

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»  
(СПбГИПСР)**

**КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель образовательной программы  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры теории и технологии  
социальной работы  
\_\_\_\_\_ Ю.Ю. Платонова

«30» апреля 2021 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ**

основной профессиональной образовательной программы  
«Социальная работа в системе социального обслуживания населения»  
по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа

Разработчик: канд. экон. наук, доцент Сатикова Светлана Валентиновна

Согласовано: доктор пед. наук, доцент, зав. кафедрой Горбатов Дмитрий Сергеевич

**Санкт-Петербург**

**2021**

## **РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины**

### **1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины**

#### **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ**

**Цель изучения дисциплины:** познакомить обучающихся с причинами и признаками профессионального выгорания, методами диагностики и коррекции профессионального выгорания, сформировать навыки профилактики выгорания на работе

**Задачи дисциплины:**

1. Рассмотреть основные факторы, причины и признаки возникновения профессионального выгорания социального работника
2. Сформировать представление о методах диагностики и подходах к коррекции профессионального выгорания
3. Освоить технологии и методы профилактики выгорания на работе

**Содержание дисциплины:**

Профессиональное выгорание: понятие, история изучения, признаки, причины.

Методы диагностики и прогнозирования профессионального выгорания.

Коррекция профессионального выгорания: подходы и методы.

Основные технологии и методы профилактики профессионального выгорания у социального работника.

### **1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине**

**Цель<sup>1</sup>:**

– является: познакомить обучающихся с причинами и признаками профессионального выгорания, методами диагностики и коррекции профессионального выгорания сформировать навыки профилактики выгорания на работе

**Задачи<sup>2</sup>:**

1. Рассмотреть основные факторы, причины и признаки возникновения профессионального выгорания социального работника
2. Сформировать представление о методах диагностики и подходах к коррекции профессионального выгорания
3. Освоить технологии и методы профилактики выгорания на работе.

### **1.3. Язык обучения**

Язык обучения – русский.

---

<sup>1</sup> Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

<sup>2</sup> Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

**1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации**

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в академ. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (зачет)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	2	54	72	38	34	32	12	20		2	-	-
Заочная	2	54	72	62	10	8	2	6		2	-	-

\*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

\*\*В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

**1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы**

Код компетенции наименование компетенции	Код, наименование и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК -6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей; ИУК -6.2. Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет на долго-, средне-, краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения. ИУК -6.3. Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течении всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности	<b>На уровне знаний:</b> знает понятие, история изучения, признаки, причины профессионального выгорания.  <b>На уровне умений:</b> Умеет использовать методы диагностики и прогнозирования профессионального выгорания. Проводить коррекцию профессионального выгорания.  <b>На уровне навыков:</b> Владеет навыками применения основных технологий и методов профилактики профессионального выгорания у социального работника.

	и требований рынка труда. ИУК - 6.4. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.	
ПК-4. Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан.	ИПК -4.1. Использует знания принципов и методов планирования работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан. ИПК -4.2. Применяет различные методы контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан. ИПК -4.3. Организует работу с персоналом, осуществляющим деятельность по социальной защите граждан.	<b>На уровне знаний:</b> знает основные теоретические аспекты технологий профессиональной карьеры; современные технологии планирования профессиональной карьеры. <b>На уровне умений:</b> Умеет применять методы психодиагностики профессиональной и карьерной направленности; использовать современные технологии планирования профессионального развития. <b>На уровне навыков:</b> организует консультирование по вопросам планирования профессионального развития

## РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1. Учебно-тематический план дисциплины

#### Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			
			Л	ПЗ	ПрП	
Тема 1	Профессиональное выгорание: понятие, история изучения, признаки, причины.	18	4	4		10
Тема 2	Методы диагностики и прогнозирования профессионального выгорания.	18	4	4		10
Тема 3	Коррекция профессионального выгорания: подходы и методы.	18	2	6		10
Тема 4	Основные технологии и методы профилактики профессионального выгорания у социального работника.	16	2	6		8
	<b>Контроль самостоятельной работы</b>	<b>2</b>				
	<b>Консультация</b>					<b>Зачет</b>
	<b>Контроль</b>					
	<b>ВСЕГО в академических часах</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>20</b>		<b>38</b>

## Заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			
			Л	ПЗ	ПрП	
Тема 1	Профессиональное выгорание: понятие, история изучения, признаки, причины.	18	2			16
Тема 2	Методы диагностики и прогнозирования профессионального выгорания.	18		2		16
Тема 3	Коррекция профессионального выгорания: подходы и методы.	18		2		16
Тема 4	Основные технологии и методы профилактики профессионального выгорания у социального работника.	16		2		14
	<b>Контроль самостоятельной работы</b>	<b>2</b>				
	<b>Консультация</b>					<b>Зачет</b>
	<b>Контроль</b>					
	<b>ВСЕГО в академических часах</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>6</b>		<b>62</b>

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР - контроль самостоятельной работы - входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

Контроль – часы, выделяемые на подготовку обучающегося к промежуточной аттестации в форме экзамена.

## **2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины**

**Тема 1.** Профессиональное выгорание: понятие, история изучения, признаки, причины.

Выгорание: понятие, история изучения, причины, виды и формы выгорания. Основные признаки и особенности (симптомы) выгорания. Этапы развития выгорания. Профессиональное и эмоциональное выгорание. Проявление выгорания в жизни и деятельности человека. Взаимосвязь выгорания, саморазвития и профессионального роста человека. Связь выгорания и стресса. Психофизиология выгорания. Последствия выгорания. Факторы выгорания: внутренние и внешние. Факторы выгорания у социального работника.

**Тема 2.** Методы диагностики и прогнозирования профессионального выгорания.

Основные диагностические подходы к выгоранию. Методики диагностики выгорания: методика К. Маслач и С. Джексона в адаптации Водопьяновой, методика В.В.Бойко. Применение методик, направленных на диагностику эмоционального интеллекта, эмоциональной стабильности, стрессоустойчивости, агрессивности, предпочитаемых копинг-стратегий для диагностики и последующей работы с выгоранием. Интерпретация результатов диагностических методик. Применение результатов диагностики для коррекции и профилактики выгорания.

**Тема 3.** Коррекция профессионального выгорания: подходы и методы.

Необходимость коррекционной работы с выгоранием. Цели и задачи коррекции выгорания. Методы коррекции выгорания: индивидуальные и групповые. Методы социальной помощи и поддержки при выгорании. Психологическое консультирование в работе с синдромом выгорания. Методы групповой психокоррекции в работе с выгоранием. Оценка эффективности коррекционной работы. Ограничения применения различных методов коррекции в работе с выгоранием.

**Тема 4.** Основные технологии и методы профилактики профессионального выгорания у социального работника.

Прогнозирование возникновения синдрома выгорания: анализ внешних и внутренних факторов в жизни и деятельности людей, оценка вероятностей и рисков возникновения выгорания, моделирование. Основные риски выгорания у социального работника.

Профилактика выгорания: цели, задачи, подходы. Самопомощь в профилактике выгорания. Методы самостоятельной профилактики выгорания для социального работника. Возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течении всей жизни), инструменты и методы управления временем в профилактике профессионального выгорания. Профессиональные программы предупреждения выгорания. Деятельность психологической службы и службы персонала организации, учреждения по профилактике выгорания сотрудников.

### **2.3. Описание занятий семинарского типа**

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.**

*Тема 1.* Профессиональное выгорание: понятие, история изучения, признаки, причины.

**Цель:** рассмотреть современные представления о выгорании, его причины и влияние на человека.

**Понятийный аппарат:** выгорание, симптомы выгорания, профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание, стресс, факторы выгорания

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Выгорание: понятие, история изучения,
2. Причины, виды и формы выгорания.
3. Основные признаки и особенности (симптомы) выгорания.
4. Этапы развития выгорания.
5. Эмоциональное выгорание: особенности, проявления.
6. Профессиональное выгорание: особенности, проявления.
7. Проявление выгорания в жизни и деятельности человека.
8. Взаимосвязь выгорания, саморазвития и профессионального роста человека.
9. Связь выгорания и стресса.
10. Психофизиология выгорания.
11. Последствия выгорания для сотрудника и организации.
12. Внутренние факторы выгорания.
13. Внешние факторы выгорания.
14. Факторы выгорания у социального работника.

