

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно-правовий факультет

Кафедра психології

Дипломна робота

Магістр

(освітній ступень)

на тему «Структурні особливості синдрому емоційного вигорання у
тренерів з гімнастики різного віку»

«ХАІ.704.7-96п1.200.053 00318214 3В».

Виконав: студент курсу групи №7-96п1

Спеціальність 053 «Психологія»

(код та найменування)

Освітня програма: «Психологічне
консультування та психотерапія»

(найменування)

Зайцев В.Є.

(прізвище й ініціали студента)

Керівник: Гулий Ю.І.

(прізвище й ініціали)

Рецензент: Фролова Є В.

(прізвище й ініціали)

Харків – 2020

Реферат

Дипломна робота: 106 с., 6 табл., 6 рис., 5 дод., 65 джерел.

Ключові слова: ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СТРЕС, ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ, СПОРТИВНИЙ ТРЕНЕР, ГІМНАСТИКА

Об'єкт дослідження - система ризиків емоційного вигорання у структурі професійної діяльності тренерів з гімнастики різного віку.

Предмет дослідження - синдром емоційного вигорання тренерів з гімнастики різного віку.

Мета роботи - дослідити структурні особливості синдрому емоційного вигорання у тренерів з гімнастики різного віку та запропонувати заходи щодо його попередження.

Методи дослідження: аналіз наукової фахової літератури, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних й емпіричних даних, експеримент, психодіагностичне тестування, спостереження; інформативний комплекс психодіагностичних методик; методи математичної статистики.

Висновки: визначено поняття синдрому емоційного вигорання; виділені структурні компоненти синдрому емоційного вигорання у спортивних тренерів; окреслено та охарактеризовано фактори, які впливають на синдром емоційного вигорання у тренерів; розкриті питання організації дослідження синдрому емоційного вигорання тренерів; обґрунтовані методи дослідження синдрому емоційного вигорання тренерів з гімнастики різного віку; наведені та проаналізовані результати дослідження особливостей емоційного вигорання у тренерів з гімнастики різних вікових груп; встановлено залежність емоційного вигорання від віку та досвіду спортивного тренера; для зниження та можливого попередження впливу синдрому емоційного вигорання запропоновано план заходів, які дозволять нормалізувати емоційний стан та підвищити самооцінку тренерів.

Abstract

Diploma thesis: 106 pages, 6 tab., 6 p., 5 appx., 65 sources.

Key words: EMOTIONAL BURNING, STRESS, DEPERSONALIZATION, SPORTS COACH, GYMNASTICS

Object of research is the system of risks of emotional burnout in the structure of professional activities of gymnastics coaches of different ages.

The subject of the research is the syndrome of emotional burnout of gymnastics coaches of different ages.

The purpose of the research is to investigate the structural features of the emotional burnout syndrome in gymnastics coaches of different ages and to propose measures to prevent it.

Methods of research: analysis of scientific professional literature, generalization, systematization and interpretation of theoretical and empirical data, experiment, psychodiagnostic testing, observation; informative complex of psychodiagnostic methods; methods of mathematical statistics.

Conclusions: the concept of emotional burnout is defined; the structural components of the emotional burnout syndrome in sports coaches have been identified; outlined and characterized the factors that affect the emotional burnout syndrome in coaches; the questions of the organization of research of a syndrome of emotional burnout of trainers are opened; substantiated methods of research of the syndrome of emotional burnout of gymnastics coaches of different ages; the results of research of features of emotional burnout at gymnastics trainers of different age groups are resulted and analyzed; the dependence of emotional burnout on the age and experience of a sports coach has been established; to reduce and possibly prevent the impact of emotional burnout, a plan of measures is proposed that will normalize the emotional state and increase the self-esteem of coaches.

Реферат

Дипломная работа: 106 с., 6 табл., 6 рис., 5 доп., 65 источников.

Ключевые слова: ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, СТРЕСС, ДЕПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ, СПОРТИВНЫЙ ТРЕНЕР, ГИМНАСТИКА

Объект исследования - система рисков эмоционального выгорания в структуре профессиональной деятельности тренеров по гимнастике разного возраста.

Предмет исследования - синдром эмоционального выгорания тренеров по гимнастике разного возраста.

Цель работы - исследовать структурные особенности синдрома эмоционального выгорания у тренеров по гимнастике разного возраста и предложить меры по его предупреждению.

Методы исследования: анализ научной профессиональной литературы, обобщение, систематизация и интерпретация теоретических и эмпирических данных, эксперимент, психодиагностическое тестирование, наблюдение; информативный комплекс психодиагностических методик; методы математической статистики.

Выводы: определено понятие синдрома эмоционального выгорания; выделены структурные компоненты синдрома эмоционального выгорания у спортивных тренеров; обозначены и охарактеризованы факторы, влияющие на синдром эмоционального выгорания у тренеров; раскрыты вопросы организации исследования синдрома эмоционального выгорания тренеров по гимнастике разного возраста; обоснованы методы исследования синдрома эмоционального выгорания тренеров по гимнастике; приведены и проанализированы результаты исследования особенностей эмоционального выгорания у тренеров по гимнастике разных возрастных групп; установлена зависимость эмоционального выгорания от возраста и опыта спортивного тренера; для снижения и возможного предупреждения влияния синдрома эмоционального выгорания предложен план мер, которые позволят нормализовать эмоциональное состояние и повысить самооценку тренеров.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПОРТИВНИХ ТРЕНЕРІВ	7
1.1. Поняття синдрому емоційного вигорання	10
1.2. Структурні компоненти синдрому емоційного вигорання у спортивних тренерів	19
1.3. Фактори, які впливають на синдром емоційного вигорання у тренерів з гімнастики	31
Висновки до розділу 1	42
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРІВ З ГІМНАСТИКИ РІЗНОГО ВІКУ	45
2.1. Організація дослідження синдрому емоційного вигорання тренерів з гімнастики різного віку	45
2.2. Методи дослідження синдрому емоційного вигорання тренерів з гімнастики різного віку	46
Висновки до розділу 2	58
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРІВ З ГІМНАСТИКИ РІЗНОГО ВІКУ	59
3.1. Результати дослідження особливостей емоційного вигорання у тренерів з гімнастики різних вікових груп	59
3.2. Залежність емоційного вигорання від віку та досвіду спортивного тренера і можливості його попередження	71
Висновки до розділу 3	75
ВИСНОВКИ	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	81
ДОДАТКИ	87

ВСТУП

Актуальність теми. Перші десятиліття XXI ст. характеризуються інтенсифікацією процесів у багатьох соціальних сферах. Спортивна сфера не те що не стала виключенням із даної характеристики епохи, вона стала по суті провідником трансформацій, пов'язаних зі збільшенням швидкості процесів, посиленням конкуренції. Зростають вимоги до професійних результатів спортсменів і відповідно зростають не тільки фізичні, але і психічні навантаження на всіх учасників спортивної діяльності. Все це виражається у впливі різних факторів, як на спортсменів, так і на їх тренерів, що призводить до виникнення негативних станів, попередження і подолання яких можливо лише при наданні професійної допомоги і без усунення яких неможливе ефективно здійснення тренувальної та змагальної діяльності. У даному аспекті професійна діяльність тренерів, внаслідок необхідності працювати в умовах насиченості емоційно-значимими факторами (соціальна оцінка, рольова невизначеність, повсякденна рутинна, конфлікти, велика відповідальність, невизначені критерії успіху і т.п.), пов'язана, насамперед, зі значним навантаженням на їх емоційну сферу.

Сучасний спортивний тренер повинен вміти ефективно і безпомилково вирішувати поставлені перед ним завдання і знаходити оптимальні виходи з різноманітних, в тому числі нестандартних, ситуацій при виконанні своїх професійних обов'язків. Тренування та розвиток спортивних навичок вимагають від тренерів володіння необхідними знаннями, вміннями і навичками, а також високої фізичної підготовленості. Крім цього, сучасна парадигма освіти очікує від них високого рівня педагогічного професіоналізму. Така напруга нерідко переходить у стан психічного виснаження, втоми, емоційного вигорання, феномена надає негативний вплив на психічне і соматичне стан фахівців, зайнятих у сфері діяльності з постійними соціальними контактами. Однак ще більшою мірою піддані ризику емоційного вигорання

тренери у найбільш відповідальних та складних видах спорту. Таким видом спорту є безсумнівно гімнастика, досягнення результатів в якій пов'язується не тільки з розвитком фізичних спроможностей й вольових якостей, але й естетичного й змістовного насичення підготовки до змагань. Це створює додаткове навантаження на тренера з гімнастики, що збільшується поступово зі збільшенням віку тренера. Посилюються означені ризики ще й нинішньою ситуацією пандемії Covid-19, котра створює додаткову напругу та посилює ризик емоційного вигорання.

У науковій літературі дослідженню феномену емоційного вигорання присвятили увагу такі вчені як В.В. Бойко, О.М. Борисова, М. Борневассер, Н.С. Водопьянова, С.Г. Геллерштейн, Е.Ф. Зеер, О. Кернберг, В.Л. Куликов, В.С. Орел, К.К. Платонов, Т.А. Попова, Т.І. Ронгинська, Г. Сельє, С. Cherniss J. Edelwich, V. Frankl, H.J. Freudenberg, C. Maslach, W.S. Paine, B. Periman, A. Pines та ін. В цих дослідження розкриті питання розуміння явища синдрому емоційного вигорання, його причин та методик вимірювання. В цілому проблематика емоційного вигорання широко представлена у психологічній науці та постійно удосконалюється.

Окремі питання, пов'язані із ризиками професійного середовища діяльності спортивних тренерів, структурних компонентів їх особистості, факторів, що можуть викликати їх емоційне вигорання розглядали такі вчені як Р.І. Андрєєва, Н.Ю. Волянчук, В.І. Воронова, Н.В. Жмарев, Є.П. Ільїн, П.В. Квашук, Б.Г. Кедровський, В.І. Ковальчук, А.Я. Корх, Г.В. Ложкин, Р. Мартенс, А.В. Мищенко, А.Н. Ніколаєв, В.Н. Платонов, В.Н. Прохоров, С.А. Рябіна, Н.І. Степанченко, Н.В. Туленков, О.П. Федик, Т.М. Caccese, S.A. Capel, J. Dale, L.B. Hendry, K.P. Henschen, W. Kroll, B.C. Ogilvie, V.E. Wilson. У свою чергу, проблематика емоційного вигорання у тренерів з гімнастики різного віку взагалі не знайшла розкриття у вітчизняній науці, що підвищує актуальність та наукову цінність даної дипломної роботи.

Мета дослідження: дослідити структурні особливості синдрому емоційного вигорання у тренерів з гімнастики різного віку та запропонувати заходи щодо його попередження.

З огляду на мету були визначені наступні **завдання дослідження:**

визначити поняття синдрому емоційного вигорання;

виділити структурні компоненти синдрому емоційного вигорання у спортивних тренерів;

окреслити та охарактеризувати фактори, які впливають на синдром емоційного вигорання у тренерів з гімнастики;

навести організацію дослідження синдрому емоційного вигорання тренерів з гімнастики різного віку;

обґрунтувати методи дослідження синдрому емоційного вигорання тренерів з гімнастики різного віку;

навести та проаналізувати результати дослідження особливостей емоційного вигорання у тренерів з гімнастики різних вікових груп;

встановити залежність емоційного вигорання від віку та досвіду спортивного тренера;

навести рекомендації щодо попередження та зменшення проявів синдрому емоційного вигорання у тренерів з гімнастики.

Об'єкт дослідження – система ризиків емоційного вигорання у структурі професійної діяльності тренерів з гімнастики різного віку.

Предмет дослідження – синдром емоційного вигорання тренерів з гімнастики різного віку.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз наукової фахової літератури, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних й емпіричних даних, з метою аналізу теоретичної бази досліджень феномена синдрому емоційного вигорання; емпіричні: психодіагностичне тестування, спостереження; інформативний комплекс психодіагностичних методик – з метою пошуку та формування психологічних засобів вимірювання емоційного вигорання серед тренерів з гімнастики; методи математичної статистики – з

метою використання способів перевірки надійності виявлених в дослідженні зв'язків між змінними, які виражаються в величинах і напрямках відмінностей між порівнюваними групами.

Для експериментального дослідження синдрому емоційного вигорання у тренерів за спортивної гімнастики були обрані методи психологічної діагностики (методика МВІ, методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка), оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (Тест Спілбергера-Ханіна), методика вивчення рівня суб'єктивного контролю (РСК), тест диференціальної самооцінки функціонального стану - опитувальник САН, метод кольорових виборів (МКВ – тест Люшера). Для обробки отриманих експериментальних даних були використані методи математичної статистики (метод середніх величин, вибіркового методу, t-критерій Стюдента). Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою пакета програм Microsoft Office for Windows 7.

В емпіричному дослідженні були задіяні 53 особи різного віку, які є тренерами зі спортивної гімнастики. Експериментальне дослідження синдрому емоційного вигорання серед тренерів зі спортивної гімнастики проводилось на базі Громадської організації «Харківська обласна федерація гімнастики» (ХОФГ).

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, сімох підрозділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (65 найменувань) та п'яти додатків .

РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПОРТИВНИХ ТРЕНЕРІВ

1.1. Поняття синдрому емоційного вигорання

Професійна діяльність, на яку доводиться значна частина життя людини, належить до числа факторів, що справляють глибокий вплив на формування і розвиток її індивідуально-психологічних особливостей. Це вплив, пов'язаний зі специфічними факторами тієї або іншої професійної ролі, не завжди має винятково позитивну спрямованість і нерідко носить складний і суперечливий характер. Професія, що займає в житті сучасної людини винятково важливе місце, безпосередньо впливає на розвиток кожної особистості. Перебудова мотиваційного комплексу, «пов'язана із трудовою діяльністю, спричиняє формування нових інтересів і потреб, приводить до зміни реальних і ідеальних відносин суб'єкта з дійсністю, вводить його в нову систему взаємозв'язків з людьми» [6, с. 23].

Одним із негативних впливів на професійний розвиток є професійний стрес. Всесвітня організація охорони здоров'я назвала професійний стрес хворобою XXI століття, тому що цей вид стресу зустрічається у будь-якій професії і набув розмірів глобальної «епідемії». Було пораховано, що економічні втрати від професійного стресу та пов'язаних з ним проблем із психічним здоров'ям працівників для 15 держав ЄС становлять 205 млрд. євро щороку.

У вітчизняній і зарубіжній науковій літературі для характеристики стресу робочого місця використовується два поняття – «організаційний стрес» і «професійний стрес». Ці поняття перетинаються, але не співпадають повністю. У зарубіжній літературі, як правило, використовуються поняття «стрес на роботі», «стрес на робочому місці», «трудовий стрес», «робочий стрес» без диференціювання факторів, що пов'язані з організаційними проблемами, і

стресорів, що стосуються специфіки професійної діяльності. У вітчизняній літературі найбільше поширення отримав термін професійний стрес. Л. Куліков розмежовує «поняття «робочий стрес», «професійний стрес», «організаційний стрес», що використовуються для опису стресу, пов'язаного з професійною діяльністю. Зокрема робочий стрес, – вважає вчений, – виникає як наслідок поганих умов праці, поганої технічної оснащеності неритмічних робочих навантажень; професійний – з причин змісту професії, яка має стресовий характер; організаційний – унаслідок негативного впливу особливості організації, де людина працює» [23, с. 33].

Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання». Синдром вигорання як наслідок стресів на роботі вже понад 30 років вивчають у зарубіжній психології та позначають терміном «burnout» (англ.) (цей англійський термін відповідає таким українським еквівалентам, як «згорання», «згасання», «горіння», «вигорання»). Ще у 30-і роки ХХ ст. С.Г. Геллерштейн писав: «Слід постійно пам'ятати, що сутність професійної роботи полягає не тільки у виконанні працівником ряду активних і реактивних дій, але й у пристосуванні організму до тих специфічних особливостей професії, на тлі яких ці дії відбуваються. При цьому часто спостерігається деформація не тільки тіла, але й психіки працівника» [12].

Найперше згадування про психічне вигорання на роботі з'явилося у романі «Справа про вигорання» Грема Гріна у 1961 році, в якому розповідається історія архітектора, який був виснажений, залишив роботу і переїхав до африканських джунглів. Ця книга дуже детально проаналізувала концепцію вигорання і визначила його концепцію як «втрату почуття вірності та співчуття до своєї професії» [60].

Однак перші наукові роботи з цієї тематики з'явилися у 70-і роки ХХ століття у США, коли американський психолог і психіатр Г. Фрайденберг у 1974 році описав феномен, який спостерігав у себе і своїх колег (виснаження, втрата мотивації і відповідальності), і назвав його burnout syndrome (вигорання) [53]. Г. Фрайденберг вивчав характеристики психологічного стану здорових

людей, що перебувають в інтенсивному, тісному спілкуванні та взаємодії із клієнтами, пацієнтами в емоційно насиченій атмосфері при наданні професійної допомоги. Себто вперше даний психологічний феномен, деякі прояви якого були описані Г. Фрайденбергом за допомогою методу спостереження, виник не як певний дослідницький конструкт, а, скоріше, як соціальна проблема. Спостереження Г. Фрайденберга за досить великою кількістю працівників показало, що вони випробовують виражений і стійкий стан емоційного виснаження, втрату мотивації до своєї професійної діяльності й, відповідно, працездатності та ефективності. Відзначалося, що цей процес протікав біля одного року і супроводжувався рядом певних симптомів, переважно когнітивних і фізичних. Саме для позначення даного феномена – станів «нечутливості», розчарування, почуття марності і крайньої знемоги – Г. Фрайденберг і запропонував термін «вигорання» («burnout»), що раніше використовувався в розмовній мові для позначення ефекту хронічної залежності від наркотиків, а також і в клінічній, психіатричній практиці («burnout») – для позначення залишкових явищ шизофренії, симптоматика яких проявляється інакше, чим звичайно.

Слід зауважити, що відмінність між стресом та вигоранням полягає, насамперед, у тривалості процесу. Вигорання є довгостроковим, «розтягнутим» у часі. На думку Г. Сельє, «стрес – це адаптивний синдром, який мобілізує всі сторони психіки людини, вигорання – це зрив адаптації» [40, с. 275]. З погляду Р. Лазаруса, «стрес – це дискомфорт, випробовуваний, коли відсутня рівновага між індивідуальним сприйняттям запитів середовища та ресурсів, доступних для взаємодії із цими запитамми» [57, с. 98]. Стрес – це стан людини, неспецифічна реакція на фізіологічному, психологічному та поведінковому рівнях, що виникає у відповідь на несприятливі впливи.

Стрес, однак, не незмінний конструкт: те, що сильно впливає на одну людину, може мати мінімальний вплив на іншу. Виразність впливу стресора на людину залежить, насамперед, від двох факторів: характеристик стресора та характеристик індивідуума. Характеристики стресора включають його

величину, тривалість впливу, новизну, передбачуваність і тимчасову послідовність подій. «Серед стресів, що виникають у трудовій діяльності, розрізняють наступні види: робочий, професійний, організаційний. Професійний стрес виникає через причини, пов'язаних з роботою, – її місця, часу, умов. Причини професійного стресу пов'язані із професією, родом або видом діяльності. Негативний вплив на суб'єкта особливостей організації, у якій він працює, приводить до виникнення організаційного стресу» [43, с. 177]. Професійний стрес без проведення профілактичних заходів веде до виникнення синдрому вигорання. Не випадково у дослідженнях стресу взагалі та професійного стресу зокрема поняття «вигорання» і «професійний стрес» часто вживаються разом.

Варто відзначити, що явище емоційного вигорання характерно для дуже широкого кола професій, і першими його сигналами служать збільшення числа прогулів, стан депресії, почуття суб'єктивного неблагополуччя і т.п. Закордонні дослідження роботи лікарів, учителів, поліцейських і юристів показали, що ці професії більшою мірою піддані впливу феномена вигорання. Реакцією на появу нового терміна був величезний потік публікацій практиків у різних професійних областях. В основному це були представники професій «людина – людина», від яких була потрібна в роботі емоційна інтегрованість (освіти, медицина, соціальне обслуговування, правоохоронні органи та ін.).

Однією із визначальних публікацій із синдрому емоційного вигорання стало дослідження Христини Маслач під назвою «Burned-out» у журналі «Human behavior» у рамках соціально-психологічного аспекту даного феномена. Х. Маслач визначила синдром емоційного вигорання як «синдром фізичного та емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи, втрату розуміння та співчуття стосовно клієнтів або пацієнтів. Ця дослідниця у «вигорілої» людини описувала такі основні риси, як: надмірне стомлення, втрата життєвих ідеалів, байдужність до роботи» [59, с. 105].

Дж. Еделвіч та А. Бродські характеризували емоційне вигорання як «наростаючу втрату ідеалізму, енергії та мети, пережите фахівцями професій спрямованих на надання допомоги людям» [51, с. 47].

В. Пайн розрізняв емоційне вигорання як «стресовий синдром (ідентифікований кластер почуттів і поведінкових реакцій, які найбільш часто виявляються у стресових та фрустрованих робочих ситуаціях) і вигорання як психічний розлад (часто серйозні, клінічно значимі паттерни особистісного дистресу та обмеженої життєдіяльності, які є кінцевим результатом процесу вигорання) і вважає, що вигорання не є типовим психічним розладом, але наявність протягом певного часу описаних вище симптомів може в остаточному підсумку привести до психічного розладу» [62, с. 15].

