

«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

**«Профессиональное выгорание в социальной
работе: пути и методы повышения
профессиональной стрессоустойчивости»**

Выполнил: О. М. Гаязова

**Научный руководитель: канд.
экон. наук, доцент О. Г. Седых**

Цель и задачи

Цель – изучить проблему профессионального выгорания в социальной работе, разработать программу профилактики профессионального выгорания социальных работников.

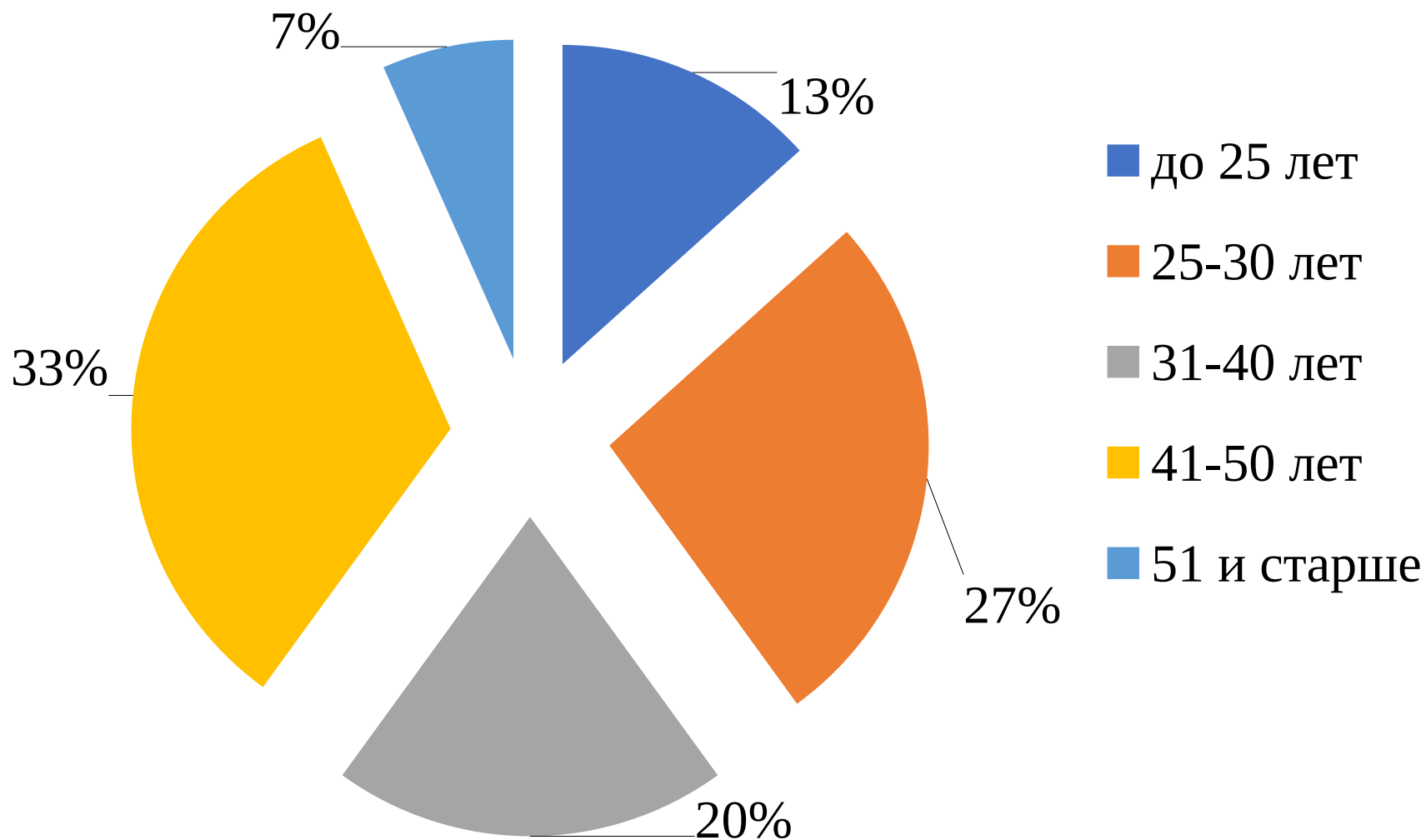
Задачи:

1. Дать характеристику понятий «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание», определить их взаимосвязь.
2. Проанализировать причины и возможные последствия профессионального выгорания у социальных работников.
3. Провести исследование выраженности профессионального выгорания у социальных работников (на примере ОГКУСО «ЦПД Усть-Кутского района»).
4. Разработать программу профилактики профессионального выгорания социальных работников.

