Профессиональное выгорание тренера.

О.А. Михайлова

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №4»

Специфика ряда видов деятельности, к которым относится и деятельность тренера, предполагает проведение значительного количества времени во взаимодействии с другими людьми. Нередко такие взаимодействия насыщены эмоциями, большинство из которых явно отрицательные - досада, злость, стыд, страх или отчаяние. Поскольку решение проблемы, возникшей в процессе взаимодействия, не всегда очевидно и легко осуществимо, ситуация часто становится неприятной. При таких обстоятельствах для человека, постоянно работающего с людьми, хронический стресс и эмоциональное истощение могут привести к особой форме «болезней стресса», своего рода «болезни общения» - к «выгоранию личности» или просто «выгоранию».

Существуют различные определения выгорания, однако в наиболее общем виде оно рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов межличностных отношений. Поэтому данный феномен обозначается рядом авторов понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать его в аспекте личностной деформации работника под влиянием длительного профессионального стресса. В данной связи целесообразным будет понимать выгорание как синдром эмоционального истощения.

Ключевой аспект синдрома выгорания - это возрастание чувства эмоционального истощения. Когда эмоциональные ресурсы исчерпаны, люди начинают ощущать свою неспособность удерживаться на должном психологическом уровне, у них снижается эмоциональный тонус, появляются неадекватные реакции, раздражительность и т. д. Еще один негативный аспект синдрома выгорания - развитие деперсонализации - обезличивание,

отчуждение, т. е. потеря собственного достоинства, авторитарное поведение во взаимоотношениях. Третий аспект синдрома выгорания - снижение самоопределения личных достижений, что приводит к привычке оценивать самого себя крайне отрицательно, особенно при выполнении взаимодействий.

В данное время наукой выделены конкретные симптомы, составляющие синдром профессионального выгорания, которые условно можно разделить на три основные группы: психофизические, социально-психологические и поведенческие.

К психофизическим симптомам профессионального выгорания относятся такие, как чувство постоянной, непреходящей усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна; ощущение эмоционального и физического истощения; снижение восприимчивости и реактивности на изменения внешней среды (например, отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакция страха на опасную ситуацию); частые беспричинные головные боли; расстройства желудочно-кишечного тракта; резкая потеря или резкое увеличение веса; полная или частичная бессонница, постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня; одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке; заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания.

Социально-психологические симптомы профессионального выгорания также характеризуются неприятными ощущениями и реакциями: безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности); повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события; частые нервные «срывы»; постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, подозрительности, стыда, скованности); чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»); постоянное чувство страха, что «не получится»,

«не справлюсь»; общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы.

Поведенческие симптомы профессионального выгорания проявляются в следующих поступках и формах поведения человека: ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее - все труднее и труднее; сотрудник заметно меняет свой рабочий режим дня (рано приходит на работу и поздно уходит либо, наоборот, поздно приходит на работу и рано уходит); вне зависимости от объективной необходимости работник постоянно берет работу домой, но дома ее не делает; чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам; невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях; не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или неосознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий; дистанцированность от окружающих; повышение неадекватной критичности.

Выгорание может привести к ухудшению качества работы и самого отношения к работе, проводимой работниками, что, в свою очередь, приводит к текучести кадров, нездоровой атмосфере и снижению морально-этических установок.

Спортивные тренеры вписываются в структуру человеческой сферы обслуживания или профессий помощи (система человек-человек) и могут быть отнесены к числу кандидатов на выгорание. Жизнедеятельность тренеров осуществляется в среде, которая имеет дополнительные стрессоры, такие, как высокий прессинг для победы и выполнения роли; административное и родительское вмешательство или безразличие; дисциплинарные проблемы; различные типы людей, с которыми тренеры имеют дело; разнообразие ролей, которые они выполняют.

Выгорание вызывается событиями, которые наступают не сразу, а пролонгированы во времени, в связи с чем спортивные тренеры должны

пытаться предотвратить выгорание, прежде всего, на основе самоанализа, разработав план, которому они будут следовать какое-то время. Это было бы началом полной экспертизы ситуаций и событий, которые вызывают стресс, наряду с возможными решениями по изменению (прекращению действия) или блокированию этих стрессогенных событий.

В целом исследователи единодушны в признании факта, что детерминанты развития профессионального выгорания можно сгруппировать в два больших блока: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих тренеров. Часто эти факторы называют внешними и внутренними. Анализ показывает, что успешность деятельности тренера зависит и от степени его профессиональной подготовки, и от сформированности системы собственных взглядов и позиций, наличия профессионально-личностной «Я-концепции».

Нельзя не отметить, что профессионально значимые составляющие деятельности обусловливают значительное развитие профессионального выгорания тренеров. Среди них называют: интенсивность выполняемой деятельности, условия труда, уровень заработной платы, срочность заданий, обязательность в отношении других людей, мотивация. При этом важно помнить, что неудовлетворенность трудом как основа развития профессионального выгорания отражает соответствие качеств тренера занимаемой им должности.

Отдельно следует выделить факторы, связанные с изменениями в мотивационной сфере личности тренера. Основной тенденцией является обесценивание сферы профессиональной жизни, снижение роли духовных ценностей и ценностей, связанных с личностным развитием и творческой активностью. В целом проявляется переориентирование с внутренних мотивов педагогической деятельности на внешние, при которых деятельность не является значимой для личности. При такой мотивации тренер осуществляет свою работу формально, оценивает ее негативно или неопределенно.

Изменения на личностном уровне включают нарушения в коммуникативной сфере тренера, возникновение коммуникативных блоков и обострение реакций психологической защиты. Это означает, что в конфликтных ситуациях проявляется ригидность тренера и его неумение выбора адекватной психолого-педагогической тактики взаимодействия с подопечными. Профессиональное выгорание провоцирует тренера использовать арсенал наиболее привычных поведенческих реакций и стратегий влияния, которые часто не отвечают требованиям ситуации и не приводят к решению педагогических проблем в процессе тренировок. На эмоционально-регуляторном уровне основными причинами, детерминирующими профессиональное выгорание тренеров, выступают эскалация безразличия к деятельности и отстраненность от педагогического труда.

Учитывая сказанное выше, отметим, что появление синдрома выгорания в профессиональной деятельности тренеров обязательно преломляется через ряд личностных факторов и черт: сформированность мотивационной сферы, чувство ответственности, доминантный способ психологической защиты, самооценка. Существенными психологическими показателями профессионального выгорания тренеров являются также понижение результативности деятельности; увеличение эмоциональной напряженности и истощения в процессе реализации профессиональных обязательств; снижение способности отзываться на переживания и неудачи подопечных; снижение состояния адекватности мобилизации и динамическое несоответствие актуальному функциональному состоянию.

Именно поэтому факторы, приводящие к профессиональному выгоранию, важны для досконального изучения, что позволило бы разрабатывать эффективные психопрофилактические мероприятия, способствующие улучшению здоровья и надежности, для продления эффективной профессиональной деятельности тренеров.