На думку В.В. Бойка, «емоційне вигорання – вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на певні психотравмуючі впливи. Професійне вигорання він відрізняє від різних форм емоційної ригідності, які визначається органічними причинами – властивостями нервової системи, ступенем рухливості емоцій, психосоматичними порушеннями» [4].

Результатом цих досліджень стало визначення розроблене Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ). За прийнятим ВООЗ визначенням, синдром вигорання – це «фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі й утомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також уживанню алкоголю або інших психоактивних речовин з метою одержати тимчасове полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності та (у багатьох випадках) аутодеструктивної поведінки» [24]. Себто «професійне вигорання» – група симптомів, що не виявляються в жодної людини одночасно, оскільки «вигорання» – процес дуже індивідуальний. Однак, як зазначають Б. Перлман та Є. Хартман, «у більшості випадків вони мають описовий характер, який не підтверджений емпіричними дослідженнями, і лише невелика кількість

з них, присвячених цьому феномена, містять у собі статистичний аналіз даних» [63, с. 289].

В.В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти вищезазначеного феномена. Його модель синдрому «професійного вигорання» складається з трьох компонентів, які супроводжуються дванадцятьма симптомами:

«1. Перший компонент – «напруження» – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю. Він виявляється у таких симптомах, як: переживання психотравмувальних обставин, незадоволеність собою, «загнаність у кут», тривога й депресія.

2. Другий компонент – «резистенція» – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає в людини відчуття надмірної перевтоми. Це виявляється в таких симптомах, як: неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків.

3. Третій компонент – «виснаження» – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Тут виявляються такі симптоми, як: емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення. Як відзначає В.В. Бойко, ознаки та симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні та психологічні проблеми типу виразок і депресії; спроби піклуватися про себе, як правило, не приносять результату, а професійна допомога може не давати швидкого полегшення. Професіонал може брати під сумнів цінність своєї роботи, професії і життя як такого» [5, с. 112-113].

Х. Маслач вказувала, що синдром емоційного вигорання може бути пізнаний за трьома симптомами: «1) емоційне виснаження; у працівника з'являється хронічна втома, знижується настрій (іноді при одній тільки думці про роботу), також спостерігаються розлади сну, дифузійні тілесні недуги, підсилюється схильність хворобам; 2) деперсоналізація / дегуманізація; відношення до колег і до тих, хто потребує допомоги, стає негативним, навіть цинічним, з'являється почуття провини, людина обирає автоматичне функціонування та усіяко уникає навантажень; 3) переживання власної неспроможності; людина страждає від не достатку успіху, визнання, а також від втрати контролю над ситуацією, постійно відчуває власну неспроможність і надмірність пропонованих до нього вимог» [59, с. 107]. Згодом Дж. Сонек додав до цієї тріади симптомів ще один – «вітальну нестабільність», а всі разом вони являють собою перші ознаки «розвитку предсуїцидального стану». Він приводить наступні симптоми вітальної нестабільності: депресія, подавлений настрій, збудливість, почуття скрутності, тривожність, занепокоєння, почуття безнадійності і дратівливості.

Е. Махер у 1983 р. узагальнила перелік симптомів синдрому професійного вигорання наступним чином: «психосоматичні нездужання; безсоння; негативне ставлення до клієнтів; негативне ставлення до самої роботи; відсутність апетиту або переїдання; негативна «Я-концепція»; агресивні почуття (дратівливості, напруження, тривожність, занепокоєння, гнів); поганий настрій та пов'язані з ним емоції: цинізм, песимізм, почуття безнадії, апатія, депресія; переживання, почуття провини» [15, с. 4].

А. Ленгле основним симптомом емоційного вигорання називає «стан виснаження, який спочатку стосується тільки самопочуття, потім він починає впливати безпосередньо на переживання, а потім також і на рішення, позиції, установки та дії людини» [26, с. 13]. Таке виснаження охоплює прояви всіх трьох вимірів людського буття, як їх описував В. Франкл: «соматичний вимір: тілесна слабкість, функціональні розлади, (наприклад, безсоння) аж до зниження імунітету до хвороб; психічний вимір: відсутність бажань, відсутність радості,

емоційне виснаження, дратівливість; ноетичний вимір: відхід від вимог ситуації та відхід з відносин, що знецінюють установки стосовно себе й до світу» [52]. Описаний В. Франклом зтяжний розлад створює подавлене емоційне тло, на якому специфічно сприймається й весь інший досвід. Переживання самого себе і світу характеризується хронічною відсутністю тілесних та психічних сил, відчуттям порожнечі, що супроводжується наростаючим відчуттям втрати духовних орієнтирів. До порожнечі рано або пізно додається почуття безглуздості, що поширюється на все більше число аспектів життя (не тільки на роботу, але й на вільний час і особисте життя), і в остаточному підсумку вже саме життя переживається як безглузде.

Таким чином, умовно симптоми емоційного вигорання можна розділити на фізичні, поведінкові, емоційні, розумові та соціальні.

До фізичних відносяться: втома, почуття виснаження, сприйнятливості до змін показників зовнішнього середовища, астенизація, часті головні болі, розлади шлунково-кишкового тракту, надлишок або недолік ваги, безсоння.

До поведінкових відносяться наступні симптоми: робота стає усе важчою, а здатність виконувати слабшає; працівник рано приходить на роботу та залишається надовго; відчуття фрустрації, безпорадності і безнадійності; нездатність приймати рішення; дистанційованість від клієнтів і колег; завищене почуття відповідальності; загальна негативна установка на життєві перспективи; зловживання алкоголем і (або) наркотиками.

До емоційних симптомів відносяться: недолік емоцій, неемоційність; песимізм, цинізм, почуття занепокоєння; відчуття нудьги; черствість у роботі та особистому житті; байдужність і втома; дратівливість, агресивність; тривога, легко виникаюче почуття гніву; посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; втрата ідеалів, надій або професійних перспектив; збільшення деперсоналізації – своєї або інших; почуття всемогутності; перевага почуття самотності.

До розумових симптомів можна віднести: зменшення інтересу до нових теорій і ідей у роботі; зменшення інтересу до альтернативних підходів у

рішенні проблем; байдужність до нововведень; відмова від участі в розвиваючих експериментах (тренінгах, освіті); формальне виконання роботи.

До соціальних симптомів відносяться: відсутність часу або енергії для соціальної активності; зменшення активності та інтересу у сфері дозвілля, хобі; соціальні контакти обмежуються роботою; слабкі взаємини з іншими, як у побуті, так і на роботі; відчуття ізоляції, нерозуміння оточуючих і з боку оточуючих; відчуття недоліку підтримки з боку родини, друзів, колег

Вплив вигорання на особистість професіонала полягає у прояві ряду функціональних закономірностей. Ці закономірності носять як загальний, «наскрізний» характер, проявляючись на всіх рівнях організації особистості, так і можуть бути специфічними для певних її сфер. Серед закономірностей першої групи можна виділити дезінтегрованість структури тих або інших особливостей особистості при підвищенні рівня вигорання, спрощення особистісних підструктур, виключення гуманістичної складової з їх змісту. До специфічних закономірностей можна віднести функціональну деформацію когнітивної сфери, що проявляється в різноспрямованій перебудові структури різних компонентів когнітивної сфери за параметрами «інтегрованість – диференційованість».

В.Є. Орел вказує, що «синдром вигорання спричиняє появу депресивних настроїв, почуття безпорадності, безглуздості свого існування, низької оцінки своєї професійної компетентності, що, у підсумку, позначається на працездатності, приводячи до зниження продуктивності діяльності й, у свою чергу, фінансовим втратам конкретної людини, пов'язаним з витратами на лікування різного роду психосоматичних захворювань. Порушення трудової дисципліни емоційно вигоряючих професіоналів сприяють нанесенню збитків організації. Крім того, спроби компенсувати наслідки вигорання приводять до зловживання алкоголем, наркотиками та іншими психотропними засобами, а в окремих випадках – до суїцидальної поведінки» [31, с. 45]. Тобто синдром емоційного вигорання, на думку вченого, являє собою реальну специфічну

загрозу здоров'ю. Він є чинником (поряд з депресіями), що збільшує ймовірність суїциду.

Синдром емоційного вигорання проявляється на рівні фізичного та психічного самопочуття. Як правило, «він утворюється по умовно-рефлекторному зв'язку негативної властивості. Багато з того, що стосується суб'єктів професійної діяльності, провокує відхилення у соматичних або психічних станах. Часом навіть думка про таких суб'єктів або контакт із ними викликає поганий настрій, безсоння, почуття страху, неприємні відчуття в області серця, судинні реакції, загострення хронічних захворювань. Перехід реакцій з рівня емоцій на рівень психосоматики свідчить про те, що емоційний захист – «вигорання» – самотійно вже не справляються з навантаженнями, і енергія емоцій перерозподіляється між іншими підсистемами індивіда» [31, с. 47]. Так організм рятує собі від руйнівної сили емоційної енергії.

Таким чином, емоційне вигорання – це професійний феномен, що виникає внаслідок «інтоксикації» професійної комунікацією і включає психоемоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень.

1.2. Структурні компоненти синдрому емоційного вигорання у спортивних тренерів

Структура у загальному розумінні – це сукупність стійких зв'язків між безліччю компонентів об'єкта, що забезпечують його цілісність і тотожність самому собі. У психологічній науці найбільш загальноприйнятої є структура особистості, запропонована К.К. Платоновим. Він виділяв у структурі особистості чотири основних компоненти: спрямованість, досвід, психічні процеси та біопсихічні властивості [27].

Спрямованість, згідно К.К. Платонова, «безпосередньо пов'язана з переконаннями, світоглядом, ідеалами, схильностями, інтересами, бажаннями та потягами особистості, причому всі ці компоненти соціально обумовлені. Досвід особистості безпосередньо проявляється у звичках, уміннях, навичках, знаннях. Ці структурні складові особистості також є переважно соціально обумовленими, хоча роль біологічних факторів, особливо вроджених схильностей, тут вже більш значима, чим відносно спрямованості. Психічні процеси, такі як відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, уява, а також воля і почуття, незважаючи на істотні індивідуальні особливості, являють собою системоутворюючі компоненти особистості. В особистості людини ці процеси, на відміну від тварин, несуть переважно соціальний характер. Біопсихічні властивості проявляються в темпераменті, статевих і вікових особливостях, у вроджених патологічних відхиленнях у розвитку організму. Ці компоненти особистості обумовлені спадковістю й соціального початку практично не несуть. Окремо у цій структурі представлені ще два системних фактори – здатності і характер. Вони як би накладаються на всі інші компоненти, тому що безпосередньо пов'язані і зі спрямованістю, і з досвідом, і із психічними процесами, і з біопсихічними властивостями» [33, с. 41].

Відповідно, розглядаючи питання емоційного вигорання спортивних тренерів необхідно розглянути структуру його особистості через призму його професійної діяльності. Одразу треба позначити, що діяльність тренера – двосторонній процес взаємодії між тренером і спортсменами, де з одного боку, функції тренера полягають в усвідомленому впливі на вихованців з метою регулювання взаємовідносин у спортивному колективі, формування у вихованців необхідних навичок, побудові певних цілей, завдань і стратегій, а з іншого боку, результати ефективності реалізації цих цілей залежать від зворотного зв'язку вихованців, від їх реакції на особистість і поведінку тренера. Успіх даної взаємодії багато в чому залежить від відповідності особистісних особливостей тренера, наявності у нього необхідних для успішної тренерської діяльності характеристик.

Як бачимо, професійна діяльність тренера є вельми специфічною професійною діяльністю. До особливостей, що визначає специфіку діяльність тренера, А. Н. Ніколаєв відносить наступні [30]:

1) у тренера сильніше, ніж у вчителя фізичної культури, виражена його спортивна спеціалізація;

2) тренер більшою мірою зацікавлений в результаті своєї праці, так як успішність його діяльності більш очевидна для сторонніх і оцінюється, як правило, спортивними результатами його учнів;

3) у тренера наявний необмежений обсяг навчально-тренувальної роботи і діяльність тренера носить нерегламентований характер. Тренер часто працює не тільки в неділю, але і в святкові дні, крім того, в основному, у вечірній час. В. М. Прохоров також зазначає, що в середньому тренери працюють набагато більше, ніж це передбачено законодавством [35, с. 27];

4) перед тренерами часто постає завдання набору в групу. Тренер повинен бути гарним агітатором, для того щоб, зацікавити дитину і залучити його до занять спортом, а також переконати в цьому його батьків. Тренер знаходиться в постійному пошуку нових здібних учнів. Він повинен захопити їх заняттями своїм видом спорту, щоб його праця не пропала марно і учень не пішов зі спортивної школи;

5) тренер повинен вміти і реально здійснювати прогнозування зростання спортивних досягнень, тобто здійснювати не тільки набір, але і відбір учнів;

6) постійна об'єктивізація спортивних результатів певною мірою не дозволяє тренеру сконцентруватися на перспективних цілях. Результат потрібен якомога швидше, «тут і зараз». Тренер і спортсмен постійно змушені концентрувати свої зусилля на поточних цілях і цілях найближчих етапах підготовки;

7) тренери відповідають за здоров'я спортсменів, які часто змушені максимально проявляти свої фізичні можливості, як на змаганнях, так і на тренуванні, це створює реальну небезпеку психічного і фізичного перенапруження. У тренерській діяльності, незважаючи на існування

установки, спрямованої на постійне підвищення результатів, важливо зберегти здоров'я спортсмена;

8) тренери протягом усієї професійної кар'єри самі повинні перебувати в певній спортивній формі. Для цього є три причини: по-перше, спортивний вигляд тренера є стимулом для залучення дітей в секцію; по-друге, в деяких видах спорту тренеру іноді самому доводиться виконувати значне фізичне навантаження; по-третє, до складу педагогічних вмінь тренера входять вміння показати той чи інший елемент при його навчанні, демонстраційні рухові вміння;

9) у процесі діяльності тренерів є підстави для розвитку внутрішніх конфліктів: а) між дуже конкретними і жорсткими вимогами до особистості та діяльності тренера з боку керівників, громадськості та реальними можливостями, які часто не враховуються через потребу досягнення результату, що, в кінцевому рахунку, знижує рівень успішності педагогічної діяльності; б) між необхідністю відраховувати з групи дітей, які не виконали встановлених нормативів, і розумінням того, що саме цим дітям більш необхідний фізичний розвиток і корисніші заняття в секції; в) між вимогами високих спортивних результатів з боку керівників і очікуваннями учнів та їх батьків позитивних зрушень в їх вихованні, освіті, а також в оздоровленні.

Діяльність тренера як офіційного керівника команди досить багатогранна. А. М. Бандурка, С. П. Бочорова, О. В. Землянська основними функціями спортивного тренера вважають: адміністративно-організаційну – тренер координує та спрямовує індивідуальні дії вихованців, відповідно його прав і обов'язків; стратегічні – тренер ставить довгострокові і короткострокові цілі, визначає способи і методи їх досягнення, а також оперативно змінює їх, в залежності від виникнення нових завдань; планування – тренер визначає конкретні завдання, етапи та часові рамки їх виконання; експертно-консультативні – тренер є найбільш авторитетним кваліфікованим членом команди, джерелом достовірної інформації; комунікативні – тренер є носієм важливої інформації, яка відіграє найважливішу роль в процесі прийняття

колективного рішення; виховні – тренер бере участь у формуванні та закріпленні необхідних для успішної спортивної діяльності якостей своїх вихованців; психотерапевтичні – тренер є суб'єктом регуляції психологічного стану своїх підопічних в конфліктних, стресових ситуаціях, а також впливає на загальний психологічний клімат; представницькі – тренер забезпечує зв'язок із зовнішнім професійним оточенням [2, с. 57].

Ж. В. Бережна запропонувала свою структуру професійно-педагогічної діяльності тренерів, в яку, на її думку, необхідно включати п'ять компонентів: 1) організаційний (постановка мети, організація управління спортивною діяльністю, моделювання власної майбутньої діяльності і поведінки); 2) гностичний (знання в області теорії і практики фізичної культури і спорту, спортивного тренування, психології, педагогіки, а також уміння застосовувати ці знання); 3) особистісний (професійні здібності тренера і професійно важливі якості); 4) операційно-діяльний (пов'язаний з безпосереднім використанням тренерської діяльності); 5) комунікативний (здатності до організації педагогічної взаємодії, здатність створювати комфортний психологічний клімат в колективі, здатність мотивувати і ін.) [2, с. 59].

З вищенаведеного видно, що різні вчені у сфері спорту в структурі професійно-педагогічної діяльності тренера визначають схожі складові. Крім того, до перерахованих вище компонентів, як важливої складової слід додати професійну підготовку тренера.

При підготовці юних спортсменів, В. І. Воронова та В. В. Ніколаєнко на основі систематизації та аналізу наукових праць останніх десятиліть, взявши за основу особливості поведінки тренера саме як педагога, запропонували перелік критеріїв, яким повинен відповідати, зокрема, дитячий тренер: ставити розвиток дитини вище спортивних результатів; знати особливості та можливості кожної вікової групи, розуміти індивідуальний і особистісний потенціал кожного вихованця, поважати права дітей; коригувати освітню програму з урахуванням вікових особливостей спортсменів; бути справедливим по відношенню до кожної дитини однаково; створювати сприятливу атмосферу

для розвитку юних спортсменів; прислухатися до бажань дітей, своїми діями заохочувати їх самостійність і ініціативність; бути прикладом для дітей у питаннях моральної і культурної поведінки; віддавати перевагу іграм, а не вправам; використовувати в своїй роботі індуктивний метод, в результаті якого у дітей формується здатність до аналізу; підтримувати інтерес дітей, роблячи тренування більш диференційованими, прогресивними і варіативними; поєднувати в собі терплячість, поступливість, готовність захистити своїх підопічних від впливу інших людей, які втручаються в тренувальний процес [10, с. 11].

Розуміння ролі педагогічної складової в діяльності тренера підкреслюють Б. Г. Кедровський, О. Г. Шалар, А. В. Гриневич, стверджуючи, що основною функцією тренера в юнацькій команді є включення в процес формування особистості спортсмена, який (процес) можна уявити «як функціонування складної динамічної системи, взаємодія елементів якої обумовлено провідною роллю і авторитетом тренера, впливом зовнішнього середовища, станом підлітка (спортсмена)» [19, с. 32].

Щодо функції управління в тренерській діяльності М.В. Туленков виділив чотири рівні: управління соціальним розвитком спортивного колективу, команди, спортсмена; управління функціональною підготовкою, розвитком фізичних якостей, формування рухових навичок спортсменів; управління роботою зі спортивним спорядженням; самоврядування [44, с. 11].

Отже, аналіз спортивно-педагогічної діяльності тренера показав, що вона пов'язана з постійною необхідністю вирішувати педагогічні завдання різної складності, експериментувати; вимагає гнучкості і самостійності в прийнятті рішень; постійним пошуком нових методів роботи; постійною активізацією творчих здібностей та креативності заради досягнення певних цілей. Зі сказаного вище випливає, що успішна тренерська діяльність залежить від наявності постійного професійного самовдосконалення особистості тренера, отримання нового досвіду і знань, розвитку здатності бачити перспективу

розвитку спортсменів, оскільки ці елементи професійного розвитку впливають на результат всієї педагогічної діяльності тренера.

А. Я. Корх виділяє наступні групи здібностей тренера: дидактичні, академічні, комунікативні, вольові та організаційні. Дидактичні здібності передбачають здатність до планування і організації навчально-тренувального процесу, а також прогнозування та передбачення результатів власної діяльності. Академічні здібності – це здібності до професійного вдосконалення, здатності до наукового пізнання тонкощів своєї професійної діяльності. Комунікативні здібності – це ті здібності, які визначають якісний рівень взаємодії тренера і його учнів, а також допоміжного персоналу. Вольові здібності визначають стійкість тренера до стресів, готовність до прийняття рішень і ризик. Організаційні здібності визначають здатність тренера, як умову для здійснення навчально-тренувальної діяльності, менеджера спортивної команди, здатність організувати якісну взаємодію між керівництвом, медіа, спонсорами, лікарями, батьками юних спортсменів і т.д. [22, с. 67].

Здібності реалізуються тренером через ряд його професійних умінь, серед яких Е. П. Ільїн виділяє гностичні, конструктивні, організаторські, комунікативні, творчо-дослідницькі вміння: гностичні – вміння адекватно оцінювати поведінку і стан учнів, їх індивідуально-психологічні особливості; вміння знаходити причини помилок в навчанні спортсменів; конструктивні – вміння планувати навчальний матеріал при підготовці до занять, планувати систему власних дій на тренуваннях, вміння заздалегідь передбачити труднощі при навчанні і запобігати їм; організаторські – вміння організувати навчання, змагання, організувати групове взаємодія; комунікативні – вміння встановлювати контакт з людьми, вміння використовувати засоби спілкування; творчо-дослідні – вміння робити аналіз тренувальних занять і виступів учнів на змаганнях, працювати з науковою літературою і робити висновки для своєї роботи, планувати і здійснювати експерименти з використанням різних навантажень, методів вивчення, способів виконання вправ [16, с. 329].

