

**Висновки.** Внаслідок опанування курсу «Педагогічний коучинг» та формування коучингової компетентності педагога опановують ключові компетенції та оволодівають такими професійними навиками:

- самостійний вибір технік педагогічного коучингу щодо успішного досягнення результатів у професійній діяльності;
- підвищення мотивації та розширення професійного простору;
- планування довгострокових програм формування та розвитку професійної компетентності СОП;
- успішне користування техніками та інструментарієм педагогічного коучингу.

Педагогічний коучинг як технологія особистісного та професійного розвитку формує унікальний стиль педагога-коуча, який він проектує у відповідності до власних запитів та самовдосконалення, сприяє всебічному розкриттю потенціалу СОП, що є головним в освітній діяльності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Голяд І.С. Філософія педагогічного коучингу / І.С. Голяд, Т.Ю. Чернова // Молодь і ринок: щомісячний науково-педагогічний журнал. – № 3 (134) березень. – 2016. – С. 106-112.
2. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей / М. Дауни; пер. с англ. – М.: Изд-во «Добрая книга», 2008. – 288 с.
3. Концепція «Нова українська школа» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/ua-sch-2016/>. – Назва з екрану.
4. Педагогічний коучинг: навч.-метод. посіб. / Т.Ю. Чернова, І.С. Голяд, О.А. Тішук; за заг. ред. Д.Е. Кільдерова. – К., 2016. – 166 с.
5. Чернова Т.Ю. Концепт педагогічного коучингу: суб'єкт-суб'єктна взаємодія учасників освітнього процесу / Т.Ю. Чернова, І.С. Голяд // Збірник наукових праць: наукові записки НПУ імені М.П. Драгоманова. – Вип. 130. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016.
6. Stewart Hase and Chris Kenyon (December 2000). «From Andragogy to Heutagogy». ultiBASE (Faculty of Education Language and Community Services, RMIT University).
7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Хьютагогика>. – Назва з екрану.
8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://icf.1gb.ua/klyuchovi-kompetentsiyi-koucha-icf/>. – Назва з екрану.

#### І.С. ГОЛЯД, Т.Ю. ЧЕРНОВА КЛЮЧОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА-КОУЧА

**Резюме.** В статье раскрыты компетенции педагога-коуча. Актуализировано их значение для эффективного партнерского взаимодействия субъектов образовательного процесса и развития коучинговой компетентности педагога.

**Ключевые слова:** коучинговая компетентность, педагогический коучинг, компетенции педагога-коуча, субъект образовательного процесса, эвтагогика, хьютагогика.

#### I.S. GOLYAD, T.YU. CHERNOVA KEY COMPETENCES OF THE TEACHER-COACH

**The summary.** The competence of a teacher-coach is disclosed in the article. Their importance is actualized for effective partner interaction of subjects of educational process and development of coaching competence of the teacher.

**Key words:** coaching competentist, teachers coaching, competence of the teacher-coach, the subject of the educational process, evtagogika, heutagogy.

Рекомендовано до друку.

Д-р. пед. наук, проф. Т.В. Потапчук.

Одержано редакцією 31.03.2017 р.

УДК: 378

А.В. КОЧУБЕЙ, Н.А. НЕБОВА

#### ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У СФЕРІ ПРОФЕСІЙ ТИПУ ЛЮДИНА-ЛЮДИНА

**Резюме.** В статті акцентовано увагу на проблеми синдрому «Професійного вигорання» у сфері професій типу людина-людина. Проаналізовано основні причини, прояви, сучасна діагностика і профілактика синдрому.

**Ключові слова:** синдром «Професійного вигорання», синдром «Емоційного вигорання», профілактика синдрому «Професійного вигорання», сфера професій типу людина-людина, копінг.

**Актуальність проблеми.** Поза сумнівом, професії типу «людина-людина» потребують від їх представників окрім професійних компетенцій емоційного інтелекту, стресостійкості, морально-вольових якостей. Високі вимоги, емоційні навантаження, з якими стикаються фахівці, потенційно містять у собі небезпеку складних переживань, пов'язаних із робочими ситуаціями та ймовірність виникнення професійного стресу.

