

**ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту**  
**Кафедра теорії і методики фізичного виховання і спорту**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**Другого магістерського рівня**

**Попередження професійного вигорання**

**тренерів-викладачів ДЮСШ**

Галузь знань 01 Освіта/Педагогіка  
 Спеціальність 017 «Фізична культура і спорт»  
 Освітня програма «Фізична культура і спорт»  
 Шифр \_\_\_\_\_

Виконав студент ФКСм-23-1 група



Володимир МАЛЮЗІН

Підпис

Ініціали, прізвище

Керівник д.п.н., професор

Науковий ступінь, звання



Підпис

Юрій ДУТЧАК

Ініціали, прізвище

Нормоконтролер к.н.ф.в.с, доцент



Підпис

Олександр АНТОНЮК

Ініціали, прізвище

**До захисту допускаю:**

Завідувач кафедри теорії і методики  
 фізичного виховання і спорту



Підпис

Олександр СОЛТИК

Ініціали, прізвище

Дата 30.12.2024 р.

## АНОТАЦІЯ

Малюзін В. С. Попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ – Кваліфікаційна робота магістра зі спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» за освітньо-професійною програмою «Фізична культура і спорт». Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2024.

Кваліфікаційна робота складається з трьох розділів, в яких розглянута проблема попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ. Об'єкт дослідження – професійна діяльність тренера-викладача. Предмет дослідження - соціально-психологічні чинники професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

Уточнено сутність поняття «Тренер-викладач ДЮСШ». Сформульовано та охарактеризовано перелік основних функцій тренера-викладача ДЮСШ (розробка тренувального процесу, підвищення фізичної підготовленості, навчання техніки і тактики, психологічний супровід, аналіз та оцінка виступів, профілактика травм, комунікація та управління), які складають зміст професійної діяльності.

Введено в науковий обіг в авторському тлумаченні поняття «професійне вигорання тренера-викладача ДЮСШ», а саме: професійне вигорання тренера-викладача ДЮСШ - це тривалий стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, який виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, що призводить до зниження продуктивності професійної діяльності, викликає втрату мотивації, почуття безсилля та відчуття відчуженості від вихованців та/або колег.

Здійснено проектування тренінгової програми «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів», яке здійснювалось з виконанням принципів послідовності та метафоризації.

Подальшого розвитку набули наукові положення про попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

Основні положення та результати дослідження було висвітлено та

обговорено на IV регіональній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми фізичної культури і спорту» (Хмельницький, 2024), за темою: «Чинники професійного вигорання тренерів-викладачів закладів фізичної культури і спорту»

**Ключові слова:** професійна діяльність, професійне вигорання, , тренінгова програма.

### ABSTRACT

Malyuzin V. S. Prevention of professional burnout of youth sports coaches and teachers – Master's degree thesis in the specialty 017 "Physical Culture and Sports" under the educational and professional program "Physical Culture and Sports". Khmelnytskyi National University. – Khmelnytskyi, 2024.

The degree thesis consists of three sections, which consider the problem of preventing professional burnout of youth sports coaches and teachers. The object of the study is the professional activity of the youth sports coach and teacher. The subject of the study is the socio-psychological factors of professional burnout of youth sports coaches and teachers.

The essence of the concept of "Youth Sports Coach and Teacher" is clarified. A list of the main functions of a youth sports coach-teacher (development of the training process, increasing physical fitness, teaching techniques and tactics, psychological support, analysis and evaluation of performances, injury prevention, communication and management) that make up the content of professional activity has been formulated and characterized.

The concept of “professional burnout of a youth sports coach-teacher” has been introduced into scientific circulation in the author’s interpretation, namely: professional burnout of a youth sports coach-teacher is a long-term state of physical, emotional and mental exhaustion that occurs as a result of chronic stress in the workplace, which leads to a decrease in the productivity of professional activity, causes a loss of motivation, a feeling of powerlessness and a feeling of alienation from students and/or colleagues.

A training program “Development of practical skills for preventing professional burnout of youth sports coaches” has been designed, which was carried out in accordance with the principles of consistency and metaphorization.

Further development was made of scientific provisions on the prevention of professional burnout of coaches-teachers of youth sports schools.

The main provisions and results of the study were highlighted and discussed at the IV regional scientific and practical conference "Actual problems of physical culture and sports" (Khmelnyskyi, 2024), on the topic: "Factors of professional burnout of coaches-teachers of physical culture and sports institutions"

Keywords: professional activity, professional burnout, , training program.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>7</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА ДЮСШ.....</b>	<b>10</b>
1.1. Особливості професійної діяльності тренера-викладача ДЮСШ.....	10
1.2. Професійне вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.....	23
Висновки до першого розділу.....	33
<b>РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....</b>	<b>35</b>
2.1. Методи дослідження.....	35
2.2. Організація дослідження.....	38
<b>РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРА-ВКЛАДАЧА ДЮСШ</b>	<b>40</b>
3.1. Діагностика професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.....	40
3.2. Розробка тренінгової програми щодо попередження синдрому «професійного вигорання».....	47
3.3. Аналіз ефективності тренінгової програми з попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.....	53
Висновки до третього розділу.....	56
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>59</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>62</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>69</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Ефективність професійної діяльності тренерів-викладачів, поряд з іншими причинами, обумовлюється синдромом професійного вигорання. У широкому розумінні вигорання – це реакція на хронічне напруження (стрес), що включає взаємодію між навколишнім середовищем і характеристиками особистості, як професійними та особистісними якостями.

Тренери-викладачі входять до складу сфери обслуговування або професій допомоги та можуть бути віднесені до числа кандидатів на вигорання. Їх професійна діяльність відбувається у середовищі, яке має додаткові стресори: високий тиск заради перемоги; адміністративне та батьківське втручання або байдужість; дисциплінарні проблеми; багато різних типів людей, із якими вони мають справу; різноманітність різних ролей, які вони виконують.

Попередження професійного вигорання у середовищі тренерів-викладачів ДЮСШ є важливою проблемою сфери фізичної культури і спорту, адже вони формують базові знання та навички юних спортсменів для майбутніх перемог на спортивних змаганнях різних рівнів.

Актуальність дослідження зумовлена увагою вітчизняних та зарубіжних науковців до вивчення професійного вигорання загалом, та у сфері фізичної культури і спорту, зокрема (В. Бойко, В. Василюк, В. Воронова, В. Костюкевич, Р. Павелків, Х. Юдкіна, А. Amorose, Н. Gustafsson та інші).

**Мета роботи:** встановити сутність та можливі шляхи попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

### **Завдання:**

1. Встановити стан розробленості проблеми попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ у науковій та спеціальній літературі

2. Розробити комплекс заходів стосовно попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

3. Експериментально перевірити ефективність запропонованого методу попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

**Об'єкт дослідження** – професійна діяльність тренерів-викладачів ДЮСШ.

**Предмет дослідження** - соціально-психологічні чинники професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

**Методи дослідження.** Для виконання поставленої мети та розв'язання завдань дослідження використовувалися такі методи: аналіз наукової літератури, структурно-системний аналіз, загальнонаукові (аналіз, порівняння, узагальнення); соціологічні (анкетування); математико-статистичні.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що *вперше*:

- сформульовано та охарактеризовано перелік основних функцій тренера-викладача ДЮСШ (розробка тренувального процесу, підвищення фізичної підготовленості, навчання техніки і тактики, психологічний супровід, аналіз та оцінка виступів, профілактика травм, комунікація та управління), які складають зміст професійної діяльності);

- введено в науковий обіг в авторському тлумаченні поняття «професійне вигорання тренера-викладача ДЮСШ», а саме: «професійне вигорання тренера-викладача ДЮСШ - це тривалий стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, який виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, що призводить до зниження продуктивності професійної діяльності, викликає втрату мотивації, почуття безсилля та відчуття відчуженості від вихованців та/або колег»;

- розроблено тренінгову програму «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів»;

- *уточнено* сутність поняття «Тренер-викладач ДЮСШ»

- подальшого розвитку набули наукові положення про попередження професійного вигорання тренерів-викладачів та його вплив на ефективність професійної діяльності тренера-викладача ДЮСШ.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати дослідження висвітлено та обговорено на IV регіональній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми фізичної культури і спорту» (Хмельницький, 2024), за темою: «Чинники професійного вигорання тренерів-викладачів закладів фізичної культури і спорту».

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел посилань (57 найменувань) та додатку. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 76 сторінок, серед них 61 сторінки основного тексту. Кваліфікаційна робота містить 3 таблиць та 13 рисунків.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА ДЮСШ**

### **1.1. Особливості професійної діяльності тренера-викладача ДЮСШ**

Постать тренера-викладача в діяльності закладу позашкільної освіти спортивного профілю надзвичайно важлива та багатогранна. Відповідно до вимог статті 31 положення «Про дитячо-юнацьку спортивну школу», що затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 р. № 993, а саме: «Тренером-викладачем спортивної школи може бути особа, що має високі моральні якості, вищу освіту за спеціальністю фізична культура і спорт та ступенем “бакалавр” чи “магістр”» [36]. У подальшому в зазначеній постанові виокремлюються суб’єктивні права та обов’язки тренера-викладача. Відзначаємо, що суб’єктивні права це можливості певної особи, в нашому випадку – тренер-викладач ДЮСШ, за своїм вибором вчиняти певні дії або утриматися від їх вчинення, а обов’язки це мірило обов’язкової поведінки кожного працівника, якої повинен дотримуватися для забезпечення нормального функціонування закладу. Вважаємо за необхідне акцентувати увагу на обов’язках тренера-викладача у спортивній школі, а саме: «користуватися в роботі навчальними програмами з видів спорту; навчати вихованців, формувати у них вміння і навички з різних напрямів навчально-тренувальної та спортивної роботи диференційовано з урахуванням індивідуальних можливостей, інтересів, схильностей вихованців; сприяти розвитку фізичних якостей відповідно до задатків та запитів вихованців, а також збереженню здоров’я; здійснювати контроль за додержанням вихованцями норм морально-етичної поведінки, дотримуватися вимог документів, що регламентують організацію навчально-тренувальної роботи; додержуватись етики, поважати гідність вихованців, захищати їх від будь-яких форм фізичного, психічного насильства; здійснювати контроль та нести відповідальність за додержанням норм антидопінгового законодавства; берегти здоров’я вихованців, пропагувати здоровий спосіб життя, не

допускати до навчально-тренувальної та спортивної роботи вихованців, які не пройшли медичне обстеження в установленому порядку; постійно підвищувати свій професійний рівень знань, загальну культуру; вести документацію з питань виконання посадових обов'язків (журнали, плани роботи тощо); сприяти особистим прикладом і настановами вихованню поваги до державної символіки, принципів загальнолюдської моралі; проходити щороку в установленому порядку медичне обстеження; додержуватися вимог статуту спортивної школи, виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку та посадові обов'язки, накази і розпорядження керівництва спортивної школи; брати участь у роботі тренерської ради спортивної школи; додержуватися норм санітарно-гігієнічного та антидопінгового законодавства під час проведення навчально-тренувальних занять і спортивної роботи» [36].

Також, перелік завдань та обов'язків тренера-викладача ДЮСШ подано у довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників сфери фізичної культури і спорту, який затверджений Наказом Міністерства молоді та спорту України від 28.10.2016 № 4080 [13].

Професійна діяльність тренера-викладача ДЮСШ передбачає роботу з дітьми та молоддю, що призводить до виконання цілого ряду виховних функцій, із засвоєння певних рухових дій, вміння передавати вихованцям здатність пізнавати, розширювати соціокультурний зміст занять спортом, розвиток їх фізичних якостей та функціональних можливостей організму, що розвивається.

Слушною, є думка О. Бондаренка та С. Пільова про те, що «тренер впливає не тільки на всю систему підготовки спортсменів, але й на їхній психологічний стан, мотивацію та особистий розвиток» [5].

Тренер, як вважають М. Данилко та В. Толкач, здійснює загальну стратегію діяльності групи підготовки відділення з певного виду спорту, планує цілі та завдання для кожного учасника групи в цілому, тобто: «а) тренер – формальний і неформальний лідер; б) тренер – керівник, який визначає структуру, кількісний склад, планує і скеровує діяльність групи» [11].

Погоджуємось, з твердженням В. Сергієнко, що професійна діяльність тренера-викладача ДЮСШ передбачає вирішення наступних особистісних завдань: «формування вмінь і навичок використання традиційних і нетрадиційних методик та технологій сфери фізичної культури і спорту, чинників здорового способу життя з метою підвищення їхнього рівня фізичної підготовленості, зокрема й осіб з інвалідністю; вивчення передового досвіду вітчизняних та зарубіжних тренерів з використання інноваційних методик та технологій підготовки вихованців у певному виді спорту [38].

Основними особливостями професійної діяльності, як вважає Г. Лисенчук, тренера-викладача позашкільного навчального закладу спортивного профілю є: «тренер постійно відповідає за фізичне і психічне благополуччя учнів; перехід спортсмена до інших тренерів; підвищений рівень стресу; ненормований робочий день; протиріччя між необхідністю знати все про спортсменів та неможливістю скорочувати дистанцію; високий рівень фізичної підготовленості» [23].

Результативність професійної діяльності тренера суттєво корелює з його професійними та особистісними якостями, які впливають на взаємовідносини та взаєморозуміння з вихованцями, швидкість оволодіння ними рухомих дій, формування позитивних стосунків, уникнення конфліктів та створення сприятливого психосоціального клімату.

Професійні якості тренера, як вважають О. Корносенко та Я. Демус, «є базовими компетенціями тренера та передбачають глибокі знання та навички з анатомії, фізіології, методик тренувань тощо» [21]. Поряд з цим, тренер-викладач повинен бути спроможним аналізувати результати навчально-тренувальної та змагальної діяльності вихованця, коригувати програми підготовки у мікро- та мегациклах для забезпечення ефективної підготовки до головних змагань, враховувати індивідуальність спортсмена.

Розглядаючи професійні якості тренера-викладача, І. Долгова, акцентує увагу, що тренер - це педагог, що володіє: « а) змістом предмета; б) послідовністю освітніх прийомів; в) методикою навчання і тренування; г)

методикою педагогічного контролю та корекції становлення майстерності, щоб мати здатність навчати культурі руху, необхідно самому досконало опанувати цими рухами і виконувати їх відповідно до змін ситуації; д) знаннями з вікової психології та психофізіології; е) методикою розвитку мотивації та стимулювання до активної діяльності в сфері фізичної культури і спорту» [14].

