

Список использованной литературы:

1. Елисеева, Т. П. Актуальные аспекты взаимодействия учреждения образования и семьи в современных условиях / Т. П. Елисеева // Сацьяльна-педагогічна работа – 2012. – № 5. – С. 29-30.
2. Катович, Н.К. Теоретические основания организации взаимодействия учреждений образования с семьей / Н.К.Катович, Т.П. Елисеева // Выхаванне і дадатковая адукацыя. - № 3. – 2011. – С.13-18.

УДК 364-43:159.944.4

## **ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ**

**Н.П. Суконченко**

*Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

В течение последних трех десятилетий проблема исследования феномена профессионального выгорания встала особенно остро. Актуальность этой проблемы обусловлена возрастающими требованиями со стороны общества к личности работников «помогающих» профессий, так как данные профессии обладают огромной социальной важностью. Известно большое количество эмоциогенных факторов, как объективных, так и субъективных, которые оказывают негативное воздействие на труд работников «помогающих» профессий, вызывая сильное эмоциональное напряжение и стресс. Также «помогающие» профессии являются профессиями альтруистического типа, что повышает вероятность возникновения профессионального выгорания, как указывает на это специалист в области психологии профессиональной деятельности Т.И. Ронгинская [2, с. 85].

Профессию специалиста по социальной работе относят к числу так называемых «помогающих профессий», в которой деятельность специалиста реализуется через построение особых отношений с другими людьми, названных помогающими.

Феномен профессионального выгорания в наиболее общей форме рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающей вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности.

Первые работы по выгоранию появились в 70-е годы в США. Одним из основоположников идеи выгорания является Х. Фреденбергер, американский психиатр, работавший в альтернативной службе медицинской помощи. Он в 1974 году описал феномен, который наблюдал у себя и своих коллег (истощение, потеря мотиваций и ответственности) и назвал его запоминающейся метафорой – «выгорание». Х. Фреденбергер отмечал, что профессиональное выгорание является истощением энергии у профессионалов в сфере социальной помощи, когда они чувствуют себя перегруженными проблемами других людей.

Одним из первых отечественных исследователей, который занялся проблемой выгорания, является академик международной Балтийской педагогической академии, член-корреспондент Петровской академии наук и искусств, доктор психологических наук, профессор, В.В. Бойко. Он отмечает, что профессиональное выгорание приобретает в жизнедеятельности человека. Этим выгорание отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями [1, с.132].

Профессиональное выгорание проявляется на психофизиологическом, эмоциональном и поведенческом уровнях организации личности.

На психофизиологическом уровне выгорание проявляется как хроническая усталость, ощущение эмоционального и физического истощения, астения (слабость, снижение активности), снижение чувствительности и реактивности, снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внут-

ренных, телесных ощущений, расстройства различных систем организма (головные боли, бессонница, и т. д.).

На эмоциональном уровне синдром выгорания проявляется в депрессивных состояниях (пониженном эмоциональном тоне, чувстве подавленности), частом переживании негативных эмоций без видимых внешних причин (вины, обиды, страха, стыда, гнева), чувстве неполноценности, неосознанном беспокойстве и повышенной тревожности, раздражительности и частых нервных срывах.

На поведенческом уровне проявлениями профессионального выгорания являются снижение энтузиазма в работе, безразличие к результатам деятельности, невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, выполнение автоматических и элементарных действий, постоянная нехватка времени, опоздания на работу, прогулы, частые больничные, переедание, злоупотребление кофе, алкоголем, курением, применение наркотических средств, потеря интереса к любимым занятиям и сосредоточение на какой-либо одной стороне жизни.

В сфере межличностных отношений выгорание проявляется в чувстве неудовлетворения отношениями, дистанцировании от клиентов и коллег, циничности, повышении неадекватной критичности, нетерпимости, тенденции к обвинению, вспышках немотивированного гнева, уходе от контактов.

Большинство отечественных исследователей, изучающих эту проблему, считают признаками эмоционального выгорания:

- ощущение равнодушия, эмоционального истощения. При этом снижается острота переживаний относительно тех событий, которые раньше воспринимались приятно, радостно. Это касается не только переживаний, связанных с профессиональной деятельностью, но и с отдыхом, хобби, общением, с близкими. Даже пища, которая нравилась раньше, воспринимается как грубая, невкусная;

- деперсонализация. Под этим понимается в определенной мере циничное отношение к коллегам, лицам, с которыми приходится работать и общаться, к своей профессиональной деятельности в целом, что приводит к конфликтам с коллегами и окружением. Деперсонализация, как правило, развивается ступенчато. Сначала личность начинает ощущать отрицательные эмоции к указанным лицам, потом озлобленность, которая может приводить к аффективным взрывам. У работников это может проявляться в увеличении количества конфликтов в коллективе, с руководителями, игнорировании деловых партнеров, покупателей, клиентов. Формируется отношение к ним не как к личностям, с которыми делается общее важное дело, а как к средству достижения конкретной цели любыми способами;

- ощущение собственной некомпетентности, недостаточного профессионального мастерства, неуверенность в положительных результатах профессиональной деятельности. Происходит редукция профессиональных достижений.

Профессиональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. Выгорание – отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы.

Несмотря на немалое количество работ, посвященных изучению отдельных форм профессиональных деформаций у работников сферы социального обслуживания, исследований синдрома профессионального выгорания явно недостаточно, следствием чего является дефицит научного знания о сущностях и механизмах данного явления и отсутствие надежных, эффективных методик его профилактики и коррекции.