#### **СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.**

*Тема 2.* Методы диагностики и прогнозирования профессионального выгорания.

**Цель:** изучить основные методы диагностики выгорания.

**Понятийный аппарат:** диагностика, методика, эмоциональный интеллект, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, агрессивность, копинг-стратегии, интерпретация результатов

**Вопросы для обсуждения:**

1. Основные диагностические подходы к выгоранию.
2. Методики диагностики выгорания:
  - методика К. Маслач и С. Джексона в адаптации Водопьяновой,
  - методика В.В.Бойко.
3. Применение методик, направленных на диагностику:
  - эмоционального интеллекта,
  - эмоциональной стабильности,
  - стрессоустойчивости,
  - агрессивности,
  - предпочитаемых копинг-стратегий
4. Интерпретация результатов диагностических методик.
5. Применение результатов диагностики для коррекции и профилактики выгорания.

**СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.**

*Тема 3.* Коррекция профессионального выгорания: подходы и методы.

**Цель:** обсудить возможности и методы коррекционной работы с выгоранием.

**Понятийный аппарат:** коррекционная работа, методы коррекции, индивидуальные методы коррекции, групповые методы коррекции, психологическое консультирование, эффективности коррекционной работы

**Вопросы для обсуждения:**

1. Необходимость коррекционной работы с выгоранием.
2. Цели и задачи коррекции выгорания.
3. Индивидуальные методы коррекции выгорания
4. Групповые методы коррекции выгорания
5. Методы социальной помощи и поддержки при выгорании.
6. Психологическое консультирование в работе с синдромом выгорания.
7. Методы групповой психокоррекции в работе с выгоранием.
8. Оценка эффективности коррекционной работы.
9. Ограничения применения различных методов коррекции в работе с выгоранием.

**СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.**

**Тема 4.** Основные технологии и методы профилактики профессионального выгорания у социального работника.

**Цель:** освоить базовые навыки профилактики профессионального выгорания у социального работника.

**Понятийный аппарат:** прогнозирование, анализ факторов, вероятность, риск, моделирование, профилактика, программа

**Вопросы для обсуждения:**

1. Прогнозирование возникновения синдрома выгорания:
2. Метод анализа внешних и внутренних факторов выгорания
3. Оценка вероятностей возникновения выгорания,
4. Оценка рисков возникновения выгорания
5. Моделирование факторов выгорания.
6. Основные риски выгорания у социального работника.
7. Профилактика выгорания: цели, задачи, подходы.
8. Самопомощь в профилактике выгорания.
9. Методы самостоятельной профилактики выгорания для социального работника.
10. Возможности и инструменты непрерывного образования в профилактике профессионального выгорания.
11. Инструменты и методы управления временем в профилактике профессионального выгорания.
12. Профессиональные программы предупреждения выгорания.
13. Деятельность психологической службы и службы персонала организации, учреждения по профилактике выгорания сотрудников.

**2.4. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций**

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

**2.5. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

<b>Категории студентов</b>	<b>Формы</b>
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

<b>Категории студентов</b>	<b>Виды оценочных средств</b>	<b>Формы контроля и оценки результатов обучения</b>
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к экзамену, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

## **2.6. Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины (методов урегулирования и разрешения конфликтов).

## **2.7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

## **РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины**

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины «Профессиональное выгорание» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой дисциплины. В процессе самостоятельной работы обучающиеся проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование;
- составление этического кейса и его анализ;
- решение «кейс-методов».

## **Оформление самостоятельной работы:**

Титульный лист.

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте [www.psycwork.ru](http://www.psycwork.ru) раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

### **3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана**

(общее количество часов, отведенных на выполнение самостоятельной работы для очной формы обучения – 28 часов, для очно-заочной формы обучения – 42 часа).

