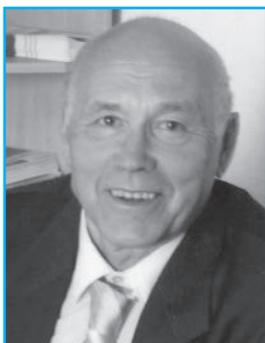


# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ТРЕНЕРА



**Ложкин Георгий Владимирович**  
– доктор психологических наук, Заслуженный деятель науки и техники Украины, профессор кафедры психологии и педагогики НТУУ «КПИ»



**Поздняк Николай Викторович**  
– директор Высшей школы тренеров Республики Беларусь, кандидат педагогических наук, профессор, заслуженный тренер Республики Беларусь

**Ключевые слова.** тренер, профессиональное самочувствие, компоненты, удовлетворенность, равновесие.

**Keywords.** professional well-being, components, coach, satisfaction, balance.

**Аннотация.** В статье представлен анализ различных подходов к пониманию сущности и роли профессионального самочувствия в жизнедеятельности тренера. Сделан вывод об отсутствии адекватной теоретической базы изучения профессионального самочувствия и предложен гипотетический конструкт его понимания. В качестве поведенческих паттернов в работе выделены: удовлетворенность тренерской деятельностью; позитивное отношение к себе (удовлетворенность собой); удовлетворенность профессиональным окружением; способность к преодолению тенденций, деформирующих личность; эмоциональное равновесие; физическое состояние.

**Summary.** The paper presents an analysis of different approaches to understanding the nature and role of professional well-being in the life activity of a subject of labour. It is concluded that there is no adequate theoretical basis of the study of professional well-being, and a hypothetical construct of its understanding is proposed. In the paper the following behavioral patterns are singled out: professional satisfaction; positive attitude toward yourself (self-satisfaction); social satisfaction (the environment); ability to overcome the tendencies that distort the personality; emotional balance, and physical state.

Спортивно-педагогическая деятельность является для тренера не только основным средством существования, но и доминирующей сферой его развития и самореализации как личности. Прохождение каждого этапа профессионального пути – занятие спортом, выбор профессии, обучение, адаптация, становление индивидуального стиля тренерской деятельности, овладение высшими проявлениями мастерства, завершение карьеры – сопровождается развитием у спортивного педагога новообразований в виде специфических интеграций его свойств и качеств. В тоже время на любом из этих этапов могут возникать противоречия между устремлениями, способностями личности тренера и профессиональными требованиями. Данные противоречия могут выступать в качестве источников как позитивного, так и негативного вариантов развития личности тренера.

Профессиональная деятельность и профессиональное развитие личности является объектами изучения целого ряда отраслей, направлений и разделов психологической науки, в том числе и психологии спорта. В них преобладает тенденция изучения профессиональной деятельности взрослого человека только с точки зрения ее внешнего содержания. При таком подходе психологическая динамика процесса профессионализации личности обусловлена взаимодействием человека с предметом и средствами труда и трудовым коллективом. Немаловажное, а, может быть решающее значение имеет восприятие своей жизнедеятельности как особого «предмета», требующего приложения немалых усилий для сохранения профессионального самочувствия. Самочувствие не имеет однозначного толкования, но, как правило, в нем выделяют физиологическую и психическую стороны. Так, в одном из психологических слова-

рей самочувствие – это система субъективных ощущений, свидетельствующих о той или иной степени физиологической или психологической комфортности [11]. Самочувствие – следствие реального представления нашей значимости для других и ценности поступков. Оно зависит от того, что мы думаем о себе, в нем отражается состояние здоровья, стиль деятельности и общение с другими. Когда самочувствие нормально, оно не давит и не ограничивает наши действия. При ухудшении самочувствия на первый план выступает острое желание обрыва связей с внешним миром, стремление как бы замкнуться, изолироваться в своей «капсуле» от окружающих, разорвать общение не только на работе, но и внутри семьи. Стремление сузить общение выражается в нежелании идти на работу, в снижении интереса к ней, психологическая неспособность углубляться в суть возникающих проблем. Нарушается целостная шкала деятельности, расширяется сфера равнодушия [1].

В отсутствие адекватной теоретической базы изучения самочувствия и опираясь на работы известных психологов, будем считать, что профессиональное самочувствие тренера это некий гипотетический конструкт, такой же как мотивация или потребности, связанный с определенными поведенческими паттернами. Среди них, прежде всего, следует выделить (назвать):

- удовлетворенность спортивно-педагогической деятельностью;
- позитивное отношение к себе (удовлетворенность собой); удовлетворенность профессиональным окружением;
- способность к преодолению тенденций, деформирующих личность;
- эмоциональное равновесие;
- физическое состояние (здоровье).