Профилактика – это система комплексных государственных и общественных, социально-экономических и медико-санитарных, психолого-педагогических и психогигиенических мероприятий, направленных на предупреждение заболеваний (либо каких-нибудь иных явлений), на всемерное укрепление здоровья. Под профилактикой в рамках данной

работы мы будем подразумевать научно обоснованные и своевременно предпринимаемые действия, направленные на предотвращение возможных физических или социокультурных коллизий у специалистов по социальной работе, сохранение, поддержание и защиту нормального уровня жизни и здоровья лиц указанной категории, содействие им в достижении поставленных профессиональных целей и раскрытие их внутренних потенциалов.

Основной задачей нашего исследования является ознакомление с основными направлениями профилактики профессионального выгорания, на основе эмпирического исследования выявить состояние эмоционального выгорания специалистов по социальной работе ГУ «Территориальный Центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г. Витебска».

Для диагностики были выбраны следующие методики.

1. Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ. Авторами данной методики (опросника) являются американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек-человек». Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой.

2. Диагностика уровня эмоционального выгорания (Методика В.В. Бойко). Опросник личностный, предназначенный для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов.

Испытуемые: выборка представлена 17 респондентами. Все респонденты – лица женского пола и имеют высшее образование. Респонденты распределились следующим образом: специалист по социальной работе: 7 человек, заведующий отделением: 7 человек, психолог: 2 человека, инспектор по основной деятельности: 1 человек.

Результаты диагностики эмоционального выгорания (Маслач К., и С. Джексон) позволяют констатировать наличие эмоционального выгорания у 39% респондентов. Это свидетельствует об актуальности поднятой проблемы и необходимости разработки специальных психологических коррекционных программ для данного контингента социальных работников с целью ослабления влияния синдрома эмоционального выгорания на их профессиональную деятельность.

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания (Методика В.В. Бойко) представлены в трех фазах.

1. Фаза «напряжение» у специалистов доминирует у 24% за счет сложившегося синдрома «переживание психотравмирующих обстоятельств», у 47 % эта стадия не сформировалась, у 29 % – в стадии формирования.

2. Фаза «истощение» преимущественно является несформированной 53% либо находится в стадии формирования 29%.

3. Сформировавшаяся (23%) является фаза «резистенция»; у 53 % – эта фаза в стадии формирования, и у 24 % – не сформирована.

Доминирующим сформировавшимся симптомом является «редукция профессиональных обязанностей» (35%). В стадии формирования с высоким показателем (59%) доминирует симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование».

Полученные в ходе исследования результаты убедительно свидетельствуют о том, что профессиональная деятельность работников ГУ «Территориальный Центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г. Витебска» может быть связана с формированием синдрома «эмоционального выгорания»

На основании полученных результатов, организация работы по сохранению психического здоровья специалистов по социальной работе является одной из наиболее актуальных задач современной системы социальной защиты населения, а проблема эмоциональной саморегуляции – одной из важнейших психолого-педагогических про-

блем, актуальных для личностного и профессионального развития современного специалиста в области социальной работы.

В связи с этим по профилактике и обеспечению психогигиены специалистов по социальной работе ГУ «Территориальный Центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г. Витебска» предложена программа по профилактике профессионального выгорания «Круг общения»

Цель программы: развитие эмоциональной устойчивости, профилактика эмоционального выгорания специалистов по социальной работе.

Задачи программы:

- снять психологическое напряжение у специалистов по социальной работе;
- способствовать повышению работоспособности;
- обучить специалистов по социальной работе способам выработки эмоциональной устойчивости;
- обучить специалистов по социальной работе навыкам саморегуляции.

Разработанная программа профилактики профессионального выгорания специалистов по социальной работе направлена на создание условий для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья специалистов по социальной работе.

Данная программа позволяет: актуализировать процесс самоанализа сотрудников Центра; познакомить с приемами саморегуляции; научить психотехническим приемам саморегуляции эмоционального состояния; оптимизировать самооценку специалистов; снять эмоциональное напряжение; сформировать позитивное мышление специалистов по социальной работе.

Список использованной литературы:

1. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. –3 изд. / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2008. –271 с.
2. Ронгинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. –2007. – Т. 23. – № 3. – С. 85 – 95.

УДК316.723-053.81"20"

## **МОЛОДЕЖНЫЕ СУБКУЛЬТУРЫ НАЧАЛА XXI ВЕКА**

**Е.А. Титова**

*Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

(e-mail: elena.lis77@mail.ru)

Современное общество, базирующееся на разделении труда и социальной стратификации, представляет собой систему многообразных групп и субкультур, находящихся в весьма различном отношении друг к другу (например, молодежная субкультура, различные профессиональные субкультуры и др.). Субкультура это клуб по интересам, со своими законами, со своей историей и со своим взглядом на какие-то аспекты главенствующей культуры, особая сфера, имеющая отличимые ценности, нормы морали и традиции, а также скрытые от общественности убеждения, которые беспрекословно должны соблюдать все ее сторонники.

Во второй половине XX-го века, в европейской культуре, началась эпоха постмодернизма. Вместе с ней начали появляться молодежные субкультуры. Молодежные субкультуры и движения объединяют группы подростков, имеющих свои общепринятые символы, язык общения, атрибуты и ритуалы. Именно наличие этих составляющих