

I. Zvarych, Doctor of Science (Pedagogical), Senior Researcher, Associate Professor
National academy of Security service of Ukraine, Kyiv

MEASUREMENT OF EDUCATION QUALITY AT USA INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING

In this article the attention is turned to the accreditation of USA Institutions of Higher Learning, the educational activities of the American Institutions of Higher Learning are analyzed, the indices of accreditation and educational activities of USA Institutions of Higher Learning are found out, the use of these indices in the process of measurement the educational quality at USA Institutions of Higher Learning is underlined, the types of validity and reliability of assessment the educational quality are observed, the determines of conceptions: the education and quality of education are improved, the essence of measurement the quality of education by means of "value added" on the basis of research of American scientists are revealed, the measurement of quality the education at Institutions of Higher Learning in Ukraine with using the American experiments is suggested.

Keywords: accreditation, educational activities, assessment of education, quality of education, validity, reliability, "value added", measurement, quantitative and qualitative indices, Institutions of Higher Learning.

И. Зварич, д-р пед. наук, ст. науч. сотруд., доц.
Национальная академия Службы безопасности Украины, Киев

ИЗМЕРЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ У ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ США

В статье сосредоточено внимание на аккредитации высших учебных заведений США, проанализирована образовательная деятельность американских высшей, описаны показатели аккредитации и образовательной деятельности высших учебных заведений США, подчеркнута использование этих показателей в процессе измерения качества образования американских высшей, рассмотрены виды валидности и надёжность в оценивании качества образования, усовершенствовано определение понятий: образование и качество образования, раскрыта сущность измерения качества образования с помощью понятия добавленной стоимости на основе исследованый американских учёных, предложено измерение качества образования в высших учебных заведениях Украины с учётом американского опыта.

Ключевые слова: аккредитация, образовательная деятельность, оценивание образования, качество образования, валидность, надёжность, добавленная стоимость, измерение, качественные и количественные показатели, высшее учебное заведение.

Відомості про автора

Зварич Ірина Миколаївна – Україна, м. Київ, доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри теорії та практики перекладу навчально-наукового центру мовної підготовки Національної академії Служби безпеки України

Контактна інформація: e-mail: ZINA7@voliacable.com

Зварич Ирина Николаевна – Украина, г. Киев, доктор педагогических наук, старший научный сотрудник, доцент кафедры теории и практики перевода учебно-научного центра языковой подготовки Национальной академии Службы безопасности Украины.

Контактная информация: e-mail: ZINA7@voliacable.com

Zvarych Iryna Mykolaivna – Ukraine, Kyiv, Doctor of Science (Pedagogical), Senior Researcher, Associate Professor of Theory and Practice of Translation of teaching and scientific language training center of the National Academy of Security Service of Ukraine.

Contact information: e-mail: ZINA7@voliacable.com

УДК 378 (092)

Н. Кошечко, канд. пед. наук, доц.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМУ "ЕМОЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ" ВИКЛАДАЧА ВНЗ

У статті здійснено аналіз актуальних ідей з проблеми профілактики синдрому "емоційного професійного вигорання" викладача ВНЗ. Особливий акцент поставлено на причинах виникнення цього синдрому. Вияткову увагу приділено методам та способам профілактики синдрому "емоційного професійного вигорання" викладача ВНЗ.

Ключові слова: актуальні психологічні проблеми викладачів ВНЗ, синдром "емоційного професійного вигорання", профілактика "емоційного професійного вигорання".

Постановка проблеми. У наш технологічний час шалених швидкостей та глобально перенавантаженого інформаційного суспільства проблема профілактики феномену "емоційного професійного вигорання" постає особливо гостро. Найбільш вразливими до нього стають ті, хто працює постійно спілкуючись з людьми: вихователі, вчителі (особливо ті, що навчають та виховують дітей, які мають особливі потреби, обмежені функціональні можливості), викладачі, психологи, соціальні працівники, управлінці-керівники, лікарі, священники, представники духовництва, журналісти тощо. Представники всіх цих професій перманентно мають виявляти високий рівень емпатії, толерантності, співчуття, позитивної емоційності, що, частково, і призводить до синдрому "емоційного професійного вигорання". Наразі, у науковій літературі ця проблема більш детально розглянута у площині загально-освітньої школи, а викладачі ВНЗ в основному залишилися поза вивченням їх психологічних фахових протиріч. Однак, викладачі ВШ потребують індивідуального психологічного консультування, відповідної Ко-терапії, особистісного і професійного розвитку та профілактики синдрому "емоційного професійного вигорання".

