

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
Другого магістерського рівня

Особливості профілактики професійного вигорання тренерів
закладів фізичної культури і спорту

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

Виконав студент ФКСм-22-1 група _____ Олександр ШЕЛЕСТИНСЬКИЙ
Підпис Ініціали, прізвище

Керівник д.п.н., професор _____ Юрій ДУТЧАК
Науковий ступінь, звання Підпис Ініціали, прізвище

Нормоконтролер к.н.ф.в.с, доцент _____ Олександр АНТОНЮК
Підпис Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:

Завідувач кафедри теорії і методики
фізичного виховання і спорту _____ Олександр СОЛТИК
Підпис Ініціали, прізвище

Дата 14.12.2023 р. _____

АНОТАЦІЯ

Шелестинський О. В. Особливості профілактики професійного вигорання тренерів закладів фізичної культури і спорту – Кваліфікаційна робота магістра зі спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» за освітньо- професійною програмою «Фізична культура і спорт». Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2023.

Професійне вигорання поширене серед різних професій, включаючи тренерів у закладах фізичної культури та спорту. Постійний тиск досягнення високих результатів, разом із глибоким емоційним залученням у розвиток спортсменів, робить цю групу осіб особливо схильною до вигорання.

Мета роботи - встановити сутність та можливі шляхи профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів позашкільних навчальних закладів спортивного профілю.

Об'єкт дослідження - Професійне вигорання тренерів закладів фізичної культури і спорту.

Предмет дослідження - Особливості профілактики професійного вигорання тренерів закладів фізичної культури і спорту.

Методи дослідження: аналіз зарубіжних та вітчизняних літературних джерел; метод системного аналізу; метод порівняння і зіставлення; анкетування; методи математичної статистики.

Наукова новизна. Запропоновано одинадцять стратегій профілактики професійного вигорання тренера-викладача дитячо-юнацької спортивної школи.

Уточнено стрес-фактори, що впливають на професійне вигорання тренерів-викладачів закладів фізичної культури і спорту.

Подальшого розвитку набули положення про шляхи профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів позашкільних закладів спортивного профілю.

Практичне значення. Основні положення та висновки дослідження можуть бути використані адміністрацією ДЮСШ, а також у системі підвищення кваліфікації тренерів-викладачів для профілактики їх професійного вигорання.

Основні положення та результати дослідження висвітлено та обговорено на Міжнародній науково-практичній конференції “Наука, освіта та суспільство: світові тенденції та регіональний аспект” (Кременчук, 18 грудня 2023 року, за темою: «Професійне вигорання тренерів закладів фізичної культури та спорту. Зарубіжний досвід».

Результати. Дослідження виявило важливість профілактики професійного вигорання серед тренерських кадрів в закладах фізичної культури і спорту. З'ясовано, що професійне вигорання тренерів складає значну проблему, яка потребує втручання - від поодиноких випадків до тенденції, що охоплює до 70% працівників. Результати визначили стратегії та методи, які можуть сприяти ефективній профілактиці даного явища. Зокрема, акцент зроблено на двох основних напрямках: популяризація здорового способу життя та психологічного благополуччя.

Які включають:

- участь у регулярних тренінгах і професійному розвитку;
- встановлення нормованого робочого навантаження;
- підтримання здорового балансу між роботою та особистим життям;
- створення міцної мережі підтримки.

Означені програми можуть сприяти розвитку галузі спортивного коучингу, надаючи важливу інформацію щодо запобігання та протидії професійному вигоранню. Отриманні результати спрямовані на створення здорового робочого середовища для тренерів, що, у свою чергу, позитивно впливає на досвід спортсменів.

Ключові слова: професійне вигорання, тренери-викладачі, профілактика стресу, заклади фізичної культури і спорту, оптимізація робочого навантаження, психологічна підтримка.

ABSTRACT

Shelestynskyi O. V. Features of prevention professional burnout of coaches in institutions of physical culture and sports - Master's thesis in speciality 017 "Physical Culture and Sports" under the educational and professional programme "Physical Culture and Sports". Khmelnytsky National University - Khmelnytsky, 2023.

Professional burnout is common among various professions, including coaches in institutions of physical culture and sports. The constant pressure to achieve high results, coupled with deep emotional involvement in the development of athletes, makes this group particularly prone to burnout.

The **purpose** of the study is to establish the essence and possible ways of preventing professional burnout of coaches- teachers in extracurricular educational institutions of a sports profile.

Object of research - Professional burnout of coaches in institutions of physical culture and sports.

Subject of research - Features of preventing professional burnout of coaches in institutions of physical culture and sports.

Research methods: analysis of foreign and domestic literary sources; method of systemic analysis; method of comparison and correlation; survey; methods of mathematical statistics.

Scientific novelty. Eleven strategies for preventing professional burnout of a coach- teacher of a children's-youth sports school are proposed. Stress factors affecting the professional burnout of coaches- teachers in institutions of physical culture and sports have been clarified. The provisions on ways to prevent professional burnout of

coaches-instructors of extracurricular institutions of a sports profile have further developed.

Practical significance. The main provisions and conclusions of the study can be used by the administration of the children's-youth sports school, as well as in the system of advanced training of coaches-instructors to prevent their professional burnout.

The main provisions and results of the study were presented and discussed at the International scientific-practical conference "Science, Education, and Society: Global Trends and Regional Aspect" (Kremenchuk, December 18, 2023, on the topic: "Professional burnout of coaches in institutions of physical culture and sports. Foreign experience").

Results. The study revealed the importance of preventing professional burnout among coaching staff in institutions of physical culture and sports. It has been found that professional burnout of coaches presents a significant problem that requires intervention - from individual cases to a trend affecting up to 70% of employees. The results identified strategies and methods that can contribute to effective prevention of this phenomenon. In particular, emphasis was placed on two main directions: popularization of a healthy lifestyle and psychological well-being. These include:

- participation in regular training and professional development;
- establishment of standardized workloads;
- maintenance of a healthy balance between work and personal life;
- creating a strong support network.

These programs can contribute to the development of the field of sports coaching, providing important information on preventing and combating professional burnout. These results are aimed at creating a healthy work environment for coaches, which in turn has a positive impact on the athletes' experience.

Keywords: professional burnout, coaches- teachers, stress prevention, institutions of physical culture and sports, workload optimization, psychological support.

ЗМІСТ

ВСТУП	10
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ФІЗИЧОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ	13
1.1. Поняття професійного вигорання тренера-викладача закладу фізичної культури і спорту	13
1.2. Професійне вигорання тренерів: поширеність, симптоми, фактори ризику	17
1.3. Шляхи профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів.....	30
Висновки до першого розділу.....	37
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	39
2.1. Методи дослідження.....	39
2.2. Організація дослідження.....	42
РОЗДІЛ 3. РОЗДІЛ 3. ДІАГНОСТИКА ТА ПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАХОДИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	45
3.1. Діагностика професійного вигорання тренерів закладів фізичної культури і спорту	45
3.2. Програми профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів позашкільних закладів спортивного профілю.....	49
3.3. Практичний досвід профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.....	55
Висновки до третього розділу.....	59
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63
ДОДАТКИ	69

ВСТУП

Професійне вигорання є поширеною проблемою, що впливає на осіб у різних професіях, і тренери у закладах фізичної культури та спорту не є винятком. Постійний підвищений тиск для досягнення високих результатів, разом з інтенсивним емоційним залученням у розвиток спортсменів, робить цю категорію осіб особливо вразливою щодо вигорання.

Запобігання професійному вигоранню серед тренерів фізичної культури та спортивних закладів є все більш важливою проблемою у сучасному суспільстві. Зі зростанням вимог до тренерів вони зіштовхуються з численними викликами, які можуть призвести до вигорання. Вигорання впливає не тільки на самого тренера, але має наслідки для загальної якості послуг, які вони надають. Для розроблення ефективних стратегій запобігання необхідно розуміти унікальні фактори, що спричиняють вигорання серед тренерів.

Актуальність дослідження зумовлена увагою вітчизняних та зарубіжних науковців до вивчення професійного вигорання, зокрема у сфері фізичної культури і спорту (Бойко В. В., Дзюба К., Зеліско Л., Матвієнко О., Мірошніченко О., Петрович В. С., Піговська С.В., Amorose, A. J., Gustafsson, H., Maslach, C. та інші)

Мета роботи: встановити сутність та можливі шляхи профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів позашкільних навчальних закладів спортивного профілю.

Завдання:

1. Встановити стан розробленості проблем профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів закладів фізичної культури і спорту у науковій та спеціальній літературі
2. Виокремити чинники, що сприяють професійному вигоранню тренерів-викладачів позашкільних навчальних закладів спортивного профілю.

3. Розробити комплекс заходів стосовно профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів закладів фізичної культури та спорту.

Об'єкт дослідження - Професійне вигорання тренерів закладів фізичної культури і спорту.

Предмет дослідження - Особливості профілактики професійного вигорання тренерів закладів фізичної культури і спорту.

Методи дослідження: аналіз зарубіжних та вітчизняних літературних джерел; метод системного аналізу; метод порівняння і зіставлення; анкетування; методи математичної статистики.

Наукова новизна. Запропоновано одинадцять стратегій профілактики професійного вигорання тренера-викладача дитячо-юнацької спортивної школи.

Уточнено стрес-фактори, що впливають на професійне вигорання тренерів-викладачів закладів фізичної культури і спорту.

Подальшого розвитку набули положення про шляхи профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів позашкільних закладів спортивного профілю.

Практичне значення. Основні положення та висновки дослідження можуть бути використані адміністрацією ДЮСШ, а також у системі підвищення кваліфікації тренерів-викладачів для профілактики їх професійного вигорання.

Основні положення та результати дослідження висвітлено та обговорено на Міжнародній науково-практичній конференції “Наука, освіта та суспільство: світові тенденції та регіональний аспект” (Кременчук, 18 грудня 2023 року, за темою: «Професійне вигорання тренерів закладів фізичної культури та спорту. Зарубіжний досвід».

Структура й обсяг. Кваліфікаційна робота складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (43 найменування) та додатків. Загальний обсяг

кваліфікаційної роботи становить 65 сторінок, серед них 60 сторінки основного тексту. Кваліфікаційна робота містить 4 таблиці та 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ФІЗИЧОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

1.1. Поняття професійного вигорання тренера-викладача закладу фізичної культури і спорту.

Професійне вигорання серед тренера-вчителя відноситься до стану фізичної, емоційної та психічної виснаженості, який виникає внаслідок хронічного стресу, пов'язаного з роботою. Його характеризують почуття цинізму, відчуженості та зниженого почуття досягнення. Це поняття було широко вивчене в галузі психології, зокрема в контексті професій, що вимагають великої емоційної праці та роботи з людьми, таких як тренування та навчання.

Характеризуючи моделі вигорання, науковець Maslach С., виокремлює три основні етапи професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація (цинізм або відчуженість до клієнтів чи студентів) та знижене рівня особистісних досягнень. Ці виміри взаємозв'язані і можуть мати негативні наслідки як для особи, що досліджується, так і для організації, в якій вона працює [43, с.100].

Доцільно здійснити кротку характеристику кожного етапу. Тренери-викладачі відчувають емоційне виснаження, коли вони безперервно витрачають емоційні ресурси без належного відновлення або підтримки. Тривалий вплив на особистість тренера-викладача стресорів може призводити до деперсоналізації, що має прояв у негативному, цинічному або відчуженому ставленні до своїх вихованців та низькій якості проведення навчально-тренувальної діяльності. Останній етап професійне вигорання, зниження рівня особистісних досягнень, може призводити до відчуття неоціненності, неефективності та неспроможності зробити значний вплив у своїй професії та досягнути цілей професійної діяльності.