Одной из актуальных задач современной психологии спорта и является создание условий для оптимального и эффективного функционирования тренера. Согласно исследованиям в новом для психологии направлении – социальной психологии труда – отмечается, что представители социономических профессий в наибольшей степени подвержены риску нарушения целостности личности [9]. У них чаще, чем у представителей других профессий, формируются деструктивные характеристики личности, которые не способствуют позитивному самочувствию. Среди них чаще всего выделяют: интенсивные негативные переживания; оппозиционное противостояние другим людям; извлечение собственной выгоды; интенсивное подавление других людей и устранение их как препятствий

на своем пути; использование различных психологических масок для достижения собственных целей; утрата способности к самопроизводству, состояние психосоциальной летаргии.

Таким образом, в спортивно-педагогическом сообществе наблюдается широкий спектр процессов, приводящих к дезинтеграции жизненных сил, снижению социального и профессионального самочувствия. Это создает условия для самых разнообразных форм и видов деструктивного развития личности. Наличие деструктивных элементов в структуре личности не есть патология, но существенно затрудняет процессы адаптации, сотрудничества и взаимодействия, они снижают отдачу личности конкретному делу.

Выделенные компоненты профессионального самочувствия тренера целесообразно рассмотреть более подробно.

Удовлетворенность спортивно-педагогической деятельностью это эмоциональная реакция на рабочую ситуацию. Многими авторами она определяется как психическое состояние личности, вызванное определенным соотношением между уровнем ее притязаний и реальными возможностями для их осуществления [2].

Чаще удовлетворенность рассматривается как отношение к выполняемой деятельности или образу жизни. Р.М.Шамионов [10] рассматривает удовлетворенность как социально-психологическое отношение, которое выражает степень соотношения человеком своих актуальных и потенциальных возможностей, актуального уровня развития с требованиями среды, выраженным в информации субкультуры.

Большая психологическая энциклопедия [3] удовлетворенность определяет как положительно-эмоциональное состояние психики человека вследствие произведенных духовных, творческих, материально-производственных действий, в результате чего были удовлетворены его желания и потребности. Такое эмоциональное состояние может проявляться у человека в различных сферах. В социально-психологических исследованиях удовлетворенность выступает как один из показателей успешности и адаптированности человека в конкретных условиях.

Каждый человек наделен присущим ему потенциалом активности. Это проявляется в самореализации. В самом общем виде самореализация предполагает сбалансированное и гармоничное развитие различных аспектов личности путем приложения адекватных усилий, направленных на раскрытие генетических, индивидуальных и личностных характеристик.

Критерии самореализации тренера отражают удовлетворенность спортивно-педагогической деятельностью. Ощущение удовлетворенности способствует психическому здоровью тренера, которое, в свою очередь зависит от уровня притязаний и соответственно, качества принимаемых им решений.

Спортивный педагог с высоким уровнем притязаний уверен в ценности своих действий при принятии решений. Принятое им решение связано с наличием устойчивых профессиональных планов, стремлением к самоутверждению, ответственностью и готовностью к коррекции неудач спортсмена или команды за счет собственных усилий.

Тренер с нереалистичным уровнем притязаний отличается фрустрированностью, повышенной требовательностью к спортсменам и коллегам, готовностью обвинять их в своих неудачах. Такие личностные качества обуславливают и нереалистичность, принимаемых им решений.

Умеренный уровень притязаний тренера является условием принятия им реалистичных, неамбициозных решений. Такие наставники уверены в себе, настроены на успех, соразмеряют свои усилия, возможности спортсменов, потенциал команды с ценностью достигнутых успехов.

Спортивные педагоги с низким уровнем притязаний, как правило, не способны принимать серьезные решения, склонны к подчинению другим, часто беспомощны и осознавая свои невысокие возможности, часто не имеют ясных представлений об успехах и перспективах своей спортивно-педагогической деятельности.

Психические состояния это область субъективного отражения действительности. Они многомерны, часто выступают и как система организации психических процессов, и как субъективное отношение к отражаемому явлению, и как механизм оценки действительности. Но состояние, при определенных условиях, лишает психические процессы, формирующие целостное отражение, их системных качеств. Именно в этом, по-видимому, заключен глубокий механизм снижения профессионального самочувствия. Поэтому, П.Мучински считает, что удовлетворенность работой отражает меру удовольствия, которую работник получает от своего труда. Одним работа приносит удовольствие, другие считают свою работу не интересной, не престижной.

