

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**Навчально-науковий інститут бізнес-технологій «УАБС»**  
**Кафедра іноземних мов**

Інститут вищої освіти НАПН України  
Київський університет імені Бориса Грінченка  
Донбаський державний педагогічний університет  
Українська асоціація когнітивної лінгвістики і поетики  
Всеукраїнська асоціація з мовного тестування та оцінювання

**ЯКІСНА МОВНА ОСВІТА**  
**У СУЧАСНОМУ ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СВІТІ:**  
**ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

*Матеріали I Всеукраїнської  
науково-практичної конференції  
(Суми, 23–24 листопада 2017 року)*



Суми  
Сумський державний університет  
2017

2. Ольховська, А.С. Системи автоматизованого перекладу як складова фахового навчання: переваги та недоліки / А.С. Ольховська // Філологічні трактати. — 2015. — Т.7, №2. — С. 102-108. Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/40964>
3. Шиба, А. В. Використання нових інформаційних технологій у процесі формування професійної компетентності майбутнього перекладача засобами інтерактивних технологій / А. В. Шиба // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. — 2013. — Вип. 28. — С. 356-365. — Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto\\_2013\\_28\\_58](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2013_28_58)

**Дядченко Г.В.**

*Сумський державний університет*

## **ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ У ПРОЦЕСІ МОВНОЇ ПІДГОТОВКИ ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН**

В останні роки науковці все частіше говорять про синдром професійного вигорання працівників. Для окреслення цього явища використовуються різні терміни: «професійне згоряння», «професійне вигорання», «емоційне вигорання» тощо. Аналіз наукової літератури переконав нас у доцільності використання терміна «професійне вигорання» як найбільш адекватного.

У науковій літературі це явище описують як сукупність негативних переживань, пов'язаних із роботою, колективом та організацією в цілому. Його специфіку становить розвиток переважно у представників професій соціальної сфери, у тому числі викладачів. Н.В. Самоукіна, Ю.П. Платонов розуміють професійне вигорання як синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу та призводить до виснаження емоційно-енергетичних й особистісних ресурсів людини. Ця реакція психологічної сфери людини поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень.

Проблемі попередження та подолання професійного вигорання присвячено дослідження таких науковців як В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. Дика, Ю. Дроздова, Є. Ільїн, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, М. Корольчук, А. Павлова, П. Платонов Н. Самоукіна.

Термін «burnout» уперше було запропоновано американським психіатром Г. Фрейденбергом у 1974 р. для характеристики психічного стану здорових людей, які працюють у системі «людина – людина». Нині цей термін має діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб» – проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям.

Виділяють як загальні причини, котрі спричиняють появу «професійного вигорання» у всіх категорій працівників, так і специфічні особливості, пов'язані з характером їхньої діяльності, соціальним престижем професії, особистісними характеристиками.

До загальних причин належать інтенсивне спілкування з різними людьми, у тому числі негативно налаштованими; праця за нестабільних умов, з непередбачуваними обставинами; життя в мегаполісах, в умовах інтенсивного спілкування та взаємодії з великою кількістю незнайомих людей, відсутність часу й коштів на підтримку власного здоров'я тощо.

До специфічних причин можна віднести проблеми професійного характеру (кар'єрне зростання) й умов праці (низький рівень зарплатні, відсутність необхідного обладнання або засобів для якісного виконання роботи), негативний вплив клієнтів, схильних до вирішення власних психологічних проблем за рахунок спілкування зі спеціалістом.

За відомостями, наведеними Н. Самоукіною, симптоми, які свідчать про розвиток синдрому професійного вигорання, умовно можна поділити на три групи: психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові. Так, до психофізичних симптомів професійного вигорання належать: відчуття хронічної втоми, емоційного та фізичного виснаження; зниження реактивності на зміни зовнішнього середовища; загальна астенизація; часті головні болі; постійні розлади шлунково-кишкового тракту; різка зміна ваги; безсоння; загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня; задишка, порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні; помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чуттєвості.

До соціально-психологічних симптомів професійного вигорання належать наступні відчуття та реакції: знижений емоційний тонус, депресія; цинізм і черствість не тільки в роботі, але й в особистому житті; підвищена дратівливість; часті нервові «зриви»; постійне переживання негативних емоцій, для котрих у зовнішній ситуації немає причин; почуття неусвідомленого неспокою та підвищеної

тривожності; почуття гіпервідповідальності та постійний страх «не впоратися»; загальна негативна настанова на життєві й професійні перспективи; відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег; усвідомлення помилкового вибору тощо.

