

## Список литературы

1. *Холостова Е.И., Сорвина А.С.* Социальная работа: теория и практика: Учебное пособие/Отв. Ред. д.и.н., проф. А.С. Сорвина. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 427с. – (Серия «Высшее образование»)
2. *Чинчевич Н.В.* Основные направления развития социальных услуг населению, проживающих в сельской местности (на примере Сургутского района ХМАО-ЮГРЫ) / Н.В. Чинчевич // Социальная работа – 2007 – №5. – С. 44-46.

**Лапушкина Д. А.,**  
*УрГПУ, г. Екатеринбург*

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ И ПУТИ ЕГО ПРОФИЛАКТИКИ**

Проблема профессионального (или эмоционального) выгорания специалистов социальной сферы приобретает особую актуальность в настоящее время, что обуславливает своевременное применения мер его профилактики.

Термин «burn out» («эмоциональное выгорание») был предложен американским психиатром Фрейденбергом в 1974 г. Иногда его переводят на русский язык как: «эмоциональное сгорание» или «профессиональное выгорание» [4].

Профессиональное выгорание представляет собой совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом [3]. Нередко проявляется у специалистов, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми.

К психофизическим симптомам профессионального выгорания относятся такие как:

- чувство постоянной, непроходящей усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости);
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- снижение восприимчивости и реактивности на изменения внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);
- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);
- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- резкая потеря или резкое увеличение веса;
- полная или частичная бессонница (быстрое засыпание и отсутствие сна ранним утром, начиная с 4 часов утра или, наоборот, неспособность заснуть вечером до 2-3 часов ночи и «тяжелое» пробуждение утром, когда нужно вставать на работу);

- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений;
- возможно, профессиональное выгорание является одной из причин снижения продолжительности жизни в России, особенно у мужчин [5].

К социально-психологическим симптомам профессионального выгорания относятся такие неприятные ощущения и реакции, как:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные «срывы» (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, «уход в себя»);
- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, подозрительности, стыда, скованности);
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или человек «не справится»;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «Как ни старайся, все равно ничего не получится») [5].

К поведенческим симптомам профессионального выгорания относятся следующие поступки и формы поведения работника:

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее — все труднее и труднее;
- сотрудник заметно меняет свой рабочий режим дня (рано приходит на работу и поздно уходит либо, наоборот, поздно приходит на работу и рано уходит);
- вне зависимости от объективной необходимости работник постоянно берет работу домой, но дома ее не делает;
- руководитель отказывается от принятия решений, формулируя различные причины для объяснений себе и другим;
- чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;

- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности;
- злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств [5].

В любой сфере профессиональное выгорание сопровождается следующими стадиями:

1) Первая стадия может проявляться так: вы постоянно забываете, внесли ли нужную запись в какой-то документ, задали ли запланированный вопрос, получили ли вы должный ответ и прочее. Кроме того, у вас может наблюдаться некоторый сбой в процессе выполнения двигательных действий. В зависимости от рода деятельности, интенсивности нагрузок и психологических особенностей первый этап профессионального выгорания может длиться от 3 до 5 лет.

2) Второй этап характеризуется значительной потерей интереса к работе и к общению, как с коллегами, так и с членами семьи. Особенно человек не желает каким-либо образом контактировать с теми, с кем приходится сталкиваться по роду своей деятельности. Это может быть начальство, клиенты и т.д. У такого специалиста часто может возникать ощущение в духе «неделя длится невыносимо долго», «четверг кажется пятницей» и прочих. К концу рабочей недели у такого человека наступает апатия, и проявляются соматические симптомы, такие как отсутствие сил, недостаток энергии, головные боли по вечерам и «мертвый» сон без сновидений. Такие люди склонны к простудным заболеваниям и проявляют повышенную раздражительность. Эта стадия профессионального выгорания в зависимости от множества факторов может длиться от 5 до 15 лет.

3) Третий этап характеризуется полнейшим личностным выгоранием, сопровождаемым потерей всякого интереса к работе и жизни. Человеку свойственно эмоциональное безразличие, ощущение непрерывного упадка сил и потеря остроты мышления. Такие люди стремятся к уединению. Все контакты ограничиваются домашними животными и одинокими прогулками на природе. Длительность данной стадии может затянуться на 20 лет.

Специалистам социальной сферы в числе первых приходится сталкиваться с этим явлением. Отчасти потому, что специалистам приходится затрагивать не только социальную, но и социально-психологическую, социально-педагогическую и многие другие сферы работы с клиентом.

С другой стороны, работа с различными категориями населения сопряжена с высокой степенью ответственности за людей обратившимися в социальные учреждения. Все это удваивает нагрузку на человека и в совокупности с ведением сложной отчетной документации и напряженным эмоциональным состоянием, специалист, со временем, подвергается профессиональному выгоранию.