Выделяют два существенных параметра удовлетворенности спортивно-педагогической деятельностью: удовлетворенность как эмоциональная реакция на работу; удовлетво-

ренность как соответствие результатов труда ожиданиям тренера, его реакция на оценку достижений со стороны учеников, коллег и руководства.

Исследователи также называют несколько конкретных факторов, влияющих на ее появление, а именно [2]: содержание работы, интерес к ней;

оплату труда; продвижение по службе и перспективы; руководство; заинтересованность со стороны руководителя; возможность участия работника в принятии решений; психологический климат; эргономичность рабочего места; экологичность среды обитания; режим труда и рабочая нагрузка.

Феномен удовлетворенности работой является предметом исследований на протяжении последних 80-ти лет. Поиск предпосылок и последствий удовлетворенности работы проводился по трем основным направлениям: во-первых, это изучение возможной зависимости удовлетворенности от личностных характеристик субъекта труда; во-вторых, анализ связи удовлетворенности с продуктивностью и успешностью и наконец, в-третьих, поиск выраженных корреляций между отношением личности к своей работе и ее вкладом в эффективность организации.

Имеющиеся данные в сфере спорта, говорят о том, что между удовлетворением, получаемым от работы тренерами и общей удовлетворенностью жизнью есть тесная взаимосвязь. Трудно сказать, что здесь выступает причиной, а что следствием. Скорее всего – это связь является взаимной. При этом ряд авторов утверждают, что наиболее значимым источником счастья жизни тренеров является удовлетворенность работой с учениками и командой.

Изучение индивидуальных различий в проявлениях чувства удовлетворенности конкретной работой в целом оказалось не очень продуктивным. Можно лишь отметить существование противоречивых суждений о характере влияния удовлетворенности работой на ее продуктивность и в тоже время большинство исследователей отмечают, что высокие спортивные достижения учеников порождают чувство удовлетворенности у тренеров.

При рассмотрении профессионального самочувствия вторым компонентом названа – способность противостоять тенденциям, деформирующим личность. Профессиональная деформация не является для личности тренера неизбежной. Такое утверждение имеет под собой вполне определенные основания.

Процесс профессионализации содержит в себе много стадий, конфликтов, противоречий, которые приводят к качественному преобразованию личности и ее постоянному росту [7]. Но в этом процессе возможны и тупики, и «ловушки», когда возникающие противоречия не осознаются, конструктивно не разрешаются, а изменения, происходящие с личностью, могут быть охарактеризованы как деформационные, деструктивные.

Деформация личности, чувство смятения и неудовлетворенности, ощущение отчужденности, проживание «чужой жизни», неспособность самореализоваться, подчинить своему «Я» внешнее пространство – все эти проблемы «неправильного» личностного роста, возникают часто в связи с неверно выбранным эталоном профессионала, который назначается в качестве цели саморазвития. Кроме осознания необходимости изменений, необходимо осознавать и возможную вариативность эталона, который определяет личностный рост. Человек страдает от чувства неопределенности, не всегда находит в себе силы для самостоятельного решения, и демонстрирует механизмы «бегства от свободы»: выбор нивелирующего образца (конформизм), готовность подстроиться, подчиниться, отречься от самостоятельной сущности, нацелить усилия не на личностный рост, а на подчинение себе других. Феномен профессиональной деформации можно рассматривать как нарушение поступательного процесса самоактуализации личности, ее дисгармоничность. Избежать формирования деформации возможно. Это удастся людям с развитой рефлексией, умением объективно оценивать собственную личность, видеть истинные причины внутриличностных изменений, не прятаться от самого себя за щадящими самооценку объяснениями собственных поступков. Однако это возможно лишь при наличии у человека адекватной самооценки, активной позиции в отношении собственной личности, ориентации на личностный и профессиональный рост.

Профессиональное самочувствие тренера рассматривается нами как процесс интеграции разных уровней субъектной активности профессионала, которая интегрирует такие факторы: как отношение к условиям спортивной среды, конфликтным ситуациям, готовность к изменениям. К сожалению не все наставники к этому готовы.

Типичными формами психологического сопротивления изменениям в профессиональной среде являются: уход реальный или вирту-

альный; пассивное противодействие (имитация деятельности ли саботаж); активное противодействие (попытка влиять на «враждебную» среду); деструктивная адаптация (рассогласование структуры притязаний и мотивационно-потребностной сферы). Это явление в свое время М.С.Неймарк обозначила как «аффект неадекватности».

