

ный приют» по средствам использования труда была разработана программа социального воспитания детей с использованием трудотерапии «Трудись и будь счастлив».

Цель программы: создание позитивного отношения к труду, формирование и закрепление навыков трудовой деятельности по средствам социального воспитания; привитие навыков самообслуживания; развитие профессионального и творческого потенциала у педагогов при организации данной программы.

Основные направления программы: самообслуживание и уход; хозяйственно-бытовое направление; сельскохозяйственный труд; общественно-полезный труд; творчество и креативность; мир профессии и трудовых навыков.

Составленная программа «Трудись и будь счастлив» направлена на приобретение детьми социальных качеств и стандартов для стимулирования трудовых навыков, социального воспитания, адаптации, развития творческого потенциала, которое может быть достигнуто с помощью применения специальных мероприятий по трудотерапии.

По окончании проведения программы проводится анализ целей и задач полученных результатов, подводятся итоги программы, оцениваются какие ощущения остались у детей приюта после выполнения мероприятий составленной программы, заинтересовали ли их они, хотят ли еще участвовать в подобных мероприятиях и программах.

Заключение. Проведенное анкетирование, анализ методов диагностики, составленная программа по трудовой терапии в Государственном учреждении образования «Социально-педагогический центр Полоцкого района», «Полоцкий детский социальный приют» дает еще одну ступень для развития социального воспитания и полноценного становления личности ребенка в рамках данного детского учреждения. Несмотря на определенную жизненную ситуацию детей, центр помогает и показывает, насколько можно трудиться и работать для формирования высокого морального уровня, приобретения новых коммуникативных связей, избавление от чувства изоляции, почувствовать удовлетворение от трудовых процессов.

Список использованных источников:

1. Крысько, В.Г. Словарь-справочник по социальной психологии / В.Г. Крысько. – СПб., 2003. – 416 с.
2. Плоткин, М.М. Социальное воспитание в контексте теории социальной педагогики / М.М. Плоткин // Социальная педагогика в России. – 2009. – № 5. – С. 80–90.
3. Мартынова, В.В. Социальная педагогика: взгляд в будущее / В.В. Мартынова // Социально-педагогическая работа. – 2007. – № 4. – С. 7–10.
4. Сизов, В.А. Технология социальной реабилитации детей и подростков в приюте / В.А. Сизов, В.И. Меркушин // Ученые записки. – 2008. – № 5. – С. 188–194.
УДК 159.944:364(476.5)

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Т.В. Савицкая, Т.С. Шарко

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

(e-mail: statv2017@yandex.by)

Ключевые слова: профилактика, профессиональное выгорание, синдром профессионального выгорания, социальное обслуживание.

Статья посвящена изучению условий эффективной профилактики синдрома профессионального выгорания специалистов территориального центра социального обслуживания населения. Организация профилактической работы предусматривает ознакомление сотрудников с синдромом выгорания и формирование психологической компетентности в вопросах профилактики и преодоления синдрома, научение диагностированию ситуации и использованию адекватных форм поведения.

PREVENTION OF PROFESSIONAL BURNOUT SYNDROME
OF EMPLOYEES OF THE SOCIAL SERVICES

T.V. Savitskaya, T.S. Sharko
Vitebsk, VSU named after P. M. Masherov
(e-mail: statv2017@yandex.by)

Key words: prevention, professional burnout, professional burnout syndrome, social services.

The article is devoted to the study of the conditions of effective prevention of professional burnout syndrome of specialists of the territorial center of social service of the population. The organization of preventive work provides for familiarization of employees with burnout syndrome and formation of psychological competence in the prevention and overcoming of the syndrome, training to diagnose the situation and to use adequate forms of behavior.

Деятельность сотрудников сферы социального обслуживания связана с тесным общением с клиентами, необходимостью обрабатывать огромное количество информации, быстро принимать решения. Все это происходит в остром дефиците времени и ресурсов как организационных, так и личностных, что способствует формированию синдрома профессионального выгорания. По мере развития синдрома выгорания появляется чувство усталости, разочарование и снижение интереса к своей работе, что неизбежно приводит к снижению качества профессиональной деятельности. Вышесказанное обуславливает необходимость организации профилактики синдрома профессионального выгорания. Целью исследования: изучить условия эффективной профилактики синдрома профессионального выгорания сотрудников сферы социального обслуживания населения.