Розглядаючи особистісні якості спортивного тренера В. Ogilvie, експериментальними дослідженнями довів наявність в успішних тренерах твердого характеру, стійкості до психічного напруження, незалежності, реалістичності поглядів і високу авторитарність [53]. Вважаємо, що висока авторитарність тренера забезпечує більшу впевненість та стабільність вихованців у змагальній діяльності.

Важливим аспектом у професійній діяльності тренера-викладача є мотивація вихованців до систематичних та результативних занять обраним видом спорту. Поряд з цим К. Witkowski, К. Nieradko, С. Cieśliński розглядають питання мотивації тренерів, вказуючи, що найбільш диференційним типом мотивації між тренерами є орієнтація на ціль, яка корелює з темпераментальними та особистісними змінними [57].

Тренер-викладач ДЮСШ – це фахівець, який займається підготовкою вихованців до змагань шляхом проведення навчально-тренувальної діяльності, підтримує їхній фізичний та психологічний стан і сприяє досягненню спортивних цілей. Його робота поєднує в собі організаційні, педагогічні, тактичні й мотиваційні аспекти.

У структуру професійно-педагогічної діяльності тренера-викладача Ж. Бережна, виокремила п'ять компонент: «1) організаційна (постановка мети, організація управління спортивною діяльністю, моделювання власної майбутньої діяльності і поведінки); 2) гностична (знання в області теорії і практики фізичної культури і спорту, спортивного тренування, психології, педагогіки, а також уміння застосовувати ці знання); 3) особистісна (професійні здібності тренера і професійно-важливі якості); 4) операційно-діяльна (пов'язаний з безпосереднім використанням тренерської діяльності); 5)

комунікативна (здатності до організації педагогічної взаємодії, здатність створювати комфортний психологічний клімат в колективі, здатність мотивувати і ін.)» [2].

Зважаючи, що професійна діяльність тренера-викладача ДЮСШ передбачає взаємодію з дітьми та підлітками, що висуває певні вимоги до тренера-викладача. В якості критеріїв, яким повинен відповідати тренера-викладач В. Воронова запропонували наступне: «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 [9].

Проведений аналіз науково-педагогічної і спеціальної літератури [22, 38, 45] дозволив сформулювати перелік основних функцій тренера-викладача (розробка тренувального процесу, підвищення фізичної підготовленості, навчання техніки і тактики, психологічний супровід, аналіз та оцінка виступів, профілактика травм, комунікація та управління), які складають зміст професійної діяльності (рис. 1.1).

Вважаємо за доцільне охарактеризувати кожну з функцій. Розробка тренувального процесу в ДЮСШ регламентується:

а) наказом Міністерства молоді та спорту України від 17.01.2015 № 67 «Про організацію навчально-тренувальної роботи дитячо-юнацьких спортивних шкіл» [33];

б) навчальними програмами з виду спорту для ДЮСШ, ШВСМ, закладів спеціальної освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання;

в) нормативними актами центральних, регіональних органів сфери фізичної культури і спорту та органів місцевого самоврядування.



Рис. 1.1. Функції тренера-викладача ДЮСШ

Володіючи певним рівнем автономності, тренер-викладач планує та формує програму тренувань з врахуванням рівня підготовленості спортсмена, специфіки спорту, вікових особливостей та календарного плану. Впровадження сучасних (інноваційних) методик і технологій тренування. Під інноваціями, О. Юденко розуміє, кінцевий результат інноваційної діяльності, у вигляді нового чи удосконаленого продукту або технологічного процесу, який наділено якісними перевагами при використанні та проектуванні, виробництві, збуті, використовується у практичній діяльності та має суспільну перевагу [46].

Сучасний розвиток інформаційних систем дозволяє здійснювати більш детальний аналіз рухів за допомогою відеозаписів, сенсорів та інших технічних засобів, який значно підвищує ефективність тренувального процесу.

Переконані, інноваційні технології у підготовці спортсменів відкривають нові можливості для підвищення ефективності навчально-тренувальної діяльності, аналізу результатів змагальної діяльності вихованців тощо. Використання інноваційних технологій, дозволяє революціонізувати методи та стратегії спортивної діяльності, формувати нові підходи до визначення успіху та результативності в означеній діяльності.

Підвищення рівня фізичної підготовленості передбачає розвиток основних фізичних якостей, до яких відносять силу, швидкість, витривалість, гнучкість та координаційні здібності (спритність). Фізичні якості, як відзначає Д. Олійник, «це розвинуті у процесі виховання і цілеспрямованої підготовки рухові задатки людини, які визначають її можливості успішно виконувати певну рухову діяльність» [34]. Розвиток певної фізичної якості потребує вибіркового засобів виховання та позитивних емоційних станів. Однією з основних умов розвитку певної фізичної якості є оптимальне зростання фізичного навантаження. Розвиненість фізичних якостей сприяє гармонійному розвитку всіх органів та систем організму особистості.

Навчання техніки і тактики вихованців передбачає формування технічної та тактичної підготовленості. Погоджуємось з Ж. Мудрик, В. Добринський, Н. Деделюк, які під технічною підготовленістю розуміють, «ступінь засвоєння спортсменом системи рухів (спортивної техніки), яка відповідає особливостям виду спорту та спрямована на досягнення високих спортивних результатів»[32].

Процес формування технічної підготовленості передбачає декілька фаз у підготовці вихованця, а саме (рис. 1.2.):

фаза 1 забезпечує створення першого уявлення про рухову дію та установку на її вивчення;

фаза 2 - формування первинного вміння, що передбачає виконання основної структури рухової дії;

фаза 3 - формування досконалого вміння виконання рухової дії;

фаза 4 – формування навичку виконання рухової дії;

фаза 5 – досягнення варіативної навички виконання рухової дії.

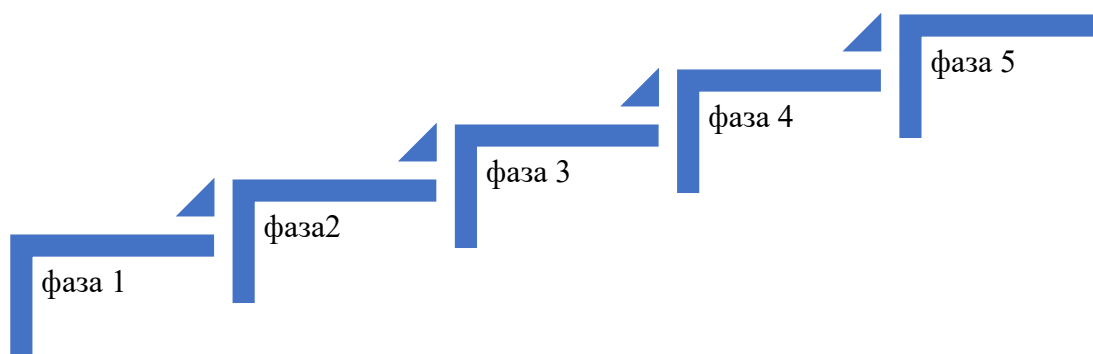


Рис. 1.2. Фази технічної підготовки

Варіативна навичка характеризується здатністю спортсмена до швидкої зміни (корекції) виконання рухових дій в залежності від зовнішніх умов змагальної діяльності та/або тактичним задумами.

Поряд з означеним, суттєвий вплив на рівень технічної підготовленості під час змагальної діяльності вихованця мають наступні фактори: діяльність суперника; некоректна манера суддівства; втома, що наростає; незвичне місце проведення змагань, поведінка глядачів, не завжди доброзичлива тощо.

Тактична підготовленість, на думку В. Костюкевича є «цілеспрямовані способи використання технічних прийомів в тактичних діях для вирішення певних завдань спортивної підготовки з врахуванням специфіки виду спорту, позитивних та негативних сторін підготовленості та умов середовища» [22].

Зазвичай, тактичні знання, тактичні навички, тактичне мислення є складовими тактичної підготовленості.

Сукупність уявлень про засоби, види та форми спортивної тактики та особливості їх використання у навчально-тренувальній та змагальній діяльності об'єднуються у поняття тактичні знання.

Тактичні знання, що мають прояв у вміннях передбачати та розгадувати задуми суперника, видозмінювати свою тактику, тощо - складають форму прояву свідомості спортсмена у тактичних вміннях.

На підставі тактичних вмінь та технічних варіативних навиків здійснюється навчання тактичним діям, комбінаціям індивідуальних та колективних дій в залежності від специфіки певного виду спорту, тобто формуються тактичні навики.

Тактичне мислення – це свідома та/або несвідомо розумова діяльність спортсмена в процесі навчально-тренувальної та змагальної діяльності в умовах дефіциту часу та психічної напруги (екстремальних умовах спортивної діяльності), яке спрямоване на вирішення конкретних тактичних завдань, що призведуть до здобуття перемоги.

Функція навчання техніки і тактики вихованців передбачає постійне удосконалення навичок спортсменів, необхідних для успішної змагальної діяльності.

Психологічний супровід тренером-викладачем спортивної підготовки вихованців передбачає розробку та впровадження своєрідного алгоритму управління процесом функціонування організму для формування оптимальної готовності до ефективного засвоєння техніко-тактичної дій, максимального прояву підготовленості, рішучості, вольових якостей та ментального здоров'я для здобуття перемоги у спортивній діяльності.

Погоджуємось з думкою Н. Волинюк, яка характеризує психологічний супровід відзначає, що «він бути зорієнтований не стільки на ліквідацію несприятливих проявів психіки, скільки на мобілізацію психічних резервів підвищення ефективності тренувального процесу, надійності і результативності змагальної діяльності, на «психологічно обґрунтовану організацію всього процесу багаторічної підготовки спортсменів»» [6].

Ключовим принципом психологічного супроводу підготовки вихованців є здобуття спортсменом психологічних знань і прийомів, які дозволять йому самокеруватися своєю поведінкою під час навчально-тренувальної та змагальної діяльності, виводячи себе на більш високий рівень особистісного розвитку, а не формування директивного шляху розвитку і контролю.

Характеризуючи психологічний супровід підготовки спортсменів, Н. Тарасова, сформувала наступні етапи означеного супроводу спортсменів: «інформаційна підтримка психологічної підготовки; аналіз функціонування домінантних регуляторних систем психіки; підтримка мотиваційної стабільності; актуалізація вербальних регуляторів; розробка стратегії поведінки у змагальних умовах; формування мобілізаційної готовності та її реалізація» [42].

Психологічний супровід спортсмена, як вважає О. Гринь, повинен бути «системним та передбачати координовану діяльність згідно з послідовними етапами, що відповідають принципам і змісту сучасної системи управління спортивною підготовкою та здійснюється 1) на етапах багаторічної підготовки; 2) протягом певного періоду підготовки; 3) на навчально-тренувальних зборах; 4) у ході змагань» [10].

Аналіз науково-дослідницького доробку J. Sebbens, P. Hassmen, D. Crisp, K. Wensley дозволив виділити наступні компоненти змісту психологічного супроводу спортсмена: психологічне навчання і просвітництво учасників навчально-тренувального процесу; психологічна підготовка спортсменів, формування мотивації до спортивної діяльності; психодіагностична діяльність по відношенню до спортсменів, психорегуляція та психотренінг, забезпечення оптимального режиму навчально-тренувальної та змагальної діяльності, інтенсивності тренувань [55].

Вважаємо, що результатом психологічного супроводу спортсмена у спортивній діяльності повинно бути повноцінна реалізація його психологічного потенціалу; розвиток навичок само: - пізнання, - розуміння,

- вдосконалення; формування комунікативних здібностями; стійка мотивації досягнення успіху та емоційної гнучкості; підвищення стійкості та опірності особистості спортсмена до дестабілізуючих чинників.

Аналіз та оцінка виступів спортсменів є важливим етапом навчально-тренувального та змагального процесу, який здійснюється тренером-викладачем і дозволяє виявити сильні та слабкі сторони у підготовці спортсмена, визначити ефективність тренувальних програм та за необхідності здійснити їх корегування.

Для здійснення аналізу та оцінки виступів спортсменів тренером-викладачем можуть використовуватись наступні методи: статистичний аналіз (збір і аналіз певних кількісних показників діяльності спортсмена та побудова таблиць, графіків і діаграм для кращої візуалізації змін); відеоаналіз (розбір технічних і тактичних дій спортсмена за допомогою записів змагань та використання спеціалізованих програм для визначення точності рухів, швидкості, положення тіла тощо); комплексна оцінка (оцінка рівня фізичної підготовленості, психологічної готовності та ефективність використання певних рухових дій); порівняльний аналіз (зіставлення результатів показаних спортсменом із показниками суперників чи провідних спортсменів, встановлення динаміки певних показників за певний період).

В якості критеріїв оцінки виступів спортсменів, на думку О. Шинкарук тренери-викладачі використовують: результативність, тобто досягнення поставлених цілей на конкретне змагання; технічна майстерність; тактична грамотність; поведінка в стресових ситуаціях, здатність концентруватися [45].

Якісно проведений аналіз та оцінка виступів спортсмена дозволяє здійснити моделювання та прогнозування змагальної діяльності, що сприяє максимальній реалізації потенціалу спортсмена, підвищенню його результатів у наступних змаганнях.

Профілактика травм спортсменів передбачає комплекс заходів, спрямованих на зменшення ризику отримання травм під час тренувань та змагань, а також на підтримку здоров'я спортсмена. Ефективна профілактика

є важливою складовою спортивної підготовки, оскільки дозволяє зберігати високу працездатність і запобігати втратам часу через реабілітацію.

Спортивний травматизм, як вважають А. Денисовец, П. Пилипчук є «нещасні випадки, що виникають під час занять руховою активністю (планових, групових чи індивідуальних, на стадіоні, на майданчику) під наглядом тренера» [12].

Аналіз спеціальної літератури дозволив виокремити наступні причини травмування спортсменів: фізіологічні, педагогічні, технічні, психологічні, зовнішні фактори. Фізіологічні причини обумовлюються перевтомою, недостатнім рівнем фізичної підготовленості та порушенням техніки виконання рухових дій. Не правильна організація навчально-тренувальної роботи та порушення правил лікарського контролю складають педагогічні причини травматизму. Технічні причини передбачають неправильне використання спортивного обладнання, зношений або невідповідний інвентар. Низький рівень концентрації спортсмена, емоційна напруга під час виконання рухової дії є психологічною причиною травмування спортсменів. До зовнішніх факторів можливих причин травмування спортсменів відносять незадовільний стан спортивного майданчика та несприятливі санітарно-гігієнічні і метеорологічні умови у місцях проведення змагань.