Антиподом феномену «сопротивления изменениям» служит другой феномен, описанный в литературе как «творческое разрушение». Оно лежит в основе принятия нововведений и проявления личной инициативы. Универсальный механизм воздействия «творческого разрушения» на любой психологический барьер состоит в том, что разрушение направлено «на страх утраты старого», а «творчество» снимает страх принятия нового [4].

В зависимости от того, какой из этих элементов (творчество или разрушение) преобладает, и будет зависеть профессиональное самочувствие тренера.

Развивая такой подход с акцентом на индивидуальные и профессионально важные качества необходимо осознавать роль личностного потенциала в значимой для человека сфере. Он связан: с активными действиями субъекта по сохранению целостности личности и профессиональной идентичности; принятию трудностей и препятствий в самореализации себя как субъекта; согласие с неизбежностью затрат на развитие стратегий совладающего поведения. Эти тенденции могут вызвать в сознании профессионала внутриличностный конфликт. Стремление к высоким достижениям в труде, как средству самореализации повышению материального благополучия и социального статуса происходит на фоне определенной маргинализации профессионалов вследствие изменений в отраслевых структурах, в развитии тенденций несовпадения базового образования работников с характером выполняемой ими трудовой деятельности, с возрастанием дистанции между престижными и непрестижными профессиями и, наконец, появление новых видов деятельности (для тренеров – новые виды спорта и упражнений) требующих новых знаний.

В субъективном плане этот конфликт может переживаться как кризис профессиональной идентичности, а в поведенческом – в форме психологического сопротивления изменениям как самого субъекта труда, так и потребителей его профессиональных услуг.

При негативном развитии профессиональ-

ного самочувствия изменяется эмоциональное состояние, при этом происходит дифференциация эмоций – одни эмоции ослабляются, появляются признаки глобального равнодушия на фоне, которого возникают часто неожиданные даже для самого человека эмоциональные всплески, как правило, по ничтожному поводу. Другие – изменяют воображение, т.е. способность человека строить абстрактные модели ситуаций и путей ее проблемного разрешения. Конечно, такую развернутую картину изменения самочувствия можно и не встретить, чаще обнаруживаются (проявляются) лишь небольшие изменения, которые влияют на эмоциональное равновесие. Это не столько ситуативное состояние психики, сколько результативный процесс взаимодействия личности и среды, который можно описать через доминирующие эмоциональные переживания.

Эмоциональное равновесие формируется путем возникновения и угасания положительных и отрицательных эмоциональных связей. На основе их анализа можно судить о профессиональном самочувствии. Интерактивный характер, например, спортивно педагогической деятельности, с одной стороны обогащает тренера, с другой – неизбежным явлением выступает чрезмерная напряженность, озабоченность, а какое-то время профессиональная неустойчивость. Эти явления могут приводить к профессиональному пресыщению. Тренер, испытывающий пресыщение, вряд ли желает решать задачи по развитию личности, а потеря веры в результативность своей работы приводит к нарушению эмоционального равновесия. Частое ощущение себя несчастным, постоянная неудовлетворенность, ощущение вероятной опасности характеризуется тревожностью. Появление ситуативной тревожности можно рассматривать как внутреннее условие нарушения эмоционального равновесия. Постоянная (личностная) тревожность в значительной мере будет определять и профессиональное самочувствие.

Общим основанием изменения самочувствия, которое вызвано внешними условиями, является распад целостного отражения по механизму перестройки доминантных отношений между основными уровнями процесса психического отражения. Естественно, что изменение психического состояния вызывает и осознание профессиональной ситуации вначале на операциональном, затем на оценочном, и наконец, на смысле уровне. Проявляется это в виде изменения субъективного отно-

шения к ситуации или смене активности по отношению к решаемой задаче. Чрезмерная психическая активность может сама по себе снижать уровень профессионального самочувствия и приводить к психическому выгоранию. Процесс выгорания имеет определенную протяженность и сопровождается эмоциональным и физическим истощением, что естественно, сказывается на здоровье.

В рамках понятия «здоровья» следует четко различать базовую часть, то есть саму жизнь в биологическом смысле и нормальное состояние психики, как основы активной жизнедеятельности. Одним из ее проявлений и является изменение состояния и, следовательно, самочувствия людей. Есть много разных состояний устойчивых и динамичных, которые формируют (или влияют) на самочувствие носителя жизни – человека [5]. К ним следует отнести: позитивные отношения с другими, автономность, компетентность, цели в жизни и личностный рост. Весьма значимым для профессионального самочувствия тренера и его оценки могут быть и другие личностные качества операционализация, которых может обогатить понимание сущности данного явления.

