботі Ви можете назвати?
- Які основні принципи проведення супервізії існують?
- Які методи проведення супервізії Вам відомі?
- Які основні види супервізії існують?
- Яким чином здійснюється оцінка якості супервізії?

### **II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення**

- ❖ Механізм організації проведення супервізії.
- ❖ Адміністративна функція супервізії у соціальній роботі.
- ❖ Навчальна функція супервізії у соціальній роботі.
- ❖ Підтримувальна функція супервізії у соціальній роботі.
- ❖ Напрями супервізії в організаціях соціального обслуговування.
- ❖ Моделі супервізії з профілактики професійного вигорання у соціальних працівників.

**III. Скласти міні-словник основних термінів і понять з означеної теми семінарського заняття (10-15 термінів, понять)**

Розробка термінологічного словнику має передбачати використання науково обґрунтованих принципів відбору та систематизації спеціальної лексики, зокрема:



- ✚ відбір термінів до словника повинен здійснюватися з урахуванням частоти їхнього вживання на заняттях з означеної теми навчальної дисципліни;
- ✚ лексичний склад словника має формуватися відповідно до цільового та читацького призначення;
- ✚ терміни повинні розміщуватись у порядку, зручному для їх швидкого знаходження, орієнтувати неспеціалістів у поняттєвому апараті теми навчальної дисципліни;
- ✚ спосіб опису лексичного значення слова мусить чітко відповідати типу словника;
- ✚ понятійно-термінологічний апарат має відображати інноваційні процеси розвитку соціальної галузі.

## СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 9

**Тема:** Психогігієна праці фахівця із соціальної роботи

### **I. Питання для фронтальної бесіди**

- Що означає поняття «професійне здоров'я»?
- Які існують рівні психогігієни?
- Які методи психогігієни можна віднести до найбільш ефективних?
- У чому полягає відмінність між методами психогігієни та методами психопрофілактики?
- Яку роль відіграє саморегуляція для особистості соціального працівника?
- Що значить рання психогігієнічна та психопрофілактична допомога?

### **II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення**

- ❖ Напрямки розвитку психогігієнічної науки та практики в Україні.
- ❖ Соціально-психологічні аспекти професійного здоров'я особистості.
- ❖ Психогігієна та психологія здоров'я: зміст та співвідношення понять.
- ❖ Професійне здоров'я фахівця із соціальної роботи.
- ❖ Ситуації ризику: загальна характеристика.

- ❖ Гігієна виробничих взаємин.

**III. Заповнити нижченаведену таблицю**

| <b>Симптоми професійного вигорання</b> | <b>Форми прояву</b> |
|--|---------------------|
| Психофізіологічні                      |                     |
|  |                     |
| Соціально-психологічні                 |                     |
|  |                     |
| Поведінкові                            |                     |
|  |                     |

**СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ № 10**

**Тема:** Професійні деформації в діяльності фахівця із соціальної роботи

**I. Питання для фронтальної бесіди**

- Які типи професій найбільше схильні до деформації професійної особистості працівника? З чим це пов'язане?
- В чому є сутність професійних деструкцій особистості?
- Яка класифікація ознак професійної деформації?
- Які існують рівні професійних деформацій особистості фахівця із соціальної роботи?
- Що значить регресивна стадія професійного становлення особистості?
- Яким чином можуть проявлятися професійні деформації у пізнавальній сфері?

**II. Питання для поглибленого опрацювання й обговорення**

- ❖ Професійні деформації в мотиваційній сфері.
- ❖ Основні детермінанти професійних деформацій особистості фахівця із соціальної роботи.
- ❖ Професійна деформація особистісних характеристик.
- ❖ Види професійних деформацій.
- ❖ Професійні деструкції особистості.
- ❖ Рівні професійних деформацій.

### III. Термінологічний диктант:

вигорання; емоційне вигорання; професійне вигорання; втома; деперсоналізація; емоційна відчуженість; виснаження; психогігієна; деструкція особистості фахівця; професійні деформації; саморегуляція; стрес; професійне здоров'я; функціональні стани; діагностика професійного вигорання; вольова регуляція поведінки; попередження професійного вигорання.

## **7. РЕКОМЕНДАЦІЇ З ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Самостійна діяльність здобувачів вищої освіти з даної дисципліни, передбачає самостійний пошук інформації, необхідної, по-перше, для виконання завдань самостійної роботи і, по-друге, підготовки до поточного та підсумкового контролю. Важливу роль в опануванні навчальною дисципліною відіграє самостійна робота. Самостійна робота спрямована на підготовку до практичних занять, а також на отримання додаткової інформації з теми, що вивчається, самоосвіти та вдосконалення знань у будь-якому питанні. Успішна організація часу по засвоєнню даної навчальної дисципліни багато в чому залежить від наявності вміння здобувачів самоорганізувати себе і свій час для виконання запропонованих завдань.

Мета самостійної роботи — розглянути найважливіші і складні питання курсу навчальної дисципліни, перевірити засвоєння здобувачами матеріалу лекцій, підручників, посібників з метою вирішення ними низки освітніх завдань:

- навчитися осмислювати різні питання і проблеми у соціальній галузі;
- здобути і закріпити знання;
- сформувати навички самостійної роботи з першоджерелами і довідковою літературою;
- навчитися вести діалог, дискусію;

- сформувати уміння і навички з використання знань як теоретичної так і методичної бази для вивчення спеціальних дисциплін;
- сформувати потребу і надалі удосконалювати свої знання за обраним фахом.

## **7.1. РЕКОМЕНДАЦІЇ З ВИКОНАННЯ МОДУЛЬНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ**

Контрольні роботи виконуються відповідно до програми курсу навчальної дисципліни. Мета виконання контрольних робіт – закріплення теоретичного матеріалу і набуття навичок практичного використання здобутих знань. Перед виконанням контрольної роботи необхідно опрацювати рекомендовану літературу та конспект лекцій. Як правило обсяг її становить 10–20 сторінок. У ній розкриваються питання з основних розділів курсу, наведених у методичних вказівках.