Закономірно, що чимало зусиль зосереджено на дослідження взаємодії між людьми, виявленню впливу професійних факторів як на розвиток, так і на деформацію особистості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зважаючи на актуальність задекларованої проблеми, вважаємо, що одним із ефективних методів для профілактики синдрому «професійного вигорання» у сфері професій типу людина-людина є правильно організоване та змістовно наповнене освітнє середовище вищого навчального закладу (ВНЗ).

Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури показав, що значну кількість публікацій присвячено аналізу проблеми синдрому «професійного вигорання» та професійної кар'єри працівників освітніх організацій (С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова, Т. Дзюба, М. Ткалич та ін.). Феномен «вигорання» в зарубіжній літературі, зокрема його

емпіричні дослідження та перспективи, активно досліджував В. Орел. Суму когнітивних і поведінкових зусиль, які витрачає індивід на послаблення впливу стресу, аналізували Л. Лазарус, С. Фолкман, С. Нартова-Бочавер.

Наукові методики для діагностування синдрому «професійного вигорання» працівників організацій розробили та апробували В. Бойко, О. Рукавішнікова; Г. Никифоров, М. Дмитрієва, В. Стенков, Дж. Гринберг, Е. Шейн. Цікаві дослідження гендерних аспектів синдрому «Професійного вигорання» М. Кисельової, Н. Гаврикової, А. Чирикової, О. Кричевської.

Таким чином, аналіз психолого-педагогічної теорії та практики свідчить про зростання кількості досліджень, присвячених задекларованій проблемі. Проте, вважаємо, проблему попередження синдрому професійного вигорання висвітлено недостатньо.

**Мета дослідження:** виявити вплив освітнього середовища та загалом фахової діяльності у сфері професій типу «людина-людина» на розвиток синдрому професійного вигорання; визначити копінг, тобто способи подолання складних ситуацій під час виконання професійних обов'язків.

**Виклад основного матеріалу.** Зміни в різних сферах держави впливають і на освітню галузь, яка закономірно зазнає реформування, а фахівці знаходяться під впливом зростаючого психологічного навантаження.

Як бачимо з досліджень, у «групі ризику» фахівців, що найбільше піддатливі вигоранню, є люди, котрі працюють у сфері «людина-людина» і активно спілкуються. Теоретичний психологічний аналіз особистості фахівця дозволяє стверджувати, що впливають на вигорання індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. «Швидше «вигорають» працівники зі слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина». Розповсюдженість синдрому «емоційного вигорання» (СЕВ) найчастіше зустрічається серед таких професій, як лікарі, викладачі, психологи, соціальні працівники тощо» [8].

Термін «Професійне вигорання» увів Х.Дж. Фрейденбергер у 1974 році, проте для характеристики психічного стану фізично здорових людей, котрі активно спілкуються з людьми різних категорій постійно емоційно напруженими. К. Маслач окреслила «Професійне вигорання» як синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння співчуття щодо клієнтів (пацієнта, вихованця). Наголошує, що «Професійне вигорання» – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а швидше емоційне виснаження, яке виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [6, 83].

Тепер активно обговорюють і дискутують щодо трьох основних підходів до визначення синдрому професійного вигорання: «Професійне вигорання» (синдром «хронічної втоми») як стан виснаження (фізичного, психічного і емоційного) внаслідок довготривалого перебування в емоційно напружених комунікативних ситуаціях; «Професійне вигорання» як бінарна модель: емоційне виснаження в поєднанні з погіршенням ставлення до інших (деперсоналізація), а іноді й до самого себе; «Професійного вигорання» як тріадна система: поєднання емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень (К. Маслач і С. Джексон).

Процес «Професійного вигорання» виникає і розвивається поступово в результаті накопичення негативних емоцій: зростає напруга у спілкуванні; емоційна перевага переходить у фізичну, фахівець не здатен виконувати незнані справи, примушує себе працювати. «Від такої втоми виникає стан пригніченості, апатії, роздратування, постійної напруги, дискомфорту. Стає складно зосередитись на роботі. Фахівець не завжди спроможний стримати роздратування, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти. Якщо ж це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатися у байдужості до людей, цинізмі і навіть агресії» [1, 63]. Якщо цей синдром спостерігаємо у вчителя, то це стає небезпекою для учнів, тому що настрій учителя швидко передається учням, особливо молодших класів [2, 96].