На результати діяльності тренера також багато в чому впливають його здатності прогнозувати, корегувати і контролювати поведінку спортсменів в процесі досягнення мети. Створення комфортного психологічного клімату, підтримка ефективних взаємовідносин, задоволеність спортсменів своєю діяльністю залежать від здатності тренера залучати вихованців до процесу управління, творчому прийняттю рішень і подолання проблем [38, с. 115].

Вивчаючи ідеальні уявлення про особистість тренера у практикуючих тренерів і спортсменів L. B. Hendry, при порівнянні результатів, отриманих в двох групах опитаних, виявив такі необхідні структурні якості спортивних тренерів: тренер повинен бути відкритим, товариським, емоційно стійким, здатним до керівництва, особливо в процесі змагальної діяльності, володіти високим інтелектом, виражену впевненість в собі, практичність. При цьому такі якості, як рішучість, діловитість, самостійність, новаторство, визнані учасниками обох опитаних груп, як найбільш значущі [54]. До схожого висновку дійшов В. С. Ogilvie, встановивши дослідженнями наявність у тренерів твердого характеру, стійкості до психічного напруження, незалежності, реалістичність поглядів і високу авторитарність [61, с. 178].

Завдяки роботам таких дослідників, як Ch. Cusion, W. D. Gilbert, P. Trudel, T. S. Horn, можна зробити загальний висновок про те, що найбільш успішні спортивні тренери фіксують свою увагу, в основному, на поведінці в тренувальному процесі і способі передачі інформації спортсменам, виходячи з того, що успіх тренувального процесу залежить як від професійної діяльності, так і від комунікативних навичок [55, с. 401].

Вивчаючи і аналізуючи рівень виразності таких складових діяльності тренера, як «увага до тренувального процесу» і «увага до спортсмена», С. А. Горобина, Н. О. Тістол, З. І. Філатова встановили чотири неефективних рівня взаємодії цих показників і один ефективний. Ефективний стиль тренерського управління полягає в тому, щоб враховувати одночасно в рівній мірі потреби спортсмена і вимоги тренувального процесу. На цьому рівні взаємодія передбачає виникнення сприятливих умов для формування і

використання «функції самоорганізації як фактора, на основі якого виникають найбільш активні форми мотивів, установок з ефективною реалізацією вольових якостей» [38, с. 116].

Взаємодія спортсмена і тренера впливає на психоемоційний стан спортсмена, що в свою чергу, є важливим фактором успіху в спортивній кар'єрі. Важливу функцію тренера В. М. Платонов бачить у підтримці в спортсмена інтересу до занять, завдяки постійній спільній роботі, залученні спортсмена до творчого процесу планування та реалізації тренувального процесу, проте при цьому взаємодія спортсмена і тренера впливає на психоемоційний стан спортсмена, що в свою чергу, є важливим фактором успіху в спортивній кар'єрі [32, с. 14].

О.П. Федіксі звела у чотири групи найбільш значущі особистісні особливості спортивних тренерів, необхідні, на її думку, для успішної професійної діяльності. Перша група особистісних характеристик включає в себе особливості ставлення тренера до спортсменів, а саме уважність, справедливість, делікатність, довіра, принциповість, об'єктивність, ввічливість, толерантність, вміння рахуватися з думкою спортсменів, готовність допомогти, людяність, чесність, чуйність, повагу до спортсменів і т.п. Такі якості, як принциповість, об'єктивність, займають ключову позицію в процесі регулювання поведінки тренером при взаємодії зі спортсменами. У той же час, вони відображають загальне ставлення тренера до організації спортивної діяльності. Друга група якостей впливає з особливостей ставлення спортсменів до тренера і включає в себе комунікабельність, демократичність, привабливість, авторитетність, здатність вислухати. Третя група охоплює особливості самоставлення тренера: скромність, впевненість в собі, вимогливість. Остання, четверта, група пояснює особливості психічного розвитку тренера, а саме особливості вольової, емоційної, інтелектуальної і поведінкової сфер [45, с. 7]. Проаналізувавши думку спортсменів О. П. Федік зробила висновок, що найбільш важливі для вихованців якості тренера містяться в першій (відношення тренера до спортсменів) і другій групах

(взаємини тренера зі спортсменами). У той же час, тренери зі стажем до 5 років віддають перевагу третій (самоствалення тренера) і четвертій групі (психічний розвиток тренера), а тренери зі стажем більше 5 років – другий (взаємини тренера зі спортсменами) та четвертої групі (психічний розвиток тренера) [45, с. 8].

Н. В. Жмарьов у своїх дослідженнях пов'язує ефективність тренерської діяльності з вродженими і набутими протягом життя навичками взаємодії. У зв'язку з цим автор виділяє такі чинники успішної взаємодії, як емоційна врівноваженість, адекватність соціально-психологічних установок, рольова і статусна послідовність, доречність стилю керівництва командою [14].

Н. Ю. Воляннюк, у результаті контент-аналізу мемуарів провідних тренерів, запропонувала структуру особливостей характеру успішного тренера, яка, згідно з думкою автора, складається з чотирьох частин: особливостей сфери мотивації (честолюбство, фанатизм, ентузіазм та ін.); особливостей інтелектуальної сфери (креативність, тактичний кругозір, висока ерудиція, інтуїція та ін.); особливостей самосвідомості (самокритичність, самодисципліна, самоаналіз, самовіддача); особливостей емоційно-вольової сфери (суворість, коректність, вимогливість, терплячість, наполегливість та ін.) [9, с. 16]. Дослідження особливостей діяльності тренера також показують, що, чим вища кваліфікація тренера, тим адекватніше його самооцінка, в той час, як тренери з більш низькою кваліфікацією схильні до завищеної самооцінки своєї діяльності [17, с. 134].

Розвиваючи у себе необхідні для професійного вдосконалення якості і усуваючи непотрібні, тренер повинен, за даними Н. І. Степанченко, враховувати, що завищена оцінка показника сформованості у себе педагогічних умінь, не сприяє подальшому розвитку здібностей і професійних навичок. Характерно, що така оцінка власних здібностей властива тренерам-педагогам з домінуючою зовнішньою позитивною мотивацією професійної діяльності. Тренери-педагоги ж з найбільш значущими внутрішніми мотивами професійної

діяльності схильні до адекватної оцінки своїх професійних здібностей, в результаті чого вони в своїй діяльності досягають більшого [42, с. 102].

Враховуючи наведені компоненти структури синдрому емоційного вигорання у спортивних тренерів, треба відмітити, що залежно від конкретного виду спорту вони можуть варіюватись. Зокрема, окремо треба зупинитись на особливостях гімнастики як виду спорту та об'єкту тренувальної діяльності.

Необхідно відзначити, що гімнастика є досить видовищним видом спорту, суть якої полягає у виконанні танцювальних і гімнастичних вправ, які виконуються з предметами (м'яч, обруч, стрічка, скакалка, булави) або без них. Сьогодні гімнастика визнана олімпійським видом спорту. Гімнастки володіють розтяжкою, гнучкістю, хорошою координацією і стрункою фігурою. Всі ці якості набуваються шляхом постійних тренувань під контролем тренера. Існує Міжнародна федерація гімнастики, яка займається розробкою правил, регламентів виступів і об'єднує множинні національні федерації [13, с. 87]. Методика в секції художньої гімнастики допомагає виробити гарну поставу, розвиває гнучкість і пластичність. Крім того, гімнастки розвивають почуття ритму, координацію рухів, що допоможе їм використати їх як в змаганнях гімнастиці так і, наприклад, в інших видах спорту, танцями. За час навчально-тренувальних занять, виступів на багатьох змаганнях у гімнастиці дівчаток навчають підносити себе в найбільш яскравому, вигідному світлі, красиві жести, міміка, пози. Наведені навички допоможуть жінці і не тільки у спортивній діяльності, але й у повсякденному житті [1, с. 8].

Водночас гімнастки не можна збільшувати м'язову масу і нарощувати м'язи для занять цим видом спорту не потрібно. Але допінг-контроль спортсменки все ж таки проходять. Гімнастки для того, щоб швидко схуднути перед змаганнями, часто приймають сечогінні засоби (діуретики), які вважаються допінгом і заборонені антидопінговим комітетом. Заняття з юними гімнастками на початковому етапі починаються з розтяжок, найчастіше дуже жорстких і болючих. З початку тренеру потрібно визначити рівень гнучкості маленької спортсменки і рекомендує ті або інші вправи для поліпшення

розтяжки. Розвиток гнучкості відбувається поступово, роботу з юними 9 гімнастками з жорстких хворобливих розтяжок ніколи не починають. На тренуваннях доведеться докладати деякі зусилля, слід готувати дитину до цього, серйозні досягнення без яких в даному виді спорту (як і в будь-якому іншому) просто неможливі [18, с. 33].

Бажання гімнасток бути якомога стрункішою і витонченіше, інколи помилково приводе до недостатнього харчування. Не рідкість в цьому виді спорту голодні непритомності. Звичайно, в цьому виді спорту надзвичайно важливі стрункість і витонченість фігури. Тренувальний графік спортсменок досить напружений, отже недостатності харчування не може бути й мови, при такому рівні фізичної активності надто помірний раціон може нашкодити організму. Для утримання маси тіла в межах норми і легко переносити великі фізичні навантаження на тренуваннях і змаганнях для всіх спортсменів існує розроблена дієта. Гімнасткам у повсякденному житті доводиться дотримуватися цілий ряд заборон і обмежень. Обмеження продиктовані виключно турботою про здоров'я і спортивний зріст юних гімнасток : не рекомендується використовувати при ходьбі високі підбори;– намагається триматись подальше від кондиціонера;– не переохолоджуватись у басейні т.п.– Адже неможна відвідувати тренування, а вже про виступи не може бути й мови, якщо спортсменка простудиться, або підверне ногу [11].

Для ефективного виконання оригінальних вправ та складних комбінацій, необхідно мати гарну увагу і пам'ять. Складна структура комбінованих дій гімнасток надає необхідність запам'ятовування великого об'єму різних за характером рухів. Тому висуваються великі вимоги, як до старанності, зрозумілості і точності відтворення рухів так і до рухової пам'яті гімнасток [1, с. 20].

Себто завданням тренера з гімнастики є поставити на принципово новий рівень координацію руху, знайти нові вправи, універсальні комплекси, специфічні методи. Застосований методичний комплекс вправ, який використовує тренер, повинен мати універсальну дію для розвитку

найважливіших фізичних якостей: швидкості, витривалості, сили, гнучкості і координації рухів. У тренерській діяльності у сфері гімнастики має місце домінування цілісно-розчленованого методу навчання та вдосконалення складних вправ і комбінацій на основі розкладу вправи на окремі частини (фази) за смисловим принципом або біомеханічною доцільністю. Свідоме оволодіння базовою структурою окремого елемента, подібне вдосконалення частин та вправи в цілому. Відповідно, тренерська діяльність у сфері спортивної діяльності характеризується підвищеною відповідальністю за підготовку (фізичну, ментальну та естетичну) підопічних, складністю методик тренування, неможливістю через фізіологічну та вікову складність показувати на власному прикладі вправи з гімнастики.

Таким чином, аналіз структурних компонентів синдрому емоційного вигорання у спортивних тренерів, зокрема, з гімнастики показав, що професійна діяльність спортивних тренерів є середовищем, пов'язаним із великими ризиками емоційного вигорання.

1.3. Фактори, які впливають на синдром емоційного вигорання у тренерів з гімнастики

Проблема визначення сутності психічного вигорання передбачає також розкриття причин виникнення в людини цього синдрому. Існує безліч різноманітних підходів до опису причини, що відіграють істотну роль у виникненні даного синдрому. Закордонні дослідники поєднують їх у три категорії залежно від характеру причин: індивідуальні, інтерперсональні (рольові) та організаційні.

Представники індивідуального підходу звертають увагу на ті внутрішньоособистісні фактори, які тісно корелюють із вигоранням. Так, А. Пайнс, засновуючись на екзистенціальній психології, вважає, що головною

причиною вигорання є пошук сенсу життя у професійній діяльності. На думку автора, у ситуації, коли висококваліфіковані фахівці терплять невдачі в досягненні своїх цілей і відчують, що не здатні змінити ситуацію на краще, вони найбільшою мірою піддані вигорянню [64, с. 38].

Н.Е. Водоп'янова та Е.С. Старченкова виявили кореляцію між вигоранням та показниками самореалізації. У їх дослідженнях встановлена істотна роль у виникненні вигорання таких показників, як «незадоволеність самоактуалізацією, знецінювання і втрата сенсу власних зусиль, відчуття безглуздості активної діяльності та життя в цілому» [8, с. 179]. Тобто виникнення переживань безцільності та безглуздості своєї професійної діяльності приводять до знецінювання зусиль і втраті віри в сенс життя, викликаючи в особливо важких випадках екзистенційний невроз.

Важливою причиною психічного вигорання є особливості спрямованості особистості суб'єктів праці, де центральним моментом виступають ціннісні орієнтації особистості, коли неузгодженість між високою значимістю певної цінності та неможливістю її реалізації може виявитися причиною синдрому вигорання, тому що цінності мають реальну мотиваційну дієвість за умови отримання ними особистісного сенсу.

Дж. Елдріч та А. Бродські розроблена концепція вигорання як «поетапного прогресуючого розчарування», що виникає в результаті фрустрації ідеалістичних очікувань особистості через повсякденну реальність, а також відсутності критеріїв оцінки внеску кожного працівника в ефективність діяльності організації, низького соціального статусу, відсутності перспективи кар'єрного зростання та ін. У результаті впливу даних факторів у працівника починає розвиватися синдром вигорання, що проходить чотири етапи. Перший етап, названий «етапом ентузіазму», характеризується високою активністю працівника, бажанням працювати і досягати максимальних результатів (ідеалізм професіонала). За ним їде «етап стагнації», який характеризується зсувом акценту з діяльності та надання допомоги людям для задоволення власних потреб. У цей період на перше місце для професіонала виходять

питання матеріального благополуччя і комфортні умови праці. На третьому етапі стан фрустрації у зв'язку з нереалізованістю потреб першого та другого етапів розвиває почуття безпорадності. Провідну роль у розвитку професійного вигорання тут відіграють: низька зарплата, конфлікти в організації, відсутність підтримки з боку керівництва і т.п. Четвертий етап – «етап апатії» проявляється у зростанні відсторонення людини від роботи у розумовому та фізичному плані. Її професійна поведінка характеризується тимчасовими прогулами, зменшенням числа контактів з колегами. Психологічний рівень характеризується наявністю емоційної відчуженості, байдужим і цинічним відношенням до реципієнтів» [51, с. 47].

Отже, концепції, що відносяться до індивідуального підходу, пов'язують причини виникнення синдрому вигорання, насамперед з різними аспектами сформованості особистості, де головною умовою формування феномена є невідповідність намірів професіонала реальній дійсності або індивідуальних особливостей особистості.

Другий напрямок – інтерперсональний підхід – вивчає вигорання у зв'язку з особливостями міжособистісної взаємодії в соціономічних професіях. У межах цього підходу найбільш перспективною є психоаналітична концепція контрпереносу. На думку її прихильників, «в основі гострого професійного стресу та хронічної професійної деформації знаходяться проблеми невирішеного контрпереносу, а синдром професійного вигорання є раціоналізацією несвідомого конфлікту» [46, с. 142]. Розрізняють два основних види контрпереносу: позитивний (сукупність позитивних реакцій) і негативний (сукупність негативних реакцій). Негативний контрперенос створює внутрішні умови для тривалого стресу і, отже, для професійного вигорання.

Доцільно також звернутися і до синтетичної концепції О. Кернберга, у якій оптимально сполучаються класичне і сучасне психоаналітичне розуміння феномена контрпереносу. На думку вченого, «синдром професійного вигорання є тим феноменом, в основі якого знаходяться проблеми невирішеного контрпереносу, що проявляються у вигляді «неврозу контрпереноса» і

базованого на актуалізації патологічних рис характеру фахівця» [20, с. 335]. Проблема контрпереносу ускладнюється в ситуаціях роботи фахівців з «анормальними людьми», до яких відносяться ставляться пацієнти та клієнти із психічними захворюваннями, із межовими особистісними розладами, із кризовими й посттравматичними станами, а також особи з вираженими формами девіантної поведінки.

Як бачимо, розглянуті індивідуальні та інтерперсональні моделі вигорання, механізм виникнення і розвитку даного феномена пов'язують із внутрішніми факторами, у якості яких виступають індивідуально-психологічні або соціально-психологічні характеристики особистості. Вплив факторів професійного середовища враховується, але вважається другорядним. Даний недолік вирішується в рамках організаційного підходу.

На переконання Ч. Чеміс, «вигорання варто розглядати з погляду оцінки самоефективності суб'єкта праці». Вчений вважає, що висока оцінка ефективності призводить до досягнення поставлених цілей, у той час як невдачі сприяють виникненню вигорання. Ч. Чеміс зауважує, що «вигорянню більше піддані малодосвідчені працівники, що мають нереалістичні очікування щодо своєї професії. У запропонованій ним моделі вже на початковому етапі професіоналізації діють фактори, що сприяють виникненню вигорання: протиріччя між мотивацією новачків і вимог з боку роботи; наявність великої кількості рутинної роботи; звужена область контактів із клієнтами, що виражається тільки у виконанні службових обов'язків; відсутність самостійності; невідповідність цілей організації персональним цілям і цінностям працівника; недостатня підтримка з боку адміністрації та супервізорів і соціальна ізоляція» [49].

Згідно Х. Маслач та М. Лейтер причини вигорання лежать у «невідповідностях, що існують між особистістю та роботою: між вимогами, пропонованими працівнику, і його ресурсами; бажанням мати самостійність в роботі та жорсткій регламентації діяльності з боку адміністрації; вимогами діяльності та індивідуальних принципів людини» [58, с. 420].

Відповідно до цього інтегративного підходу пояснимо, які фактори впливають на емоційне вигорання у спортивних тренерів.

Так, спортивні тренери вписуються в структуру людської сфери обслуговування або професій допомоги (система «людина-людина») і можуть бути віднесені до числа кандидатів на вигорання. Життєдіяльність тренерів здійснюється в середовищі, що має додаткові стресори, такі як високий пресинг, для перемоги і виконання ролі; адміністративне та батьківське втручання або байдужість; дисциплінарні проблеми; різні типи людей, з якими тренери мають справу; різноманітність різних ролей, які вони виконують [56].

R. Gieck, S. Brown, S. Slianlwaju були першими дослідниками, які вивчали особливості вигорання спортивних тренерів, показавши, що спортивні тренери відчувають великий стрес на роботі, де зазвичай повинні виконувати кілька часто взаємовиключних ролей, витрачають багато особистого часу на тренувальні заняття, підготовку до змагань, їх проведення, нерідко відповідають за кілька команд, проводячи в тренувальному залі дуже багато часу [38, с. 283].

Через збільшення числа жінок в професії тренера з року в рік, T. Caccese, вивчаючи феномен вигорання спортивних тренерів, припустили наявність взаємозв'язку між вигоранням і статтю. Результати таких досліджень свідчать, що жінки тренери мають результати вище, ніж чоловіки з емоційного виснаження і нижчі з особистісних досягнень. Пояснення тому, чому жінки більше емоційно виснажені, згідно думки авторів, полягає в меншій кількості років професійного досвіду; меншому часі на навчання прийомам боротьби зі стресом; більшій ідеалістичності і занадто великому рівні очікувань і надій [47, с. 280].

V. Wilson, вивчаючи вигорання тренерів Канади виявили, що тренери, які працювали повний час та їх підопічні програвали на змаганнях, переживали більш високі рівні вигорання. Одночасно дослідження V. Wilson свідчить, що тренери Канади менш емоційно виснажені і мають вище почуття особистісного

досягнення, ніж тренери Америки. При цьому суттєвої різниці між тренерами чоловіками і жінками не виявлено [65, с. 123].

S. Capel зацікавився зв'язком рольового конфлікту і рольової невизначеності у спортивних тренерів з психологічними і організаційними змінними і вигоранням. Аналіз проводився з використанням рольового конфлікту, рольової невизначеності, локусу контролю з урахуванням кількості спортсменів в постійній увазі тренера, числа годин на тиждень (як змінних частоти та інтенсивності емоційного виснаження, деперсоналізації) і особистісного досягнення (як залежних змінних). Результати свідчать, що рольовий конфлікт був найбільшим фактором, що детермінував вигорання разом з рольовою невизначеністю, пов'язаною з низьким особистісним досягненням. Крім того, даними дослідженнями доведено, що особи з внутрішнім локусом контролю менше відчувають вигорання, ніж особистості із зовнішнім локусом контролю, тобто, люди, більш схильні до чужої думки, підтримки ззовні і осуду швидше виснажуються емоційно. S. Capel також встановив, що рольова невизначеність і рольовий конфлікт послідовно пов'язані з вигоранням тренерів з баскетболу у вищій школі. Високий рольовий конфлікт і рольова невизначеність були пов'язані з високим відчуттям емоційного виснаження, хоча рольова неоднозначність – найкраще свідчення появи деперсоналізації (особистісної відстороненості від подій, що відбуваються) [48, с. 323].