Актуальність проблеми зумовлена постійним зростанням вимог з боку суспільства до викладачі ВНЗ. Високий рівень інтелектуального і психо-емоційного напруження, нові організаційні вимоги, часті порушення режиму діяльності, відпочинку, сну та харчування, повторні довготривалі стресогенні ситуації, а також особистісні психовегетативні особливості призводять до зриву процесів психічної адаптації, розвитку, викликаних стресом, психосоматичних порушень, зокрема синдрому "емоційного професійного вигорання" викладачі ВШ.

Інтенсивний розвиток сучасних інноваційних освітніх технологій, ресурсів мобільного інтернету, соціальних мереж призвів до постійної, 24 години на добу, доступності викладачів, які не мають часу на відпочинок, самовідновлення свого фізичного та психологічного здоров'я. Представники багатьох інших професій мають чітко нормований робочий день. Чого не можна сказати про викладачів ВШ. Така складна ситуація призводить до загального виснаження особистості, до процесу її багатоаспектного "вигорання". При цьому істотного значення набуває завчасна можливість профілактики "емоційного професійного вигорання" серед викладачів. Адже, спираючись на народну мудрість, бажано зазна-

чити важливу істину: "будь-яку хворобу краще і простіше попередити, ніж опісля довго і важко її лікувати".

Згідно визначення всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) синдром "вигорання" (burnout syndrome) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. "Емоційне вигорання" – це реакція фізіологічної та психологічної сфер людини, що виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її провідною діяльністю. Синдром "емоційного вигорання" – складний психофізіологічний феномен, який визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження [1, с. 5].

Отож, на сучасному етапі розвитку суспільства актуально є тепер вже світова проблема "емоційного професійного вигорання" викладачів ВНЗ.

Мета дослідження: проаналізувати та узагальнити зміст синдрому "емоційного професійного вигорання" викладачів ВНЗ та упорядкувати рекомендації щодо його профілактики.

Для досягнення мети були реалізовані наступні завдання:

- проаналізовано поняття, зміст синдрому "емоційного професійного вигорання";
- охарактеризовано синдром "емоційного професійного вигорання" в історичному контексті;
- з'ясовано фактори виникнення та динаміку синдрому "емоційного професійного вигорання" у викладачів ВНЗ;
- упорядковано практичні рекомендації з профілактики синдрому "емоційного професійного вигорання" викладачів ВНЗ.

Стан дослідження. Вперше заговорили близько 50 років тому. Спочатку на явище "вигорання" звернули увагу американські психологи, коли в США в 60-х рр. ХХ ст. почали з'являтися соціальні служби допомоги безробітним, інвалідам, дружинам алкоголіків, людям, які пережили насильство, ветеранам в'єтнамської війни і т. д. Співробітникам потрібно було вислухати відвідувача, посипчувати, допомогти порадою, надати моральну підтримку. Робочий персонал підбирався дуже ретельно, проходив якісну підготовку, однак через деякий час почалися труднощі. Все частіше з боку відвідувачей стали звучати скарги на неуважність, байдужість і навіть грубість співробітників. Були проведені дослідження, після чого вчені заявили про існування професійного виснаження, або "стресу спілкування" [3].

Як зазначають численні західні психологи [3], історія вивчення "вигорання" в американській науці пройшла дві фази, і в останнє десятиліття дослідження цього психічного стану виходять на якісно новий рівень наукового пізнання.

Перший етап (70 рр. ХХ століття, США) – це фаза "розвідок". Її мета полягала в тому, щоб дослідити сутність поняття "вигорання особистості". Об'єктом досліджень були фахівці "допомагаючих" професій (лікарі, психологи, психіатри). На даній фазі феномен вигорання вивчався у двох напрямках – психіатричному і соціально-психологічному. Саме представник психіатричного (або клінічного) напрямків Х. Дж. Фрайденберг в 1974 році ввів поняття "burn-out". Він вивчав характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться

в інтенсивному емоційному і тісному спілкуванні з клієнтами при наданні професійної допомоги [3].

Другий підхід був соціально-психологічним. Концепт "вигорання" як комплексу трьох симптомів сформулювали К. Маслач і її колеги. Перша стаття, присвячена даній проблемі, з'явилася в 1978 році. К. Маслач як соціальний психолог вивчала взаємодію людей у ситуаційному контексті роботи. До ситуативних чинників вигорання було віднесено: велику кількість клієнтів; переважання негативного зворотнього зв'язку від клієнта; недолік особистісних ресурсів для того, щоб впоратися зі стресом [4]. Таким чином, у 70-х роках ХХ століття вивчалася природа і чинники вигорання.

