

2. Карпунина, А.В. Социальный патронат: сущность и специфика осуществления организациями социального обслуживания (на примере г. Москвы) / А.В. Карпунина // Отечественный журнал социальной работы. – 2016. – № 2. – С. 161-168. 14

3. Мартынова, В.В. Социально-педагогические основы патронатного воспитания: пособие для специалистов управлений образования, органов охраны детства, социальных педагогов / В.В. Мартынова, А.М. Русецкая, В.И. Вашнева. – Минск: Нац. ин-т образования, 2011. – 160 с.

УДК [159.942:615.851]:364-4(476.5)

**ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ЛИЦАМ
ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОТДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И РЕАБИЛИТАЦИИ
ГУ «ТЦСОН УШАЧСКОГО РАЙОНА»**

Н.А. Судак

*Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова
(e-mail: natalja.zakharchuk@mail.ru)*

В последнее время в нашей стране в профессиональной деятельности, где предполагается непосредственное взаимодействие с людьми в решении их проблем, применяются термин «синдром эмоционального выгорания». Работа с людьми предполагает общение, а при общении необходимо проявлять эмоции. Но некоторые профессии требуют переизбытка общения, и результат может привести к конфликтам и утрате веры в свои возможности как профессионала, а также стать причиной смены жизненных установок и полного отказа от профессиональной деятельности в избранной сфере. В настоящее время среди профессий, в которых синдром профессионального выгорания встречается наиболее часто (от 30 до 90% работающих), следует отметить врачей, учителей, психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов.

Специалист по социальной работе в течение рабочего дня проводит в общении с людьми, оказывает квалифицированную помощь, в том числе и психологическую, что обуславливает состояние постоянной эмоциональной напряженности. Последствием зачастую становится «синдром эмоционального выгорания». Основные проявления «выгорания» сводятся к ощущению усталости, отсутствию сил, наблюдается сниженный энергетический тонус, падает работоспособность и появляются различные симптомы физических недомоганий, склонность к злоупотреблению успокаивающими или возбуждающими средствами, избегание людей и т.д. У профессионала появляется отрицательная психологическая установка в общении с партнерами (коллегами, клиентами, пациентами, руководством, членами семьи и друзьями). Профессиональная деятельность представителей помогающих профессий (название говорит само за себя) носит помогающий характер и приобретает статус помогающих отношений. Чтобы взаимодействие помогало в решении проблем клиентов, помогающие отношения должны обладать следующими свойствами со стороны помогающего, т.е. специалиста: «принятие-демократичность», активное личное участие, чувство понимания со стороны профессионала и доверие к нему, обеспечение ощущения пациентом самостоятельности в решениях. Кроме вышеуказанных, возникновение профессионального выгорания у представителей помогающих профессий обусловлено следующими особенностями профессиональных ситуаций: монотонность работы, особенно если ее смысл кажется сомнительным; вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточ-

ности признания и положительной оценки; строгая регламентации времени работы, особенно при нереальных сроках ее исполнения; работа с «немотивированными» клиентами, постоянно сопротивляющимися усилиям помочь им, и незначительными, трудно ощутимыми результатами такой работы; напряженность и конфликтность в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег и их излишнего критицизма; нехватка условий для самовыражения личности на работе, когда не поощряются, а подавляются экспериментирование и инновации; работа без возможности дальнейшего обучения и профессионального совершенствования; неразрешенные личностные конфликты специалиста; неудовлетворенность профессией, которая основана на осознании неправильности ее выбора, несоответствия своих способностей требованиям профессии, результативности своего труда и т. д. В сущности, происхождение синдрома профессионального выгорания невозможно однозначно связать с теми или иными организационными, личностными или ситуационными факторами, скорее, он является результатом сложного взаимодействия личностных особенностей человека, ситуации его межличностных отношений с его профессиональной и рабочей ситуацией, в которой он находится. Длительные исследования показывают, что выгорание относительно стабильно во времени, однако флуктуации выгорания зависят от влияния личностных и организационных факторов. Следовательно, создание определенных социальных условий и применение терапии для коррекции личностных факторов способно изменить картину [1, с. 480]. Так, цель нашего исследования: изучить систему оказания помощи лицам помогающих профессий в деятельности специалистов отделения социальной адаптации и реабилитации ТЦСОН, а также разработать и апробировать программу по предупреждению психоэмоционального и профессионального выгорания специалистов по социальной работе.

