

Особенности проявления выгорания личности тренера в процессе профессиональной деятельности

Валентина Воронова, Виктория Ковальчук

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассмотрены разные стороны возникновения профессионального выгорания тренеров в спорте, что может отрицательно сказываться на эффективности их деятельности, а также даны результаты исследования факторов, влияющих на возникновение и уровень выгорания тренеров. Спортивные тренеры входят в сферу професий помощи (система человек-человек), жизнедеятельность которых осуществляется в среде, связанной с дополнительными стрессорами, такими, как высокий прессинг для победы и выполнение роли тренера; административное и родительское вмешательство (безразличие); дисциплинарные проблемы; различные типы людей, с которыми тренер имеет дело; разнообразие ролей, которые они выполняют. Вышеперечисленные и другие профессионально-значимые составляющие деятельности в значительной мере обуславливают преждевременное развитие профессионального выгорания тренеров. Оно может проявляться на разных уровнях организации личности и при ее разных поведенческих проявлениях. Полученные результаты по изучению качеств личности, влияющих на выгорание, дают возможность улучшить систему ранней диагностики и отбора кадров в педагогические профессии, в частности тренера в спорте, что объясняет их практическую ценность.

Ключевые слова: спортивные тренеры, профессия, стрессоры, эмоциональное выгорание.

ABSTRACT

This article discusses the various aspects of the occurrence of burnout among sports coaches that could adversely affect the effectiveness of their professional activities. Furthermore, the results of the study of the factors affecting the occurrence and level of coach burnout are presented.

Objective. To study theoretically and experimentally the personal manifestations of professional burnout syndrome among sports coaches.

Results. Sports coach profession belongs to the service industry (with person-to-person interaction), their professional activity takes place in the environment associated with an extra stress impact related to the high pressure to win and realization of a coach functions; administrative and parent involvement (indifference); disciplinary problems; necessity to deal with various types of people; and the variety of roles they have to perform. The above mentioned and other professionally significant components of coach's activity largely determine the premature development of professional burnout among sports coaches.

Conclusions. Professional burnout may manifest itself at different levels of personality organization and under its various behavioral manifestations. On this basis, the results of the study of the personality traits affecting burnout provide an opportunity to improve the system of early diagnosis and personnel selection for educational professions, particularly for the job of a sports coach, and this explains their practical value.

Keywords: sports coaches, profession, stress, emotional burnout.

Постановка проблемы. 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» [8].

Английский термин «burnout» сопоставим с такими русскими эквивалентами, как «сгорание», «затухание горения», «выгорание» и т. д. Впервые термин «burnout» был введен американским ученым G. Freudenberger для характеристики состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами в эмоционально «нагруженной» атмосфере при оказании профессиональной помощи. Первоначально под психическим выгоранием подразумевалось состояние «изнеможения с ощущением собственной бесполезности» [19, с. 130].

«Выгорание – плата за сочувствие», – констатирует С. Maslach, описывая результаты собственных обширных исследований этого негативного явления [10, с. 230].

Существуют различные определения выгорания, однако в наиболее общем виде оно рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов межличностных отношений [1]. Поэтому данный феномен обозначается рядом авторов понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать его в аспекте личностной деформации работника под влиянием длительного профессионального стресса [2, 5]. В данной связи целесообразным будет

понимать выгорание как синдром эмоционального истощения, потери восприятия собственной личности и снижения самоопределения личностных качеств, которое может произойти у тех, кто работая, общается, взаимодействует, управляет людьми в той или иной степени [6].

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, появление негативного циничного отношения к окружающим, нетерпимое, авторитарное поведение во взаимоотношениях [22]. 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 [19].

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); общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей); частые беспричинные головные боли; расстройства желудочно-кишечного тракта; резкая потеря или резкое увеличение веса; полная или

частичная бессонница (быстрое засыпание и отсутствие сна ранним утром, начиная с 4 ч утра или, наоборот, неспособность заснуть вечером до 2–3 ч ночи и «тяжелое» пробуждение утром, когда нужно вставать на работу); 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, потеря внутренних, телесных ощущений [17].

Социально-психологические симптомы профессионального выгорания также характеризуются неприятными ощущениями и реакциями [10]: безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности); повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события; частые нервные «срывы» (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, «уход в себя»); 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»); чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится», «не справлюсь»; общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы [17].

