

**ДРОГОБИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА**

**кафедра соціальної педагогіки та корекційної освіти**

**ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА**

**Методичні вказівки до самостійної роботи**

**(для студентів факультету історії, педагогіки та психології спеціальності  
І10 Соціальна робота та консультування (ОПП Соціальна педагогіка))**

**2026**

159.98:[37.091.12:36-051](072)

C55

Рекомендовано до друку вченою Радою Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка  
(протокол № 3 від 26.03. 2026 р.)

**Рецензенти:**

**Світлана ІВАХ**, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка

**Андрій ЗИМЯНСЬКИЙ**, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка

Профілактика професійного вигорання соціального педагога: методичні вказівки до самостійної роботи / Автор-укладач Леся СМЕРЕЧАК. Дрогобич : Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2026. 80 с.

Навчально-методичний посібник укладено відповідно до програми навчальної дисципліни «Профілактика професійного вигорання соціального педагога» для підготовки фахівців спеціальності І 10 Соціальна робота та консультування галузі знань І Охорона здоров'я та консультування освітня програма «Соціальна педагогіка» другого (магістерського) рівня вищої освіти.

У методичних вказівках вміщено плани семінарських занять, завдання для поточного контролю та самостійної роботи, перелік рекомендованої літератури до кожного семінарського заняття. Запропоновані завдання для самостійної роботи підібрані відповідно до вимог програми з метою забезпечення високого рівня сформованості професійних компетентностей здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти.

## ПЕРЕДМОВА

Сучасна соціокультурна та геополітична ситуація в Україні висуває підвищені вимоги до професійної стійкості фахівців соціальної сфери. Діяльність соціального педагога, яка розгортається в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії, емоційного напруження та постійного вирішення кризових ситуацій отримувачів послуг, характеризується високим ризиком деструктивного впливу на особистість фахівця. Одним із найбільш складних та багатоаспектних наслідків такого впливу є феномен професійного вигорання.

Навчальна дисципліна «Профілактика професійного вигорання соціального педагога» спрямована на формування у здобувачів вищої освіти цілісної системи знань про природу, механізми виникнення та методи подолання синдрому емоційного вигорання. Пропоновані методичні вказівки структуровані таким чином, щоб забезпечити послідовний перехід від вивчення генезису наукових концепцій до опанування конкретних технологій профілактики та інструментів професійної підтримки, зокрема супервізії.

Метою методичних вказівок є надання методичної допомоги студентам спеціальності І 10 Соціальна робота та консультування (ОПП Соціальна педагогіка) у процесі їхньої самостійної роботи.

Особлива увага приділяється самостійному вивченню тем, що стосуються генезису наукової концепції вигорання та особливостей професійної деформації. Самостійна робота студентів передбачає не лише опрацювання теоретичних джерел, а й виконання творчих завдань, спрямованих на розвиток рефлексивної культури та здатності до збереження професійного здоров'я в екстремальних умовах сьогодення.

Методичні вказівки будуть корисні здобувачам вищої освіти під час підготовки до семінарських занять, виконання індивідуальних навчально-дослідницьких завдань та формування власної стратегії професійного самозбереження.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА</b> .....	3
<b>ТЕМА 1. ГЕНЕЗИС ТЕОРЕТИЧНИХ СТАНОВЛЕННЯ НАУКОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ</b> .....	5
<b>ТЕМА 2. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА</b> .....	13
<b>ТЕМА 3. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ФАКТОРИ РИЗИКУ</b> .....	23
<b>ТЕМА 4. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА</b> .....	33
<b>ТЕМА 5. ПРОФЕСІЙНІ ДЕФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА</b> .....	40
<b>ТЕМА 6. ФОРМИ, МЕТОДИ І ЗАСОБИ ПІДТРИМКИ ТА ЗБАГАЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЯК БАЗОВА УМОВА ЗРІЛОСТІ ЙОГО ОСОБИСТОСТІ</b> .....	44
<b>ТЕМА 7. ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ: ТЕХНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ</b> .....	48
<b>ТЕМА 8. СУПЕРВІЗІЯ У РОБОТІ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ</b> .....	58
<b>ТЕМА 9. ТРЕНІНГ У СИСТЕМІ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА</b> .....	64
<b>ТЕМА 10. РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВИХ ПРОГРАМ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА</b> .....	72
<b>ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ з дисципліни «ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА»</b> .....	78
<b>ОРІЄНТОВНІ ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ</b> .....	79

## ТЕМА 1.

# ГЕНЕЗИС ТЕОРЕТИЧНИХ СТАНОВЛЕННЯ НАУКОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

## ПЛАН

1. Генеза та основні етапи становлення концепції професійного вигорання в психологічній науці: від емпіричних спостережень до сучасних досліджень.
2. Дослідницький інструментарій:
  - «Шкали професійного вигорання для спеціалістів сфери охорони здоров'я» Дж. Джонса («Staff Burnout Scale for the Health Professionals», J. Jones);
  - «Шкала професійного вигорання Маслач» (MBI);
  - «Шкали вигорання Еменера-Лака» («Emener-Luck Burnout Scale» (ELBOS).
3. Теорії: соціального обміну, справедливості, моделі соціальної компетенції і ін.
4. Соціально-психологічні дослідження (С. Джексон, К. Маслач, М. Лайтер; С. Максименко, Л. Карамушка, Я. Юрків).

**Основні поняття і ключові слова:** професійне вигорання, емоційне виснаження, стрес, мотив.

## МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

### **Генеза та основні етапи становлення концепції професійного вигорання в психологічній науці: від емпіричних спостережень до сучасних досліджень**

При підготовці до першого питання слід передовсім розглянути основні етапи еволюції наукових поглядів на феномен професійного вигорання:

#### *I. Феноменологічна передісторія (до 1974 р.)*

Період донаукової концептуалізації, де професійна деструкція розглядалася через призму художньої рефлексії та емпіричного досвіду. Вигорання виступає як «екзистенційний дискомфорт» або «душевна втома», зафіксована у

літературних пам'ятках та біографістиці, що заклало підґрунтя для майбутнього наукового аналізу феномену професійного вигорання.

II. *Етап наукового осмислення феномена вигорання та теоретичної диференціації* (1974 – сер. 1980-х рр.).

Етап наукового осмислення терміну «*burnout*». Вирішального значення набуває розмежування медико-психологічного підходу (Г. Дж. Фройденбергер), у межах якого вигорання трактується як стан особистісного виснаження, та соціально-психологічного підходу, що розглядає вигорання як наслідок порушень у міжособистісній взаємодії (К. Маслач). Встановлюється базовий зв'язок феномена з теорією когнітивного та професійного стресу.

III. *Операціоналізація та моделювання* (сер. 1980-х – 1992 рр.).

Перехід від якісних описів до кількісного вимірювання. Характеризується валідизацією діагностичного інструментарію та створенням багатofакторних моделей (структурний підхід). Вигорання починає розглядатись не як статичний стан, а як динамічний процес із чіткою ієрархією симптомів та детермінант.

IV. *Інтегративно-глобалізаційний етап* (з 1992 р. до початку 2010-х).

Період широкої міжнародної верифікації (зокрема в Україні) та офіційного визнання ВООЗ (МКХ-10). Дослідження виходять за межі професій «людина-людина», охоплюючи всі сфери професійної діяльності. Вигорання розглядається як комплексний результат взаємодії особистості з соціальним середовищем.

V. *Мультидисциплінарність та превентивна антропологія*.

- Нейробіологічна детермінація вигорання через моніторинг функціональних змін у роботі головного мозку та динаміку рівня кортизолу як біомаркера стресу.
- Аналіз впливу цифрової трансформації на виникнення феномена «техно-вигорання» та специфіку професійної деструкції в умовах дистанційного формату роботи.
- Реорієнтація сучасних досліджень із терапії наслідків професійного вигорання на розвиток внутрішніх ресурсів особистості та забезпечення стану суб'єктивного благополуччя.

- Реалізація інклюзивного підходу через комплексне врахування гендерних, культурних та вікових детермінант у процесі вивчення специфіки проявів професійного вигорання.

### Дослідницький інструментарій

У ході висвітлення даного питання слід нагадати, що Герберт Фройденбергер, працюючи психіатром-консультантом у волонтерській клініці, ідентифікував специфічний синдром, який він назвав «staff burn-out» (професійне вигорання персоналу). Науковець описав цей стан як пролонгований процес емоційного спустошення, що супроводжується втратою мотивації та професійної прихильності. На основі спостережень він виокремив симптомокомплекс, що включав як соматичні прояви (цефалгію, гастроінтестинальні розлади, інсомнію), так і психоемоційні порушення (дратівливість, афективні реакції гніву та тотальну втому).

Етимологія терміна «вигорання» була запозичена Фройденбергером із жаргону наркозалежних, де він позначав стан крайнього виснаження. Для наукового обґрунтування автор використав архітектурну метафору: подібно до будівель, що вигорають зсередини під дією пожежі, люди виснажують власні внутрішні ресурси під тиском життєвих криз, зберігаючи лише зовнішню цілісність за повної внутрішньої порожнечі. Фройденбергер розглядав вигорання як екзистенційну проблему епохи – наслідок постійної боротьби за сенс життя. Важливо, що він трактував цей стан не як привід для соціального осуду, а як «проблему хороших намірів», притаманну найбільш відданим та ідеалістично налаштованим особистостям.

У межах своєї концепції Г. Дж. Фройденбергер та Дж. Норс запропонували динамічну схему розвитку вигорання, яка описує трансформацію стану психічно здорового працівника через дві послідовні фази, що можуть проявлятися нелінійно. Перша фаза характеризується збереженням емоційної чутливості на тлі наростання хронічної втоми, при якій фахівець змушений витратити надмірні енергетичні ресурси для підтримання звичних стандартів продуктивності, часто

вдаючись до несвідомого зміщення конфліктів та негативних емоцій. Друга фаза знаменує перехід до стадії глибокої емоційної деструкції, де домінують байдужість, цинізм, підвищена дратівливість та почуття незамінності, що супроводжуються когнітивною дезорієнтацією через інформаційне перевантаження. Цей етап завершується формуванням стійких психосоматичних скарг та депресивних станів, де людина схильна звинувачувати оточення у власних негараздах, втрачаючи здатність до адекватного самосприйняття.

Методика діагностики професійного вигорання медичного персоналу Дж. Джонса («Staff Burnout Scale for the Health Professionals, J. Jones»), розроблена в межах аналітико-експериментального етапу дослідження даного феномена, являє собою спеціалізований інструментарій для оцінки деструктивних станів у фахівців сфери охорони здоров'я, зокрема лікарів, медичних сестер та психологів. На відміну від класичної трифакторної моделі К. Маслач, зазначений опитувальник, що містить 30 тверджень, орієнтований на визначення інтегрального показника вигорання через моніторинг когнітивних, емоційних та поведінкових параметрів стресового навантаження. Академічна специфіка шкали SBS-HP («Staff Burnout Scale for the Health Professionals, J. Jones») полягає у вираженому акценті на психосоматичній симптоматиці, що дозволяє детально проаналізувати кореляцію між професійним виснаженням та фізичним станом суб'єкта, включаючи такі прояви, як порушення сну та цефалгія. Структурна побудова методики базується на прямих формулюваннях, що сприяє оперативній ідентифікації критичних зон ризику, пов'язаних із професійною незадоволеністю, деформацією стосунків із пацієнтами та зниженням когнітивної продуктивності. Завдяки високій прогностичній валідності, результати за цією шкалою використовуються не лише для констатації наявного синдрому, а й для превентивного аналізу ризиків професійних помилок або ймовірності плинності кадрів у медичних установах.

«Опитувальник на вигорання Маслач» (Maslach Burnout Inventory, MBI) є найбільш визнаним у світі психодіагностичним інструментом, що базується на трикомпонентній моделі Крістіни Маслач та Сьюзан Джексон, де професійне

вигорання розглядається як багатомірний конструкт. Методика дозволяє оцінити стан фахівця за трьома шкалами: емоційне виснаження (відчуття спустошеності та вичерпання емоційних ресурсів), деперсоналізація (виникнення цинічного ставлення до об'єктів своєї праці, відстороненість) та редукція особистих досягнень (схильність негативно оцінювати власну компетентність та успішність). Методика аналізує вигорання як динамічний процес, що виникає внаслідок тривалого міжособистісного стресу в робочому середовищі. Опитувальник має кілька спеціалізованих версій (для медиків, освітян, сфери послуг та загальну версію), що робить його універсальним стандартом для проведення наукових досліджень та організаційного аудиту психічного здоров'я персоналу.

Шкала професійного вигорання Еменера-Лака (ELBOS) – це багатовимірний психодіагностичний інструмент, розроблений для системної оцінки рівня деструктивних змін у професійній діяльності фахівців соціономічних професій. На відміну від методик, що фокусуються виключно на емоційному стані, ELBOS базується на комплексному аналізі взаємодії особистості з її робочим середовищем, виокремлюючи такі фактори, як незадоволення кар'єрним зростанням, дефіцит професійної підтримки та відчуття особистої некомпетентності. Структурно методика орієнтована на виявлення симптомів вигорання через оцінку суб'єктивного сприйняття організаційних умов та індивідуальних когнітивно-поведінкових реакцій на хронічний професійний стрес. Цінність даного інструментарію полягає в можливості проведення диференційованої діагностики, що дозволяє не лише констатувати наявність синдрому, а й ідентифікувати специфічні організаційні чинники, які стимулюють його розвиток.

### **Теорії соціального обміну, справедливості, моделі соціальної компетенції**

Аналіз теоретичних засад вигорання дозволяє виділити кілька фундаментальних підходів, де особливе місце посідають теорії соціального

обміну та справедливості, які розглядають цей феномен як наслідок порушення балансу між індивідуальним внеском працівника та отриманою ним винагородою. Згідно з цими концепціями, вигорання виникає тоді, коли фахівець інвестує значні емоційні та когнітивні ресурси, але не отримує адекватної віддачі у формі визнання, підтримки чи матеріальних благ, що породжує суб'єктивне відчуття «експлуатації». Розвиваючи ці ідеї, В. Шауфелі акцентує увагу на специфіці допоміжних професій, де визначальним фактором стає відсутність взаємності у стосунках із клієнтами або пацієнтами: коли попри всі зусилля професіонала об'єкт праці не демонструє прогресу або вдячності, це стає тригером для психологічного виснаження. Водночас моделі соціальної компетенції трактують вигорання як кризу фахової спроможності, де дефіцит навичок міжособистісної взаємодії та емоційного інтелекту змушує людину витратити надмірну кількість енергії на звичайні робочі контакти, що зрештою призводить до деструкції особистості. Таким чином, сучасне наукове розуміння вигорання інтегрує організаційні чинники справедливості з індивідуальними ресурсами компетентності, підкреслюючи складну природу цього синдрому.

У межах моделей соціальної компетенції професійне вигорання інтерпретується не як індивідуальна патологія, а як специфічна криза міжособистісної взаємодії, що виникає внаслідок розриву між очікуваною та реальною віддачею у професійній діяльності. Основна ідея цього підходу базується на тому, що фахівець (особливо у сфері «людина-людина») сприймає свою ефективність через призму взаємності: коли пацієнти чи клієнти не демонструють прогресу або вдячності, це підриває відчуття професійної спроможності та веде до емоційного спустошення. Соціальна компетенція виступає як ключовий внутрішній ресурс, де розвинені навички комунікації, емпатії та розв'язання конфліктів слугують «захисним щитом», що дозволяє економно витратити власну енергію. Водночас відсутність адекватної соціальної підтримки з боку колег чи керівництва позбавляє працівника необхідного «буфера», перетворюючи щоденне спілкування на джерело хронічного стресу. Таким чином, вигорання розглядається як ерозія соціальної компетентності, де

втрата відчуття майстерності у стосунках стає головним рушієм професійної деструкції.

### **Сучасні соціально-психологічні дослідження**

Соціально-психологічний напрям досліджень, представлений такими постатями як С. Джексон, М. Лайтер, а також вітчизняними науковцями С. Максименком, Т. Колтунович, Л. Карамушкою та Я. Юрків, фокусується на вивченні вигорання як складного багатовимірного явища, що виникає в контексті професійної взаємодії та організаційного середовища. У цих працях доведено, що феномен вигорання доцільно розглядати як сукупність поліморфних симптомів, оскільки аналогічні детермінанти спостерігаються в межах широкого спектра психосоматичних розладів та соматичних захворювань. Сьюзан Джексон разом із К. Маслач заклала фундамент для кількісного вимірювання синдрому, виокремивши його основні компоненти, тоді як Майкл Лайтер розширив цю модель, зосередившись на динаміці взаємин між працівником і робочим простором через концепцію відповідності (mismatch).

В українській психологічній науці Сергій Максименко приділяє значну увагу генетико-моделюючому підходу до розвитку особистості, Людмила Карамушка досліджує вигорання в контексті психології управління та освітніх організацій, аналізуючи вплив організаційної культури на ментальне здоров'я, а Я. Юрків зосереджується на особливостях професійної деструкції та механізмах соціально-психологічної адаптації фахівців соціальної сфери. Разом ці дослідження дозволяють розглядати вигорання не як ізольований стан, а як результат тривалого дисбалансу між особистісними ресурсами фахівця та вимогами соціовиробничого середовища.

### **Завдання для самостійної роботи**

- Здійснити самоаналіз особливостей власного сприйняття життєвих і професійних ситуацій.
- Оберіть одну з тем для короткого есе (до 300 слів):

- Вигорання як «проблема хороших намірів».
- Як цифрова трансформація змінює психологію професійної деструкції?
- Внесок української психологічної школи (С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Колтунович) у розуміння організаційного вигорання.