**Тема 1.** Профессиональное выгорание: понятие, история изучения, признаки, причины.

#### **Задания:**

1. Запишите основные признаки и особенности (симптомы) выгорания.
2. Опишите последствия выгорания для человека и организации.
3. Законспектируйте понятие, историю изучения, причины, виды и формы выгорания.
4. Нарисуйте схему развития выгорания.
5. Составьте таблицу сходств и отличий профессионального и эмоционального выгорания.
6. Опишите основные проявления выгорания в жизни и деятельности человека.
7. Законспектируйте основные психофизиологические механизмы выгорания, связь выгорания и стресса.

**Тема 2.** Методы диагностики и прогнозирования профессионального выгорания.

#### **Задания:**

1. Назовите основные диагностические подходы к выгоранию.
2. Заполните методику диагностики выгорания: методика К. Маслач и С. Джексона в адаптации Водопьяновой и методику В.В.Бойко.

3. Сравните результаты методик, сделайте выводы.
4. Выберите 2-3 методики (всего!), направленные на диагностику эмоционального интеллекта, эмоциональной стабильности, стрессоустойчивости, агрессивности, предпочитаемых копинг-стратегий и пройдите их.
5. Проанализируйте, есть ли связь результатов этих методик и уровня вашего выгорания.
6. Проведите все названные методики на 2-3 коллегах или знакомых.
7. Сделайте вывод о связи выгорания с другими психическими особенностями человека.

**Тема 3.** Коррекция профессионального выгорания: подходы и методы.

**Задания:**

1. Обоснуйте необходимость коррекционной работы с выгоранием.
2. Запишите цели и задачи коррекции выгорания.
3. Составьте таблицу, куда включите индивидуальные и групповые методы коррекции выгорания. Для каждого метода укажите сферу применения, возможности и ограничения в работе с выгоранием.
4. Предложите 2-3 критерия для оценки эффективности коррекционной работы.
5. Запишите, в чем могут заключаться методы социальной помощи и поддержки при выгорании.

**Тема 4.** Основные технологии и методы профилактики профессионального выгорания у социального работника.

**Задания:**

1. Запишите, какие внешние и внутренние факторы жизни и деятельности людей необходимо учитывать для прогнозирования вероятностей и рисков возникновения выгорания.
2. Законспектируйте: цели, задачи, подходы к профилактике выгорания.
3. Опишите методы самостоятельной профилактики выгорания для социального работника.
4. Предложите использование для профилактики выгорания инструментов непрерывного образования.
5. Составьте план профессиональной программы предупреждения выгорания для сотрудников социальной службы.

### **3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы**

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы студентов института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы студентов.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

**30 баллов** – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны **отличной оценки**;

**25 баллов** – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в полном объеме, все работы в среднем достойны **хорошей оценки**;

**20 баллов** – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в неполном объеме (менее 90% заданий), все работы в среднем достойны **хорошей оценки**;

**10 баллов** – самостоятельная работа выполнена с нарушением сроков, в неполном объеме (менее 75% заданий), все работы в среднем достойны **удовлетворительной оценки**.

**0 баллов** – самостоятельная работа не предоставлена или выполнена с грубейшими нарушениями, все работы в среднем достойны **неудовлетворительной оценки**.

#### **РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств**

##### **4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения**

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Профессиональное выгорание» относится рубежный контроль, промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

### Шкала оценивания<sup>3</sup>

Результаты успешной сдачи зачета аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерности учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«Не зачтено» выставляется в случае, если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

Шкала перевода оценки из пятибалльной системы в систему «зачтено»/«не зачтено»:

отлично, хорошо, удовлетворительно (5-3 балла)	«зачтено»
неудовлетворительно (2 балла)	«не зачтено»

#### **ОТЛИЧНО (5 баллов)**

Обучающийся отлично представляет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет на долго-, средне-, краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения, понимает риски профессионального выгорания в процессе самореализации, знает основные факторы и причины выгорания, методы проведения диагностики и оценки обстоятельств, которые могут привести к выгоранию. Использует для профилактики и коррекции выгорания основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течении всей жизни) с учетом личностных возможностей, инструменты и методы управления временем. Применяет комплексные подходы к диагностике социальных проблем граждан и социальных групп, в том числе к диагностике собственных проблем и проблем своих коллег, которые могут привести к профессиональному выгоранию. Владеет понятийным аппаратом дисциплины, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Предлагает многоплановое решение профессионально-ориентированной задачи (кейса).