Поведенческие симптомы профессионального выгорания проявляются в следующих поступках и формах поведения человека [10]: 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; руководитель отказывается от принятия решений, формулируя разные причины для объяснений себе и другим; 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 выпол-

нение автоматических и элементарных действий; дистанцированность от окружающих; повышение неадекватной критичности.

Результаты исследования и их об- суждение. Результаты исследований показывают, что 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 [3, 4, 12, 19]. Более того, выгорание, в той или иной степени, связано с многочисленными показателями личной неспособности к чему-либо, включая такие последствия, как физическое истощение, бессонница, появление привычки потребления алкоголя и наркотиков, проблемы брака и семьи [16, 20, 21].

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 [18].

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 профессионалов. Часто эти факторы называют внешними и внутренними. Некоторые авторы выделяют и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные [12]. Анализ научной литературы также 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». При этом развитие профессионального выгорания может быть спровоцировано приоритетностью дефицитарных ценностей, ригидностью, внешней профессиональной мотивацией в сочетании с эгоизмом. Подчеркнем, что степень выраженности феномена выгорания зависит от структурной организации личностных и социально-психологических детерминант [13].

Нельзя не отметить, что профессионально значимые составляющие деятельности обуславливают значительное развитие профессионального выгорания тренеров. Среди них называют: интенсивность выполняемой деятельности, условия труда, уровень заработной платы, срочность заданий, обязательность в отношении других людей, мотивация [14]. 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 [7, 9, 11].

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 паттернов 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 без-

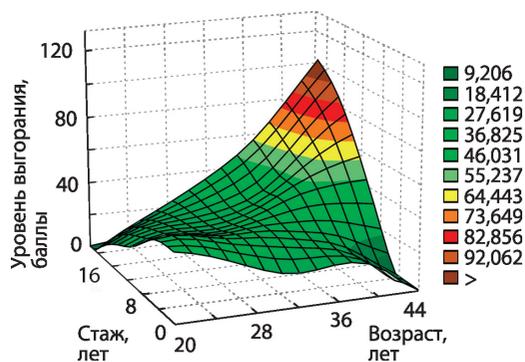


РИСУНОК 1 – Зависимость между возрастом, профессиональным стажем и уровнем выгорания (для тренеров с опытом работы)

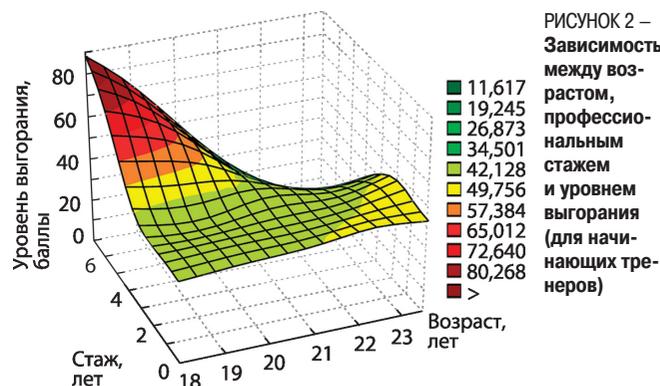


РИСУНОК 2 – Зависимость между возрастом, профессиональным стажем и уровнем выгорания (для начинающих тренеров)

различия 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, интенсивность интериоризации ролевых обязанностей, чувство ответственности, доминантный способ психологической защиты, самооценка. Существенными психологическими коррелятами 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.

Так, K. Gieck, S. Brown, S. Shank первыми исследовали особенности выгорания спортивных тренеров, показав, что они испытывают большой стресс на работе, где обычно должны выполнять несколько часто взаимодействующих ролей, тратят массу личного времени на тренировочные занятия, подготовку к соревнованиям, их проведение, нередко отвечают за несколько команд, проводя в тренировочном зале и на игровом поле очень много времени [15].

Несмотря на актуальность и сложность изучения на сегодняшний день существует

ограниченное количество данных о системном исследовании и только примерные методы профилактики синдрома профессионального выгорания. Именно поэтому целью данного исследования было теоретически и экспериментально изучить личностные особенности проявления синдрома профессионального выгорания тренеров в спорте.