Материал и методы: анкетирование; методика «Диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С.Джексон); Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата (О.С. Михалюк и А.Ю. Шальто). Исследование психологической помощи лицам помогающих профессий проводилось на базе государственного учреждения «ТЦСОН Ушачского района». Выборку испытуемых составили 54 человека – лица помогающих профессий.

Результаты и их обсуждение. Исследовательская работа по изучению психоэмоциональной помощи лицам помогающих профессий проводилась в три этапа на базе государственного учреждения «ТЦСОН Ушачского района» отделения социальной адаптации и реабилитации. Выборку исследования составили заведующие отделениями, специалисты по социальной работе, медицинский персонал, социальные работники – 54 человека в возрасте от 20 до 60 лет. Для систематизации полученных результатов при исследовании профессионального выгорания респонденты были разделены на три возрастных группы: I – 20-35 лет, II – 36-55 года, III – 55-60 лет, так как с точки зрения психологии люди разного возраста по-разному подходят к процессу трудовой жизни как в психологическом, так и в эмоциональном плане, так и в физическом. Также для сравнения относительно профессии исследуемые были разделены на две группы: руководящий персонал – это заведующие отделениями и специалисты по социальной работе, обслуживающий персонал-социальные работники и медицинские работники.

Результаты, полученные в ходе исследования, показали, что более устойчивые к эмоциональному истощению люди в возрасте от 56 до 60 лет. Критериями для оценки эмоционального выгорания являются группы состояний: чувство опустошенности, угнетенности, апатии; стремление уединиться и отдохнуть от всего и всех; усталость после окончания работы и утром перед работой; нежелание идти на работу; разочарованность, равнодушие и потеря интереса ко многому, что раньше радовало в работе наступает раньше в зрелом возрасте первого периода, нежели у людей постарше.

Что касается деперсонализации, то в большинстве случаев наблюдается адекватное отношение к людям, обслуживаемым по роду работы. В каждом возрастном периоде более половины испытуемых с низким уровнем деперсонализации. Но у трети – периодами может отмечаться несколько безразличное отношение к тому, что происходит с сотрудниками по работе. Редукция личностных достижений с показателями низкого уровня характеризуется тенденцией к негативному оцениванию себя, снижением значимости собственных достижений, преуменьшением собственного достоинства и неоправданное ограничение своих возможностей. Наиболее характерны негативизм относительно служебных обязанностей, стойкое ощущение, что выполняемая деятельность бесполезна и не нужна; снятие с себя ответственности или отстранение («уход») от обязанностей по отношению к другим; снижение самооценки и профессиональной мотивации, недовольство собой, негативное отношение к себе как личности. Одна треть каждой группы находится в таком состоянии.

Также был проведен сравнительный анализ среди профессий. Сравнения показали, что и руководящий персонал и обслуживающий находится примерно в одном же состоянии. Но во второй группе все же эмоциональное истощение у 28% на высоком уровне, лишь у 9% среди руководящего персонала. Критериями для оценки эмоционального выгорания являются группы состояний: редукция личностных отношений у обслуживающего персонала занижена в сравнение с руководящим персоналом; редукция личностных достижений с показателями низкого уровня характеризуется тенденцией к негативному оцениванию себя, снижением значимости собственных достижений, преуменьшением собственного достоинства и неоправданное ограничение своих возможностей; негативизм относительно служебных обязанностей, стойкое ощущение, что выполняемая деятельность бесполезна и не нужна; снятие с себя ответственности или отстранение («уход») от обязанностей по отношению к другим; снижение самооценки и профессиональной мотивации, недовольство собой, негативное отношение к себе как личности.

Для определения социально-психологический климат в коллективе нами были выбрана методика «Экспресс диагностика социально-психологического климата в коллективе». Она направлена на диагностику социально-психологического климата в коллективе, которая позволит нам определить, каким видят и чувствуют атмосферу коллектива сами члены группы. По результатам исследования в коллективе наблюдаются высокие показатели по двум компонентам: эмоциональный и когнитивный. Наивысшим баллом оценен эмоциональный компонент. Основная часть респондентов положительно оценивает климат коллектива и расположена к более тесному общению, данные специалисты не испытывают дискомфорта и эмоционального давления со стороны других членов группы. Коллектив сформирован давно, люди хорошо знают друг друга, привыкли друг к другу. В коллективе преобладают позитивные настроения, люди положительно оценивают своих коллег, готовы к сотрудничеству, 50% респондентов данный коллектив полностью устраивает.