Професійна діяльність тренера-викладача ДЮСШ передбачає комунікацію з вихованцями.

Під комунікативною компетентністю тренера-викладача, А. Мельніков, В. Шинкарук, А. Кучма, розуміють властивість особистості, що виражає готовність та можливість суб'єкта спілкування оснащувати професійну діяльність засобами передачі та прийому інформації [26].

Ефективна комунікація між тренером і спортсменами, на думку В. Антонця, можлива при виконанні умов міжособистісного взаємодії: «активне слухання; зрозуміле мовлення; конструктивність; встановлення зв'язку на особистому рівні; забезпечення відкритого двостороннього обміну

інформацією; врахування індивідуальних особливостей; використання різноманітних методів комунікації. організація зустрічей та обговорень [1].

Ключовими комунікативними вміннями тренера-викладача є вміння стежити за ясністю та доступністю своєї мови, яке тісно пов'язане з умінням передбачати та запобігати конфліктам, що формувати сприятливий клімат у групі. Заохочення ініціатив та підтримка творчості спортсменів, як вважають А. Amorose, D. Anderson-Butcher, сприяє підвищенню загального емоційного клімату [ 47].

Управління тренувальним процесом, за твердженням О. Шинкарук, «система впливів на спортсмена з метою переведення його з одного (вихідного) рівня спортивної підготовленості на будь-який заданий інший рівень для досягнення запланованих спортивних результатів» [45].

Відзначаємо, що управління навчально-тренувальним процесом здійснює тренер-викладач за активної участі спортсмена та передбачає наступні етапи: збір, узагальнення та систематизації інформації про спортсмена; розробка та корекція планів навчально-тренувальної діяльності, що забезпечує досягнення запланованого ефекту; прийняття та виконання рішень, через розробку завдань, планів та програм і використання адекватних засобів і методів, що забезпечують досягнення прогнозованого результату навчально-тренувальної та змагальної діяльності.

Таким чином, професійна діяльність тренера-викладача дуже багатогранна та відповідальна професія, яка вимагає від фахівця високої компетентності, витримки та вміння знаходити підходи до кожного спортсмена. Результативність та успішність спортсмена у спортивній діяльності обумовлюються професійною діяльністю тренера, загалом, та зокрема, у діяльності тренера-викладача ДЮСШ при роботі зі спортсменами підлітково-юнацького віку. Успішний тренер не лише формує фізичну форму своїх вихованців, але й сприяє їхньому гармонійному розвитку, що забезпечує перемоги на спортивному майданчику.

## 1.2. Професійне вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ

Вагомою проблемою у професійній діяльності тренера-викладача ДЮСШ є їх професійне вигорання.

Вперше поняття професійного вигорання ввів американський психолог Герберт Фрейденбергер у 1974 році, у статті "Staff Burn-Out" (вигорання персоналу), описуючи його як синдром, що особливо часто зустрічається серед людей "допоміжних" професій (медики, педагоги, соціальні працівники) [16].

Спортивні тренери вписуються у структуру людської сфери обслуговування або професійної допомоги (система «людина – людина») і можуть стати кандидатами на вигорання. На думку Peter Olusoga, «життєдіяльність спортивних тренерів відбувається в середовищі, яке має додаткові стресори, такі як високий пресинг для перемоги й виконання ролі; адміністративне й батьківське втручання або байдужність; дисциплінарні проблеми; різні типи спортсменів і людей, з якими тренери мають справу; різноманітність різних ролей, які вони виконують тощо» [54].

Професійного вигорання, за твердженням О. Мірошніченко, «особливий стан людини, який виникає як відповідна реакція на дію хронічних стресорів, які пов'язані з професійною діяльністю» [30].

Вважаємо, що професійне вигорання, це стан емоційного виснаження, що виникає в результаті дії тривалого інтенсивного стресу, пов'язаного з професійною діяльністю. Ключовою причиною професійного вигорання є дія довготривалого стресу. Ми погоджуємося з С. Максименком, Л. Карамушкою, що «стрес – це адаптивний синдром, який мобілізує всі сторони психіки людини, вигорання – це зрив адаптації» [39].

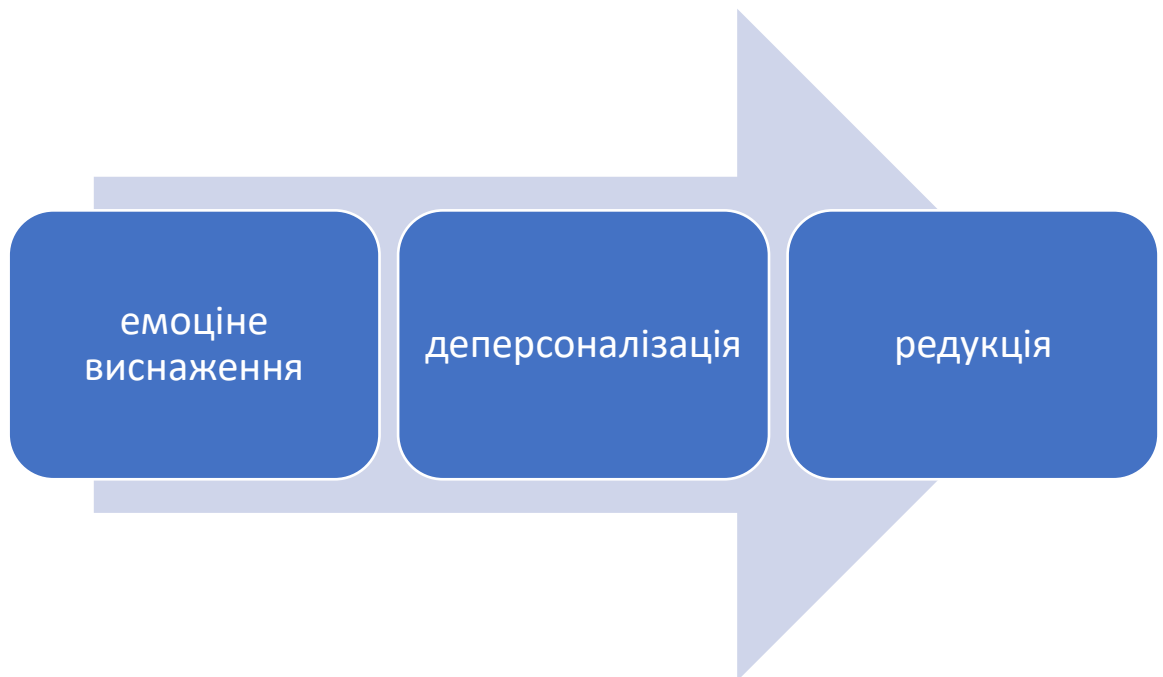
Професійне вигорання характеризується виснаженням енергії, втратою мотивації та падінням ефективності роботи. Це стан виснаження, який виникає на фоні тривалого інтенсивного стресу, пов'язаного з роботою.

На результативність професійної діяльності тренера-викладача має суттєвий вплив професійне вигорання, адже воно може призвести до

поведінкових зміни і неготовності до змін у власній поведінці відповідно до мінливого зовнішнього середовища.

Отже, професійне вигорання тренера-викладача ДЮСШ — це тривалий стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, який виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, що призводить до зниження продуктивності професійної діяльності, викликає втрату мотивації, почуття безсилля та відчуття відчуженості від вихованців та/або колег.

Ми погоджуємось з V. Wilson, T. Haggerty, E. Bird, які запропонували трикомпонентну структуру професійного вигорання, що включають емоційне виснаження, деперсоналізацію (відчуження) та редукцію особистісних досягнень [56](Рис.1.3.).



### 1.3. Структура професійного вигорання за V. Wilson

Ключовий аспект професійного вигорання є зростання почуття емоційного виснаження, що проявляється у постійному відчутті втоми, відсутність потреби та бажання виконувати повсякденні завдань професійної діяльності, байдужість (емоційне перенасичення) або втрата здатності співпереживати. Прояв емоційного виснаження, коли обставини здаються безвихідними, як вважає Є. Єгорова, «спонукає особу до безкінечного аналізу

ситуації, що в подальшому може перерости особу у стани тривоги та депресивності, викликані розчаруванням у своїй роботі та відчуттям безпорадності» [17].

Наступна компонента професійного вигорання – розвиток деперсоналізації, яка передбачає знеособлювання, відчуження, тобто втрата власної гідності, поява негативного цинічного ставлення до оточуючих, нетерпимої, авторитарної поведінки у взаєминах.

Характеризуючи симптоми деперсоналізації Gentile Julie P., вказує на: «відстороненість від власного тіла, розуму, почуттів та/або відчуттів; відчуття спостереження власного життя, замість керування ним; нереальність свого існування, відчуття механічності; емоційне і фізичне заціпеніння або почуття відчуженості; труднощі розпізнавання власних емоцій; нечіткість спогадів, відчуття нереальності навколишнього світу; відокремленості від навколишньої дійсності; світ сприймається безбарвним чи штучним» [49].

Третьою компонентою професійного вигорання є редукція особистісних досягнень, що призводить до звички оцінювати самого себе вкрай негативно, особливо при виконанні взаємодій, низька самооцінка, відчуття, неможливості виконання професійних завдань і як результат втрата мотивації до розвитку або досягнення кар'єрних цілей.

Редукція особистих досягнень полягає «в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших, тощо» [40].

Характеризуючи професійне вигорання В. Бойко запропонував розширити її структуру до чотирьох компонентів, а саме: «пригнічення емоцій, що проявляється у падінні чутливості через хронічну втому, обмежений емоційний внесок у робочий процес, механічне виконання завдань з відсутністю емоційного компоненту; емоційне відчуження, тобто формування оборонної перешкоди в робочих відносинах, при якій емоційна відповідь стає маловірогідною, незалежно від обставин - позитивних чи

негативних. З часом, особа набуває здатності функціонувати бездушно, хоча емоції залишаються активними в інших аспектах його життя. Відсутність емоцій і переживань є ключовою ознакою деградації в професійному сенсі; втрата особистісної прив'язки (деперсоналізація), реалізується через ускладнення професійних стосунків та розвиток відчуженого ставлення до осіб в професійній сфері, а також до самої діяльності. Проявляється у переконанні, що професійна взаємодія з людьми є марна і не несе соціальної вартості; психофізіологічні порушення, проявляється у погіршення фізичного здоров'я, розвиток симптомів, пов'язаних зі стресом, таких як безсоння, мігрені, коливання кров'яного тиску, шлункові дискомфорт, агравація хронічних захворювань тощо» [3].

Характеризуючи професійне вигорання J. Edelwich, A. Brodsky виділяють чотири етапи, а саме: «перший етап, названий «етапом ентузіазму», характеризується високою активністю працівника, бажанням працювати і досягати максимальних результатів (ідеалізм професіонала). За ним іде «етап стагнації», який характеризується зсувом акценту з діяльності та надання допомоги людям для задоволення власних потреб. 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» [48].

Всі причини, що сприяють професійному вигоранню, Л. Карамушка розділила на дві групи, а саме:

«а) індивідуальні (суб'єктивні) - вік, стать, професійний стаж, сімейний статус, освіта та особистісні якості: нейротизм, рівень самооцінки, витривалість, локус контролю, екстраверсія, ціннісна сфера особистості;

б) організаційні (об'єктивні) – умови праці, дефіцит часу, робочі перевантаження, тривалість робочого дня, рівень відповідальності за

виконувани професійні обов'язки, соціально-психологічний клімат колективу, а також число клієнтів, частота їх обслуговування, ступінь глибини контакту з ними» [43].

Досліджуючи професійне вигорання спортивних тренерів Kiriacoу, С., та Sutcliffe, J. встановили, що «симптоми професійного вигорання можуть проявлятися у втомі, фрустрації, роздратованості, а також можуть викликати фізичні проблеми здоров'я [51].

У 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) внесла професійне вигорання до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11), класифікувавши його як професійний феномен (не хворобу), «73.0. Вигорання, стан життєвого виснаження» [29].

Аналіз літературних джерел [8, 22] дозволи сформуванати причин професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ: надмірне робоче навантаження, недостатня підтримка, незбалансованість професійної діяльності та особистого життя, несправедливість та конфлікти, монотонність професійної діяльності (Рис. 1.4.)



Рис. 1.4. Причинна піраміда професійного вигорання тренера-викладача

Надмірне робоче навантаження тренера-викладача є однією з найпоширеніших проблем у спортивній діяльності, яке обумовлюється необхідністю виконання цілого ряду адміністративних завдань (ведення документації, складання звітів, участь у змаганнях та організація фізкультурно-спортивних заходів), поряд з виконанням обов'язків з проведення навчально-тренувальної роботи з вихованцями.

Згідно нормативно-правової бази сфери фізичної культури, робоче навантаження тренера-викладача на одну ставку складає 24 навчальних годин навчально-тренувальної роботи на тиждень.

Переважає більшість міських, регіональних та Всеукраїнських спортивних змагань, де приймають участь вихованців тренера-викладача та/або сам тренер-викладач організовує захід, проводяться у вихідні дні, що також складає робоче навантаження тренера-викладача.

Високий рівень відповідальності тренера-викладача за успішний виступ вихованців, недопущення травмування під час навчально-тренувальної та змагальної діяльності. Результати навчально-тренувальної роботи тренера-викладача є зміщеними у часі, адже мірилом успішності професійної діяльності є перемоги у спортивних змаганнях різних рівнів.

Тренери-викладачі здійснюють свою професійну діяльність зі всіма учасниками навчально-тренувальної та спортивної роботи, а саме: з вихованцями, батьками або особами, що їх замінюють та адміністрацією ДЮСШ, що також складає робоче навантаження тренера-викладача.

Недостатня емоційна та професійна підтримка сприяє професійному вигоранню тренерів-викладачів. На необхідності підтримки, вказують А. Langle, С. Orgler стверджуючи, що «рівень підтримки та/або наставництва з боку колег може надати багато цінних інсайтів, порад та емоційної підтримки [52].