На титульному листі наводяться її назва, дисципліна, курс, шифр групи, повністю прізвище, ім'я і по батькові. На другій сторінці вказується тема завдання, вона розбивається на окремі пункти. Кожен пункт викладається стисло, змістовно і відображає сутність сформульованого питання. Текст може містити схеми, рисунки, графіки. В кінці наводиться список використаної літератури, оформлений відповідно до встановлених вимог, ставиться дата і особистий підпис виконавця. Для поміток рецензента залишаються поля. За виконаним контрольним завданням викладач може проводити зі здобувачем співбесіду. Здають контрольну роботу за модулем, кожна з них розрахована на певний рівень знань, а самостійність виконання забезпечується її багатоваріантністю. Критерії, за якими роботу не буде зараховано:

- коли в неї немає 50 % правильних відповідей;
- здано несвоєчасно;
- виконана неакуратно і написана нерозбірливо.

Не зарахована контрольна робота повертається здобувачеві разом із зауваженнями для доопрацювання. Повторно виконана робота надсилається рецензенту разом з попереднім варіантом. Якщо робота зарахована із зауваженнями рецензента, то здобувач має дати на них правильні відповіді під час здачі наступної контрольної.

## ***КОНТРОЛЬНІ ЗАВДАННЯ***

### **Варіант 1**

1. Визначте причини та чинники професійного вигорання.
2. Дайте характеристику значення хронічного емоційного стресу в розвитку синдрому професійного вигорання.
3. Схарактеризуйте фази професійного виснаження.
4. Визначте способи дотримання правил психофізичної безпеки соціальних працівників.
5. Вставте пропущені слова та закінчить визначення: «Синдром професійного вигорання – це стан фізичного, емоційного або мотиваційного \_\_\_\_\_, що характеризується порушенням продуктивності роботи та \_\_\_\_\_, підвищеною схильністю до \_\_\_\_\_, а також вживанням алкоголю та інших психоактивних речовин з метою отримати тимчасове полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності та у багатьох випадках суїцидальної поведінки.
  - а) забезпечення; благополуччя; виснаження;
  - б) депресією; втомою; безсонням;
  - в) роздратування; неврологічних порушень; соматичних захворювань.

### **Варіант 2**

1. Запропонуйте та проаналізуйте способи регуляції емоційного стану соціальних працівників.
2. Схарактеризуйте ступені прояву симптомів професійного вигорання.

3. Проаналізуйте чинники синдрому професійного вигорання соціальних працівників.

4. Які способи допомоги та підтримки в роботі соціального працівника сприяють запобіганню розвитку синдрому професійного вигорання?

5. Підготуйте план відновлення власних ресурсів для профілактики синдрому професійного вигорання.

## **7.2. РЕКОМЕНДАЦІЇ З РОБРОБКИ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПРОФІЛАКТИЧНОГО ТРЕНІНГА**

Психологічний термін "тренінг" походить від англійської "to train" - вчити, тренувати, дресирувати. У широкому розумінні тренінг це:

- Пізнання себе та навколишнього світу.
- Зміна «я» через спілкування.
- Спілкування в атмосфері довіри та неформальної обстановки.
- Ефективна форма роботи, що допомагає засвоювати знання.
- Інструмент для формування вмінь та звичок.

Відмінність тренінгу від традиційних занять у тому, що він проводиться у неформальній атмосфері спілкування та довіри. Учасники тренінгу розміщуються по колу, яке дає можливість учасникам бачити один одного, вільно спілкуватися між собою та з ведучим. Крім того, перебування у такому колі асоціюється у свідомості людини з безпекою, почуттям довіри, наявністю інтересу та уваги. Тому для проведення тренінгу необхідно використовувати аудиторію, де є можливість організувати тренінгове коло та вільно рухатися. В аудиторії не повинно бути перешкод (зайві стільці, столи тощо), які поділяють учасників.

Тренер спілкується з учасниками на рівних: він такий як усі, він також частина «кола». Ведучий разом із групою встановлює правила роботи. Він веде групу до мети.

### **Цілі та завдання профілактичного тренінгу.**

**Мета профілактичної роботи** - збереження та покращення якості життя людей.

#### **Завдання профілактичної роботи:**

- підвищення рівня поінформованості людей щодо проблеми;
- зміна ставлення людей до проблеми;
- формування та розвиток навичок збереження психологічного та фізичного здоров'я;
- формування мотивації збереження здоров'я.

Завдання профілактичної роботи, всі чи окремо, можуть стати метою тренінгу. Цілі тренінгу мають бути реальними, враховуючи особливості вікової групи, організаційний ресурс та рівень підготовки тренера.

#### **Методи роботи із групою.**

**Міні-лекція** - це метод оповідального викладу інформації, який застосовує тренер як засіб подачі нового матеріалу для навчання учасників тренінгу. Тривалість міні-лекції в середньому становить 10-15 хвилин та не повинна перевищувати 20 хвилин. За цей час тренер повинен дати всю необхідну інформацію з обраної ним теми. Під час міні-лекції тренер використовує наочні засоби, що ілюструють матеріал: виписує на фліпчарт ключові фрази, робить малюнки, використовує притчі, анекдоти, приказки, приклади з практики. Особливими виразними засобами є інтонація, міміка, жести та пози самого тренера. Під час усієї міні-лекції тренер залишається максимально включеним до групи. Він не просто подає матеріал, а спостерігає, як сприймають інформацію учасники групи. Тренер намагається утримати увагу кожного учасника новою інформацією. Матеріал, запропонований у міні-лекції, на наступному етапі тренінгу відпрацьовується в практичних завданнях та вправах, тому інформація найкраще засвоюється.