Аналіз спеціальної літератури [6, 27, 32] дозволив виокремити причини професійного вигорання для тренерів-викладачів. Серед поширених факторів ризику можна виділити:

- робоче навантаження та тиск часу: тренери-викладачі часто мають багато завдань, включаючи планування навчально-тренувальної роботи в циклах, розробку планів проведення тренувань, проведення тренувань та моделювання діяльності вихованців. Великий об'єм робочого навантаження разом з обмеженими термінами може сприяти вигоранню;

- емоційне навантаження: тренери-викладачі повинні надавати емоційну підтримку, мотивацію та управління своїми вихованцями. Постійні взаємодії з емоціями і потребами інших можуть вичерпувати їх емоційні ресурси та збільшувати ризик вигорання;

- відсутність контролю та автономія: обмежені повноваження прийняття рішень та автономія у виборі методів викладання навчального матеріалу можуть призводити до почуття розчарування та відчуття нездатності, що збільшує ризик вигорання [42, с.163].

Наслідки професійного вигорання для тренерів-викладачів можуть бути значними. Це може призвести до:

- зниження робочої продуктивності. Вигорання може погіршувати здатність тренерів-викладачів ефективно виконувати професійні обов'язки, що призводить до зменшення результативності та ефективності.

- збільшення відсутності на роботі та текучість кадрів. Вигорання часто спонукає тренерів-викладачів розглядати можливість покидання професії або бути часто відсутнім, що призводить до збільшеної текучості кадрів та порушення навчально-тренувального процесу.

- зниження якості тренування. Тренери, які мають ознаки вигорання, можуть надавати меншу якість навчання, зменшену залученість та меншу підтримку своїм вихованцям, що нарешті впливає на їх успішність змагальної діяльності.

Професійне вигорання, на думку Барановської І.М. має негативний вплив на ментальне та фізичне здоров'я особи, яка має вигорання, включаючи симптоми тривоги та депресії [2, с. 24].

Розвиток професійного вигорання відбувається через складні механізми. Хронічний стрес, пов'язаний з роботою, може спричинити емоційне виснаження, що в свою чергу може призвести до зниженого почуття особистого досягнення та збільшення деперсоналізації. Ці механізми можуть бути вплинуті як індивідуальними факторами, такими як особистісні риси та стратегії подолання, так і організаційними факторами, такими як наявність ресурсів та підтримки [21].

1.2. Професійне вигорання тренерів: поширеність, симптоми, фактори ризику

Професійне вигорання серед тренерів є серйозною проблемою в сфері спорту та тренерської діяльності. Це стан виснаження, який виникає на фоні тривалого інтенсивного стресу, пов'язаного з роботою. Він характеризується виснаженням енергії, втратою мотивації та падінням ефективності роботи.

Дослідження про поширеність професійного вигорання серед тренерів є важливою темою, що привертає увагу вчених та практиків. Вигорання може впливати на якість життя та роботу тренера, а також на організацію, в якій він працює. Ці дослідження необхідні для визначення причин, наслідків та можливих шляхів запобігання вигоранню тренерів.

Тренерська професія включає в себе значний шар соціально-психологічних особливостей. Розуміння цих аспектів необхідно для ефективного впливу на спортсменів, розвитку командного духу та досягнення успіху у спортивній діяльності. Аналіз робіт науковців Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. Петрович В. С. Закусило О.Ю. дозволив відзначити наступні соціально-психологічні особливості та їх важливість у роботі тренера [24, с.32; 28, с.117] :

- 1. Комунікативні навички.** Тренер має стикатися з різними групами зацікавлених осіб: адміністрацією, батьками гравців, представниками засобів масової інформації та вболівальниками. Кожна з цих груп має свої очікування, інтереси та потреби. Вміння ефективно взаємодіяти з різними групами дозволяє

тренеру забезпечити підтримку та ресурси для команди. Успішна спілкування є невід'ємною частиною роботи тренера. Здатність пояснювати інструкції, створювати мотивацію та встановлювати добрі взаємини зі спортсменами і командою - це складова успіху.

2. Соціальна взаємодія зі спортсменами. Тренер є соціальною фігурою, яка відіграє важливу роль у житті своїх вихованців. Він є їхнім наставником, учителем і психологом. Тренер допомагає вихованцям розвиватися як спортсмени, особистості та громадяни.

Взаємовідносини тренера зі спортсменами визначають ефективність тренувань та досягнення спортивних цілей. Спілкування та психологічна підтримка гравців грають важливу роль у створенні командного духу та мотивації для досягнення високих результатів. Тренер повинен вміло керувати конфліктами, стимулювати позитивне спілкування та формувати довіру в команді.

Середовище, в якому проходять тренування, важливо для успіху тренера. Здатність створювати позитивну атмосферу, де кожен гравець відчуває підтримку та можливість розвитку, є важливою завданням тренера. Використання позитивного підходу, заохочення ініціатив та підтримка творчості гравців, як вважають Amorose A. J., Anderson-Butcher D.P. сприяє підвищенню загального емоційного клімату [37, с. 142].

Важливим аспектом є індивідуальний підхід до кожного спортсмена. Психологічна адаптація тренера до особистісних рис та потреб спортсменів забезпечує ефективну взаємодію та розуміння. Такий підхід дозволяє краще використовувати потенціал кожного гравця.

3. Розвиток лідерських навичок. Тренер повинен мати лідерські якості для ефективного управління командою. Вміння мотивувати та впливати на спортсменів, сприяти їхньому особистісному зростанню і розвитку - це важливі аспекти професійної діяльності тренера.

4. **Розвиток мотивації.** Адекватна мотивація може бути вирішальним фактором для досягнення успіху в спорті. Тренер повинен мати здатність знайти ключ до того, що мотивує кожного спортсмена та заохочувати його до досягнення найкращих результатів.

5. **Психологічна адаптація до стресових ситуацій.** Тренерська діяльність часто пов'язана із стресовими ситуаціями, такими як поразки команди чи конфлікти з адміністрацією. Здатність тренера адаптуватися до стресу та ефективно керувати своєю емоційною сферою впливає на загальну атмосферу в команді та на успішність тренувань. Застосування технік релаксації та саморегуляції є важливою частиною соціально-психологічної підготовки тренера, що допомагає тренерам зберігати емоційну стабільність.

Тренер повинен бути експертом у вирішенні конфліктів. Відмінне розуміння причин та використання побудови командного духу є важливими аспектами соціально-психологічної компетентності тренера. Ефективність команди визначається не лише спортивними навичками, але і взаємодіями між гравцями.

Стресові ситуації можуть негативно впливати на рішення тренера та його здатність вести команду. Тому важливо розвивати стресостійкість та вміння ефективно реагувати на несподівані обставини.

Підтримувати емоційний баланс та забезпечувати високий рівень робочої продуктивності тренеру-викладачу використання ним технік релаксації та саморегуляції. Медитація, дихальні вправи та позитивне мислення служать інструментами в управлінні емоціями.

6. **Міжособистісні взаємовідносини у тренерському колективі.** Успішна взаємодія тренера з колегами є важливим аспектом соціально-психологічної адаптації. Спільна діяльність та підтримка з боку колег, як вважає Зеліско Л.М. можуть сприяти розвитку тренерської майстерності та створенню благоприємного робочого середовища[13, с.55].

Переконані, що ефективна комунікація та співпраця в тренерському колективі є провідними факторами успіху. Обмін досвідом та взаємна підтримка можуть позитивно впливати на якість тренувань та досягнення цілей закладу фізичної культури і спорту.

Психологічна підтримка з боку колег є важливою для подолання труднощів у тренерській діяльності. Спільне вирішення проблем, обговорення нових методик та взаємна підтримка формують позитивний клімат у тренерському колективі закладу фізичної культури і спорту.

Поширеність професійного вигорання серед тренерів є серйозною проблемою. Вигорання є досить поширеною проблемою серед тренерів-викладачів, а особливо високі рівні виявляються у молодших спортивних тренерів. Однак високу присутність вигорання також є у тренерів, які працюють з високопрофесійними атлетами[40 , с. 29].

Професійне вигорання - важлива проблема, яка впливає не лише на професійну сферу, а й на особисте життя та взаємодію людини з оточуючими. Значний рівень розчарування в роботі може стати визначальним чинником формування особистісної позиції. Відповідно до В. Бойка, "вигорання" можна розглядати як вже сформований механізм психологічного захисту, який виявляється у повному або частковому виключенні емоцій як відповідь на психотравмуючі впливи. Однак, якщо професійне вигорання не зупинити, воно може призвести до дисфункціональних наслідків, таких як зниження продуктивності праці, погіршення якості роботи та відносин з колегами та клієнтами.

Аналіз спеціальних літературних джерел [16, 22], дозволяє констатувати , що процес професійного вигорання проходить три основні фази: фаза напруження - початкове накопичення напруження; фаза резистенції - активне протистояння стресовим факторам; фаза виснаження - коли резистентність поступається місцем втомі та зниженню енергетики (Рис. 1.3.).

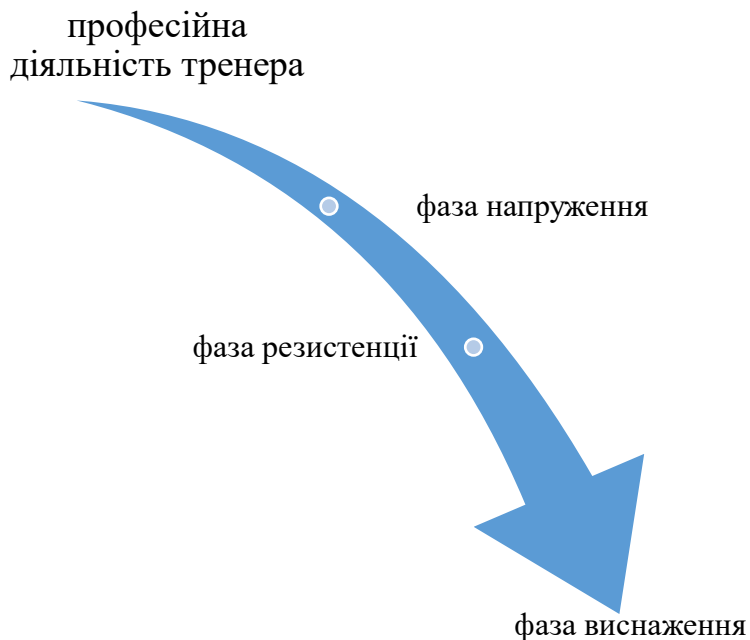


Рис. 1.3. Фази професійного вигорання тренер-викладача

У кожній фазі науковці виокремлюють наступні прояви та симптоми професійного вигорання.

Фаза «напруження» проявляється у переживанні психотравмуючих обставин, незадоволеності собою, загнаності в клітку, тривоги і депресії. В означеній фазі спостерігається зростаюча увага до негативних аспектів роботи, які викликають травмування психіки. Тренери-викладачі відчувають розчарування у собі та своєму професійному шляху, а емоції нерідко направляються на самокритику та зниження рівня самооцінки.

Прояв відчуття закуття, коли обставини здаються безвихідними, як вважає Єгорова Є.В. 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 [11, с. 67].

Фаза «резистенції» проявляється в опорі, яка включає в себе симптоми неадекватного вибіркового емоційного реагування, емоційно-моральної

дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, редукції професійних обов'язків, що у більшості випадків супроводжується порушенням емоційно-моральних орієнтирів, коли професійна компетентність полягає у взаємодії за рахунок етичних та симпатичних емоцій. Тренер-викладач може схилитися до обмеження свого емоційного вияву не тільки у професійних, а й у особистих відносинах, внаслідок чого з'являється схильність до звуження обсягу професійних обов'язків для економії своїх емоційних ресурсів.

