

3. Зубкова Т.С. Организация и содержание работы по социальной защите женщин, детей и семьи: учеб. пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений / Т.С. Зубкова, Н.В. Тимошина. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. 224 с.

Балымов И.Л.; Дюжилова М.С.,
КФПетрГУ, г. Апатиты

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

«...прежде, чем заботиться
и брать ответственность за других,
нужно подумать о себе»

И. Коваленко

Социальная работа как профессиональная деятельность по оказанию помощи различным категориям населения затрагивает многие сферы общественной жизни: здоровье (как физическое, так психическое и социальное), образование, право, планирование семьи, проблемы трудоустройства, экономические программы. Кроме того, клиентами социальных служб являются самые разные категории населения (лица с ограниченными возможностями, пожилые, одинокие, дезадаптированные дети и подростки, мигранты, лица без определенного места жительства, и т.д.), каждая из которых уникальна и обладает специфическими особенностями. Поэтому с уверенностью можно утверждать, что социальная работа многопланова и многофункциональна.

В процессе реализации своей деятельности специалисты по социальной работе часто испытывают физические и нервно-психические нагрузки. Их величина может быть различной. При небольших нагрузках, действующих постоянно, либо значительных разовых нагрузках бессознательно включаются естественные механизмы регуляции и организм справляется с последствиями этих нагрузок сам, без сознательного участия человека. В других случаях, когда нагрузки значительны и действуют продолжительное время, специалисту сложно сознательно использовать различные приемы и способы, помогающие организму восстановиться. В таких случаях у специалиста возможно возникновение такого синдрома как профессиональное выгорание.

Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. По существу, профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения (по Г. Селье) [4]

На сегодняшний день наиболее распространенным является представление о трехкомпонентной структуре синдрома профессионального выгорания. Синдром включает в себя 3 составляющие: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений. Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызываемое собственно работой. Деперсонализация включает в себя циничное отношение к труду и объектам своего труда, предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам. Редукция профессиональных достижений — это возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.[2]

По мнению М. Буриша, в развитии синдрома профессионального выгорания можно выделить 6 фаз:

1. Предупреждающая фаза
2. Снижение уровня собственного участия
3. Эмоциональные реакции
4. Фазы деструктивного поведения
5. Психосоматические реакции
6. Разочарование

Предупреждающая фаза заключается в чрезмерной активности, в чувстве некомпетентности, в истощении организма (бессонница, чувство усталости).

Снижение уровня собственного участия подразумевает собой потерю положительного восприятия коллег, приписывание вины за собственные неудачи другим людям, доминирование стереотипов в поведении. По отношению к другим окружающим проявляется безразличие, отсутствие эмпатии. Также появляются опоздания на рабочее место, искусственное продление перерывов в работе. Все больше внимание концентрируется на собственных потребностях, проявляется зависть.

Эмоциональные реакции проявляются в депрессии (постоянное чувство вины, снижение самооценки, безосновательные страхи, лабильность настроения и т.д.) и агрессии (защитные установки, обвинение других, игнорирование своего участия в неудачах, подозрительность, конфликтность с окружающими, снижение самооценки).

Фазы деструктивного поведения. В сфере интеллекта происходит снижение концентрации внимания, проявляется отсутствие способности к выполнению сложных заданий, ригидность мышления, отсутствие воображения. В мотивационной сфере: отсутствие собственной инициативы, снижение эффективности деятельности, выполнение задач строго по инструкции. В эмоционально- социальной сфере происходит избегание неформальных контактов, появляется безразличие; специалист избегание тем, связанных с работой; не участвует в жизни других людей, либо, наоборот, чрезмерно привязывается к какому- либо лицу; появляется чувство одиночества, скуки.

Психосоматические реакции проявляются в снижении иммунитета; в неспособности к релаксации в свободное время; в бессоннице, сексуальном расстройстве. Повышается давление, появляется тахикардия, частые головные боли, появляется зависимость от никотина, кофеина, алкоголя.