**Використання аудіовізуальних засобів.** Перегляд якісно зробленого документального сюжету на тему тренінгу дає можливість емоційно

пережити зміст. Це формує певне ставлення до того, що відбувається і, відповідно, сприяє кращому засвоєнню інформації.

**Використання наочних посібників.** Використовуючи наочні посібники (макети, плакати і т.ін.), ведучий допомагає учасникам засвоювати інформацію всіма каналами сприйняття: зором, слухом, дотиком, запахом, що сприяє кращому запам'ятовуванню. Наочні посібники для тренінгу можуть бути найрізноманітнішими: діаграми, слайди, макети, моделі, роздатковий матеріал, буклети, плакати.

**Обговорення у групах.** Надає учасникам можливість ділитися своїми думками, враженнями, відчуттями. Дискусії, «мозкові штурми», колективні завдання мають незамінне значення, оскільки дають можливість учасникам думати, будувати власні висновки та виносити їх на групу, вислуховувати різноманітні думки інших.

**Дискусія має дуже високу ефективність як тренінговий метод.** Дискусія виникає тоді, коли кожен із учасників, спираючись на власний досвід, висловлює власну точку зору з тієї чи іншої теми. Досить часто дискусія набуває гострого характеру, коли заявлена проблема стосується життєвих принципів та особистих переживань учасників, сторони не приходять до єдиної думки. Але така дискусія може спонукати людину до роздумів, змін, перегляду своїх установок. Для того, щоб суперечка не вийшла за межі тренінгу, ведучий може підсумувати думки всіх сторін, а також обговорити схожість та розбіжність позицій. У дискусії можуть брати участь двоє чи більше учасників. Найбільш конструктивний варіант – 6-8 осіб. Така кількість учасників дасть можливість кожному повною мірою висловити свою думку та уважно вислухати партнерів із дискусії.

**Мозковий штурм.** Мозковий штурм - це хороший засіб, що дозволяє включити всіх членів групи в роботу, даючи їм можливість вільно висловлювати свої думки з цього питання.



### **7.3. РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПІДГОТОВКИ МУЛЬТИМЕДІЙНОЇ ПРЕЗЕНТАЦІЇ**

Презентація – це короткий наочний виклад інформації про зміст роботи, представлений за допомогою програми Microsoft Office PowerPoint.

Мультимедійна презентація є поєднанням комп'ютерної анімації, графіки, відео, музики та звукового ряду, які організовані в єдине середовище. Як правило, мультимедійна презентація має сюжет, сценарій та структуру організовану для зручного сприйняття інформації.

Динамічний візуальний і звуковий ряд дозволяють донести інформацію про об'єкт або будь-який проєкт в наочній формі, що легко сприймається. Відмінною рисою мультимедійної презентації є його інтерактивність, тобто створювана для користувача сучасними комп'ютерними засобами можливість взаємодії з мультимедійним зображенням.

Мультимедійна презентація – це сучасний високотехнологічний спосіб донести інформацію до зацікавленої аудиторії. Це одночасно рекламний та інформаційний інструмент, що дозволяє користувачеві активно взаємодіяти з ним через меню керування.

Мультимедійна презентація повинна включати наступні розділи:

- титульний лист презентації (1 слайд);
- мета дослідження, об'єкт та предмет дослідження (1 слайд);
- алгоритм та методика дослідження (1-2 слайди);
- Отримані результати дослідження (2-3 слайди);
- основні висновки та пропозиції (2-3 слайди).

Загальна структура представленої презентації має відповідати структурі доповіді. Під час створення презентації слід дотримуватися наступних рекомендацій:

- шрифт - Times New Roman;
- розмір шрифту для заголовків – не менше 32;
- розмір шрифту для тексту – не менше 28;

- колір та розмір шрифту, формати малюнків та таблиць мають бути підібрані так, щоб усі написи, малюнки та таблиці чітко переглядалися на слайді.

#### 7.4. РЕКОМЕНДАЦІЇ З НАПИСАННЯ ЕСЕ

##### Есе має наступну структуру:

Обсяг есе – до 3 сторінок формату А4, шрифт Times New Roman, кегель 14 pt з інтервалом 1,5 між рядками, з відступами від країв аркуша по 2 см зліва та згори і по 1,5 см знизу та справа. У разі використання літератури та інших джерел посилання на них обов'язкове.

Якщо поезія – це музика серця, то есе – це музика думки.

На відміну від реферату, який адресується будь-якому слухачеві есе – це ближче до репліки, що адресується підготовленому слухачу. Тобто людині, яка вже має уяву, про що йде мова. Власне, така «адресність» дозволяє автору есе зосередити увагу на розкритті нового змісту, а не нагромаджувати різними службовими деталями викладення матеріалу в письмовому форматі.

##### Поради щодо побудови есе:

- Основна частина есе вибудовується з метою переконання читача. Для цього автор есе має використати вагомні аргументи. Спочатку варто викласти головні ідеї та факти, які підтверджуватимуть приклади до цих ідей.

- Есе має містити озвучену кінцівку. При цьому зовсім не важливо, кінець є ствердженням будь-чого, запитанням чи статочно не завершеними роздумами. Вдалим варіантом завершення есе вважається використання афоризмів і цитат. **Стиль есе вирізняється: афористичністю; образністю; парадоксальністю.**

Для есе характерне використання численних засобів художньої виразності: символи; метафори; порівняння; алегоричні і притчові образи.

Для передачі особового сприйняття автору есе необхідно: використовувати всілякі асоціації; проводити паралелі; добирати аналогії.

**Есе буде цікавим, якщо в ньому будуть присутні:**  
непередбачувані(парадоксальні) висновки;

несподівані повороти;

цікаві зчеплення.