## Література

1. Білорус Т.В., Меженкова Д.І. Діагностика та профілактика професійного вигорання як основа управління персоналом в умовах сучасних викликів для України. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2024. № 12. С. 339 – 349.
2. Гавриловська К. Чинники професійного вигорання соціальних працівників. Проблеми психічного здоров'я у часі війни: *Збірник наукових праць [за матеріалами Регіональної студентсько-викладацької науково-практичної інтернет-конференції]* / Ред. колегія: К. Гавриловська, І. Загурська, Г. Пирог, Ю. Дем'янчук / Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2025. 143 с., С. 126 – 129.
3. Івасюк А.М. Моделі емоційного вигорання особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2025. Серія ПСИХОЛОГІЯ. Випуск 1. С. 87 – 92.
4. Карамушка, Т., Карамушка, Л. Професійне вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових: вплив освітньо-професійних характеристик персоналу. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 2025. 34(1), 20-31. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.2>
5. Керик О. Професійне вигорання та прояви вторинної травми у фахівців системи «людина – людина». *Проблеми гуманітарних наук. Психологія*, 2013, Вип. 31. С. 64–72.
6. Колтунович Т. Семантика, дефініції і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійна деформація». *Науковий вісник Чернівецького національного університету : зб. наук. праць*. Чернівці : Чернівецький національний університет, 2015. Вип. 746 : Педагогіка та психологія. С. 76–86.
7. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. К. : Видавництво ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
8. Юрків Я.І. Теоретичні аспекти профілактики професійного вигорання соціальних працівників. URL: <https://cusu.edu.ua/images/files-2018/conf-18-05-2018/Yurkiv.pdf>
9. Шкала професійного вигорання Маслач (MBI). URL: [https://www.eztests.xyz/tests/maslach\\_burnout/](https://www.eztests.xyz/tests/maslach_burnout/)
10. Emener-Luck Burnout Scale scale items. URL: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/044.pdf>
11. Freudenberger H. J. The Issues of Staff Burnout in Therapeutic Communities. *Journal of Psychoactive Drugs*. 1986. Vol. 18(3). P. 247–251. <https://doi.org/10.1080/02791072.1986.10472354>
12. Freudenberger, H.J. Staff burnout // *J. of Social Issues*. 1974. №. 30.
13. Schaufeli W. B. Burnout : An Overview of 25 Years of Research and Theorizing / Wilmar B. Schaufeli, Bram P. Buunk // *Handbook of work and health psychology* ; ed by Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, Cary L. Cooper. – [2d ed.]. – Chichester : John Wiley & Sons, Ltd, 2003. – P. 383– 425.

## ТЕМА 2.

### ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1. Професійне вигорання: сутність дефініції.
2. Симптоми та чинники професійного вигорання.
3. Фази вигорання.

**Основні поняття і ключові слова:** професійне вигорання, соціальний педагог, стрес, стресогенні чинники, виснаження.

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

#### Професійне вигорання: сутність дефініції

При висвітленні першого питання слід нагадати, що феномен вигорання є об'єктом активного міждисциплінарного аналізу в психологічній науці протягом останніх сорока років. Попри наявність понад шести тисяч наукових праць, у сучасній психології відсутня уніфікована концепція його патогенезу та загальноприйнята термінологія. У науковий обіг введено численні дескриптори, серед яких найбільш вживаними є «емоційне вигорання», «синдром професійного вигорання» та «психічне вигорання». Етимологічно термін походить від англійського *burnout* (виснаження, спустошення). Важливо диференціювати поняття «вигорання» та «згорання»: якщо останнє символізує повну руйнацію особистісних структур, то вигорання характеризується прогресуючим внутрішнім спустошенням при збереженні здатності суб'єкта до виконання професійних обов'язків.

Слід наголосити на тому, що в науковому дискурсі вигорання почасти описується через алегоричні конструкції, такі як «ерозія людської душі», «колапс духу» або «синдром безсилового помічника». Дослідники порівнюють цей стан із «системною інфекцією», що вражає професійне середовище. Одним із головних чинників виникнення вигорання вважається когнітивний дисонанс між

завищеним рівнем домагань особистості та її реальними ресурсами. Наукова спільнота наголошує на необхідності чіткого розмежування вигорання з суміжними станами: депресією, дистимією, посттравматичним стресовим розладом та «стресом совісті». Зокрема, вигорання інтерпретується як прояв вивченої безпорадності або як специфічна форма пролонгованого стресу.

Для повноти викладу матеріалу необхідно акцентувати увагу на тому, що на сучасному етапі синдром вигорання діагностується у представників широкого спектра професій, зокрема тих, що належать до системи «людина – людина». Основними ознаками стану, за Г. Фройденбергером, є стійка втома та фрустрація, що виникають внаслідок невідповідності між високими енерговитратами та очікуваною винагородою. Слід також зосередити увагу на характеристиці комплексу психосоматичних симптомів:

- хронічне виснаження та розлади сну;
- когнітивно-емоційна лабільність (дратівливість, гнівливість);
- соматичні порушення (головний біль, гастроінтестинальні розлади);
- руйнація мотивації досягнення успіху.

У розрізі даного питання необхідно ознайомитися із концепцією К. Маслач, згідно якої професійне вигорання розглядається як реакція на тривалі інтерперсональні стресори, що виявляється у трьох вимірах: емоційному виснаженні, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає вигорання як стан фізичного та ментального виснаження, спричинений професійними вимогами.

Водночас деякі дослідники вказують на адаптивну функцію симптомів вигорання, розглядаючи їх як механізм психічного захисту, що сигналізує про необхідність мобілізації ресурсів та переходу до режиму економії внутрішньої енергії. У межах стрес-менеджменту вигорання трактується як фінальна стадія дистресу (за Г. Сельє), що характеризується повним вичерпанням адаптаційного потенціалу особистості.

Окрім іншого, при підготовці до даного питання варто приділити особливу увагу диференціації професійного стресу та синдрому вигорання в системі

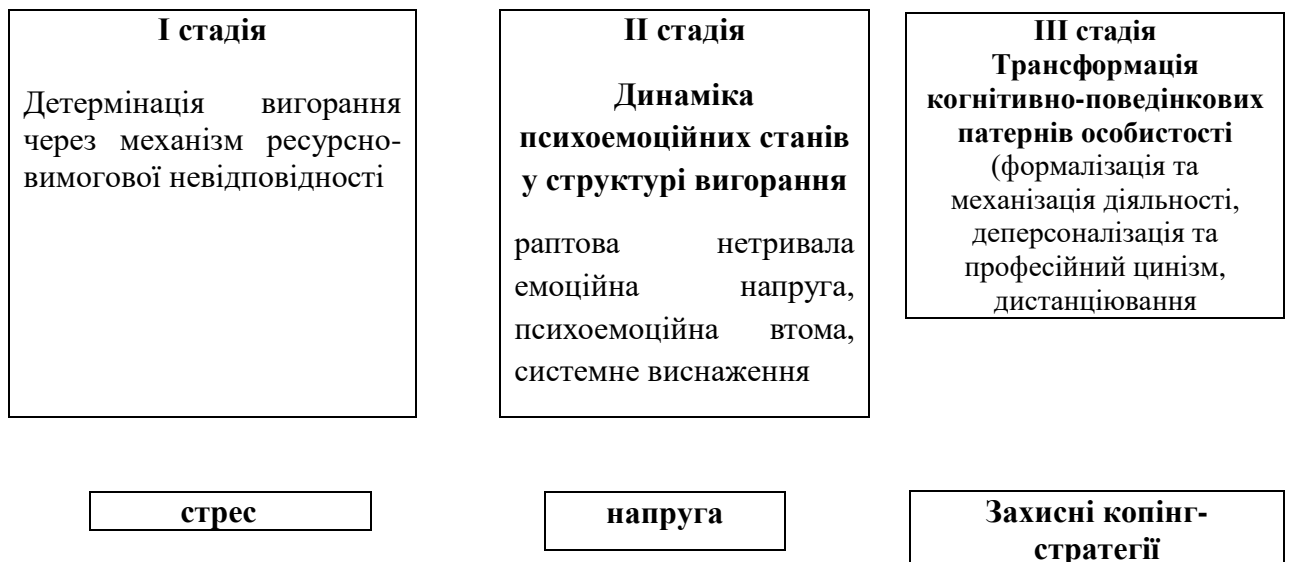
професійної дезадаптації. Нагадаємо, що у сучасній психологічній науці професійний стрес визначається як стан напруження, що виникає внаслідок дефіциту адаптаційних ресурсів суб'єкта для виконання посадових обов'язків. Хоча стрес і вигорання мають спільні ознаки – втрату енергійності, зниження впевненості та ризик професійної деформації – фундаментальною відмінністю, за К. Маслач, є специфіка інтерперсональної взаємодії. Якщо професійний стрес переважно відображає реакцію на навантаження, то вигорання обов'язково супроводжується прогресуючою ерозією стосунків: наростанням негативної напруги, цинічним ставленням до отримувачів послуг (клієнтів, пацієнтів, учнів та ін.) та відчуженням від професійного середовища загалом.

Емпіричні дослідження В.Б. Шауфелі та Д. фон Дірендонка підтверджують, що вигорання є специфічним наслідком «краху ідеалізму», так як воно вражає фахівців, які розпочинали діяльність із високим рівнем ентузіазму та амбітними цілями. А. Пайнс доповнює цю тезу, зазначаючи, що схильність до вигорання корелює з прагненням самоствердитися через роботу; особи з помірним рівнем домагань частіше обмежуються переживанням професійного стресу без переходу до фази вигорання.

В.О. Орел трактує вигорання як результат тривалої та неефективної адаптації фахівця до стресогенних чинників, що неминуче призводить до девальвації значущості праці та системного зниження адаптивного потенціалу особистості.

Варто зазначити, що в межах сучасного наукового дискурсу професійне вигорання інтерпретується крізь призму концепцій професійної деформації, розглядаючись одночасно як динамічний процес і деструктивний результат тривалого впливу специфічних умов діяльності на структуру особистості. Феноменологічно цей зв'язок знаходить свій прояв у трансформації індивідуально-психологічних властивостей суб'єкта під тиском професійного середовища. Відтак, риси, що формуються для ефективного виконання посадових завдань, із часом набувають надмірної вираженості та починають негативно впливати на загальноособистісні якості. Таким чином, вигорання

постає як особлива форма професійної деформації, за якої професійні стереотипи та захисні механізми починають домінувати над адаптивними ресурсами індивіда, призводячи до викривлення його ціннісно-сміслової сфери та зниження гнучкості поведінкових стратегій.



**Рис.1.1. Схема професійного вигорання**

Слід чітко диференціювати сутність досліджуваного явища. *Професійне вигорання визначається як багатовимірний психологічний синдром, що розвивається внаслідок кумулятивного впливу хронічних стресогенних чинників у професійній діяльності. Цей стан характеризується прогресуючим зниженням загального життєвого тону та вичерпанням адаптаційного потенціалу особистості.*

### **Симптоми та чинники професійного вигорання**

Вивчення даного питання слід розпочати з аналізу праць Г. Дж. Фройденбергера (1974), яких ґрунтовно проаналізовано фундаментальні засади детермінації та симптоматології професійного вигорання. Так, у межах первинних емпіричних спостережень автор ідентифікував цей феномен як

поєднання соматичного виснаження та когнітивного дисонансу, що виникає унаслідок розчарування у професійній діяльності.

Згідно з концепцією Фройденберґера, до групи найвищого ризику належать фахівці з високим рівнем професійної ідентифікації та перфекціонізму, чия діяльність характеризується надмірною інтенсивністю та пролонгованою інвестицією психоемоційних ресурсів. У процесі подальшої теоретичної розробки симптомокомплекс був доповнений такими характеристиками, як:

- емоційна лабільність та імпульсивність;
- зниження адаптивного потенціалу особистості;
- використання непродуктивних копінг-стратегій, зокрема механізмів пасивного уникання в деструктивних міжособистісних взаємодіях.

Неодмінно слід акцентувати увагу на тому, що новий етап академічного осмислення феномена пов'язаний із працями К. Маслач та С. Джексон (1981), які власне і запропонували трикомпонентну модель вигорання, що стала класичною в сучасній психології. Автори диференціювали структуру синдрому за трьома такими векторами:

1. Емоційна астенизація (виснаження) – стан тотального психофізіологічного спустошення, що унеможливорює подальшу самовіддачу у професійній сфері.
2. Деперсоналізація (дегуманізація) – трансформація міжособистісних стосунків, що знаходить свій прояв у цинізм, емоційній відчуженості та негативізмі щодо суб'єктів взаємодії (отримувачів послуг, пацієнтів, учнів).
3. Редукція особистих досягнень – девальвація власної професійної компетентності, формування негативної «Я-концепції» та нівелювання значущості результатів своєї праці.

Варто зауважити, що доповнюючи класичну трикомпонентну модель, G. Sonnich (1994) виокремив четверту детермінанту, а саме – «вітальну нестабільність», що охоплює спектр афективних порушень від депресивних станів та тривожності до ажитованого збудження. Слід запам'ятати, що кореляція між зазначеною симптоматикою та передсуїцидальною динамікою вказує на критичний рівень вітальної загрози у структурі синдрому вигорання.

У межах подальшої концептуалізації К. Маслач (1978) систематизувала прояви вигорання за трьома функціональними векторами: психофізіологічним, що охоплює соматичні скарги (астенію, цефалгію, гастроінтестинальні розлади); поведінковим, який проявляється через деформацію трудової дисципліни та зниження продуктивності на тлі неефективної інтенсифікації зусиль; психоемоційним, що характеризується когнітивно-афективною деструкцією (від тривожності та ригідності до формування негативних життєвих установок і адиктивної поведінки).

У межах системно-феноменологічного аналізу Е.Л. Махер (1983) диференціювала симптоматику вигорання на дванадцять категоріальних груп, що охоплюють: психофізіологічну дефіцитарність (астенію, соматизацію стресу, розлади сну та/або харчової поведінки); деструкцію професійних установок (негативізм щодо суб'єктів праці, збіднення операційного репертуару); афективно-когнітивну деформацію (агресивні стани, депресивний спектр, почуття провини та негативну самопрезентацію); а також дезадаптивні поведінкові патерни, зокрема схильність до адикцій.

Відповідно до класифікації С. Кахілл, прояви вигорання диференціюються за п'ятьма векторами: соматичним, афективним, поведінковим, інтерперсональним та когнітивним. Аналізуючи даний підхід, В.О. Орел відзначає методологічну суперечність у виокремленні міжособистісних симптомів, оскільки вони не відповідають критерію внутрішньопсихічної структури індивіда. Натомість дослідник пропонує альтернативну модель, розподіляючи симптоматику на специфічну (деформації емоційної, когнітивної та мотиваційної сфер суб'єкта) та універсальну (загальні соматичні та поведінкові реакції, притаманні стресовим станам у цілому).

Доведено, що темпоральні характеристики професійного вигорання не детерміновані рівнем інтелектуального розвитку, якістю фахової підготовки або рівнем матеріальної винагороди суб'єкта. Пріоритетними чинниками деструкції виступають особливості організаційного середовища та специфіка суб'єктивного сприйняття робочої ситуації. Зокрема, у працях К. Маслач

визначальною детермінантою синдрому визначено інтенсивне професійне перевантаження; при цьому зазначається, що дефіцит робочого навантаження може провокувати стан нудьги (монотонії), проте не ініціює механізмів формування вигорання.

Функціональне перевантаження часто виступає опосередкованим чинником, тоді як первинною детермінантою є диспропорційна відповідальність, яку суб'єкт інтерналізує та яка спричиняє психоемоційну вичерпаність. За умов відсутності стратегій адаптивної корекції – зокрема, раціоналізації рівня домагань та перегляду цілепокладання – докладання надмірних зусиль призводить до прогресуючої інтенсифікації навантаження, що виступає каталізатором механізмів професійного вигорання.

Сучасні дослідники класифікують чинники професійної деструкції за трьома групами: особистісні, статусно-рольові та корпоративні (організаційні). Встановлено, що підвищена схильність до вигорання притаманна особам із високим рівнем трудової адикції («трудоголізму»), які демонструють гіпервідповідальність, надмірну часову інвестицію у професійну діяльність та домінування кар'єрної орієнтації. Додатковими предикторами синдрому виступають перфекціонізм (прагнення до лідерства), афективна лабільність у стресових ситуаціях та низька толерантність до перешкод у процесі реалізації цілепокладання.

### Фази вигорання

Для глибшого засвоєння знань про динаміку професійної деструкції, доцільно детально проаналізувати такі фази професійного вигорання.