В исследовании приняли участие 330 тренеров разного пола, возраста, спортивного и профессионального стажа. Для проведения математической обработки данных весь контингент обследованных был разделен на две выборки, достоверно различающиеся по возрасту и профессиональному стажу: первую группу составили тренеры с профессиональным стажем от 6 до 19 лет; вторую – со стажем 0–6 лет.

Исследованиями установлено, что на первых этапах вхождения в профессиональную деятельность уровень выгорания у обеих групп тренеров достаточно высок (рис. 1–2). Далее, по мере приобретения опыта, знаний, умений и навыков профессиональной деятельности (примерно к 28 годам) происходит адаптация к требованиям профессии и снижение уровня выгорания. После этого периода уровень выгорания изменяется волнообразно, в зависимости от того, в каком возрасте человек начал профессиональную карьеру тренера. Так, более позднее начало тренерской карьеры приводит к снижению уровня выгорания. Однако с увеличением профессионального опыта и стажа работы рост показателей выгорания у тренеров снова заметно увеличивается, что, по нашему мнению, связано с увеличением количества обязанностей, стрессогенных факторов, с одной стороны, и с истощением функциональных резервов организма, неумением восстанавливать вовремя и в достаточной мере физические и психические силы – с другой.

В каждой из выделенных нами двух групп респондентов необходимо было детально рассмотреть личностные качества, которые (по результатам корреляционного анализа) влияют на уровень выгорания. С этой целью методы статистического анализа данных были дополнены кластерным анализом.

В этой связи особое внимание нами уделялось тем качествам, которые взаимосвязаны с такими показателями:

- интегральным, отражающим уровень выгорания;
- компонента/компонентов, в наибольшей мере представленным в актуальной структуре феномена выгорания и, таким образом, влияющим на их развитие на предыдущем этапе формирования феномена выгорания;
- компонента/компонентов, в наибольшей мере детерминирующим дальнейшее повышение уровня выгорания и, таким образом, влияющим на их развитие на текущем этапе формирования феномена выгорания.

Подобный подход позволил установить, влияние каких качеств обуславливает формирование феномена выгорания и, в итоге, соответствующим образом подобрать психокоррекционную программу.

Для наиболее многочисленного кластера, куда вошли тренеры с небольшим опытом деятельности, в результате корреляционного анализа было выявлено, что интегральный показатель выгорания зависит от спортивного стажа ($r = 0,56; p < 0,05$). В связи с этим можно предположить что, по-видимому, в силу минимальности стажа работы у специалистов данного кластера общий уровень выгорания зависит от спортивного стажа и именно опыт, приобретенный во время активного занятия спортом (а не собственно тренерской работы), определяет уровень их выгорания.

Результаты исследования дают нам основание утверждать, что уровень выгорания, характерный для тренеров, вошедших в рассматриваемый кластер, сказывается на их повседневном состоянии, поскольку интегральный показатель выгорания также связан с уровнем интернальности (личной ответственности) в области здоровья ($r = -0,37$; $p < 0,01$), уровнем интернальности в области семейных отношений ($r = -0,33$; $p < 0,1$), типом поведения ($r = 0,33$; $p < 0,1$), Показатели самочувствия, активности и настроения обратно пропорционально связаны с интегральным показателем выгорания ($r = -0,69$; $p < 0,01$; $r_A = -0,50$; $p < 0,1$; $r_H = -0,69$; $p < 0,01$ соответственно).

В ходе исследования также установлено, что наиболее выражен в актуальной структуре выгорания специалистов данного кластера показатель, обуславливающий дальнейшее формирование феномена выгорания – эмоциональное истощение, которое здесь также связано с уровнем нейротизма ($r = 0,60$; $p < 0,01$) и с показателем, отражающим тип поведения ($r = 0,32$; $p < 0,1$), а показатели самочувствия, активности и настроения также обратно пропорционально связаны с уровнем эмоционального истощения ($r_c = -0,56$; $p < 0,05$; $r_A = -0,45$; $p < 0,1$; $r_H = -0,46$; $p < 0,1$ соответственно). По-видимому, специалисты данного кластера находятся не в процессе перехода с одной стадии выгорания на другую, а внутри одной из стадий.

В процессе анализа следующего по численности кластера тренеров, имеющих более продолжительный стаж деятельности, в результате установленной корреляционной зависимости было выявлено, что интегральный показатель выгорания у них не зависит от стажа. Кроме этого, он также не связан ни с каким из исследованных нами личностных качеств, кроме показателя настроения, с которым эта связь обратно пропорциональна ($r = -0,68$; $p < 0,01$).