Материал и методы исследования. Материалом исследования послужили публикации, посвященные проблеме профессионального выгорания. Применены методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; количественно-качественный анализ данных, статистические методы.

Результаты исследования и их обсуждение. В исследовании приняло участие 50 специалистов по социальной работе территориального центра социального обслуживания населения. Среди специалистов была апробирована методика диагностики уровня профессионального выгорания В.В. Бойко [1]. Полученные результаты свидетельствуют о том, что фаза «напряжения» сформировалась у 56% респондентов, что объясняет высокий процент редукации профессиональных обязанностей. Фаза «резистенции» сформировалась у 54% опрошенных, что свидетельствует о сложившемся механизме психологической защиты специалиста социальной сферы. Фаза «истощения» сформировалась у 64% сотрудников, что говорит о трудностях в коммуникативной сфере, а также психосоматических нарушениях [2].

В ходе нашего исследования мы выяснили, что проблемой синдрома профессионального выгорания занимаются только в рамках «школы социального работника», другие сотрудники остаются не задействованы в данном процессе. Мероприятия в рамках «школы социального работника» проводятся раз в полгода. О существовании синдрома профессионального выгорания подавляющее большинство сотрудников не знает. Данная проблема не освящается в рамках информирования, не проводится диагностика уровня синдрома профессионального выгорания сотрудников.

Таким образом, актуальность проблемы профилактики синдрома профессионального выгорания является очевидной. Профилактические мероприятия должны проводиться как на уровне организации, так и на уровне сотрудников и иметь системный характер. Профилактические мероприятия должны осуществляться по трем направлениям:

- информирование;
- эмоциональная поддержка;
- повышение значимости профессии работников социальной сферы.

Для сотрудников отделения социальной адаптации и реабилитации нами была разработана программа профилактики синдрома профессионального выгорания, целью которой является их ознакомление с синдромом выгорания и формирование психологической компетентности в вопросах профилактики и преодоления синдрома, научение диагностированию ситуации и использованию адекватных форм поведения.

Первой задачей является информирование сотрудников о причинах и факторах, обуславливающих синдром профессионального выгорания.

Второй задачей является формирование у сотрудников умений управлять своим психофизическим состоянием, достигать внутреннего спокойствия и адекватного отношения к существующим проблемам.

Третьей задачей является обучение сотрудников общедоступным методам помощи себе в сохранении профессионального здоровья и работоспособности.

Формы проведения профилактических мероприятий: лекции, практические занятия с элементами тренинга, направленные на ознакомление с понятием выгорания, факторами, обуславливающими его возникновение и возможными способами предотвращения синдрома профессионального выгорания и снижения негативного влияния на личность и профессиональную деятельность сотрудника Центра.

Основные направления практической работы:

- снижение рабочего напряжения;
- обучение навыкам управления стрессом;
- обучение навыкам управления конфликтом;
- работа с личностными особенностями сотрудников.

Занятия предназначены для сотрудников социальной сферы, чья работа связана с ситуациями стресса и большими эмоциональными нагрузками. Они направлены на восстановление хорошего профессионального тонуса и обучение техникам самопомощи профилактики синдрома профессионального выгорания, что в итоге приводит к улучшению настроения, приливу сил и энергии, повышению внимания и общей работоспособности.

Ожидаемые результаты. Участники практических занятий:

1. Получат теоретическую информацию о синдроме профессионального выгорания, управлении стрессом, управлении конфликтом.

2. Обучаться методам управления стрессом и конфликтом в упражнениях и ролевых играх.

3. Научаться обсуждать и анализировать реальные стрессовые и (или) конфликтные ситуации, с которыми они сталкивались на рабочем месте, и находить конструктивные решения.

4. Ожидается уменьшение уровня стресса, напряженности на работе и синдрома профессионального выгорания.