Одне з перших досліджень наявності взаємозалежності вигорання і індивідуальних особливостей тренерів було виконано J. Dale та U. Weinberg. Вони обстежили тренерів вищої школи і коледжу, щоб визначити, чи була структура прийняття або відхилення стилю їхнього керівництва пов'язана з вигоранням. Результати показали, що тренери з помірним стилем керівництва (турбота, орієнтація на людей) за частотою та інтенсивністю мали більш високі рівні сформованості емоційного виснаження і деперсоналізації по за шкалами MBI. При стилі керівництва з орієнтацією на мету і авторитаризм тренери не розвивають близькі особисті зв'язки зі спортсменами і це веде до меншого

вигорання. Тренери з делікатним стилем керівництва також мають рівні вигорання вище норми [50, с. 69]. На додаток до цих результатів також є демографічні змінні, пов'язані з вигоранням. Вік негативно пов'язаний з вигоранням; у тренерів чоловіків вище результати по деперсоналізації саме за віковим критерієм.

Також незадоволеність рівнем заробітної плати впливає на формування таких симптомів синдрому професійного вигорання, як незадоволеність собою і особистісна депривація зі змінами фаз напруги і виснаження [89]. Виходячи з наукових результатів інших авторів, найбільший внесок у формування і розвиток синдрому вигорання у тренерів вносять суб'єктивна незадоволеність умовами праці, соціально-психологічним кліматом в конкретній педагогічному середовищі (в аспекті виникнення конфліктів і стресів професійного спілкування) і стилем керівництва [25, с. 51].

Соціально-демографічні характеристики (вік, педагогічний стаж, стаж роботи в конкретному колективі, категорія, сімейний стан), відповідно до останніх даних, також можуть впливати на розвиток феномена професійного вигорання у тренерів [29, с. 9]. Слід особливо відзначити, що показник кваліфікаційної категорії тренера пов'язаний з синдромом професійного вигорання двояко. На ранніх етапах формування даного синдрому більш висока кваліфікаційна категорія дозволяє педагогу зберегти задовільний рівень оцінки себе як професіонала. На етапі формування фази резистентності (опору) більша кількість наставників з вищою кваліфікаційною категорією схильні демонструвати симптом розширення сфери економії емоцій, що може бути проявом стагнації в професійному розвитку тренера [7, с. 18].

У свою чергу, ряд авторів до індивідуально-особистісних рис, що детермінують професійне вигорання тренерів, відносять інтровертованість, високий рівень емотивності та тривожності, високу нормативність поведінки, а також демонстративність і негативну систему уявлень про людей [41]. Відзначимо при цьому, що компетентність тренера (в основі якої знаходяться індивідуально-особистісні фактори) є частиною моральної культури

професіонала, формування якої вимагає створення в освітньому процесі умов для здобуття особистістю тренера необхідних якостей, що охоплюють пізнавальну, емоційну і поведінкову сфери.

В цілому дослідники одностайні у визнанні факту, що детермінанти розвитку професійного вигорання можна згрупувати в два великі блоки: особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики самих професіоналів. Часто ці фактори називають зовнішніми і внутрішніми. Деякі автори виділяють і третю групу чинників, розглядаючи змістовні аспекти діяльності як самостійні [31]. Аналіз наукової літератури також показує, що успішність діяльності тренера залежить і від ступеня його професійної підготовки, і від сформованості системи власних поглядів і позицій, наявності професійно-особистісної «Я - концепції». При цьому розвиток професійного вигорання може бути спровоковано пріоритетністю дефіцитарних цінностей, ригідністю, зовнішньої професійною мотивацією в поєднанні з егоїзмом. Підкреслимо, що ступінь вираженості феномена вигорання буде залежати від структурної організації особистісних і соціально-психологічних детермінант [34, с. 45].

Не можна не відзначити, що професійно-значущі складові діяльності значно обумовлюють розвиток професійного вигорання тренерів. Серед них називають: інтенсивність виконуваної діяльності, умови праці, рівень заробітної плати, терміновість завдань, обов'язковість щодо інших людей, мотивація [37, с. 88]. При цьому важливо пам'ятати, що незадоволеність працею, як основа розвитку професійного вигорання, відображає відповідність якостей тренера займаної ним посади. Тут фізичні та ситуаційні фактори спортивної діяльності тренера є об'єктивними, і коригувати їх вплив практично неможливо. З іншого боку, біологічні та психологічні фактори, що детермінують професійне вигорання тренерів, можна віднести до суб'єктивних. Тому результат професійної діяльності в значній мірі залежить від уміння наставника керувати своїм психофізіологічним станом [39, с. 201].

Аналіз досліджень останніх років дозволяє стверджувати, що на діяльність тренера впливають загальні закономірності, характерні для педагогічної роботи зі спортсменами. До них належать, перш за все, три види психічної напруги: емоційна, операційна і змішана [29, с. 9]. Найбільш важливим є перший вид – емоційне напруження. Емоційне напруження може виникнути задовго до початку діяльності або безпосередньо під час неї. Виникнення емоційного напруження зумовлено неадекватною суб'єктивною оцінкою значущості ситуації і її результатів. У такому випадку з'являються стану страху невідомого, тривоги, що не сприяє ефективному продовженню тренерської діяльності.

Операційна напруга виникає при здійсненні діяльності зростаючої складності (наприклад, труднощі при диференціації різних видів подразників), що в практиці роботи тренера зустрічається повсякденно. Тривала дія подібних факторів детермінує професійне вигорання тренера, а якщо взяти до уваги ще й часті спортивні збори, виїзди, відрив від сім'ї; досить виражена залежність від людей, які впливають на тренування і змагання (батьки спортсменів, судді, противники, організатори, журналісти); необхідність стримувати негативні емоції під час змагань; залежність від матеріально-технічного забезпечення тренувального процесу; висока конкурентність, нестабільність професійного положення; повна залежність від успіхів і звершень підопічних; висока вірогідність не отримати гідний результат праці внаслідок припинення занять спортсменів (наприклад, через травму); публічний характер роботи; можливість отримання травм, то стане зрозумілою вся складність професії тренера.

Окремо слід виділити фактори, пов'язані зі змінами в мотиваційній сфері особистості тренера. Основною тенденцією є знецінення сфери професійного життя, зниження ролі духовних цінностей і цінностей, пов'язаних з особистісним розвитком і творчою активністю. В цілому, виявляється переорієнтування з внутрішніх мотивів педагогічної діяльності на зовнішні, при яких діяльність не є значущою для особистості. При такій мотивації тренер

здійснює свою роботу формально, оцінює її негативно або невизначено [28, с. 185].

Зміни на особистісному рівні включають порушення в комунікативній сфері наставника, виникнення комунікативних блоків і загострення реакцій психологічного захисту. Це означає, що в конфліктних ситуаціях проявляється ригідність тренера і його невміння вибору адекватної психолого-педагогічної тактики взаємодії з підопічними. Професійне вигорання провокує тренера використовувати арсенал найбільш звичних поведінкових патернів і стратегій впливу, які часто не відповідають вимогам ситуації і не призводять до вирішення педагогічних проблем в процесі тренувань. На емоційно-регуляторному рівні основними причинами, що детермінують професійне вигорання тренерів, виступають ескалація байдужості до діяльності і відстороненість від педагогічної праці.

Додаткові фактори виникнення емоційного вигорання мають місце у професійній діяльності тренера з гімнастики. Адже спортивна гімнастика впливає на розвиток певних сторін особистості спортсмена, і в той же час труднощі, властиві спортивній гімнастиці, вимагають розвиток психічних якостей і функцій, що мають конкретну специфіку. Це викликає потребу вивчення тренером-викладачем психологічних особливостей діяльності гімнастів, що надасть можливість визначити конкретні завдання і методику психологічної підготовки спортсменів, виховати ті їх якості та функції, які необхідні для успішної змагальної діяльності.

Гімнаст обов'язково повинен знати свій тип темпераменту, а тренер – темперамент кожного свого учня, тому що кожен тип темпераменту це індивідуальні психологічні особливості, що характеризують особистість спортсмена і динаміку його психічних процесів. До них відносяться: сила психічних переживань; швидкість протікання психічних процесів; ступінь емоційної збудливості і глибини емоційних переживань. Сучасний тренер повинен розуміти, що без знання типів темпераменту неможливо виховання та формування особистості гімнаста і що не буває поганих типів темпераменту.

Тому тренеру необхідно знати і користуватися найпростішою методикою визначення типів темпераменту. Це дозволить тренеру психологічно правильно організувати педагогічний і тренувальний процес, спрямований на формування особистості юного спортсмена, та підвищити ефективність навчально-тренувального процесу. Себто тренерам з гімнастики необхідно більше приділяти уваги психологічними критеріями відбору для визначення властивостей і темпераменту дитини, що б в подальшому змоделювати тренувальний процес на початковому етапі підготовки, і зберегти багатьох дітей для спорту вищих досягнень. Як бачимо, професійна діяльність спортивного тренера з гімнастики вимагає більшого застосування когнітивних знань та навичок, ніж в інших видах спорту, що може підвищувати емоційний стрес та вести до емоційного вигорання.

Як бачимо, поява синдрому вигорання в професійній діяльності тренерів з гімнастики обов'язково переломлюється через ряд особистісних факторів і характеристик: сформованість мотиваційної сфери, інтенсивність інтеріоризації рольових обов'язків, почуття відповідальності, домінуючий спосіб психологічного захисту, самооцінка. Разом з цим, істотними психологічними корелятами професійного вигорання тренерів з гімнастики є також зниження результативності діяльності; збільшення емоційної напруженості і виснаження в процесі реалізації професійних обов'язків; зниження здатності відгукуватися на переживання і невдачі підопічних; зниження стану адекватності мобілізації та динамічна невідповідність актуальному функціональному стану.

Також треба зауважити, що сучасна пандемія Covid-19 збільшила кількість факторів, що можуть детермінувати виникнення емоційного вигорання у спортивних тренерів. Пандемія посяла в світовому спорті справжню паніку. Організатори змагань не були готові брати на себе відповідальність і чекали вказівок – від національних властей або від Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). Спалах коронавірусу змусив призупинити проведення світових спортивних змагань. У рік, коли чемпіонат Європи з футболу повинен був відбутися в 12 європейських країнах (червень-

липень), а Олімпійські ігри в Токіо заплановані на липень–серпень, спортивний календар повністю переглядається. Одні старты скасовані, деякі – перенесені в інші міста або відкладаються на невизначений термін, треті – проводяться без глядачів або з обмеженням за кількістю відвідувачів.

У таких умовах Covid-19 та відповідних карантинних обмежувальних заходів самі спортсмени та їх тренери по суті втратили повний сезон, що посилило інші проблеми. Для деяких це означає втрату можливості підвищити свій статус і отримати фінансові кошти з приватних і державних джерел (на місцевому, регіональному та національному рівнях). Спортсмени та тренери не отримували фінансову підтримку (стипендії) у зв'язку з падінням доходів спортивних організацій. Загострилася проблема безробіття: звільнення співробітників, спортсменів, тренерів та інших працівників, особливо тих, чия заробітна плата залежала від вищезазначених джерел доходу.

Себто тренери, як і їх підопічні, через пандемію Covid-19 та відповідні карантинні обмежувальні заходи опинились у нестійкій соціальній ситуації із можливістю звільнення з роботи та невиплати заробітної плати, відчують стрес через неможливість взяти участь у змаганнях, до яких довгий час готувались (можна сказати, що велика частина роботи тренера із підготовки просто була марною), а також через невизначеність зі строками відновлення змагань та їх подальшого формату. Крім того, ті змагання, які відновились відкрили ще один зі стресів для тренера – це постійні травми через зірваний режим підготовки спортсменів. Відповідно, пандемія Covid-19 сформувала дуже значні ризики емоційного вигорання для спортивних тренерів.

Висновки до 1 розділу

Синдром емоційного вигорання широко представлений у психологічній науці. Синдром вигорання вперше був введений Г. Фрайденбергом для того,

щоб пояснити поняття втоми, виснаження, розчарування і втрати прагнення до роботи. Пізніше Х. Маслач і С. Джексон розробили теоретичну модель синдрому емоційного вигорання. У сучасній психологічній науці емоційне вигорання – це психологічний синдром, який є результатом постійного впливу хронічних міжособистісних джерел стресу на робочому місці. Основними ознаками цього впливу є відчуття емоційного виснаження та відчуження від роботи (деперсоналізація). Емоційне вигорання – полярний випадок задоволеності роботою, коли люди відчувають енергію, залучення до своєї роботи та почуття ефективності. Синдром вигорання не виникає раптово, а є результатом накопичення психічного та фізичного стресу в професіях, які вимагають дуже складних і стресових умов праці, а також в професіях, які вимагають більш інтенсивної взаємодії з людьми.

Аналіз структурних компонентів синдрому емоційного вигорання у спортивних тренерів показав, що професійна діяльність спортивних тренерів є середовищем, пов'язаним із великими ризиками емоційного вигорання. Здійснюючи свою професійну діяльність спортивні тренери стикаються із необхідністю постійного професійного самовдосконалення особистості тренера, отримання нового досвіду і знань, розвитку дидактичних, академічних, комунікативних, вольових і організаційних здібностей, оскільки ці елементи професійного розвитку впливають на результат всієї педагогічної діяльності тренера, що може створювати негативний вплив на психіку особистості тренера. Тренерська діяльність у сфері спортивної діяльності характеризується підвищеною відповідальністю за підготовку (фізичну, ментальну та естетичну) підопічних, складністю методик тренування, неможливістю через фізіологічну та вікову складність показувати на власному прикладі вправи з гімнастики.

До факторів, які впливають на синдром емоційного вигорання у тренерів з гімнастики, можуть бути віднесені зовнішні і внутрішні стрес-фактори. До зовнішніх відносяться: надмірна кількість професійних обов'язків, недостатність «життєвої енергії», відсутність часу на відпочинок, страх бути «викинутим з обійми». Спортивні тренери з гімнастики ще відчувають

підвищений стрес складність, багатофункціональність, педантичність тренувального процесу, який охоплює не лише суто фізичну підготовку, але й культурну та естетичну підготовку. Спортивний тренер з гімнастики майже завжди працює із дітьми, що підвищує його відповідальність за їх життя та здоров'я, що збільшує стресогенний вплив на емоційну сферу. Внутрішні – стрес фактори: мотивація, потреби, цілі та оцінки власної діяльності. Якщо вони ігноруються або не реалізуються, це буде мати негативні наслідки для тренерів. Спортивні тренери з гімнастики, враховуючи специфіку цього виду спорту, схильні до перфекціонізму у тренуваннях та досягненнях, що підсилює внутрішні стрес-фактори. До внутрішніх стрес-факторів додаються соціальний стрес, джерелом якого є соціальна нерівність, низький рівень освіти і матеріального забезпечення, не престижний характер трудової діяльності тренера.

Пандемія Covid-19 сформувала додаткові фактори емоційного вигорання для спортивних тренерів з гімнастики: знаходження у нестійкій соціальній ситуації (можливі звільнення, не виплати заробітної плати), відчуття стресу через неможливість взяти участь у змаганнях (марна тренерська робота), невизначеність зі строками відновлення змагань та їх подальшого формату, переживання травм підопічних через зірваний режим підготовки.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРІВ З ГІМНАСТИКИ РІЗНОГО ВІКУ

2.1. Організація дослідження синдрому емоційного вигорання тренерів з гімнастики різного віку

Експериментальне дослідження синдрому емоційного вигорання серед тренерів зі спортивної гімнастики було проведено на базі Громадської організації «Харківська обласна федерація гімнастики» (ХОФГ). ХОФГ заснована у 1997 році і об'єднує практично всі гімнастичні види спорту в Харківській області: спортивна гімнастика чоловіча і жіноча, спортивна акробатика, батут, стрибки на акробатичній доріжці. У ХОФГ займаються близько 3000 спортсменів-гімнастів. Тренують їх близько 100 кваліфікованих тренерів, з яких більше 10-ти є заслуженими тренерами України. Під час змагань спортсмени-гімнасти ХОФГ отримали 3 золоті, 2 срібні, 2 бронзові Олімпійські медалі, привезли 20 медалей з чемпіонатів світу, 40 медалей з чемпіонатів Європи. Президентом ХОФГ є Зайцев Валерій Єгорійович.

Для проведення дослідження синдрому емоційного вигорання було сформовано вибірку з 28 досвідчених тренерів у віці від 28 до 40 років, які мають стаж професійної діяльності від 3 до 15 років, різної статі. Та вибірку з 25 молодих тренерів, яких умовно можна віднести до початківців. Молоді тренери мали вік від 23 до 27 років, стаж професійної діяльності від 0 до 3 років, різної статі.

Щоб порівняти та проаналізувати результати дослідження, були обрані критерії віку та досвіду. Всі статистичні дані, отримані в результаті застосування психодіагностичних методик, були оброблені за допомогою методів математичної статистики.

Дослідження проводилося впродовж 2019-2020 років і було поділено на три етапи.

На першому етапі (січень-червень 2019 року) проводилося вивчення теоретичних основ проблеми синдрому емоційного вигорання, факторів, які впливають на його формування та особливостей синдрому емоційного вигорання у спортивних тренерів з гімнастики. Вивчалась науково-методична література, дослідження провідних науковців, наукові статті, обирались найбільш ефективні методики дослідження.

На другому етапі (вересень-грудень 2019 року) були проведені експериментальні дослідження у двох сформованих вибірках тренерів ХОФГ за допомогою обраних психодіагностичних методик.

На третьому етапі (березень-листопад 2020 року) була проведена математична обробка отриманих під час другого етапу дослідження статистичних результатів, сформовані висновки на їх основі, розроблені практичні рекомендації щодо зниження факторів формування синдрому емоційного вигорання та щодо його запобігання. Наприкінці була оформлена кваліфікаційна робота.

2.2. Методи дослідження синдрому емоційного вигорання тренерів з гімнастики різного віку

Першу групу методів дослідження склали методи психологічної діагностики, які були обрані на основі теоретичного вивчення проблеми синдрому емоційного вигорання спортивних тренерів, та відповідали поставленій меті та завданням дослідження.

1. Методика МВІ [36].

В даний час існує декілька моделей вигорання, що описують синдром емоційного вигорання:

Однофакторна модель (Pines, Aronson, 1988). Відповідно до неї, вигорання - це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях.

Автори одновимірного підходу розглядають виснаження в якості головної причини (компонента), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком. Ризик вигорання загрожує не тільки представникам соціальних професій.

Двофакторна модель. Її автори – Д. Дірепдопк, В. Шауфелі, Х. Сіксма (Dierendonck, Schaufeli, Sixma 1994) – голландські дослідники, які проводили дослідження серед медсестер.

Синдром вигорання зводиться до двовірної конструкції, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. Перший компонент, який отримав назву «афективного», відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження. Другий - деперсоналізація - проявляється в зміні відносин або до пацієнтів, або до себе. Він отримав назву «установочного».

Трифакторна модель (К. Маслач і С. Джексон). Синдром психічного вигорання являє собою тривимірний конструкт, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукацію особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова вигорання і проявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасичення. Друга складова (деперсоналізація) позначається в деформації відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих. В інших - посилення негативізму, цинічність установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтів, клієнтів і т. п.

Третя складова вигорання – редукація особистісних досягнень - може виявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, негативізм по відношенню до службових достоїнств і можливостей або применшуванні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

Запропоновані три компоненти вигорання в якійсь мірі відображають специфіку тієї професійної сфери, в якій вперше був виявлений даний феномен. Особливо це стосується другого компонента вигорання - деперсоналізації, яка б показала нерідко стан сфери соціального обслуговування людей і надання їм допомоги.

Дослідження останніх років не тільки підтвердили правомірність такої структури, а й дозволили істотно розширити область її поширення, включивши професії, не пов'язані з соціальним колом. Це призвело до певної модифікації поняття вигорання і його структури.

Вигорання розуміється як професійна криза, пов'язаний з роботою в цілому, а не тільки з міжособистісними взаєминами в її процесі. Таке розуміння піддало певному видозміні і розуміння його основних компонентів: емоційного виснаження, цинізму, професійної ефективності.

З цих позицій поняття деперсоналізації має більш широке значення і означає негативне ставлення не тільки до клієнтів, але і до праці і його предмету в цілому.

Чотирифакторна модель (Firth, Mims, 1985; Iwanicki, Schwab, 1981). У чотирикомпонентній моделі вигорання один з його елементів (емоційне виснаження, деперсоналізація або скорочені персональні досягнення) поділяється на два окремих фактора. Наприклад, деперсоналізація, пов'язана з роботою і з реципієнтом відповідно.

Процесуальні моделі розглядають вигорання як динамічний процес, що розвивається в часі і має певні фази.

Для вимірювання вигорання в зарубіжній психології найбільш широко використовуються дві методики: «Maslach Burnout Inventory» - MBI (Maslach, Jackson, 1981) і «Burnout Measure» - BM (Pines, Aronson, 1988).

Первісна версія опитувальника «Вимірювання вигорання» (BM) вийшла під назвою «Tedium Measure» («Вимірювання нудьги», Pines, Aronson, 1981). Згідно авторам тесту, вигорання являє собою стан фізичного і психічного

(mental) виснаження, викликане тривалим перебуванням в емоційно навантажених ситуаціях.