#### Фази розвитку професійного вигорання

Фаза	Прояви
1. Продромальна фаза	а) <i>Гіперкомпенсація та надмірна залученість.</i> Цей етап характеризується патологічною інтенсифікацією професійної активності. Суб'єкт демонструє екстремальний рівень інвестиції ресурсів, що супроводжується ірраціональним почуттям власної незамінності. Спостерігається свідома відмова від особистих потреб, соціальних зв'язків та видів діяльності, не пов'язаних із

	<p>виконанням посадових обов'язків. Така «професійна експансія» є предиктором швидкого вичерпання внутрішніх резервів.</p> <p>б) <i>Психофізіологічне виснаження</i>. На зміну надмірній активності приходить стан стійкої дефіцитарності. Клінічна картина цього етапу охоплює хронічну астенію (відчуття тотальної втоми, що не нівелюється періодами відпочинку), інсомнічні розлади (порушення структури сну, що перешкоджає рекуперації нервової системи), зниження психомоторного контролю (підвищена схильність до травматизму та нещасних випадків внаслідок розсіювання уваги та сповільнення реакцій).</p>
<p>2. Редукція професійної залученості та соціальна відчуженість</p>	<p>а) <i>Трансформація взаємин у професійному середовищі</i>. На цьому етапі спостерігається системна деструкція позитивного сприйняття колег та отримувачів соціальних послуг. Характерним є розвиток захисного механізму екстерналізації провини, при якому відповідальність за власні професійні прорахунки перекладається на оточуючих. Взаємодія набуває ознак жорсткої регламентації, а відтак – стратегія підтримки та допомоги замінюється стратегією домінантного нагляду й авторитарного контролю.</p> <p>б) <i>Деформація інтерперсональної сфери</i>. На цій стадії виникає стійкий дефіцит емпатійних ресурсів, що знаходить свій прояв у зростанні емоційної байдужості. Міжособистісна взаємодія при цьому набуває ознак <i>професійного цинізму</i>, за якого гуманістичні аспекти стосунків нівелюються, а партнери по спілкуванню сприймаються об'єктивовано.</p> <p>в) <i>Девальвація професійної діяльності</i>. На цій стадії формується негативна установка щодо функціональних обов'язків, що призводить до порушення трудової дисципліни (запізнення, передчасне завершення робочого дня тощо). Пріоритети суб'єкта почасти зміщуються у бік виключно матеріальної прагматики при тотальному зниженні задоволеності змістовними аспектами трудової діяльності.</p> <p>г) <i>Деструкція мотиваційно-ціннісної сфери</i>. На цій стадії спостерігається криза професійних ідеалів та виражена егоцентрична спрямованість. Суб'єкт почасти зосереджується на задоволенні власних потреб, водночас гостро відчуваючи себе «об'єктом експлуатації». Формується стійке почуття несправедливості та переконання, що організація «використовує» його потенціал без належної компенсації.</p>
<p>3. Афективна детермінація поведінкових патернів</p>	<p>а) <i>Домінування депресивного спектру</i>: Спостерігається системне зниження загального афективного фону. Ключовими маркерами є персистуюче (постійне) почуття ірраціональної провини та суттєва девальвація власної професійної самооцінки. Когнітивна сфера характеризується підвищеною тривожністю, побоюваннями щодо майбутніх результатів та емоційною лабільністю. У фінальній стадії розвивається апатія – стан глибокої байдужості, що блокує будь-яку вольову активність суб'єкта.</p> <p>б) <i>Агресивна спрямованість та зовнішньообвинувальний тип реакцій</i>. На цьому етапі виникає агресія, як альтернативний або супутній механізм захисту, що має виражений екстернальний характер. Вона знаходить свій прояв у формі активного звинувачення зовнішніх факторів, керівництва або колег у</p>

	власних професійних невдачах. При цьому суб'єкт демонструє стійке ігнорування власної ролі у виникненні помилок, що супроводжується зростанням підозрливості та ворожості до професійного оточення. Така поведінка є спробою зберегти самооцінку шляхом девальвації значущості інших.
4. Фаза деструктивної поведінки та функціональної дезінтеграції	<p>а) <i>Когнітивна дефіцитарність</i>. Цей етап характеризується суттєвим зниженням динамічних характеристик психічних процесів. Спостерігається виражене ослаблення концентрації та стійкості уваги, що унеможливає ефективне розв'язання складних аналітичних завдань. Суб'єкт втрачає здатність до системного планування та гнучкого реагування на зміну умов професійної діяльності.</p> <p>б) <i>Деформація мотиваційної спрямованості</i>, що знаходить свій прояв у тотальному нівелюванні творчої ініціативності та зникненні внутрішніх стимулів до праці. Поведінка фахівця набуває ознак <i>професійного мінімалізму</i>, а діяльність обмежується суворою відповідністю посадовим інструкціям без прагнення до самовдосконалення чи покращення результатів. Формується стійка установка на уникнення додаткової відповідальності.</p> <p>в) <i>Деградація емоційно-соціальної сфери</i>. Сфера міжособистісної взаємодії зазнає найбільших руйнувань через розвиток захисного <b>соціального дистанціювання</b>. Емоційна байдужість до проблем оточуючих супроводжується відчуттям постійної нудьги та втратою здатності отримувати задоволення від життя (ангедонія). Характерною ознакою є добровільна відмова від хобі та позапрофесійних інтересів, що свідчить про глибоке виснаження рекреаційних ресурсів особистості.</p>
5. Психосоматичні реакції	зниження імунітету; безсоння, сексуальні розлади; головний біль; розлади травлення; залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю).
6. Розчарування	негативна життєва установка; почуття безпорадності, безцільності життя; екзистенційний відчай

Слід акцентувати увагу на тому, що своєчасна ідентифікація переходу від стадії «надмірної участі» до «виснаження» є надзвичайно важливою для профілактики особистісних деформацій.

### Завдання для самостійної роботи

- Складіть порівняльну таблицю дефініцій «вигорання» за Г. Фройденбергером, К. Маслач та В. Орлом. Виділіть спільні риси та принципові відмінності в їхніх підходах.
- Опишіть гіпотетичний портрет «ідеального кандидата на вигорання». Які особистісні риси (перфекціонізм, трудоголізм, рівень домагань) будуть у ньому домінувати?

- Складіть перелік «корпоративних факторів» (за класифікацією О. Стельмах у статті «Чинники професійного вигорання особистості». *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76 – 81), які є найбільш критичними для вашої майбутньої або теперішньої професії.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Колтунович Т. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення проблеми. *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Київ: Гнозис. 2013.
2. Орел В. Е. Синдром психічного вигорання. Міфи та реальність. Х. : Вид-во «Гуманітарний центр», 2014. 296 с.
3. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76 – 81.
4. Bäuerle D. Supervision in der Sozialpädagogik und Sozialarbeit. *Neues Beginnen*. 1969. 2. S. 23.
5. Burisch M. Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. [3. Auflage]. Berlin : Heidelberg Springer Medizin Verlag, 2006. 314 s.
6. Cherniss C. Professional burnout in human service organizations. New York : Praeger, 1980. 233 p.
7. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P.159–165.
8. Ginsburg S. G. The Problem of the Burned Out Executive. *Personal Journal*. – 1974. № 53. P. 598–600.
9. Professional burnout : Recent developments in theory and research / Ed. by Wilmar B. Schaufeli, Christina Maslach, Tadeusz Marek. Washington DC : Taylor & Francis, 1993. 292 p.
10. Schaufeli W. B. Past performance and future perspectives of burnout research . *Journal of Industrial Psychology*. 2003. Vol. 29 (4). P. 1–15.
11. Schaufeli W. B. Burnout : 35 years of research and practice. *Career Development International*. Vol. 14. No. 3. 2009. P. 204–220.
12. Schaufeli W. B. Burnout : An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. *Handbook of work and health psychology* ; ed by Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, Cary L. Cooper. [2d ed.]. Chichester : John Wiley & Sons, Ltd, 2003. P. 383– 425.
13. Storlie F.J., Frances J. Burnout : The elaboration of a concept. *American Journal of Nursing*. 1979. Vol. 79. Iss. 12. P. 2108–2111.

## ТЕМА 3.

### ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ФАКТОРИ РИЗИКУ

1. Професійні ризики у соціальній роботі та волонтерській діяльності.
2. Основні завдання соціально-педагогічної роботи в умовах воєнного стану.
3. Функціональні стани і працездатність у професійній діяльності.

*Основні поняття і ключові слова:* соціальний педагог, функціональні стани, працездатність, втома, моногонія, напруженість діяльності, стреси, діагностика функціональних станів.

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

#### Професійні ризики у соціальній роботі та волонтерській діяльності

Підготовку до даного питання слід розпочати із характеристики сутності понять «ризик», «професійний ризик». У науковому дискурсі категорія «ризик» інтерпретується як багатогранний конструкт, що інтегрує когнітивні, праксеологічні та деонтологічні аспекти діяльності в умовах невизначеності.

У сучасній науковій парадигмі ризик детермінується як імовірна міра виникнення деструктивних наслідків, зумовлена розвитком подій за несприятливим сценарієм. З позицій системного аналізу ризик розглядається як:

- Кількісно-якісний показник можливих збитків чи/або невдач у процесі реалізації цілепокладання.
- Загроза фізичному стану індивіда, його законним правам, інтересам або матеріальним активам.
- Психосоціальний феномен, що характеризується добровільним вибором суб'єктом потенційно небезпечних умов діяльності.

Здійснення ризикованої дії в науковому розумінні означає реалізацію вольового акту в умовах невизначеності та варіативності результатів. Це передбачає раціональне усвідомлення можливості недосягнення мети, а також готовність суб'єкта до прийняття відповідальності за потенційну шкоду, яка може бути заподіяна як третім особам, так і самому суб'єкту діяльності. Таким чином, ризик виступає специфічною формою регуляції поведінки, де прагнення до успіху корелює з критичним оцінюванням ймовірних втрат.

Відповідно до сучасних досліджень, *професійний ризик детермінується як імовірність деструктивного впливу небезпечних чи/або шкідливих виробничих чинників на соматичне та ментальне здоров'я працівника, а також загроза його життя під час виконання посадових обов'язків*. Професійний ризик є іманентною характеристикою трудового процесу, що вимагає ретельного прогностичного аналізу на етапі професійного самовизначення.

У науковій класифікації професійні ризики диференціюють за ступенем імовірності настання негативних наслідків, виокремлюючи прийнятний, гранично-допустимий, надмірний та неприпустимий рівні. Відповідно до умов та характеру праці, ризики ранжуються за ієрархічною шкалою – від оптимальних і допустимих до шкідливих, високих та абсолютних, що безпосередньо корелює зі ступенем потенційної шкоди для суб'єкта праці.

Проблема професійних ризиків у сфері соціально-педагогічної роботи та волонтерської діяльності характеризується високою актуальністю на тлі недостатнього рівня наукової розробленості. Перманентний стресогенний вплив, зумовлений специфікою інтенсивної інтерперсональної взаємодії та глибокою емпатійною залученістю в деструктивний соціальний контекст отримувача соціальних послуг, детермінує стан «емоційного донорства» та створює загрозу ментальному здоров'ю фахівців. Особливої гостроти набуває питання соціальної та психологічної реабілітації волонтерів у ситуаціях когнітивного та професійного безсилля, спричиненого неможливістю корекції складних життєвих обставин або недосконалістю діючої системи соціальної політики.

Варто наголосити на тому, що у науковому дискурсі ризикогенність розглядається як іманентна складова життєдіяльності, де здатність суб'єкта до подолання меж «зони комфорту» виступає необхідною умовою особистісного генезису та досягнення соціального успіху. Водночас системне дотримання нормативів безпеки залишається базовим чинником стабільності, що актуалізує потребу у ґрунтовному вивченні професійних ризиків як предиктора свідомої стратегії мінімізації загроз та впровадження механізмів професійної самореабілітації. Соціономічні професії (соціальний педагог, соціальний працівник), за аналогією з медициною та освітою, характеризуються високим рівнем екзистенційної та моральної відповідальності за стан отримувача послуг. Проте спостерігається суттєвий дисбаланс між суспільною значущістю місії соціальної допомоги та об'єктивними показниками престижу професії, що знаходить вираження у низькому рівні суспільного визнання та дефіцитарному характері матеріального стимулювання праці фахівців соціальної галузі.

Сукупність чинників, що включає поліфункціональність посадових обов'язків соціальних працівників і соціальних педагогів, низький рівень престижу професії та обмежену результативність соціально-педагогічної інтервенції, детермінує інтенсивне психоемоційне навантаження на фахівця. Рівень стресогенності варіюється залежно від специфіки цільової групи (від помірного рівня в освітніх та адміністративних установах до критично високого у кризових центрах, службах екстреної психологічної допомоги та при роботі з маргіналізованими категоріями населення – жертвами насильства, особами з адиктивною поведінкою, ВПО тощо). Напружений операційний ритм у поєднанні з феноменом «пасивності об'єкта допомоги» – коли очікування отримувача послуг не корелюють з його готовністю до суб'єктної взаємодії – висуває екстремальні вимоги до професійної компетентності та особистісної резистентності фахівця, що зрештою призводить до поступової деструкції психоемоційного стану.

## **Основні завдання соціально-педагогічної роботи в умовах воєнного стану**

Підготовку до даного питання слід розпочати з аналізу сучасного соціокультурного простору України, що детермінований викликами повномасштабної війни та вимагає радикального перегляду підходів до соціально-педагогічної роботи. Масова евакуація та вимушене переміщення сімей супроводжуються високою імовірністю випадків жорстокого поводження з дітьми, а також ризиками вчинення щодо них правопорушень адміністративного та кримінального характеру. У ситуації масового переміщення населення, руйнації звичних соціальних зв'язків та зростання загроз для дітей, діяльність соціального педагога трансформується у стратегічно важливий інструмент відновлення суспільної стабільності.

В контексті висвітлення даного питання слід зосередитися на характеристиці таких пріоритетних завдань соціально-педагогічної діяльності в умовах воєнного стану:

- Діагностика та верифікація потреб: здійснення комплексного моніторингу для виявлення дітей, які потребують соціально-психологічної інтервенції, та ґрунтовний аналіз запитів сімей у контексті їхнього перебування у складних життєвих обставинах (СЖО).

- Проєктування індивідуальних траєкторій супроводу: розробка та імплементація персоналізованих планів соціально-педагогічного супроводу, що інтегрують корекційні, реабілітаційні, медичні та соціальні технології відповідно до специфіки конкретного випадку.

- Фасилітація соціокультурної адаптації: сприяння успішній інтеграції внутрішньо переміщених дітей у нове освітнє та житлове середовище шляхом розвитку адаптивного потенціалу, комунікативної компетентності та ознайомлення з локальним етнокультурним контекстом.

- Забезпечення правового представництва та захисту законних інтересів дитини в органах державної влади, судових інстанціях та органах місцевого самоврядування.

- Актуалізація сімейного ресурсу: проведення роботи, спрямованої на відновлення, збереження та зміцнення родинних зв'язків як базового фактору емоційної стабільності дитини.

- Стимулювання соціальної активності та емоційне розвантаження: залучення дітей до системи позашкільної освіти з метою актуалізації їхнього творчого потенціалу, самореалізації та нівелювання симптомів посттравматичної напруги.

- Соціально-відновлювальна робота: проведення цілеспрямованої корекційно-розвивальної діяльності, що базується на врахуванні індивідуально-психологічних та вікових особливостей дитини.

- Координація міжвідомчої взаємодії: налагодження партнерства з мережею соціальних служб та неурядових організацій для акумуляції ресурсів гуманітарної та матеріальної підтримки.

- Інформаційний супровід: формування та актуалізація бази сервісів допомоги для оперативного вирішення питань щодо відновлення документів, соціальних виплат, медичного забезпечення та працевлаштування законних представників дитини.

Варто наголосити, що для оптимізації процесу розв'язання окресленої проблематики соціальному педагогу доцільно використовувати «Дорожню карту для внутрішньо переміщених осіб». Цей інструментарій, розроблений Міністерством соціальної політики України, забезпечує системний алгоритм дій щодо реалізації заходів соціального захисту та оперативного задоволення потреб суб'єктів у межах країни.

Пріоритетними векторами діяльності соціального педагога у роботі з категорією внутрішньо переміщених осіб є впровадження комплексних превентивних стратегій, спрямованих на формування культури здоров'язбереження. Особлива увага приділяється профілактиці різних форм

девіації, що включає нівелювання ризиків насильства, конфліктності та суїцидальної активності в освітньому середовищі через цілеспрямовану корекційно-розвивальну інтервенцію. Системний супровід професійного самовизначення та життєвої самореалізації учнівської молоді забезпечується шляхом професійної орієнтації та розширення інформаційного поля щодо профорієнтаційного моніторингу ринку праці, що реалізується паралельно з безперервним соціально-правовим захистом прав та інтересів дитини.

При висвітленні цього питання слід наголосити, що фундаментальним аспектом діяльності соціального педагога є правова просвіта та нормативно-директивний супровід, що передбачає системне роз'яснення актуальних законодавчих ініціатив у сфері захисту прав дитини. Особливої значущості в сучасних умовах набуває моніторинг динамічних змін у вітчизняному правовому полі та верифікація нових нормативно-правових актів, спрямованих на оптимізацію механізмів соціальної підтримки та правового захисту осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах (СЖО).

Варто зауважити, що з огляду на інтенсифікацію викликів у освітньому середовищі, профільні державні інституції у партнерстві з міжнародними організаціями реалізують серію науково-практичних вебінарів, присвячених імплементації доказових підходів у роботі з дітьми, які зазнали воєнної травматизації. Платформи провідних наукових установ, зокрема ДНУ «ІМЗО» (Інститут модернізації змісту освіти), УНМЦ практичної психології і соціальної роботи НАПН України та регіональні методичні центри, акумулюють верифікований інформаційно-ресурсний контент, спрямований на психологічну стабілізацію та розвиток резистентності учасників освітнього процесу. Зазначений методичний інструментарій має мультифункціональний характер і призначений для системного використання як соціальними педагогами у професійній діяльності, так і законними представниками дітей у межах сімейного виховання.