Одним из психологических механизмов, позволяющих управлять профессиональным самочувствием, или корректировать его является совладающее поведение. Явление совладания достаточно объемно и охватывает весь проблемный ряд жизнедеятельности человека от социального бытия до физического здоровья. Личностно-когнитивное понимание совладания Р.Лазарус определил как усилия человека, направленные на то, чтобы справиться с требованиями, истощающими или превышающими его наличные ресурсы, путем включения механизмов толерантности, переосмысливания событий, переструктурирования проблемы в более благоприятном свете. Совладание предполагает осознанную мобилизацию субъекта на активное преодоление им социогенных кризисов профессиональной идентичности и неадекватных форм самореализации.

Каждый человек имеет цели в своей жизни. В зависимости от жизненных обстоятельств цели корректируются, изменяются, отбрасываются. Цели у всех разные, но в большинстве исследований профессиональное самочувствие рассматривается с позиции благополучия.

С какой бы стороны не рассматривалось благополучие (экономической, профессиональной, психологической) в его основе все равно будут лежать индивидуальные физиче-

ские ресурсы (здоровье, физическое состояние). К сожалению типичным для многих современных профессионалов является довольно пренебрежительное отношение к себе, к своему здоровью, а забота о нем начинается только при возникновении явных нарушений. Поэтому, крайне актуальным направлением исследований и прикладных разработок в плане профессионального самочувствия является формирование проактивного отношения человека к отдыху как к инструментальной ценностной установке личности в противовес пассивной, при которой для многих тренеров характерно представление о здоровье как о чем-то, данном свыше и не зависящей от него самого. Проактивный подход к здоровью и отдыху позволяет

ему опережать развитие негативных событий за счет актуализации механизмов, обеспечивающих целенаправленное и осознанное движение в сторону обеспечения собственного профессионального самочувствия и благополучия.

**Выводы.** Профессиональное самочувствие тренера может рассматриваться как широкое понятие, характеризующееся интегральной, обобщенной оценкой отношения к профессии, содержанию конкретной деятельности и как многогранное понятие, которое отражает индивидуальную значимость для человека степени вовлеченности его в профессию и выявляет механизмы, которые позволяют сохранять комфортное существование в профессионально-спортивном окружении.

### Литература.

1. Бодров В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные прикладные проблемы / В.А.Бодров. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – С.352-364.
2. Бодров В.А. Удовлетворенность работой как социальная и психологическая детерминанта профессиональной пригодности субъекта труда / В.А.Бодров // Социальная психология труда: Теория и практика. - Т.1. - [отв. ред. Л.Г.Дикая, А.Л.Журавлев]. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – С.140-160.
3. Большая психологическая энциклопедия. – М. 2007.
4. Ермолаева Е.П. Психологические особенности реализации профессионала в условиях реформ и глобализации / Е.П.Ермолаева // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. – Вып. 1 [Под ред. В.А.Бодрова и А.Л.Журавлева]. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – С.152-168.
5. Зараковский Г.М. Качество жизни населения России: психологические составляющие / Г.М.Зараковский. – М.: Смысл, 2009. – 319с.
6. Капцов А.Ф. Диагностика удовлетворенности взаимоотношениями в малой группе / А.Ф.Капцов // Малая группа как объект и субъект психологического влияния: материалы Всерос. науч. конф. (с международным участием). – Курск: Курс. гос. ун-т. - 2011. – Ч.1. – С. 154-158.
7. Ложкин Г.В. Профессиональное самочувствие субъекта деятельности / Г.В.Ложкин // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Часть 2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 448- 449.
8. Семенов М.Ю. Удовлетворение и удовлетворенность / М.Ю.Семенов // Омский научный вестник. – 2000. – Вып. 13. – С. 154-156.
9. Социальная психология труда: теория и практика. Т. 2 [отв. ред. Л.Г.Дикая, А.Л.Журавлев]. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 442 с. (Труды Института психологии РАН).
10. Шамионов Р.М. Самоактуализация учителей и удовлетворенность жизнедеятельностью и собой / Р.М.Шамионов // Мир психологии: научно-методический журнал. – 2002. – №2. – С. 143-148.
11. Психологический словарь-справочник. – Мн.: ХАРВЕСТ, м.: АСТ, 2001. – С.376.