Підтримка та повага у середовищі тренерського колективу допомагає підвищити моральний дух та мотивацію кожного члена спортивного

колективу. Заохочення та спонукання до спільної роботи сприяє формуванню ментального здоров'я тренера-викладача.

Відчуття ізоляції на робочому місці тренера-викладача, виникає через відсутність підтримки, взаємодії чи включення у професійне середовище. Ізоляція може бути як фізичною (відсутність контактів із колегами чи адміністрацією), так і психологічною (відчуття непорозуміння чи недооцінення).

Професійна діяльність тренера-викладача сприяє формуванню відчуття ізоляції, адже навчально-тренувальна робота проводиться у спортивних залах та майданчиках самостійно або на певному віддаленні від колег по роботі та переважає індивідуальний формат співпраці зі спортсменом чи групою.

Подолання ізоляції тренера-викладача сприяє підвищенню ефективності його роботи, створенню позитивного робочого клімату та формуванню довірчих стосунків у колективі.

Тренеру-викладачу важливо співпрацювати з колегами і наставниками (менторами), які можуть здійснити підтримку і надати поради. Колеги можуть поділитися досвідом професійної діяльності і допомогти вирішити ті чи інші професійні проблеми. Ментор може допомогти тренеру-викладачу у професійному розвитку ефективно вирішувати питання пов'язані з навчально-тренувальною та змагальною діяльністю. Інститут менторства дозволяє тренеру-викладачу отримувати індивідуальні настанови і поради від більш досвідчених та успішних колег та розвиток його професійних компетентностей.

Незбалансованість роботи та особистого життя тренера-викладача призводить до того, що професійна діяльність займає надто багато часу та енергії, залишаючи мінімум ресурсів для відпочинку, сім'ї та особистих потреб. Такий дисбаланс негативно впливає як на фізичне та психологічне здоров'я тренера, так і на його продуктивність і якість життя.

Нехтування особистими потребами тренером-викладачем відбувається внаслідок його високої відповідальності за результати підготовки спортсменів,

присутній високий рівень стресу через необхідність забезпечення успіху індивідуальних спортсменів чи команди. Підвищена увага тренера-викладача до кожного аспекту навчально-тренувального процесу вихованців, також призводить до незбалансованості професійного та особистого життя.

Страх втратити репутацію у адміністрації ДЮСШ, спортсменів та їхніх батьків через недостатню залученість до проведення навчально-тренувальної роботи та виконання організаційно-адміністративних обов'язків призводить до відсутності часу на відпочинок, хобі, недостатня увага до здоров'я та особистого життя.

Незбалансованість роботи та особистого життя є серйозною проблемою, що впливає на добробут тренера-викладача та його професійні результати. Баланс можна досягти шляхом раціонального планування, визначати пріоритетність завдань, підтримки з боку адміністрації та дотримання особистих меж між роботою та особистим життям.

Суттєвого впливу на розвиток професійного вигорання тренера-викладача ДЮСШ має несправедливість, що трактується як відсутність справедливості. Під справедливістю розуміють результати діяльності особистості, яка відповідає чинному законодавству та моральним нормам. Відчуття несправедливості зазвичай виникає стосовно дій людини (зловживання, недбалість, корупція, порушення встановлених правил та норм). Зловживання трактується Словником української мови, як провина, зв'язана з незаконними чи злочинними діями [41]. Під недбалістю розуміють бездіяльність або дія, здійснена фахівцем під час виконання ним професійних обов'язків, що завдала шкоди третім особам.

Порушення правил внутрішнього розпорядку закладу позашкільної освіти спортивного профілю, посадових обов'язків та нормативно-правових актів сфери фізичної культури і спорту призводить до виникнення конфліктів з колегами та/або керівництвом. Найчастіше причинами конфліктів є: розподіл ресурсів; взаємозалежність завдань; відмінності в цілях; різниця у способах досягнення цілей; незадовільна комунікація. Наявність конфліктів негативно

впливає на формування сприятливого робочого середовища у ДЮСШ, що призводить до зниження ефективності діяльності закладу фізичної культури, загалом та тренерів-викладачів і спортсменів, зокрема.

Професійна діяльність тренера-викладача ДЮСШ, особливо при проведенні навчально-тренувальної роботи у групах початкової підготовки характеризується монотонністю, яка проявляється у одноманітній та бідною на враження діяльністю. Одноманітність діяльності пов'язують з надмірним поділом навчально-тренувального процесу на прості елементи, що призводить до малого сенсорного впливу на людину, з малою завантаженістю її інтелектуальної сфери.

Монотонна (рутинна) професійна діяльність тренера-викладача не сприяє розвитку його як професіонала, так і особистості та вирішення нових завдань, що може призвести до погіршення якості діяльності та її креативності.

Додатковим показником можливості розвитку професійного вигорання тренерів-викладачів при роботі з юними спортсменами є отримання віддаленого результату, тобто спортсмен виконуючи завдання підготовки у мікро- та мезо- циклах, як правило показує успішний результат у спортивних змаганнях через певний проміжок часу. Внаслідок чого, у тренера-викладача будуть відсутні цілі та перспектива кар'єрною зростання.

Аналіз літературних джерел [39, 42] дозволив сформулювати загальні наслідки професійного вигорання тренера-викладача на складові його здоров'я. Характеризуючи вплив професійного вигорання на фізичне здоров'я відзначаємо підвищений ризик серцево-судинних захворювань, головні болі, проблеми зі шлунково-кишковим трактом, хронічна втома та безсоння. Підвищений рівень тривожності, депресія, зниження когнітивних функцій (проблеми з концентрацією, пам'яттю) є наслідками професійного вигорання для психічного здоров'я. Соціальна складова здоров'я при професійному вигорання проявляється у погіршенні відносин з оточенням (колегами по роботі та родиною) та зменшенні соціальної активності.

Зниження продуктивності професійної діяльності, ризик звільнення або бажання змінити роботу та небажання брати участь у професійних проєктах чи ініціативах є впливами професійного вигорання на можливості саморозвитку та кар'єрного зростання тренера-викладача.

Отже, професійне вигорання тренерів викладачів ДЮСШ є серйозною проблемою, що потребує уваги не лише з боку самої людини, але й зі сторони роботодавців та суспільства в цілому. Ефективні стратегії попередження даного явища допомагають зменшити його наслідки та підтримувати високу якість життя і професійної діяльності.

Констатуємо, що попередження професійного вигорання потребує регулярного догляду за собою і відмови від ідеї, що спроможний виконати всі завдання та вирішити всі проблеми. Важливо знайти баланс між роботою та особистим життям, щоб підтримувати енергію та продуктивність у довгостроковій перспективі.

Попередження професійного вигорання можливе завдяки впровадженню у повсякденну діяльність практик самозбереження та ефективного управління часом і ресурсами. Для ефективного управління часом доцільно використовувати методи тайм-менеджменту (Pomodoro, Eisenhower Matrix), здійснювати ранжування завдань та їх пріоритетність, встановлювати чіткі межі робочих годин, не допускаючи їх перевищення. Ведення здорового способу життя тренером-викладачем ДЮСШ забезпечить підтримання високого рівня фізичного та психологічного здоров'я. Співпраця з колегами, спілкування з друзями та родиною дозволить нівелювати емоційне напруження, що може виникнути у тренера-викладача. Щоденне планування та використання певного часу на заняття тим, що приносить задоволення сприятиме попередженню професійного вигорання. Попередженню професійного вигорання у тренерів-викладачів сприяє їх участь у різноманітних тренінгах, майстер-класах, що забезпечують розвиток навичок стресостійкості, формування мотивації до ефективної професійної діяльності та особистісний і професійний розвиток.

### **Висновки до першого розділу.**

Професійна діяльність тренера-викладача ДЮСШ є дуже багатогранною та передбачає роботу з дітьми та молоддю, що призводить до виконання цілого ряду виховних функцій, засвоєння певних рухових дій, вміння передавати вихованцям здатність пізнавати, розширювати соціокультурний зміст занять спортом, розвиток їх фізичних якостей та функціональних можливостей організму, що розвивається, тобто гармонійний розвиток особистості.

Результативність та успішність професійної діяльності тренера суттєво корелює з його професійними та особистісними якостями, які впливають на взаємовідносини та взаєморозуміння з вихованцями, швидкість оволодіння ними рухомих дій, формування позитивних стосунків, уникнення конфліктів та створення сприятливого психосоціального клімату.

Зміст професійної діяльності тренера-викладача ДЮСШ складають його функції до яких відносять: розробка тренувального процесу, підвищення фізичної підготовленості, навчання техніки і тактики, психологічний супровід, аналіз та оцінка виступів, профілактика травм, комунікація та управління.

Однією з головних програм у професійній діяльності тренера-викладача ДЮСШ є їх можливе професійне вигорання.

Професійне вигорання тренера-викладача ДЮСШ — це тривалий стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, який виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, що призводить до зниження продуктивності професійної діяльності, викликає втрату мотивації, почуття безсилля та відчуття відчуженості від вихованців та/або колег.

Процес професійного вигорання передбачає послідовне проходження трьох етапів, а саме: емоційне виснаження, деперсоналізацію (відчуження) та редукцію особистісних досягнень.

До причин професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ традиційно відносять: надмірне робоче навантаження, недостатня підтримка,

незбалансованість професійної діяльності та особистого життя, несправедливість та конфлікти, монотонність професійної діяльності

Попередження професійного вигорання можливе завдяки впровадженню у повсякденну діяльність практик самозбереження та ефективного управління часом і ресурсами.

## **РОЗДІЛ 2 МЕТОДИ Й ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ**

### **2.1. Методи дослідження.**

Для досягнення мети та вирішення завдань кваліфікаційної роботи використовувались наступні методи наукового дослідження:

1. Теоретичний аналіз та узагальнення даних науково-методичної літератури і спеціалізованих веб-сайтів мережі «Інтернет».
2. Методи психологічної діагностики та корекції.
3. Методи математичної статистики.

2.1.1. Теоретичний аналіз та узагальнення даних спеціальної науково-методичної літератури і спеціалізованих веб-сайтів мережі «Інтернет». Даний аналіз здійснювався для встановлення змісту ключових понять стосовно особливостей професійної діяльності тренерів-викладачів, сутності та змісту професійного вигорання фахівців сфери фізичної культури і спорту й формування ефективних шляхів попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

Опрацьовувались першоджерела науковців та дослідників, які розглядали теоретичні та практичні засади професійної діяльності та професійного вигорання спортивних тренерів, що працюють у закладах фізичної культури і спорту. Результати аналізу, синтезу та узагальнення інформації використаних джерел були покладені в основу підготовки аналітичного огляду, визначення мети та завдань кваліфікаційної роботи, методів дослідження, формування організації та проведення експериментального дослідження.

Бібліотечний сегмент мережі «Інтернет» є одним з найбільш інформаційно насичених, що дозволяє безпосередньо отримувати необхідну інформацію для дослідження. Сайти бібліотек України працюють за системним підходом, що дозволяє доволі просто отримувати необхідну інформацію для виконання завдань дослідження.

У процесі проведення дослідження було опрацьовано п'ятдесят сім інформаційних джерел вітчизняних та зарубіжних авторів, що відображають

особливості професійної діяльності та вигорання спортивних тренерів, шляхи попередження професійного вигорання та обґрунтовуються можливість впливів на причини професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

#### 2.1.2. Методи психологічної діагностики та психологічної корекції.

Для визначення рівня професійного вигорання фахівців можуть використовуватись наступні методики: Maslach Burnout Inventory (MBI) (індекс вигорання Маслача); Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) (індекс вигорання Олденбурга); Copenhagen Burnout Inventory (CBI) (індекс вигорання Копенгагена) та діагностики рівня емоційного вигорання за В. В. Бойко.

Для вирішення завдань дослідження використовувалась методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» за В. В. Бойко, що дана методика вітчизняна та дозволяє виконати тести з правильним тлумачення отриманих результатів. Використання зарубіжних методів може призвести до недоречностей у перекладі, що, в свою чергу, може вплинути на коректність тлумачення результатів дослідження.

Діагностика рівня емоційного вигорання передбачала кілька етапів: підготовчий, безпосередньо опитування, аналіз результатів та розробка шляхів попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

На підготовчому етапі проводились напівструктуровані інтерв'ю з тренерами-викладачами для виявлення аспектів розуміння синдрому професійного вигорання у визначеному соціокультурному контексті.

Для проведення напівструктурованого інтерв'ю було розроблено кейс, який стосувався основних аспектів професійної діяльності, у яких виникає та розвивається вигорання та розуміння змісту синдрому вигорання. До кейсу було включено чотири тематичні блоки:

- вибір професії: очікування від роботи та реальність;
- сприйняття роботи: навантаження, матеріальна та нематеріальна винагорода, труднощі та найцінніші аспекти роботи;
- комунікація в закладі, стосунки в колективі, цінності в закладі фізичної культури і спорту, зрозумілість процесів та ухвалення рішень адміністрацією;

- розуміння явища вигорання, досвід вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

На етапі безпосереднього опитування респонденти заповнювали опитувальник, який містить ряд тверджень стосовно власних переживань та поведінкових реакцій у професійній діяльності. Результати опитування аналізуються за допомогою спеціально розроблених ключів і шкал, щоб визначити рівень вигорання.

Етап аналізу результатів передбачає аналіз з використанням методів математичної статистики. Проведений аналіз дозволив глибоко та детально зрозуміти синдром професійного вигорання в конкретних випадках та розробити ефективні стратегії попередження вигорання.

Опитування проводилось з використанням анкети рівня емоційного вигорання за методикою В. Бойко (Додаток А), що складається з 84 запитань та потребує однієї з двох відповідей: «так» (+) або «ні» (-). Результати анкетування вказують на відповідний рівень сформованості синдрому «професійного вигорання» за фазами «напруження», «резистенція» та «виснаження».

З метою попередження професійного вигорання тренерів-викладачів було проведено індивідуальні бесіди та авторський тренінг.

### 2.1.3. Методи математичної статистики.

Проведене опитування дозволило отримати певний цифровий матеріал. Для визначення рівня емоційного вигорання використовувалися кількісні методи математичної статистики для аналізу даних. Одним з основних методів було визначення відсоткового розподілу.

Результати опитування за визначеною методикою за допомогою ключів і шкал на бали, що відображали інтенсивність симптомів вигорання. Цей метод дозволяє представити суб'єктивні відчуття учасників у формі об'єктивних числових показників.