Відповідно, пріоритетним завданням соціального педагога є популяризація відомостей про функціонування та сервісний спектр державних і громадських

інституцій, що здійснюють кризову підтримку. Ефективність такої комунікації забезпечується шляхом експонування верифікованих даних на спеціалізованих інформаційних локаціях («Куточок соціального педагога», стенди для батьківської та учнівської спільнот). Визначальним детермінантом успішної інформ-навігації виступає принцип інклюзивності та безперешкодного доступу до ресурсів для всіх категорій учасників освітнього процесу, що гарантує оперативне отримання допомоги в СЖО.

### **Функціональні стани і працездатність у професійній діяльності**

При висвітленні даного питання слід акцентувати увагу, що *функціональний стан особистості розглядається як інтегративна сукупність психофізіологічних характеристик та властивостей, що детермінують ефективність реалізації професійної діяльності*. Даний концепт слугує визначальним індикатором потенційних можливостей суб'єкта та його працездатності в конкретних соціальних умовах. Головною проблемою при дослідженні функціональних станів є аналіз системи чинників, що обумовлюють їхню динаміку та рівень напруженості, серед яких традиційно виокремлюють шість домінантних груп регуляторних факторів.

Актуальний рівень функціонального стану фахівця детермінується комплексною інтерференцією чинників, специфіка впливу яких корелює з конкретними умовами професійного середовища. Верифікація та дескрипція певного стану здійснюється через багаторівневу систему індикаторів: соматичних (трансформації у фізіологічних системах організму), когнітивно-перцептивних (зміни динаміки психічних процесів), суб'єктивно-емоційних (феномени втоми, апатії, тривожності чи нервового напруження) та поведінкових. Останні дозволяють об'єктивувати стан суб'єкта через аналіз працездатності, інтенсивності темпоритму діяльності, а також верифікацію кількісних показників помилок у робочому процесі.

*Функціональний стан суб'єкта інтерпретується не як ізольована трансформація окремих психічних чи фізіологічних процесів, а як багатокomпонентна системна відповідь індивіда на умови середовища.* В основу загальної класифікації станів покладено критерії надійності та ціни діяльності: надійність відображає здатність фахівця забезпечувати стабільність, точність та безвідмовність виконання професійних завдань, тоді як виснаженість («ціна діяльності») визначає ступінь деградації внутрішніх ресурсів організму та рівень деструктивного впливу робочого навантаження на соматичне й ментальне здоров'я особистості.

Функціональні стани диференціюють на два домінуючі класи: допустимі, що забезпечують нормативну продуктивність праці без деструктивного впливу на психосоматичне здоров'я фахівця, та неприпустимі. Останні характеризуються зниженням надійності діяльності за межі валідних норм або екстеріоризацією патологічних симптомів, що свідчить про надмірну «ціну діяльності» та вичерпання адаптаційного резерву організму.

Альтернативна класифікація функціональних станів базується на критерії адекватності психофізіологічної відповіді суб'єкта вимогам операційного середовища. У межах цього підходу виокремлюють стан адекватної мобілізації, що відзначається оптимальною кореляцією між інтенсивністю функціонального напруження та характером зовнішніх запитів, та стан динамічної неузгодженості. Останній виникає внаслідок екзогенної або ендогенної дестабілізації (тривала експозиція навантажень, перевтома) і характеризується невідповідністю реакцій організму реальним викликам або переважанням енергетичних витрат над актуальним адаптаційним ресурсом фахівця.

Дана типологія дозволяє диференціювати широкий спектр функціональних станів за низкою релевантних критеріїв. Зокрема, за часовою детермінацією стани класифікують на стійкі та ситуативні. Інформаційна насиченість середовища обумовлює виникнення станів від сенсорної депривації («когнітивного дефіциту») до інтенсивного когнітивного перевантаження. За характером операційної складової праці розрізняють стани монотонії та високої

інтелектуально-креативної напруженості. З точки зору гомеостатичної рівноваги та адаптивного потенціалу, стани варіюються від стабільної адаптованості до гострого стресу та деструктивного дистресу, що відображає рівень відповідності внутрішніх ресурсів фахівця зміненим умовам професійного середовища.

### **Завдання для самостійної роботи**

- Використовуючи наукову класифікацію ступенів ризику, наведіть приклади ситуацій із практики соціальної роботи для кожного рівня:
  - Прийнятний ризик (наприклад, професійна дискусія з колегами).
  - Гранично-допустимий ризик (до прикладу, робота з конфліктним отримувачем соціальних послуг).
  - Неприпустимий ризик (наприклад, ігнорування протоколів безпеки при відвідуванні кризової родини).
- На основі завдання про «Координацію міжвідомчої взаємодії», складіть схему-алгоритм (маршрут) взаємодії соціального педагога з трьома різними інституціями (до прикладу: служба у справах дітей, заклади охорони здоров'я, волонтерські хаби) у випадку виявлення дитини-ВПО з ознаками психологічної травми.
- Розробіть сценарій або план-конспект інтерактивного заходу (воркшопу) для підлітків-ВПО на тему: «Професійна навігація в умовах мінливого ринку праці».
- Складіть план-сценарій 15-хвилинного виступу для педагогів на тему: «Цифрова гігієна та перевірка достовірності ресурсів».
- Використовуючи метод соціального картування, розробіть інтерактивний перелік (або PDF-гайд) громадських організацій та фондів, що працюють саме у вашому регіоні.
- Розробіть індивідуальний план саморозвитку.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Актуальні питання соціальної роботи : навч. посіб. / О.М. Денисюк та ін. ; ред. кол.: О.В. Епель, Т.Л. Лях, І.В. Силантьєва. Ужгород : РІК-У, 2023. 420 с.
2. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Методичний посібник. Вінниця: ММК, 2015.
3. Буняк Н.А, Бобівник В.Ю. Психофізіологічні аспекти регуляції функціонального стану викладачів закладів вищої освіти. *ГАБІТУС*. 2025. Вип. 70. С. 281 – 285.
4. Дорогавцева О.Г. До проблеми професійних ризиків у соціальній роботі та волонтерській практиці. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка : Педагогічні науки*. 2015. № 7 (296), жовтень. Ч. 1. С. 175 – 181.
5. Кабусь Н. Д. Професійні ризики фахівця соціальної галузі. *Сучасні реалії та перспективи соціального виховання особистості в різних соціальних інституціях* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Харків, 20 листоп. 2020 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; [за ред. М. П. Васильєвої]. Харків : ХНПУ, 2020. С. 12–14.
6. Кокун О.М. Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення : практичний посібник / О.М. Кокун, О.М. Корніяка, Г.В. Гуменюк, та ін.; за ред. О.М. Кокуна. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. 203 с.
7. Мирончук Н. М. Основи самоорганізації у професійній діяльності: навчально-методичний посібник. Житомир: Житомирський державний університет ім. І. Франка, 2020. 133 с.
8. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. 2-ге вид., перероб і доп. К. : Міленіум, 2006. 368 с.
9. Шпак М.М. Стресостійкість особистості в дискурсі сучасних психологічних досліджень. *Габітус*. 2022. № 39. С. 199–203.

## ТЕМА 4.

### ПРОФЕСІЙНІ ДЕФОРМАЦІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

1. Професійна деформація.
2. Специфічні прояви деформацій у соціального педагога.
3. Основні шляхи мінімізації професійної деформації соціального педагога.

**Основні поняття і ключові слова:** професійна деформація, соціальний педагог, професійне самосприйняття.

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

#### Професійна деформація

При підготовці до даного питання слід акцентувати увагу на тому, що професійна деформація особистості є досить поширеним явищем серед фахівців соціономічного типу, чия діяльність зосереджена в системі взаємодії «людина-людина». Найвищий рівень ризику виникнення деструктивних змін притаманний представникам соціальної сфери: соціальним працівникам, соціальним педагогам та психологам.

Сутність деформації (від лат. *deformatio* – це спотворення, зміна форми) полягає у трансформації індивідуально-психологічних властивостей, зокрема ціннісних орієнтацій, характерологічних рис та поведінкових патернів, під системним впливом специфічних професійних чинників.

Професійна деформація розглядається як деструктивна трансформація особистісної структури та психологічних властивостей суб'єкта діяльності, що зумовлена тривалим екзогенним впливом специфічних чинників професійного середовища. Професійна деформація розглядається як деструктивна трансформація особистісної структури та психологічних властивостей суб'єкта діяльності, що зумовлена тривалим екзогенним впливом специфічних чинників професійного

середовища. Цей феномен знаходить свій вияв у низці негативних індикаторів, зокрема когнітивному розчаруванні у фаховій приналежності, стагнації професійного розвитку (кар'єрній кризі), а також нівелюванні соціального та професійного авторитету особистості. Деградація статусу фахівця часто підсилюється ревізією його компетенцій з боку менеджменту та подальшою негативною зміною позиції в організаційній ієрархії, що створює замкнене коло професійної дезадаптації.

Даний феномен виникає внаслідок тривалої сумарної дії чинників професійного середовища на психічну структуру суб'єкта діяльності. Процес деформації супроводжується перебудовою перцептивних фільтрів, при яких фахівець починає інтерпретувати соціальну дійсність та міжособистісну взаємодію виключно крізь призму професійних стереотипів та вузькоспеціалізованих установок.

Деградація статусу фахівця часто підсилюється переоцінкою його компетенцій з боку менеджменту та подальшою негативною зміною позиції в організаційній ієрархії, що створює замкнене коло професійної дезадаптації.

Представники соціономічних професій, зокрема соціальні педагоги та соціальні працівники, підпорядковуються високому ризику виникнення синдрому емоційного вигорання. Цей деструктивний стан зумовлений специфікою професійної діяльності, що вимагає інтенсивної психоемоційної взаємодії та високого рівня особистісної відповідальності. Розвиток патологічного виснаження часто стає наслідком тривалого перебування у стресогенному середовищі, що характеризується надмірною інтенсивністю праці та обмеженістю ресурсів для відновлення.

Синдром емоційного вигорання інтерпретується як процес поступової професійного дистанціювання та зниження когнітивної уваги фахівця до запитів отримувача послуг. Дана деструкція виявляється у формі емоційної індиферентності до професійних проблем, болю реципієнтів та нівелювання ціннісного ставлення до власної діяльності в цілому. Важливою умовою нівелювання цих наслідків є корекція мотиваційної сфери соціальних педагогів.

Акцент має бути перенесений із зовнішніх стимулів на внутрішню мотивацію, що ґрунтується на особистісній значущості змісту професійної діяльності, де дієвим інструментарієм виступають технології додаткової професійної освіти.

### **Специфічні прояви деформацій у соціального педагога**

При характеристиці цього питання слід акцентувати увагу на тому, що професійна деформація фахівців соціальної сфери знаходить свій прояв у широкому спектрі деструктивних змін, що охоплюють як спеціалістів-практиків, так і управлінську ланку. У науковій літературі ці прояви класифікують за вектором спрямованості на поведінкові, особистісні та інтегровані особистісно-поведінкові трансформації. Поведінковий аспект деформації соціального педагога відображає стійку модифікацію патернів взаємодії, що виникає як наслідок тривалої адаптації до специфічних умов професійної діяльності.

*Морально-поведінкова деформація* проявляється у поступовому руйнуванні та знеціненні етичних норм у професійній діяльності фахівця. Вона об'єктивується через ілюзію «вседозволеності», експлуатацію службового статусу в особистих чи корисливих інтересах, а також через виражену неповагу до професійної думки колег та автономії отримувачів послуг. Даний вид деформації має специфічні ознаки прояву залежно від ієрархічного статусу особи, а саме – від зловживання функціональними повноваженнями у фахівців-практиків до формування деструктивних стилів управління у керівників.

*Авторитарно-поведінкова деформація* полягає у домінуванні прагнення до максимального підпорядкування суб'єктів взаємодії власному впливу. Цей стан трансформується у жорсткий стиль професійної діяльності, за якого домінує монологічність та імперативність. Характерною особливістю такої деформації є її ситуативна вибірковість. Так, стиль поведінки фахівця може кардинально змінюватися залежно від соціального статусу оточуючих – від вираженого авторитаризму у стосунках із підлеглими чи членами родини до підкреслено конформної та запобігливої поведінки у присутності вищого керівництва. Така

дихотомія свідчить про глибоку дезінтеграцію особистісно-професійного профілю спеціаліста.

*Експресивно-мовленнєва деструкція* проявляється у трансформації комунікативної культури фахівця, що знаходить свій прояв у втраті самоконтролю над мовленнєвою поведінкою та схильності до використання «грубих» висловів. Характерною ознакою цього стану є систематичне вживання жаргонізмів та ненормативної лексики у взаємодії з колегами, підлеглими або у приватному житті. Така мовленнєва активність може мати як ситуативний характер (залежно від соціального середовища), так і тотальний, коли індивід ігнорує контекст спілкування та норми етикету.

Слід наголосити на тому, що подібна мовленнєва деформація нерідко помилково інтерпретується суб'єктом як засіб підвищення «переконливості» чи «експресивності» комунікації. Найчастіше цей феномен фіксується у представників силових структур, адміністративної ланки та фахівців, чий рівень комунікативної культури зазнав нівелювання під тиском специфічного професійного середовища. У таких випадках мовленнєві стереотипи професійної групи повністю заміщують індивідуальну культуру самовираження, що призводить до формування стійких негативних соціальних характеристик особистості.

### **Основні шляхи мінімізації професійної деформації соціального педагога**

При підготовці до даного питання слід акцентувати увагу на тому, що основними шляхами мінімізації професійної деформації соціального педагога є систематичний професійний розвиток і підвищення кваліфікації, що сприяють оновленню знань і збереженню професійної мотивації; рефлексія власної діяльності та регулярна супервізія, які забезпечують усвідомлення професійних труднощів і запобігають емоційному вигоранню; дотримання професійно-етичних норм і баланс між професійною та особистою сферами життя; розвиток навичок

саморегуляції та психологічної стійкості; створення сприятливого професійного середовища й підтримка з боку колег та адміністрації.

Для ґрунтовної підготовки до цього питання слід ознайомитися із каталогом курсів підвищення кваліфікації для соціальних педагогів, розміщених на сайті <https://ippo.com.ua/category/socialna-pedagogika/>.

До прикладу, досить корисним в контексті даного питання, буде проходження курсу *«Глімери для емоційної стійкості учасників освітнього процесу»*.

Мета цього курсу полягає у формуванні системних знань про феномен «глімерів» (мікростимулів позитивного емоційного відгуку) та опанування методології їхнього впровадження в освітній простір. Курс спрямований на розвиток емоційної резистентності учасників освітнього процесу через опанування алгоритмів стабілізації психологічного стану в умовах невизначеності.

Зміст програми:

- Теоретичний базис: психологічна сутність та дефініція поняття «глімер» як антипода тригерів.
- Методологія проєктування: покроковий алгоритм ідентифікації та штучного моделювання позитивних емоційних імпульсів.
- Прикладний аспект: система практик акумуляції та дифузії глімерів у формальній та неформальній освіті.
- Терапевтичний ефект: технології використання мікростимулів для деескалації стресу, підтримки ментального благополуччя та превенції емоційного вигорання суб'єктів навчання.

Рекомендовано також пройти курс *«Як справитись зі стресом на робочому місці»*.

Мета курсу полягає в систематизації знань педагогів щодо етіології та механізмів стресу в професійній діяльності. Програма спрямована на опанування стратегій стрес-менеджменту, розвиток навичок психоемоційної саморегуляції та формування індивідуальних алгоритмів відновлення адаптаційних ресурсів особистості на робочому місці.

## Завдання для самостійної роботи

- Розробіть модель «Ідеальний супервізор», сформувавши перелік критеріїв, яким має відповідати практик-наставник для ефективного формування навичок рефлексії у студентів під час практики.
- Проаналізуйте гіпотетичну ситуацію професійного конфлікту соціального педагога з керівництвом. Запропонуйте алгоритм дій, що запобігає «нівелюванню авторитету» та «дезадаптації», використовуючи стратегію внутрішньої мотивації.
- Протягом одного дня проведіть спостереження за мовленнєвою поведінкою людей у різних професійних середовищах (або проаналізуйте фрагменти художніх фільмів/серіалів про фахівців соціономічних професій).
- Оберіть 5 типових «тригерних» ситуацій в освітньому процесі (наприклад, перевірка знань, зауваження, технічна збій під час уроку) і розробіть для них «компенсаторні глімери».

## ЛІТЕРАТУРА

1. Дорогавцева О.Г. До проблеми професійних ризиків у соціальній роботі та волонтерській практиці. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка : Педагогічні науки*. 2015. № 7 (296), жовтень. Ч. 1. С. 175 – 181.
2. Кабусь Н. Д. Професійні ризики фахівця соціальної галузі. *Сучасні реалії та перспективи соціального виховання особистості в різних соціальних інституціях* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Харків, 20 листоп. 2020 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди ; [за ред. М. П. Васильєвої]. Харків : ХНПУ, 2020. С. 12–14.
3. Кокун О.М. Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення : практичний посібник / О.М. Кокун, О.М. Корніяка, Г.В. Гуменюк, та ін.; за ред. О.М. Кокун. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. 203 с.
4. Купчишина В.Ч., Грубі Т.В. Теоретичний аналіз дослідження професійної деформації представників різних професій. *ГАБІТУС*. 2025. Випуск 69, Том 1. С. 165–170.
5. Мирончук Н. М. Основи самоорганізації у професійній діяльності: навчально-методичний посібник. Житомир: Житомирський державний університет ім. І. Франка, 2020. 133 с.