#### **ХОРОШО (4 балла)**

Обучающийся хорошо представляет задачи саморазвития и профессионального роста, понимает риски профессионального выгорания в процессе самореализации, знает основные факторы и причины выгорания, основные методы проведения диагностики и оценки

<sup>3</sup> Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

обстоятельств, которые могут привести к выгоранию. Использует для профилактики и коррекции выгорания инструменты непрерывного образования (образования в течении всей жизни) с учетом личностных возможностей, инструменты и методы управления временем. Применяет известные подходы к диагностике социальных проблем граждан и социальных групп, в том числе к диагностике собственных проблем и проблем своих коллег, которые могут привести к профессиональному выгоранию. В основном владеет понятийным аппаратом дисциплины, аргументирует выдвигаемые положения, приводит примеры, чаще убедительные. На вопросы отвечает довольно логично, по существу. А также предлагает в основном правильное решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

### **УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)**

Обучающийся имеет поверхностные представления о задачах саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсах для их выполнения. Не вполне понимает риски профессионального выгорания в процессе самореализации, не полностью знает основные факторы и причины выгорания, методы проведения диагностики и оценки обстоятельств, которые могут привести к выгоранию. Не понимает возможности использовать для профилактики и коррекции выгорания инструментов непрерывного образования и управления временем. Малоспособен применять основные подходы к диагностике собственных проблем и проблем своих коллег, которые могут привести к профессиональному выгоранию. Предлагает неполное или частично ошибочное решение профессионально-ориентированной задачи (кейса).

### **НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)**

Обучающийся не понимает особенностей задач саморазвития и профессионального роста, рисков профессионального выгорания в процессе самореализации, не знает основные факторы и причины выгорания, методы проведения диагностики и оценки обстоятельств, которые могут привести к выгоранию. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом. Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

## **4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины**

<b>Номер темы</b>	<b>Название темы</b>	<b>Код изучаемой компетенции</b>
Тема 1	Профессиональное выгорание: понятие, история изучения, признаки, причины.	УК-6, ПК-4
Тема 2	Методы диагностики и прогнозирования профессионального	УК-6, ПК-4

	выгорания.	
Тема 3	Коррекция профессионального выгорания: подходы и методы.	УК-6, ПК-4
Тема 4	Основные технологии и методы профилактики профессионального выгорания у социального работника.	УК-6, ПК-4

#### **4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)**

Основными документом регламентирующими порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации студентов, обучающихся в СПбГИПСР, являются: Устав СПбГИПСР, Положение об аттестации учебной работы студентов института.

По дисциплине «Профессиональное выгорание» проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная аттестация знаний.

**Текущий контроль** проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам с написанными заключениями.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Обязательным требованием для объективной оценки уровня знаний и участия студента в учебных мероприятиях, предусмотренных рабочей программой является посещаемость учебных занятий в объеме 75% от общего числа занятий.

Рубежный контроль успеваемости проводится либо в середине курса, либо на последних занятиях данного курса (по усмотрению преподавателя).

Сроки рубежного контроля определяются графиком учебного процесса компетентностно-ориентированного учебного плана.

#### **Промежуточная аттестация по дисциплине.**

Рейтинговая оценка знаний складывается из следующих компонентов:

- посещаемости занятий и активности на них;
- результатов рубежного контроля;
- результатов аттестации самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета.

Каждый студент в результате жеребьевки получает теоретический вопрос, который должен раскрыть письменно и представить устно. А также практическое задание, связанное с выбором подхода к профилактике конфликтов в подразделениях организации, применимого в конкретной ситуации.