**Мовна будова есе** – це динамічне чергування полемічних висловів, питань, проблем, використання розмовної інтонації і лексики. Жанр есе, ви можете дозволити собі бути суб'єктивними, зосередитися на частковому, а не на головному, висловлювати спірні міркування, наводячи мінімум доказів, але, з іншого боку, саме це може бути і небезпечним – уявна легкість — пиши собі, як бажаєш.

**Прийомів для написання успішного есе існує багато. Деякі з них:**

- Ефектний початок – вступ, дуже важливий елемент твору. Читач визначає для себе, чи варто йому читати ваше есе. Для початку есе існує кілька підходів:

1. **Стандартний (найпоширеніший).** Необхідно відповісти на шість запитань: хто, що, коли, де, чому і як. Відповіді на ці запитання дадуть змогу читачеві зрозуміти, чого йому очікувати.

2. **Несподіваний** – це може бути що завгодно, але читач повинен бути здивований або шокований.

3. **Дієвий** — зображення самого процесу, а причини й наслідки впливають далі. Цей підхід зручний для коротких есе.

4. **Авторитарний** – пропонує інформацію в наказовому тоні, щоб створити враження упевненості автора тільки в собі.

5. **Інформативний** — читач одразу отримує інформацію про те, що буде далі у творі.

6. **Цитатний** – вдало підібрана цитата одразу привертає увагу читача (не рекомендується використовувати прислів'я і кліше — це банально).

7. **Діалоговий** – з одного боку, такий початок стимулює читача як учасника діалогу, з іншого, – це може бути просто потік думок з риторичними запитаннями.

- Хронологія есе – послідовність подій (але не зациклюйтесь на часі ~ есе може вийти нудним). Просто згадуйте час. Не намагайтесь у дрібницях описувати все, що відбувалося в певний період.
- Оповідання — дія або історія, що триває до самого кінця есе, в якій підкреслюються якості, можливості або знання, пов'язані з темою вашого есе.
- Опис – характерною рисою такого есе є яскрава образність твору, що підтверджується багатомовною, і цікаві деталі, які залишають читача довгий час під враженням.
- Порівняння – в основному цей прийом використовується щодо питання, за яким потрібно описати, наприклад, досвід або невдачу.
- Фінальні компоненти – останні абзаци (абзац) мають завершувати вашу думку і залишити в пам'яті читача яскравий слід.

## **8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРАКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Лекція-бесіда – діалогічний метод викладу та засвоєння навчального матеріалу. Лекція-бесіда дозволяє за допомогою системи питань, вмілої їх постановки та майстерного підтримання діалогу впливати як на свідомість, так і на підсвідомість здобувачів, навчити їх самокорекції. Проведення лекції-бесіди передбачає наявність певного обсягу знань про матеріал, що вивчається, і зв'язок з ним. Лекція-бесіда допомагає спонукати здобувачів до актуалізації наявних знань, залучити в процес самостійних роздумів, в евристичний, творчий процес отримання нових знань; сприяє активізації пізнавальної діяльності, залучає до максимального розумового пошуку, з метою вирішення протиріч, підводить до самостійного формування висновків та узагальнень, створює умови для оперативного управління процесом пізнання.

За призначенням у навчальному процесі виділяють такі види лекцій-бесіди:

- вступні або організуючі;
- повідомлення нових знань;
- закріплювальні.

Вступна лекція-бесіда проводиться на початку лекційного заняття. За її допомогою забезпечується психологічне налаштування здобувачів вищої освіти на сприйняття та засвоєння нового матеріалу. Бесіда сприяє розумінню значення майбутньої роботи, формує уявлення про її зміст, специфіку та особливості.

Лекція-бесіда:

- повідомлення нових знань будується у формі питань та відповідей переважно при аналізі прочитаних текстів, запам'ятовуванні відповідей;
- сприяє підведенню учнів за рахунок вміло поставлених питань, наявних знань та життєвого досвіду, до засвоєння нових знань, формулювання понять, вирішення завдань;
- створює суб'єктивне враження, що здобувач сам зробив відкриття, пройшов шлях від практики до наукової істини.

Закріплювальні лекції-бесіди застосовуються для закріплення, узагальнення та систематизації знань. Ефективність розмови залежить від ретельної підготовки викладача, продуманості та професійного формулювання питань у чіткій постановці, їх логічній послідовності. Питання мають розвивати всі види мислення, забезпечувати логічну форму мислення (весь спектр розумових дій), відповідати рівню розвитку учнів; з боку учнів відповіді мають бути усвідомленими та аргументованими, повними, точними, ясними, правильно сформульованими.

Лекція-дискусія є різновидом лекції-бесіди. Лекція-дискусія – метод навчання, що базується на обміні думками з певної тематики. Висловлювана під час обговорення думка учня може відбивати як його власну думку, і

спиратися на думку інших осіб. Добре проведена дискусія вчить глибшого розуміння проблеми, уміння захищати свою позицію, але зважати на думку інших. Використовувати дискусію в навчальному процесі доцільно в тому випадку, коли здобувачі мають значний ступінь самостійності мислення, вміють аргументувати, доводити та обґрунтовувати свою точку зору.

До проведення лекції-дискусії здобувачів необхідно підготувати.

Здобувачі повинні знати заздалегідь:

- тему обговорення;
- запропоновані для дискусії питання;
- рекомендовану літературу з теми та питань, запропонованих для обговорення;
- розклад консультацій із викладачами;
- основні вимоги культури суперечки, вимоги до учасників дискусії (ознайомитися з різними точками зору на оголошену тему суперечки, визначити власну позицію).

Істотним моментом навчальної дискусії є її критичний аналіз. І тому підбиваються підсумки занять, аналізуються висновки, яких дійшли учасники дискусії, підкреслюються основні моменти правильного розуміння проблеми, показуються хибність, помилковість висловлювань, неспроможність окремих позицій. Докладно розглядаються виступи полемістів, оцінюються їхнє вміння відповідати на питання, правильність вживання понять, використання прийомів доказів та спростування, даються рекомендації щодо подальшого вдосконалення полемічних навичок та умінь.