Фаза «виснаження» проявляється в емоційному дефіциті, емоційній відстороненості і як наслідок особистісна відстороненість, психосоматичні і психовегетативні порушення. На даній фазі тренер-викладач відчуває значне зниження професійної ефективності. Мотивація до роботи падає, професійні навички та інтереси здаються неважливими. Людина відчуває постійну втому, яка не проходить навіть після відпочинку, сумніви у власних силах і здоров'ї, що має прояв у головному болі, труднощами зі сном, зниженні імунітету.

Професійне вигорання, за твердженням Ковальчука В.І. призводить до поява цинізму або емоційного відсторонення, де людина виконує свої обов'язки без залучення емоційного компонента і з безпристрасним ставленням до виконуваної роботи, можуть бути наслідком тривалого емоційного напруження. Виникає також обмеження соціальної активності, людина уникає спілкування і стає замкнутою [19, с. 135].

В підсумку, може з'явитися деперсоналізація – особа сприймає оточуючих неначе об'єкти, а не суб'єкти з власними почуттями та потребами. Це веде до руйнування професійних та особистісних стосунків.

Враховуючи серйозність подібної динаміки, важливою є профілактика та вчасна діагностика емоційного вигорання, що може включати психотерапевтичну підтримку, розвиток стресостійкості, баланс між роботою та відпочинком, а також формування здорових смислових та ціннісних орієнтирів у професійній діяльності.

Характеристиками синдрому професійного вигорання, як вважає В. В. Бойко є:

- 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, тренер-викладач 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 хвороб і т.д. [4, с. 53].

У дослідженнях професійного вигорання спортивних тренерів проведених Kiriacoу, С., та Sutcliffe, J. було виявлено, що симптоми вигорання можуть проявлятися у втомі, фрустрації, роздратованості, а також можуть викликати фізичні проблеми здоров'я[42, с. 160]. Тренери також можуть стикатися з труднощами при прийнятті рішень, вирішенні проблем та збереженні фокусу. Ці симптоми професійного вигорання можуть мати серйозні наслідки як для тренерів, так і для закладу фізичної культури і спорту, в якому вони працюють. Вони можуть призводити до зменшення професійної ефективності, збільшення відсутності на роботі та високої текучості кадрів серед тренерів. Більше того,

вигорання може негативно вплинути на якість тренерської роботи, призводячи до низької результативності спортсменів, зменшення зацікавленості та недостатньої підтримки атлетів або учнів.

Результати цих досліджень вказують на необхідність уваги до фізичного та психологічного благополуччя тренерів. Це може включати в себе впровадження програм професійного розвитку, забезпечення соціальної підтримки від партнерів та колег, а також впровадження стратегій саморефлексії та самозахисту. Додатковою можливістю є залучення психологів або консультантів для спостереження та підтримки тренерів у їхній професійній діяльності.

Загалом, професійне вигорання серед тренерів є серйозною проблемою, яка має вплив не лише на самого тренера, але і на якість тренувань та результативність спортсменів. Для боротьби з вигоранням важливо розвивати стратегії самоогляду, ефективного управління стресом та забезпечення підтримки зі сторони робочого оточення.

1.3. Шляхи профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів

Професійне вигорання є звичайним у спортивних тренерів, про яке часто не говорять. Чинники, що впливають на вигорання, можуть включати постійний тиск на досягнення високих результатів, відчуття втрати контролю над процесом, недостатньо часу для відновлення та особисті розчарування в спортсменах.

Характеризуючи фактори, що сприяють професійному вигоранню, дослідниця Карамушка Л.М. виділяє виділяють дві групи:

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 переважені, 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 [31, с. 195].

Професійне вигорання серед тренерів є серйозною проблемою, яка вимагає уваги та прийняття методик профілактики. Існує багато різних підходів і методик для запобігання вигоранню та збереження психологічного благополуччя тренерів.

Запобігання професійному вигоранню тренерів є ключовим для збереження їхнього самопочуття та ефективності роботи. Існує декілька стратегій, які можна використовувати для запобігання вигоранню та сприяння здоровому балансу між роботою й особистим життям тренерів.

Уникнення професійного вигорання тренерів - це складний та багатоплановий процес, що вимагає комплексного підходу. Врахування фізичних, емоційних та професійних аспектів, застосування ефективних стратегій та практик, а також надання підтримки з боку колег та організації, як вважають Мірошниченко О. В. та Дзюба К.В. сприяє створенню здорового і стійкого робочого середовища для тренерів-викладачів та профілактики професійного вигорання [22, с. 116; 9, с. 24].

Одним з шляхів профілактики професійного вигорання тренера-викладача є управління стресами. Тренер-викладач, за твердженням Карчевської О. М. повинен навчитися ефективно управляти стресом, використовуючи різні техніки релаксації, такі як дихальні вправи, медитація, йога [17, с.12]. Тренер-викладач повинен усвідомити, що стрес є нормальною частиною життя, навчитися розпізнавати ознаки стресу, щоб вчасно вжити необхідних заходів, шляхом використання релаксаційних технік.

Тренерам-викладачам закладів фізичної культури і спорту важливо розвивати практики самозабезпечення, які допоможуть їм піклуватися про своє фізичне і психічне здоров'я. До таких практик Ferrari, V., Accettella, U., De Angelis, R. відносять:

а) регулярні фізичні вправи, з метою підтримання фізичної форми і зняти стресу:

б) регулярно проводити час з близькими (сім'я, родина), щоб отримувати від них підтримку та любов;

в) сон не менше 7-8 годин на добу, щоб відновлювати сили і емоційну рівновагу.

г) відмова від шкідливих звичок.

д) Збалансоване та здорове харчування, щоб підтримувати енергію і працездатність [38, с. 23-24].

Для профілактики професійного вигорання тренера-викладача необхідно у закладі, де він працює створення сприятливого робочого середовища, в якому він буде відчувати себе комфортно і підтримуваним. До таких умов відносять: співпраця та спілкування; культура визнання та повага; зрозумілі очікування та вимоги (рис. 1.2.)

Характеризуючи компоненти сприятливого робочого середовища відзначаємо, що тренери-викладачі повинні активно комунікувати та співпрацювати з колегами, адміністрацією закладу. Рівень підтримки та/або наставництва з боку колег, як вважають Langle A., Orgler C. може надати багато цінних інсайтів, порад та емоційної підтримки [43, с. 26].

Створення культури визнання та поваги всередині тренерського колективу, зокрема та організації, загалом допомагає підвищити моральний дух та мотивацію кожного члена спортивного колективу. Заохочення спільної роботи та підтримки сприяє всебічному психічному благополуччю тренерів. Благополуччю тренерів-викладачів чітко розуміння тренером-викладачем вимог та очікувань від керівництва та колег.

Тренерам-викладачам важливо спілкуватися з колегами і наставниками (менторами), які можуть здійснити підтримку і надати поради. Колеги по роботі можуть надати підтримку, поділитися досвідом і допомогти вирішити ті чи інші

професійні проблеми. Ментори можуть надати підтримку, допомогти тренеру у професійному розвитку і навчити його ефективним способам управління стресом, який присутній у професійній діяльності тренера-викладача.



Рис. 1.2. Компоненти сприятливого робочого середовища тренера-викладача закладу фізичної культури і спорту.

Практиці профілактики професійного вигорання сприяє співпраця тренера-викладача зі своїми вихованцями, тренер повинен розуміти потреби та цілі спортсменів та вживати заходів до підтримання емоційного та психологічного благополуччя. Важливо встановлювати зв'язок зі спортсменами та створювати сприятливу спортивну атмосферу довіри і взаєморозуміння, в якій спортсмени будуть відчувати себе комфортно і підтримуваними. Тренер, як вважає Freudenberger Н. J. повинен бути для спортсменів джерелом підтримки і мотивації, допомагаючи їм досягати своїх цілей [39, с. 161].

Розвиток своїх професійних навичок, шляхом участі у професійних семінарах та конференціях, моніторинг нових тенденцій динаміки виду спорту забезпечать профілактику професійного вигорання.

Ефективне управління часом та розподіл робочого навантаження визначається, як вважає Калошин В.Ф. правильним пріоритезуванням завдань, делегуванням відповідальностей та вивченням мистецтва відмовлятися від надмірних обов'язків [15, с. 63]. Збалансований підхід до тренерських обов'язків та додаткових особистих зобов'язань є важливим у запобіганні вигоранню.

Тренерам-викладачам важливо розподіляти час для роботи, для відпочинку, для задоволення своїх особистих потреб та інтересів. Потрібно навчитися відключатися від роботи в позаробочий час і не брати на себе додаткові зобов'язання, які можуть негативно позначитися на його особистому житті. Тренер повинен регулярно відпочивати, щоб відновлювати сили і емоційну рівновагу. Використання засобів саморегулювання допомагають тренерам зберігати ефективність у професійній діяльності.

Для запобігання вигоранню також корисно розвивати соціальну підтримку. Професійні тренерські спілки, клуби та інші професійні групи можуть створити платформу для обміну досвідом, підтримки одне одного та спільної відпрацювання стресових ситуацій [24, с. 33].

Погоджуємось з Піговська С. В., що профілактика професійного вигорання тренерів є індивідуальною і вимагає розуміння та усвідомлення власних потреб та обмежень. Кожен тренер має визначити свої власні засоби самоогляду, такі як заняття спортом, хобі або проведення часу з родиною та друзями. [26, с. 50]

Важливо пам'ятати, що запобігання вигоранню – це багатогранний процес, який потребує спільних зусиль як самого тренера, так і організації. Тренери повинні бути самостійними в реалізації цих стратегій, а організації мають надати необхідні ресурси, підтримку й визнання для забезпечення благополуччя тренерів.

Висновки до першого розділу

Підсумовуючи, у цьому розділі були досліджені теоретичні засади професійного вигорання вчителів-тренерів, включаючи концепцію професійного

вигорання, його поширеність, симптоми та фактори ризику, а також стратегії запобігання вигоранню у тренерів. Цей всебічний аналіз дає уявлення про складну природу професійного вигорання в спортивному середовищі та підкреслює важливість вирішення цієї проблеми для забезпечення благополуччя та ефективності тренерів і вчителів.

Професійне вигорання тренерів-викладачів є значимим явищем, яке може негативно впливати як на окремих тренерів, так і на загальне спортивне середовище. Концепція відноситься до стану фізичного і емоційного виснаження, цинізму та зниженої професійної ефективності, який відчувають тренери та вчителі. Важливо розуміти, що вигорання не є просто наслідком особистих недоліків чи недостатньої стійкості, а є наслідком хронічного стресу та організаційних факторів.

Різні фактори ризику сприяють розвитку професійного вигорання серед тренерів. Це може включати великі робочі навантаження, нереальні очікування, відсутність автономії, обмежену соціальну підтримку та конфлікт ролей. Крім того, особисті фактори, такі як перфекціонізм та недостатні навички управління стресом, можуть збільшувати вразливість до вигорання. Розуміння цих факторів ризику є важливим для реалізації ефективних стратегій запобігання.

Спортивна тренерська діяльність включає значний соціально-психологічний компонент, який є необхідним для досягнення успіху. Ефективна комунікація, лідерські навички, розуміння індивідуальних особливостей спортсменів та розвиток мотивації - це лише кілька з соціально-психологічних аспектів, які важливо враховувати у роботі тренера. Досліджень та розділення знань в цій галузі можуть сприяти покращенню тренерської роботи та підвищенню спортивних досягнень.

Стратегії запобігання професійного вигорання серед тренерів наголошують на важливості організаційної підтримки. Це включає забезпечення розумних робочих навантажень, надання можливостей для відновлення та самостійної

догляду за собою, а також сприяння позитивним соціальним зв'язкам у тренерському середовищі. Також надзвичайно важливо сприяти автономії та емпверменту тренера-викладача для запобігання вигоранню. Створюючи підтримуюче та емпверуюче робоче середовище, організації можуть значно зменшити ризик вигорання серед тренерів.