6. Самкова О.М., Бовдир О.С., Вельдбрехт О.О. Емоційне вигорання як чинник професійної деформації. Габітус. Серія «Психологія праці». 2021. Вип. 32. С. 156–159.
7. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. 2-ге вид., перероб і доп. К. : Міленіум, 2006. 368 с.
8. . Чемодурова Ю.М. Спеціально наукові підходи щодо розуміння сутності категорії «професійні деформації особистості». URL: [https://virtkafedra.ucoz.ua/el\\_gurnal/pages/vyp7/konf3/Chemodurova.pdf](https://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf3/Chemodurova.pdf)
9. Шпак М.М. Стресостійкість особистості в дискурсі сучасних психологічних досліджень. Габітус. 2022. № 39. С. 199–203.

## ТЕМА 5.

### ГЕНЕЗИС ТА ПРОЯВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕСТРУКЦІЇ В СИСТЕМІ «ЛЮДИНА – ЛЮДИНА»: СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ

1. Етимологія професійної деструкції.
2. Специфіка проявів у соціально-педагогічній площині.
3. Кореляція між рівнем емпатії та швидкістю деформації.

**Основні поняття і ключові слова:** фахівець соціальної сфери, емоційне напруження, емпатія, деструкція, професійна деструкція.

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

#### Етимологія професійної деструкції

Вивчення питання слід розпочати із ґрунтовного аналізу сутності поняття «деструкція».

Термін «деструкція» походить від латинського *destructio*, що дослівно означає «руйнування», «розпад» або «порушення структури». В контексті соціономічних професій (система «людина – людина») цей термін вживається для позначення регресивних змін особистості, що виникають під впливом специфічних умов трудової діяльності.

Етимологічний аналіз дозволяє виділити три вектори розуміння цього явища:

- *Системний розпад*: професійна деструкція розглядається не як окрема помилка фахівця, а як порушення цілісності його професійного «Я», деформація наявних компетенцій та етичних установок.
- *Функціональна інверсія*: поступовий перехід від творчої, суб'єкт-суб'єктної взаємодії до формалізованого, об'єктного підходу (сприйняття отримувача соціальних послуг лише як «кейса» або «проблеми»).
- *Процесуальність*: деструкція не є миттєвим актом; це пролонгований процес, що має стадії накопичення втоми, виникнення захисних механізмів та, зрештою, стійку зміну особистісного профілю.

Для соціального педагога етимологічне розуміння деструкції є особливо значимим, оскільки воно акцентує увагу на тому, що руйнування спрямоване не лише зовні (на якість послуг), а й всередину – на особистісну цілісність самого надавача допомоги.

### **Специфіка проявів у соціально-педагогічній площині**

Вивчення даного питання передбачає осмислення специфіки проявів професійної деструкції в діяльності соціального педагога, яка зумовлена високою інтенсивністю міжособистісної взаємодії та етичною складністю роботи з особами, які перебувають у складних життєвих обставинах. Основні її прояви групуються за такими векторами:

Основні вектори проявів деструкції:

- *Комунікативна ригідність та догматизм*: перехід до авторитарного стилю спілкування, зловживання професійним жаргоном («педагогічний повчальний тон») та втрата гнучкості у виборі стратегій взаємодії.

- *Професійний цинізм та об'єктивація*: сприйняття отримувача соціальних чи освітніх послуг (дитини, сім'ї) не як суб'єкта з унікальними переживаннями, а як стандартизованого «випадку» або сукупності негативних характеристик. Це супроводжується зниженням емпатії та емоційною відстороненістю.

- *Адміністративний формалізм*: гіпертрофована увага до документального оформлення роботи за рахунок ігнорування реального змісту допомоги. Процес заповнення звітності стає пріоритетнішим за розв'язання соціально-педагогічної проблеми.

- *Рольове «злиття»*: нездатність розмежувати професійну роль та особисте життя, що призводить до трансляції менторської позиції на членів власної родини та найближче оточення.

### **Кореляція між рівнем емпатії та швидкістю деформації**

При вивченні теми необхідно ґрунтовно проаналізувати зв'язок між емпатійним потенціалом фахівця (соціального педагога) та темпами професійної деструкції, що має характер нелінійної залежності. Слід акцентувати увагу на тому, що високий рівень емпатії виступає одночасно і професійною вимогою, і фактором підвищеного ризику.

Доцільно зосередитися на аналізі таких кореляційних зв'язків:

- *Феномен «емпатійної пастки»*: фахівці з високим рівнем емпатійної залученості схильні до надмірної ідентифікації з отримувачем соціальних послуг.

Це призводить до вторинної травматизації, оскільки емоційні межі між особистісним «Я» та професійним середовищем розмиваються, прискорюючи виснаження ресурсів.

- *Захисна деформація* : як реакція на надмірне емоційне навантаження, у педагогів (соціальних педагогів) із високим рівнем емпатії часто спрацьовує механізм психологічного захисту у вигляді цинізму або емоційного відсторонення. У такому разі швидкість деформації є прямо пропорційною інтенсивності попереднього емоційного залучення.

- *Когнітивна емпатія як чинник стійкості*: на відміну від афективної емпатії (співпереживання), когнітивна емпатія (розуміння станів) дозволяє зберігати професійну відстороненість. Фахівці, які опанували техніки інтелектуалізації почуттів, демонструють нижчу швидкість деструкції за умови збереження високої якості допомоги.

### **Завдання для самостійної роботи**

- Проаналізуйте генезис професійної деструкції як процесу: чи є вона закономірним результатом тривалої експозиції до стресогенних чинників у професіях типу «людина – людина», чи її слід розглядати як індивідуальну патологію професійного розвитку фахівця?
- Дослідіть парадокс професійної деструкції: чому фахівці з високим рівнем емпатії та особистісної включеності частіше демонструють симптоми «вторинної травматизації» та етичної деформації порівняно з тими, хто дотримується жорсткої професійної дистанції?
- Порівняйте прояви професійної деструкції у соціального педагога та менеджера з продажів (обидві професії належать до системи «людина – людина»). Оформіть тезисну таблицю «Спільні та відмінні ознаки деструкцій у соціономічних професіях».
- Проаналізуйте наступну ситуацію: *Соціальний педагог під час бесіди з матір'ю, що перебуває у кризовому стані, неодноразово перериває її словами: «Я таких як ви бачу щодня десятками, у мене за інструкцією на вас 15 хвилин, тому заповнюйте анкету».* Визначте, які саме специфічні прояви деструкції (з наведеного списку) демонструє фахівець. Запропонуйте формулюванням «Я-повідомлення», яке міг би використати супервізор у розмові з цим педагогом для корекції його поведінки.
- Сформулюйте правила «гігієни емпатії» для соціального педагога, який працює з асоціальними сім'ями, що допоможуть зберегти чуйність без загрози особистісній деструкції.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Журавльова О., Журавльов О. Прокрастинація як детермінанта порушення психічного здоров'я: шляхи подолання. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Випуск 10. С. 53–59.
2. Назарук Н. Проблема вивчення прокрастинації у психології. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2022. Випуск 14. С. 48–54.
3. Наход С.А. Предиктори прокрастинації у професійній діяльності фахівців соціономічних професій. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2021. № 1 (21). С. 64 – 72.
4. Опалюк Т.Л., Супервізорство як чинник неперервності професійної освіти соціального працівника. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Випуск 21. Т. 3.
5. Рудоманенко Ю. В. Психологічні особливості прокрастинації особистості: позитивні та негативні прояви і наслідки. – Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю – 053 Психологія. – Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського», Одеса, 2022.
6. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-смиислової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології* : збірник наукових праць. 2020. № 49. С. 296 – 321.
7. Шупта І.М. Вплив перфекціонізму та трудоголізму на прояви прокрастинації в роботі публічного службовця Серія: Публічне управління і адміністрування, *Держава та регіони*. 2022 р., № 2 (76). С. 107–115.

## ТЕМА 6.

### **ФОРМИ, МЕТОДИ І ЗАСОБИ ПІДТРИМКИ ТА ЗБАГАЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ЯК БАЗОВА УМОВА ЗРІЛОСТІ ЙОГО ОСОБИСТОСТІ**

1. Співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації в структурі професійної зрілості.
2. Технологічний інструментарій самопідтримки.
3. Збагачення професійної мотивації через безперервний розвиток.

*Основні поняття і ключові слова:* соціальний педагог, зрілість особистості, мотив, емоційне напруження, профілактика.

### **МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ**

#### **Співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації в структурі професійної зрілості**

При вивченні питання слід акцентувати увагу на тому, що співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації розглядається як основний індикатор професійної зрілості соціального педагога. Згідно з теорією самодетермінації, рівень зрілості визначається ступенем інтерналізації зовнішніх стимулів та домінуванням внутрішніх спонукань.

Аналіз взаємодії мотиваційних структур слід зосередити на характеристиці таких основних напрямів:

- *Домінування внутрішньої мотивації як ознака зрілості:* внутрішня мотивація (прагнення до професійного самовдосконалення, інтерес до складності завдань, альтруїстичні цінності) забезпечує стійкість фахівця до професійного вигорання. Зріла особистість орієнтована на процесуально-змістові характеристики праці, що гарантує автономність і стабільність навіть за низької зовнішньої підтримки.

- *Роль зовнішньої мотивації:* зовнішні чинники (заробітна плата, кар'єрний статус, визнання колег) виконують роль стимулів, але мають короткотривалий ефект. У структурі незрілої особистості залежність від

зовнішньої оцінки створює ризик емоційної дестабілізації у разі відсутності позитивного підкріплення від адміністрації чи отримувачів соціальних послуг.

- *Механізм інтерналізації*: професійна зрілість характеризується здатністю фахівця трансформувати зовнішні вимоги (нормативи, посадові інструкції) у внутрішні професійні стандарти та особистісні смисли. Цей процес перетворює «необхідність» на «власний вибір», що мінімізує внутрішній опір і професійний стрес.

### **Технологічний інструментарій самопідтримки**

При характеристиці технологічного інструментарію самопідтримки соціального педагога слід виходити з того, що це сукупність психотехнічних засобів та організаційних методів, спрямованих на відновлення психоемоційних ресурсів, профілактику деструкцій та підтримку професійної працездатності.

Цей інструментарій класифікують за вектором впливу:

#### *1. Психотехніки саморегуляції*

- Методи релаксації та дихальні вправи: використання технік контрольованого дихання та прогресивної релаксації.

- Техніки «заземлення» та майндфулнес (Mindfulness): практики усвідомленої присутності, що дозволяють фахівцю дистанціюватися від травматичного досвіду отримувача соціальних послуг та запобігти емоційному злиттю.

#### *2. Когнітивно-рефлексивні інструменти.*

- Професійна рефлексія та ведення щоденника: систематичний аналіз власних реакцій на складні кейси, що дозволяє трансформувати емоційне напруження в професійний досвід.

- Когнітивний рефреймінг: переосмислення складних робочих ситуацій (наприклад, сприйняття агресії отримувача соціальних послуг не як особистої образи, а як симптому його стану), що мінімізує деструктивний вплив на самооцінку.

#### *3. Соціально-організаційні методи*

- Участь у балінтівських групах та супервізія: отримання професійної підтримки від колег, що допомагає розрізнити особистісні та професійні аспекти конфліктів.

- Тайм-менеджмент та детермінація меж: чітке розмежування робочого та особистого простору («цифрова детоксикація», дотримання графіку), що є базовою умовою збереження психічного здоров'я.

## **Збагачення професійної мотивації через безперервний розвиток**

Для ґрунтового осмислення цього питання слід засвоїти, що безперервний розвиток (Life-long learning) розглядається не лише як засіб оновлення фахових знань, а як фундаментальний механізм динамічного збагачення внутрішньої мотивації соціального педагога.

Необхідно також зосередитися на джерелах мотиваційного збагачення:

### *1. Ефект професійної новизни та подолання стагнації*

Безперервна освіта виступає антидотом до інтелектуальної та емоційної рутини. Опанування нових методик (наприклад, арт-терапії, медіації або цифрових інструментів соціальної роботи) створює ситуацію «позитивного виклику», що активує дофамінову систему винагороди та підтримує високий рівень зацікавленості професією.

### *2. Розширення професійної автономії та суб'єктивності*

Збагачення інструментарію безпосередньо впливає на почуття професійної компетентності (*self-efficacy*). Чим ширшим є арсенал методів, якими володіє соціальний педагог, тим вищою є його автономія у прийнятті рішень. Це трансформує мотивацію з позиції «виконавця інструкцій» у позицію «автора професійної стратегії», що є ключовою ознакою зрілості особистості.

### *3. Вертикальне та горизонтальне збагачення мотивації*

- Вертикальний вектор: передбачає поглиблення експертності, що веде до зростання самоповаги та визнання в професійній спільноті.
- Горизонтальний вектор: передбачає опанування суміжних сфер (психологія, юриспруденція, менеджмент), що дозволяє фахівцю бачити багатовимірність соціальних проблем і зберігати гнучкість мислення.

### *4. Інтеграція в професійні мережі*

Участь у неформальній освіті (семінарах, конференціях, професійних об'єднаннях) забезпечує ефект «соціального зараження» успіхом та цінностями. Обмін досвідом із колегами дозволяє фахівцю відчувати належність до професійної еліти, що збагачує мотивацію через задоволення потреби у причетності.

## **Завдання для самостійної роботи**

- Складіть діаграму (або «колесо мотивації»), де відобразіть 5 внутрішніх та 5 зовнішніх факторів, що впливають на вашу діяльність.
- Оберіть одну складну ситуацію з практики (наприклад, конфлікт з агресивними батьками). Складіть алгоритм самопідтримки, що

включатиме: одну техніку негайної стабілізації (дихання); один прийом когнітивного аналізу (рефреймінг); одну форму відтермінованої підтримки (запит на супервізію).

- Складіть індивідуальну траєкторію розвитку на наступний рік, обравши 3 освітні напрями (курси, вебінари, література), які є особисто цікавими для вас.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Астремська І.В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с. URL: <https://emed.library.gov.ua/wp-content/uploads/taiacan-items/26427/149916/Superviziia-profilaktyka-ta-korektsiia-emotsiynoho-vyhorannia-pratsivnykiv-profesiy-dopomohy.pdf>
2. Карамушка, Т., Карамушка, Л. Професійне вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових: вплив освітньо-професійних характеристик персоналу. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 2025. 34(1), 20-31. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.2>
3. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76 – 81.
4. Якимчук О.М. Психологічні особливості професійної деформації у викладачів з різним стажем роботи. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/14223->
5. Bäuerle D. Supervision in der Sozialpädagogik und Sozialarbeit. *Neues Beginnen*. 1969. 2. S. 23.

## ТЕМА 7.

### ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ: ТЕХНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

1. Когнітивна оцінка професійної ситуації.
2. Стратегія успішної поведінки.
3. Формування асертивної поведінки соціального педагога.
4. Прийоми профілактики професійного вигорання.

*Основні поняття і ключові слова:* соціальний педагог, соціальний працівник, емоційне напруження, профілактика, технології профілактики професійного вигорання.

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

#### **Когнітивна оцінка ситуації професійної ситуації**

(виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності, толерантності тощо), зниження впливу стресорів

Висвітлення цього питання слід розпочати із ґрунтовного аналізу особливостей виникнення стресу на робочому місці. Необхідним є акцентування уваги на тому, що процес подолання стресу починається не з активних дій, а з етапу когнітивного оцінювання. Згідно з трансактною моделлю стресу (Р. Лазаруса), стрес виникає лише тоді, коли людина оцінює ситуацію як таку, що перевищує її ресурси. Визначальним механізмом виникнення стресу є суб'єктивна інтерпретація обставин. Ситуація набуває статусу «стресової» лише тоді, коли індивід когнітивно оцінює її як таку. Феноменологія стресу за Р. Лазарусом базується на виявленні дисгармонії (невідповідності) між вимогами навколишнього середовища та перцепцією (сприйняттям) власних копінг-ресурсів, необхідних для подолання цих вимог.

При аналізі процесу здійснення когнітивної оцінки ситуації слід детально зупинитися на характеристиці особливостей інтелектуального аналізу події.

### *1. Когнітивна оцінка ситуації.*

Це інтелектуальний аналіз події, що складається з трьох рівнів:

На етапі первинного когнітивного оцінювання суб'єкт здійснює аналіз ситуації з метою визначення її значущості для особистого благополуччя та ідентифікації потенційних ризиків. У межах цього процесу подія підлягає трирівневій класифікації. Її інтерпретують як загрозову (що передбачає ймовірність негативних наслідків у майбутньому); шкідливу (якщо збитки або втрати вже зафіксовані в поточному моменті); або ж як виклик (що, попри складність, містить потенціал для особистісного розвитку та набуття нового досвіду).

Етап вторинного когнітивного оцінювання зосереджений на комплексному аналізі адаптаційного потенціалу суб'єкта та пошуку відповіді на питання щодо наявних можливостей подолання ситуації. Цей процес передбачає комплексний огляд та зіставлення внутрішніх ресурсів (психологічних властивостей, професійних компетенцій, вольового зусилля та попереднього досвіду) із зовнішніми ресурсами (соціальною підтримкою, часовими обмеженнями та матеріально-технічним забезпеченням). У результаті такого аналізу формується стратегія поведінки, спрямована на нейтралізацію стресору або мінімізацію його деструктивного впливу.

Етап переоцінки являє собою процес безперервного динамічного моніторингу ситуації та рефлексії результатів взаємодії із середовищем. Він передбачає постійну корекцію первинних висновків на основі надходження нових даних або зміни контексту, що дозволяє гнучко трансформувати суб'єктивний статус оцінки стресових ситуацій. Таким чином, когнітивна модель ситуації залишається відкритою до змін, а саме – те, що спочатку сприймалося як непереборна загроза, в процесі переоцінки може бути перекваліфіковано у складне, проте кероване завдання або конструктивний виклик.