Семинар-конференція – метод навчання, заснований на заслуховуванні та обговоренні доповідей здобувачів, що у стислому вигляді відображають сутність написаних ними рефератів, під керівництвом викладача. Він стимулює дослідницьку діяльність, вміння висловлювати та відстоювати свою точку зору, актуалізує ораторське мистецтво доповідачів та здатність взаємодіяти з аудиторією.

Застосування даного методу рекомендується з метою: поглиблення та систематизації вивчення найбільш важливих і типових для майбутньої професійної діяльності навчальних тем навчальної дисципліни; активізації дослідницької та пізнавальної діяльності здобувачів; розвитку умінь висловлювати та відстоювати свою точку зору, взаємодіяти з аудиторією; успішного спілкування та вміння слухати; чути один одного; вибудовувати діалог; ставити питання на розуміння і т.ін.

Етапи організації семінару-конференції включають:

- вибір теми і написання реферату по ній;
- підготовку учням доповіді з реферату;
- підготовку мультимедійної презентації доповіді;
- виступ учня з доповіддю, підготовленою ним за рефератом, що супроводжується мультимедійною презентацією;
- обговорення доповідей під керівництвом викладача, відповіді питання;
- дискусію з проблем, порушених у роботі;
- оцінку викладачем змісту рефератів, рівня доповідей з них та презентацій авторів, а також виступів усіх учасників семінару.

За допомогою написання рефератів здобувачі долучаються до науково-дослідної роботи. Робота в малих групах – це одна з найпопулярніших стратегій, оскільки вона дає всім здобувачам (у тому числі й сором'язливим) можливість брати участь у роботі, практикувати навички співпраці, міжособистісного спілкування (зокрема, вміння активно слухати, виробляти спільну думку, вирішувати ті питання, що виникають).

Працюючи у малій групі здобувачі можуть виконувати такі ролі:

- фасилітатор (посередник-організатор діяльності групи);
- реєстратор (записує результати роботи);
- доповідач (доповідає результати роботи групи);
- журналіст (задає уточнюючі питання, які допомагають групі краще виконати завдання, наприклад ті питання, які могли б поставити інший бік у дискусії);

- активний слухач (намагається переказати своїми словами те, про що щойно говорив хтось із членів групи, допомагаючи сформулювати думку);
- спостерігач (має відзначати ознаки певної поведінки, заздалегідь описаного викладачем, і визначати, як члени групи справляються з проблемами, що виникають по ходу роботи. Звітуючи перед групою, спостерігачі зобов'язані представляти свої замітки в максимально описовій та об'єктивній формі);
- хронометрист (стежить за часом, відпущеним на виконання завдання).

## **9. ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ**

У час модернізації освіти в Україні актуальними є питання, яким чином, якими засобами можливо активізувати творчий потенціал здобувача вищої освіти, як викликати інтерес особистості до активної діяльності і виконувати будь-яке завдання творчо з ентузіазмом.

Викладач – це керівник творчої пізнавальної діяльності, де близько половини цієї діяльності належить самостійній роботі здобувача вищої освіти. Викладач і здобувач однаково піклуються про результати спільної роботи, про розвиток творчого потенціалу кожного здобувача, адже в наш час встигати за бурхливим розвитком технологій та науки, як здобувачеві вищої освіти, так і викладачеві.

Засобом співпраці викладача і здобувача вищої освіти та оптимізації такої діяльності є система MOODLE. Вона є основною платформою для взаємодії між здобувачем і викладачем, як в аудиторіях, так і дистанційно. Застосування освітньої платформи MOODLE можливо як Е-ресурс матеріалів для навчання у дистанційному доступі. Маючи доступ через Internet-мережу, можна дистанційно скористатися матеріалами навчальної дисципліни «Профілактика професійного вигорання в соціальній роботі», а саме: методичними посібниками, домашнім завданням, переглянути презентацію,



виконати тест чи будь-яке інше завдання. За організації дистанційного навчання важливим є те, що здобувачі не мають втрачати зацікавленість, прагнення освоїти новий навчальний матеріал курсу навчальної дисципліни. Тому, лекцію доцільно буде розбити на невеликі логічно завершені частини, кожна з яких завершується невеликим текстом на зрозумілість поданого матеріалу. Це дозволяє надати додаткову мотивацію здобувачу вищої освіти для більш якісного перегляду матеріалу, оскільки він знає про модульний тест, а розбиття на невеликі логічні частини не дає здобувачу загубитися в інформації й збільшує ймовірність перегляду матеріалу до самого кінця. Для перевірки засвоєння певного розділу створюється підсумковий тест, який визначає ступінь засвоєння всього матеріалу.

MOODLE володіє досить потужним інструментарієм для використання можливостей тестового опитування в якості засобу управління знаннями, зокрема це відноситься до організації самостійної роботи здобувачів з вивчення теоретичних питань навчальної дисципліни. Для управління процесом набуття знань застосовується елемент «Test», гнучкі налаштування та перелік типів запитань якого дозволяють реалізувати навчальну, розвивальну, мотиваційно-спонукальну, виховну, організаційну та інформаційну функції тестування. Цей елемент забезпечує побудову якісної навчальної траєкторії як для засвоєння теоретичної інформації і зосередження уваги на її найбільш важливих положеннях, так і для набуття навичок у розв'язанні практичних задач.

## **10. ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ**

**1. Оберіть складові стану професійного вигорання серед запропонованих:**

- а) емоційне виснаження;
- б) цинізм;
- в) афективні розлади;
- г) деперсоналізація;

д) редукція професійних досягнень.

**2. Що відноситься до симптомів професійного вигорання, фази «напруження»?**

а) симптом «переживання психотравмуючих обставин»;

б) симптом «незадоволення собою»;

в) симптом «загнаності до клітки»;

г) симптом «тривоги й депресії»;

д) симптом «неадекватного вибіркового емоційного реагування».