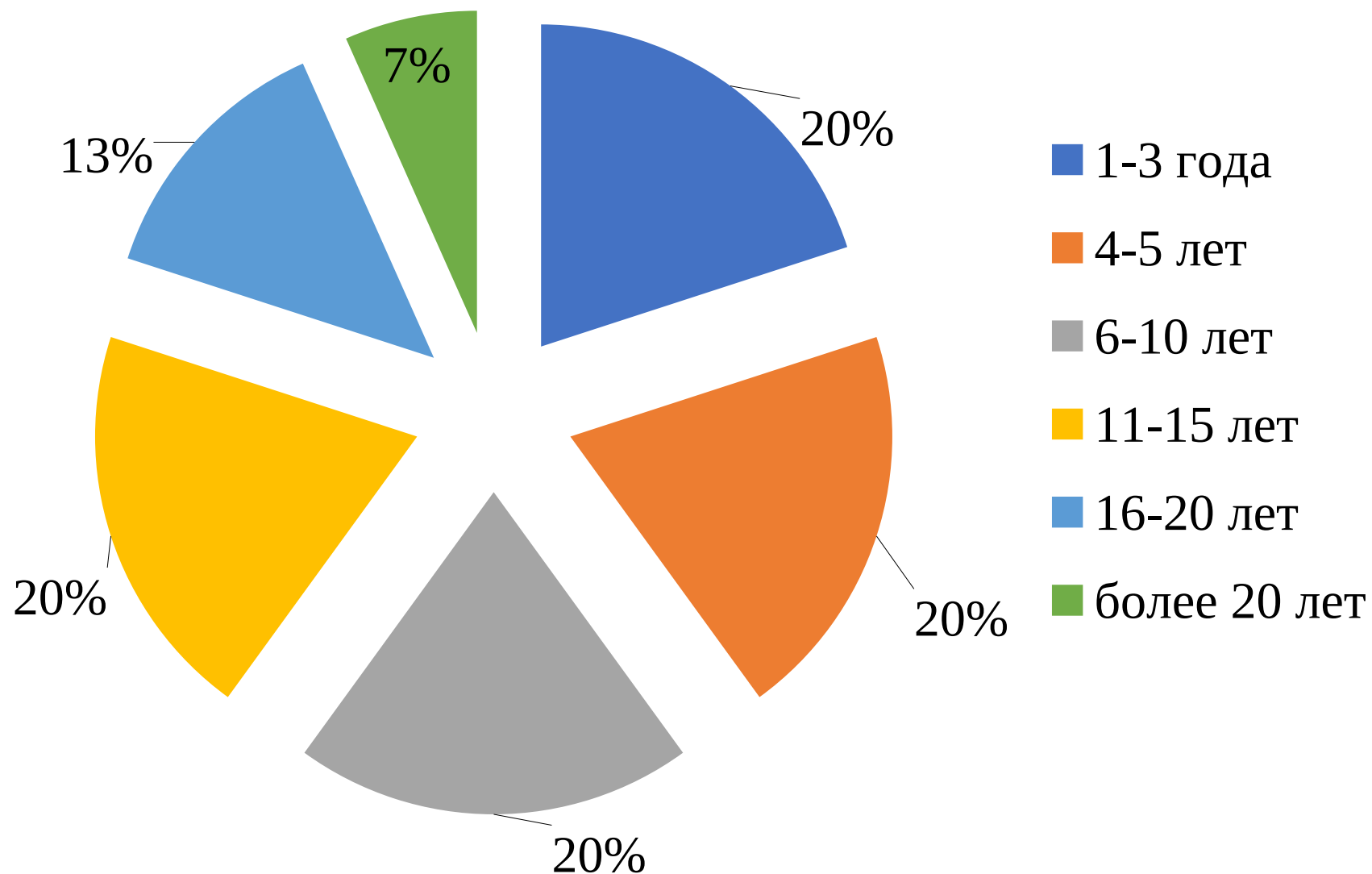
Списочный состав группы испытуемых с учетом возрастных характеристик и стажа работы

№	Имя	Возраст	Стаж
1	Анна М.	36 лет	7 лет
2	Арина С.	50 лет	15 лет
3	Богдана Г.	28 лет	4 года
4	Василиса К.	38 лет	10 лет
5	Валерия Н.	25 лет	1 год
6	Виктория П.	35 лет	9 лет
7	Галина В.	24 года	3 года
8	Евгения Д.	56 лет	23 года
9	Евгения М.	41 год	15 лет
10	Ирина Р.	30 лет	5 лет
11	Инна Т.	49 лет	16 лет
12	Кристина С.	29 лет	4 года
13	Марина В.	47 лет	12 лет
14	Милана Д.	41 год	17 лет
15	Татьяна В.	22 года	1 год