## 2. Діагностика індивідуальних параметрів.

Зокрема, аналіз охоплює об'єктивні стрес-фактори, зумовлені екзогенними чинниками (такими як жорсткий дефіцит часу, акустичне навантаження або загроза фізичній безпеці), та суб'єктивні стресори, які генеруються внутрішніми когнітивними установками особистості (страх припущення помилки, перфекціонізм або нереалістичний рівень домагань). Розуміння природи цих тригерів дозволяє розробити цілеспрямовану стратегію мінімізації їхнього деструктивного впливу.

Важливою складовою діагностичного етапу є аналіз *стресової реактивності*, яка визначає індивідуальні динамічні параметри психофізіологічного відгуку на подразник. Цей процес передбачає дослідження латентного періоду та інтенсивності афективних і соматичних реакцій особистості. Головним завданням аналізу є диференціація типу реагування: від імпульсивного (миттєва екстеріоризація емоцій) до кумулятивного (поступове акумулювання внутрішньої напруги з подальшим збереженням стресогенного потенціалу). Розуміння цих закономірностей дозволяє прогнозувати поведінку індивіда в екстремальних умовах та розробляти превентивні методи саморегуляції.

Аналіз стресової реактивності передбачає дослідження індивідуальних динамічних параметрів психофізіологічного відгуку особистості на дію деструктивних подразників. Цей процес спрямований на верифікацію швидкості виникнення та інтенсивності перебігу адаптаційних процесів. Визначальним аспектом аналізу є диференціація типів реагування: від імпульсивного, що характеризується миттєвою афективною експресією, до кумулятивного, при якому відбувається латентне нарощування внутрішньої напруги з подальшим відстроченим проявом. Розуміння цих закономірностей створює субстанцію для прогнозування поведінкових патернів в екстремальних умовах та розробки індивідуалізованих програм психокорекції.

Оцінка стресотолерантності (стресостійкості) передбачає визначення інтегральної здатності психофізіологічної системи індивіда зберігати

функціональну працездатність та гомеостатичну рівновагу в умовах інтенсивного зовнішнього тиску. Даний параметр відображає рівень адаптаційного потенціалу, який дозволяє суб'єкту ефективно реалізовувати професійні та когнітивні завдання без деструктивного впливу на соматичне здоров'я чи психоемоційну стабільність. Висока толерантність до стресу розглядається як системна якість особистості, що забезпечує резистентність до виснаження ресурсів у критичних ситуаціях та мінімізує ризики виникнення професійної деформації чи психосоматичних розладів.

### *3. Зниження впливу стресорів.*

Після завершення аналітичного етапу реалізується комплекс заходів, спрямованих на нейтралізацію деструктивного впливу стресорів через упровадження відповідних *копінг-стратегій*. Проблемно-орієнтовані (прямі) стратегії фокусуються на трансформації об'єктивних параметрів ситуації та усуненні джерела напруження шляхом оптимізації часового ресурсу (тайм-менеджмент), делегування повноважень та розширення когнітивної компетентності через навчання. У випадках, коли об'єктивні обставини не підлягають зміні, застосовуються емоційно-орієнтовані (опосередковані) стратегії, що передбачають корекцію суб'єктивного ставлення до події. Цей інструментарій включає когнітивний *рефреймінг* для пошуку конструктивних можливостей у кризових умовах, когнітивну десенсибілізацію з метою раціональної мінімізації тривожних очікувань, а також методики психофізіологічної саморегуляції, як-от релаксаційні та дихальні техніки, що забезпечують зниження соматичної реактивності організму.

Слід акцентувати увагу на тому, що висока когнітивна толерантність не означає ігнорування проблем. Це здатність бачити ситуацію об'єктивно, не дозволяючи емоційному «шуму» заважати прийняттю рішень.

### **Стратегія успішної поведінки**

Висвітлення даного питання слід розпочати з того, що стратегія успішної професійної поведінки фахівця соціономічної сфери базується на детермінованій

системі *когнітивної медіації*, де визначальним фактором ефективності виступає адекватність інтелектуального оцінювання «складних» робочих ситуацій. Субстанцією цієї стратегії є здатність до *когнітивної трансформації* образу отримувача соціальних послуг. Варто акцентувати увагу на тому, що замість інтерпретації конфліктності чи опору як «загрози» для професійного «Я», фахівець має кваліфікувати їх як конструктивний «виклик», що стимулює розширення фахових компетенцій. Важливою складовою при цьому постає розвинена *професійна рефлексивність*, яка забезпечує безперервний моніторинг власних ментальних установок. Такий підхід дозволяє нівелювати деструктивні когнітивні упередження, зокрема ірраціональні прагнення до перфекціонізму або формування «комплексу месіанства», що, зрештою, запобігає перцептивному викривленню професійної реальності та забезпечує збереження резистентності особистості.

Ураховуючи високу інтенсивність психоемоційної напруженості, детерміновану соціономічним характером праці, стратегія професійної успішності інтегрує механізми емпатійної диференціації та асертивності. Емпатійна диференціація передбачає здатність до когнітивного та емоційного співпереживання об'єкту взаємодії при одночасному збереженні стійкої професійної дистанції, що запобігає симбіотичній ідентифікації з проблематикою отримувача соціальних послуг. Слід зазначити, що важливою при цьому є здатність фахівця конструктивно й аргументовано відстоювати власну професійну позицію, виявляючи при цьому безумовну повагу до прав і суб'єктивності іншої сторони. Такий синергетичний підхід дозволяє мінімізувати деструктивні міжособистісні стресори та оптимізувати комунікативний простір професійної взаємодії.

Важливим інструментарієм у цьому контексті виступають супервізія та інтервізія, що дозволяють залучати зовнішню експертну підтримку для об'єктивізації різних соціальних випадків, а також заходи індивідуальної психогігієни, спрямовані на зниження соматичної реактивності через техніки саморегуляції та релаксації. Варто акцентувати увагу на тому, що ефективність фахівця забезпечується збалансованою інтеграцією диференційованих, які через

механізми когнітивного рефреймінгу мінімізують ризики професійної деструкції та вигорання, особливо в умовах низької прогнозованості результатів діяльності.

### **Формування асертивної поведінки соціального педагога**

Висвітлення даного питання ґрунтується на *суб'єкт-центрованому підході*, що дає змогу комплексно дослідити внутрішні механізми регуляції професійної стабільності. Такий підхід забезпечує здатність фахівця конструктивно й автономно реалізовувати професійні завдання, зберігаючи психологічну резистентність та паритетність у взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу.

Процес становлення асертивної поведінки розпочинається з деструкції ірраціональних когнітивних установок та їх заміщення раціональними професійними переконаннями.

Емоційний складник асертивності передбачає розвиток високого рівня емоційного інтелекту, що дозволяє фахівцю диференціювати власні емоційні стани від проєктивних проявів отримувачів соціальних послуг. Необхідно акцентувати увагу на здатності соціального педагога до автентичного вираження почуттів у соціально детермінованих формах та зазначити, що це мінімізує ризики емоційного виснаження та дозволяє конструктивно транслювати навіть негативні реакції (наприклад, невдоволення порушенням етичних кордонів) без переходу до агресії тощо.

Засвоєння практичних аспектів реалізації асертивної стратегії передбачає ґрунтовний аналіз комунікативних технологій:

- *Технологія «Я-висловлювання»* – це спосіб висловлювати власну думку чи ставлення до ситуації, не звинувачуючи іншу людину, що є допомагає уникнути суперечок та взаємних дорікань.
- *Встановлення професійних меж* – це вміння чітко пояснити, що входить у ваші робочі обов'язки, а що – ні. Це здатність ввічливо відмовитися від чужої роботи, не відчуваючи при цьому себе винним.
- *Метод емпатійної асертивної відмови* – це вміння відхилити прохання, поєднуючи психологічну підтримку людини з чітким дотриманням професійних стандартів. Це дозволяє сказати «ні» робочому прохання, зберігаючи при цьому повагу та контакт із отримувачем послуг чи колегою.

Варто усвідомити, що становлення асертивної моделі професійного «Я» є перманентним процесом, що потребує безперервного аналітичного осмислення. Пріоритетною умовою фахового зростання є участь у супервізійних групах для

аналізу поведінкових патернів у складних соціально-педагогічних кейсах. Це дозволяє вчасно ідентифікувати зони потенційного переходу до маніпулятивних, агресивних або пасивних стратегій реагування.

### Прийоми профілактики професійного вигорання

Вивчення даного питання передбачає опертя на знання про сутність поняття «профілактика професійного вигорання». Слід зупинитися на характеристиці когнітивно-поведінкових прийомів саморегуляції.

*Технології тайм-менеджменту* передбачають використання інструментів структурування робочого часу, зокрема матриці Ейзенхауера, що сприяє зниженню когнітивного перевантаження та запобігає хаотизації професійної діяльності.



Рис. 1.1. Квадрат (матриця) Ейзенхауера

*Застосування когнітивного рефреймінгу* дозволяє фахівцю переосмислити професійні невдачі як цінний досвід, завдяки чому суттєво мінімізується рівень деструктивної самокритики та проявів перфекціонізму.

Реалізація *методу «інформаційної детоксикації»* полягає у свідомому обмеженні професійних комунікацій та споживання фахового контенту в позаробочий час задля повноцінного відновлення ментальних ресурсів особистості.

Ці прийоми складають основу індивідуальної стратегії самозбереження. Когнітивний рівень профілактики вважається первинним, оскільки саме він визначає, як фахівець (соціальний педагог) інтерпретує робочі події та розподіляє власні зусилля [6, с. 105 – 107].

### **Завдання для самостійної роботи**

- На основі вивченого матеріалу проведіть дескриптивний аналіз вашої майбутньої (або поточної) професійної діяльності. Складіть таблицю, розділивши стрес-фактори на об'єктивні (екзогенні) та суб'єктивні (ендогенні). Обґрунтуйте, які з цих стресорів підлягають прямим (проблемно-орієнтованим) стратегіям подолання, а які потребують лише емоційно-орієнтованої корекції.
- Розробіть сценарій професійної розмови, де фахівцю необхідно захистити свої кордони або професійну позицію перед керівництвом чи отримувачем соціальних послуг. Використовуйте принцип емпатійної диференціації (розуміння іншого без злиття з його емоціями). Сформулюйте 3-4 тези, що демонструють асертивність (впевненість без агресії).
- Опишіть одну складну ситуацію з власної практики, яку ви сприймаєте як «професійну невдачу». Здійсніть її рефреймінг, переформулювавши проблему у три позитивні тези, що розглядають цю подію як «корисний досвід». *Приклад: Замість «Я не зміг переконати співрозмовника», використайте «Я виявив зони в аргументації, які потребують підсилення».*

- Розробіть три варіанти асертивних відповідей для наведеної ситуації, використовуючи вивчені технології.

*Ситуація: Колега (одногрупник) просить вас терміново провести захід замість нього, хоча це не входить у ваші плани і ви маєте іншу важливу роботу.*

- *Варіант А: Використайте технологію «Я-висловлювання».*
- *Варіант Б: Продемонструйте встановлення професійних меж.*
- *Варіант В: Застосуйте метод емпатійної асертивної відмови.*

## ЛІТЕРАТУРА

1. Аналітичний звіт за результатами дослідження «Оцінка рівня професійного вигорання працівників гуманітарної сфери» / Брижоватий Т.В., Волгіна О.М., Галай А.О., Дмитрієв Д.О. Форум НДО в Україні за підтримки організації «US AID». [URL]: [https://www.prostir.ua/wp-content/uploads/2017/07/NGO-Forum\\_Burnout\\_Report\\_Final.pdf](https://www.prostir.ua/wp-content/uploads/2017/07/NGO-Forum_Burnout_Report_Final.pdf)
2. Архипова С., Тимошенко Н. Стратегії підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери до врегулювання та попередження конфліктів у професійній діяльності. *Молодь і ринок*. №3/223. С. 7 – 11.
3. Гладкова В. Відповідальна професійна поведінка фахівця соціономічного профілю: акмеологічні аспекти. *Освітологічний дискурс*. 2019, № 1-2. С. 336 – 343.
4. Горська Г.О., Мельничук І.Я. Психологічні умови розвитку soft skills майбутніх спеціалістів у процесі професійної підготовки. *Наукові записки*. 2023. Вип. 2. С. 15–22.
5. Ігнатюк О.А. Формування емоційного інтелекту та стратегій успішної взаємодії у професійному середовищі майбутніх соціальних працівників, педагогів, лікарів засобами моделювання та ігропрактики. *Вісник науки та освіти*. 2025. № 1 (37). С. 1235–1245.
6. 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.
7. Руденок А.І., Данчук Ю.П., Ромасюкова А.В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців.

*Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2024. № 5. Том 35 (74). С. 58 – 62.*

8. Соціальна робота у сфері зайнятості. Практикум для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота». Укл. Петренко Т.В., Санжаровець В.М., Шатило Ю.П. К: НАУ, 2020. 75 с.

9. Шайхлісламов З.Р., Горбенко В.Ю. Теоретичні підходи визначення копінг-стратегії поведінки особистості. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2023. № 1. Том 34 (73). С. 64–69.*

10. Lazarus R. Stress, appraisal, and coping Monography. New York, 1984. 445 p.

## ТЕМА 8.

### СУПЕРВІЗІЯ У РОБОТІ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1. Супервізія як професійна допомога та підтримка працівників соціальної сфери. Вимоги до знань супервізора.
2. Функції супервізії у соціальній роботі.
3. Основні методи проведення супервізії.
4. Основні види супервізії.
5. Механізм організації проведення супервізії.

*Основні поняття і ключові слова: супервізія, соціальна робота, соціальний педагог, соціальний працівник.*

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

#### **Супервізія як професійна допомога та підтримка працівників соціальної сфери. Вимоги до знань супервізора**

Висвітлення даного питання потребує ґрунтовного аналізу теоретико-прикладних аспектів супервізійного супроводу в соціальній сфері. Необхідність запровадження інституту супервізії в соціальній роботі детермінована специфікою цієї діяльності як соціономічної професії з високим ступенем професійного ризику. Постійний вплив об'єктивних чинників (непередбачуваність професійних ситуацій, когнітивна невизначеність результатів, дефіцит ресурсів для вирішення складних проблем отримувача послуг) у поєднанні з суб'єктивними особливостями фахівця (гіпервідповідальність, надмірна емпатійна ідентифікація) створює передумови для тривалого стресу та професійної деформації. Наслідком цих процесів є деструктивні зміни у поведінці фахівця, що проявляються через емоційне дистанціювання, формалізацію стосунків із отримувачем соціальних чи освітніх послуг та зниження загальної продуктивності праці. У цьому контексті супервізія постає як надзвичайно важливий інструмент професійної підтримки, спрямований на комплексний аналіз труднощів, дотримання етичних стандартів діяльності, запобігання професійному вигоранню та стимулювання кваліфікаційного розвитку фахівця соціальної сфери.

Слід акцентувати увагу на тому, що вимоги до знань супервізора в соціальній сфері є комплексними, оскільки ця роль поєднує функції наставника, експерта та фасилітатора.

Згідно із Законом України «Про соціальні послуги» визначено, що «супервізія» – це вид професійної підтримки клієнтів, спрямований на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації діяльності, запобігання виникненню професійного вигорання та забезпечення емоційної підтримки [3].

Сучасні дослідники розглядають супервізію в освіті через призму декількох головних функцій: професійний супровід, підтримка, вдосконалення; сприяння в подоланні професійних труднощів та допомога у розв’язанні професійних дилем; вироблення особистісних унікальних знань; підвищення кваліфікації; практичне навчання; профілактика емоційного вигорання та підвищення рівня задоволеності власною працею.

*Супервізор – це висококваліфікований експерт із ґрунтовним практичним досвідом, який володіє спеціалізованим інструментарієм та методологією супроводу професійної діяльності.*

До основних завдань супервізії належать:

- *Коригувально-консультативна підтримка* передбачає надання фахової допомоги задля розв’язання проблемних ситуацій, що виникають у процесі професійної чи волонтерської діяльності.
- *Здійснення менторства та соціально-психологічного супроводу* передбачає безпосереднє наставництво й надання емоційної підтримки соціальному педагогу/соціальному працівнику задля зміцнення його фахової впевненості та особистісної стійкості.
- *Координаційна взаємодія*, яка передбачає конструктивне обговорення особистісних і професійних викликів соціального педагога/ соціального працівника з адміністрацією закладу задля оптимізації умов його діяльності та запобігання надмірному психоемоційному навантаженню.
- *Забезпечення професійної автономії* передбачає створення належних умов для самостійної реалізації соціально-педагогічних завдань за умови постійного доступу фахівця до оперативної експертної консультації супервізора.
- *Діагностика та оцінка компетентності* полягає у систематичному моніторингу результативності професійної діяльності соціального педагога/соціального працівника та аналізі відповідності рівня його фахової підготовки сучасним кваліфікаційним вимогам.
- *Менеджмент та етичний контроль*: організація робочого процесу соціального педагога/соціального працівника із забезпеченням суворого дотримання професійних стандартів та етичних норм.

### **Функції супервізії у соціальній роботі**

Супервізія постає як дієвий механізм безперервного професійного розвитку фахівців соціальної сфери, що передбачає глибоке осмислення та оцінку ефективності застосовуваних ними практичних стратегій і методів соціальної взаємодії.