Опитувальник ВМ був задуманий як одновимірний, хоча три види виснаження розрізняються між собою. У дослідженнях (Enzmann, 1989, 1998) перевірялися структура і валідність опитувальника ВМ на голландській вибірці (n = 2190). Виявилося, що замість передбачуваних вимірів фізичного, емоційного і психічного виснаження факторами виступають деморалізація, виснаження і втрата мотивації. Автори прийшли до висновку про те, що ВМ охоплює лише певний аспект вигорання і швидше вимірює загальне самопочуття (well-being). Структура опитувальника ВМ така:

- деморалізація - 10 тверджень;
- виснаження - 6 тверджень;
- втрата мотивації – 5 тверджень.

На противагу МВІ автори ВМ не обмежують можливість прояву вигорання тільки в строго визначеному колі професій. ВМ містить 21 твердження (наприклад, «Відчуваю, що розчарувався в людях»). Відповіді варіюють від «ніколи» (1 бал) до «завжди» (7 балів).

Опитувальник МВІ, творці якого - американські психологи К. Маслач і С. Джексон (Maslach, Jackson, 1986), спочатку призначався для вимірювання вигорання в професіях типу «людина-людина». Протягом декількох років після опублікування МВІ став найпопулярнішим інструментом вимірювання вигорання.

Даний опитувальник містить три субшкали:

- емоційне виснаження - 9 тверджень;
- деперсоналізація - 5 тверджень;
- редукція персональних досягнень - 8 тверджень.

Високі оцінки за шкалами емоційного виснаження і деперсоналізації в сукупності з низькими оцінками за шкалою персональних досягнень вказують на наявність у суб'єкта стану вигорання.

МВІ набув широкого поширення в Нідерландах, Німеччині, Франції, Австралії, Греції, Іспанії та інших країнах. У зарубіжних дослідженнях отримані дані, що підтверджують дискримінантну валідність, внутрішню валідність, а також конвергентну валідність з іншими інструментами виміру вигорання.

Опитувальник містить 22 твердження (наприклад, «Після роботи я відчуваю себе вичавленим як лимон»). Відповіді варіюють від «ніколи» (0 балів) до «кожен день» (6 балів) (додаток А).

2. Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка) [36].

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент – «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент — «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків. Третій компонент – «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні

психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції. Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Інструкція із застосування опитувальника наведена в додатку (додаток Б).

3. Оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (Тест Спілбергера-Ханіна) [36].

Тест Спілбергера-Ханіна належить до методик, за допомогою яких досліджують психологічний феномен тривожності. Цей опитувальник складається з 20 висловлювань, які відносяться до тривожності як стану (стан тривожності, реактивна або ситуативна тривожність) із 20 висловлювань на визначення тривожності як диспозиції, особливості особистості (властивість тривожності).

Тривожність як риса особистості означає мотив або набуту поведінкову диспозицію, яка зобов'язує індивіда до сприйняття широкого кола об'єктивно безпечних обставин, як таких, які несуть загрозу, спонукаючи реагувати на них станами тривоги, інтенсивність яких не відповідає величині реальної небезпеки.

Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера є єдиною методикою, яка дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як властивість особистості, і як стан. У нашій країні використовують тест у модифікації Ю. Л. Ханіна (1976).

Інструкція із застосування опитувальника наведена в додатку (додаток В).

4. Методика вивчення рівня суб'єктивного контролю (РСК) [36].

Шкала локусу контролю Дж. Роттера (вихідні положення):

Люди відрізняються тим де і як вони локалізують контроль значущих для них подій. Є два полярні типи локалізації - екстернальний та інтернальний. З інтернальним локусом контролю, людина оцінює події як такі, що залежать від її особистісних якостей (компетентності, цілеспрямованості тощо), з екстернальним локусом контролю успіхи й невдачі розглядаються як результат зовнішніх сил (везіння, випадок, вплив оточення тощо) і від себе наче не залежать. Кожній особі властива певна позиція в континуумі, який знаходиться в межах від інтернального до екстернального типу.

Локус контролю є універсальним стосовно будь-яких подій та життєвих ситуацій. Один тип контролю характеризує поведінку людини в ситуаціях, невдач, сфері досягнень і по-різному впливає на сфери соціального життя.

Експериментально встановлений зв'язок різних форм поведінки і параметрів особистості з екстернальністю-інтернальністю. Екстерналам більш властива конформна, поступлива поведінка. Інтернали менш схильні підкорюватися тиску оточення, протидіють, якщо ними маніпулюють, сильніше реагують, якщо оточення зазіхає на свободу. Люди з інтернальним локусом контролю, на відміну від екстернатів, краще працюють на самоті. Вони, як правило, відповідальніші, соціально активніші, послідовніші у вчинках їхня перспектива насичена великою кількістю подій. Когнітивно активні. «Борються» за здоров'я. Послідовні і продуктивні в прийнятті рішень та в ризикованих ситуаціях. Можуть відмовитися від легкого задоволення для досягнення іншого цінного блага. Упевнені, що наполегливість сприяє високій

продуктивності й отриманню нагороди. Більше задоволені працею в цілому. Успішніші в навчанні. У стилі керівництва надають перевагу заохоченню,

Особистісні кореляти, локусу контролю інтернатів характеризуються позитивними зв'язками із соціальною відповідальністю, усвідомленням сенсу життя. Як правило, вони домінують в міжособистісній взаємодії, толерантні у всіх сферах суспільного життя, соціабельні, розумово підготовлені до існування та доцільної адаптації в соціумі, відповідальні. Позитивно приймають своє «Я», водночас розуміючи його недосконалість, чому прагнуть до самовдосконалення.

Інтерналі досить швидко адаптуються, упевнені в собі, захищені, емоційно стабільні, комунікабельні, вольові, морально нормативні та довірливі. Ці якості є основою взаємодії інтерналів з оточенням.

Екстернали підозрілі, тривожні, депресивні, агресивні, догматики, авторитарні, непринципові, цинічні, схильні обманювати. Екстернальність корелює з тривожністю, депресією, психічними хворобами.

Мета методики. Швидко та ефективно оцінити сформований локус контролю над різними життєвими ситуаціями.

Можливе індивідуальне і групове обстеження. Методику можна використовувати в розв'язанні, широкого кола соціально-психологічних і медико-психологічних проблем.

Структура. Методика РСК складається з 44 пунктів, які дозволяють вивчати екстернальність-інтернальність у міжособистісних і сімейних стосунках. Також у ній є пункти, які вимірюють ставлення до здоров'я і хвороби.

За результатами опитування визначаються наступні показники:

Шкала загальної інтернальності (I_3).

Високі показники вказують на високий рівень контролю у будь-яких значущих ситуаціях: вважають, що більшість подій є наслідком власних дій, можуть самі керувати ситуацією; відчувають відповідальність за те, як у цілому складається власне життя. Низькі показники - низький рівень суб'єктивного

контролю: не помічають зв'язку між власними діями та значущими в житті подіями; не вважають, що здатні їх контролювати; думають, і думають, що більшість подій є результатом випадку або дій інших людей.

2.Шкала інтернальності у сфері досягнень (I_d). Високі показники вказують на високий рівень емоційного контролю за емоційно-позитивними подіями і ситуаціями: вважають, що самі досягли того, що є і було в житті, і здатні досягати успіхів у майбутньому. Низькі показники - людина пов'язує свої успіхи і досягнення з ситуаціями (пощастило, щаслива доля, допомога друзів тощо).

3.Шкала інтернальності у сфері невдач (I_n). Високі показники вказують на розвинене почуття внутрішнього контролю стосовно негативних подій та ситуацій, що виявляється в-тенденціях звинувачувати себе в неприємностях і стражданнях. Низькі показники – схильність приписувати відповідальність іншим людям за події або вважати їх наслідком невезіння.

4.Шкала інтернальності у сімейних стосунках (I_c). Високі показники вказують на схильність людини відповідати за події, які відбуваються в сім'ї. Низькі показники - людина вважає свого партнера причиною сімейних, проблем.

Шкала інтернальності у сфері виробничих відносин (I_b). Високі показники вказують, що людина вважає свої дії важливим фактором організації виробничої діяльності, стосунків, які склалися в робочій групі, кар'єрному рості тощо. Низькі показники – людина схильна основну відповідальність перекладати на зовнішні обставини (керівництво, партнери в роботі, везіння тощо).

Шкала інтернальності стосовно здоров'я та хвороби (I_3). Високі показники вказують на відповідальність самої людини за власне здоров'я: якщо хворіє, то звинувачує себе і вважає, що одужання багато в чому залежить від її дій. Людина з низькими показниками вважає хворобу наслідком випадку і сподівається, що одужає завдяки діям інших, насамперед лікарів.

Інструкція із застосування опитувальника наведена в додатку (додаток Г).

5. Дослідження стану людини за допомогою тесту диференціальної самооцінки функціонального стану - опитувальника САН [36].

Тест «САН», назва якого складається з перших букв слів «Самопочуття», «Активність», «Настрій», був розроблений співробітниками Московського медичного інституту імені І. М. Сеченова: В. А. Доскіним, Н. А. Лаврентевою, М. П. Мірошніковим і В.Б. Шарай і уперше опублікований в 1973 році. «САН» використовується для визначення функціонального стану людини і його змін впродовж певних інтервалів часу (наприклад, робочої зміни, етапів навчання і тренажу або різних періодів соціальної або медичної реабілітації). «САН» - це бланк (додаток Д), на якому нанесені 30 пар слів протилежного значення, що відображають різні сторони самопочуття, активності і настрою.

Метод дослідження функціонального стану людини полягає у тому, що опитуваному пропонується поставити оцінку своєму стану (оцінити міру вираженості кожної ознаки).

Шкала оцінок представлена сімома градаціями. Між парами слів розташовані цифри 3-2-1-0-1-2-3. Завдання опитуваного полягає у тому, щоб вибрати і відмітити цифру, що найбільш точно відображає його стан у момент обстеження. Кожну категорію характеризують 10 пар слів. Десятиразове пред'явлення полярних слів - характеристик однієї і тієї ж категорії дозволяє отримати надійніші дані.

6. Метод кольорових виборів (МКВ – тест Люшера) [36].

Дуже важливим для оцінки емоційних порушень є тест кольорових виборів Люшера. За допомогою тесту можна визначити рівень стресу (тривоги). Тест - набір карточок різного кольору (зазвичай використовується 8 кольоровий).

Пропонується розмістити їх в міру зниження симпатії до кольору - на перше місце “найприємніший” на момент обстеження колір, на останнє - “неприємний”. Дослідження повторюється двічі. За кожним кольором закріплені відповідні параметри, що характеризують індивідуально-психологічні особливості людини. Люшер виділив 4 основних кольори (синій,

зелений, червоний, жовтий) і 4 додаткових (фіолетовий, коричневий, чорний і сірий), а також відмітив, що колір на 1 місці вказує на кольорові асоціації з основним способом дії, на 2 - з метою, до якої людина прагне, на 3, 4 - емоційною оцінкою істинного стану речей, на 5, 6 - з невикористаними в даний момент резервами, на 7, 8 - з пригніченими потребами.

В афективній сфері синій колір асоціюється з чутливістю людини, підвищеною тривожністю і потребою в емоційному комфорті, спокої. Зелений колір вказує на підвищену чутливість людини до оцінки її зі сторони навколишніх і критики. Червоний демонструє життєрадісність, оптимізм, розкутість почуттів. Жовтий - емотивність і екзальтованість, нетерплячість, нестійкість і відсутність глибини переживань, а також емоційну незрілість. Вибір фіолетового кольору, як найбільш приємного, може трактуватися як емоційна нестійкість, напруга. Коричневий колір відображає тривогу з соматичними еквівалентами. Чорний колір - агресію, злобу, дисфорію. Сірий колір - втомлення, байдужість.

На основі методу кольорових виборів Люшера (МКВ) можлива оцінка рівня тривоги і стресу. Цей показник вираховується на основі перерозподілу основних і додаткових кольорів в ряді переваг виборів. Вважається, що якщо переміщення основного кольору на 6, 7, 8, позиції, так само, як переміщення додаткового кольору на 1, 2, 3 позиції вказує на стрес. Бали нараховуються так: для основних за 8 позицію 3 бали, за 7-му - 2, за 6-у - 1; для додаткових - за 1-у - 3, за 2-у - 2, за 3-у - 1. Максимальна кількість балів, що вказує на рівень стресу - 12.

Крім того, можна оцінити динаміку стресу: наростання в випадку великої кількості балів у другому виборі кольорів, спад - на відсутність зростання у зворотніх співвідношеннях.

Другу групу методів склали методи математичної статистики, а саме:

- метод середніх величин;
- вибірковий метод;
- t-критерій Стьюдента.

Для статистичної обробки отриманих експериментальних даних були розраховані такі статистичні показники:

- середньоарифметичне значення ($x_{\text{ср}}$);
- середньоквадратичне відхилення (S);
- стандартна похибка середньоарифметичного значення (m);
- коефіцієнт варіації (V).

Критерії вірогідності вибірових показників асиметрії (A) та ексцесу (E) були розраховані за формулами:

$$t_A = \frac{|A|}{m_A}; \quad (2.1)$$

$$t_E = \frac{|E|}{m_E}; \quad (2.2)$$

де A – коефіцієнт асиметрії,

E – коефіцієнт ексцесу,

m_A - похибка репрезентативності коефіцієнту асиметрії,

m_E - похибка репрезентативності коефіцієнту ексцесу.

Похибки репрезентативності коефіцієнтів асиметрії та ексцесу визначались за формулами:

$$m_A = \sqrt{\frac{6}{n}}; \quad (2.3)$$

$$m_E = 2\sqrt{\frac{6}{n}}; \quad (2.4)$$

де n – об'єм вибіркової сукупності.

При $A_{\text{емп}} < A_{\text{кр}}$ та $E_{\text{емп}} < E_{\text{кр}}$, $t_A \geq 3$, $t_E \geq 3$

було прийнято, що розподіл статистичних даних не відрізняється від нормального.

Оскільки статистичні показники дослідження тренерів мали нормальний розподіл, то був застосований t-критерій Стьюдента.

Висновки до 2 розділу

Експериментальне дослідження синдрому емоційного вигорання серед тренерів зі спортивної гімнастики було проведено на базі Громадської організації «Харківська обласна федерація гімнастики».

Для проведення дослідження синдрому емоційного вигорання було сформовано вибірку з 28 досвідчених тренерів у віці від 28 до 40 років, які мають стаж професійної діяльності від 3 до 15 років, різної статі. Та вибірку з 25 молодих тренерів, яких умовно можна віднести до початківців. Молоді тренери мали вік від 23 до 27 років, стаж професійної діяльності від 0 до 3 років, різної статі.

Дослідження проводилося впродовж 2019-2020 років і було поділено на три етапи.

Для експериментального дослідження синдрому емоційного вигорання у тренерів за спортивної гімнастики були обрані методи психологічної діагностики (методика МВІ, методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка), оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (Тест Спілбергера-Ханіна), методика вивчення рівня суб'єктивного контролю (РСК), тест диференціальної самооцінки функціонального стану - опитувальник САН, метод кольорових виборів (МКВ – тест Люшера). Для обробки отриманих експериментальних даних були використані методи математичної статистики (метод середніх величин, вибірковий метод, t-критерій Стьюдента).

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРІВ З ГІМНАСТИКИ РІЗНОГО ВІКУ

3.1. Результати дослідження особливостей емоційного вигорання у тренерів з гімнастики різних вікових груп

Під час проведеного теоретичного дослідження було встановлено, що найбільший вплив на ступінь прояву синдрому емоційного вигорання, становлять особистісні характеристики тренерів.

Для експериментального дослідження показників синдрому емоційного вигорання у тренерів зі спортивної гімнастики в залежності від вікової групи та досвіду роботи у даній сфері, всі досліджувані тренери були поділені на дві вікові групи, які мають різний спортивно-педагогічний стаж. До першої групи ми віднесли 28 тренерів, яких можна умовно характеризувати як «досвідчених», тобто мають середній спортивний професійний стаж 10 років, середній вік 35 років, різної статі. До другої групи ми віднесли 25 тренерів, які тільки що починають займатися професійною діяльністю в області спортивної гімнастики «початківців», мають середній спортивний професійний стаж на рівні 0,7 років, середній вік на рівні 25 років, різної статі.

Після статистичної обробки отриманих результатів та перевірки значимості за критерієм Стьюдента, були отримані підсумкові показники, які дозволяють зробити висновки щодо впливу особистісних характеристик тренерів з груп «досвідчених» та «початківців» та ступінь їх емоційного вигорання (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Показники емоційного вигорання для тренерів різного віку та досвіду

Показник	Тренери		t-критерій Стьюдента	Рівень значущості, p
	«досвідчені» N=28	«початківці» N=25		
Вік, роки	25,7±0,4	20,8±0,1	12,03	0,01
Проф.стаж, роки	4,5±0,3	0,7±0,1	11,82	0,01
Редукція особистісних досягнень (РА), бали	35,6±0,5	30,5±0,7	5,71	0,01
Інтегральний показник вигорання (В), бали	35,9±1,3	41,3±1,3	2,98	0,01
Показник емоційного вигорання у I фазі Б _I , бали	36,8±0,2	27,5±1,4	3,73	0,01
Показник емоційного вигорання у III фазі Б _{III} , бали	37,5±2,1	31,3±1,1	2,48	0,05

Графічна інтерпретація результатів наведена на рисунку (рис.3.1).

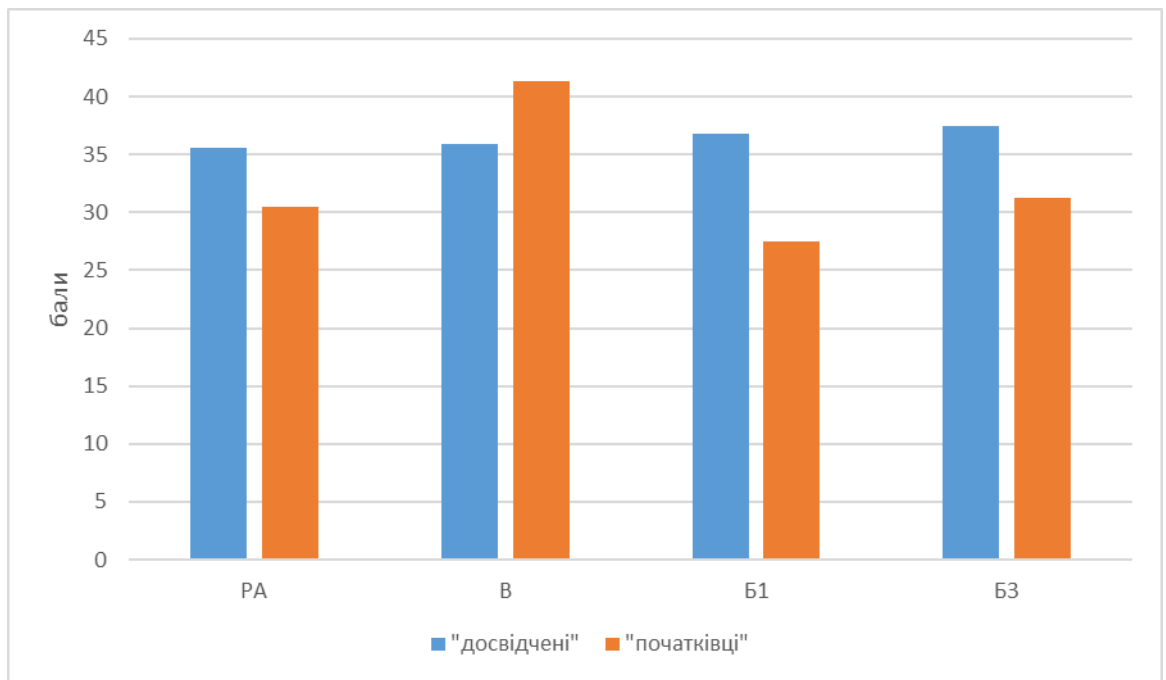


Рис. 3.1. Показники емоційного вигорання для тренерів різного віку та досвіду

Для діагностики синдрому емоційного вигорання і виявлення його структурних складових нами був використаний опитувальник «Maslach Burnout Inventory» (МВІ) - «Професійне вигорання» (додаток А).

За результатами опитувальника Maslach Burnout Inventory, МВІ («Професійне вигорання») було розраховано показник редукції особистісних досягнень РА та інтегральний показник вигорання В (табл. 3.1).

Інтегральний показник вигорання В достовірно вищий у групі тренерів-«початківців», ніж у «досвідчених» тренерів (41,3 проти 35,9 балів відповідно). А показник редукції особистісних досягнень РА вищий у «досвідчених» тренерів (35,6 проти 30,5 у «початківців»). Але показник редукції у «початківців» має тенденцію до підвищення, що призводить до розвитку емоційного вигорання.

Наступною застосовувалася діагностика рівня емоційного вигорання В.В. Бойка (додаток Б).

Емоційне вигорання є динамічним процесом і виникає поетапно, в повній відповідності з механізмом розвитку стресу. При емоційному вигоранні в наявності всі три фази стресу:

I фаза - нервова (тривожна) напруга - її створюють хронічна психоемоційна атмосфера, дестабілізуюча обстановка, підвищена відповідальність, труднощі контингенту;

II фаза - резистенція, тобто опір, - людина намагається більш-менш успішно захистити себе від неприємних вражень;

III фаза - виснаження - зубожіння психічних ресурсів, зниження емоційного тону, яке настає внаслідок того, що виявлений опір виявився неефективним.