**3. Оберіть із запропонованих симптомів такі, що відносяться до фази «резистенції»:**

а) симптом «неадекватного вибіркового емоційного реагування»;

б) симптом «емоційно-етичної дезорієнтації»;

в) симптом «розширення сфери економії емоцій»;

г) симптом «редукції професійних обов'язків»;

д) симптом «організації частих перерв в роботі, забування окремих робочих моментів».

**4. Оберіть основні ознаки синдрому емоційного вигорання:**

а) виснаження;

б) втома;

в) безсоння;

г) нехтування виконанням своїх обов'язків;

д) негативне самооцінювання.

**5. Оберіть правильні засоби протидії професійному вигоранню, протидії перевтомі та стресам:**

а) уважне ставлення до себе: це допоможе вчасно помітити перші симптоми втоми;

б) обов'язкова ранкова гімнастика;

в) перестати шукати в роботі щастя чи порятунку. Вона – не притулок, а діяльність, і хороша вже сама по собі;

- г) перестати проживати за інших їхнє життям. Живіть, будь ласка, своїм. Не замість людей, а разом із ними;
- д) знаходити час для себе: ми маєте право не тільки на роботу, але й на приватне життя;
- е) учитися адекватно осмислювати події кожного дня. Можна зробити традиційним вечірній аналіз подій.

**6. Ототожнення себе з іншим, уподібнення себе іншому – це:**

- а) рефлексія;
- б) ідентифікація;
- в) проекція;
- г) атракція.

**7. Приписування іншій людині причин поведінки, намірів, почуттів, якостей особистості – це:**

- а) стереотипізація;
- б) ідентифікація;
- в) каузальна атрибуція;
- г) атракція.

**8. Недовіра до комунікатора, що поширюється на інформацію, що їм передається, спричиняє бар'єри:**

- а) розуміння;
- б) соціально-культурної різниці;
- в) відносини.

**9. У ситуації сприйняття знайомої людини діє ефект:**

- а) ореол;
- б) первинність;
- в) новизни.

**10. До причин поганої комунікації в організації можна віднести такі:**

- а) недостатнє розуміння керівником важливості комунікації, відсутність зворотного зв'язку;
- б) несприятливий соціально-психологічний клімат організації;

в) неповнота інформації, що сприймається і передається.

**11. Розвитку інтриг в організації перешкоджають (виключіть неправильну відповідь):**

а) доброзичливе ставлення до всіх працівників;

б) чітко окреслені посадові обов'язки;

в) коректна дистанція у спілкуванні із співробітниками;

г) наявність у керівника інформаторів, які повідомляють йому про всі зміни громадської думки;

д) конструктивна критика.

**12. Нагромадження протиріччя, що містить першопричину конфлікту:**

а) інцидент;

б) конфліктна ситуація;

в) позиція;

г) конфліктоген.

**13. Якщо ви максимально впевнені у своїй правоті та екстремальна ситуація вимагає швидкого реагування, який спосіб керування конфліктом ви оберете:**

а) співробітництво;

б) компроміс;

в) поступка;

г) уникнення;

д) суперництво.

**14. Якщо ви впевнені у своїй правоті, але хочете, щоб ваш партнер навчався на власних помилках, ви вдастесь до способу керування конфліктом:**

а) співробітництво;

б) компроміс;

в) поступка;

г) уникнення;

д) суперництво.

**15. Якщо ваш партнер ось-ось готовий «вибухнути», ви вдастесь до наступних способів управління конфліктом:**

- а) співробітництво;
- б) компроміс;
- в) поступка;
- г) уникнення;
- д) суперництво.

**16. На запитання «Чого я хочу?» відповідає:**

- а) інтерес;
- б) позиція;
- в) інцидент;
- г) об'єкт.

**17. Порушення відносин з одним із учасників є недоліком моделі:**

- а) арбітраж;
- б) посередництва;
- в) співробітництва;
- г) уникнення.

**18. Який метод спрямований на створення умовного підкріплення, що є необхідним для закріплення бажаної поведінки?**

- а) «жетонний» метод;
- б) холдинг;
- в) імплюзія;
- г) метод систематичної десенсибілізації.

**19. Як називається метод систематичного поступового зменшення сензитивності людини до предметів, подій або людей, що викликають тривожність?**

- а) «жетонний» метод;
- б) імерсійний метод;
- в) метод холдингу;
- г) метод систематичної десенсибілізації.

**20. Як називається у транзактному аналізі сукупність основних, базових уявлень про себе, значимих інших, оточуючий світ, що є основою головних рішень і поведінки людини?**

- а) «погладжування та удари»;
- б) «гра»;
- в) «психологічна позиція»;
- г) «життєвий сценарій».

**21. Самопізнання – це:**

- а) процес пізнання суб'єктом себе, своєї діяльності, внутрішнього психічного змісту;
- б) здатність людини безпосередньо відтворювати себе, сприймати себе з боку, рефлексувати з приводу своїх можливостей;
- в) почуття власної компетентності та ефективності;
- г) процес взаємного узгодження дій.

**22. Лідер – це:**

- а) наділений найбільш ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив у групі;
- б) індивід, на якого офіційно покладені функції управління і організації діяльності в групі;
- в) індивід, в якого не адекватна самооцінка;
- г) людина, яка робить найменший вплив на інших членів групи.

**23. Конфлікт – це:**

- а) процес засвоєння соціальних ролей;
- б) усвідомлене зіткнення інтересів, цілей, ролей, цінностей;
- в) стан масового страху перед реальною або уявною небезпекою;
- г) відповідь організму на подразнення.

**24. Приписування людиною причин поведінки іншим людям – це:**

- 1) соціальна фасилітація;
- 2) каузальна атрибуція;
- 3) соціальна інгібіція;

4) боулінг.