Однією з ключових областей дослідження професійного вигорання в спортивному середовищі є отримання всебічного розуміння конкретних факторів, які сприяють вигоранню в цьому контексті. Хоча деякі фактори, такі як велика робоча навантаженість та низька соціальна підтримка, є спільними для різних професій, спортивне середовище має свої власні унікальні виклики. Серед них можуть бути інтенсивний тиск на результат, конфлікти в командах або клубах, вбудований конкурентний характер галузі спорту, вимогливі графіки подорожей та суворі режими тренувань. Детальне вивчення цих факторів може допомогти виявити унікальні стресори, які сприяють вигоранню серед спортсменів та спортивних професіоналів.

Крім того, дослідження індивідуальних та організаційних стратегій для запобігання вигоранню в спортивному середовищі є ще однією перспективною галуззю досліджень. Розуміння механізмів подолання стресу та технік збільшення стійкості, які можуть використовувати спортсмени та спортивні професіонали для управління стресом та запобігання вигоранню, має велике значення. Це може включати вивчення впливу різних практик самозахисту, таких як уважність, фізичні вправи та достатній відпочинок, на зменшення ризику вигорання. Крім того, визначення організаційних практик, політик та культур, що висувають на перший план баланс роботи та особистого життя, позитивні робочі середовища та підтримку командної динаміки, може бути важливим для зменшення рівнів вигорання. Шляхом дослідження цих аспектів дослідники можуть надати цінні відомості про ефективні стратегії запобігання, які можуть поліпшити благополуччя та результативність спортсменів та спортивних професіоналів.

Зокрема, важливо дослідити наслідки професійного вигорання в спортивному середовищі. Розуміння впливу вигорання на психічне та фізичне здоров'я спортсменів, їх результативність, задоволення роботою та загальне благополуччя є важливим для розробки ефективних втручань. Це дослідження може сприяти підтримці благополуччя спортсменів, поліпшенню командної динаміки та забезпеченню стійкого кар'єрного тривалості для спортивних професіоналів. Крім того, вивчення наслідків вигорання для спортивних організацій, таких як зниження продуктивності, збільшення оборотності персоналу та погіршення командної ефективності, може підкреслити економічні та конкурентні стимули для вирішення проблеми вигорання.

Отримання всебічного розуміння факторів, які сприяють вигоранню, ідентифікація стратегій для його запобігання та вивчення наслідків вигорання може відкрити шлях для вирішення цього важливого питання у сфері фізичної культури і спорту.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Методи дослідження

Дослідження професійного вигорання тренерів-викладачів закладів фізичної культури і спорту вимагає використання різних методів та інструментів.

Для вирішення завдань даного дослідження, було застосовано наступні методи:

1. Оцінка теоретичних аспектів у науково-методичних джерелах та спеціалізованих веб-ресурсів;
2. Анкетування;
3. Математична статистика.

2.1.1 Оцінка теоретичних аспектів у науково-методичних джерелах та спеціалізованих веб-ресурсів. Цей підхід має на меті створити міцну теоретичну основу для дослідження. Він передбачає проведення ретельного аналізу та оцінки існуючих теоретичних основ концепцій та принципів. Це можуть бути наукові

журнали, книги та дослідницькі статті, які містять теоретичні ідеї та погляди на тему професійного вигорання вчителів та тренерів закладів фізичної культури та спорту, щоб проаналізувати погляди на дане питання, різними авторами.

Після теоретичного аналізу та перегляду інформації на веб-ресурсах, ми об'єднуємо ці дані, щоб утворити повне уявлення про те, що вже відомо в науці. Цей спосіб допомагає виявити проблеми або суперечності в даній темі. Отримане розуміння допомагає нам сформулювати наш план дослідження. Ми можемо конкретизувати наші питання та ідеї на основі того, що ми вже знаємо. Цей метод допомагає нам легше визначити основні аспекти та фактори які виникають проблему вигорання, та дає розуміння, які заходи профілактики ми можемо застосувати щоб попередити вигорання серед тренерів та вчителів закладів фізичного виховання та спорту.

Проаналізувавши наукову літературу, як вітчизняних науковців так і зарубіжних, ми визначили декілька різних методів.

2.1.2. Анкетування. Індекс вигорання Маслач (МБІ) - це широко використовуваний опитувальний інструмент, який вимірює вигорання через три показники - емоційну виснаженість, деперсоналізацію та знижену особисту досягнутість [10, с.30]. Емоційна виснаженість вимірює почуття емоційного виснаження і втоми від робочих вимог. Деперсоналізація оцінює розвиток негативного або цинічного ставлення до клієнтів або учасників їх програм. Знижена особиста досягнутість оцінює зниження відчуття компетентності і успішності у їхній роботі.

Зазвичай МБІ заповнюється самими тренерами, які надають відповіді про власні рівні вигорання. Результати можуть допомогти визначити конкретні аспекти вигорання і спрямувати втручання для їх вирішення.

Індекс вигорання Копенгагена (СВІ) - це інший всебічний інструмент, призначений для оцінки вигорання в трьох сферах - особисте вигорання, робоче вигорання та вигорання, пов'язане з клієнтами [20, с. 214]. Особисте вигорання

оцінює почуття виснаження і знебарвлення в особистому житті. Робоче вигорання визначає вигорання, пов'язане конкретно з робочим середовищем, таким як конфлікти ролей або організаційні вимоги. Вигорання, пов'язане з клієнтами, досліджується у зв'язку зі взаємодією з клієнтами чи учасниками.

Аналогічно до МБІ, СБІ передбачає заповнення тренером питальників для оцінки їх вигорання. Отримані дані дозволяють встановити конкретні джерела вигорання та настроїти втручання відповідно.

Індекс вигорання Олденбурга (OLBI) спеціально розроблений для оцінки професійного вигорання. Він містить дві складові - виснаження і відчуження. Виснаження вимірює втому та почуття перевантаження та деплетованості енергії, пов'язані з роботою. Відчуження засвідчує цинічне ставлення, дистанцію та відчуженість від роботи та залучених осіб [3, с.130].

Для оцінки рівня вигорання OLBI використовує питальники, які заповнюють тренери. Результати вказують на конкретні складові вигорання, які відчувають тренери, дозволяючи організаціям розробляти цілеспрямовані втручання та підтримку для вирішення цих проблемних сфер.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» за В. В. Бойко, видається найбільш відповідним для вирішення завдань нашого дослідження. Додатково, використання методик вітчизняних авторів, дозволяє виконати тести з правильним тлумаченням отриманих результатів. Це особливо важливо, оскільки застосування зарубіжних методів може призвести до недоречностей у перекладі, що, в свою чергу, може вплинути на коректність тлумачення результатів дослідження.

Тестування за означеною методикою є одним з найбільш ефективних і зручних інструментів для виявлення вигорання та визначення шляхів його подолання. Завдяки широкому спектру показників та методів, тести Бойка дозволяють докладно проаналізувати причини вигорання та розробити персоналізовану стратегію лікування і відновлення. Далі будуть розглянуті

основні переваги методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» за В. В. Бойко, їх процедура проведення та складові, а саме:

1. Методику «Діагностики рівня емоційного вигорання» за В. В. Бойко можна застосовувати до різних професій. Вона була адаптована для різних сфер діяльності, включаючи педагогіку, медицину, психологію, соціальну роботу та інші. У нашому випадку це буде тестування рівня вигорання тренерів-викладачів у сфері фізичної культури та спорту.

2. Надійність результатів. Запропонована методика базується на наукових дослідженнях та статистичних даних, тому їх результати є надійними та об'єктивними. Вони допомагають точно виокремити проблеми вигорання та спрямувати зусилля на їх вирішення.

3. Персоналізовані рекомендації: Отримані результати дозволяють зрозуміти, які конкретно фактори призводять до вигорання у кожного індивідуума, що надає можливість створити персоналізовану стратегію профілактики даного явища. Такий підхід забезпечує максимально ефективні результати, оскільки враховує індивідуальні особливості та потреби кожної людини.

4. Доступність тестів: Однією з найбільших переваг методики є доступність та простота використання. Вони складаються з простих і зрозумілих питань, які легко інтерпретувати.

Проведення тестування за даною методикою включало кілька етапів, підготовка до дослідження, збір та підсумок результатів, аналіз результатів та розробка шляхів профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів закладів фізичної культури і спорту. Вважаємо за доречне, більш детально охарактеризувати етапи проведення опитування:

1. Попередня підготовка: На цьому етапі учасників ознайомлюють з процедурою тестування та основними правилами.

2. Збір результатів: Учасники заповнюють опитувальник, який містить ряд тверджень стосовно власних переживань та поведінкових реакцій в робочих ситуаціях. Ці дані допомагають отримати загальне уявлення про ситуацію та контекст, у якому виникає вигорання, а також про фактори, які йому сприяють.

3. Підсумок результатів: Результати анкетування аналізуються за допомогою спеціально розроблених ключів і шкал, щоб визначити рівень вигорання.

4. Аналіз результатів та розробка стратегій профілактики: Заключний етап, який передбачає аналіз інформації та розробка стратегій профілактики та подолання вигорання на основі зібраних даних. Отримані результати дають глибоке і детальне розуміння вигорання в конкретних випадках, що дозволяє розробити індивідуальні та ефективні стратегії профілактики і подолання вигорання [4, с. 341].

Для застосування цього методу ми використовували анкету рівня емоційного вигорання за методикою В. Бойко (Додаток А), яка складається з 84 запитань, та потребує однієї з двох відповідей + або -. Результати анкетування вказують на відповідний рівень сформованості синдрому «професійного вигорання» таких як «напруження», «резистенція» та «виснаження».

2.1.3 Методи математичної статистики.

Методи математичної статистики в контексті нашого дослідження дозволяють нам структурувати та аналізувати числові дані, які ми отримали в ході дослідження емоційного вигорання. У рамках визначення рівня емоційного вигорання ми використовували кількісні методи математичної статистики для аналізу даних. Одним з основних методів було визначення відсоткового розподілу.

Після анкетування кожна відповідь перетворюється на бали, що відображають інтенсивність симптомів вигорання. Цей метод дозволяє представити суб'єктивні відчуття учасників у формі об'єктивних числових індикаторів.

Далі, на підставі цих даних ми розрахували відсотковий розподіл учасників за рівнем балів за кожною шкалою. Розраховані відсоткові співвідношення представляють частку учасників, що мають певний ступінь вигорання. Це дає змогу чітко оцінити розподіл інтенсивності вигорання серед групи та візуалізувати, яку частку учасників можна класифікувати як високоризиковану, помірноризиковану, чи низькоризиковану з погляду професійного вигорання.

Цей метод дозволив нам систематизувати одержані кількісні дані та узагальнити їх у вигляді відсоткових співвідношень. На підставі цих розрахунків ми могли оцінити розподіл рівня емоційного вигорання серед учасників дослідження за різними його аспектами.

Крім того, ми проводили порівняльний аналіз результатів до і після застосування профілактичних заходів. Для цього ми знову розраховували відсотковий розподіл балів за шкалами опитувальника до і після застосування заходів. Це дозволило оцінити ефективність запропонованих заходів профілактики вигорання.

Використання саме цих методів математичної статистики дало змогу нам об'єктивно проаналізувати одержані результати дослідження та зробити висновки.