При характеристиці даного питання слід на ґрунтовній характеристиці функцій супервізії, що забезпечують комплексний супровід діяльності соціального педагога:

1. *Освітня функція*, яка спрямована на професійний розвиток фахівця через засвоєння інноваційного інструментарію та накопичення практичного досвіду. Вона передбачає вдосконалення аналітичних здібностей, розвиток комунікативної компетентності та навичок прийняття відповідальних рішень. Особлива увага приділяється культурі ведення професійної документації та здатності до глибокої рефлексії (усвідомлення) власних дій.

2. *Підтримувальна функція*, яка має на меті зміцнення психологічної стійкості фахівця та профілактику емоційного виснаження. Вона реалізується через актуалізацію соціальної значущості праці, раціональний розподіл відповідальності та формування конструктивного ставлення до професійних помилок як до етапу розвитку. Супервізія нівелює почуття професійної ізоляції, створюючи простір для розділеного досвіду.

3. *Нормативна функція* – забезпечує легітимність та етичність соціально-педагогічної діяльності. Вона полягає у моніторингу відповідності дій фахівця чинному законодавству, посадовим обов'язкам та стандартам надання послуг. Супервізор здійснює контроль за якістю планування та звітності, а також гарантує неухильне дотримання положень професійно-етичного кодексу.

### Основні методи проведення супервізії

При вивченні даного питання доцільно зосередити увагу на тому, що в академічному дискурсі методи проведення супервізії розглядаються як системний інструментарій, спрямований на фаховий супровід, емоційну підтримку та підвищення професійної компетентності спеціаліста. Вибір конкретного методу детермінується цілями супервізійного процесу, рівнем підготовки супервізованого та специфікою професійного запиту.

*Індивідуальні методи супервізії* базуються на персоналізованій взаємодії між супервізором та фахівцем (соціальним педагогом/соціальним працівником), що дозволяє максимально глибоко опрацювати індивідуальні професійні дефіцити та емоційні реакції. У межах цього підходу визначальне місце посідає рефлексивний діалог, спрямований на критичний аналіз власної діяльності. Такий метод сприяє створенню високого рівня безпеки та конфіденційності, що є необхідною умовою для осмислення складних етичних дилем або подолання симптомів професійного вигорання.

*Групові методи супервізії* передбачають використання динамічних процесів малої групи для колективного розв'язання професійних кейсів. Визначальним методом тут виступає модерація групової дискусії, де учасники мають можливість отримати зворотний зв'язок не лише від супервізора, а й від колег. Це сприяє розширенню професійного кругозору через ознайомлення з альтернативними стратегіями поведінки та формуванню навичок командної взаємодії. Окремим підтипом є інтервізія (рівноправна взаємодія колег без

залучення зовнішнього експерта), що стимулює професійну солідарність та автономність.

*Методи за змістовим спрямуванням.* Вербально-аналітичні методи орієнтовані на вербалізацію досвіду та логічне обґрунтування прийнятих рішень. До них відносять метод аналізу конкретних випадків (кейс-метод), який передбачає детальну деконструкцію робочої ситуації: від встановлення причиново-наслідкових зв'язків до прогнозування результатів інтервенції. Важливим інструментом тут є також контрагування, що дозволяє чітко структурувати цілі та очікування від супервізійного процесу на кожному етапі співпраці.

*Практико-орієнтовані* методи залучають активні форми навчання, такі як рольове моделювання та програвання ситуацій. Застосування цих методів дозволяє супервізованому в безпечних умовах апробувати нові поведінкові моделі або поглянути на ситуацію з позиції бенефіціара (отримувача соціальних послуг).

### **Основні види супервізії**

Для систематизації супервізійного процесу доцільно виокремити декілька основних критеріїв класифікації, які визначають формат та зміст взаємодії між супервізором і фахівцем:

#### *1. Класифікація за цільовим призначенням:*

- Навчально-наставницька супервізія спрямована на передачу досвіду, розвиток професійних компетентностей та формування базових навичок у фахівця.
- Консультаційна супервізія фокусується на спільному пошуку шляхів вирішення конкретних складних кейсів та оптимізації поточної практичної діяльності фахівця.

#### *2. Класифікація за кількісним складом учасників:*

- Індивідуальна форма передбачає персональну взаємодію «один на один», що дозволяє глибоко опрацювати особистісні труднощі та конфіденційні аспекти роботи.
- Групова або командна форма орієнтована на супровід колег, які працюють над спільним проектом чи/або в одній мультидисциплінарній групі.
- Групова форма базується на використанні групової динаміки для обміну досвідом між кількома фахівцями під керівництвом супервізора.

#### *3. Класифікація за часовим регламентом (строками):*

- Планова супервізія проводиться регулярно згідно зі встановленим графіком для забезпечення безперервного професійного супроводу.
- Позапланова (екстрена) супервізія ініціюється в критичних ситуаціях, що потребують негайного фахового втручання або емоційної стабілізації фахівця.

#### *4. Класифікація за організаційним форматом:*

- Внутрішня супервізія здійснюється досвідченим працівником тієї ж організації, що забезпечує швидкий доступ до допомоги та глибоке розуміння внутрішньої специфіки освітнього закладу.

- Зовнішня супервізія проводиться незалежним залученим експертом, що гарантує максимальну об'єктивність, неупередженість та відсутність адміністративного тиску.

### **Механізм організації проведення супервізії**

При висвітленні даного питання слід зосередитися на характеристиці організаційних умов проведення супервізії.

Варто наголосити, що важливе значення має *територіальна доступність локації* для обох суб'єктів взаємодії, що передбачає вибір нейтрального або спеціалізованого приміщення. *Робочий простір* має бути ізольованим від зовнішніх подразників та забезпечувати належний рівень освітленості та бути укомплектованим необхідним інструментарієм (канцелярське приладдя, меблі тощо). Основою стабільності процесу є попереднє *узгодження регламенту*, що включає чіткий графік та тривалість сесій.

Необхідно також акцентувати увагу на важливості дотримання етико-гуманістичних засад супервізії, які ґрунтуються на безумовному дотриманні антидискримінаційних стандартів. Неприпустимим є будь-яке обмеження прав учасників за ознаками раси, статі, віросповідання, віку, наявності інвалідності або соціального статусу. Взаємодія має будуватися на засадах *ненасильницького спілкування* та повної *відмови від будь-яких форм примусу*, що є необхідною передумовою для формування безпечного професійного середовища.

Для глибокого осмислення механізмів організації та проведення супервізії доцільно зупинитися на вивченні особливостей формування *атмосфери взаємної довіри* між супервізором та фахівцем. Визначальним аспектом даного процесу є *дотримання динамічного балансу* між контролем за якістю діяльності супервізованого та повагою до його професійної автономії. Важливою умовою результативності є також готовність учасників до конструктивної критики, надання об'єктивного зворотного зв'язку та спільне зобов'язання щодо безперервного професійного розвитку та навчання.

### **Завдання для самостійної роботи**

- Проаналізуйте свій навчальний досвід або практику. Яка з функцій супервізії є для вас найбільш пріоритетною на даному етапі становлення? Обґрунтуйте, чому саме ресурсна підтримка або нормативний контроль є важливими для початківця.
- Напишіть коротке есе (до 1 сторінки) на тему: «Чому зовнішня супервізія часто вважається більш ефективною для професійного зростання, ніж внутрішня, і чи завжди це так?»

- Складіть текст «Етичного кодексу взаємодії».
- Підготуйте візуалізацію (слайди або інтерактивну дошку) одного з методів (наприклад, методу активного спостереження або «порожнього крісла»).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Астремська І.В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с. URL: <https://emed.library.gov.ua/wp-content/uploads/tainacan-items/26427/149916/Superviziia-profilaktyka-ta-korektsiia-emotsiynoho-vyhorannia-pratsivnykiv-profesiy-dopomohy.pdf>
2. Ісаченко В. Теоретико-методичні основи використання методу супервізії у закладах соціальної сфери. *Соціальна робота та соціальна освіта*. Випуск 2, 2019. С. 71 – 75.
3. Закон України «Про соціальні послуги». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>
4. Закон України «Про наставництво» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4744-20#Text>
5. Наказ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги (12.06.2020 № 414). [URL]: <https://ips.ligazakon.net/document/fn061876>
6. Ставкова С. Г. Неперервна професійна підготовка соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді: дис... к. пед.. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти; Міністерство освіти і науки України, Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2018. 374 с.
7. Wiener J., Mizen R., Duckham J. Supervising and being supervised: A practice in search of a theory. London: Palgrave Macmillan, 2002. 256 p.

## ТЕМА 9.

### ТРЕНІНГ У СИСТЕМІ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

1. Моделі тренінгів.
2. Структура тренінгу.
3. Правила проведення тренінгу.
4. Методи та прийоми роботи з групою.
5. Комунікативні техніки.
6. Критерії ефективності проведення тренінгу.

*Основні поняття і ключові слова: тренінг, профілактика, соціальна робота, соціальний педагог, соціальний працівник.*

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

#### Моделі тренінгів

Вивчення даного питання вимагає теоретичного осмислення сутності поняття «тренінг». У сучасній науково-педагогічній парадигмі *тренінг* дефініюється як *інтенсивна форма активного навчання, що базується на використанні спеціалізованого інструментарію та інструктивно-методичного супроводу для опанування фаховими компетенціями*. Пріоритетним завданням тренінгової взаємодії є адаптація практичних вправ до вимог професійної діяльності під керівництвом кваліфікованого фахівця.

На відміну від традиційної освітньої парадигми, що домінує у сфері репродуктивної передачі знань та орієнтована на засвоєння еталонних відповідей, тренінг постає як інтерактивна форма навчання, що базується на евристичному пошуку та неформальній комунікації. Тренінгова методологія забезпечує комплексний розвиток особистісного потенціалу фахівця, інтегруючи когнітивний, емоційний та соціальний аспекти компетентності. У контексті динамічних суспільних трансформацій та швидкого «старіння» інформації, саме тренінгові форми навчання демонструють вищу ефективність, оскільки фокусуються на розвитку суб'єктності, самостійності та здатності до прийняття рішень у ситуаціях невизначеності.

Аналіз наукових підходів дозволяє класифікувати тренінг за декількома концептуальними векторами:

- *Поведінковий*: чітко структурований вплив, спрямований на корекцію поведінкових патернів та усунення неефективних звичок за допомогою інтенсивних маніпулятивних технік.

- *Інструментальний*: системне відпрацювання алгоритмів ефективної діяльності та закріплення стійких прикладних навичок.

- *Інтерактивно-освітній*: процес спільного набуття знань та трансформації їх у професійно значущі вміння в межах групової динаміки.

- *Рефлексивний*: створення фасилітативного середовища для особистісного саморозкриття, актуалізації внутрішніх ресурсів та самостійного пошуку шляхів вирішення запитів.

- *Корекційно-модифікаційний*: спрямований на трансформацію моделей поведінки суб'єкта через застосування чітких алгоритмів впливу.

Слід акцентувати увагу на тому, що реалізація тренінгової технології передбачає чітку стадійність, що охоплює етапи діагностики запиту, концептуалізації теми, програмного проектування, безпосереднього проведення та подальшої імплементації здобутого досвіду у професійну діяльність.

Варто запам'ятати, що методичний інструментарій тренінгу базується на поєднанні різноманітних форм інтерактивної взаємодії, зокрема інформаційних повідомлень, міні-лекцій, методів генерації ідей («мозковий штурм»), рольового моделювання, дискусій та групової роботи, що доповнюються вправами на психофізичне розвантаження. При цьому тематичне спрямування тренінгів для соціальних педагогів має бути фокусованим на глибокій рефлексії особистісних професійних переживань, опрацюванні деструктивних емоційних станів та оволодінні стратегіями подолання професійних труднощів, що забезпечує ефективну профілактику емоційного вигорання та професійної деформації фахівця.

### **Структура тренінгу**

При висвітленні даного питання варто орієнтуватися на такий протокол тренінгового заняття :

Протокол тренінгового заняття з формування професійних компетенцій  
соціальних педагогів

*Мета заходу*: систематизація теоретичних знань та розвиток прикладних навичок щодо стратегічного вибору форм і методів фахової інтервенції у роботі з сім'ями, що перебувають у складних життєвих обставинах (зокрема з ознаками асоціальної поведінки).

## Структурно-логічна схема заняття

### I. Вступний етап

- Регламент: встановлення регламенту, дефініція правил групової взаємодії та процедура представлення учасників для актуалізації комунікативного потенціалу групи.

### II. Теоретичний блок

- Інформаційне повідомлення: лекційний екскурс на тему «Типологія та структурно-функціональні характеристики асоціальних сімей», що передбачає аналіз детермінант та класифікацію деструктивних сімейних систем.

### III. Практико-орієнтований етап

- Аналітичний практикум: кейс-метод «Критичний аналіз соціально-педагогічної ситуації», спрямований на деконструкцію проблемних сценаріїв та пошук оптимальних шляхів їх розв'язання.

- Перцептивна вправа: моделювання емоційного стану суб'єкта взаємодії, що сприяє розвитку професійної емпатії та навичок безоцінкового сприйняття об'єкта допомоги.

### IV. Рефлексивно-оцінювальний етап

- Дебрифінг: підбиття підсумків заняття через структуровану дискусію та аналіз динаміки професійних очікувань.

Перелік питань для підсумкової рефлексії:

1. Оцініть рівень новизни та теоретичної значущості отриманого інформаційного контенту.
2. Які саме кейси, розглянуті під час практикуму, стали найбільш когнітивно чи емоційно значущими у контексті вашого досвіду?
3. Проаналізуйте бар'єри та труднощі, що виникли у процесі виконання практичних завдань.
4. Здійсніть порівняльний аналіз очікуваних результатів та фактичних здобутків за результатами тренінгової сесії.

## Правила проведення тренінгу

Успішна реалізація тренінгу як активної форми навчання базується на дотриманні таких організаційних педагогічних умов:

- наявність чітко сформульованої цільової установки, що корелює з очікуваними результатами навчання;
- науково обґрунтований відбір інформаційно-дидактичного матеріалу, який релевантний актуальним методичним та пізнавальним запитам аудиторії;

- забезпечення пошукового та проблемного характеру взаємодії, що стимулює суб'єктність учасників та самостійне опанування знань;
- культивування атмосфери доброзичливості, міжособистісної довіри та психологічної безпеки в групі;
- дотримання встановлених етичних та процедурних правил, що структурують групову динаміку та забезпечують керованість навчальним процесом.

## Методи та прийоми роботи з групою

Систематизація методів та прийомів групової роботи в межах тренінгового навчання передбачає використання широкого арсеналу технік, спрямованих на стимуляцію інтеракції, рефлексії та інтеріоризації знань.

Доцільно зупинитися на характеристиці такого методологічного інструментарію групової роботи:

### 1. Методи активізації пізнавальної діяльності.

- Інформаційні повідомлення та міні-лекції: лаконічне викладення теоретичних концептів із використанням мультимедійних засобів для створення когнітивної бази.

- *Метод «Мозкового штурму» (brain storming)*: техніка оперативної генерації ідей без попередньої критики для стимуляції креативного пошуку та подолання ментальних бар'єрів.

### 2. Імітаційно-ігрові та моделювальні методи.

- Рольове моделювання: відтворення професійних ситуацій, що дозволяє учасникам апробувати різні стратегії поведінки в безпечному середовищі.

- Кейс-метод (case-study): глибокий аналіз реальних або змодельованих соціально-педагогічних ситуацій з метою діагностики проблем та розробки алгоритмів їх розв'язання.

### 3. Дискусійні та рефлексивні методи.

- Групова дискусія: керований обмін думками, спрямований на інтеграцію індивідуального досвіду учасників та формування колективного бачення проблеми.

- Дебрифінг: структуроване обговорення результатів вправ, що забезпечує перехід від безпосереднього емоційного переживання до професійного осмислення та висновків.

### 4. Психотехнічні та динамічні прийоми.

- Методи «Криголами» (*ice-breakers*): прийоми на початку заняття для зняття комунікативних бар'єрів та встановлення рапорту в групі.
- Енерджайзери (руханки): короткотривалі психофізичні вправи для регуляції рівня втоми та відновлення концентрації уваги.

## **Комунікативні техніки**

При висвітленні даного питання слід акцентувати увагу на тому, що комунікативні техніки в контексті супервізії та тренінгової взаємодії розглядаються як інструментальний базис, що забезпечує ефективність міжособистісної перцепції та передачі інформації.

Слід зосередитися на систематизації основних комунікативних технік:

### *1. Техніки активного слухання (вербалізація)*

- Перефразування (парафраз): лаконічне відтворення змісту висловлювання партнера власними словами для верифікації точності сприйняття інформації.
- Інтерпретація: висловлення припущень щодо прихованого змісту або підтексту повідомлення з метою стимуляції рефлексії співрозмовника.
- Резюмування: підбиття проміжних або фінальних підсумків розмови, що дозволяє структурувати дискусію та виділити головні аспекти.

### *2. Техніки запитування*

- Відкриті запитання: формулювання запитань, що передбачають розгорнуту відповідь, стимулюючи активний пошук рішень та саморозкриття учасника.
- Циркулярні запитання: метод з'ясування взаємозв'язків та точок зору різних суб'єктів конфліктної ситуації для формування системного бачення проблеми.

### *3. Техніки зворотного зв'язку*

- «Я-повідомлення»: форма висловлювання, що базується на описі власних почуттів та реакцій без прямого звинувачення чи оцінювання особистості партнера.
- Конструктивна фрустрація: дозований критичний вплив, спрямований на усвідомлення фахівцем своїх професійних дефіцитів у безпечному середовищі.