Чтобы избежать подобной ситуации существуют следующие способы профилактики:

1) Необходимо правильно подбирать место работы, не стоит заниматься делом к которому сам человек относится без особого энтузиазма. Это поможет наиболее полно включиться в профессиональную деятельность.

2) Нет необходимости пропускать проблему каждого клиента через себя, потому что при всем желании специалист не сможет решить за него всю его ТЖС «от» и «до».

3) Рабочее время должно быть строго нормировано и логическим завершением трудовых будней оказываться отдых, который является полной противоположностью профессии.

4) В процессе рабочего дня необходимо выполнять намеченное согласно плану, составляемому накануне и проверяемому и дополняемому вечером после окончания работы.

5) Ежегодно сотруднику любой организации предоставляется отпуск, не стоит упускать его из внимания и пренебрегать им.

Если же все-таки профессиональное (эмоциональное) выгорание произошло, можно попробовать изменить сложившуюся ситуацию следующим образом:

- перейти на смежную область (в таких случаях используется понятие «горизонтальная карьера»), возможно в данной области эмоциональное напряжение может стать меньше;

- оставаясь на своем рабочем месте, постараться освоить то, что ранее казалось проблемной. Выполняя это можно не только разжечь интерес к выбранной профессии, но найти новые пути саморазвития [2].

Подводя итоги можно сказать, что универсальных средств профилактики для специалистов социальной сферы нет. Они всегда сугубо индивидуальные. Несмотря на то, что эта проблема решаема, этим решением необходимо целенаправленно заниматься. Любому человеку нужно время от времени останавливаться для осознания, что он делает в данный момент, куда идет и к чему стремиться. Взглянув на свою профессиональную деятельность со стороны, есть шанс увидеть множество новых перспектив.

#### Список литературы

1. Глушкова, В.Г. Профессионально-этические основы социальной работы: Учебное пособие для студентов вузов потребительской кооперации. Белгород: Кооперативное образование, 2007. – 165 с.

2. Конструктор успеха: Профессиональное выгорание. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://constructor.ru/zdorovie/professionalnoe-vygoranie.html>

3. Пси-фактор. Управление персоналом: словарь – справочник (профессиональное выгорание). Электронный ресурс. Режим доступа: <http://psyfactor.org/personal/personal15-12.htm>

4. Пси-фактор. Управление персоналом: словарь – справочник (синдром эмоционального выгорания). Электронный ресурс. Режим доступа: <http://psyfactor.org/personal/personal17-02.htm>

5. Центр дистанционного образования «Элитариум». Электронный ресурс. Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/2005/01/12/sindrom\\_professionalnogo\\_vygoraniija.html](http://www.elitarium.ru/2005/01/12/sindrom_professionalnogo_vygoraniija.html)

6. Шаповалова, И.С. Диагностика профессионально важных качеств социального работника: Учеб.-метод, пособие / И. С. Шаповалова. - Белгород: Изд-во БелГУ, 2004. - 80 с.

**Максимова К. А.,**  
*УрГПУ, г. Екатеринбург*

## **УСВОЕНИЕ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ – ОСНОВА РАЗВИТИЯ И САМОРАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**

*Ценность добродетели в ней самой.  
Луций Анней Сенека (младший)*

В настоящее время одной из важнейших проблем современности является разрушение личности, ее целостности в духовно – нравственном аспекте. Материальные ценности: богатство, власть, статус, сегодня преобладают у современной молодежи. Исходя из этого, теряются моральные ценности, стираются границы между добром и злом, плохим и хорошим, забываются такие понятия как, милосердие, великодушие, честность.

Под ценностью понимают положительную или отрицательную значимость объектов окружающего мира для человека, социальной группы, общества в целом, определяемую не их свойствами самими по себе, а их вовлеченностью в сферу человеческой жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений; критерий и способы оценки этой значимости, выраженные в нравственных принципах и нормах, идеалах, установках, целях [1].

А. Маслоу, изучая проблему ценностей и ценностных ориентаций, пришел к следующим выводам:

- на основе предпочтений отдельных людей нельзя судить о ценностях не только общества, но и отдельных социумов;
- характер ценностей зависит от потребностей людей и конкретного социума;
- иерархия ценностей зависит от иерархии потребностей личности и социума;
- процесс присвоения ценностей может рассматриваться как ступени достижения цели деятельности личности;
- самоактуализация выступает как самооценность личности, как средство саморазвития личности [2].

Ценностные ориентации являются стержнем развития и саморазвития личности, ее духовно-нравственных качеств.

Духовно-нравственные ценности выступают основой управления образовательным процессом.