До поведінкових симптомів професійного вигорання належать наступні форми поведінки: співробітник помітно змінює свій робочий режим (рано приходить на роботу й пізно йде додому або, навпаки, пізніше приходить на роботу й намагається піти якомога раніше); незалежно від об'єктивної необхідності працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить; зниження ентузіазму щодо роботи, байдужість до результатів; невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних деталях, витрачання більшої частини робочого часу на неусвідомлене виконання автоматичних, елементарних дій; дистанціювання від співробітників і клієнтів, підвищення неадекватної критичності; зловживання алкоголем; спадання інтересу до альтернативних підходів у розв'язанні проблем; формальне виконання роботи; зменшення активності у сфері дозвілля, хобі, обмеження соціальних контактів.

Істотну роль у розвитку синдрому професійного вигорання відіграють три фактори – особистісний, рольовий та організаційний.

Урахування особистісного фактору дозволяє визначити, які саме працівники складають групу ризику щодо розвитку описуваного синдрому. Отже, по-перше, до професійного вигорання більше схильні співробітники, зобов'язані багато й інтенсивно спілкуватися з різними людьми. При цьому особливо швидко «вигорають» співробітники з інтровертованим характером, індивідуально-психологічні особливості котрих не збігаються з професійними вимогами комунікативних професій. По-друге, до розвитку синдрому професійного вигорання більш схильні люди, які відчувають постійний внутрішньо-особистісний конфлікт у зв'язку з роботою: люди, професійний вибір яких було здійснено помилково, або, наприклад, жінки, котрі переживають внутрішній розлад між роботою та сім'єю. По-третє, до професійного вигорання більш схильні працівники, професійна діяльність котрих відбувається за умов гострої нестабільності, хронічного страху втратити робоче місце. По-четверте, на фоні перманентного стресу синдром вигорання може розвиватися в тих умовах, коли людина потрапляє в нові, незвичні обставини, у котрих вона має виявити високу ефективність. По-п'яте, синдром вигорання частіше розвивається в жителів великих

міст, котрі живуть в умовах нав'язаного спілкування з великою кількістю незнайомих людей.

З меншим ризиком для здоров'я та меншим ступенем зниження ефективності синдром професійного вигорання переживають працівники з наступними характеристиками. У першу чергу це люди, котрі мають добре здоров'я та свідомо, цілеспрямовано піклуються про власний фізичний стан; люди, котрі мають високу самооцінку, впевнені в собі, у власних здібностях і професійних якостях. Варто також підкреслити, що професійне вигорання менш небезпечно для осіб, котрі мають досвід успішного подолання професійного стресу та здатні конструктивно змінюватися в напружених умовах. Крім того, для таких людей властиві такі індивідуально-психологічні особливості, як висока пластичність, відкритість, комунікабельність, самостійність. Нарешті, до важливих характеристик людей, стійких до професійного вигорання, є їхня здатність формувати й підтримувати в собі позитивні настанови й цінності як щодо самих себе, так і інших людей, життя загалом.

Характеризуючи рольовий фактор, варто підкреслити, що робота в ситуації розподіленої відповідальності обмежує розвиток синдрому емоційного згорання, а за нечіткої або нерівномірно розподіленої відповідальності цей фактор різко зростає.

Інший важливий фактор розвитку емоційного вигорання – організаційний. Тут мова йде про дестабілізаційну організацію діяльності та несприятливу психологічну атмосферу, зокрема нечітку організацію і планування праці, значну бюрократизацію, багатогодинну роботу складного, неоднозначно вимірюваного змісту, наявність конфліктів як у системі «керівник – підлеглий», так і між колегами. Крім того, розвитку професійного вигорання сприяють ті ситуації, для котрих характерна неузгодженість спільних зусиль, відсутність інтеграції дій, наявна конкуренція, тоді як успішний результат залежить від злагоджених дій. Для нашого дослідження важливість становить ще один фактор, який зумовлює синдром професійного вигорання – наявність психологічно складного контингенту, з котрим доводиться мати справу професіоналу (важкохворі, конфліктні покупці, «важкі» підлітки тощо).