#### **4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины**

##### **Примерные вопросы к зачету:**

1. Выгорание: понятие, история изучения, причины, виды и формы выгорания.
2. Основные признаки и особенности (симптомы) выгорания. Этапы развития выгорания.
3. Эмоциональное и профессиональное выгорание: особенности, проявления.
4. Взаимосвязь выгорания, саморазвития и профессионального роста человека.
5. Связь выгорания и стресса. Психофизиология выгорания.
6. Последствия выгорания для сотрудника и организации.
7. Внутренние и внешние факторы выгорания.
8. Факторы выгорания у социального работника.
9. Основные диагностические подходы к выгоранию. Методики диагностики выгорания:
10. Применение результатов диагностики для коррекции и профилактики выгорания.
11. Необходимость коррекционной работы с выгоранием. Цели и задачи коррекции выгорания.
12. Индивидуальные методы коррекции выгорания
13. Методы социальной помощи и поддержки при выгорании.
14. Методы групповой психокоррекции в работе с выгоранием.
15. Оценка эффективности коррекционной работы.
16. Ограничения применения различных методов коррекции в работе с выгоранием.
17. Прогнозирование возникновения синдрома выгорания.
18. Оценка вероятностей и рисков возникновения выгорания,
19. Основные риски выгорания у социального работника.
20. Профилактика выгорания: цели, задачи, подходы.
21. Методы самостоятельной профилактики выгорания для социального работника.
22. Возможности и инструменты непрерывного образования в профилактике профессионального выгорания.

23. Инструменты и методы управления временем в профилактике профессионального выгорания.

24. Профессиональные программы предупреждения выгорания.

### **Примеры практико-ориентированной задачи (кейса)**

В подразделении Центра помощи семье и детям, где работает 7 человек, происходит снижение эффективности труда, появляются жалобы на равнодушие и некорректность сотрудников. Несколько сотрудников собираются увольняться. Возникло предположение, что сотрудники испытывают синдром профессионального выгорания.

Предложите меры по диагностике и коррекции проблемы.

### **Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

#### **Пример типового задания в форме теста**

##### **1. ПСИХИЧЕСКОЕ ВЫГОРАНИЕ —**

а) профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редуцирование профессиональных достижений

б) система внутренних побуждений к деятельности, направленная на удовлетворение потребностей и достижение целей;

в) сложный социально-психологический процесс включения новичка в структуру и деятельность организации;

г) широкий круг состояний человека, вызываемых разнообразными экстремальными воздействиями и направленных на приспособление к новым условиям существования;

##### **2. МОТИВАЦИЯ -**

а) деньги, хорошие отношения в коллективе, карьера, возможность самораскрытия и т.д.;

б) система внутренних побуждений к деятельности, направленная на удовлетворение потребностей и достижение целей;

в) внешнее воздействие на человека, с целью повышения его трудовой активности;

г) соотношение ожиданий, связанных с результатами трудовой деятельности, и возможности их реализации.

##### **3. АДАПТАЦИЯ К ТРУДУ -**

а) привыкание к условиям работы;

б) сложный социально-психологический процесс включения новичка в структуру и деятельность организации;

в) последовательность мероприятий по включению новичка в формальную и неформальную структуру фирмы и по освоению им специфики деятельности на рабочем месте;

г) все вышеперечисленное верно.

#### 4. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ -

а) состояние сбалансированности требований-запросов, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и оценки работником возможности реализации этих запросов.

б) обобщенная характеристика индивидуально-психологических особенностей человека;

в) побуждение к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей и достижение целей.

г) сложный социально-психологический процесс включения новичка в структуру и деятельность организации.

#### 5. СТРЕСС -

а) широкий круг состояний человека, вызываемых разнообразными экстремальными воздействиями и направленных на приспособление к новым условиям существования;

б) сопровождает любое взаимодействие человека с миром;

в) особое негативное состояние человека, способствующее заболеваниям;

г) привыкание к условиям работы.

### РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

**Деперсонализация** — составляющая синдрома психического выгорания, предполагающая циничное отношение работника к труду и его объектам. В социальной сфере проявляется в бесчувственном, негуманном отношении к клиентам, приходящим для лечения, консультирования, получения образования и других социальных услуг.

**Деятельность** - 1) динамическая система взаимодействий субъекта с миром, проявление социально-значимой активности, *одна из форм социального поведения*. Единицей деятельности является действие. 2) форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей и освоением социального опыта.