В подальшому розраховувався відсотковий розподіл учасників за рівнем балів за кожною шкалою. Розраховані відсоткові співвідношення відображали

частку учасників, що мають певний ступінь вигорання. Це дає змогу чітко оцінити розподіл інтенсивності вигорання за шкалами та візуалізувати частку учасників за трьома рівнями: високо-, помірно-, низько - ризикована з огляду на професійне вигорання.

Був проведений порівняльний аналіз результатів до і після використання попереджувальних заходів. З цією метою було здійснено розрахунки відсоткового розподілу балів за шкалами опитувальника до і після попереджувальних заходів, що дозволило оцінити ефективність запропонованих попереджувальних заходів професійного вигорання.

Використання описаних методів математичної статистики дало змогу об'єктивно проаналізувати отримані результати дослідження та зробити висновки.

## 2.2. Організація дослідження

У дослідженні взяло участь 16 тренерів-викладачів відділень: боротьби самбо, бойового самбо, дзюдо, боксу та фехтування Хмельницької дитячо-юнацької спортивної школи «Авангард» Хмельницької міської ради.

Кількісний та якісний склад респондентів подано в таблиці 2.1.

**Таблиця 2.1.**

### Кількісний та якісний склад тренерів-викладачів Хмельницької ДЮСШ «Авангард»

Характеристика респондентів		Кількість респондентів	
		осіб	% від загального числа опитаних
Вік	до 25 років	1	6
	до 30 років	3	19
	до 40 років	5	30
	до 50 років	3	19
	до 60 років	2	13
	Понад 60 років	2	13
Тренерська категорія	вища	6	38
	перша	4	24
	друга	6	38
	без категорії	0	0
Стать	чоловіча	14	87
	жіноча	2	13

Вирішення завдань дослідження здійснювалось у 3 етапи протягом 2024 року.

**Перший етап** (червень 2024 - жовтень 2024 року) передбачав теоретичний пошук та змістовний аналіз спеціальної науково-методичної літератури і спеціалізованих веб-сайтів мережі «Інтернет». На даному етапі було обґрунтовано актуальність проблеми, формувалась мета та завдання кваліфікаційної роботи, визначались об'єкт і предмет дослідження та методи дослідження.

Підсумки дослідження викладені у першому та другому розділах кваліфікаційної роботи.

**Другий етап** (жовтень 2024 року – листопад 2024 року) проводився під час проходження переддипломної практики у Хмельницькій ДЮСШ «Авангард». Даний етап передбачав підготовку та проведення опитування тренерів-викладачів відділень позашкільного навчального закладу спортивного профілю, проведення бесід та тренінгу та повторне опитування.

Автором проводився аналіз та інтерпретація отриманої інформації у ході опитувань.

Підсумки дослідження викладені у третьому розділі кваліфікаційної роботи.

**Третій етап** (листопад 2023 - грудень 2023 року) передбачав узагальнення отриманих результатів та порівняння їх з наявними результатами досліджень інших авторів. Були сформульовані висновки нашого дослідження та практичні рекомендації для використання отриманих прикладних матеріалів у практичній діяльності для попередження професіонального вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

## РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРА-ВКЛАДАЧА ДЮСШ

### 3.1. Діагностика професійного вигорання тренерів закладів ДЮСШ.

Для визначення рівня професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ, як відзначалось у попередньому розділі, використовувалась методика "Діагностика рівня емоційного вигорання", авторства В. Бойка. Виконання попереднього етапу підготовки до діагностування рівня професійного вигорання дозволило забезпечити чіткість і зрозумілість респондентами стосовно важливості їхньої участі та розуміння питань, що зазначені в опитувальнику. Безпосередньо проведення опитування здійснювалось в приміщенні ДЮСШ «Авангард» за анкетною поданій в додатку 1. Для здійснення опитування 3 тренерів-викладачів, які разом з вихованцями приймали участь у спортивних змагання V-VI рівнів був розроблений опитувальник з використанням Google форми (<https://docs.google.com/forms/d/15CcROiGS4IxbflelwQE0lJo21THS4H3Z5mn1T5kUnBc/edit> ).

Отримані результати опитувань за методикою "Діагностика рівня емоційного вигорання" інтерпретувалися з використанням ключів методики.

Першочергово визначалась сума балів для кожного з 12 симптомів «професійного вигорання» (переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; «загнаність у кут»; тривога і депресія; неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків; емоційний дефіцит; емоційне відчуження; особистісне відчуження (деперсоналізація); психосоматичні та психовегетативні порушення) (Рис 3.1):

Для забезпечення кращого аналізу результатів опитування вважаємо за доцільне коротко охарактеризувати симптоми «професійного вигорання».



Рис. 3.1. Симптоми та фази професійного вигорання

Переживання психотравмуючих обставин, як вважає В. Дудяк: «проявляється у усвідомленні посилення психотравмуючих чинників професійної діяльності» [15].

Характеризуючи незадоволеність собою С. Мащак та А. Олійник зазначають, що воно «проявляється відчуттям незадоволеності собою, обраною професією, посадою, розвивається при неможливості конструктивного вирішення ситуації» [25].

Під поняттям «загнаність у кут», Т. Зайчикова розуміє «відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі [18].

Тривога та депресія - це розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої [27].

Неадекватне вибіркоче емоційне реагування, як вважає Д. Кисленко є «неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки» [19].

На думку М. Міщенка «емоційно-моральна дезорієнтація це розвиток байдужості у професійних стосунках» [31].

«Емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації» за твердженням В. Клочкова є симптомом розширення сфери економії емоцій [20].

Редукція професійних обов'язків характеризується S. Cahill, як «згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків» [50].

«Розвиток емоційної нечутливості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків» у розумінні Л. Михайлова є емоційним дефіцитом [28].

Емоційне відчуження на думку Р. Павелківа, В. Василюка, Х. Юдкіна є «створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях» [35].

Особистісне відчуження (деперсоналізація) за твердженням Л. Бондаревської передбачає «порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі» [4].

Психосоматичні та психовегетативні порушення на думку авторів М. Воробйова, Т. Петровської, А. Кравченко характеризується «погіршенням фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо» [7].

Для оцінювання кожного симптому використовувалось 7 питань, оцінювання кожного питання знаходилося в межах від 1 до 10 відповідно до ключа методики "Діагностика рівня емоційного вигорання", причому кількісна величина балів за відповідь на питання симптому була різною. Відзначаємо, що сума балів для кожного симптому «професійного вигорання» знаходилась 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».

В подальшому підраховувалась сума балів за показників симптомів для кожної з трьох фаз формування «професійного вигорання» тренерів-викладачів ДЮСШ.

Слушною є думка В. Воронової, яка характеризує фази «професійного вигорання» вказує, що «фаза «Напруження» передбачає відчуття емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю; фаза «Резистенції» - характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми; фаза «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» [8].

У кожній з фаз оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Поряд з цим співставленні бали, отримані для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Вимірювані 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.

Результати опитування, були ретельно оброблені та систематизовані для подальшого узагальнення, для кращої візуалізації подані в рис. 3.2.

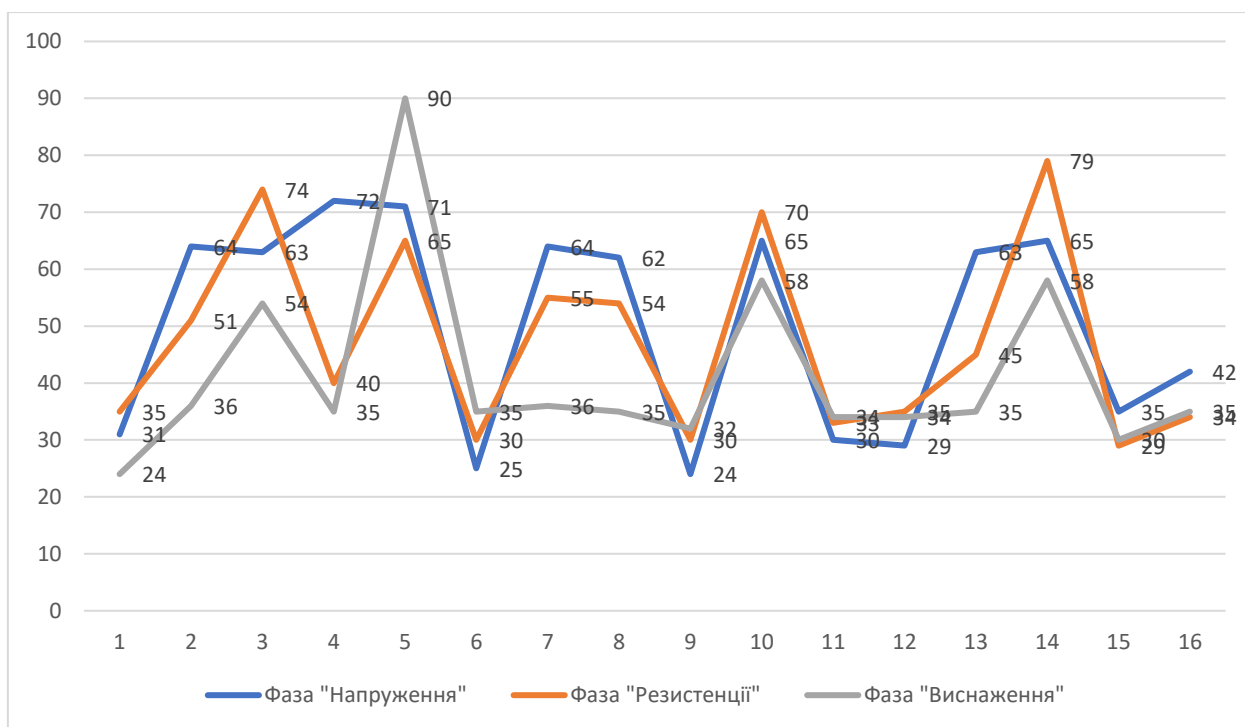


Рис. 3.2. Результати опитувань тренерів-викладачів ДЮСШ «Авангард»

Аналіз отриманих даних мав на меті визначення ступінь професійного вигорання серед тренерського колективу Хмельницької дитячо-юнацької спортивної школи «Авангард».

Констатуємо, що процеси професійного вигорання у всіх фазах професійного вигорання відсутні у тренерів-викладачів №1, 6, 9, 11, 12, 15 (37,5%), а у тренера-викладача №5 (6,2%) професійне вигорання присутнє у всіх фазах, що пояснюється тривалою роботою означеного тренера з вихованцями групи початкової підготовки. У тренерів-викладачів №2, 3, 4, 7, 8, 10, 13, 14, 16 (56,3%) спостерігається професійне вигорання у тій чи іншій фазі.

Узагальнені результати сформованості різних фаз професійного вигорання за методикою "Діагностика рівня емоційного вигорання" подано в Таб. 3.1.

**Таблиця 3.1**  
**Узагальнені результати сформованості різних**  
**фаз професійного вигорання**

Фаза	«Напруження»	«Резистенція»	«Виснаження»
<b>Сформована</b>	9 осіб (≈ 56%)	4 особи (≈ 24%);	1 особа (≈ 6% );
<b>На стадії формування</b>	1 особа (≈ 6%)	5 осіб ≈ (30%);	3 особи (≈ 18%);
<b>Не сформовано</b>	6 осіб (≈ 38%)	7 осіб (≈ 46%)	12 осіб (≈76% )

Для кращого візуального сприйняття результатів опитування тренерів-викладачів Хмельницької дитячо-юнацької спортивної школи «Авангард» за методикою "Діагностика рівня емоційного вигорання" В. В. Бойка подані на Рис. 3.3.

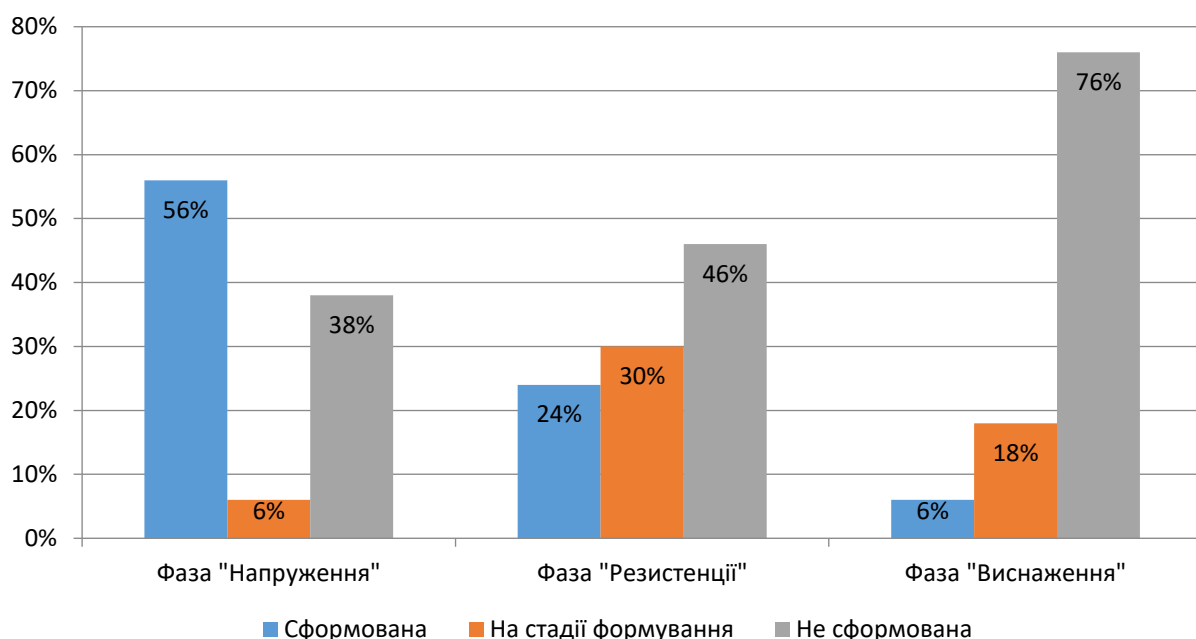


Рис. 3.3 Рівні фаз професійного вигорання тренерів-викладачів

Високий є рівень вигорання у фазі "Напруження", виявлено у 9 осіб (56%), що свідчить про відчуття емоційної виснаженості та втоми, викликані власною професійною діяльністю тренерів-викладачів ДЮСШ, які є ранніми індикаторами професійного вигорання. У 6 осіб (38%) не виявлено ознак

напруження, хоча це може змінитися без належної підтримки та засобів саморегуляції. В даній фазі тільки у однієї особи відбуваються процеси формування напруження.