Наиболее выраженным в актуальной структуре выгорания специалистов данного кластера является показатель снижение личностных достижений (личная самооценка), который обуславливает дальнейшее формирование феномена выгорания. По-видимому, тренеры данного кластера (как и предыдущего) также находятся не в процессе перехода с одной стадии на другую, а внутри одной из стадий. Оказалось также, что уровень снижения личностных достижений (личная самооценка) специалистов данного кластера, как и общий уровень выго-

рания, также не связан ни с каким из рассматриваемых нами личностных качеств.

Анализ выявленных корреляционных зависимостей между показателями выгорания показывает, что для группы специалистов с достаточно продолжительным стажем профессиональной деятельности от кластера к кластеру, по мере возрастания уровня выгорания, увеличивается количество связей с показателями, отражающими сформированность фаз выгорания. В группе же тренеров с минимальным стажем, напротив, – наибольшее количество корреляционных зависимостей между показателями выгорания, полученными по различным методикам, было выявлено в кластере, который характеризуется наименьшим уровнем выгорания. Для таких тренеров, вне зависимости от того, какой уровень выгорания у них сформирован, ведущей составляющей, которая определяет дальнейшее формирование феномена выгорания, является эмоциональное истощение. Для специалистов, работающих длительное время и в процессе деятельности использующих все комплексы регуляторов детерминант, личностные качества играют существенную роль только в случаях ярко выраженного выгорания.

В формировании феномена выгорания существуют определенные фазы и этапы, что нашло свое отражение в том, что респонденты, составившие выделенные кластеры, как показали результаты их анализа, находятся на разных фазах/этапах, внутри разных фаз/этапов или же на стыке разных фаз/этапов.

Выявление с помощью кластерного анализа специфики проявления феномена выгорания в двух группах тренеров дало нам возможность впервые выделить и изучить типы выгорания для специалистов со стажем работы и начинающих, а также определить степень детерминации общего уровня выгорания каждого из типов. Это позволило объяснить, увеличение какого именно из аспектов выгорания приводит к его дальнейшему росту.

Было установлено, что для начинающих специалистов уровень выгорания зависит от определенных личностных качеств:

- спортивного стажа [12];
- уровня ответственности за состояние своего здоровья;
- уровня самооценки;
- уровня интернальности или экстернальности;
- склонности брать на себя ответственность в различных сферах жизнедеятельности;

- низкого уровня личностной тревожности.

В то же время при исследовании кластера специалистов с минимальным опытом работы также выявлено, что интегральный показатель выгорания не всегда связан со стажем работы. Для данной группы характерна тенденция, когда – при готовности брать на себя ответственность за особенности межличностных отношений – снижается уровень выгорания. Согласно теории «выгорания», это означает, что спортивные обязательства более важны именно с точки зрения субъективного переживания чувства ответственности. Следовательно, для предотвращения «синдрома выгорания» необходимо увеличение обязательств, связанных с деятельностью, однако при условии получения удовольствия от тренерской работы. А вот для лиц с более высоким уровнем мотивации достижения успеха, феномен выгорания формируется быстрее.

Для специалистов со стажем работы впервые было выявлено, что интегральный показатель выгорания связан с такими личностными качествами:

- эмоциональная неустойчивость;
- чувствительность;
- эмоциональность;
- высокий уровень тревожности;
- склонность болезненно переживать неудачи и расстраиваться по мелочам;
- уровень самооценки;
- несформированность способности брать на себя ответственность.

Также установлено, что у тренеров с опытом работы интегральный показатель не зависит от стажа работы и связан в большей мере с уровнем нейротизма ($r = -0,55$; $p < 0,01$), кроме малочисленной группы тренеров, у которых показатель выгорания зависит прямо пропорционально от профессионального стажа и возраста специалистов ($k = 0,34$; $p < 0,01$ и $r = 0,39$; $p < 0,05$ соответственно).

Эти данные позволяют говорить о том, что чем выше уровень проявления указанных личностных особенностей, тем больше у тренера сформирован феномен выгорания.

Выводы. На начальных этапах становления профессионального мастерства, непосредственной практической деятельности именно личностные особенности в значительной мере определяют уровень и характер выгорания представителей тренерской профессии. Другие детерминанты, как показали наши исследования, играют не столь существенную роль.