Таким образом, можно сказать следующее: характерно совпадение приятельских и деловых интересов, люди, которые непосредственно вместе заняты в одном деле, также отмечают друг друга как партнеров по общению и времяпрепровождению. В коллективе не выявлено межличностных конфликтов, атмосфера достаточно благоприятна, он выступает как одна команда, хотя и не имеет самых высоких показателей сплоченности. Результаты проведенного анкетирования показали, что большинство опрошенных устраивает специфика и содержание работы, неплохой график работы, условия труда близки к оптимальным, незначительные психологические и физические нагрузки, с которыми самостоятельно справляются без проблем, часто обслуживаемая категория – это пожилые, респонденты не исключают недостаток знаний по профилак-

тике профессионального выгорания и иногда это приводит к основным трудностям в работе, в день в среднем специалист обслуживает 14 человек, на каждого в среднем уделяется по полчаса, а это значит почти весь рабочий день отводится психоэмоциональным нагрузкам, лишь пару часов на работу с документацией.

Нами была разработана программа профилактики профессионального выгорания «психологическая разгрузка», включающая комплекс психопрофилактических, психотерапевтических и физических мероприятий по профилактике профессионального выгорания для специалистов помогающих профессий. Целью программы является овладение эффективными стратегиями совладения в сложных профессиональных ситуациях, вызывающих эмоциональное напряжения, основана для приобретения нового навыка, формирование и развитие профессиональной компетентности через развитие эмоциональной устойчивости и профилактику профессионального выгорания. Программа включает 10 мероприятий, по одному мероприятию в неделю.

Апробация разработанной нами программы профилактики профессионального выгорания для лиц помогающих профессий позволила пополнить багаж знаний специалистов Центра по методам и способам профилактики профессионального выгорания. Нами также был разработан наглядный материал для изменения самооценки респондентов с целью получения средних и высоких показателей редукции личностных достижений.

Список использованных источников:

1. Винокур, В.А. Методика психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях. [Электронный ресурс]/ В.А. Винокур // Медицинская психология в России: электрон.науч. журн. 2010. – №1. – URL: [http:// medpsy.ru](http://medpsy.ru).
2. Кузьмина, Ю.М. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности специалистов социальной работы: проявление и профилактика: монография / Ю.М. Кузьмина. – Казань: КГТУ, 2007. – 154с.
3. Прокофьева, Т. Н. Развитие личности по теории Э. Эриксона / Т. Н. Прокофьева // Вопросы психологии. – 2005. – № 4. – С. 24-26.
4. Роджерс, К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. – М.: Прогресс, 2004. – 480 с.

УДК 376.013.42:343.851.5–053.6

ПРАВОВОЕ СОЗНАНИЕ ПОДРОСТКОВ КАК ФАКТОР ОСВЕДОМЛЕННОСТИ О ДЕЛИНКВЕНТНОМ ПОВЕДЕНИИ

Т.П. Ткаченко, И.А. Сёмкина
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова
(e-mail: tkachenko.tania98@yandex.ru)

Одной из важнейших социальных проблем современного общества является противоправное поведение и преступность несовершеннолетних. В многочисленных психолого–педагогических исследованиях (Б.Н. Алмазов, И.А.Горьковая, Е.Л. Григоренко, О.С.Демко, М.Г.Дмитриев, О.Г.Белов, Ю.А.Парфенов) обоснована необходимость комплексного подхода к проблеме профилактики правонарушений среди несовершеннолетних. Среди белорусских исследователей, занимающихся данной проблематикой можно выделить Н.А. Барановского, Л.Л. Зайцеву, Л.И. Игнатовскую, В.Т. Кондрашенко, В.И. Корбут, С.А. Максименю и других ведущих исследователей. На наш взгляд, это является следствием нерегулярной работы по правовому воспитанию несовершен-