### *4. Невербальні та паралінгвістичні техніки*

- Приєднання (рапорт): синхронізація з темпом мовлення, позою та мімікою співрозмовника для встановлення довірливого контакту.
- Використання пауз: стратегічне застосування мовчання для надання учаснику часу на внутрішню рефлексію та емоційну стабілізацію.

## Критерії ефективності проведення тренінгу

Для систематизації знань про результативність тренінгової діяльності варто розглядати критерії ефективності як багаторівневу систему оцінки. В академічному дискурсі ці критерії зазвичай поділяють на процесуальні (якість проведення) та результативні (досягнуті зміни).

Варто зорієнтуватися на такі критерії ефективності тренінгової діяльності:

### *1. Когнітивний критерій*

Визначає ступінь опанування учасниками теоретичного матеріалу, передбаченого програмою.

- Показники: точність відтворення основних дефініцій, розуміння принципів і закономірностей професійної діяльності, здатність до теоретичного обґрунтування власних дій.

### *2. Поведінковий критерій*

Відображає здатність учасників трансформувати здобуті знання у практичні вміння та стійкі професійні компетенції.

- Показники: успішне виконання рольових завдань, використання нових комунікативних технік у змодельованих ситуаціях, автоматизація правильних професійних алгоритмів.

### *3. Емоційно-вольовий критерій*

Визначає рівень задоволеності учасників процесом навчання та їхню внутрішню готовність до змін.

- Показники: висока мотивація до взаємодії, позитивний психологічний клімат у групі, відсутність опору при виконанні складних вправ, а також самозвіти учасників про професійне самопочуття.

### *4. Рефлексивний критерій*

Свідчить про глибину усвідомлення фахівцем своїх особистісних якостей, професійних бар'єрів та ресурсів.

- Показники: здатність до об'єктивного аналізу власних помилок, переоцінка застарілих стереотипів, готовність до подальшого самовдосконалення.

### *5. Прагматичний критерій*

Найвищий рівень ефективності, що оцінюється через певний час після завершення тренінгу.

- Показники: перенесення тренінгового досвіду в реальну професійну практику, підвищення якості роботи з отримувачами послуг (сім'ями, колегами), мінімізація випадків професійного вигорання.

## Завдання для самостійної роботи

- Опишіть конкретну ситуацію в асоціальній сім'ї (наприклад, ухилення від батьківських обов'язків або конфліктне середовище). Сформулюйте 3–4 запитання до цього кейсу, які змусять учасників тренінгу шукати нестандартні шляхи вирішення проблеми.

- Однією з головних умов успіху є «дотримання встановлених правил». Проаналізуйте це положення та дайте відповідь на запитання: «Яку роль відіграє процедура спільного прийняття правил («контрактування») на початку тренінгу для формування відповідальності учасників, і які 5 базових правил є особливо необхідними для забезпечення конструктивної роботи в групі соціальних педагогів?».

- Перефразуйте конфліктні «Ти-повідомлення» у професійні «Я-повідомлення»:

- *Ситуація 1:* «Ви знову запізнилися на супервізію і затримуєте всю групу!»
- *Ситуація 2:* «Ти зовсім не готуєшся до занять із дітьми, твої звіти порожні!»
- *Ситуація 3:* «Чому ви завжди перебиваєте колег під час обговорення кейсу?».

- На основі розглянутих критеріїв розробіть бланк зворотного зв'язку для учасників тренінгу.

- Вимога: Анкета має містити 6 запитань (по 2 запитання на когнітивний, емоційний та прагматичний критерії).
- Формат: Використовуйте різні типи запитань (шкала від 1 до 10, відкриті запитання, вибір варіантів).

## ЛІТЕРАТУРА

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. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
3. Олефір Ю.А. Тренінгові технології як засіб формування професійної компетентності майбутнього соціального педагога. *Вісник Національного університету оборони України.* URL : [file:///C:/Users/User/Downloads/Vnaou\\_](file:///C:/Users/User/Downloads/Vnaou_)
4. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : навчальний посібник / Уклад. : О. М. Шевчук. Умань : ПП Жовтий, 2011. 133 с.

5. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2022. 27 с. URL : <https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2023/>
6. Тищенко О.В., Загуменна В.О. Тиждень соціальної підтримки та психологічної просвіти. Сновськ, 2020. 126 с.
7. Токарук Л., Данілевська О. Соціально-педагогічна робота з попередження професійного вигорання фахівців державних служб із надзвичайних ситуацій в умовах війни. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2024.№ 2(20). С. 73 – 81.
8. Туріщева Л.В. Тренінги та практикуми для учнів та вчителів. Соціальному педагогу та психологу школи. К., 2016.

## ТЕМА 10.

### РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВИХ ПРОГРАМ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

1. Проблемні ситуації в групі та способи їх вирішення.
2. Завдання профілактичної роботи.
3. Мета та завдання профілактичного тренінгу.

*Основні поняття і ключові слова: тренінг, профілактика, соціальна робота, соціальний педагог, соціальний працівник.*

### МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ДОВІДКОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

#### Проблемні ситуації в групі та способи їх вирішення

У процесі тренінгової взаємодії виникають ситуації, зумовлені індивідуальними психологічними особливостями учасників або етапами розвитку групової динаміки. Ефективність діяльності тренера визначається здатністю ідентифікувати ці ситуації та застосовувати адекватні методи фасилітації.

В процесі висвітлення питання доцільно представити аналіз складних поведінкових типів у формі розгорнутого психолого-педагогічного опису. Це дозволить глибше розкрити мотивацію учасників та логіку дій тренера/супервізора.

У процесі групової супервізії чи тренінгу ефективність взаємодії часто визначається здатністю модератора вчасно ідентифікувати та нівелювати деструктивні прояви.

Варто зробити детальний опис основних типів «складних» учасників та алгоритми роботи з ними.

#### 1. *Феномен вербальної агресії та знецінення*

Цей тип поведінки проявляється через відкриту критику методології тренінгу, саркастичні зауваження на адресу колег або спроби підірвати авторитет тренера/супервізора. В основі такої позиції часто лежить захисна реакція на психологічний дискомфорт або страх змін.

- Стратегія втручання: тренеру/супервізору слід уникати прямої конфронтації. Доцільно використовувати техніку децентрації, переадресовуючи критичне запитання групі: «Як ви вважаєте, наскільки це зауваження є релевантним для поставлених завдань?». Важливо чітко апелювати до заздалегідь прийнятих правил етичної комунікації та використовувати «Я-повідомлення» для вираження власних почуттів щодо деструктивного впливу агресії на групову динаміку.

## *2. Специфіка комунікативної пасивності*

Учасники, які демонструють пасивність, зазвичай уникають зорового контакту, не беруть участі в обговореннях та ігнорують практичні вправи. Така поведінка може бути наслідком як особистісної тривожності, так і низької зацікавленості у змісті навчання.

- Стратегія втручання: не варто примушувати таку особу до публічних виступів перед усією групою. Найефективнішим є поступове залучення через роботу в малих групах або парах, де рівень соціальної напруги нижчий. Супервізор/тренер має підтримувати будь-які прояви активності та використовувати безпечні відкриті запитання, які не передбачають «правильної» чи «неправильної» відповіді.

## *3. Домінування через інтелектуальну перевагу*

«Експерт» прагне монополізувати дискусію, постійно перебиває колег повчальними коментарями та демонструє власну всебізнаність. Це створює бар'єр для навчання інших учасників, які можуть почуватися менш компетентними.

- Стратегія втручання: професійним прийомом є цільове використання ресурсів учасника: йому можна надати роль модератора підгрупи або «асистента» (наприклад, для фіксації ідей на фліпчарті). Важливо вводити жорсткий часовий регламент для кожного виступу та звертатися по коментарі безпосередньо до інших учасників, аби вирівняти баланс активності в групі.

#### 4. *Дезорганізація через недоречний гумор*

Поведінка, орієнтована на постійне жартування та висміювання серйозних тем, зазвичай є способом зниження тривоги або спробою привернути увагу. Проте це заважає глибокій рефлексії та роботі над складними кейсами.

- Стратегія втручання: тренеру/супервізору слід коротко визнати позитивну роль гумору для емоційної розрядки («Дякуємо за жарт, це допомогло нам трохи розслабитися»), але одразу після цього здійснити логічне повернення до контексту заняття. Якщо поведінка стає хронічною, доцільно провести індивідуальну бесіду поза межами кола, з'ясовуючи причини такої демонстративності.

### **Завдання профілактичної роботи**

При висвітленні цього питання необхідно акцентувати увагу на тому, що профілактична складова тренінгової діяльності в соціально-педагогічній сфері розглядається як системний вплив, спрямований на попередження професійної деструкції, емоційного виснаження та нівелювання ризиків асоціальних проявів у цільовій аудиторії. Завдання профілактичної роботи в межах тренінгу можна класифікувати за кількома функціональними векторами:

#### 1. *Психогігієнічний та ресурсний вектор*

- Запобігання професійному вигоранню: формування в учасників навичок психологічної саморегуляції, опанування технік стресостійкості та відновлення внутрішнього ресурсу.
- Емоційна стабілізація: створення умов для безпечного відреагування негативних емоцій, що виникають у процесі професійної діяльності, та зниження рівня тривожності.

#### 2. *Когнітивно-превентивний вектор*

- Трансформація деструктивних стереотипів: профілактика упередженого ставлення до об'єктів допомоги (наприклад, асоціальних сімей) через розвиток професійної рефлексії та емпатії.
- Інформаційне озброєння: випереджальне ознайомлення учасників з потенційними професійними ризиками та конфліктогенами, а також відпрацювання алгоритмів дій у кризових ситуаціях.

#### 3. *Соціально-поведінковий вектор*

- Корекція дезадаптивних моделей поведінки: превенція виникнення конфліктів у професійному середовищі шляхом вдосконалення комунікативної компетентності та навичок ненасильницького спілкування.

- Формування антидискримінаційної позиції: профілактика проявів нетерпимості та порушення етичних норм у процесі надання соціально-педагогічних послуг.

#### 4. Прогностичний вектор

- Розвиток прогностичних здібностей: навчання учасників методів раннього виявлення симптомів соціального неблагополуччя або професійної деформації.
- Стимуляція безперервного саморозвитку: формування стійкої мотивації до вдосконалення фахових якостей як основного чинника профілактики професійної стагнації.

### **Мета та завдання профілактичного тренінгу**

Визначення мети та завдань профілактичного тренінгу має базуватися на системному підході, де основний фокус зміщується з простого інформування на формування стійких особистісних ресурсів та зміну поведінкових патернів.

*Метою профілактичного тренінгу* в соціально-педагогічному контексті є системна актуалізація внутрішніх ресурсів учасників, спрямована на мінімізацію ризиків виникнення деструктивних соціально-психологічних явищ, зміцнення адаптаційного потенціалу особистості та формування стійкої мотивації до збереження соціального й ментального благополуччя.

Пріоритетні завдання профілактичного тренінгу:

#### *1. Когнітивно-інформаційне завдання:*

- Формування цілісної системи знань про природу виникнення соціальних ризиків (адикцій, конфліктів, професійної деформації).
- Розвінчування хибних стереотипів та міфів, що сприяють ризикованій поведінці.
- Ознайомлення з алгоритмами безпечної життєдіяльності та правовими нормами регулювання соціальних відносин.

#### *2. Емоційно-рефлексивне завдання:*

- Розвиток здатності до ідентифікації та вираження власних емоційних станів.
- Підвищення рівня емпатії та толерантності у міжособистісній взаємодії.
- Формування адекватної самооцінки та позитивного «Я-образу» як фундаменту психологічної та емоційної стійкості.

#### *3. Поведінково-інструментальне завдання:*

- Опанування технік ефективної комунікації та стратегій ненасильницького розв'язання конфліктів.
- Відпрацювання навичок асертивної поведінки (здатності протистояти зовнішньому тиску та маніпуляціям).

- Формування прикладних умінь щодо прийняття відповідальних рішень у складних життєвих ситуаціях.

#### 4. Прогностично-профілактичне завдання:

- Розвиток здатності прогнозувати наслідки власних дій у короткостроковій та довгостроковій перспективі.
- Актуалізація потреби у безперервному особистісному зростанні та здоровому способі життя.
- Створення групової підтримки як чинника соціальної інтеграції та превенції відчуження.

### Завдання для самостійної роботи

- Оберіть один із описів та припустіть, як саме ця модель поведінки може бути пов'язана з конфліктною фазою розвитку групи. Обґрунтуйте свою думку. Сформулюйте 3 репліки тренера/супервізора, які допоможуть м'яко зупинити «Експерта», не образивши його професійну гідність.

- Розробіть порівняльну схему «Первинна, вторинна та третинна профілактика в межах тренінгу». Для кожної форми профілактики сформулюйте по одному конкретному завданню, яке може реалізувати соціальний педагог під час групової роботи.

- Спроектуйте «Дерево цілей» для профілактичного тренінгу на обрану тему (наприклад, «Профілактика кібербулінгу» або «Превенція емоційного вигорання педагога»). Визначте мету та конкретні завдання згідно з наведеною вище класифікацією (когнітивні, емоційні, поведінкові).

### ЛІТЕРАТУРА

1. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
2. 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 342 «Соціальна робота». Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2023. 55 с.
3. Мирян А.М. Синдром емоційного вигорання в соціальних робітників : діагностика, профілактика та корекція Соціальна психологія. URL : [http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/2\\_2018/13.pdf](http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2018/13.pdf)
4. Олєфір Ю.А. Тренінгові технології як засіб формування професійної компетентності майбутнього соціального педагога. *Вісник Національного*

університету оборони України. URL :  
<file:///C:/Users/User/Downloads/Vnaou>

5. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : навчальний посібник / Уклад. : О. М. Шевчук. Умань : ПП Жовтий, 2011. 133 с.
6. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2022. 27 с. URL : <https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2023/>
7. Тищенко О.В., Загуменна В.О. Тиждень соціальної підтримки та психологічної просвіти. Сновськ, 2020. 126 с.
8. Токарук Л., Данілевська О. Соціально-педагогічна робота з попередження професійного вигорання фахівців державних служб із надзвичайних ситуацій в умовах війни. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2024.№ 2(20). С. 73 – 81.

## **ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ**

### **з дисципліни «Профілактика професійного вигорання соціального педагога»**

Підготовка індивідуального завдання передбачає написання реферату з навчальних тем курсу. Обсяг індивідуальних завдань повинен становити 5-10 сторінок тексту комп'ютерного набору формату А4 з використанням шрифту Times New Roman 14, інтервалом 1.5.

- Історія досліджень професійного вигорання фахівців.
- Гендерні аспекти професійного вигорання фахівців соціальної сфери.
- Перевтома як чинник професійного вигорання фахівця соціальної сфери.
- Групова технологія профілактики професійного вигорання фахівця соціальної сфери.
- Вплив гендерних чинників на професійну кар'єру в освітніх організаціях.
- Гендерні характеристики працівників та їх взаємозв'язок із професійним стресом.
- Професійна кар'єра : етапи та види.
- Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання».
- Поняття професійного стресу та причини його виникнення.
- Соціальне здоров'я особистості.
- Основні шляхи розвитку особистості професіонала.
- Шляхи продовження професійного довголіття.
- Поняття трудоголізму у сучасній науці. Особливості прояву та наслідки трудоголізму.
- Прокрастинація як синдром зайнятості, що виснажує.
- Подолання синдрому професійного вигорання соціальних педагогів шляхом використання педагогіки емпauerменту.

## ОРІЄНТОВНІ ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

- Генезис теоретичних засад становлення наукової концепції професійного вигорання.
- Чинники професійного вигорання.
- Етапи професійного вигорання фахівців соціальної сфери.
- Фактори ризику в професійній діяльності соціального педагога.
- Методи профілактики професійного вигорання, загальна класифікація методів.
- Методи безпосереднього впливу на стан людини.
- Психологічні методи впливу на функціональний стан.
- Аналіз професійної ситуації.
- Прийоми профілактики професійного вигорання.
- Саморегуляція. Правила саморегуляції.
- Індивідуальні та групові форми профілактичної роботи.
- Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема.
- Прояви професійного вигорання соціального педагога в сучасних умовах.
- Особливості професійної діяльності соціального педагога в сучасних умовах: фактори ризику.
- Особливості прояву професійної деформації соціального педагога.
- Наслідки професійної деформації соціального педагога.
- Форми, методи і засоби підтримки та збагачення внутрішньої мотивації соціального педагога як базова умова зрілості його особистості.
- Профілактика та подолання професійного вигорання особистості: технологічний аспект.
- Супервізія у роботі фахівця соціальної сфери.

- Тренінг у системі профілактики професійного вигорання соціального педагога.
- Розробка тренінгових програм профілактики професійного вигорання соціального педагога.
- Історія досліджень професійного вигорання фахівців.
- Гендерні аспекти професійного вигорання фахівців соціальної сфери.
- Перевтома як чинник професійного вигорання фахівця соціальної сфери.
- Групова технологія профілактики професійного вигорання фахівця соціальної сфери.
- Вплив гендерних чинників на професійну кар'єру в освітніх організаціях.
- Гендерні характеристики працівників та їх взаємозв'язок із професійним стресом.
- Професійна кар'єра : етапи та види.
- Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання».
- Поняття професійного стресу та причини його виникнення.
- Соціальне здоров'я особистості.
- Основні шляхи розвитку особистості професіонала.
- Шляхи продовження професійного довголіття.
- Поняття трудоголізму у сучасній науці. Особливості прояву та наслідки трудоголізму.
- Прокрастинація як синдром зайнятості, що виснажує.
- Подолання синдрому професійного вигорання соціальних педагогів шляхом використання педагогіки емпатуерменту.