**Индивидуальный стиль деятельности** — индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях

наилучшего уравнивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

**Информационная основа деятельности (ИОД)** — совокупность информационных признаков, характеризующих предметные и субъектные условия деятельности, позволяющие организовать деятельность в соответствии с вектором мотив—цель

**Квалификация** — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник, и которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную квалификацию — уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

**Компенсация** — замещение слаборазвитых или отсутствующих функций другими психическими свойствами или их комбинацией для маскировки внутреннего дефекта.

**Компетентность** — (от лат. *Competo* - добиваюсь, соответствую, подхожу) - относящееся к человеку понятие, которое говорит об аспектах поведения, стоящего за соответствующим выполнением работы. Включает знания, образованность, способности, профессиональную подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей, а также готовность нести ответственность за свои профессиональные действия и решения. Под компетентностью также понимают любые индивидуальные характеристики, которые влияют на эффективность работы; основные способности и потенциальные возможности, которые необходимы, чтобы хорошо делать определенную работу; основное свойство личности, которое приводит к эффективному или превосходному выполнению работы.

**Кризис** как особое психическое состояние, драматически переживаемое человеком, связанное с несоответствием друг другу жизненных целей и способов их достижения, что требует переоценки основных личностных достижений и образа-Я.

**Монотония** — функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей, т. е. снижением внешней стимуляции.

**Мотивационное обогащение труда** — система методов и процедур, направленных на увеличение мотивационного потенциала деятельности исполнителей, насыщение ее мотивами различных типов и уровней.

**Напряженность труда** — функциональное состояние организма при работе с преобладанием нервной нагрузки, характеризует ту сторону трудовой деятельности, которая требует мобилизации функций восприятия, внимания, памяти, аналитико-синтетической деятельности ЦНС.

**Научная организация труда (НОТ)** — такая организация труда, при которой практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует тщательный научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а сами практические меры базируются на достижениях современной науки и передовой практики.

**Ошибка работника** — любое конкретное действие в процессе трудовой деятельности, которое выходит за допустимые границы и становится неадекватным.

**Параметры эффективности деятельности** — количественные и качественные показатели, по которым оценивается эффективность деятельности.

**Потенциал** — система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического соответствия работника требованиям, предъявляемым к нему в определенной сфере деятельности, принося в его содержание нравственные, гуманистические начала. Профессионал должен не только соответствовать требованиям своей деятельности, но и предвидеть ее последствия и нести за них личную ответственность.

**Профессионализм личности** — качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, адекватный уровень притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.

**Профессионализация** — процесс формирования личности профессионала, начинающийся с момента выбора профессии и длящийся в течение всей профессиональной жизни человека.

**Профессиональная деформация** — всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформации могут подвергаться мотивационные, познавательные компоненты структуры субъекта деятельности и сфера его индивидуально-личностных особенностей.

**Профессиональная компетентность** — главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную

деятельность с высокой продуктивностью. Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяется спецификой трудовой деятельности.

**Профессионально важные качества (ПВК)** — способности человека к профессиональной деятельности в широком смысле слова, выступающие в роли внутренних психологических характеристик субъекта деятельности, в которых выражаются внешние специфические воздействия факторов трудового процесса как форма профессиональных требований к человеку.

**Профессиональное развитие** — неотъемлемая часть профессионализации личности, сложный процесс циклического характера, проявляющийся как в совершенствовании знаний, умений, навыков и способностей человека, так и в формировании отрицательных феноменов (деформаций, специфических состояний), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих «непрофессиональную» жизнь.

**Профессиональный капитал (профессиональный потенциал)** — часть способностей людей, которая непосредственно необходима и/или пригодна для выполнения профессиональных задач работника в организации (профессиональные знания, умения, навыки, профессиональный, жизненный опыт и т. п.).

**Профессиональный опыт** — это распрямленная человеком область общественной практики (прежде всего одного из видов профессиональной деятельности) и представленная в субъективированных (профессия, специализация, специальность) и объективированных формах (должность, рабочее место).