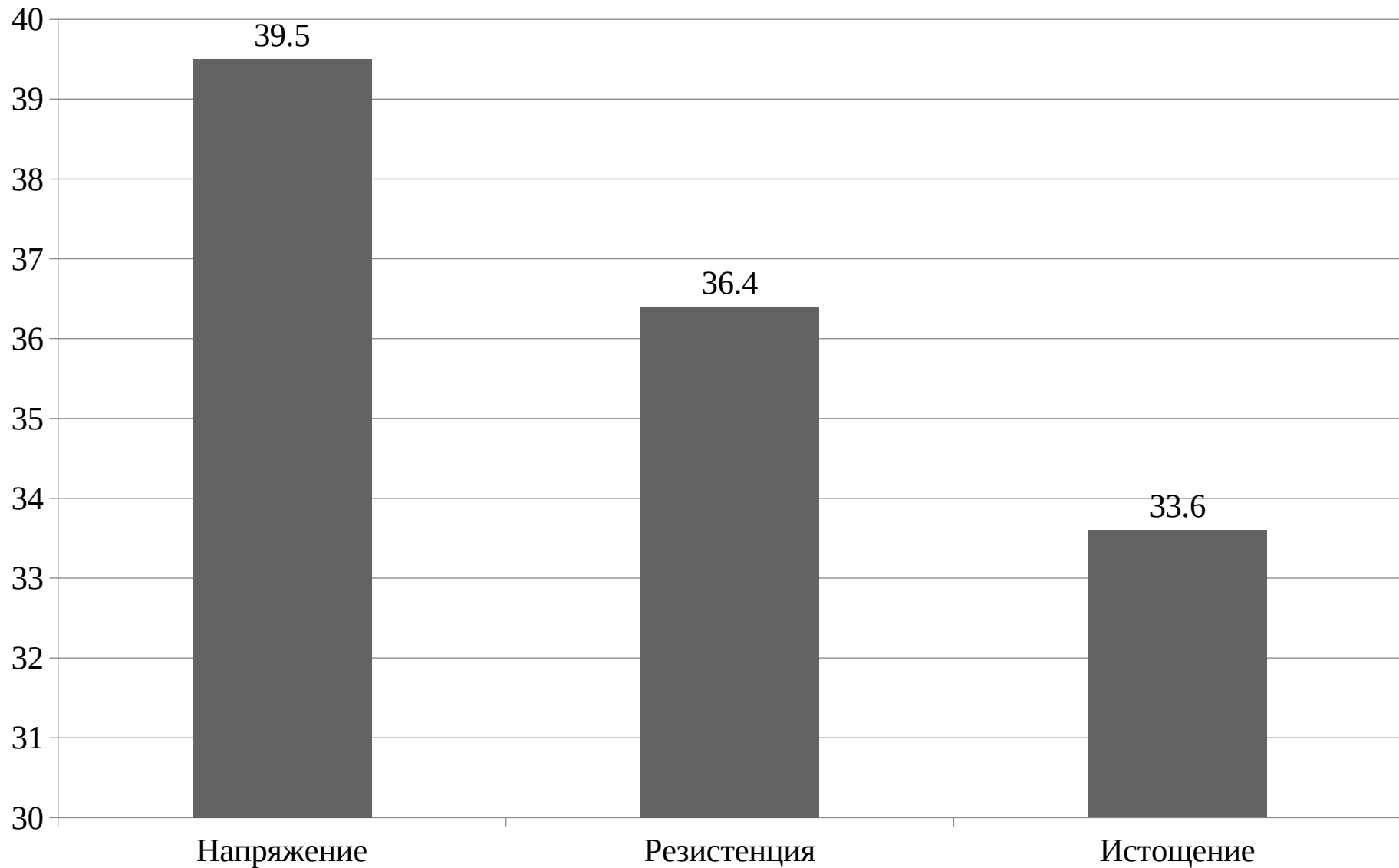
Возрастные характеристики респондентов



Стаж работы респондентов



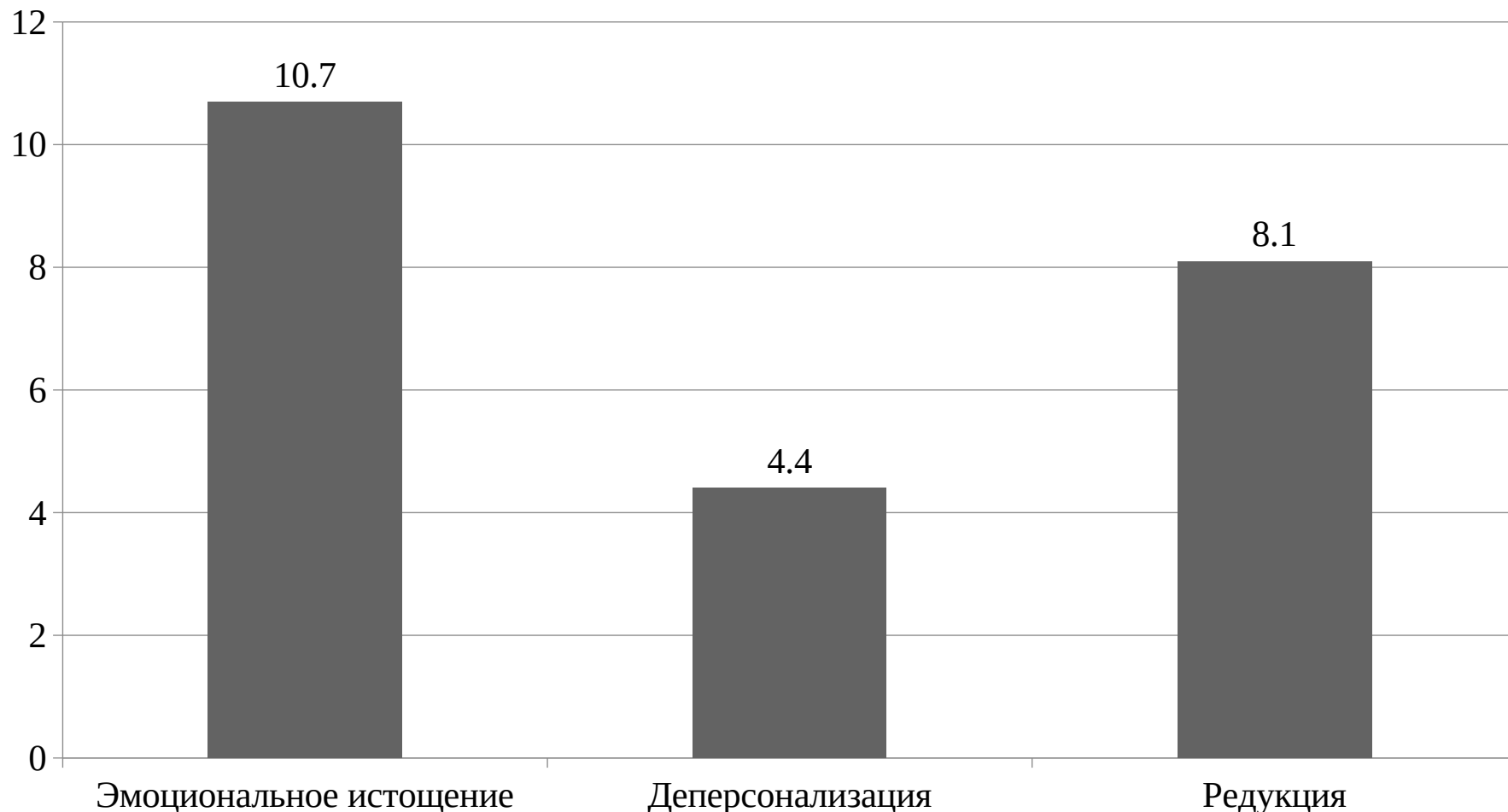
Анализ средних значений по методике В. В. Бойко



Результаты опроса сотрудников с помощью использования методики «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой

№	Имя	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
1	Анна М.	11	5	5
2	Арина С.	9	9	12
3	Богдана Г.	6	4	9
4	Василиса К.	12	3	3
5	Валерия Н.	18	3	9
6	Виктория П.	10	2	10
7	Галина В.	11	2	14
8	Евгения Д.	14	3	11
9	Евгения М.	8	8	4
10	Ирина Р.	11	5	3
11	Инна Т.	5	8	10
12	Кристина С.	13	3	15
13	Марина В.	15	2	7
14	Милана Д.	9	7	5
15	Татьяна В.	9	3	5
	Среднее значение	10,7	4,4	8,1

Анализ средних значений опросника «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона



План-график занятий по программе

№ п/п	Перечень направлений	Наименование занятий	Ответственный	Количество занятий
1	Психологическое просвещение	«Стабилизация эмоционального состояния – приемы»	психолог	4
2	Изучение основ тайм-менеджмента	Тайм-менеджмент: основы, правила, внедрение	специалист по социальной работе	4
3	Занятия релаксации	ресурсосберегающие стратегии: полноценный сон, сбалансированное питание, активный отдых, создание положительных образов во внешнем окружении	специалист по социальной работе, психолог	4
		тренинг «релаксация»	психолог	4
		ресурсоактивизирующие стратегии: активизация личностных потенциалов	психолог	4
		ресурсореконструктивные стратегии: реконструкция системы ценностей	психолог	4
4	Проведение различных видов терапий	Я и мое хобби	специалист по социальной работе	4
		новый путь к работе	специалист по социальной работе	4
		мои лучшие черты	специалист по социальной работе	4
5	Основы коммуникации	трудный случай в рабочие будни – позитивный выход из ситуации	специалист по социальной работе	4
		эффективная коммуникация	специалист по социальной работе	4
6	Разработка буклетов	профилактика профессионального выгорания	специалист по социальной работе, психолог	1
		профилактика хронической усталости и стресса.	специалист по социальной работе, психолог	1
		здоровый сон и здоровые пищевые привычки	специалист по социальной работе	1
		тайм-менеджмент в рабочие будни	специалист по социальной работе	1
7	Разработка рекомендаций	профилактика профессионального выгорания	специалист по социальной работе, психолог	1

Задачи программы:

1. Провести исследование для определения уровня профессионального выгорания среди сотрудников учреждения.
2. Провести комплекс профилактических занятий для работников, специфика работы которых способствует нервно-психическому перенапряжению, и как следствие, возникновению синдрома профессионального выгорания.
3. Ознакомить социальных работников со стратегиями личностного роста (тайм-менеджмент, планирование карьеры).
4. Повысить уровень психологических знаний, сформировать мотивации у социальных работников к сохранению психологического здоровья.

Принципы реализации программы:

- ☐ добровольности;
- ☐ конфиденциальности;
- ☐ интенсивности и непрерывности;
- ☐ междисциплинарности;
- ☐ индивидуального подхода.

Методы работы:

1. Психологическая диагностика сотрудников.
2. Дискуссии — обсуждение спорных вопросов, задач.
3. Психологическое просвещение — расширение знаний о закономерностях и условий благоприятного психического развития человека.

Примерные темы занятий

Месяц	Форма мероприятия	Тема
Январь	мини-лекция	«Тайм-менеджмент: основы, правила, внедрение»
Февраль	психологическое просвещение	«Стабилизация эмоционального состояния – приемы»
Март	работа с кейсами	Трудный случай в рабочие будни – позитивный выход из ситуации
Апрель	групповая игра	Полезные пищевые привычки – основа ЗОЖ
Май	фототерапия	Я и мое хобби
Июнь	путешествие-терапия	Новый путь к работе
Июль	мини-лекция	Ресурсосберегающие стратегии: полноценный сон, сбалансированное питание, активный отдых, создание положительных образов во внешнем окружении
Август	мини-лекция	Ресурсоактивизирующие стратегии: активизация личностных потенциалов
Сентябрь	мини-лекция	Ресурсореконструктивные стратегии: реконструкция системы ценностей
Октябрь	тренинг	Релаксация
Ноябрь	групповая работа	Эффективная коммуникация
Декабрь	арт-терапия	Мои лучшие черты

Заключение

- Методика диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко показала, что в среднем, у социальных работников фаза «напряжение» уже сформировалась, т. к. составляет 39,5 балла. Фаза «сопротивления» находится в стадии формирования, которая составила 36,4 балла. Фаза «истощения» в этой под-группе не сформирована, а количественный показатель составляет 33,6 балла.
- Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона, адаптированный Н. Е. Водопьяновой показал, что у социальных работников преимущественно высокий уровень эмоционального истощения. Об этом свидетельствует показатель — 42,7 баллов. Уровень деперсонализации у сотрудников соответствует высокому уровню — 25,1 балл. У сотрудников показатель редукции достижений равен 41,6 баллам, что говорит о высоком уровне.
- Таким образом, эмпирические данные подтверждают актуальность исследуемой нами темы, подчеркивают необходимость в разработке рекомендаций по профилактике наступления профессионального выгорания социальных работников.
- Автором была разработана примерная программа по профилактике профессионального выгорания социальных работников.
- Считаем, что данная программа будет способствовать минимизации профессиональной выгорания и поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе организации социального обслуживания.

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!