

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА ПО УЧЕБНОЙ  
ДИСЦИПЛИНЕ

**«ПСИХОЛОГИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ  
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»**

для студентов IV курса

заочной формы получения высшего образования

# КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА



## Теоретическая часть

- 1 вопрос
- 2 вопрос

Теоретические вопросы соответствуют разделам программы и позволяют овладеть основами знаниями в области психологии физического воспитания и спортивной психологии.

## Практическая часть

- 4. Опросник «Профессиональное выгорание»

Обработка полученных результатов, выводы и рекомендации

### 3. ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

#### Назначение:

Опросник «Профессиональное выгорание» разработан *Н. Водопьяновой, Е. Старченковой* на основе трехфакторной модели *К. Маслач* и *С. Джексона*.

Опросник содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности.

Он состоит из трех субшкал: эмоциональное истощение, деперсонализация и профессиональные достижения.

Ответы оцениваются по 7-балльной шкале измерений и варьируют от «никогда» (0 баллов) до «всегда» (6 баллов).

*Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб., 2005. – 258 с.*

# ИНСТРУКЦИЯ:

- Вам предлагаются 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой.
- Прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли Вы себя таким образом относительно Вашей работы. Если у Вас не было такого чувства, то отметьте позицию 0 – никогда. Если у Вас было такое чувство, укажите, как часто Вы его ощущали. Для этого выберите балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства, пользуясь нижеприведенной оценочной шкалой:
- 0 – никогда,
- 1 – очень редко,
- 2 – редко,
- 3 – иногда,
- 4 – часто,
- 5 – очень часто,
- 6 – всегда.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ

ФИО \_\_\_\_\_ ВОЗРАСТ \_\_\_\_\_ ПОЛ \_\_\_\_\_

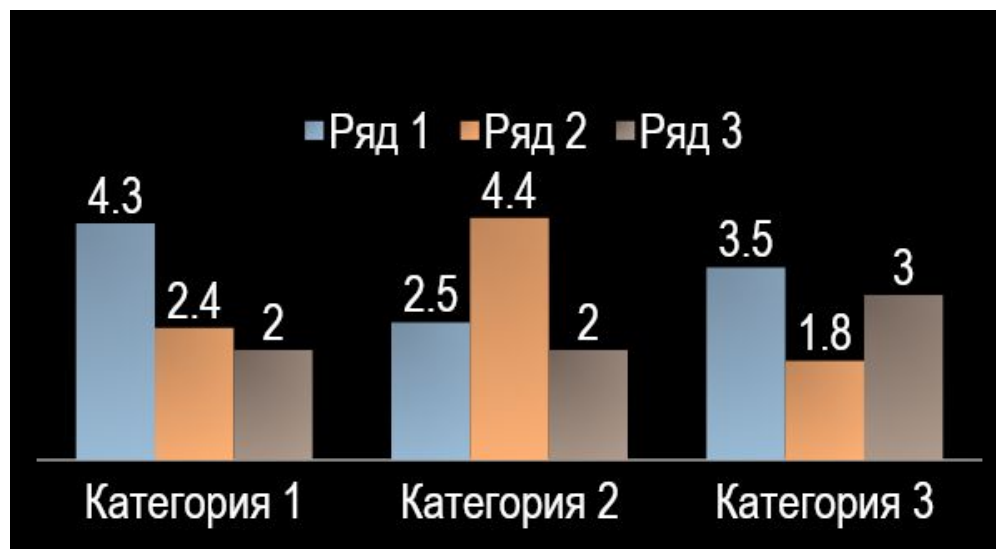
ВИД СПОРТА \_\_\_\_\_ СПОРТИВНАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ \_\_\_\_\_ СТАЖ \_\_\_\_\_

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ \_\_\_\_\_

СТАЖ РАБОТЫ \_\_\_\_\_ КАТЕГОРИЯ \_\_\_\_\_

Номер вопроса	Варианты ответов						
	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда
	0	1	2	3	4	5	6
1							
2							
3...							
22							

*Анализ полученных результатов:*



*Выводы и рекомендации:*

# ТЕКСТ ОПРОСНИКА:

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю рано утром и должен идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои ученики и коллеги, и использую это в интересах дела.
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников, коллег.
10. В последнее время я стал более черствым, бесчувственным по отношению к тем, с кем работаю.
11. Как правило, окружающие меня люди много требуют от меня или манипулируют мною, они скорее утомляют, чем радуют меня.

## ТЕКСТ ОПРОСНИКА:

12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими учениками и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками и коллегами.
18. Я легко общаюсь с людьми, независимо от статуса и характера.
19. Я многое успеваю сделать.
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я многого смогу еще достичь в своей жизни.
22. Бывает, что ученики и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.



# ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ:

В соответствии с ключом подсчитывается сумма баллов по субшкалам. Оценка степени выгорания проводится как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю (сумме оценок трех показателей) и соотносится с нормами.

<i>Субшкала</i>	<i>Номер утверждения</i>	<i>Максимальная сумма баллов</i>
<b>Эмоциональное истощение</b>	<b>1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20</b>	<b>54</b>
<b>Деперсонализация</b>	<b>5, 10, 11, 15, 22</b>	<b>30</b>
<b>Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)</b>	<b>4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21</b>	<b>48</b>

*Примечание: \* отмечен «обратный» вопрос, который считается в обратном порядке.*

# ТЕСТОВЫЕ НОРМЫ ДЛЯ ИНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗАТЕЛЯ ВЫГОРАНИЯ:

- низкая степень – 3–4 балла;
- средняя степень – 5–6 баллов;
- высокая степень – 7–9 баллов;
- крайне высокая степень – 10 баллов и больше.

## УРОВНИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ВЫГОРАНИЯ

Субшала	Группы	Уровень			
		Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Шкальные оценки		1 балл	2 балла	3 балла	4 балла
Эмоциональное истощение	Мужчины	5–15	16–24	25–34	больше 34
	Женщины	6–16	17–25	26–34	больше 34
Деперсонализация	Мужчины	2–4	5–12	13–15	больше 15
	Женщины	1–4	5–10	11–13	больше 14
Редукция персональных достижений	Мужчины	37–48	34–28	27–23	22 и меньше
	Женщины	37–48	35–28	27–22	21 и меньше

- При исследовании динамики выгорания необходимо анализировать как конкретные значения по всем трем субшкалам, так и их взаимосвязь.
- О наличии **высокого уровня выгорания** свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений).
- Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

- **Эмоциональное истощение** проявляется в сниженном эмоциональном фоне, ощущениях эмоционального перенапряжения, усталости, истощенности эмоциональных ресурсов.
- **Деперсонализация** сказывается в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих; в других – негативное, циничное, бездушное отношение к другим.
- **Редукция персональных достижений** может проявляться либо в тенденции негативной самооценки, занижении своих профессиональных достижений и успехов, компетентности в своей работе, негативизме по отношению к достоинствам и возможностям, либо в их приуменьшении, ограничении своих обязанностей по отношению к другим