2.2. Організація дослідження

У рамках даного дослідження було залучено 13 тренерів-викладачів з різних видів спорту, включаючи дзюдо, фехтування, панкратіон, бокс та тхеквандо (ВТФ) у Хмельницькій дитячо-юнацькій спортивній школі "Динамо", яка належить до обласної організації ФСТ "Динамо". Кількісний та якісний склад респондентів подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Кількісний та якісний склад тренерів-викладачів Хмельницької ДЮСШ «Динамо»

Характеристика респондентів	Кількість респондентів
-----------------------------	------------------------

		осіб	% від загального числа опитаних
Вік	до 25 років	0	0
	до 30 років	3	23,1
	до 40 років	6	46,2
	до 50 років	3	23,1
	до 60 років	1	7,6
Тренерська категорія	вища	3	23,1
	перша	5	38,5
	друга	5	38,5
	без категорії	0	0
Стать	чоловіча	8	61,5
	жіноча	5	38,5

Реалізація наукового дослідження розпочалась у червні 2023 року та була розподілена на кілька етапів.

Перший етап. З метою більш глибокого розгляду проблеми та розширення методологічної бази дослідження, перша фаза, що тривала з червня 2023 до жовтня 2023, була присвячена теоретичному аналізу науково-методичної літератури та вивченню спеціалізованих веб-ресурсів. На даному етапі було визначено актуальність досліджуваної проблеми та сформульовано гіпотезу, спрямовану на розкриття основних чинників вигорання серед тренерів та викладачів закладів фізичної культури та спорту. Зокрема, був здійснений аналіз психологічних, соціальних та професійних аспектів, пов'язаних із заняттям тренерською діяльністю. В процесі першого етапу також були чітко сформульовані мета та завдання дослідження, а також обрані конкретні методи проведення наукового аналізу. Методологічна основа включала в себе аналіз наукових праць, концепцій та теоретичних моделей, що стосуються проблем вигорання у сфері фізичної культури та спорту, а також проведення огляду спеціалізованих джерел, включаючи журнали, публікації та веб-ресурси.

Основні результати, які були отримані в ході дослідження викладено у першому та другому розділах кваліфікаційної роботи.

Другий етап дослідження, що тривав з 16 жовтня 2023 року по 12 листопада 2023 року та включав організацію та проведення емпіричного аналізу для визначення рівня вигорання тренерів-викладачів Хмельницької дитячо-юнацької спортивної школи "Динамо". Було застосовано тестування та аналіз його результатів. Виявлено ризики та фактори вигорання, які визначали напрямки подальших досліджень. З метою профілактики професійного вигорання були проведені спеціальні заходи, орієнтовані на підвищення психологічної стійкості та адаптивності тренерів. Після проведення цих заходів, було здійснено повторне анкетування для оцінки ефективності вжитих заходів та змін в психоемоційному стані досліджуваних осіб.

На третьому етапі дослідження (листопад 2023 – грудень 2023) були сформульовані висновки, які базувались на аналізі отриманих результатів. Висновки дали можливість висвітлити основні тенденції та закономірності, що стосуються рівня вигорання у вищезазначеному спортивному оточенні.

Підсумковий етап також включав розроблення практичних рекомендацій для профілактики та попередження професійного вигорання у вчителів та тренерів. Ці рекомендації орієнтувались на впровадження системи психологічної підтримки, підвищення свідомості щодо особистих стрес-факторів, а також розвиток навичок ефективного управління стресом в тренерському середовищі.

Отже, наукове дослідження професійного вигорання тренерів та викладачів у спортивному середовищі, проведене в Хмельницькій дитячо-юнацькій спортивній школі "Динамо", відкриває нові можливості для розуміння та управління факторами, що впливають на психологічне та фізичне благополуччя професіоналів у цій області. Результати дослідження мають практичне значення для розробки програм та стратегій, спрямованих на підтримку та збереження здоров'я та ефективності тренерів у сфері фізичної культури та спорту.

РОЗДІЛ 3. ДІАГНОСТИКА ТА ПРОФІЛАКТИЧНІ ЗАХОДИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

3.1 Діагностика професійного вигорання тренерів закладів фізичної культури і спорту

Для аналізу емоційного вигорання наших тренерів, ми вирішили скористатися методикою "Діагностика рівня емоційного вигорання", що розроблена В. В. Бойком. Попередньо була проведена бесіда з тренерами-викладачами Хмельницької дитячо-юнацької спортивної школи "Динамо", в рамках якої роз'яснили мету та завдання тестування, а також ознайомили їх із загальним планом дослідження. Ця попередня взаємодія дозволила забезпечити чіткість і зрозумілість учасниками щодо важливості їхньої участі та розкрити основні питання, які ми сподівалися вирішити.

Отримані результати, які були ретельно оброблені та систематизовані для подальшого узагальнення представлено у наступних таблицях (Таб. 3.1.).

Таблиця 3.1

Таблиця результатів анкетування

№	Фаза «Напруження»	Фаза «Резистенція»	Фаза «Виснаження»
1.	Сформовано	Сформовано	Сформовано
2.	Сформовано	Сформовано	На стадії формування
3.	Сформовано	Сформовано	На стадії формування
4.	На стадії формування	Не сформовано	Не сформовано
5.	Сформовано	Сформовано	Сформовано
6.	Не сформовано	Не сформовано	Не сформовано
7.	Сформовано	На стадії формування	Не сформовано

Продовження таблиці 3.1.

8.	Сформовано	Сформовано	На стадії формування
9.	Сформовано	Сформовано	Сформовано
10.	Сформовано	Сформовано	На стадії формування
11.	Не сформовано	Не сформовано	Не сформовано
12.	Сформовано	Сформовано	Сформовано
13.	Сформовано	На стадії формування	Не сформовано

Аналіз отриманих даних мав на меті визначення ступеня емоційного вигорання серед тренерського колективу Хмельницької дитячо-юнацької спортивної школи «Динамо».

Констатуємо, що процеси професійного вигорання відсутні у тренерів-викладачів №6,11 (15,4%), у тренера-викладача №4 (7,7 %) відбуваються процеси формування фази «Напруження», у решти прослідковується сформованість означеної фази, у тренерів-викладачів №1, 5, 9,12 (30,8%) спостерігається професійне вигорання, тренери-викладачів №2,3,8,10 (30,8%) знаходяться у пограничному стані переходу у професійне вигорання.

Відзначаємо, що з 10 тренерів-викладачів (77%), які перебувають у фазі «Напруження» фаза «Резистенції» сформована у 9 тренерів-викладачів (69,9%).

Узагальнені результати сформованості різних фаз професійного вигорання за методикою "Діагностика рівня емоційного вигорання" подано в Таб. 3.2.

Таблиця 3.2

Узагальнені результати сформованості різних фаз професійного вигорання

Фаза	«Виснаження»	«Резистенція»	«Напруження»
Сформована	≈ 30% (4 особи)	≈ 61% (8 осіб);	≈ 76% (10 осіб);
На стадії формування	≈ 38% (5 осіб)	≈ 23% (3 особи);	≈ 7% (1 особа);

Не сформовано	≈ 30% (4 особи)	≈ 15% (2 особи)	≈ 15% (2 особи)
----------------------	-----------------	-----------------	-----------------

Для кращого візуального сприйняття результатів опитування тренерів-викладачів Хмельницької дитячо-юнацької спортивної школи «Динамо» за методикою "Діагностика рівня емоційного вигорання" В. В. Бойка подані на Рис. 3.1.

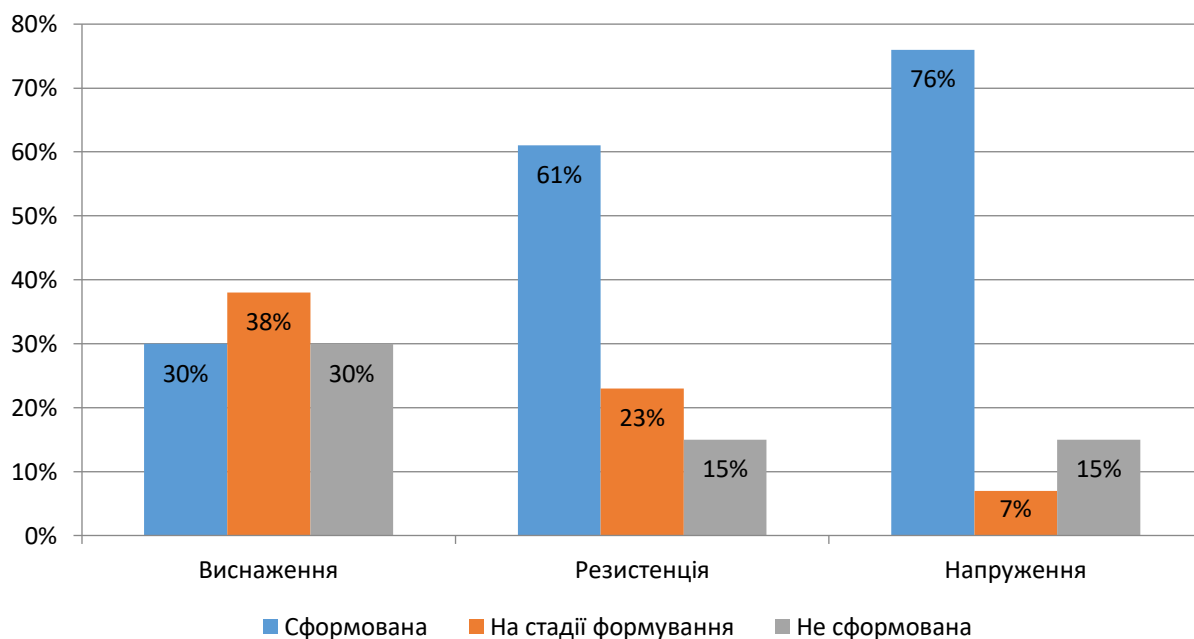
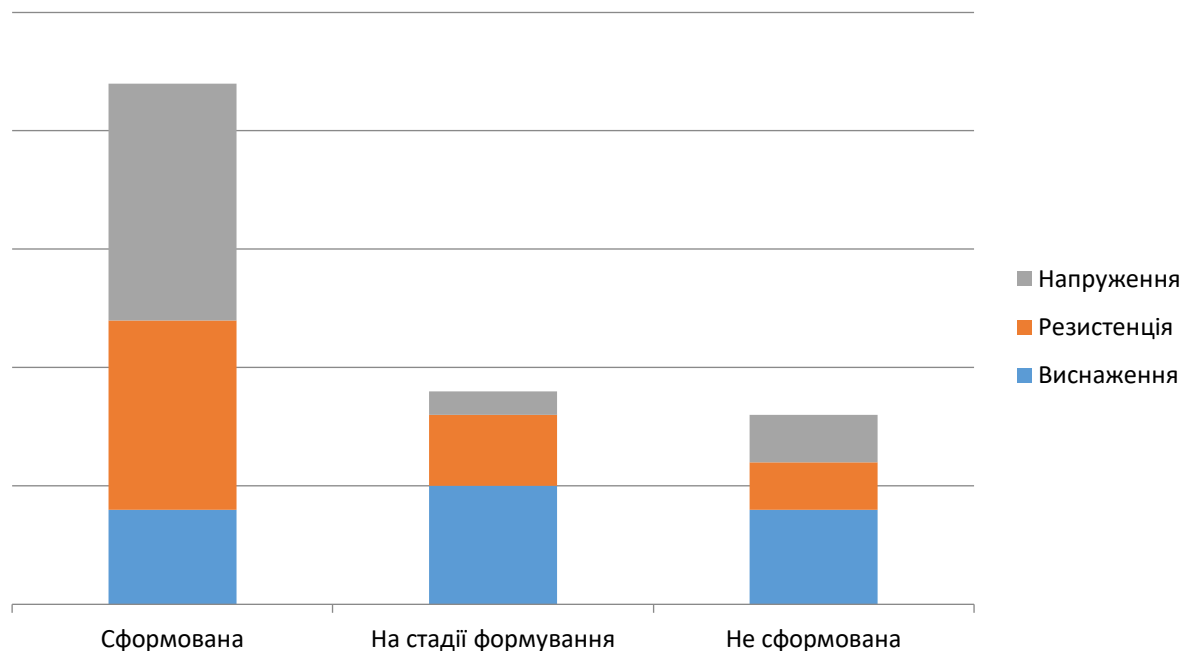


Рис. 3.1 Рівень сформованості фаз професійного вигорання тренерів-викладачів

Дослідження, проведене за методикою Віктора Бойко, спрямоване на вивчення стану емоційного вигорання серед тренерів закладів фізичної культури і спорту, вказує на значну проблематику в цьому професійному секторі. Аналіз вказує на те, що значна частина опитаних уже стикається з проблемою вигорання або перебуває на межі цього стану.