**Психическое выгорание** — профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений

**Психические состояния** - особая группа психических явлений, являющихся (каждое) целостной характеристикой психической деятельности в ее определенный относительно длительный период времени, показывающих своеобразие протекания и эмоциональной окраски психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, а также предшествующих состояний, особенностей сознания и бессознательных процессов, и свойств личности. Психические состояния обычно проявляются как реакция на ситуацию или деятельность (внешнюю или внутреннюю) и имеют адаптивный характер по отношению к постоянно меняющейся действительности, согласуя возможности человека с условиями.

**Редукция профессиональных достижений** — составляющая феномена психического выгорания, проявляющаяся в возникновении у работника чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознании неуспеха в ней.

**Стресс** - от англ. stress - давление, напряжение - может обозначать широкий круг состояний человека, вызываемых разнообразными экстремальными воздействиями

(стрессорами). Было введено Г.Селье для обозначения неспецифической реакции организма «общего адаптационного синдрома» в ответ на любое неблагоприятное воздействие. Считается, что стресс сопровождает любое взаимодействие человека с миром, так как в жизни постоянно возникают препятствия на пути удовлетворения «принципа удовольствия», который лежит в основе существования человека как биологического существа. Т.о., стресс - это особое состояние человека в период «перехода», приспособления к новым условиям существования. Стресс приводит к физиологическим изменениям в организме, изменениям в протекании психических процессов, эмоциональным сдвигам и другим нарушениям.

**Фрустрация** - от лат. frustratio - обман, тщетное ожидание, расстройство - психическое состояние, возникающее вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующей достижению цели. Проявляется в ощущении гнетущего напряжения, тревожности, отчаяния, гнева и др. Защитные реакции при фрустрации могут проявляться через агрессивность, уход от трудной ситуации, регрессию сложности поведения и т.д. Фрустрация может привести к изменениям в характере человека: появлению неуверенности в себе, фиксации ригидных форм поведения, эмоциональной неустойчивости, нарушениям социальной адаптации. Часто является причиной неврозов.

**Функциональное состояние** — интегральный комплекс наличных характеристик, функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности.

**Эмоциональное истощение** — составляющая синдрома выгорания, проявляющаяся в эмоциональной опустошенности, усталости от работы.

**Эмоциональные процессы** понимаются как переживание человеком своего личного отношения к тем или иным предметам или явлениям действительности, а также своего состояния, возникающего в процессе взаимодействия с окружающей средой и удовлетворения или неудовлетворения потребностей.

## РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4
<b>Основная литература</b>					
1	Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08627-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/492461">https://urait.ru/bcode/492461</a> (дата обращения: 28.03.2021).	+	+	+	+
2	Профилактика профессиональных деформаций в системе социальной работы : учебное пособие для вузов / М. В. Воронцова [и др.]; под редакцией М. В. Воронцовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 244 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13557-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/497369">https://urait.ru/bcode/497369</a> (дата обращения: 28.03.2021).		+	+	+
3	Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07711-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/492274">https://urait.ru/bcode/492274</a> (дата обращения: 28.03.2021).	+	+	+	+
<b>Дополнительная литература</b>					
1	Котелевцев, Н. А. Психическая саморегуляция : учебник для вузов / Н. А. Котелевцев. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 213 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12559-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/476642">https://urait.ru/bcode/476642</a> (дата обращения: 11.03.2021).		+	+	+
2	Одинцова, М. А. Психология стресса : учебник и практикум для вузов / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05254-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/490085">https://urait.ru/bcode/490085</a> (дата обращения: 11.03.2021).	+		+	+
3	Слинкова, О. К. Персональный менеджмент : учебное пособие для вузов / О. К. Слинкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 105 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13553-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/497385">https://urait.ru/bcode/497385</a> (дата обращения: 11.03.2021).		+		+

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Психология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychologiya.com.ua>
3. ПСИ-ФАКТОР[Электронный ресурс]: центр по научной и практической психологии. – Режим доступа: <http://psyfactor.org>

### 6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=456](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456) (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: [http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=435](http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435) (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

\_\_\_\_\_ Г.Л. Горохова  
(подпись, расшифровка)