**25. Група об'єднаних спільними цілями і завданнями людей, що досягла в процесі спільної діяльності високого рівня розвитку –це:**

- 1) організація;
- 2) корпорація;
- 3) колектив;
- 4) дифузна група.

**26. Інформаційна теорія конформізму Г.Джерарда і М.Дойча зазначає, що:**

- а) тиск на людину може бути здійснене не тільки більшістю а й меншістю;
- б) поняття групового тиску не існує;
- в) особистість розвиває свою стійкість до конформізму в дитячому віці;
- г) інститути соціалізації передбачають проходження етапів розвитку та зупинки в розвитку особистості.

**27. До традиційної концепції стилю керівництва відносять:**

- а) авторитарний;
- б) ситуаційний;
- в) прихований;
- г) модель управлінської сітки Р.Блейка і Дж.Моутона.

**28. Групова сумісність – це:**

- а) соціально-психологічний показник згуртованості групи, що виражає можливість безконфліктного спілкування і погодження дій індивідів в умовах спільної діяльності;
- б) соціально-психологічний феномен, що є результатом групової дискусії, у процесі якої різні точки зору, думки оформлюються у дві протилежні безкомпромісні позиції;
- в) сукупність процесів, що відбуваються в малій групі і характеризують її з точки зору руху, розвитку, функціонування;
- г) групова динаміка.

**29. Психологічний вплив на особистість у процесі спілкування і взаємодії, який передає певні настрої, спонуки не через свідомість та інтелект, а через емоційну сферу – це:**

- а) навіювання;
- б) наслідування;
- в) переконання;
- г) зараження.

**30. Які бувають причини виникнення конфлікту? Оберіть правильні відповіді:**

- а) розподіл ресурсів;
- б) різниця у цілях;
- в) різниця в уяві та цінностях;
- г) взаємозалежність у досягненні результату;
- д) незадовільні комунікації;
- е) різниця у досвіді та манері поведінки;
- ж) різка зміна подій чи умов;
- з) незадовільний рівень заробітної плати.

## **11. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЗАЛІКУ**

1. Наукові дослідження синдрому професійного вигорання.
2. Причини актуалізації проблеми професійного вигорання.
3. Особливості синдрому професійного вигорання у соціальних працівників.
4. Прояви психологічного захисту у соціальних працівників.
5. Специфіка професійного вигорання у працівників соціальних служб.
6. Значення особистісних якостей соціального працівника у розвитку професійного вигорання.
7. Мотивація вибору професії та ризик професійного вигорання.
8. Ціннісні орієнтації соціального працівника і професійне вигорання.
9. Почуття обов'язку і професійне вигорання у соціальній роботі.



- 10.Професійне вигорання та професійна деформація.
- 11.Професійна деформація у контексті розвитку особистості.
- 12.Професійна деформація як психологічний феномен.
- 13.Основні показники професійної деформації.
- 14.Процесуальна характеристика професійної деформації.
- 15.Професійна деформація у контексті психологічного формування.
- 16.Основні класифікації деформації особи.
- 17.Основні психологічні зміни у фахівця із соціальної роботи при професійній деформації.
- 18.Узагальнені показники професійної деформації фахівців із соціальної роботи.
- 19.Сфери прояву професійної деформації фахівців із соціальної роботи.
- 20.Вплив професійної деформації на ефективність діяльності фахівців із соціальної роботи.
- 21.Професійні ризики в соціально-педагогічній роботі як науково-практична проблема.
- 22.Види умов праці та їх вплив на здоров'я людини.
- 23.Професійні ризики соціального педагога та працівника.
- 24.Вплив ризиків на професійне здоров'я фахівця соціальної сфери.
- 25.Професійний розвиток фахівця соціальної сфери.
- 26.Відхилення у професійному розвитку.
- 27.Професійна зрілість.
- 28.Управління ризиками.
- 29.Основи ризик-менеджменту.
- 30.Супервізія у роботі фахівця соціальної сфери.
- 31.Тренінг у системі профілактики професійного вигорання соціального педагога.
- 32.Розробка тренінгових програм профілактики професійного вигорання соціального педагога.
- 33.Історія досліджень професійного вигорання фахівців.

34. Гендерні аспекти професійного вигорання фахівців соціальної сфери.
35. Перевтома як чинник професійного вигорання фахівця соціальної сфери.
36. Групова технологія профілактики професійного вигорання фахівця соціальної сфери.
37. Гендерні характеристики працівників та їх взаємозв'язок із професійним стресом.
38. Професійна кар'єра: етапи та види.
39. Особистісні якості працівника, що зумовлюють симптоматику професійного вигорання.
40. Кваліфікація професійного вигорання у МКХ-10.
41. Патологічний і непатологічний рівні професійного вигорання.
42. Характеристика клінічного підходу до розуміння професійного вигорання.
43. Вплив індивідуальних особистісних якостей на вибір професії соціального працівника.
44. Особистісні якості працівника, що становлять ризик професійного вигорання.
45. Синдром вигорання як стрес-реакція.
46. Історія терміна «вигорання».
47. Вплив конфліктів на розвиток професійного вигорання.
48. Циклічний зв'язок між стресом і професійним вигоранням.
49. Типи стресогенних ситуацій у професійній діяльності соціального працівника.
50. Умови ефективного застосування методів і прийомів діагностики професійної деформації фахівців із соціальної роботи.
51. Принципи профілактики професійної деформації.
52. Послідовність, інтенсивність, масштаб змін особистості при професійній деформації.