Відповідно кожному етапу, виникають окремі ознаки, або симптоми зростаючого емоційного вигорання.

Результати діагностики рівня емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка показали, що в I та III фазах емоційного вигорання показники вищі у групи «досвідчених» тренерів ($B_I = 36,8$ проти $27,5$ для I фази та $B_{III} = 37,5$ проти $31,3$ для III фази). Показники «виснаження» почали формуватися тільки у «досвідчених» тренерів, що каже про їх більш високу емоційну навантаженість в процесі професійної діяльності.

Як показники, що розрізняють вибірки спортивних тренерів, і мають чітку залежність від віку і досвіду респондентів, виокремимо такі показники як особистісна та реактивна тривожність. Їх отримано в результаті застосування опитувальника «Шкала ситуативної та особистісної тривожності Ч. Д. Спілбергера - Ю. Л. Ханіна» (Додаток В). Результати наведено в таблиці (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Показники реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності для тренерів різного віку та досвіду

Показник	Тренери		t-критерій Стьюдента	Рівень значущості, p
	«досвідчені» N=28	«початківці» N=25		
Вік, роки	25,7±0,4	20,8±0,1	12,03	0,01
Проф.стаж, роки	4,5±0,3	0,7±0,1	11,82	0,01
Особистісна тривожність ОТ, бали	47,0±1,6	37,3±1,1	4,95	0,01
Реактивна тривожність РТ, бали	44,0±1,9	37,5±1,1	2,99	0,01

Графічна інтерпретація результатів наведена на рисунку (рис.3.2).

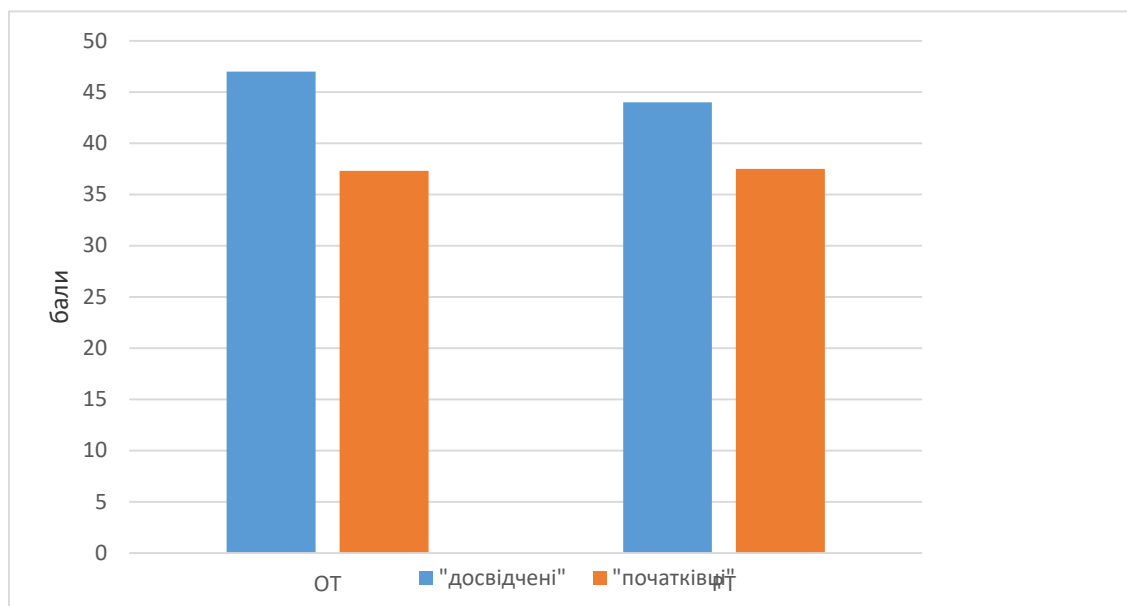


Рис.3.2. Показники реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності для тренерів різного віку

З отриманих результатів бачимо, що показник особистісної тривожності (ОТ) для групи «досвідчених» тренерів складає $47,0 \pm 1,6$ бал, а для «початківців» - $37,3 \pm 1,1$ бал. І показник реактивної тривожності (РТ) для групи «досвідчених» тренерів складає $44,0 \pm 1,9$ бал, а для «початківців» - $37,5 \pm 1,1$ бал.

Таким чином, можна зробити висновок, що рівень як особистісної, так і реактивної тривожності, значно вищий у «досвідчених» тренерів, ніж у «початківців». Рівень особистісної тривожності у «досвідчених» тренерів навіть виходить за границі середнього і є високим. А рівень реактивної тривожності у більш старших тренерів наближається до високого (межа 45 балів).

Так як реактивна тривожність безпосередньо пов'язана з рівнем особистісної тривожності, то такі дані підтверджують достовірність отриманих результатів.

Результати дослідження рівня суб'єктивного контролю за методикою Дж. Роттера (додаток Г) наведено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Показники рівня суб'єктивного контролю для тренерів різного віку

Показник	Тренери		t-критерій Стьюдента	Рівень значущості, р
	«досвідчені» N=28	«початківці» N=25		
Вік, роки	$25,7 \pm 0,4$	$20,8 \pm 0,1$	12,03	0,01
Проф.стаж, роки	$4,5 \pm 0,3$	$0,7 \pm 0,1$	11,82	0,01
Інтернальність у сімейних стосунках I_c	$6,0 \pm 0,2$	$5,6 \pm 0,2$	1,66	0,1
Інтернальність у сфері виробничих відносин I_b	$3,7 \pm 0,2$	$4,1 \pm 0,2$	1,67	0,1
Інтернальність стосовно здоров'я та хвороби I_3	$6,2 \pm 0,2$	$5,8 \pm 0,2$	1,88	0,1

Графічна інтерпретація результатів наведена на рисунку (рис.3.3).

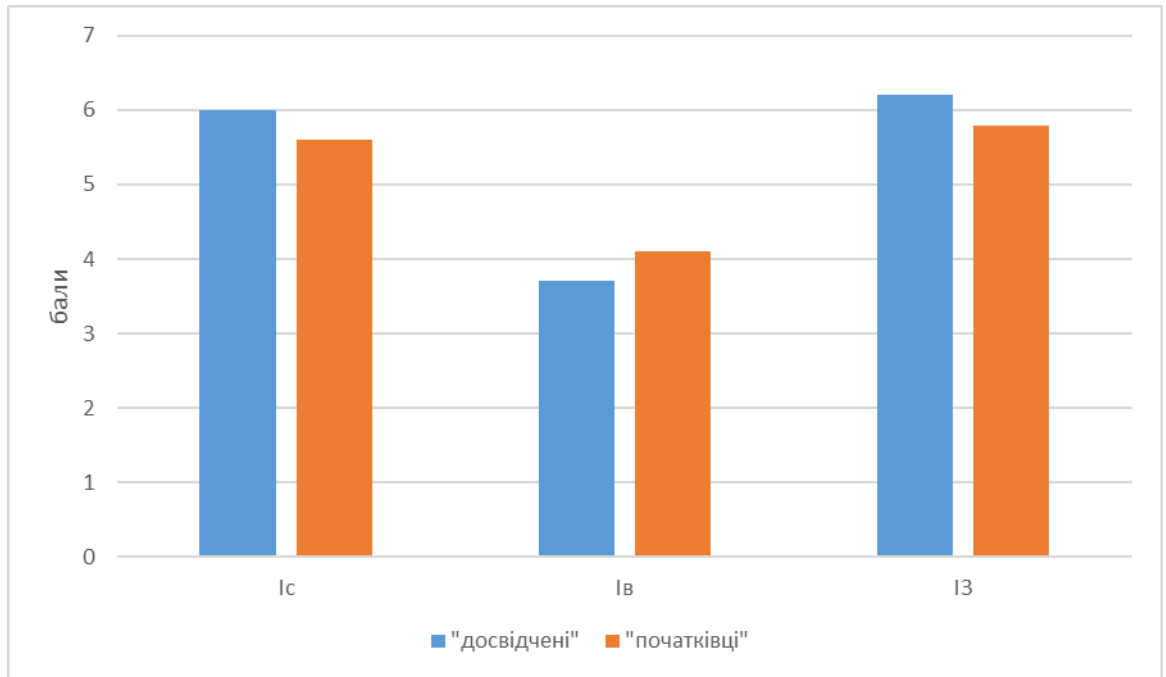


Рис.3.3. Показники рівня суб'єктивного контролю для тренерів різного віку

При аналізі результатів були виявлені суттєві розходження в показниках інтернальності у сімейних стосунках I_c, інтернальності у сфері виробничих відносин I_b та інтернальності стосовно здоров'я та хвороби I₃. Інтернальність у сімейних стосунках та інтернальність стосовно здоров'я та хвороби у «досвідчених» тренерів вища за аналогічні показники у «початківців», тобто вони більш відповідальні за події, які відбуваються в їх родині, та якщо захворіють, то вбачають причину у собі, а не шукає її ззовні, і самі намагаються вилікуватися. А ось за показником інтернальності у сфері виробничих відносин у «досвідчених» тренерів переважає тенденція до екстернальності, порівняно з «початківцями», тобто вони схильні відповідальність за негаразди на роботі перекладувати на зовнішні обставини, а не сприймати їх, як наслідки своїх дій. Це може бути проявом недооцінки своїх сил та переоцінки зовнішніх обставин.

Результати експериментального дослідження тренерів за методикою САН (самопочуття, активність, настрій) (додаток Д) наведено в таблиці (табл.3.4).

Таблиця 3.4

Показники самопочуття, активності та настрою для тренерів різного віку та досвіду

Показник	Тренери		t-критерій Стьюдента	Рівень значущості, р
	«досвідчені» N=28	«початківці» N=25		
Вік, роки	25,7±0,4	20,8±0,1	12,03	0,01
Проф.стаж, роки	4,5±0,3	0,7±0,1	11,82	0,01
Самопочуття С, бали	5,7±0,1	6,8±0,1	5,22	0,01
Активність А, бали	5,6±0,1	6,2±0,2	2,95	0,01
Настрій Н, бали	5,9±0,1	7,1±0,2	5,04	0,01

Графічна інтерпретація результатів наведена на рисунку (рис.3.4).

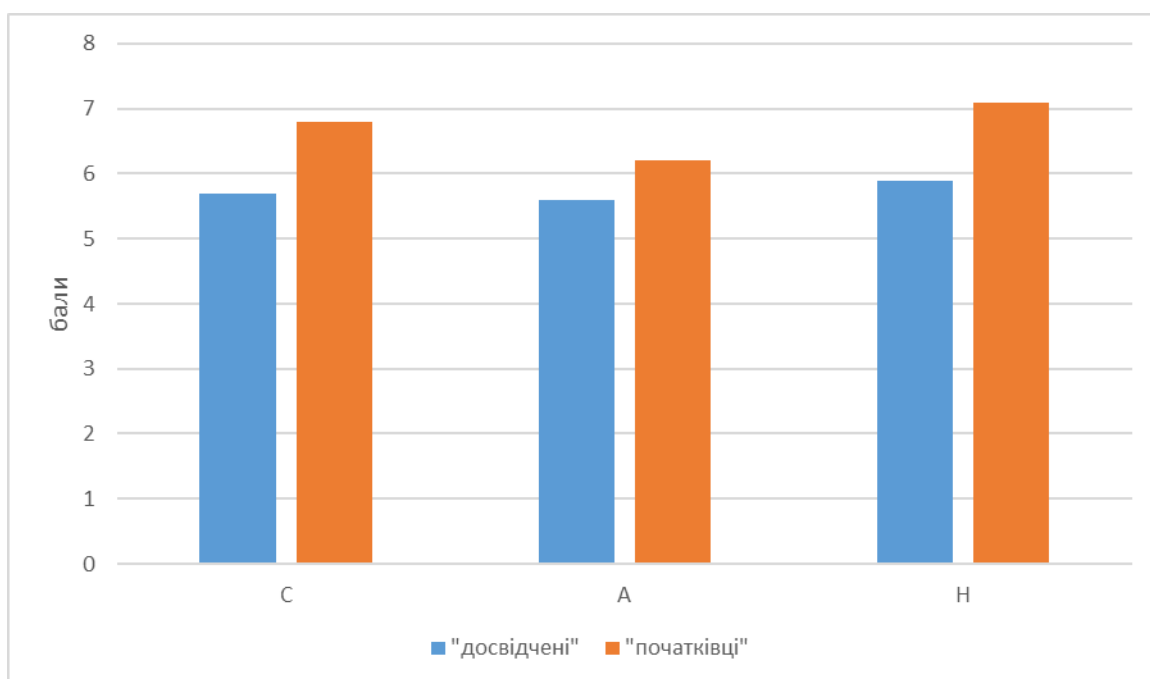


Рис.3.4. Показники самопочуття, активності та настрою для тренерів різного віку та досвіду

Як можна побачити, значення показників самопочуття С, активності А та настрою Н значно вище у групі «початківців», ніж у «досвідчених» тренерів, але в обох вибірках вони перевищують середні показники (5,0...5.5 бали), тобто самооцінка і настрої тренерів є досить високими.

Результати дослідження якостей тренерів за допомогою тесту Методи Кольорового Вибору Люшера (МКВ) наведено в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Показники за результатами тестування МКВ для тренерів різного віку та досвіду

Показник	Тренери		t-критерій Стьюдента	Рівень значущості, р
	«досвідчені» N=28	«початківці» N=25		
Вік, роки	25,7±0,4	20,8±0,1	12,03	0,01
Проф.стаж, роки	4,5±0,3	0,7±0,1	11,82	0,01
Місце кольору №1	3,6±0,2	4,5±0,2	3,17	0,01
Місце кольору №3	4,3±0,2	3,7±0,3	1,81	0,1
Місце кольору №6	5,7±0,2	6,4±0,2	2,32	0,05
Місце кольору №0	4,9±0,2	4,1±0,2	2,35	0,05
КВБ	1,0±0,1	1,3±0,1	2,82	0,01

Графічна інтерпретація результатів наведена на рисунку (рис.3.5).

Встановлено, що «досвідчені» тренери ставлять синій колір ближче до початку рядка, а червоний – далі, ніж «початківці». Коричневий колір обирають «досвідчені» тренери, а сірий – «початківці». Такі результати корелюють з показниками, що свідчать про зниження особистісних досягнень, тобто є ознакою синдрому емоційного вигорання.

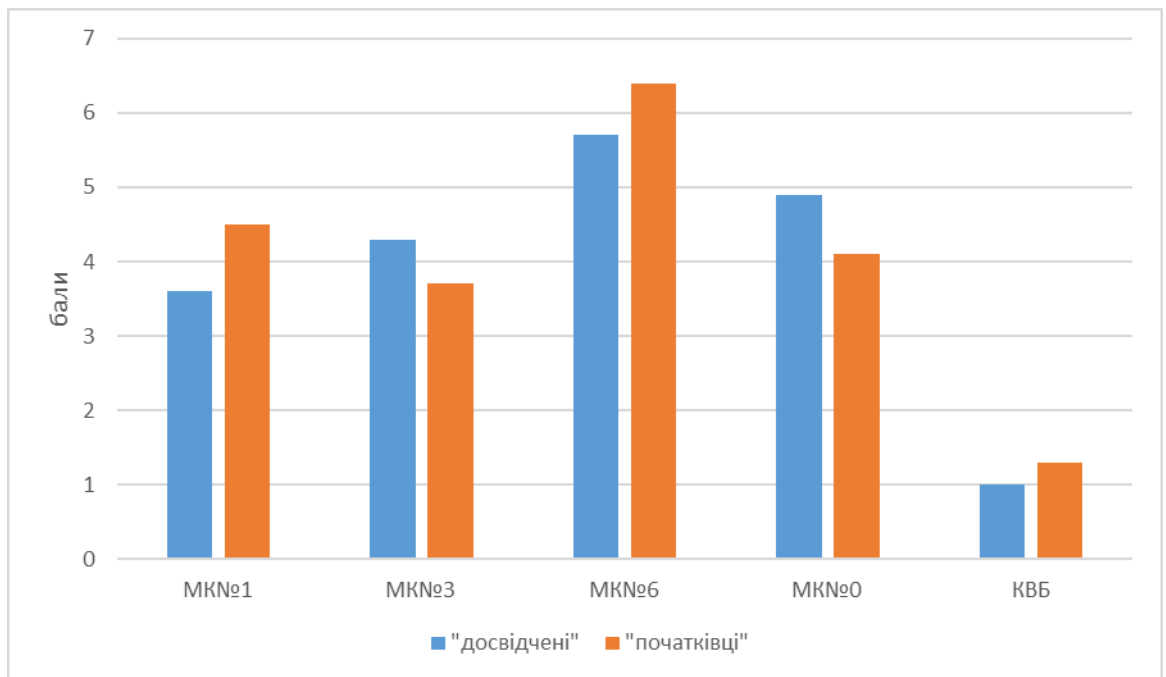


Рис.3.5. Показники за результатами тестування МКВ для тренерів різного віку та досвіду

Коефіцієнт вегетативного балансу (КВБ), який характеризує енергетичний баланс організму, його здатність до енерговитрат або тенденцію до енергозбереження, вищий у вибірці «початківців» (1,3 бали), порівняно з «досвідченими» тренерами (1,0 бали).

Результати дослідження показників вигорання емоційного виснаження (ЕЕ), деперсоналізації (DP) та редукції особистісних досягнень (РА), які відповідають трьом фазам розвитку синдрому емоційного вигорання, наведено в таблиці 3.6.

Показники емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень на різних фазах емоційного вигорання для тренерів різного віку та досвіду

Показник	Тренери		Рівень значущості, р
	«досвідчені» N=28	«початківці» N=25	
Вік, роки	25,7±0,4	20,8±0,1	0,01
Проф.стаж, роки	4,5±0,3	0,7±0,1	0,01
Емоційне виснаження (ЕЕ), бали	16,3±0,9	16,4±1,0	0,01
Деперсоналізація (DP), бали	35,2±0,8	30,5±0,8	0,01
Редукція особистісних досягнень (РА), бали	35,6±0,5	30,5±0,7	0,01
Інтегральний показник вигорання (В), бали	35,9±1,3	41,3±1,3	0,05
Показник емоційного вигорання у I фазі Б _I , бали	36,8±0,2	27,5±1,4	0,01
Показник емоційного вигорання у II фазі Б _{II} , бали	49,3±2,8	45,8±2,0	0,01
Показник емоційного вигорання у III фазі Б _{III} , бали	37,5±2,1	31,3±1,1	0,01
Сумарний показник емоційного вигорання Б, бали	122,0±6,7	105,5±4,2	0,05

Графічна інтерпретація результатів наведена на рисунку (рис.3.6).

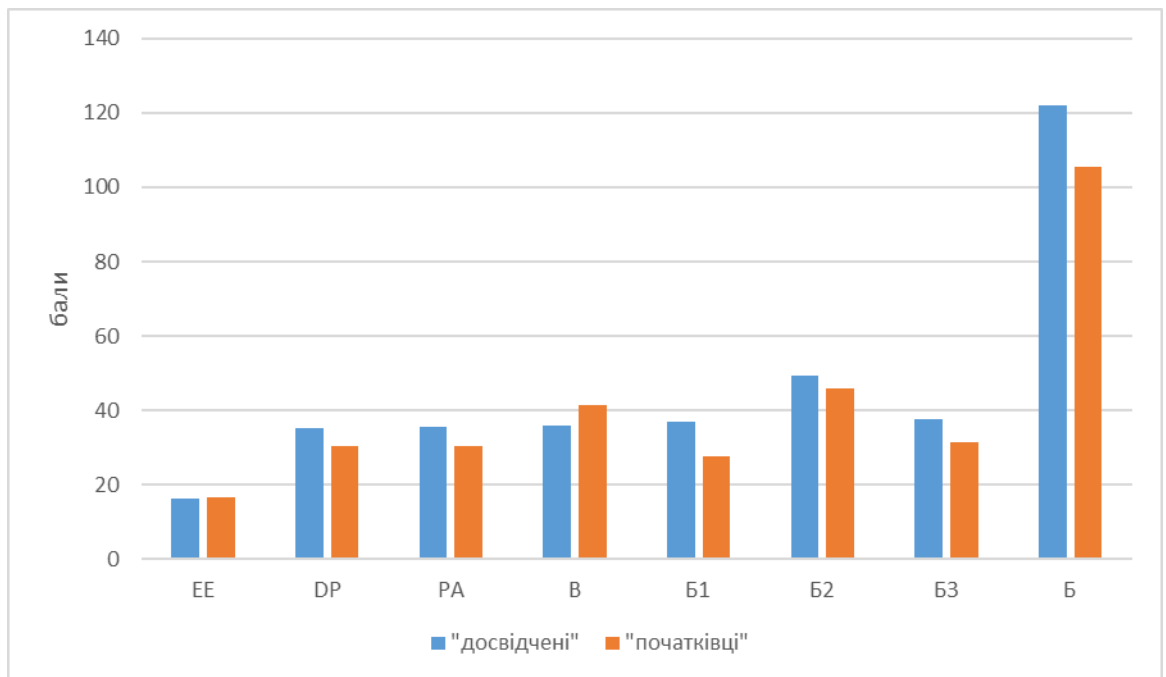


Рис.3.6. Показники емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень на різних фазах емоційного вигорання для тренерів різного віку та досвіду

З таблиці бачимо, що є велика різниця між показником I фази емоційного вигорання (B1) для «досвідчених» тренерів та «початківців» (36,8 проти 27,5 бали відповідно) та між сумарним показником емоційного вигорання (B) – (122,0 проти 105,0 відповідно). З цього можна зробити висновок, що тренери, які мають більший вік і професійний стаж, довший час знаходяться в I фазі емоційного вигорання «Напруження» та мають більше ознак синдрому емоційного вигорання. Тобто професійна діяльність є для них в більшій мірі стресогенним фактором, ніж для тренерів-«початківців».