У фазі "Резистенція", що характеризується надмірним емоційним виснаженням, що призводить до виникнення та розвитку захисних реакцій організму людини, які роблять людину відстороненою та байдужою спостерігаємо поступове збільшення осіб, у яких симптомів, що сформують професійне вигорання менше.

У фазі "Виснаження" в 1 тренера-викладача сформована дана фаза, що є кінцевою стадією синдрому емоційного вигорання та передбачає затяжний стрес і порушення професійних комунікацій, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Решта 15 осіб (93,5%), не виявили ознак виснаження, однак їм варто звернути увагу на динаміку своїх симптомів для попередження розвитку вигорання.

Проведене дослідження за методикою В. Бойка, спрямоване на вивчення стану емоційного вигорання серед тренерів-викладачів ДЮСШ, вказує на наявність проблем в цьому професійному секторі. Аналіз вказує на те, що значна частина опитаних стикається з проблемою вигорання або перебуває на межі цього стану (Рис. 3.4).

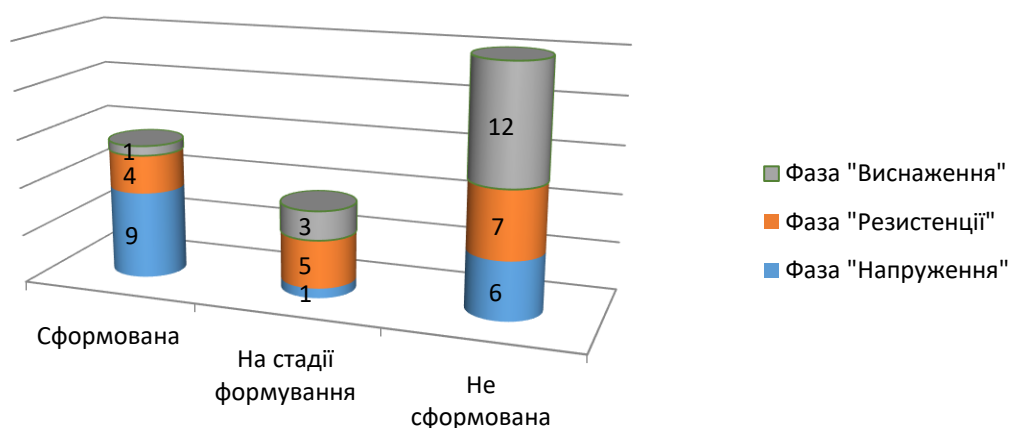


Рис. 3.4. Рівні професійного вигорання

Оцінюючи отримані результати, відзначаємо, що частина тренерів-викладачів ДЮСШ знаходяться на різних стадіях синдрому професійного вигорання або перебувають на межі його розвитку. Це свідчить про необхідність розробки ефективних заходів із попередження цього негативного явища серед працівників сфери фізичної культури і спорту.

### **3.2. Розробка тренінгової програми щодо попередження синдрому «професійного вигорання».**

Аналіз спеціальної літератури дозволяє констатувати, що найбільш ефективним методом попередження професійного вигорання є проведення з тренерами-викладачами тренінгу.

Характеризуючи тренінг, В. Федорчук стверджує, що «це багатофункціональний, інтерактивний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини»[44].

Особливостями тренінгових програм є їх можливість охопити весь потенціал людини, а саме: компетентності, спроможність до ухвалення рішень та комунікацій, самостійність тощо.

Традиційно, зміст тренінгової програми повинен: орієнтуватися на досягнення оголошеної мети; ґрунтуватися на результатах сучасних наукових досліджень; давати відповідь на запити учасників; здійснювати формування цінностей, знань, умінь і навичок, які є основою поведінки; розширювати практичний досвід учасників.

Структурно тренінгова програма має 3 частини: вступна, основна, заключна. У вступній частині відбувається знайомство з учасниками, виявлення очікувань та повторення правил поведінки. Основна частина умовно поділяється на теоретичний (інтерактивні презентації, інформаційні повідомлення, мозкові штурми, міні-лекції з елементами бесіди, само та взаємонавчання, опитування думок, відповіді на запитання), практичний (робота у групах, виконання проєктів, рольові ігри, інсценування, керовані дискусії та дебати) та допоміжний (вправи на зняття м'язового та/або

психологічного напруження) блоки. У заключній частині передбачається отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу.

Для вирішення завдань магістерського дослідження тренінгова програма розробляється з метою формування практичних навиків попередження професійного вигорання, ознайомлення тренерів-викладачів ДЮСШ із прийомами боротьби зі стресом, підвищення рівня концентрації.

Для досягнення мети тренінгової програми необхідно виконати наступні завдання:

- а) зниження рівня професійного вигорання експертів з продажу;
- б) підвищення рівня згуртованості колективу;
- в) підвищення рівня фокусування уваги;
- г) розвиток релаксаційних та комунікативних навичок.

Авторська тренінгова програма «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів» тривалістю 2 год. подана в таб. 3.2.

**Таблиця 3.2.**  
**Тренінгова програма «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів»**

№	Вид діяльності	Тривалість
<b>I.</b>	<b>Вступна частина</b>	<b>20 хв.</b>
	Привітання	5 хв.
	Виявлення очікувань учасників	5 хв.
	Встановлення правил	10 хв.
<b>II.</b>	<b>Основна частина</b>	<b>85 хв.</b>
1.	Теоретичний блок	15 хв.
	Міні лекція про попередження професійного вигорання	15 хв.
2.	Практичний блок	70 хв.
	Психологічна вправа на подолання стресу «Питання до себе»	25 хв.
	Вправа на фокусування уваги «Числа»	15 хв.
	Вправа на релаксацію «Антистресова релаксація»	30 хв.
<b>III</b>	<b>Заключна частина</b>	<b>15 хв.</b>
	Отримання зворотного зв'язку від учасників	10 хв.
	Оцінка ефективності тренінгової програми	5 хв.

У вступній частині для виявлення очікувань учасників доцільно отримати від кожного учасника відповідь на питання: «Що Ви очікуєте отримати наприкінці тренінгу? Якою є Ваша мета відвідування тренінгу?»

*Встановлення правил* передбачає інформування учасників про виконання наступних правил поведінки:

1. Відключити мобільний телефон.
2. Правило активності (всі учасники беруть активну участь в обговореннях, виконанні завдань).
3. Правило «Тут і зараз» (учасники обговорюють лише ті питання, які значимі саме в даний проміжок часу).
4. Правило кола (конфіденційність).
5. Правило «Єдиного мікрофона» (перебивати один одного, навіть при обговоренні дуже цікавої теми, неприпустимо).
6. Правило «Я-висловлювання» (учасники повинні висловлювати свою особисту думку).
7. Принцип доброзичливості (взаємовідносини між учасниками повинні бути доброзичливими і шанобливими).

У міні-лекції *теоретичного блоку* здійснювалось інформування учасників про професійне вигорання у професійній діяльності тренера-викладача: його симптоми, причини та наслідки. Акцентувалась увага на саморегуляції, її основних методах та прийомах зняття стресу; на аутогенне тренування як засіб зняття емоційної напруги і фізичної втоми, поліпшенні самопочуття, підвищення працездатності і творчої активності.

Охарактеризовані стратегії попередження професійного вигорання, акцентуючи увагу на здоровому способі життя, методах управління стресом і балансом між професійною діяльністю та особистим життям, навиках перемикання уваги з однієї діяльності на іншу. З метою попередження професійного вигорання доцільно простіше ставитися до конфліктних ситуацій на роботі, не намагатися стати кращим серед всіх і у всьому. Необхідно навчитися перемикати свою увагу з однієї діяльності на іншу.

Виконання означених стратегій призведе до переосмислення тренером-викладачем своїх професійних та інших життєвих ролей. Тренер-викладач

набуде впевненості у своїх силах і вийде з-під дії професійного вигорання, зможе успішно працювати та жити повним життям.

Психологічна вправа у боротьбі зі стресом «**Питання до себе**» розпочала *практичний блок* тренінгової програми з метою раціоналізація страхів та тривоги, зниження ситуаційної тривожності.

У випадку відчуття стикання з проблемою у професійній діяльності або особистому житті та перебільшення її значення, необхідно задати собі наступні питання:

Це справді велика справа?

Чи наразі ризикує щось по-справжньому важливе?

Чи справді це гірше, ніж усе, що було раніше?

Чи буде це важливим через 2 тижні, півроку, рік, 10 років..?

Чи варто це так переживати?

Чи варто за це померти?

Що може статися, якщо не впораюся?

Чи можу я впоратися з цим?

Відповідаючи на одне із запропонованих питань необхідно зосередитись з метою точнішого визначення, що відбувається у свідомості та тілі (закрити очі, тощо). Важливе реагування у перші п'ять секунд. Акцентуйте увагу на диханні, частоті серцевих скорочень та області м'язової напруги, які думки та почуття. Як відбувається внутрішній діалог. Необхідно позначити реакції, не роблячи оцінок чи порівнянь у бланку (Рис.3.5)

Це справді велика справа?	
Фізичні відчуття	
Думки чи образи	
Внутрішній діалог	

Рис. 3.5. Бланк обліку автоматичних реакції на стрес і конфронтацію

Необхідно залишатись в означених стресових умовах 30 секунд, що приблизно відповідає 5–6 глибоким вдихам та видихам та «відпустити» проблему.

Кожен учасник здійснює облік 3-5 проблем.

Під час обговорення учасники відповідають на наступні питання:

Що зараз Ви відчуваєте?

Хто досі відчуває тривогу, страх, пригніченість, є такі?

Охарактеризуйте зараз своє відношення до проблеми, яка є?

До тренінгової програми була долучена вправа на фокусування уваги «Числа» з метою встановлення особливостей сприйняття інформації (візуальне, аудіальне, кінестетичне) та в подальшому надання рекомендації для покращення рівня уваги.

Учасникам пропонується подивитися на екрані на числовий ряд з десяти цифр, під кожною цифрою написано слово. Розгляд картинки на екрані відбувається протягом 1 хв. (Рис. 3.6), а потім зникає. Кожен учасник записує цифри і слова, які були на екрані. Після відтворення всього числового ряду, відкривається зображення для перевірки кожним учасником своїх результатів.



Рис. 3.6. Числовий ряд вправи «Числа»

В процесі обговорення кожен учасник відповідає на питання:

Скільки слів Ви змогли запам'ятати?

Як саме ви запам'ятовували слова: представляючи їх візуально, аудіально або кінестетично?

Вправа «**Антистресова релаксація**» проводилась для зняття психічного напруження, зниження почуття тривоги, оскільки стрес і тривожність пов'язані з м'язовим напруженням.

Перед початком виконання вправи необхідно зайняти зручну позицію, заплющити очі, дихати спокійно і глибоко. Зробивши вдих і на 10 секунд затримати дихання. Повільно видихаючи і подумки говоріть: «Вдих і видих, як приплив і відплив». Процедура здійснюється 5-6 разів, після чого двадцяти секундний відпочинок.

Вольовим зусиллям корегуються окремі м'язи або їх групи. Скорочення яких утримується до 10 секунд. Таким чином необхідно «пройтись» по всьому тілу. Означену процедуру необхідно повторити тричі.

Доцільно уявити собі відчуття розслаблення, яке проникає в усі куточки тіла знизу вгору: від пальців ніг вгору через живіт, груди - до голови. Повторюючи подумки «Я заспокоююсь, мені приємно, мене ніщо не тривожить». Уявіть, як розслаблення проникає в усі частини вашого тіла. Відчуваєте, що напруга залишає тіло: ваші плечі, шия, м'язи, обличчя розслаблені (рот напіввідкритий). Ваш стан подібні до м'якої іграшки - ляльки. Насолоджуйтеся своїми відчуттями 30 секунд.

Полічіть до десяти, подумки повторюючи, що з кожною наступною цифрою ваші м'язи все більше розслаблюються. Ваше завдання - насолоджуватися станом розслаблення. Порахувавши до десяти, скажіть собі: «Коли я долічу до двадцяти, мої очі відкриються, я буду відчувати себе бадьорим». Неприємне напруження в кінцівках зникне [37].

В процесі обговорення кожен учасник повинен відповісти на питання: Що зараз Ви відчуваєте? Чи змінилося Ваше самопочуття?

У заключній частині необхідно отримання зворотного зв'язку від учасників через обговорення враження від тренінгу. Надати кожному можливість висловитися про позитивні і негативні моменти, що були на його особисту думку у тренінгу та здійснити оцінку ефективності тренінгу.

До участі в тренінгу «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів» було долучено 16 тренерів-викладачів Хмельницького ДЮСШ «Авангард» та проводилось в кінці першого тижня переддипломної практики, а саме 18 жовтня 2024 року.

Була виказана рекомендація тренерам-викладачам про самостійне виконання вправи «**Антистресова релаксація**» не рідше одного разу на тиждень, в разі необхідно збільшити до 3 раз на тиждень.

### **3.3. Аналіз ефективності тренінгової програми з попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.**

Для аналізу ефективності проведеного тренінгу «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів» в кінці переддипломної практики (6.11.2024) було проведення повторне опитування тренерів-викладачів Хмельницького ДЮСШ «Авангард» за методикою В. Бойка.

Результати повторного опитування, були ретельно оброблені та систематизовані для подальшого узагальнення, для кращої візуалізації подані в рис. 3.7.

Після проведення тренінгу кількість тренерів-викладачів у яких відсутні процеси професійного вигорання у всіх фазах професійного вигорання збільшилось на одну особу №16 (6,2 %) та відсутні тренери-викладачі у яких професійне вигорання сформоване у всіх фазах.

Констатуємо, що у тренерів-викладачів після участі у тренінгу та самостійної роботи знизились числові показники, що характеризують симптоми тієї чи іншої фази.