Причины развития феномена выгорания имеют сложный характер, что подтверждает существование нескольких типов формирования выгорания, и для каждого типа, в каждой из фаз (на каждом из этапов) те или иные детерминанты выгорания (внутренние – личностные качества, или внешние – условия профессиональной деятельности и т. д.) играют различную роль в развитии

выгорания. Поэтому исследование одного временного среза не может выявить всех типов выгорания, особенностей, определяющих каждый из типов, как и не может выявить специфики формирования фаз/этапов и детерминации развития выгорания на каждой из них.

Необходимо принимать во внимание тот факт, что профессиональное выгорание

может проявляться на разных уровнях организации личности и при ее разных поведенческих проявлениях. Исходя из этого, полученные результаты по изучению качеств личности, влияющих на выгорание, дают возможность улучшить систему ранней диагностики и отбора кадров в педагогические профессии, в частности тренера в спорте, что объясняет их практическую ценность.

■ Литература

1. Бабич О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания / О. И. Бабич. – Иркутск: ИПКРО, 2011. – 172 с.
2. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 243 с.
3. Водопьянова Н. Е. Противоводействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека / Н. Е. Водопьянова // Вестн. СПбГУ. – 2009. – Вып. 2, сер. 12. – С. 75–87.
4. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
5. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания»: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.
6. Журавлева Г. Эмоциональное выгорание в педагогической деятельности и способы его профилактики / Г. Журавлева // Народ. образование, 2008. – № 5. – С. 114–120.
7. Корх А. Я. Книга спортсмена, тренера и команды единомышленников / А. Я. Корх, В. А. Корх, Н. Л. Корх // Рос. гос. ун-т физ. культуры, спорта и туризма. – М.: Флинта, 2004. – 367 с.
8. Куликов Л. В. Виды трудового стресса / Л. В. Куликов, О. А. Михайлова // Психология психических состояний. – Казань: Педагогика, 2001. – Вып. 3. – 36 с.
9. Мартенс Р. Кто предсказывает тревогу лучше тренеры или спортсмены? / Р. Мартенс, Ф. Ривкин, Д. Бертон // Стресс и тревога в спорте: Междунар. сб. науч. статей / Сост. Ю. Л. Ханнин. – М.: Физкультура и спорт, 1983. – С. 184–189.
10. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач // Практикум по соц. психологии. – СПб., 2001. – 234 с.
11. Мищенко А. В. Личностные детерминанты эмоционального выгорания спортивных тренеров: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук. – Сочи, 2011. – 22 с.
12. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – М., 2005. – 330 с.
13. Попова Т. А. Эмоциональное выгорание, стресс и совладающие поведение в педагогической деятельности / под ред. О. Н. Богомыжковой; Перм. гос. гуман.-пед. ун-т. – Пермь, 2013. – 76 с.
14. Ронгинская Т. И. Синдром «выгорания» в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психол. журн. – М.: Педагогика, 2002. – Т. 23, № 3. – С. 85–95.
15. Рябина С. А. Управление тренировочным процессом спортсмена / С. А. Рябина, Н. О. Тистол, З. И. Филатова // Наук. часопис НПУ ім. Драгоманова. – 2013. – Вып. 12. – С. 114–119.
16. Форманиук Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителей / Т. В. Форманиук // Вопросы психологии. – М.: Педагогика, 1994. – № 6. – С. 28–31.
17. Greenspan E. Some athletes feel a burning desire to reach the top. Others feel burnout // Womens Sport. – 1983. – N 5. – P. 50–53.
18. Kroll W. Stress factors in coaching / W. Kroll, J. Gundersheim // Coaching Scie. Update. – 1982. – P. 49.
19. Maslach C. Burnout. The Cost of Caring / C. Maslach. – Englewood Cliffs: Prentice–Hall. – 1982. – 123 p.
20. Maslach C. Unconscious Determinants of Career Choice and Burnout: Theoretical Model and Counseling Strategy / C. Maslach, A. Pines // J. of Employment Conseling, 2001. – Vol. 38. – P. 170–184.
21. Perlman B. Burnout: summary and future research / B. Perlman, E. A. Hartman // Human relations. – 1982. – Vol. 35. – P. 4.
22. Wilson V. E. Burnout in coaching sports. – Ottawa: The Coaching Association of Canada / V. E. Wilson, T. Haggerty, E. Bird – 1986. – P. 123.