5. Повышение удовлетворенности от взаимодействия с коллегами, что должно снизить уровень деперсонализации.

6. Раскрытие типичных стереотипов мышления и поведения, предубеждений и неадекватных социальных установок. Выработка позитивных установок участников к своей профессиональной деятельности.

7. Удовлетворение программой практических занятий и опыта группового взаимодействия, что должно повлиять на снижение риска дальнейшего выгорания.

Условиями эффективной организации профилактики синдрома профессионального выгорания, на наш взгляд, являются следующие:

1. В практических занятиях должны принимать участие сотрудники, работающие по горизонтали, то есть специалист – специалист;

2. При подборе группы участников следует ориентироваться на стаж работы специалиста. В одну целевую аудиторию молодых и опытных специалистов стоит соби-

рать для проведения групповой супервизии, совместного обсуждения рабочих вопросов, обмена опытом и знаниями.

3. Работа должна осуществляться комплексно и проводиться по следующим направлениям:

3.1 Психологическое, которое включает в себя обучение навыкам управления стрессом и конфликтом, психологической разгрузки; снятие напряжения после рабочего дня; улучшение психологического климата в коллективе.

3.2 Социальное, которое включает в себя взаимодействие и сотрудничество специалистов, в ходе которых сотрудники делятся своими мыслями, выявляют и обозначают затруднения, которые возникали в работе с клиентом или коллегой, руководителем. Групповая супервизия должна быть обязательным элементом деятельности территориальных центров социального обслуживания населения. Групповая супервизия должна проводиться систематически, а при возникновении экстренных случаев, например, жалоба от клиента, целесообразно проведение незапланированного обсуждения сложившейся ситуации. Сотрудник должен иметь возможность проработать свои ощущения, поступки, действия, которые привели к подобной ситуации. Специалист не должен бояться просить о помощи, волноваться по поводу «неуместных» вопросов, быть в изоляции, бояться дисциплинарных наказаний. Подобные ситуации должны восприниматься как рабочие моменты, с которыми может столкнуться каждый. Специалисту должна быть оказана помощь и поддержка. Если специалист оказывается один на один с возникшей ситуацией, то это обуславливает сильнейший стресс и напряжение, что в свою очередь повышает уровень выгорания.

4. При реализации программы профилактики синдрома профессионального выгорания необходимо опираться на принципы добровольности и активного взаимодействия. Для достижения положительного результата участники должны активно взаимодействовать, решать проблемные ситуации, осознавать свои возможности, принимать ролевую ответственность, углублять знания. Каждый участник должен осознать свой индивидуальный уровень профессионального выгорания и принять ответственность за работу по снижению уровня выгорания.

Заключение. Таким образом, ключевым ресурсом любого учреждения является сотрудник. Состояние сотрудника способно влиять на достижения и функционирование организации, поэтому любые негативные факторы как внешней, так и внутренней среды, в том числе синдром профессионального выгорания, способны снизить его производительность.

Реализация программы профилактики синдрома профессионального выгорания способствует обучению сотрудников сферы социального обслуживания умению самостоятельно предотвращать нарушения психического и физического здоровья, формированию отношений сотрудничества и взаимопомощи в процессе профессиональной деятельности. Информационные и практические занятия направлены на конструктивное решение конфликтных ситуаций, обучение способам саморегуляции, групповой супервизии, что позволяет противостоять профессионально обусловленным кризисам. Организация профилактики синдрома профессионального выгорания не требует от учреждения серьезных затрат, но при этом позволяет сохранить накопленный кадровый и финансовый потенциал.

Список использованных источников:

1. Бойко, В.В. Энергия эмоций / В. В. Бойко. – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.
2. Шарко, Т.С. Профессиональное выгорание сотрудников территориальных центров социального обслуживания населения / Т.С. Шарко, Т.В. Савицкая // Повышение качества профессиональной подготовки специалистов социальной и образовательной сфер : сборник научных статей / Витеб. гос. ун-т ; редкол.: С.Д. Матюшкова, С.Г. Туболец ; науч. ред. А.П. Орлова ; отв. за вып. С.А. Моторов. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2018. – С. 262–266.