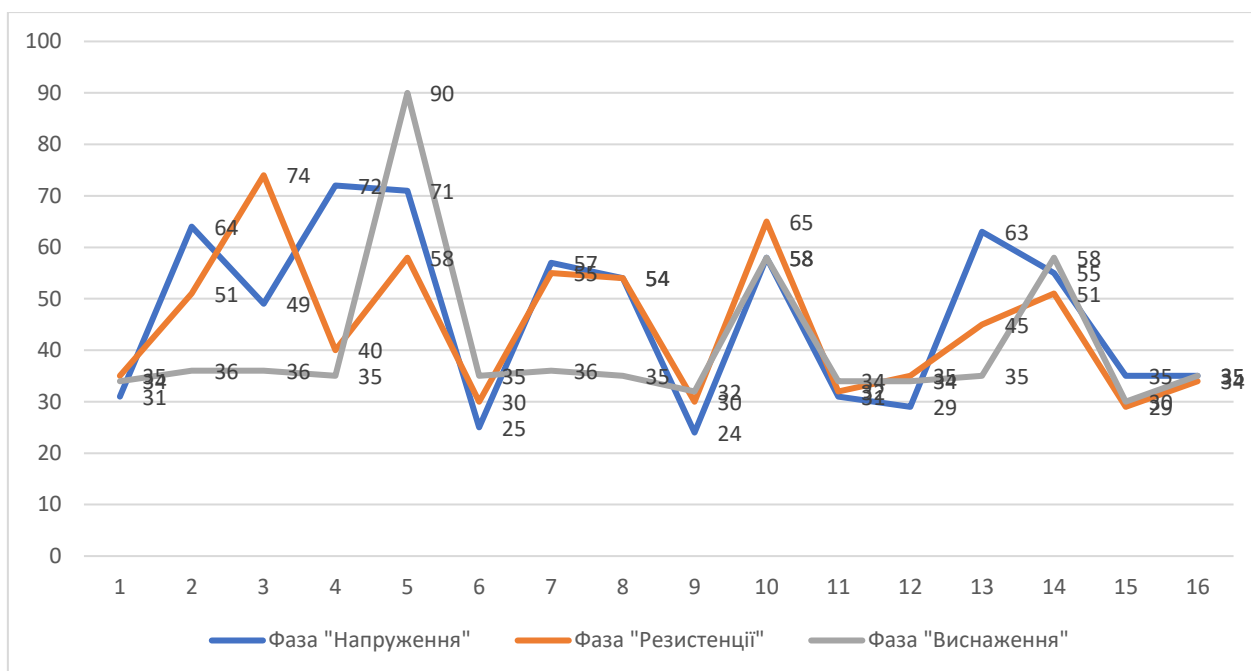


Рис. 3.7. Результати повторного опитування тренерів-викладачів

Узагальнені результати сформованості різних фаз професійного вигорання за методикою "Діагностика рівня емоційного вигорання" після проведення тренінгу подано в таблиці 3.3.

**Таблиця 3.3**  
Узагальнені результати сформованості різних фаз професійного вигорання

Фаза	«Напруження»	«Резистенція»	«Виснаження»
<b>Сформована</b>	4 особи (≈ 24%)	2 особи (≈ 12%);	1 особа (≈ 6% );
<b>На стадії формування</b>	5 осіб (≈ 32%)	7 осіб ≈ (44%);	2 особи (≈ 12%);
<b>Не сформовано</b>	7 осіб (≈ 44%)	7 осіб (≈ 44%)	13 осіб (≈82 % )

Фаза "Напруження" показала позитивний результат, оскільки відбулося зниження кількості осіб зі сформованою фазою з 9 осіб (56%) до 4 осіб (24%) (Рис. 3.7). Цей перехід осіб до менш затяжної фази напруження, можливо, став результатом впровадження ефективних методів релаксації та концентрації уваги. Зменшення відбулось за рахунок зменшення цифрових показників симптомів, таким чином 5 осіб перемістились на стадію формування, це одна

особа з даної стадії перемістилась на стадію не сформовано. Цей перехід зі на стадії формування до не сформовано може бути доказом виходу тренерів із зони ризику розвитку синдрому вигорання.

### Фаза "Напруження"

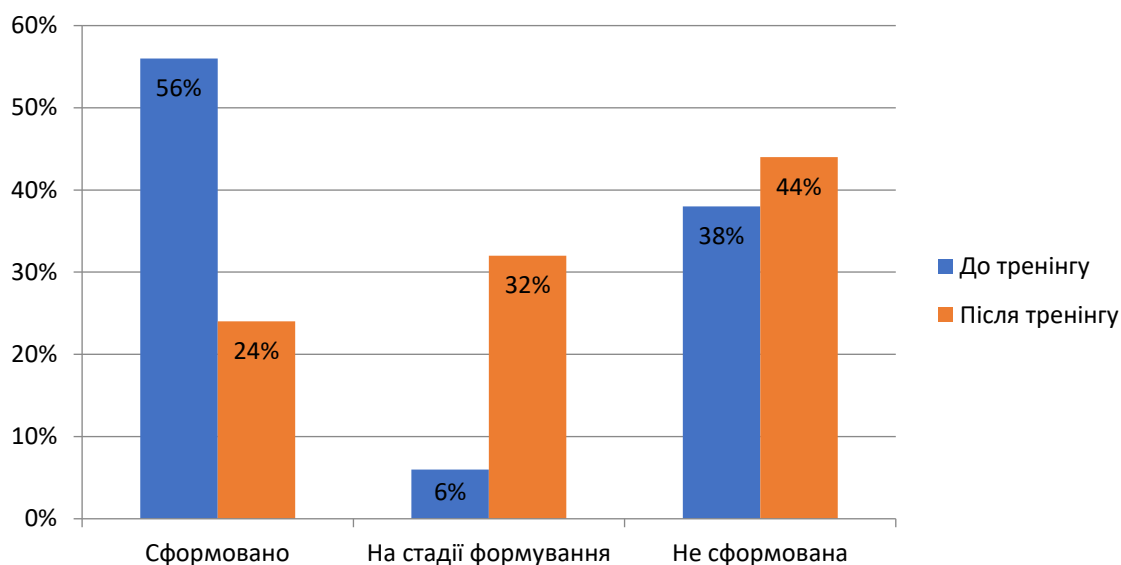


Рис. 3.8. Порівняння результатів для фази «Напруження»

У фазі "Резистенція" також спостерігається певне покращення, відсоток осіб, що мають сформульовану фазу, знизився з 24% до 12% (Рис. 3.9).

### Фаза "Резистенція"

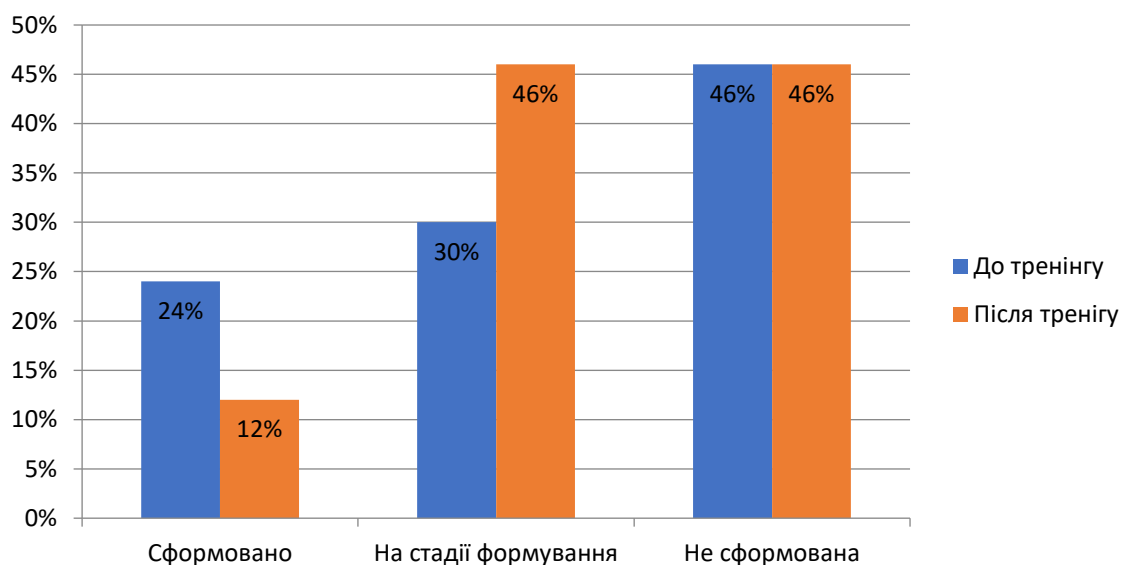


Рис. 3.9 Порівняння результатів для фази «Резистенція»

Зменшення на 12% кількості осіб у яких сформована фаза «Резистенції» свідчить про те, що тренінг сприяв зміцненню психологічної стійкості тренерів, допомагаючи їм краще справлятися з викликами роботи.

Фаза "Виснаження" є критичним індикатором емоційного вигорання. Відзначаємо, що після проведення тренінгу «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів» у тренера-викладача №12 симптоми даної фази перейшли зі стадії формування у стадію не сформованості.

Таким чином, отримані дані засвідчують ефективність тренінгової програми «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів».

З метою попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ доцільно використовувати наступні дії:

1. Проведення майстер-класів, тренінгів та семінарів з психології стресу, ефективного керівництва та саморозвитку для тренерів-викладачів.
2. Створення комфортного робочого середовища для тренерів-викладачів.
3. Збільшення уваги до балансу роботи та особистого життя шляхом регулювання графіків роботи, сприянням відпусток та інших заходів для підтримання фізичного та емоційного благополуччя.

Ці заходи можуть сприяти попередженню професійному вигоранню у тренерів-викладачів та покращенню загальної результативності діяльності ДЮСШ.

### **Висновки до третього розділу**

Констатуємо, що використання методики "Діагностика рівня емоційного вигорання" розробленої В. Бойком дозволило визначити рівень професійного вигорання тренерів-викладачів. Першочергово визначалась сума балів для кожного з 12 симптомів «професійного вигорання» (переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; «загнаність у кут»; тривога і депресія; неадекватне вибіркове емоційне

реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків; емоційний дефіцит; емоційне відчуження; особистісне відчуження (деперсоналізація); психосоматичні та психовегетативні порушення), які розподілені по 4 симптоми на 3 фази «Напруження», «Резистенції», «Виснаження».

Аналіз результатів опитування тренерів-викладачів ДЮСШ «Авангард», які знаходяться на різних стадіях синдрому професійного вигорання потребують ефективних заходів із попередження цього негативного явища серед працівників сфери фізичної культури і спорту.

Для попередження професійного вигорання була розроблена тренінгова програма «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів» для формування практичних навиків попередження професійного вигорання, ознайомлення тренерів-викладачів ДЮСШ із прийомами боротьби зі стресом, підвищення рівня концентрації. До основної частини тренінгової програми були включені психологічна вправа на подолання стресу «Питання до себе», вправа на фокусування уваги «Числа», вправа на релаксацію «Антистресова релаксація».

До участі у тренінгу було долучено 16 тренерів-викладачів Хмельницького ДЮСШ «Авангард» та проводилось в кінці першого тижня переддипломної практики, а саме 18 жовтня 2024 року та тривала 120 хв..

Для аналізу ефективності проведеного тренінгу «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів» в кінці переддипломної практики (6.11.2024) було проведено повторне опитування тренерів-викладачів Хмельницького ДЮСШ «Авангард» за методикою В. Бойка.

Після проведення тренінгу кількість тренерів-викладачів у яких відсутні процеси професійного вигорання у всіх фазах професійного вигорання збільшилось на одну особу №16 (6,2 %) та відсутні тренери-викладачі у яких сформовані фази професійного вигорання у всіх фазах.

Відсутність тренерів-викладачів, у яких професійне вигорання сформоване у всіх фазах доводить ефективність тренінгової програми «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів».

## ВИСНОВКИ

Професійна діяльність тренера-викладача ДЮСШ є дуже багатогранною та передбачає роботу з дітьми та молоддю, що призводить до виконання цілого ряду виховних функцій, засвоєння певних рухових дій, вміння передавати вихованцям здатність пізнавати, розширювати соціокультурний зміст занять спортом, розвиток їх фізичних якостей та функціональних можливостей організму, що розвивається, тобто гармонійний розвиток особистості.

Результативність та успішність професійної діяльності тренера суттєво корелює з його професійними та особистісними якостями, які впливають на взаємовідносини та взаєморозуміння з вихованцями, швидкість оволодіння ними рухомих дій, формування позитивних стосунків, уникнення конфліктів та створення сприятливого психосоціального клімату.

Зміст професійної діяльності тренера-викладача ДЮСШ складають його функції до яких відносять: розробка тренувального процесу, підвищення фізичної підготовленості, навчання техніки і тактики, психологічний супровід, аналіз та оцінка виступів, профілактика травм, комунікація та управління.

Однією з головних програм у професійній діяльності тренера-викладача ДЮСШ є їх можливе професійне вигорання.

Професійне вигорання тренера-викладача ДЮСШ — це тривалий стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, який виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, що призводить до зниження продуктивності професійної діяльності, викликає втрату мотивації, почуття безсилля та відчуття відчуженості від вихованців та/або колег.

Процес професійного вигорання передбачає послідовне проходження трьох етапів, а саме: емоційне виснаження, деперсоналізацію (відчуження) та редукцію особистісних досягнень.

До причин професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ традиційно відносять: надмірне робоче навантаження, недостатня підтримка, незбалансованість професійної діяльності та особистого життя, несправедливість та конфлікти, монотонність професійної діяльності

Попередження професійного вигорання можливе завдяки впровадженню у повсякденну діяльність практик самозбереження та ефективного управління часом і ресурсами.

Констатуємо, що використання методики "Діагностика рівня емоційного вигорання" розробленої В. Бойком дозволило визначити рівень професійного вигорання тренерів-викладачів. Першочергово визначалась сума балів для кожного з 12 симптомів «професійного вигорання» (переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; «загнаність у кут»; тривога і депресія; неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків; емоційний дефіцит; емоційне відчуження; особистісне відчуження (деперсоналізація); психосоматичні та психовегетативні порушення), які розподілені по 4 симптоми на 3 фази «Напруження», «Резистенції», «Виснаження».

Аналіз результатів опитування тренерів-викладачів ДЮСШ «Авангард», які знаходяться на різних стадіях синдрому професійного вигорання потребують ефективних заходів із попередження цього негативного явища серед працівників сфери фізичної культури і спорту.

