



Профессиональные риски в социальной работе

- 1. Сущность, виды, проявление профессиональной деформации.**
- 2. Синдром эмоционального сгорания и психогигиены в социальной работе.**

1. Сущность, виды, проявление профессиональной деформации.

Выделяют 3 класса условий труда по степени их влияния на здоровье человека:

- **Оптимальные.** Исключение неблагоприятного воздействия опасных и вредных факторов, создающие предпосылки для сохранения высокого уровня работоспособности.
- **Допустимые.** Уровень опасных факторов не превышает устойчивых гигиенических нормативов. Возможность восстановления во время отдыха.
- **Вредные и опасные.** Возможны функциональные изменения, могут привести к снижению работоспособности или ухудшению здоровья.

Профессия социальный работник сопряжена со специфическим риском, т.к. работник имеет дело с переживающими, страдающими людьми за которых он несет моральную ответственность.



Риск – это возможная опасность.

Источники риска:

1. Искусственная среда обитания (экология);
2. Внутренняя среда (заболевания);
3. Естественная среда (несчастные случаи);
4. Профессиональная среда;
5. Непрофессиональная среда (горные лыжи, альпинизм).

Социального работника можно сравнить с эмоциональным донором, который принимает на себя негативные эмоции и переживания клиента.



Признаки негативного воздействия:

- Ощущение эмоционального истощения ;
- Наличие враждебности по отношению к клиентам;
- Наличие психосоматических заболеваний;
- Нарушение аппетита;
- Негативная самооценка;
- Возрастание агрессии и чувства вины.

Профессиональная деформация

- Профессиональная деформация – это постепенно накопившееся изменения, психологическая дезориентация личности, формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности. Сказывается на продуктивности труда, взаимодействии с другими на развитие самой личности.

Причины профессиональной деформации:

- Специфика ближайшего окружения;
- Разделение труда;
- Узкая специализация.



Группы факторов ведущих к профессиональной деформации:

- Обусловлены специфической деятельностью;
- Факторы личностного свойства;
- Факторы социально-психологического характера.

Отклонение в профессиональном развитии проявляется в :

- Отставании в проф. развитии по сравнению с возрастными и социальными нормами;
- Несформированность проф. деятельности. Недостаточный профессионализм;
- Потеря нравственных ориентиров в труде;
- Уменьшение проф. способностей;
- Проявление деформации личности и проф. сознания.

Ученые разделяют следующие виды стрессов:

1. Профессиональный (вхождение в новую профессиональную среду, невозможность выполнить какие-то требования);
2. Личностные стрессы (изменение статуса);
3. Стрессы ответственности (отражают правовое и моральное отношение работника к клиенту).

2. Синдром эмоционального сгорания и психогигиены в социальной работе.

Исследования по проблеме профессионального выгорания начались в 70-е годы 20-го века. Руководство Американской службы психологии и социальной поддержки населения стало получать жалобы на неэффективность работы своих сотрудников, их раздражительность. Изучение этого явления привело медиков и психологов к открытию особой формы «Стресса общения», который Фрейденберг назвал выгорание.



Факторы вызывающие синдром эмоционального сгорания:

1. Внутренние факторы

- Склонность к эмоциональной ригидности;
- Интенсивное восприятие и переживания;
- Слабая мотивация в профессиональной деятельности.

2. Внешние факторы

- Напряженная психоэмоциональная деятельность;
- Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности;
- Повышенная ответственность за выполненную работу .

Направления предотвращения выгорания:

- Развитие ЗУНов;
- Развитие содержаний труда;
- Система улучшения психологического климата в коллективе;
- Улучшение условий труда и отдыха;
- Развитие мотивации;
- Развитие оплаты труда;
- Система психологической разгрузки;
- Социальная защита социальных работников и др.

В оптимизацию организационных условий труда входит:

- Оснащение кабинета;
- Эстетическое оформление;
- Техническая оснащенность;
- Обеспечение возможности технического перерыва;
- Справедливая кадровая политика;
- Отлаженная система охраны труда;
- Выработка стандартов формального и неформального поведения специалистов и др.

Улучшение психологического климата:

- Формирование традиций в коллективе;
- Предоставление самостоятельности в принятии решений;
- Смещение акцентов с контроля на самоконтроль;
- Организация совместных мероприятий и др.

Работа с индивидуальными особенностями:

- Информирование о причинах эмоционального выгорания;
- Ознакомление с принципами самопомощи для сохранения здоровья;
- Эмоциональная поддержка.

Спасибо за внимание!!!