На наш погляд, найбільш повна класифікація основних ознак синдрому «професійного вигорання» педагога, які пропонує Н. Амінов: виснаження, втома, психосоматичні ускладнення; безсоння; негативні настанови стосовно підлеглих; негативні настанови щодо своєї роботи; нехтування виконанням своїх обов'язків; збільшення прийому психостимуляторів (тютюн, кава, алкоголь, ліки); зменшення апетиту чи переїдання; негативне самооцінювання; посилення агресивності (роздратованості, напруженості); посилення пасивності (цинізм, песимізм, безнадія, апатія); почуття провини, яке притаманне тим, хто професійно, активно взаємодіє з іншими людьми.

Причинами «професійного вигорання» науковці вважають: напругу і конфлікти у професійному оточенні, недостатню підтримку колег; погані умови для самовираження, експериментування та інновацій; одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до роботи; вкладення в роботу значних ресурсів за недостатнього визнання і відсутності позитивного оцінювання керівництва; роботу без перспективи, неможливість побудувати професійну кар'єру; невмотивованість учнів, результати роботи з якими «непомітні»; невирішені особистісні конфлікти [5, 227]. Психологи вважають синдром «професійного вигорання» природним станом людей, які повністю віддають себе роботі. На них також впливає швидкий темп життя, почуття економічної та політичної безпорадності тощо.

Проявами «професійного вигорання» є зміни поведінки і складність або нездатність перебудовуватися при виконанні завдань. «Жертва «професійного вигорання» може стати ригідною у мисленні. Ригідний педагог закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, котрі є загрозою для виснаженої особистості» [4, 107].

Звичайно ж, науково-педагогічний працівник, який відчуває на собі синдром «професійного вигорання», зачасти по-своєму намагається вирішити проблему, уникає колег і студентів: може часто не бути на роботі; спілкуватися невербальними способами, впадати в депресію, сприймати ситуацію як «безнадійну»; залишити посаду чи змінити професію [6, 327].

Т. Зайчикова і Л. Карамушка пропонують індивідуальну технологію профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз і системи прийомів:

І фаза – профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з аналізу професійної ситуації. Вона

полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу: розпізнавання стресу; здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації; ведення «Щоденника стресових подій»; аналіз того, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни; визначення основних стрес-факторів, які викликають професійне вигорання; визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності; прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на робочому місці; тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням часом; за допомогою спеціальних прийомів і засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка»; складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»; демонстрація асертивної (впевненої) поведінки; визначення свого розуміння успіху в житті; створення групи соціальної підтримки; турбота про правильне харчування.

II фаза – сприймання професійної ситуації як стресової. Слід використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу: стратегія вибіркового сприймання; сприйняття життя як свята; використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною; визначення типу поведінки в ситуації стресу; аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях; аналіз локусу контролю в управлінні стресом; застосування технік медитації та аутогенного тренування, фізичних вправ [6, 124-133].

Ми провели анкетування серед викладачів НУВГП (вік 35-40 років) за методикою О. Рукавішнікова «Визначення психічного «вигорання» [6, 195-200], під час якого запропонували відповісти на низку запитань-тверджень щодо відчуттів, пов'язаних із роботою. За шкалою психоемоційного виснаження – вкрай високе емоційне виснаження було у 9% респондентів; за шкалою особистісного віддалення – 11%; за шкалою професійної мотивації – 13%. Досліджено, що найвищий рівень психічного «вигорання» прослідковується щодо професійної мотивації (недостатня продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість у роботі, занижена самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми тощо). На думку респондентів, особливо сприяє вигоранню нерегульоване навантаження на роботі, сумніви щодо значущості їх фахової діяльності, нестабільне економічне становище, а звідси – необхідність додатково працювати задля забезпечення родини матеріально тощо.

Наші дослідження підтверджуються і напрацюваннями науковців, які стверджують, що емоційному виснаженню піддаються педагоги у віці від 51 до 60 років. Так, у віці від 40 до 50 частіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді педагоги, до 30 років, частіше схильні до мотиваційно-установчого вигорання, редукції особистих досягнень чи обов'язків. Педагоги зі стажем до 20 років більш схильні до негативного сприйняття себе в професійному плані, редукції особистих обов'язків, ніж педагоги зі стажем 30-40 років [6, 145].