Графік 3.2 Рівень сформованості фаз відповідно для кожної стадії

Фаза "Виснаження", 30% (4 особи) опитаних тренерів уже мають сформовану фазу виснаження, що є кінцевою стадією синдрому емоційного вигорання. Наявність такого стану підтверджує зтяжний стрес та психоемоційне перевантаження, яке може мати негативний вплив на професійну ефективність та здоров'я тренерів. Ще 38% (5 осіб) перебувають на стадії формування виснаження, підкреслюючи необхідність термінових превентивних заходів для запобігання подальшого пригнічення їхнього емоційного стану. Решта 30% (4 особи), не виявили ознак виснаження, однак їм варто звернути увагу на динаміку своїх індикаторів для попередження розвитку вигорання.

У фазі "Резистенція", яка передуює остаточній стадії виснаження, сформованість складає 61% (або 8 осіб). При цьому ще 23% (3 особи) досліджуваних знаходяться на етапі формування даної стадії.

Особливо високий є рівень вигорання в фазі "Напруження", де виявлено, що 76% (або 10 осіб із 13) сформовано цю фазу, свідчить про широке поширення симптомів втоми та стресу, які є ранніми індикаторами професійного вигорання.

Ще 7% (або 1 особа) перебувають на стадії формування цієї фази, що свідчить про потенційний розвиток стану без вжиття відповідних профілактичних заходів. Решта 15% (2 особи) за результатами не виявили ознак напруження, хоча це може змінитися без належної внутрішньої підтримки та засобів саморегуляції.

Оцінюючи отримані результати, можна зазначити, що більше 70% тренерів знаходяться на пізніх стадіях синдрому професійного вигорання або перебувають на межі його розвитку. Це свідчить про необхідність розробки ефективних заходів із профілактики та попередження цього негативного явища серед працівників сфери фізичної культури.

3.2. Програми профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів позашкільних закладів спортивного профілю.

На основі аналізу рівня вигорання учасників і визначених причин були розроблені та рекомендовані стратегії для всіх учасників, зосереджуючись на таких аспектах, як здоровий спосіб життя, методи управління стресом і баланс роботи та особистого життя.

Описані стратегії базуються на наукових дослідженнях та практичному досвіді і можуть бути варіюватися в залежності від індивідуальних потреб тренера та спортивної дисципліни, в якій він працює.

1. **Здоровий спосіб життя:** Було проведено заохочення до ведення здорового способу життя, включаючи регулярну фізичну активність, збалансоване харчування та регулярний сон, які є важливими компонентами профілактики вигорання. Тренери повинні бути прикладом для своїх спортсменів, тому стежити за власним здоров'ям є важливим аспектом професійного розвитку. Організовано спільні заняття з різних видів спорту, які спонукають не лише до фізичної активності, а також до спілкування між колегами, що в свою чергу створює позитивний колективний досвід та взаємопідтримку.

2. Управління балансом між роботою та відпочинком. Було запропоновано ретельно передивитись та проаналізувати власний баланс між роботою та особистим життям. На думку Ковальчука В.І. важливо встановити межі та пріоритети, знаходження часу для відпочинку та відновлення сил, збереження соціальних зв'язків та відведення часу для себе [18, с. 385].

3. Моніторинг робочого навантаження. Оцінка робочого навантаження та планування спрямовані на зменшення тягаря на тренерів шляхом оптимізації їхнього щоденного розкладу та зменшення обсягу роботи. Тренерам необхідно розуміти свої власні межі та встановлювати їх. Це означає визначення певних обмежень у робочому навантаженні, часі та енергії, щоб запобігти перевантаженню і вигоранню. Було запропоновано оцінити поточне навантаження, та модифікувати його для знаття напруги. Це може включати делегування завдань, встановлення реалістичних цілей, визначення пріоритетів та використання технік управління часом. Ефективне планування навантаження може зменшити рівень стресу та покращити управління часом, що призведе до більш продуктивного та задовільного робочого досвіду [30].

4. Родинна підтримка. Забезпечення підтримки з боку родини і близьких людей є дуже важливим для тренерів-викладачів. Було запропоновано більше спілкуватись з близькими поза межами роботи. Включення спільних діяльностей, спілкування і часу для відпочинку з родиною та друзями дозволяє тренерам зберегти баланс між роботою та особистим життям та забезпечити належну емоційну підтримку. Ділитися своїми переживаннями та проблемами з близькими людьми допомагає зняти напругу та стрес, а також знайти шляхи вирішення ситуацій. Також важливо прислухатися до порад та рекомендацій близьких і знаходити можливість для спільного проведення часу, що допомагає відпочити та насолодитися життям за межами роботи.

5. Здоровий підхід до успіху. Тренери повинні розуміти, що успіх в спорті не може бути гарантований на 100%. Реалістичне уявлення про цілі та очікування від

своїх спортсменів може допомогти уникнути розчарувань та стресу, які сприяють вигоранню. Потрібно фокусуватися на процесі, а не лише на результаті. Ставити за мету покращення показників атлетів, а не обов'язкову перемогу. Важливо пам'ятати, що перешкоди та невдачі можуть бути джерелом важливого досвіду та навчання, і що поразки не означають кінець шляху до перемоги.

6. Розвиток психологічної стійкості. Рекомендовано тренерам проводити практики для розвитку психологічної стійкості, такі як медитація, дихальні вправи, йога або інші техніки релаксації. Ці практики допоможуть тренерам впоратися зі стресом та підвищити їх емоційну стабільність.

Систематична реалізація таких практик може стати невід'ємною частиною професійного розвитку, сприяючи психічній стійкості та покращенню ефективності.

7. Групова підтримка. Було запропоновано формування груп підтримки, де тренери-викладачі можуть обговорювати свої проблеми та спілкуватися з колегами, це є ефективним способом покращити рівень психологічної підтримки. На групових засіданнях, де тренери можуть навчитися новим стратегіям управління стресом та покращення ефективності роботи.

Групова підтримка може стати ідеальним способом залучення до колективного досвіду та формування взаємопідтримки.

8. Система консультацій "будь-що потрібно", запропоновано створити груповий чат саме для вирішення будь-яких питань, де тренери-викладачі можуть швидко задавати короткі питання та отримувати відповіді від досвідчених колег. Ця система надає можливість тренерам швидко отримувати консультації та ділитися досвідом, сприяючи ефективному вирішенню проблем та запобіганню негативним наслідкам.

Груповий чат - це ефективний інструмент для створення спільноти, де досвідчені тренери можуть надавати швидко пораду та підтримку менш досвідченим колегам.

9. Програми професійного розвитку та навчання, запропоновано тренерам можливості для самоосвіти, які можуть включати читання спеціалізованої літератури, перегляд вебінарів, семінари, майстер-класи та онлайн-курси з таких тем, як методологія тренувань, харчування, фізична підготовка, спортивна психологія, тощо. Досвідчені тренери, які постійно оновлюють свої знання та навички в сфері тренування та організації спортивних заходів, можуть бути більш впевненими в своїх діях та менше схильними до вигорання. Регулярний професійний розвиток і участь у навчальних програмах можуть бути корисними в цьому контексті. Програми професійного розвитку та навчання спрямовані на допомогу тренерам залишатися в курсі останніх тенденцій та методик у своїй сфері. За допомогою постійного залучення до професійного розвитку, на думку Булатевича М. М., тренери можуть покращити свої навички та знання, знижуючи рівень стресу та покращуючи загальне благополуччя [5, с.48].

10. Метод «Ведення щоденника» (“Journaling”) - це процес ведення особистого щоденника чи журналу, в якому особа фіксує свої думки, почуття, події та різноманітні спостереження. Цей метод дозволяє людині виразити свої емоції, виразити свої думки та рефлексії на папері чи електронному носії. Ведення щоденника може бути використаний для різних цілей, включаючи особистий розвиток, розуміння себе, стресове розслаблення, встановлення цілей, ведення обліку досягнень чи просто висловлення креативності. Цей метод може бути особливо корисним для зниження рівня стресу, розробки планів дій та поліпшення психічного благополуччя [36].

В процесі «Ведення щоденника» людина може вільно висловлювати свої думки, не соромлячись чиясь оцінки, що сприяє особистому вдосконаленню та розвитку. Також важливо відзначити, що цей метод не має конкретних правил чи обмежень, і кожен може знайти власний, комфортний підхід до ведення свого щоденника.

11. Психологічна підтримка, відвідування психолога є важливим етапом в профілактиці вигорання. Індивідуальні консультації дозволяють тренерам виявити та ефективно вирішити проблеми, зміцнюючи їхню психологічну стійкість. Запропоновано відвідати психолога, якщо тренери відчують, що їх внутрішній стан занадто важкий і будь-які спроби вийти з цього стану не дають результатів. У психологічних сесіях можна розглядати стресові ситуації, працювати над розвитком психологічної стійкості та знаходити індивідуальні стратегії для ефективного подолання труднощів, зниження напруги та відновлення емоційного благополуччя .

З метою профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів було проведено: круглий стіл на тему: «Здоровий спосіб життя – запорука особистого професійного успіху» (29.10.2023 року) з використанням програмного забезпечення «ZOOM» внаслідок того, що 5 тренерів-викладачів здійснюють навчально-тренувальну роботу за межами м. Хмельницький. Спільно з тренерами було проведено корегування розкладу занять з вихованцями з метою оптимізації співвідношення робочого часу та відпочинку у тренерів-викладачів. Запропоновано тренерам-викладачам скласти есе на тему: «Не вирішені проблеми у професійній діяльності тренера-викладача ДЮСШ «Динамо».

Психологічна підтримка — це важливий ресурс для забезпечення тренера емоційною стабільністю та успішним виконанням професійних обов'язків.

3.3. Практичний досвід профілактики професійного вигорання тренерів-викладачів ДЮСШ.

Після того, як були проведені заходи профілактики професійного вигорання серед тренерів, було проведено повторну оцінку рівня вигорання. Цей процес необхідний для визначення ефективності вжитих заходів та оцінки змін в стані тренерів.

Профілактичні заходи були направлені на зниження емоційного і психофізичного виснаження, що виникає внаслідок професійної діяльності.

Тренери-викладачі були повторно опитані з використанням методики "Діагностика рівня емоційного вигорання", результати опитування подані в Таб. 3.3.

Таблиця 3.3

№	Фаза «Напруження»	Фаза «Резистенція»	Фаза «Виснаження»
1.	Сформовано	Сформовано	На стадії формування
2.	Сформовано	Сформовано	На стадії формування
3.	Сформовано	На стадії формування	На стадії формування
4.	На стадії формування	Не сформовано	Не сформовано
5.	Сформовано	Сформовано	Сформовано
6.	Не сформовано	Не сформовано	Не сформовано
7.	На стадії формування	На стадії формування	Не сформовано
8.	Сформовано	Сформовано	На стадії формування
9.	Сформовано	Сформовано	Сформовано
10.	На стадії формування	На стадії формування	На стадії формування
11.	Не сформовано	Не сформовано	Не сформовано
12.	Сформовано	Сформовано	Сформовано
13.	Сформовано	На стадії формування	Не сформовано

Аналіз даних поданих в таблицях 3.1. та 3.3. дозволяє констатувати, що у тренера-викладача №1, відбулось зміщення зі стану професійного вигорання у процес формування у фазі «Виснаження». Особливо цінним видається переведення фази «Напруження» зі стану сформовано у стан на стадії формування у тренерів-викладачів №7 та 10. Переконані, що подальші дії з виконання

рекомендацій стосовно профілактики професійного вигорання можуть призвести до повного його зникнення.