3.2. Залежність емоційного вигорання від віку та досвіду спортивного тренера і можливості його попередження

За результатами експериментального дослідження залежності особистісних характеристик та показників емоційного вигорання від віку та професійного досвіду тренерів зі спортивної гімнастики можна зробити певні висновки.

З віком зростає стаж професійної діяльності тренера, тому рівень емоційного вигорання також відповідно змінюється. Для молодих тренерів-«початківців», які тільки розпочинають працювати, робота викликає певний стрес, так як вони ще не мають досвіду, знань, умінь, практичних навичок в тренерській діяльності, і тому рівень емоційного вигорання досить високий.

З віком, а як наслідок, і з збільшенням професійного стажу, тренери стають більш досвідченими у своїй діяльності, адаптуються до вимог професії, спокійніше ставляться до роботи, розуміють, як вирішувати задачі, що виникають під час тренерської діяльності. Тому приблизно у віці 28 років відбувається зниження рівня емоційного вигорання [21, с. 9].

Далі рівень емоційного вигорання змінюється хвилеподібно в залежності від віку, в якому тренер почав працювати за своїм професійним фахом. Для тренерів, які розпочали свою кар'єру в молодому віці, інтегральний показник вигорання вищий, ніж у тренерів, які у більш дорослому віці почали тренувати спортсменів-гімнастів.

Так, за результатами дослідження В.І. Ковальчук, можна приблизно спрогнозувати рівень емоційного вигорання тренерів в залежності від віку та професійного стажу. Так, наприклад, тренер у віці 24 років, що має стаж роботи від 2 до 6 років, ймовірно буде мати рівень емоційного вигорання на рівні 32,7...40,8 балів, а тренер з професійним стажем 6 років – на рівні 24,5 ...32,7 років, тобто значно нижчий. Тренер у віці 34 років, який має професійний стаж 3 роки, може знизити свій показник емоційного вигорання до рівня 16,3...24,5

балів. Тренер в такому ж віці, але зі стажем від 3 до 8 років прогнозовано буде мати рівень емоційного вигорання у діапазоні від 25,5 до 32,7 балів, а зі стажем від 8 до 15 років цей показник знов підвищується до 32,7...40,8 балів [21, с. 10].

Користуючись отриманими прогнозованими даними стосовно залежності рівня емоційного вигорання від віку та досвіду тренерів зі спортивної гімнастики, можна завчасно приймати запобіжні заходи, регулювати процес та попереджувати пов'язані з ним можливі кризи у професійній діяльності.

Для зниження та можливого попередження впливу синдрому емоційного вигорання на професійну діяльність тренерів зі спортивної гімнастики, можливо розробити план заходів, якому потрібно наслідувати певний час. Майстерність тренера можна розглядати як похідну інтенсивності вірних професійних дій, здатності переносити ці дії з тренувальної ситуації у змагальну і здатності елімінувати та контролювати негативні емоційні стани під час професійної діяльності. План заходів можливо розподілити на певні групи:

1 група. Вимоги до професійної діяльності для попередження емоційного вигорання.

1. Використовуючи допомогу спортивного психолога, виявити спортсменів, з якими тренеру легко або важко працювати, встановити і градувати особливості взаєморозуміння.

2. До роботи зі спортсменами, особливо у відповідальні періоди змагань, залучати тренерів з різними особистісними характеристиками. Наприклад, спокійний тренер буде з великим бажанням працювати зі спортсменами на тренуваннях і під час підготовки до виступів в обов'язковій програмі, тоді як динамічний тренер з більшою віддачою працюватиме зі спортсменами, які готуються до виступу в довільній програмі.

3. Сильно збуджувальних тренерів бажано ізолювати від учасників, коли емоційне збудження на змаганнях може перешкодити виступу спортсменів.

4. Тренерам з низьким рівнем самоконтролю слід звернутися за порадою до лікаря, який може порекомендувати психофармакологічні засоби,

психотерапевтичні методи регуляції емоцій або спеціально підібрані програми дихальних і фізичних вправ.

5. Тренери повинні спеціально спостерігати і вивчати особливості поведінки більш досвідчених колег і діяльності інших професіоналів, щоб удосконалювати свої навички спілкування зі спортсменами.

6. Тренер може отримати інформацію про свою поведінку зі спілкування зі своїми помічниками, адміністраторами, спортсменами. Дізнатися, наскільки його поведінка відображає такі важливі якості як самоконтроль, агресивність, інтелектуальний розвиток, креативність.

7. Поведінка тренера має бути досить гнучким у спілкуванні. Коли це необхідно, вміти користуватися як авторитарними методами, так і демократичними.

8. Надмірна авторитарність тренера не тільки заважає розвитку особистості, а й обмежує його власне бажання засвоювати нові й ефективні методів тренування і різні тактичні розробки.

2 група. Профілактика емоційного вигорання під час тренувань і змагань.

1. Для спортсменів в стресових ситуаціях надмірно емоційну поведінку тренера вкрай небажано.

2. Тренер повинен звертати увагу на підтримку своєї фізичної форми, щоб забезпечити нормальну адаптацію організму до несподіваних змін серцево-судинної системи в ситуаціях, пов'язаних з великими емоційними навантаженнями. Доцільно індивідуально підібрати і виконувати під час тренувань і після них дихальні і фізичні вправи, які сприятимуть нормалізації емоційного стану тренера.

3. Надмірно емоційна поведінка тренера, прояви порушення, агресивності і т.п. під час змагань негативно позначаються не тільки на спортсменах, збільшуючи їх негативні емоції, але і на глядачах, викликаючи у них спалахи агресивності і асоціальної поведінки по відношенню до спортсменів.

3 група. Профілактика і усунення емоційного вигорання.

1. Планування тренувального процесу, визначення короткострокових змагальних і тренувальних цілей забезпечує зворотний зв'язок, що свідчить, що спортсмен не тільки знаходиться на вірному шляху, але і дає можливість підвищувати довгострокову мотивацію. Досягнення короткострокової мети - успіх, який підвищує ступінь самосприйняття. Наприкінці сезону тренувального процесу важливо включати цілі, що доставляють задоволення.

2. Оволодіння технікою спілкування сприяє встановленню і розвитку контактів між людьми. Коли тренери, спортсмени, судді аналізують свої почуття і відчуття і діляться ними з іншими, ймовірність синдрому емоційного вигорання значно знижується або цей процес протікає менш виражено. Тому рекомендується ділитися своїми почуттями з колегами і шукати у них соціальну підтримку.

3. Дуже важливо для забезпечення психічного і фізичного благополуччя брати «тайм-аут», тобто відпочивати від роботи та інших навантажень. Тренери зі спортивної гімнастики працюють без перерв круглий рік, перебуваючи постійно під дією стресу.

4. Оволодіння вміннями і навичками саморегуляції, такими як релаксація, ідеомоторна тренування, визначення цілей і позитивна внутрішня мова, оволодіння технікою медитації значно знижує рівень стресу, що веде до вигорання.

5. Необхідно бути оптимістом і позитивно оцінювати життєві події і ситуації. Знайти людей, які можуть забезпечити соціальну підтримку і допоможуть зберегти позитивну точку зору на дії тренера.

6. Контролювати емоції після змагань.

7. Підтримання здоров'я, дотримання режиму сну, харчування, рухової активності. Хронічний стрес негативно впливає на організм людини, тому важливо підтримувати форму за допомогою фізичних вправ і раціональної дієти. Неправильне харчування, збільшення або надмірне зниження маси тіла негативно впливають на рівень самооцінки і сприяють розвитку синдрому вигорання.

8. Здатність до адекватної самооцінки, відкритість новому досвіду, вміння не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі і житті також дуже важливі.

Висновки до 3 розділу

За результатами експериментальних даних, показники в I (напруга) та III фазах (виснаження) емоційного вигорання вище у групі «досвідчених» тренерів за показники в групі тренерів–«початківців». Тобто показники емоційного вигорання почали формуватися тільки у групі «досвідчених» тренерів, що каже про більшу емоційну напругу тренерів дорослішого віку.

За результатами порівняння середніх показників особистісних якостей, які впливають на формування синдрому емоційного вигорання, були отримані достовірні відмінності за віком та професійним стажем; інтегральному показнику вигорання, редукції особистісних досягнень; I та III фазах емоційного вигорання; особистісній та реактивній тривожності; інтернальності у сферах сімейних, виробничих відносинах, ставлення до здоров'я; самопочутті, активності та настрої; коефіцієнту вегетативного балансу; вибору кольорів в тесті Люшера.

Встановлено, що під час набуття тренерами досвіду в професійній діяльності ступінь емоційного вигорання знижується, але зі зростанням віку, а відповідно і професійного стажу, знов відбувається підвищення показників емоційного вигорання.

Запропоновано для зниження та можливого попередження впливу синдрому емоційного вигорання на професійну діяльність тренерів зі спортивної гімнастики використовувати план заходів, які дозволять нормалізувати емоційний стан та підвищити самооцінку тренерів.

ВИСНОВКИ

1. Синдром емоційного вигорання широко представлений у психологічній науці. Синдром вигорання вперше був введений Г. Фрайденбергом для того, щоб пояснити поняття втоми, виснаження, розчарування і втрати прагнення до роботи. Пізніше Х. Масlach і С. Джексон розробили теоретичну модель синдрому емоційного вигорання. У сучасній психологічній науці емоційне вигорання – це психологічний синдром, який є результатом постійного впливу хронічних міжособистісних джерел стресу на робочому місці. Основними ознаками цього впливу є відчуття емоційного виснаження та відчуження від роботи (деперсоналізація). Емоційне вигорання – полярний випадок задоволеності роботою, коли люди відчувають енергію, залучення до своєї роботи та почуття ефективності. Синдром вигорання не виникає раптово, а є результатом накопичення психічного та фізичного стресу в професіях, які вимагають дуже складних і стресових умов праці, а також в професіях, які вимагають більш інтенсивної взаємодії з людьми.

2. Аналіз структурних компонентів синдрому емоційного вигорання у спортивних тренерів показав, що професійна діяльність спортивних тренерів є середовищем, пов'язаним із великими ризиками емоційного вигорання. Здійснюючи свою професійну діяльність спортивні тренери стикаються із необхідністю постійного професійного самовдосконалення особистості тренера, отримання нового досвіду і знань, розвитку дидактичних, академічних, комунікативних, вольових і організаційних здібностей, оскільки ці елементи професійного розвитку впливають на результат всієї педагогічної діяльності тренера, що може створювати негативний вплив на психіку особистості тренера. Тренерська діяльність у сфері спортивної діяльності характеризується підвищеною відповідальністю за підготовку (фізичну, ментальну та естетичну) підопічних, складністю методик тренування, неможливістю через фізіологічну та вікову складність показувати на власному прикладі вправи з гімнастики.

3. До факторів, які впливають на синдром емоційного вигорання у тренерів з гімнастики, можуть бути віднесені зовнішні і внутрішні стрес-фактори. До зовнішніх відносяться: надмірна кількість професійних обов'язків, недостатність «життєвої енергії», відсутність часу на відпочинок, страх бути «викинутим з обійми». Спортивні тренери з гімнастики ще відчувають підвищений стрес складність, багатофункціональність, педантичність тренувального процесу, який охоплює не лише суто фізичну підготовку, але й культурну та естетичну підготовку. Спортивний тренер з гімнастики майже завжди працює із дітьми, що підвищує його відповідальність за їх життя та здоров'я, що збільшує стресогенний вплив на емоційну сферу. Внутрішні – стрес фактори: мотивація, потреби, цілі та оцінки власної діяльності. Якщо вони ігноруються або не реалізуються, це буде мати негативні наслідки для тренерів. Спортивні тренери з гімнастики, враховуючи специфіку цього виду спорту, схильні до перфекціонізму у тренуваннях та досягненнях, що підсилює внутрішні стрес-фактори. Професійна діяльність спортивного тренера з гімнастики вимагає більшого застосування когнітивних знань та навичок, ніж в інших видах спорту, що може підвищувати емоційний стрес та вести до емоційного вигорання. До внутрішніх стрес-факторів додаються соціальний стрес, джерелом якого є соціальна нерівність, низький рівень освіти і матеріального забезпечення, не престижний характер трудової діяльності тренера.

4. Пандемія Covid-19 сформувала додаткові фактори емоційного вигорання для спортивних тренерів з гімнастики: знаходження у нестійкій соціальній ситуації (можливі звільнення, не виплати заробітної плати), відчуття стресу через неможливість взяти участь у змаганнях (марна тренерська робота), невизначеність зі строками відновлення змагань та їх подальшого формату, переживання травм підопічних через зірваний режим підготовки.

5. Проведено експериментальне дослідження синдрому емоційного вигорання на базі Громадської організації «Харківська обласна федерація гімнастики» було сформовано вибірку з 28 досвідчених тренерів у віці від 28

до 40 років, які мають стаж професійної діяльності від 3 до 15 років, різної статі та вибірку з 25 молодих тренерів, яких умовно можна віднести до початківців. Молоді тренери мали вік від 23 до 27 років, стаж професійної діяльності від 0 до 3 років, різної статі.

6. Застосовано методи психологічної діагностики (методика МВІ, методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка), оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (Тест Спілбергера-Ханіна), методика вивчення рівня суб'єктивного контролю (РСК), тест диференціальної самооцінки функціонального стану - опитувальник САН, метод кольорових виборів (МКВ – тест Люшера). Для обробки отриманих експериментальних даних були використані методи математичної статистики (метод середніх величин, вибірковий метод, t-критерій Стюдента).

7. Визначено, що інтегральний показник вигорання В достовірно вищий у групі тренерів-«початківців», ніж у «досвідчених» тренерів (41,3 проти 35,9 балів відповідно). А показник редукції особистісних досягнень РА вищий у «досвідчених» тренерів (35,6 проти 30,5 у «початківців»). Але показник редукції у «початківців» має тенденцію до підвищення, що призводить до розвитку емоційного вигорання.

8. Розраховано показник особистісної тривожності (ОТ) для групи «досвідчених» тренерів складає $47,0 \pm 1,6$ бал, а для «початківців» - $37,3 \pm 1,1$ бал. І показник реактивної тривожності (РТ) для групи «досвідчених» тренерів складає $44,0 \pm 1,9$ бал, а для «початківців» - $37,5 \pm 1,1$ бал. Тобто рівень як особистісної, так і реактивної тривожності, значно вищий у «досвідчених» тренерів, ніж у «початківців».

9. Інтернальність у сімейних стосунках та інтернальність стосовно здоров'я та хвороби у «досвідчених» тренерів вища за аналогічні показники у «початківців», тобто вони більш відповідальні за події, які відбуваються в їх родині, та якщо захворіють, то вбачають причину у собі, а не шукає її ззовні, і самі намагаються вилікуватися. А ось за показником інтернальності у сфері виробничих відносин у «досвідчених» тренерів переважає тенденція к

екстернальності, порівняно з «початківцями», тобто вони схильні відповідальність за негаразди на роботі перекладувати на зовнішні обставини, а не сприймати їх, як наслідки своїх дій. Це може бути проявом недооцінки своїх сил та переоцінки зовнішніх обставин.

10. Значення показників самопочуття С, активності А та настрою Н значно вище у групі «початківців», ніж у «досвідчених» тренерів, але в обох вибірках вони перевищують середні показники (5,0...5.5 бали), тобто самооцінка і настрої тренерів є досить високими.

11. «Досвідчені» тренери ставлять синій колір ближче до початку рядка, а червоний – далі, ніж «початківці». Коричневий колір обирають «досвідчені» тренери, а сірий – «початківці». Такі результати корелюють з показниками, що свідчать про зниження особистісних досягнень, тобто є ознакою синдрому емоційного вигорання. Коефіцієнт вегетативного балансу (КВБ), який характеризує енергетичний баланс організму, його здатність до енерговитрат або тенденцію до енергозбереження, вищий у вибірці «початківців» (1,3 бали), порівняно з «досвідченими» тренерами (1,0 бали).

12. Встановлено відмінність між показником І фази емоційного вигорання (Б1) для «досвідчених» тренерів та «початківців» (36,8 проти 27,5 бали відповідно) та між сумарним показником емоційного вигорання (Б) – (122,0 проти 105,0 відповідно). З цього можна зробити висновок, що тренери, які мають більший вік і професійний стаж, довший час знаходяться в І фазі емоційного вигорання «Напруження» та мають більше ознак синдрому емоційного вигорання. Тобто професійна діяльність є для них в більшій мірі стресогенним фактором, ніж для тренерів-«початківців».

13. Залежність рівня емоційного вигорання від віку та досвіду тренерів із гімнастики мають наступну динаміку: при вступі в професійну діяльність фахівці закономірно відчують високий рівень стресу, що приводить до зростання показників вигорання; із накопиченням досвіду й адаптації до умов діяльності його показники знижуються; надалі, зі збільшенням професійного

досвіду й стажу роботи знову спостерігається помітне зростання показників вигорання.

14. Запропоновано для зниження та можливого попередження впливу синдрому емоційного вигорання на професійну діяльність тренерів зі спортивної гімнастики використовувати план заходів, які дозволять нормалізувати емоційний стан та підвищити самооцінку тренерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Р.І. Особливості побудови навчально-тренувального процесу гімнасток-художниць. *Молода спортивна наука України*. 2009.Т.1. С. 6-9.
2. Бандурка А. М. Основы психологии управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. Харьков : Ун-т внутренних дел, 1999. 334 с.
3. Бережна Ж. В. Структура професійної педагогічної діяльності майбутніх тренерів з плавання. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика : зб. наук. праць*. 2013. Вип. 1(54). С. 21-27.
4. Бойко В.В. Правила емоціонального поведіння. СПб., 1998. URL: https://bookap.info/okolopsy/boyko_psihoenergetika/gl107.shtm
5. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва: Филинь, 1996. 472 с.
6. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: Личностный аспект: дис. ... д-ра психол. наук. М., 1995. 411 с.
7. Борневассер М. Стресс в условиях труда. *Иностранная психология*. СПб. : Питер, 1994. Т. 2, № 1. С. 16-20.
8. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 336 с.
9. Волянчук Н. Ю. Психологічні засади професійного становлення тренера-викладача : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01; Інститут психології ім. Г. С.Костюка АПН України. К., 2006. 34 с.
10. Воронова В. І. Тренерський підхід до тренування юних футболістів. *Теорія і методика фізичного виховання і спорту*. 2014. Вип. 1. С. 8-13.
11. Гавердовский Ю.К. Обучение спортивным упражнениям: Биомеханика. Методология. Дидактика. Москва : Физкультура и спорт, 2007. 912 с.

12. Геллерштейн С.Г. Вопросы психологии труда / Психологическая наука в СССР. Т. 2. М., 1960.
13. Дейнеко А.Х., Муллагильдина А.Я., Красова І.В. Вдосконалення координаційних здібностей гімнасток на етапі початкової підготовки в художній гімнастиці. *Основи побудови тренувального процесу в циклічних видах спорту: Збірник наукових праць II Всеукраїнської науково-практичної інтернет конференції, 24-25 березня 2016 р.* Харків, ХДАФК, С. 86-89.
14. Жмарев Н. В. Системный подход и целевое управление в хоккее / Н. В. Жмарев. М. : ФиС, 1983. 184 с.
15. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций : учебное пособие для вузов. Москва : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2015. 240 с.
16. Ильин Е. П. Психология спорта / Е. П. Ильин. СПб. : Питер, 2009. С. 326-332.
17. Ильин Е. П. Психология физического воспитания / Е. П. Ильин. М., 2000. 486 с.
18. Квашук П.В. Дифференцированный подход к построению тренировочного процесса юных спортсменов на этапах многолетней подготовки. *Вестник спортивной науки.* 2003. № 1. С. 32–35.
19. Кедровский Б. Г. Взаимопонимание тренеров с юными спортсменами. *Физическое воспитание студентов.* 2013. № 4. С. 31-34.
20. Кернберг О. Тяжелые личностные расстройства : стратегии психотерапии : пер. с англ. М., Класс. 2000. 464 с.
21. Ковальчук В. І. Особистісні детермінанти професійного вигорання тренерів в спорті : автореф. дис. ... канд. наук з фіз. виховання та спорту : 24.00.01 / Вікторія Іванівна Ковальчук ; МОНУ, НУФВСУ. Київ, 2016. 24 с.
22. Корх А.Я. Книга спортсмена, тренера и команды единомышленников. М.: Флинта: Наука, 2004. 367 с.