Проведене дослідження та власний досвід переконали нас у тому, що професія педагога належить до таких, котрі значною мірою підлягають впливу «вигорання». Це пов'язано з високим ступенем емоційного навантаження, розумового перенапруження та

подальшого стресу; крім того, ця професія належить до професій альтруїстичного типу, що підвищує ймовірність виникнення вигорання.

Аналіз наукових джерел з теми дослідження засвідчив (і власний досвід автора це підтверджує), що розвитку синдрому професійного вигорання у викладачів вищої школи сприяють напружений ритм роботи з виконанням численних, не завжди доцільних дій; недостатнє заохочення до праці (матеріальне та моральне); часта незаслужена критика керівництва з будь-якого приводу; різка зміна завдань, нечіткий розподіл обов'язків; відчуття недооціненості й непотрібності тощо.

Крім того, викладач, який працює зі студентами-іноземцями, стикається також із ризиком для здоров'я, що полягає в контакті зі студентами – імовірними носіями небезпечних, подекуди екзотичних для українців захворювань, таких як СНІД, туберкульоз, малярія, тропічні лихоманки, черевний тиф. Ризик зростання емоційної напруги зростає при контакті зі студентами – вихідцями з гарячих точок Сходу, які втратили когось із рідних або всю сім'ю під час збройних протистоянь або ж перебувають у стані хронічного психоемоційного стресу.

До негативних чинників з боку студентства, що посилюють ймовірність появи професійного вигорання у викладачів-мовників, можна також віднести низьку підготовку самого студента-іноземця поруч із завищеними вимогами до адекватного оцінювання; упереджене, неадекватне або й іноді негативне ставлення студентів-іноземців (переважно з арабських країн) до викладача-жінки, її манери викладання та поведінки, стилю одягу, мовної компетенції (ідеться про володіння іноземними мовами); низьку мотивацію іноземних громадян відвідувати заняття та постійні запізнення; відсутність дисципліни, зухвалу чи навіть агресивну поведінку.

Підсумовуючи вищевикладене, можемо констатувати, що проблема розвитку синдрому професійного вигорання у викладачів-мовників, які працюють зі студентами-іноземцями, є актуальною. Проведене дослідження теоретичних джерел розкриває подальші перспективи наукової роботи, які ми вбачаємо у виявленні й систематизації заходів, направлених на попередження, подолання та корекцію цього небезпечного явища.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Боженко Л. Емоційне вигорання педагогів / Л. Боженко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://literacy.com.ua/praktychna-psyhologija/212-prosvitnytvo-i-profilaktyka/764-emotsiine-vyhorannia-pedahohiv.html>
2. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М.В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 97–104.
3. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания / Н. В. Самоукина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.help-patient.ru/psychological\\_help/doctors/professional\\_burning/](http://www.help-patient.ru/psychological_help/doctors/professional_burning/)

**Жуковська А.В.**

*Київський національний лінгвістичний університет*

### **ТАКЕСИЧНА СКЛАДОВА БАГАТОКОМПОНЕНТНОГО НЕВЕРБАЛЬНОГО МОДУЛЯ: ПРИНЦИПИ КОМБІНАТОРИКИ**

За модулярного підходу до вивчення тактильної поведінки художнього персонажа в сучасній англomовній прозі основною структурною одиницею дослідження можна вважати такесичний модуль, який визначаємо як частину англomовного художнього дискурсу, що містить одну або декілька номінацій на позначення дотику персонажа. Аналіз ілюстративного матеріалу засвідчує, що, такесичний модуль як моноструктура зустрічається рідше, аніж у складі багатокомпонентних модульних утворень, що у свою чергу підтверджує тезу про інтегративну природу дотику, тобто, трактування його як сукупної дії жесту руки (чи іншої частини тіла за допомогою якої здійснюється тактильний контакт) та наявності таких проксемних умов, що уможливають дотик взагалі [14, 105]. Таким чином, припускаємо, що такесичні модулі – це редуковані структури, в яких хоча й немає засобів експліцитного вираження інших невербальних компонентів, однак імпліцитно вони передбачають присутність у комунікативному акті проксемних та кінесичних невербальних компонентів. З огляду на це, доречно, на наш погляд говорити, про *тактильну подію*, як складну комбінацію тісно пов'язаних між собою цілеспрямованих проксемних, кінесичних і