

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной Экзаменационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Профессиональное выгорание в социальной работе: пути и методы повышения профессиональной стрессоустойчивости»**.

Специалисты социальной сферы в процессе выполнения своих трудовых функций находятся в постоянном общении с людьми. Работа в сфере «человек-человек» предполагает построение эффективной коммуникации с людьми разного возраста, социального положения, взглядов. Широкий спектр применения коммуникативного инструментария специалистами социальной сферы в сочетании с большими нагрузками, возникновением внештатных ситуаций, столкновением с социальным неблагополучием приводит к возникновению такого явления как «профессиональное выгорание». Профессиональное выгорание как процесс происходит поэтапно, выделяют следующие стадии выгорания: напряжение, сопротивление, истощение. Сопоставляя понятия «эмоциональное выгорание» и «профессиональное выгорание», выделим главную отличительную черту — широту значения: профессиональное выгорание рассматривается как часть эмоционального выгорания, которое, помимо трудовых отношений затрагивает другие сферы человеческой жизни.

Слайд 2

Целью работы является изучить проблему профессионального выгорания в социальной работе, разработать программу профилактики профессионального выгорания социальных работников.

Задачи исследования представлены на слайде.

Объектом нашего исследования будут специалисты социальной сферы (социальные работники).

Предметом — профессиональное выгорание социальных работников.

В данной работе были применены следующие **методы** исследования: анализ теоретической базы (изучение литературы, изучение нормативно-правовых документов), включенное наблюдение, проведение эмпирического исследования.

Слайд 3

Задачами учреждения является реализация права семьи и детей на защиту и помощь со стороны государства, улучшение социально-экономических условий жизни, укрепление, совершенствование работы по педагогической реабилитации и социальной адаптации воспитанников учреждения. С целью изучения выраженности профессионального выгорания у социальных работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей Усть-Кутского района» было проведено исследование на базе указанного учреждения. В таблице приведен списочный состав группы испытуемых

Слайд 4

В свою очередь, группа респондентов имеет следующие характеристики. Преобладающим большинством респондентов — 33 % являются социальные работники в возрасте от 41 года до 50 лет, наименьшая группа респондентов от 51 и старше.

Слайд 5

Таким образом, среди респондентов равномерно распределились группы с разным трудовым стажем от «вновь прибывших сотрудников», стаж работы которых от одного года до «опытных специалистов» со стажем работы 20 лет.

Слайд 6

Итак, начнем анализ исследования с обработки результатов по методике В. В. Бойко. На рисунке мы видим, что в среднем, у социальных работников фаза «напряжение» уже сформировалась, т. к. составляет 39,5 балла. Это может свидетельствовать о том, что сотрудники испытывают определенные трудности с адаптацией, им необходимо быстро учиться, общаться с коллективом и приспосабливаться к новым условиям труда и требованиям менеджмента. Все эти аспекты вызывают у сотрудников определенное беспокойство и волнение. Кроме того, работа требует высокой степени самоорганизации и мобилизации личных ресурсов. Сочетание всех этих факторов создает высокий стресс, который является первой предпосылкой для формирования эмоционального выгорания, особенно если эти обстоятельства и условия будут влиять на личность работника в течение длительного времени, а механизмы приспособления будут замедляться.

Слайд 7

Далее перейдем к описанию результатов опросника «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона. Анализ ответов на опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона, адаптированный

Н. Е. Водопьяновой проводится по трем показателям: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Результаты опроса сотрудников представлены в таблице.

Слайд 8

На данном слайде приведено количественное значение средних результатов опроса. Анализ приведенных выше данных показывает, что у социальных работников преимущественно высокий уровень эмоционального истощения. Эмоциональное истощение у данных сотрудников характеризуется снижением эмоционального фона, равнодушием или эмоциональным перенасыщением, опустошенностью, усталостью и бессилием, вызванным собственной работой. Такие люди раздражаются из-за незначительных, мелких событий, склонны к частым нервным «срывам» и т. п.

Слайд 9

Таким образом, в целях предотвращения профессионального выгорания социальных работников учреждения, необходимо провести комплекс занятий, направленных на улучшение эмоционального самочувствия, повышение информированности о тайм-менеджменте, путях и методах стрессоустойчивости. Данная программа предназначена для социальных работников Центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, Усть-Кутского района, может применяться со специалистами по социальной работе, социальными работниками учреждений социальной защиты населения области. Подробно в таблице представлен план-график занятий по программе.

Слайд 10

Программа призвана помочь его участникам проанализировать проявления признаков выгорания, выделить источники неудовлетворения профессиональной деятельностью, а также сделать анализ собственных источников негативных переживаний на работе, увидеть ресурсы профессиональной деятельности, направлений личностного и профессионального роста, снять напряжение, за счет высказывания накопившихся негативных эмоций и получения психологической поддержки.

Слайд 11

На слайде представлено календарное планирование по программе, также отражена форма мероприятия и тематика. Занятия по программе проводятся еженедельно, продолжительность занятия не более 30 минут. Программа предусматривает также выпуск и распространение буклетов и Памяток по проблемам профилактики и преодоления симптомов профессионального

выгорания, хронической усталости и стресса. Программа призвана помочь его участникам проанализировать проявления признаков выгорания, выделить источники неудовлетворения профессиональной деятельностью, а также сделать анализ собственных источников негативных переживаний на работе, увидеть ресурсы профессиональной деятельности, направлений личностного и профессионального роста, снять напряжение, за счет высказывания накопившихся негативных эмоций и получения психологической поддержки.

Слайд 12

Таким образом, программа по предупреждению профессионального выгорания социальных работников направлена на повышение их эмоциональной устойчивости, подготовки к психологическому стрессу в профессиональной деятельности, развитие навыков предотвращения синдрома хронической усталости, формирование уверенности в себе, повышение качества обслуживания клиентов, формирование образа социального работника в структуре образа-Я. Нами выбраны в качестве форм и методов работы: мини-лекции, тренинги, групповая и индивидуальная работа, различные виды терапий.

Слайд 13

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.