Узагальнені дані сформованості різних фаз професійного вигорання тренерів-викладачів після проведення заходів спрямованих їх профілактику подано в Таб. 3.4.

Таблиця 3.4

Узагальнені результати сформованості різних фаз професійного вигорання після заходів

Фаза	«Виснаження»	«Резистенція»	«Напруження»
Сформована	≈ 23% (3 особи)	≈ 46% (6 осіб);	≈ 61% (8 осіб);
На стадії формування	≈ 38% (5 осіб)	≈ 30% (4 особи);	≈ 23% (3 особа);
Не сформовано	≈ 38% (5 особи)	≈ 23% (3 особи)	≈ 15% (2 особи)

Фаза "Виснаження" є критичним індикатором емоційного вигорання. Після проведення профілактичних заходів, кількість осіб зі сформованою фазою виснаження зменшилася з 30% до 23% (Рис. 3.3.).

Фаза "Виснаження"

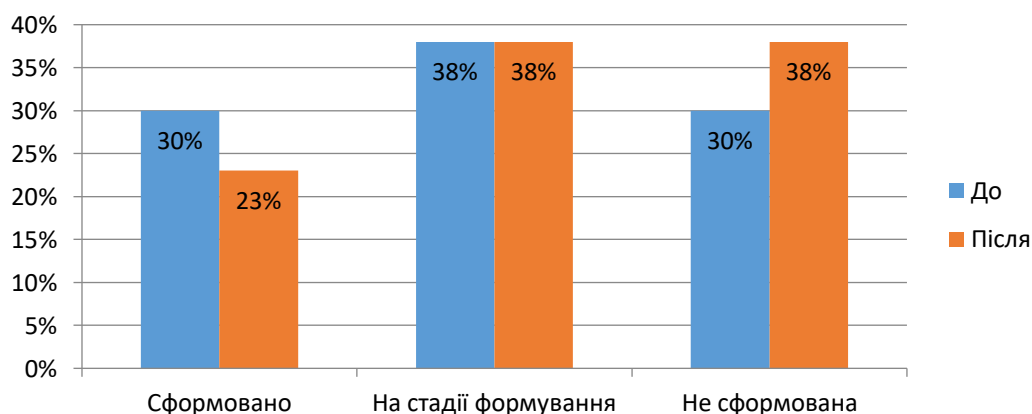


Рис. 3.3. Порівняння результатів опитування для фази «Виснаження»

Це свідчить, що 1 особа (7% від загальної кількості) перестала відчувати глибоке виснаження, що може бути пов'язано з ефективністю оздоровчих процедур, навчанням технік стрес-менеджменту чи реорганізацією робочих процесів. Відсоток тренерів на стадії формування залишився незмінним (38%), що може свідчити про те, що певна частина тренерів, які раніше були у фазі "сформовано", перемістилися на стадію формування. Це може бути вказівником на те, що деякі тренери зазнали полегшення вигорання та почали виходити з цієї фази.

Також спостерігалось збільшення відсотка осіб, які не мають ознак виснаження - з 30% до 38%. Цей перехід з фази «на стадії формування» до фази «не сформовано» може бути доказом виходу тренерів із зони ризику розвитку синдрому вигорання.

У фазі "Резистенція" також спостерігається певне полегшення, відсоток осіб, що мають сформульовану фазу, знизився з 61% до 46%.



Рис. 3.4 Порівняння результатів для фази «Резистенція»

Зменшення на 15% свідчить про те, що заходи сприяли зміцненню психологічної стійкості тренерів, допомагаючи їм краще справлятися з викликами роботи. Водночас, зростання відсотка осіб у фазі «Резистенція на стадії формування» з 23% до 30% пояснюється тим, що декілька осіб, що раніше були у фазі сформованої резистенції перейшли на стадію формування.

Фаза "Напруження" показала позитивний результат, оскільки відбулося зниження кількості осіб зі сформованою фазою з 76% до 61% (Рис. 3.5.). Цей перехід осіб до менш затяжної фази напруження, можливо, став результатом впровадження ефективних методів релаксації та стратегій стресу. Цікавим також є невелике зростання числа осіб у фазі "Напруження на стадії формування" з 7% до 23%. Це може бути результатом переходу деяких тренерів з більш важкої фази "Сформовано" до "На стадії формування", що також можна розцінювати як покращення їхнього стану в контексті синдрому вигорання.

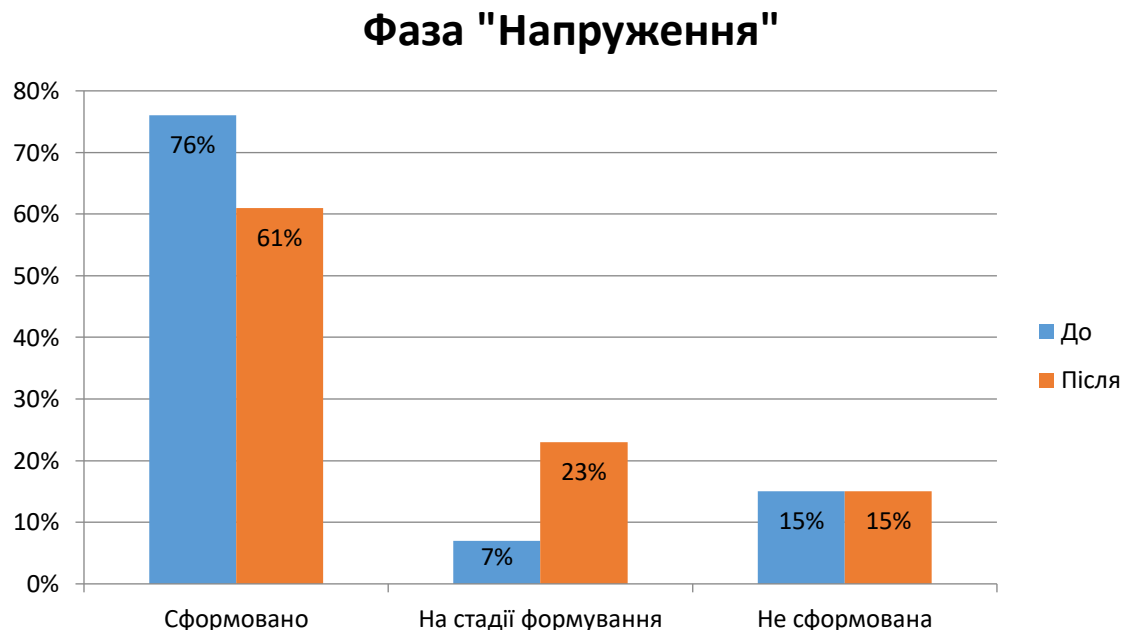


Рис. 3.5. Порівняння результатів для фази «Напруження»

Таким чином, ці дані можуть свідчити про ефективність проведених профілактичних заходів. Ось кілька ключових моментів, що пояснюють покращення стану тренерів:

1. Зменшення кількості тренерів у фазі виснаження може бути пов'язане із заходами, що знижують професійне навантаження та стимулюють емоційне відновлення, такими як додаткові перерви на відпочинок чи зміна режиму робочого навантаження та тренувань.

2. Покращення відсотка тренерів без ознак виснаження вказує на ефективність методів профілактики, таких як навчання ефективному управлінню часом та техніки релаксації.

3. Покращення у фазі "Резистенція", зі зменшенням числа осіб, що переживають цю фазу, може бути результатом збільшення психологічної підтримки та заохочення командного духу й взаємодопомоги поміж тренерами.

4. Динаміка у фазі "Напруження", де спостерігалось зменшення осіб із сформованою фазою, може свідчити про те, що тренери краще впораються з повсякденним стресом, можливо завдяки розвитку стресостійкості через цілеспрямоване тренування та роботу з психологами.

Після проведення профілактичних заходів зафіксовано загальне зниження середніх балів в усіх трьох фазах розвитку емоційного вигорання. Це може свідчити про позитивний ефект впроваджених заходів, спрямованих на зменшення ризику емоційного вигорання серед тренерів та вчителів фізичної культури та спорту. Це є значущим покращенням, враховуючи обмежений час дослідження та невелику вибірку учасників. Такий результат свідчить про ефективність застосованих стратегій в управлінні психічними та емоційними навантаженнями.

Тренери, які дотримувалися принципів здорового способу життя, відчували помітне покращення загального самопочуття. Регулярні фізичні навантаження виявилися значним фактором для зменшення стресу та напруги. Такий підхід сприяє підтримці не лише фізичного, але й психічного здоров'я тренерів.

Тренери, які змогли знайти оптимальний баланс між роботою та особистим життям, виявили менше стресу та більше енергії для виконання обов'язків. Ефективне управління часом та робочими завданнями стало важливим елементом в досягненні цього балансу. Відновлення сил і відпочинок сприяли покращенню якості роботи тренерів та загальному їхньому задоволенню від професії.

Можливість відкрито обговорювати проблеми та виклики з колегами та вищим керівництвом створило атмосферу взаємодопомоги та підтримки. Це призвело до покращення робочого середовища та зниження рівня стресу серед тренерів. Взаємодія та спільне розв'язання проблем стали важливим елементом успішної профілактики вигорання.

Успіх у профілактиці вигорання виявився можливим завдяки комплексному підходу, що включав фізичну активність, ефективне управління часом, створення підтримуючого середовища та відкриті комунікації. Важливо відзначити, що постійний моніторинг та оцінка ефективності є ключовими етапами в досягненні стійкого покращення психічного стану тренерів.

Таким чином, для подальшого зменшення рівня вигорання та підтримання позитивних змін, можливо розглянути такі дії:

1. Проведення додаткових навчальних програм та семінарів з психології стресу, ефективного керівництва та саморозвитку для тренерів.
2. Запровадження системи психологічної підтримки та консультування для тренерів, які може включати регулярні сесії з професійних психологів.
3. Створення сприятливого робочого середовища, включаючи періодичні огляди робочих умов та впровадження програм фізичного здоров'я та фітнесу для тренерів.
4. 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 подальшому зменшенню рівня вигорання серед тренерів та покращенню загального стану колективу.

Висновки до третього розділу

Відзначаємо, що методика "Діагностика рівня емоційного вигорання" розроблена В.В. Бойком виявилася цінним інструментом для виявлення синдрому вигорання та розробки індивідуальних стратегій відновлення. Його застосовність до різних професій, надійність результатів і надання персоналізованих рекомендацій зробили його практичним і ефективним підходом. Доступність тестів ще більше підвищує їхню корисність. Аналіз рівня вигорання учасників дослідження та виявлені причини підкреслили важливість цілеспрямованих стратегій відновлення. Завдяки використанню даної методології, тестування Бойко дає цінну інформацію про виснаження та пропонує ефективні рішення для відновлення для людей різних професій.

Завдяки аналізу учасників було виявлено різні рівні виснаження, що дозволило всебічно зрозуміти це явище. Поширені причини вигорання, такі як стрес, пов'язаний з роботою, і відсутність балансу між роботою та особистим життям, були визначені як важливі фактори, що сприяють вигоранню. Учасниками дослідження були фахівці Хмельницької дитячо-юнацької спортивної школи "Динамо". Для збору даних і глибшого розуміння досвіду учасників використовувався метод анкетування. На основі цих висновків були розроблені стратегії відновлення та запобігання синдрому «вигорання».