■ References

1. Babich O. I. Personal resources to overcome professional burnout syndrome / O. I. Babych. — Irkutsk: IPKPRO, 2011. — 172 p.
2. Boiko V. V. «Emotional burnout» syndrome in professional communication / V. V. Boiko. — SPb.: Piter, 1999. — 243 p.
3. Vodopianova N. E. Counteraction to burnout syndrome in the context of human resource concept / N. E. Vodopianova // Vestn. St. Petersburg State University. — 2009. — N 2, Ser. 12. — P. 75–87.
4. Vodopianova N. E. Burnout syndrome / N. E. Vodopianova, E.S. Starchenkova // — SPb.: Piter, 2008. — 336 p.
5. Vodopianova N. E. “Burnout” syndrome: diagnosis and prevention / N. E. Vodopianova, E.S. Starchenkova // — SPb.: Piter, 2005. — 336 p.
6. Zhuravleva G. Emotional burnout in teaching activities and methods of its prevention / G. Zhuravleva // Narodnoe obrazovanie. — 2008. — N 5. — P. 114–120.
7. Korkh A. Ya. Book of an athlete, coach and team of associates / A. Ya. Korkh, V. A. Korkh, N. L. Korkh // Russ. State Un-ty of phys. culture, sports and tourism. — Moscow: Flinta, 2004. — 367 p.
8. Kulikov L. V. Types of occupational stress / L. V. Kulikov, O. A. Mikhailova // Psychology of mental states. — Kazan: Pedagogy, 2001. — Issue 3. — 36 p.
9. Martens R. Who predicts anxiety better: coaches or athletes? / R. Martens, F. Rivkin, D. Burton // Stress and anxiety in sport: Internat. collect. of scient. articles / Composed by Yu. L. Khanin. — M.: Fizkultura i sport, 1983. — P. 184–189.
10. Maslach K. Professional burnout: How do people cope with / K. Maslach // Practicum on social psychology. — SPb., 2001. — 234 p.
11. Mishchenko A. V. Personality determinants of emotional burnout of sports coaches: autoref. of diss. for the competition for the acad. degree of Cand. of Sci. in psychology. — Sochi, 2011. — 22 p.
12. Orel V. E. Mental burnout syndrome / V. E. Orel. — Moscow, 2005. — 330 p.
13. Popova T. A. Emotional burnout, stress and coping behavior in pedagogical activities / Ed. by O. N. Bogomyazkova; Perm. State Human.-Pedagogical Un-ty. — Perm, 2013. — 76 p.
14. Ronginskaia T. I. “Burnout” syndrome in social professions / T. I. Ronginskaia // Psykhologicheskii zhurnal. — 2002. — Vol. 23, N3. — P. 85–95.
15. Riabina S. A. Management of an athlete’s training process / S. A. Riabina, N. O. Tistol, Z. I. Filatova // Naukovyi chasopys M.P.Dragomanov National Pedagogical University. — 2013. — Iss. 12. — P. 114–119.
16. Formaniuk T. V. Syndrome of “emotional burnout” as an indicator of professional disadaptation in teachers / T. V. Formaniuk // Voprosy psikhologii. — 1994. — N 6. — P. 28–31.
17. Greenspan E. Some athletes feel a burning desire to reach the top. Others feel burnout // Womens Sport. — 1983. — N 5. — P. 50–53.
18. Kroll W. Stress factors in coaching / W. Kroll, J. Gundersheim // Coaching Scie. Update. — 1982. — P. 49.
19. Maslach C. Burnout. The Cost of Caring / C. Maslach. — Englewood Cliffs: Prentice–Hall. — 1982. — 123 p.
20. Maslach C. Unconscious determinants of career choice and burnout: Theoretical model and counseling strategy / C. Maslach, A. Pines // J. of Employment Counseling. — 2001. — Vol. 38. — P. 170–184.
21. Perlman B. Burnout: summary and future research / B. Perlman, E. A. Hartman // Human relations. — 1982. — Vol. 35. — P. 4.
22. Wilson V. E. Burnout in coaching sports. — Ottawa: The Coaching Association of Canada / V. E. Wilson, T. Haggerty, E. Bird – 1986. — P. 123.