Переконані, що правильний вибір життєвих і професійних пріоритетів, адекватне ставлення до свого фаху – найдієвіша профілактика професійного вигорання. Керівнику освітнього закладу слід попереджувати емоційне вигорання науково-педагогічних працівників, звертаючи увагу на укомплектованість колективу, професійну підготовку спеціалістів, матеріально-технічне забезпечення; ефективне управління; надійну передачу інформації; міжособистісні відносини; психологічну атмосферу в колективі; мотивацію на діяльність [3, 63].

**Висновки.** Аналіз наукової, методичної літератури з теми дослідження дає підстави стверджувати про важливість та актуальність проблеми професійного вигорання, адже руйнується здоров'я й психологічний стан науково-педагогічного працівника, а це позначається на працездатності та результатах роботи. Проблема існує, проте немає системного підходу до її вирішення. Вважаємо, що принаймні поінформованість сприятиме формуванню позитивного професійного мислення, мотивуватиме до пошуку інноваційних шляхів її вирішення.

**Перспективи подальших досліджень.** У наступних роботах плануємо прослідкувати і узагальнити, які шляхи та засоби профілактики «професійного вигорання» є найефективнішими і створити модель підготовки майбутніх викладачів ВНЗ до створення позитивного професійного іміджу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Василькова О.І. Сучасні проблеми психології криз професійного розвитку вчителя / О.І. Василькова // Актуальні проблеми психології. Т. V: Психологія праці; за ред. С.Д. Максименка. – Вип. 7. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – С. 60-68.
2. Дудяк В. Емоційне вигорання / В. Дудяк. – К.: Главник, 2007. – С.128. (Серія «Психол. інструментарій»).
3. Кондратенков А.В. Труды и талант учителя. Встречи. Факты. Мысли / А.В. Кондратенков. – М.: Просвещение, 2009. – 206 с.
4. Онуленкина О. Профессия учитель АНН / О. Онуленкина [и др.]. – М.: Педагог., 1990. – 191 с.
5. Семиченко В.А. Психология педагогической деятельности: навч. посіб. / В.А. Семиченко. – К.: Вища шк., 2010. – 335 с.
6. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – [2-е вид. перероб. та доп.]. – К.: Міленіум, 2006. – 368 с.
7. Хлівна О.М. Здоров'я особистість в світлі гуманістичної моделі А. Маслоу та акмеологічного підходу / О.М. Хлівна, Т.В. Федотова // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – № 9. – С. 1-4
8. Червенкова А.Г. Професійне вигорання медичних працівників Електронний ресурс. / А.Г. Червенкова. – Режим доступу: <http://www.guoz.lviv.ua/ukr/themes/98.html>. – Назва з екрану.

#### **А.В. КОЧУБЕЙ, Н.А. НЕБОВА. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИНДРОМА “ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ” В СФЕРЕ ПРОФЕССИЙ ТИПА ЧЕЛОВЕК-ЧЕЛОВЕК**

**Резюме.** В статье проанализированы проблемы профилактики синдрома «профессионального выгорания» в сфере профессий типа человек-человек; представлены основные причины, проявления, современная диагностика и профилактика синдрома.

**Ключевые слова:** синдром «професійного вигорання», синдром «емоціонального вигорання», профілактика синдрому «професійного вигорання», сфера професій типу человек-человек, копинг.

**A.V. KOCHUBEY, N.A. NEBOVA. PROBLEM OF DEVELOPMENT OF SYNDROME OF THE "PROFESSIONAL BURNING" DOWN IN THE FIELD OF PROFESSIONS AS A MAN-MAN**

**The summary.** In the article the problem of prevention of the syndrome of «burnout» in professions such man-man; are the main causes, manifestations, diagnosis and prevention of the modern syndrome.

**Key words:** syndrome of «burnout», syndrome of «emotional burnout», syndrome prevention «burnout», sector professions such man-man, coping.

Рекомендовано до друку.  
Канд. пед. наук, проф. М.С. Янцур.

Одержано редакцією 20.03.2017 р.

