

Камоцкий М.В., студ. гр. 412а ФКиСКД
БГУКИ
Научный руководитель – Байко А.П.,
ст. преподаватель

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВЫХ ФОРМ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА

Стрессоустойчивость человека в его профессиональной деятельности становится в последнее время довольно актуальной проблемой как для общества, так и для научного мира. Специалист, включенный в свою работу, часто не в состоянии самостоятельно отрегулировать психофизиологические процессы, которые происходят в его организме, а постоянно возникающие стрессы, обусловленные рядом факторов (однообразие деятельности, частая смена микроклимата в коллективе, тяжелая эмоциональная нагрузка, неудовлетворенность результатами своей деятельности и т.д.), могут привести к развитию у него синдрома эмоционального выгорания.

Синдром выгорания – одна из важнейших причин, по которой человек не способен получать удовольствие от своей работы и, как следствие, от своей жизнедеятельности в целом, профессор В.В. Бойко связывает это с выработанным личностью механизмом психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетике) в ответ на избирательные психотравмирующие воздействия. К. Кондо определяет синдром «эмоционального сгорания» как дезадаптированность к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений [2].

Профессиональная деятельность социальных работников связана с наиболее социально уязвимыми представителями общества (инвалидами, неблагополучными семьями, зависимыми, девиантными людьми и т.д.). Если специалист, работающий с такого рода клиентами, «переносит» их проблемы на себя, усиливая степень собственных переживаний и волнения, да еще

часто конфликтует с сослуживцами, то любое противостояние со стороны воспринимается им как стрессовая ситуация, что впоследствии тоже может привести к выгоранию на работе.

Проведенная нами психодиагностическая методика К.Лавровой по выявлению степени синдрома эмоционального выгорания у группы социальных работников ГУ «ТЦСОН Ленинского района г.Минска» показала, что большинство опрошенных (76%) подвержены риску развития синдрома сгорания, а 16% из выборки уже имеются его первые признаки. Почти все социальные работники (92%) не удовлетворены условиями работы, больше половины опрошенных – 58% жалуются на усталость и недомогания в конце рабочего дня.

Чтобы предотвратить дальнейшее развитие синдрома эмоционального выгорания, мы обратились к накопленному в научно-практической деятельности немалому опыту, в котором среди наиболее эффективных форм по предотвращению синдрома особое место занимает система тренингов (от английского «воспитывать», «обучать»). Тренинг является действенным механизмом профилактики, коррекции и реабилитации, так как представляет собой процесс совершенствования организма, приспособления его к повышенным требованиям в определенной работе путем систематических упражнений все увеличивающейся нагрузки и возрастающей сложности. С точки зрения психологии, тренинг - это эффективное воплощение жизненных законов поведения и воспроизведения эмоциональных человеческих реакций с целью обогащения психотехники и изменений во взаимодействии с миром [1].

В психолого-актерском тренинге, начиная управлять своим состоянием, человек автоматически переходит к управлению событиями своей жизни, а в дальнейшем имеет возможность, благодаря этому, наработать уже постоянное, устойчивое состояние комфортности, будь то обыденность, рабочая среда или коллектив. При организации психолого-актерского тренинга с социальными работниками мы учитывали главное

требование к группе – личностную готовность к переменам в лучшую сторону. Тренинг проходил в режиме интенсивного взаимодействия тренера и участников и включал ролевые и деловые игры на основе проблемных ситуаций участников, а также работу в малых группах. В ходе тренинга решались конкретные задачи отдельных участников. На первом месте в способах воздействия психолого-актерского тренинга мы ставили эмоциональные воздействия, в основе которых лежала интерактивность и игра – составляющие части психолого-актерских тренингов. Игра, как художественное осмысление реального жизненного или исторического события, всегда ситуативна и вызывается определенными социальными потребностями личности. Играя участники тренинга получали в обмен на напряжение и выгорание ряд незаменимых возможностей: свободное общение, креативное мышление, умение импровизировать в работе, переключать внимание без потерь в трудовой деятельности, артистизм, характерность, наблюдательность и навыки невербального общения, развитую память, умение брать на себя ответственность, быть руководителем, перевоплощаться в новые роли и т.д.

Участие в тренингах позволило социальным работникам, как они отмечали на рефлексии, определиться со своими целями, мобилизовать энергию, большая часть которой в обычном состоянии не использовалась, и правильно направить эту энергию и усилия так, чтобы достичь поставленных целей. Это как бы «второе рождение» специалиста без проблем в своей деятельности, без предпосылок к развитию выгорания и негативного отношения к своей работе.

Таким образом, тренинг в социально-культурном пространстве в наиболее приемлемой его форме – психолого-актерский, стал весомым механизмом решения проблемы профилактики и коррекции эмоционального выгорания у социальных работников. Поэтому проведение психолого-актерских тренингов должно включаться в программы профилактики синдрома эмоционального выгорания работников сферы социального

обслуживания, дабы сохранить грамотных, а главное физически и психологически здоровых специалистов, потребность в которых очень велика.

Список используемой литературы:

1. Антонова, О.А. Психолого-актерские тренинги в сфере социально-культурного сервиса / О.А. Антонова // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2010. – №5. – С.50-57.
2. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 434 с.