Последняя фаза — разочарование — проявляется в экзистенциальном разочаровании, в чувстве беспомощности и бессмысленности жизни, появляется отрицательная жизненная установка.[2]

Таким образом, можно сделать вывод, что чрезмерная загруженность работой, при отсутствии необходимого отдыха, может привести к отрицательным изменениям в 3 сферах: сфере производственной деятельности, сфере межличностных отношений и сфере отношений к себе. Данные изменения, в свою очередь, могут привести к неспособности воспроизводства своей профессиональной деятельности.

Профессиональное выгорание очень опасно своими последствиями. Чтобы оградить специалиста от них, необходимо проводить профилактику развития данного синдрома.

Существует немало способов предотвращения профессионального выгорания. По мнению О.Лавровой, можно выделить 6 основных аспектов в технологии предотвращения синдрома:

1. Формирование к стремлению личностного роста
2. Расширение кругозора по проблемам, связанных с синдромом профессионального выгорания
3. Четкое разделение личных отношений и профессиональной деятельности
4. Расширение своих социальных контактов
5. Рационализация профессиональной деятельности
6. Разработка руководителями системы поощрений своих подчиненных

Также О. Лаврова отмечает, что методы профилактики синдрома профессионального выгорания очень многообразны, но выбирать их следует с учетом индивидуальных особенностей специалиста по социальной работе и специфики выполняемой им работы. Также немаловажным фактом является то, что большинство из них можно применять только под строгим присмотром психологов, т. к. неправильное использование методов профилактики синдрома профессионального выгорания может нанести психике еще больший вред.

Обобщая все выше изложенное, можно сделать выводы:

1. Синдром профессионального выгорания — это феномен профессионального выгорания специалиста. Опасность такого синдрома заключается в том, что это не кратковременное явление, а долговременный процесс «сгорания дотла». Выгорающий человек начинает испытывать чувство неуверенности в себе и не находя достаточных оснований для самоуважения и укрепления позитивной самооценки, теряя таким образом смысл жизни, старается найти его через самореализацию в

профессиональной сфере. Ежедневная работа, иногда без перерывов и выходных, с постоянной физической, психологической нагрузкой, осложненная напряженными эмоциональными контактами ведет к жизни в состоянии постоянного стресса, накоплению его последствий, истощению запаса жизненной энергии человека и, как результат, к неспособности воспроизводства своей профессиональной деятельности.

2. Снижение вероятности профессионального выгорания может быть достигнуто путем использования различных технологий для преодоления синдрома выгорания.

Список литературы

1. Коваленко И. Профессиональное «сгорание» // Социальное обеспечение. – 2006. - N 1. - С. 7.

2. Лаврова О. Синдром эмоционального выгорания и методы его предотвращения // Социальная работа. – 2006. - N 4. - С. 56-60.

3. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания.- http://www.psydrive.ru/articles/4726_sindrom-professionalnogo-vigoraniya.aspx

4. Холостова Е.И. Профессионализм в социальной работе: Учебное пособие. – 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008.

Балымов И.Л., Морозова В.В.

КФПетрГУ, г. Апатиты

САМООЦЕНКА СТУДЕНТАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА» ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБЩЕНИЮ

В 2013 году социальной работе как профессии исполняется 22 года. Для человека это возраст начала профессиональной деятельности. Социальная работа как профессия в нашей стране находится на пороге, после прохождения, которого можно будет говорить о том, что период становления окончился, социальный институт сформировался и устойчиво функционирует.

В профессиональной деятельности специалиста по социальной работе общение играет особенно важную роль, поэтому подготовка специалиста, а именно овладение им искусством общения, специфическими обязанностями, конкретными правилами, навыками в работе с людьми, имеет первостепенное значение. Это особенно актуально в условиях социально-экономической нестабильности, когда все больше людей нуждаются в помощи квалифицированного специалиста по социальной работе [4].

Одно из важнейших мест в этом процессе занимает система высшего профессионального образования. От качества высшего образования очень во многом зависит то, каким будет лицо профессии, какое о ней сложится общественное мнение. Ведь именно выпускники вузов – это будущие