УДК: 378: 811. 11Г 243: 33 - 027. 561 (0. 051)

О.Г. ГАЛАШОВА

**ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО МОВЛЕННЯ СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ**

**Резюме.** У статті розглянуто значущість загальної та професійної культури мовлення спеціалістів економічної сфери діяльності; запропоновано низку напрямків роботи з формування культури професійного мовлення студентів економічного профілю у процесі навчання іноземної мови; ефективність використання основного-комунікативного методу навчання іноземної мови у вищій економічній освіті – визначено за умов організації навчального процесу за дидактичним принципом усвідомлення навчання та його практичній реалізації як навчання з опорою на рідну мову.

**Ключові слова:** мова, професійне мовлення, культура мовлення, комунікативний метод, принцип усвідомлення навчання.

**Постановка проблеми.** Перехід більшості світових держав до відкритої економіки потребують надійності ділової співпраці, культури міжособистісних та професійних стосунків. Досягнення взаємовигідних угод залежить від здатності партнерів до ефективної комунікації. Комунікація, що за загальним поняттям визначається як зв'язок, поєднання, передача та сприйняття інформації, у міжособистісних стосунках передбачає процес спілкування. Форма спілкування залежить від дотримання певних моральних цінностей та культури мовлення співрозмовників.

Здатність розв'язувати комунікативні задачі у професійній діяльності вимагає гнучкості та вивірності використання мовних засобів для досягнення конкретних цілей. Специфіка професій у сфері економіки відрізняється насиченістю міжособистісних стосунків з колегами, вищим керівництвом, партнерами, споживачами, конкурентами. Ефективність ділової та особистісної взаємодії визначається умінням логічно та впевнено довести переконливість власних аргументів та одночасно виявити інтерес, повагу та толерантність до точок зору співрозмовників, дістатися порозуміння та прийняти рішення на взаємовигідній основі. Тому результативність ділових контактів залежить не лише від того, «що» висунути у якості аргументів дискусії, але «як» висловити свою думку, щоб зробити ці аргументи сприйнятливими для партнерів по спілкуванню. Отже, постає проблема формування культури професійного мовлення майбутніх фахівців економічної сфери діяльності, що визначає актуальність дослідження.

**Мета статті.** Метою дослідження є аналіз, теоретичне обґрунтування та практичне підтвердження методів формування культури професійного мовлення студентів вищих економічних навчальних закладів у процесі навчання іноземної мови.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Професійна підготовка спеціалістів економічної сфери діяльності потребує вирішення низки взаємопов'язаних питань-формування сучасного наукового економічного світогляду, надання знань з фаху, формування та розвитку професійних компетенцій. У ряді досліджень виділено особливу роль гуманістичної освіти (М.В. Артюшина, Л.П. Влодарська-Зола, Л.М. Грущенко, О.М. Капітанець, В.В. Кулішов, М.В. Опольська, Т.Б. Поясок) та мовної підготовки (Г.П. Бондаренко, В.В. Борисенко, А.Г. Галко, С.М. Кіршо, І.М. Кобзар, Н.М. Костиця, О.С. Черемська) студентів економічних спеціальностей.

Формування гуманістичних цінностей працівників економічної сфери – громадянськості, свободи, толерантності, етичності, моральності – набуває особливої значущості, оскільки «економіст за родом своєї професійної діяльності має демонструвати ставлення до іншої людини як до найвищої соціальної цінності, виявляючи в процесі надання економічних послуг приклади поваги, людяності, розуміння» [4, 50]. Отже, визначається важливість звернення до соціогуманітарних знань та необхідність навчання соціогуманітарним дисциплінам у закладах вищої економічної освіти [4, 50].

Мовна підготовка посідає особливе місце у переліку соціогуманітарних дисциплін, оскільки сама мова є гуманітарною цінністю. Виходячи з природного звуку та потреби, мова, за В.фон Гумбольдтом, «стає батьком та вихователем усього найвищого та найвитонченішого у людстві...» [6, 375-376].

Сучасні дослідження з мовознавства виділяють різноманітні функції мови – комунікативну, експресивну, естетичну, мислетворчу, пізнавальну, номінативну, об'єднувальну, культурологічну. Комунікативна функція, яка забезпечує інформаційний зв'язок між членами суспільства, існує в усній та писемній формах. Усі інші функції мови підпорядковуються комунікативній функції, оскільки проявом комунікації є спілкування - передача інформації через усний контакт – розмову, бесіду, повідомлення. Характер мови, за В. фон Гумбольдтом, «у своєму найбільш повному та очищеному вигляді виявляється, насамперед, у живому мовленні» [6, 374].