23. Куликов В.Л. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики : учебное пособие. СПб.: Питер, 2014. 464 с.
24. Лексиконы психиатрии Всемирной Организации Здравоохранения / Под общ. ред. В.П. Позняка. Киев: Сфера, 2001. 398 с.
25. Ложкин Г. В. «Эмоциональное выгорание» тренера. *Материалы Междунар. науч. конф. психологов спорта и физической культуры «Рудиковские чтения»*. М.: Российский государственный университет физической культуры, спорта и туризма, 2004. - С. 50-52.
26. Лэнгле А. Введение в экзистенциально-аналитическую теорию эмоций: прикосновение к ценности. *Вопросы психологии*. 2004. № 4. С. 3-21.
27. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. 512 с.
28. Мартенс Р. Кто предсказывает тревогу лучше: тренеры или спортсмены? Стресс и тревога в спорте : Международный сборник научных статей / сост. Ю. Л. Ханин. М. : Физкультура и спорт, 1983. С. 184-189.
29. Мищенко А. В. Личностные детерминанты эмоционального выгорания спортивных тренеров: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Сочи, 2011. 22 с.
30. Николаев А. Н. Психология тренерской деятельности в детско-юношеском спорте : автореферат дис. ... доктора психологических наук : 13.00.04; С.-Петерб. гос. акад. физ. культуры им. П.Ф. Лесгафта. Санкт-Петербург, 2005. 50 с.
31. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Ин-т психологии РАН, 2005. 330 с.
32. Платонов В.Н. Система подготовки спортсменов в олимпийском спорте. Общая теория и ее практические приложения: учебник тренера высшей квалификации / В. Н. Платонов. М.: Советский спорт, 2005. 82 с.
33. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. 256 с.

34. Попова Т. А. Эмоциональное выгорание, стресс и совладающие поведения в педагогической деятельности / под ред. О. Н. Богомягковой; Перм. гос. гуман.-пед. ун-т. Пермь, 2013. 76 с.
35. Прохоров В.Н. Педагогическая позиция тренера как воспитателя. *Вопросы становления и самореализации специалиста: психопедагогический аспект: материалы межвуз. науч.-практ. конф.* / под ред. М.В. Прохоровой. СПб.: ГАФК им. П.Ф. Лесгафта, 1997. С. 27-29.
36. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник / уклад.: Лемак М. В., Петрище В. Ю.. Вид. 2-ге, випр. Ужгород : Вид-во Олександрії Гаркуші, 2012. 615 с.
37. Ронгинская Т. И. Синдром «выгорания» в социальных профессиях. *Психологический журнал.* 2002. Т. 23. № 3. С. 85-95.
38. Рябіна С. А. Управління тренувальним процесом спортсмена. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова : збірник наукових праць : в вип. / педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова Національний ; ред. Г. М. Арзютов ; МОН України, НПУ ім. М. П. Драгоманова.* Київ, 2013. Вип. 12. С. 114-119.
39. Самоукина Н. В. Синдром профессионального выгорания. *Управление персоналом : российский опыт.* 2012. С. 201-215.
40. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме / Пер. с англ. М.: Медгиз, 1960. 254 с.
41. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. К. : Міленіум, 2006. 368 с.
42. Степанченко Н. І. Особливості професійно-педагогічної мотивації майбутнього спортивного педагога. *Фіз. виховання, спорт і культура здоров'я у сучас. суспільстві.* 2012. № 3. С. 101-105.
43. Татицинова Т.Г. Профессиональная деформация сотрудника органов внутренних дел: теоретические аспекты. *Юридическая наука и правоохранительная практика.* 2016. № 3 (37). С.175-182.

44. Туленков Н. В. Управленческая деятельность руководителя спортивного коллектива (Социально- психологический анализ) : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.05; РАУ. Москва, 1992. 23 с.
45. Федик О. П. Психологічні особливості професійної підготовки студентів до майбутньої спортивно-педагогічної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 1999. 16 с.
46. Хайманн П. О контрпереносе / Антология современного психоанализа. / под ред. А. В. Рассохина. М., 2000. Т. 1.
47. Caccese T. M. Gender differences in perceived burnout of college coaches. *Journal of sport psychology*. 1984. P. 279-288.
48. Capel S. A. Psychological and organizational factors related to burnout in athletic trainers. *Research quarterly for exercise and sport*. 1986. P. 321-328.
49. Cherniss, C. Professional Burnout in the Human Service Organization. New York, 1980.
50. Dale J. Burnout in sport : A review and critique. *Journal of applied sport psychology*. 1990. P. 67-83.
51. Edelwich, J., Brodsky, A. Burn-out: Stages of dillusionment in the helping professions. Human Sciences Press, NY, 1980. P. 46-49.
52. Frankl V., v. Gebattel V., Schultz J.H.: Handbuch der Neurosenlehre und Psychotherapie. München: UBS, 1959. 663-736.
53. Freudenberger, H.J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 30. P. 159-165.
54. Hendry L. B. School, sport and leisure : three dimensions of adolescence. 1978.
55. Henschen K. P. Athletic staleness and burnout: Diagnosis, prevention, and treatment. *Applied sport psychology: personal growth to peak performance* / J. M. Williams. Mountain View, CA: Mayfield, 1998. P. 398-408.
56. Kroll W. Stress factors in coaching. *Coaching science update*. 1982. P. 47-49.

57. Lazarus, R.S. *Emotion and Adaptation*. New York: Oxford University Press, 1991. C. 98.
58. Leiter, M., Maslach, C. Burnout and health. In Bauin L., Revenson T., Singer J editors / *Handbook of health psychology*. Hillsdale N. G. Lawrence Erlbaum, 2000. P. 415-426.
59. Maslach, C., Jackson, S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. № 2. P. 99-113.
60. Maslach, C., Schaufeli, W, Leiter, M P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52: P. 397-422.
61. Ogilvie B.C. Career crisis in sport / *Proceedings of the fifth World congress of sport psychology* / T. Orlick, J. T. Partington, J. H. Salmela. Ottawa : Coaching Association of Canada, 1982. P. 176-183.
62. Paine, W.S. The burnout syndrome. The burnout syndrome: Current research, theory, interventions. In: J.W. Jones (Ed.). London: House Press, 1982. P. 1-29.
63. Periman, B., Hartman, E.A. Burnout: summary and future research. *Human relations*. 1982. V. 35 (4). P. 283-305.
64. Pines, A. Burnout : An existential perspective / *Professional burnout : recent developments in the theory and research* / Ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington DC : Taylor & Francis, 1991. P. 33-51.
65. Wilson V. E. Burnout in coaching sports / V. E. Wilson, T. Haggerty, E. Bird. Ottawa : The coaching association of Canada, 1986. P. 123.

ДОДАТОК А

Опитувальник МВІ

Авторами методики (опитувальника) є американські психологи К. Маслач і С. Джексон. Вона призначена для вимірювання ступеня «вигорання» в професіях типу «людина - людина».

Відповіді випробуваного оцінюються: 0 балів - «ніколи», 1 бал - «дуже рідко», 3 бали - «іноді», 4 бали - «часто», 5 балів - «дуже часто», 6 балів - «кожен день». Інструкція. Відповідайте, будь ласка, як часто ви відчуваєте почуття, перераховані нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для відповідей відзначте по кожному пункту: «ніколи», «дуже рідко», «іноді», «часто», «дуже часто», «кожен день».

Текст опитувальника

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним.
2. Після роботи я відчуваю себе, як «вичавлений лимон».
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі і колеги і намагаюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими і колегами як з предметами (без теплоти і розташування до них).
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від всіх і всього.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні з колегами.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш «черствим» по відношенню до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота озлоблює мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.

13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Мені здається, що я занадто багато працюю.
15. Буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми підлеглими та колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне поживлення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багато чого, що радувало мене в моїй роботі.
21. На роботі я спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом мені здається, що колеги і підлегли всі частіше перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.

Обробка результатів

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Ключ до опитувальника.

«Емоційне виснаження» - відповіді «так» по пунктах 1, 2, 3, 6, 8, 13,14, 16, 20 (максимальна сума балів - 54).

«Деперсоналізація» - відповіді «так» по пунктах 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів - 30).

«Редукція особистих досягнень» - відповіді «так» по пунктах 4, 7,9,12,17,18,19, 21 (максимальна сума балів - 48).

Висновки. Чим більша сума балів за кожною шкалою окремо, тим більше у обстеженого виражені різні сторони «вигорання». Про тяжкість «вигорання» можна судити за сумою балів всіх шкал.

ДОДАТОК Б

Діагностика рівня емоційного вигорання (В.В.Бойко)

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поведжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Бланк для відповідей

Повних років: _____

Дата діагностування: _____

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	Сума балів 1-7
Відповідь + або -								
№ з/п	8	9	10	11	12	13	14	Сума балів 8-14
Відповідь + або -								
№ з/п	15	16	17	18	19	20	21	Сума балів 15-21
Відповідь + або -								
№ з/п	22	23	24	25	26	27	28	Сума балів 22-28
Відповідь + або -								
№ з/п	29	30	31	32	33	34	35	Сума балів 29-35
Відповідь + або -								
№ з/п	36	37	38	39	40	41	42	Сума балів 36-42
Відповідь + або -								
№ з/п	43	44	45	46	47	48	49	Сума балів 43-49
Відповідь + або -								
№ з/п	50	51	52	53	54	55	56	Сума балів 50-56
Відповідь + або -								
№ з/п	57	58	59	60	61	62	63	Сума балів 57-63
Відповідь + або -								
№ з/п	64	65	66	67	68	69	70	Сума балів 64-70
Відповідь + або -								
№ з/п	71	72	73	74	75	76	77	Сума балів 71-77
Відповідь + або -								
№ з/п	78	79	80	81	82	83	84	Сума балів 78-84
Відповідь + або -								

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку —

10 балів — отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різі — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками

можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

36 і менше балів — фаза не сформована;

37—60 балів — фаза на стадії формування;

61 і більше балів — фаза сформована.

ДОДАТОК В

Тест «Шкала реактивної і особистісної тривожності» Спілбергера -
Ханіна (ШРОТ)

Група особистісних опитувальників, розроблена Ч.Д. Спілбергера в 1966-1973 рр. Являє собою широко поширену шкалу STAI (State-Trait Anxiety Inventory). Отримав широке поширення російськомовний варіант STAI, який відомий як шкала реактивної та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна. Бланк шкал самооцінки включає інструкцію і 40 питань-суджень, 20 з яких призначені для оцінки рівня ситуативної тривожності (СТ) і 20 - для оцінки рівня особистісної тривожності (ЛТ).

Ю.Л. Ханін адаптував, модифікував і стандартизував методику, а також отримав орієнтовні нормативи рівневої вираженості тривожності: від 20 до 34 балів - низький рівень тривожності; від 35 до 44 балів - середній рівень тривожності; вище 46 балів - високий рівень тривожності. Опитувальник допускає індивідуальне та групове використання.

Текст методики ШРОТ

Інструкція до першої групи суджень про самопочуття.

Залежно від самопочуття в момент закресліть найвдалішу вам цифру: «1» – немає, це не так; «2» – мабуть, так; «3» – вірно; «4» – цілком правильно.

1. Ви спокійні 1 2 3 4
2. Вам ніщо не загрожує 1 2 3 4
3. Ви перебуваєте у напрузі 1 2 3 4
4. Ви відчуваєте жаль 1 2 3 4
5. Ви почуваетесь вільно 1 2 3 4
6. Ви засмучені 1 2 3 4
7. Вас хвилюють можливі невдачі 1 2 3 4
8. Ви почуваетесь відпочилою людиною 1 2 3 4
9. Ви стурбовані 1 2 3 4

10. Ви відчуваєте почуття внутрішнього задоволення 1 2 3 4
11. Ви абсолютно впевнені у собі 1 2 3 4
12. Ви нервуєте 1 2 3 4
13. Ви не можете знайти собі місця 1 2 3 4
14. Ви роздратовані 1 2 3 4
15. Ви відчуваєте скутість і напруження 1 2 3 4
16. Ви задоволені 1 2 3 4
17. Ви стурбовані 1 2 3 4
18. Ви занадто збуджений і мені не по собі 1 2 3 4
19. Вам радісно 1 2 3 4
20. Вам приємно 1 2 3 4

Реактивна тривожність (РТ) визначається за ключем: $(РТ) = (3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18) - (1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20) + 50$

Інструкція до другої групи суджень про самопочуття. Прочитайте (прослухайте) уважно кожна з наведених нижче пропозицій і закресліть (запишіть) підходящу вам цифру справа залежно від цього, як ви себе відчуваєте зазвичай. Цифри справа означають: «1» – що ніколи; «2» – іноді; «3» – часто; «4» – майже завжди.

1. Ви відчуваєте задоволення 1 2 3 4
2. Ви швидко втомлюєтеся 1 2 3 4
3. Ви легко можете заплакати 1 2 3 4
4. Ви хотіли бути настільки ж щасливою людиною, як і інші 1 2 3 4
5. Буває, що програєте тому, що недостатньо швидко приймаєте рішення
1 2 3 4
6. Ви почуваетесь бадьорою людиною 1 2 3 4
7. Ви спокійні, хладнокровні і зібрані 1 2 3 4
8. Чекування труднощів дуже турбує вас 1 2 3 4
9. Ви занадто переживаєте через дрібниці 1 2 3 4
10. Ви буваєте цілком щасливі 1 2 3 4
11. Ви приймаєте все близько до серця 1 2 3 4

12. Вам бракує впевненості у собі 1 2 3 4
13. Ви почуваетесь безпечно 1 2 3 4
14. Ви намагаєтеся уникати критичних ситуацій і труднощів 1 2 3 4
15. У Вас буває хандра, туга 1 2 3 4
16. Ви буваєте задоволені 1 2 3 4
17. Усілякі дрібниці відволікають вас 1 2 3 4
18. Ви так переживаєте розчарування, що потім вже довго не можете про нього забути 1 2 3 4
19. Ви урівноважена людина 1 2 3 4
20. Вас охоплює сильне занепокоєння, коли Ви думаєте про свої справи і турботи 1 2 3 4

Особистісна тривожність (ОТ) визначається по ключу: $(ОТ) = (2, 3, 4, 5, 8, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 20) - (1, 6, 7, 10, 13, 16, 19) + 35$

Результати оцінюються зазвичай, у градаціях:

До 30 балів – низька; 31 – 45 балів – середня; 46 балів і більше – висока тривожність.

ДОДАТОК Г

Рівень суб'єктивного контролю

Інструкція: Прочитавши кожне твердження, вирішите для себе, чи згодні ви з ним чи ні. У разі згоди поставте поруч з порядковим номером речення знак "+" (можна це зробити на окремому аркуші паперу). Якщо ви не згодні з цим твердженням, то поруч з порядковим номером поставте знак "-".

Текст опитувальника

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного.
3. Хвороба — справа випадку; якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди залишаються самотніми, тому що самі не виявляють зацікавленості та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від сприятливих обставин.
6. Недоцільно витратити зусилля на завоювання симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини — батьки та добробут — впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється ефективнішим, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я планую, то вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багато людей вважає вдачею, насправді результат довгих цілеспрямованих зусиль.

13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то яких би зусиль вони не докладали б, налагодити сімейне життя вони все ж не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай правильно оцінюють інші.
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Гадаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі в моєму житті.
18. Я намагаюсь не планувати заздалегідь, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі найперше залежали від моїх зусиль та рівня підготовки.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя в жодному разі не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіхів.
25. За погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у стосунках в сім'ї, які склалися.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу завоювати симпатії до себе будь-кого.
28. На молоде покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків у їхньому вихованні часто марні.
29. Те, що зі мною трапляється, — результат моїх зусиль.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять так, а не по-іншому.

31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, очевидно, не виявила достатньо зусиль.

32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.

33. У неприємностях та невдачах, які були у моєму житті, частіше були винні інші люди, а не я сам.

34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею стежити та правильно одягати.

35. У складних обставинах я схильний почекати, поки проблеми вирішаться самі.

36. Успіх — результат наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.

37. Я відчуваю, що саме від мене залежить щастя моєї родини.

38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я одним людям подобаюсь, а іншим — ні.

39. Я завжди схильний приймати рішення та діяти самостійно, а не сподіватись на допомогу інших або на долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, попри всі її старання.

41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити, навіть при найсильнішому бажанні.

42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати своїх можливостей, повинні звинувачувати в цьому тільки себе.

43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Більшість невдач у моєму житті відбувалося від невміння, незнання або лінощів і мало залежали від удачі.

Обробку заповнених відповідей слід проводити за зазначеним нижче ключем, підсумовуючи відповіді на пункти у стовпчиках «+» зі своїм знаком і відповіді на пункти у стовпчиках «-» із зворотним знаком.

Показники опитувальника РСК організовані відповідно до принципу ієрархічної структури системи регуляції діяльності.

Ключі для обробки результатів опитувальника

Ио:	«+»	2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44
	«-»	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 31, 33, 38, 40, 41, 43
Ид:	«+»	12, 15, 27, 32, 36, 37
	«-»	1, 5, 6, 14, 26, 43
Ин:	«+»	2, 4, 20, 31, 42, 44
	«-»	7, 24, 33, 38, 40, 41
Ис:	«+»	2, 16, 20, 32, 37
	«-»	7, 14, 26, 28, 41
Ип:	«+»	19, 22, 25, 42
	«-»	1, 9, 10, 30
Им:	«+»	4, 27
	«-»	6, 38
Из:	«+»	13, 34
	«-»	3, 23

ДОДАТОК Д

Опитувальник САН (самопочуття, активність, настрій)

Опитувальник складається із 30 пар протилежних характеристик, за якими досліджуваного просять оцінити свій стан. Кожна пара є шкалою, на якій досліджуваний відмічає ступінь актуалізації тієї чи іншої характеристики свого стану.

Інструкція. Вам пропонується описати свій стан, який ви відчуваєте в даний момент, користуючись таблицею, яка складається із 30 полярних ознак. Ви повинні в кожній парі вибрати ту характеристику, яка найбільш точно описує ваш стан, і відмітити цифру, яка відповідає ступеню вираженості даної характеристики.

Типова картка методики САН

Прізвище, ім'я _____		
Вік _____	Стать _____	Дата _____
1. Самопочуття добре	3 2 1 0 1 2 3	Самопочуття погане
2. Почуваю себе сильним	3 2 1 0 1 2 3	Почуваю себе слабким
3. Пасивний	3 2 1 0 1 2 3	Активний
4. Малорухливий	3 2 1 0 1 2 3	Рухливий
5. Веселий	3 2 1 0 1 2 3	Сумний
6. Гарний настрій	3 2 1 0 1 2 3	Поганий настрій
7. Працездатний	3 2 1 0 1 2 3	Малопрацездатний
8. Сповнений сил	3 2 1 0 1 2 3	Знесилений
9. Повільний	3 2 1 0 1 2 3	Швидкий
10. Бездіяльний	3 2 1 0 1 2 3	Дієвий
11. Щасливий	3 2 1 0 1 2 3	Нещасний
12. Життєрадісний	3 2 1 0 1 2 3	Похмурий
13. Напружений	3 2 1 0 1 2 3	Розслаблений
14. Здоровий	3 2 1 0 1 2 3	Хворий
15. Безініціативний	3 2 1 0 1 2 3	Захоплений
16. Байдужий	3 2 1 0 1 2 3	Схвильований
17. Сповнений віри	3 2 1 0 1 2 3	Зневірений
18. Радісний	3 2 1 0 1 2 3	Сумний
19. Добре відпочив	3 2 1 0 1 2 3	Стомлений
20. Свіжий	3 2 1 0 1 2 3	Виснажений
21. Сонливий	3 2 1 0 1 2 3	Збуджений
22. Бажаю відпочити	3 2 1 0 1 2 3	Бажаю працювати
23. Спокійний	3 2 1 0 1 2 3	Стурбований
24. Оптимістичний	3 2 1 0 1 2 3	Песимістичний
25. Витривалий	3 2 1 0 1 2 3	Маловитривалий
26. Бадьорий	3 2 1 0 1 2 3	Млявий
27. Розмірковувати важко	3 2 1 0 1 2 3	Розмірковувати легко
28. Неуважний	3 2 1 0 1 2 3	Уважний
29. Сповнений надій	3 2 1 0 1 2 3	Розчарований
30. Задоволений	3 2 1 0 1 2 3	Незадоволений

Ключ до методики

Самопочуття: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активність: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настрій: 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Обробка даних

При підрахунку граничний ступінь вираження негативного полюсу пари оцінюється в 1 бал, а граничний ступінь вираження позитивного полюсу пари - в 7 балів. При цьому необхідно враховувати, що полюс шкал постійно змінюється, але позитивні стани завжди отримують високі бали, а негативні - низькі. Отримані бали групуються відповідно до ключа в три категорії і підраховується кількість балів за кожною з них.

Отримані результати кожної категорії діляться на 10. Середній бал шкали - 4. Оцінки, які перевищують 4 бали, свідчать про нормальний стан досліджуваного, оцінки нижче 4 свідчать про зворотне. Нормальні оцінки стану лежать в діапазоні 5,0-5,5 балів. Слід враховувати, що при аналізі функціонального стану важливе не тільки значення окремих його показників, але і їх співвідношення.