Ці стратегії охоплюють різні аспекти, спрямовані на запобігання та вирішення проблеми професійного вигорання. Вони зосереджені на двох основних напрямках: популяризація здорового способу життя та психологічного благополуччя. Програми, спрямовані на здоровий спосіб життя, наголошують на важливості регулярної фізичної активності, збалансованого харчування та якісного сну. Ці фактори є важливими для запобігання фізичному та розумовому виснаженню та розвитку стійкості. Крім того, програми, які зосереджені на

психологічному благополуччі, забезпечують стратегії самоконтролю, зменшення стресу та виховання позитивного мислення. Впроваджуючи ці програми, тренери можуть покращити своє загальне самопочуття та ефективно запобігати професійному вигоранню та боротися з ним.

Крім того, було проведено повторне тестування, щоб оцінити ефективність реалізованих стратегій і отримати цінну інформацію для майбутніх покращень. Результати цього дослідження мають важливе значення для розробки ефективних втручань і стратегій профілактики для боротьби з вигоранням і сприяння добробуту в різних професійних умовах.

Постійний зворотній зв'язок і подальші дії сприятимуть вдосконаленню методології. Рухаючись вперед, існує величезний потенціал для ширшого впровадження методології тестування Бойко в різних сферах для подолання синдрому вигорання та підтримки людей на шляху до стійкості та благополуччя.

ВИСНОВКИ

Питання професійного вигорання тренерів-викладачів фізкультурно-спортивних закладів нині хвилюють багатьох дослідників. Метою цього дослідження було вивчення ключових факторів, які сприяють професійному вигоранню серед тренерів, і визначення стратегій запобігання та управління вигоранням. Дане дослідження мало на меті ознайомлення з теоретичними основами професійного вигорання, висвітлити фактори ризику, пов'язані з роботою тренера, а також надати практичні рекомендації щодо запобігання вигоранню та управління ним.

Теоретичні основи професійного вигорання стосуються стану фізичного, емоційного та психологічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів, пов'язаних з роботою. У контексті спортивного тренерства професійне вигорання може призвести до зниження задоволеності роботою, зниження продуктивності, а в тяжких випадках може змусити людину залишити свою професію. Рівень поширеності професійного вигорання серед спортивних тренерів є високим, а дослідження показують, що близько 70% тренерів можуть відчувати вигорання. Симптоми вигорання включають емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Деякі ключові фактори ризику, пов'язані з вигоранням серед тренерів, включають робоче навантаження, відсутність організаційної підтримки та труднощі у стосунках зі спортсменами. Стратегії запобігання професійному вигоранню серед тренерів включають участь у регулярних тренінгах і професійному розвитку, встановлення нормованого робочого навантаження, підтримання здорового балансу між роботою та особистим життям і створення міцної мережі підтримки.

Для глибшого розуміння поширеності професійного вигорання серед тренерів фізкультурно-спортивних закладів та визначення ефективних стратегій запобігання вигоранню було використано методiku "Діагностика рівня емоційного вигорання", що розроблена В. В. Бойком. Дослідження включало

комплексний огляд літератури та емпіричний аналіз даних, зібраних від тренерів Хмельницької дитячо-юнацької спортивної школи «Динамо». Вибіркова сукупність складалася з тренерів, які пропрацювали більше п'яти років у професії, забезпечивши достатній досвід для спостереження за проявом професійного вигорання. Дослідження мало на меті отримати найбільш точну та глибоку інформацію з цього питання, яка могла б стати основою для стратегій запобігання та полегшення професійного вигорання серед спортивних тренерів.

Щоб уникнути професійного вигорання серед тренерів, ми провели аналіз літератури, вивчили результати анкетування та розробили стратегії для подолання стану "вигорання".

По-перше, заохочуються програми, спрямовані на вдосконалення тренерських навичок, щоб допомогти мінімізувати ймовірність проблем, пов'язаних зі стресом.

По-друге, запропоновані програми для підтримки психічного здоров'я, емоційного благополуччя та загальної задоволеності роботою, зосереджені на фізичних вправах, когнітивному тренуванні та емоційній регуляції.

По-третє, комунікація та співпраця між тренерами та їх організаціями також були встановлені як конструктивні моделі для запобігання вигоранню.

Ці програми призначені для створення сприятливого робочого середовища та сприяють в покращенні власного благополуччя. Найкращі практики, такі як надання пріоритету достатньому часу для відпочинку та догляду за собою, встановлення меж і заохочення ефективного спілкування, можуть допомогти тренерам зменшити ймовірність вигорання.

Це дослідження може сприяти розвитку галузі спортивного коучингу, надаючи важливу інформацію щодо запобігання та протидії професійному вигоранню. Його результати спрямовані на створення здорового робочого середовища для тренерів, що, у свою чергу, позитивно впливає на досвід спортсменів. Дане дослідження може послужити основою для подальших

наукових робіт, спрямованих на вивчення ефективності існуючих програм і методів подолання стану «вигорання».

Крім того, майбутні дослідження можуть удосконалити аналіз, визначити додаткові фактори ризику вигорання та розробити індивідуальні стратегії боротьби з цим станом, враховуючи різні групи населення. Такий підхід сприятиме постійному вдосконаленню спортивного тренування та забезпечить сталий позитивний вплив на професійну спільноту тренерів і їхніх підопічних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондаревська Л. Вплив травмуючих переживань на виникнення психічного вигорання. *Психологія і суспільство*, 2008. № 2. С. 185-188.
2. Барановська І.В. Професійне вигорання вчителів: психологічні та педагогічні аспекти. *Педагогіка і психологія*, 2015. № 1. С. 23-27.
3. Бегун-Трачук Л.О. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*, 2020. № 5. С.128-132.
4. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. К.: Знання, 1999. 472 с.
5. Булатевич М. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
6. Винник В.В. 100 порад : як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання. К.: Літера ЛТД, 2010.174 с.
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. Дзюба К.В. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*, 2013. № 8. С. 24-25.
10. Дьоміна Г.А., Мельничук О.Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 32 (71). № 4. 2021. С. 28-36.

11. 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.
12. Зайчикова Т.В. Зв'язок між синдромом професійного вигорання та особистісними факторами. *Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України*. 2021. Вип. 26. Т. 2. С. 107-110.
13. Зеліско Л. М. Культура як складова професійної підготовки особистості. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. Львів, 2009. №4. С. 51-62.
14. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
15. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*, 2004. № 9. С. 60-66.
16. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
17. Карчевська О. М. Вплив емоцій на фізичний стан здоров'я. *Психолог*, 2013. № 6. С. 12-13.
18. Ковальчук В. І. Детермінанти професійного вигорання тренерів. *Фізична культура, спорт та здоров'я нації*, 2014. Вип. 18, т. 1. С. 384 - 388.
19. Ковальчук В. І. Огляд вигорання у спорті. *Молода спортивна наука України*, 2001. Вип. 5, т. 2. С. 133-137.
20. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини. Луцьк: РВВ —Вежа. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.

21. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання [Електронний ресурс] Режим доступу <http://www.personal.in.ua/>. Дата доступу 1.12.2023.
22. Мірошниченко О. В. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начальніно-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.
23. Павелків Р.В., Василюк В.М., ЮдкінаХ.В. Змістовий аналіз дефініції «емоційне вигорання в спорті». *Збірник наукових праць РДГУ*. Випуск 10, 2018. С. 6-11.
24. Петрович В. С. Закусило О. Ю. Я хочу бути тренером: настільна книга тренера початківця: метод. вказівки. Луцьк, 2014. 60 с.
25. Петровська Т. В., Проценко Г. Інтерперсональна поведінка тренера та успішність змагальної діяльності спортсменів-підлітків. *Соціальна психологія*, 2005. № 5 (13). С. 182 с.
26. Піговська С. В. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*, 2011. № 14-15. С. 49-54.
27. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 26-28.
28. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / [Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. та ін.]. К.: Міленіум, 2004. 264 с.
29. Соколова Г.Б., Тодоров П.І. Венік К.Ю. Психологічні особливості емоційного вигорання у тренерів єдиноборств. *Психологія особистості*, вип.32, 2021. С. 116-119
30. Тайм-менеджмент: 5 порад для тих, хто нічого не встигає. Режим доступу. <https://happymonday.ua/jeffektivnyj-tajm-menedzhment-5-sovetov>. Дата доступу 1.12.2023

31. 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.
32. Цимбалак І. М. Психологічне консультування та корекція: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2005. 656 с.
33. Хоріна О.І., Ходієнко Л.В. Ситуаційні і середовищні чинники професійного вигорання працівників комунальної сфери. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2013. Вип. 32. С. 184–196.
34. Шелестинський О.В. Професійне вигорання тренерів закладів фізичної культури та спорту. Зарубіжний досвід. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «*Наука, освіта та суспільство: світові тенденції та регіональний аспект*», 2023. С. 128-134
35. Ющенко І.М., Молчанова С.В. Профілактика професійного вигорання у фахівців it-сфери засобами активного соціального-психологічного навчання. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Психологія. Т31(70), №4, 2020. С.158-163.
36. 100 найкращих ідей для ведення щоденника (для тривоги, ясності та іншого). Електронний ресурс Режим доступу <https://vanillapapers.net/2022/03/15/journaling-ideas/>. Дата доступу 10.11.2023.
37. 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.

38. Ferrari, V., Accettella, U., De Angelis, R. The Burn-Out Syndrome: comparison between an emergency unit vs. a general surgery department. *European Journal of Psychiatry*, 1999. Vol. 13, No.1. P. 19-31
39. Freudenberger H. J. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. Pp. 159–165.
40. Gustafsson, H., Kenttä, G., Hassmén, P. Prevalence of burnout in competitive adolescent athletes. *Sport Psychologist*, 2007. № 21(1), 21–37.
41. Kellmann M. Review Preventing overtraining in athletes in high-intensity sports and stress/ recovery monitoring. *Scand J Med Sci Sports*, 2010. Oct. (№ 20) (Suppl. 2). P. 95–102.
42. Kiriaccou C., & Sutcliffe J. Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 1978. №48(2), 159-167.
43. Langle A., Orgler C. The Existence Scale. *European Psychotherapy*. 2003. Vol. 4. № 1. P. 25-29
44. Maslach, C., & Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 1981. 2(2), 99-113 p.

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 " Особливості профілактики професійного вигорання тренерів закладів фізичної культури і спорту". 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.	Я помилився(лася) у виборі професії або профілю діяльності.	

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

23.	Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.	
24.	Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.	
25.	Обставини на роботі здаються мені дуже складними.	
26.	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.	
27.	Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.	
28.	На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».	
29.	Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.	
30.	Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).	
31.	Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.	
32.	Я дуже переживаю за свою роботу.	
33.	Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.	
34.	Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця,	
35.	У мене добрі стосунки з керівником.	
36.	Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.	
37.	Останнім часом, мене переслідують невдачі в роботі.	
38.	Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.	
39.	Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.	
40.	Я враховую особливості ділових партнерів гірше ніж раніше.	
41.	Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.	
42.	Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.	
43.	Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.	

44.	Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.	
45.	По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.	
46.	Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.	
47.	На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.	
48.	Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.	
49.	Ситуація на роботі, у якій я опинився (лася), здається безвихідною.	
50.	Я втратив(ла) спокій через роботу.	
51.	Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).	
52.	Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.	
53.	Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.	
54.	Я часто працюю понад силу.	
55.	Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.	
56.	У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.	
57.	Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.	
58.	Після напруженого робочого дня я почуваюся трохи недобре.	
59.	Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.	
60.	Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.	
61.	Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).	
62.	Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.	
63.	Інколи я поводжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б) щоб поводитися зі мною.	
64.	Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.	
65.	Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.	
66.	Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.	

67.	Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.	
68.	Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.	
69.	Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.	
70.	Щоб відновити сили, часто вживаю ліки.	
71.	Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.	
72.	Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.	
73.	Моя кар'єра склалася вдало.	
74.	Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.	
75.	Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.	
76.	Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.	
77.	Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.	
78.	Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.	
79.	Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.	
80.	До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.	
81.	Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).	
82.	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.