53. Ймовірність професійної деформації фахівців із соціальної роботи залежно від тривалості виконання діяльності (професійного стажу).
54. Система узагальнених показників та конкретні емпіричні прояви професійної деформації.
55. Послідовність і постійність окремих проявів професійної деформації як динамічного явища.
56. Проблемно-перспективний та конкретно-практичний рівні профілактики професійної деформації.
57. Завдання основних напрямків (організаційно-адміністративного, відновлювально-реабілітаційного, психолого-педагогічного) профілактичного впливу.
58. Характеристика конкретних заходів профілактичного впливу, суб'єкти їх проведення.
59. Роль психолога в організації та проведенні профілактичних заходів.
60. Способи психологічної допомоги при синдромі професійного вигорання соціальних працівників.

## **12. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:**

### **Базова**

1. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / За заг. ред. проф. І.Д. Зверєвої. Київ-Сімферополь: Універсум, 2012. 536 с.
2. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
3. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Методичні рекомендації / За заг. ред. М.Л. Авраменка. Лютіж : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
4. Психологія здоров'я людини / За ред. І. Я. Коцана. Луцьк: РВВ. «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.
5. Терлецька Л.Г. Психологія здоров'я: арт-терапевтичні технології : навчальний посібник. 2-ге вид. Київ : ВД «Слово», 2017. 128 с.

### **Допоміжна**

1. Главацька, О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота.* Ужгород : Говерла, 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45.
2. Журавель Т. В. Запобігання професійному вигоранню фахівців соціальної сфери : тренінгове заняття. Соціальний педагог. Спецвипуск. 2014. №10 (94).С. 35–46.
3. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення проблеми. *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди».* Київ : Гнозис, 2013. Дод. 1 до Вип. 29. Т. IV. С. 160–167.
4. Пиголенко І. В., Месьянінова І. В. Емоційне вигорання фахівців із соціальної роботи РЦСССДМ. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут».* Політологія. Соціологія. Право. 2012. № 3. С. 108 – 112.
5. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ».* Політологія. Соціологія. Право : збірник наукових праць. 2011. № 3 (11). С. 103–107.

#### Додаткові ресурси

1. Законодавчі документи.– Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Закон України «Про соціальні послуги»// Режим доступу - [www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-15](http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-15)
3. Інститут соціології НАН України. Електронна бібліотека. URL: <http://www.i-soc.kiev.ua>.
4. Синдром професійного вигорання: як зберегти психоемоційне здоров'я вчителя. Режим доступу: [http://ru.osvita.ua/school/lessons\\_summary/psychology/38435/](http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/psychology/38435/).
5. Управління ризиками. Режим доступу: [https://stud.com.ua/31860/menedzhment/upravlinnya\\_rizikami](https://stud.com.ua/31860/menedzhment/upravlinnya_rizikami).

**Методика «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина — людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач та С. Джексон).**

**Інструкція:**

Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 — «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

| 0      | 1          | 2     | 3     | 4     | 5          | 6      |
|--------|------------|-------|-------|-------|------------|--------|
| Ніколи | Дуже рідко | Рідко | Іноді | Часто | Дуже часто | Завжди |

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти па роботу.
4. Я добре розумію, то відчувають мої учні та колеги, та використовую цс в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати па продуктивність роботи моїх учнів та колег.

10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.

11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.

12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.

13. У мене все більше життєвих розчарувань.

14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.

15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.

16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.

17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.

18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.

19. Я багато встигаю зробити.

20. Я відчуваю себе на межі можливостей.

21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.

22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

| Номер<br>твердження | Бали |   |   |   |   |   |   |
|---------------------|------|---|---|---|---|---|---|
|                     | 0    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1                   |      |   |   |   |   |   |   |
| .....               |      |   |   |   |   |   |   |
| 22                  |      |   |   |   |   |   |   |

Обробка та інтерпретація результатів Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

«Ключ»

| Субшкала | Номер твердження | Сума балів<br>(максимальна) |
|----------|------------------|-----------------------------|
|          |                  |                             |

|                              |                          |    |
|------------------------------|--------------------------|----|
| Емоційне виснаження          | 1,2,3,6,8<br>13,14,16,20 | 54 |
| Деперсоналізація             | 5, 10,11,15,22           | 30 |
| Редукція особистих досягнень | 4,7,9,12,17,18,19,21     | 48 |

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання». Таблиця рівнів «вигорання»

| Субшкала                     | Низький рівень | Середній рівень | Високий рівень |
|------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| Емоційне виснаження          | 0-16           | 17-26           | 27 і більше    |
| Деперсоналізація             | 0-6            | 7-12            | 13 і більше    |
| Редукція особистих досягнень | 0-31           | 38-32           | 39 і більше    |

Інтерпретація даних. Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо. Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів.

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання»

**В. В. Бойка Інструкція.**

На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні».

***Візьміть до уваги:*** якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів вашої професійної діяльності – учнів, батьків та інших осіб, з якими ви щоденно працюєте.

**Текст опитувальника:**

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.



13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу із невіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже без вихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми, вочевидь, підриває моє здоров'я.

### **Обробка та інтерпретація результатів.**

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом,

мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів — отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

#### «Ключ»:

##### Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), - 37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

##### Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

##### Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Емоційне відчуження: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

### **Інтерпретація результатів.**

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник виразності кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів: 0-9 балів — симптом не сформований; 10-15 балів — симптом на стадії формування; 16 і більше балів — симптом сформований. Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або увсьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість. Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фазрозвитку - «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів.

Однак співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи.

За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів — фаза не сформована;
- 37—60 балів — фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів — фаза сформована

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
з навчальної дисципліни  
«Профілактика професійного вигорання в соціальній  
роботі»

**Л.М. Макар**

для здобувачів денної та заочної форми навчання  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
факультету соціальних і поведінкових наук  
спеціальності 231 «Соціальна робота»

Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки  
ХНПУ імені Г.С. Сковороди

Формат 60x90/16.

Гарнітура Times New Roman.

Підписано до друку 16.08.2023.

Умов. друк. арк. 2,33.

Електронне видання.