Для попередження професійного вигорання була розроблена тренінгова програма «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів» для формування практичних навиків попередження професійного вигорання, ознайомлення тренерів-викладачів ДЮСШ із прийомами боротьби зі стресом, підвищення рівня концентрації. До основної частини тренінгової програми були включені психологічна вправа на подолання стресу «Питання до себе», вправа на фокусування уваги «Числа», вправа на релаксацію «Антистресова релаксація».

До участі у тренінгу, що тривав 120 хв. було долучено 16 тренерів-викладачів Хмельницького ДЮСШ «Авангард».

Для аналізу ефективності проведеного тренінгу «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів» було

проведення повторне опитування тренерів-викладачів Хмельницького ДЮСШ «Авангард» за методикою В. Бойка.

Після проведення тренінгу кількість тренерів-викладачів у яких відсутні процеси професійного вигорання у всіх фазах професійного вигорання збільшилось на одну особу №16 (6,2 %) та відсутні тренери-викладачі у яких сформовані фази професійного вигорання у всіх фазах.

Відсутність тренерів-викладачів, у яких професійне вигорання сформоване у всіх фазах доводить ефективність тренінгової програми «Розвиток практичних навиків попередження професійного вигорання тренерів-викладачів».

Попередження професійного вигорання тренерів-викладачів буде ефективним у випадку спільної діяльності як адміністрації ДЮСШ, так і тренерів-викладачів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонець В. Ф. Комунікативні особливості діяльності спортсмена. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". 2012. No 5. С. 7–10
2. 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.
3. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання у професійному спілкуванні. К.: Знання, 1999. 472 с.
4. Бондаревська Л. В. Вплив травмуючих переживань на виникнення психічного. *Психологія і суспільство*, 2008. No 2. С. 185–188.
5. Бондаренко, О.В., Пільова, С.Г. Філософські аспекти успішної діяльності тренера. *Інноваційна педагогіка*, 57(1), 2023. С.146-150.
6. Воляннюк Н.Ю. Психологічний супровід професійного розвитку тренера-викладача. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ : Міленіум. Т. IV, вип. 8, 2004. С. 67–74.
7. Воробйов М. І. Петровська Т. В., Кравченко А. А. Психологічний супровід педагогічної діяльності викладача фізичного виховання у процесі його професійного становлення. *Актуальні проблеми фізичної культури і спорту* : зб. наук. пр. Київ, 2007. Вип. 13. С. 73–79.
8. Воронова В. І. Психологія спорту : навч. посіб. Київ: Олімп. літ., 2007. 298 с.
9. Воронова В. І. Тренерський підхід до тренування юних футболістів. *Теорія і методика фізичного виховання і спорту*. 2014. Вип. 1. С. 8-13.

10. Гринь О.Р. Напрямки розробки системи психологічного забезпечення та супроводу підготовки спортсменів як проблема психології спорту. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Випуск 6(62). 2015. С. 28–32.
11. Данилко В. М., Толкач В.П. Зміст роботи тренера-викладача. *Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві*. 2010. № 3. С. 12–16.
12. Денисовец А. В., Пилипчук П. В. На попередження травматизму у спортивній діяльності. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Випуск 10 ( 141), 2021. С.46-48.
13. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників сфери фізичної культури і спорту. Електронний ресурс <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v4080728-16#Text> . Дата звернення: 11.09.2024 р.
14. Долгова І. Зміст і структура поняття «готовність тренера зі східних єдиноборств до професійної діяльності. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. Збірник наукових праць, 2018. С. 80-87.
15. Дудяк В. Емоційне вигорання. К.: Главник, 2007. 126 с.
16. Емоційне вигорання. Електронний ресурс <https://suspiilne.media/7544-emozijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobiv-vporatisa-z-sindromom/> Дата звернення: 12.11.2024.
17. Єгорова Є.В. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*, 2010. № 4. С. 66-73.
18. Зайчикова Т. В. Діагностика та профілактика синдрому "професійного "вигорання" у вчителів: Метод. реком.К., 2003. 24 с.

19. Кисленко Д. П. Діагностика проявів психоемоційного та професійного вигорання у військовослужбовців. *Академічні візії*, 2023. Випуск 23. С. 18-24
20. Клочков В. В. Сучасні погляди на проблему формування психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 67 (3). С. 71–79.
21. Корносенко О., Демус Я. Особливості соціальнопсихологічної діяльності спортивного тренера. *Педагогічні науки*, 77, 2021. С. 35-39
22. Костюкевич В.М. «Теорія і методика спортивної підготовки у запитаннях і відповідях»: Навчально-методичний посібник. Вінниця: Планер, 2016. 159 с.
23. Лисенчук Г.А. Теоретико-методичні основи керування підготовкою футболістів: Автореф. дис... д-ра наук з фіз. виховання і спорту: 24.00.01 / Г.А. Лисенчук ; Нац. ун-т фіз. виховання і спорту України, 2004. 34 с.
24. Малюзін В.С., Мельник А.А., Дутчак Ю.В. Чинники професійного вигорання тренерів-викладачів закладів фізичної культури і спорту. *Фізична культура і спорт, актуальні питання* : зб. тез доп. IV регіон. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Хмельницький, 25 жовт. 2024 р.). Хмельницький : ХНУ, 2024. С. 64-66
25. Мащак С. О., Олійник А. І. Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Психологія, (2), 2024. С. 22-25.
26. Мельніков А. В., Шинкарук В. О. Кучма А. С. Побудова ефективної взаємодії між тренером та спортсменом. *OLYMPICUS 1*, 2024. С. 120-124

27. Методи дослідження емоційного вигорання. Електронний ресурс [https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2008/8\\_9\\_2008/17.pdf](https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2008/8_9_2008/17.pdf) Дата звернення 25.10.2024.
28. Михайлова Л. М. Особливості профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у фрілансерів : кваліфікац. робота на здобуття освіт. ступеня магістр : спец. 053Психологія. / Михайлова Л. М. Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, каф. психології. Харків, 2022. 65 с.
29. Міжнародний класифікатор хвороб Електронний ресурс International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision (ICD-10)-2015-WHO Version for; 2015). Дата звернення 21.11.2024
30. Мірошніченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник..Житомир : Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
31. Міщенко М.С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики “Діагностики рівня емоційного вигорання”. Молодий вчений. No4(19). Херсон, 2015. С. 103–106.
32. Мудрик Ж.С., Добринський В.С., Деделюк Н.А. Методичні рекомендації з курсу ”Теорія спорту“: для студентів факультетів фізичної культури, спорту та здоров’я. Луцьк: СНУ імені Лесі Українки, 2018. 90 с.
33. Наказ Міністерства молоді та спорту України від 17.01.2015 № 67 «Про організацію навчально-тренувальної роботи дитячо-юнацьких спортивних шкіл». Електронний ресурс <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0119-15#Text> Дата звернення: 14.09.2024 р.

34. Олійник Д.С. Поняття “фізичні якості” у науковій літературі.  
*Проблеми та перспективи розвитку науки, освіти і технологій в ХХІ столітті*: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Ізмаїл, 27 січня 2023 р.): у 3 ч. Ізмаїл: ЦФЕНД. 2023. Ч. 1. С. 27-29
35. Павелків Р. В., Василюк В.М., Юдкіна Х.В. Змістовий аналіз дефініції «емоційне вигорання в спорті». *Психологія: реальність і перспективи*: Збірник наукових праць РДГУ. Випуск 10, 2018. С. 6-12
36. Постанова Кабінету Міністрів України від 5.11.2008 р. №993 «Про затвердження положення «Про дитячо-юнацьку спортивну школу», Електронний ресурс <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-2008-%D0%BF#Text> Дата звернення: 11.09.2024 р.
37. Релаксаційні методики. Електронний ресурс <https://disted.edu.vn.ua/courses/learn/3174> Дата доступу 15.10.2024
38. Сергієнко В. М. Фізкультурно-спортивна діяльність тренера з виду спорту : навчальний посібник. Суми : Сумський державний університет, 2022. 184 с
39. 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.
40. Синдром вигорання. Електронний ресурс <https://crupp.org/uk/sindrom-vigorannya/> Дата звернення 13.10.2024
41. Словник української мови. Електронний ресурс <https://slovnyk.ua/index.php> Дата звернення 25.11.2024
42. Тарасова Н.В. Етапи психологічного супроводу спортсменів підлітково-юнацького віку. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Випуск 4. 2021.. С.108 – 114.

43. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. К. : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с
44. Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг „Розвиток комунікативної компетентності викладача" Кам. -Под.: Абетка, 2003. 240 с.:
45. Шинкарук О. А. Теорія і методика підготовки спортсменів: управління, контроль, відбір, моделювання та прогнозування в олімпійському спорті: навч. посіб. К.: Олімпійська література, 2013. 136 с.
46. Юденко О. В. Інноваційні технології фізичного виховання і спорту: навч. посіб. К.: Національний університет оборони України, 2024. 360 с.
47. Amorose A. J., & Anderson-Butcher D. "Autonomy-Supportive Coaching and Self-Determined Motivation in High School and College athletes: A Test of Self-Determination Theory." *Psychology of Sport and Exercise*, 2015. №16. P. 139–147.
48. Edelwich, J., Brodsky, A. Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions. Human Sciences Press, NY, 1980. P. 46-49.
49. Gentile Julie P., Snyder Malynda, Gillig Paulette Marie. Stress and trauma: Psychotherapy and Pharmacotherapy for Depersonalization. Derealization Disorder *Innov Clin Neurosci*. 2014 Jul-Aug; 11 (7–8): P. 37–41.
50. Kahill S. Interventions for burnout in the helping professions: A review of the emperical evidence. *Canadian Journal of counseling review*. 2017. V. 22, No 3. P. 310-342.
51. Kiriacoу C., & Sutcliffe J. Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 1978. №48(2), 159-167.

52. Langle A., Orgler C. The Existence Scale. *European Psychotherapy*. 2003. Vol. 4. № 1. P. 25-29
53. Ogilvie, B.C., & Howe, M. Career crisis in sport. Proceedings of the fifth World Congress of Sport Psychology. Coaching Association of Canada, Ottawa, 1982. pp. 176-183.
54. Peter Olusoga Stress & Coping: A Study of Elite Sports Coaches. Published by ProQuest LLC, 2017. 452 p.
55. Sebbens J., Hassmen P., Crisp D., & Wensley K. (2016). Mental health in sport: Improving the early intervention knowledge and confidence of elite sport staff. *Frontiers in Psychology*, 2016. P.1–9
56. Wilson V. E., Haggerty T., Bird E. Burnout in coaching sports. Ottawa : The coaching association of Canada, 1986. 123 p.
57. Witkowski, K., Nieradko, K., Cieśliński, C. Barriers and motives for training combat sports. *Arch Budo Sci Martial Art Extreme Sport*, 17, 2021. P. 41-44

## ДОДАТКИ

Додаток А

Шановний респондент!!!

Кафедра теорії і методики фізичного виховання і спорту Хмельницького національного університету просить Вас взяти участь у нашому анкетуванні, яке проводиться в рамках магістерського дослідження на тему " Попередження професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ". Ваш відгук має велике значення для результативності нашого дослідження, тому будемо дуже вдячні, якщо Ви приймете участь.

Перед заповненням анкети, будь ласка, заповніть секцію «Демографічні дані» та ознайомтесь з інструкцією яка представлена нижче. Ваша участь в анкетуванні дуже цінна для нас. Дякуємо!

Демографічні дані

1. Вид спорту який ви представляєте \_\_\_\_\_
2. Ваш вік \_\_\_\_\_
3. Ваша стать \_\_\_\_\_
4. Тренерська категорія \_\_\_\_\_

### Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В.Бойка

#### *Інструкція.*

Прочитайте твердження та дайте відповідь «*так*» або «*ні*». Там, де у запропонованих твердженнях опитувальника йдеться про «*партнерів*», маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності – клієнти, учні та інші люди, із якими ви щоденно співпрацюєте.

№	Питання	Відповідь так/ні
1.	Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватись, хвилюватись	
2.	Сьогодні я задоволений своєю роботою, не менше ніж на початку кар'єри	
3.	Я помилився(лася) у виборі професії або профілю діяльності.	

4.	Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).	
5.	Теплота взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.	
6.	Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.	
7.	Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2 – 3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.	
8.	Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).	
9.	Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.	
10.	Моя робота не дає виражатися моїм емоціям.	
11.	Я відверто втомився(лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.	
12.	Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.	
13.	Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.	
14.	Робота з людьми приносить все менше задоволення.	
15.	Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.	
16.	Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнерові професійну підтримку, допомогу.	
17.	Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.	
18.	Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.	
19.	Я настільки втомлююсь на роботі, що дома намагаюсь спілкуватися якомога менше.	
20.	Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнерові менше уваги, ніж належить.	
21.	Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.	
22.	Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.	
23.	Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.	
24.	Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.	
25.	Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.	

26.	Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.	
27.	Обставини на роботі здаються мені дуже складними.	
28.	У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.	
29.	Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.	
30.	На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».	
31.	Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.	
32.	Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).	
33.	Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.	
34.	Я дуже переживаю за свою роботу.	
35.	Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.	
36.	Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця,	
37.	У мене добрі стосунки з керівником.	
38.	Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.	
39.	Останнім часом, мене переслідують невдачі в роботі.	
40.	Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.	
41.	Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.	
42.	Я враховую особливості ділових партнерів гірше ніж раніше.	
43.	Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.	
44.	Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.	
45.	Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.	
46.	Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.	
47.	По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.	
48.	Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.	

49.	На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.	
50.	Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.	
51.	Ситуація на роботі, у якій я опинився (лася), здається безвихідною.	
52.	Я втратив(ла) спокій через роботу.	
53.	Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).	
54.	Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.	
55.	Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.	
56.	Я часто працюю понад силу.	
57.	Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.	
58.	У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.	
59.	Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.	
60.	Після напруженого робочого дня я відчуваю трохи недобре.	
61.	Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.	
62.	Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.	
63.	Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).	
64.	Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.	
65.	Інколи я поведжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б) щоб поводитися зі мною.	
66.	Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.	
67.	Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.	
68.	Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.	
69.	Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.	
70.	Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.	
71.	Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.	
72.	Щоб відновити сили, 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 в силу обставин.	
75.	Моя кар'єра склалася вдало.	

76.	Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.	
77.	Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.	
78.	Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.	
79.	Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.	
80.	Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.	
81.	Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.	
82.	До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.	
83.	Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).	
84.	Робота з людьми підриває моє здоров'я.	

**Бланк для відповідей**

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

*Обробка та інтерпретація результатів*

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)

2. Особистісне відчуження (деперсоналізація):

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

3. 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 виразності 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.