У 80-х роках ХХ століття почалася "інструментальна" методологічна фаза у вивченні синдрому "вигорання". Основний фокус був спрямований на оцінку даного психічного стану. Склалися опитувальники і розроблялась методологія дослідження в рамках індустріально-організаційної психології. Зокрема, К. Маслач був опублікований інструмент MBI (Maslach Burnout Inventory) для вимірювання вигорання, основних показників синдрому професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції професійних досягнень. При цьому "вигорання" стало розумітися як форма трудового стресу, яка пов'язана з поняттями задоволеності працею, організаційної культури та плінності кадрів. Індустріально-організаційний підхід об'єднав клінічні та соціально-психологічні напрямки вивчення вигорання.

З середини 1990-х років і до сьогодні дослідження синдрому "вигорання" в американській психології вийшло на "комплексний" та якісно новий рівень – крім чинників предметом дослідження виступили інші аспекти даного психологічного феномену. Зокрема, вигорання стало вивчатися не тільки в широкому колі соціальних професій, а й у офісних працівників, військовослужбовців, керівників тощо. Також, дослідження вигорання спираються на розроблену методологію К. Маслач, яка сформулювала вигорання не тільки як форму, але і як результат хронічного стресу у праці. Дослідницю справедливо вважають фундатором у вивченні синдрому "емоційного вигорання" за кордоном. К. Маслач розроблено психодіагностичний інструментарій. На даному етапі зарубіжні психологи вимірюють вигорання за допомогою декількох тестів: MBI, SBS та The Tedium Scale. Найпоширенішим тестом з вимірювання вигорання є, раніше згадуваний, MBI, всі інші розробляються на його основі [1].

Також, синдром "емоційного вигорання" досліджували такі зарубіжні вчені як Л. Бредлі, С. Джексон, Г. Дженет, Б. Фарбер, Дж. Сагер, Л. Томпсон, Дж. Чик. Теоретико-методологічну основу досліджень склали концептуальні ідеї вчених, педагогів про профілактику негативних психологічних явищ у освітньому середовищі (М. Коул, С. Пейперт).

Вітчизняні вчені інтенсивно досліджують синдром "емоційного вигорання" останні два десятиліття років. Деякі автори (Н.М. Булатевич) визначають емоційне вигорання як психогенний розлад, пов'язаний з професійною дезадаптацією, та особливо, з стилем поведінки педагога у навчальному середовищі. В.О. Орел [3, с.11] позначає вигорання як "стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери". Синдром професійного вигорання, на думку Н.Є. Водоп'янової, [2, с.29] це "...професійна деструкція особистості, яка виявляється у вигляді стійких психічних переживань, а також в змінах якості, структури і змісту професійної діяльності...". Подібна деструкція виникає в професійно-важких ситуаціях, які

суб'єктивно сприймаються працівниками як стресові та носять дезадаптивний характер.

Дослідники [1, 2] цього феномену одноставно вважають, що базовими компонентами синдрому "емоційного професійного вигорання" є: 1) *емоційна виснаженість, яка характеризується відчуттям емоційної перенапруги, втоми, спустошеності, викликаних професійною діяльністю; 2) деперсоналізація, що полягає у негативному, цинічному, бездушному ставленні до роботи, колег, організації; 3) редукція професійних досягнень виявляється у знеціненні результатів своєї праці, у почутті некомпетентності у своїй професійній галузі.*

Узагальнюючи результати досліджень сучасних вчених та власний досвід автора статті, можна виділити та вище означеними і наявними у викладачів компонентами та декількома критеріями вісім груп викладачів, які найбільше схильні до професійного вигорання:

(за критерієм особистісних якостей та властивостей викладача ВШ)

I. Викладачі-конфліктогени, які провокують (часто – несвідомо) різні міжособистісні, міжгрупові конфлікти через численні власні внутрішні протиріччя та дисгармонії у особистому житті. Їх альтруїстичним і соціально схвалювальним, а тому і декларованим та заявленим для колективу мотивом поведінки є "пошуки правди та справедливості". А прихованим та реальним мотивом поведінки стають прагнення опанувати та проявити владу над іншими, бажання самоствердитися у такій спосіб, устремління до задоволення від власної значущості – "хміль від влади", "упиваються владою", зверхня установка на оточення, підкреслення власної виключності та компенсація своїх (неусвідомлюваних) недоліків тощо. Послугуючися народною мудрістю, можна стверджувати, що викладачі-конфліктогени "копають яму у яку самі ж і упадуть" або ж "рубають гілку на якій самі ж і сидять". Тобто, в першу чергу, вони негативними емоціями шкодять собі, своєму здоров'ю, благополуччю та найріднішим їм людям.

II. Викладачі-інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. В основному у минулому такі особистості – вчені-дослідники, запрошені до викладацької діяльності, яка для них не є прерогативою. Такі викладачі характеризуються замкнутістю, скромністю, зосередженістю на предметі професійної діяльності та здатністю накопичувати емоційний дискомфорт.

III. Викладачі-невротики (активні), які відчувають постійний внутрішній конфлікт, незадоволення (через незадовільне фінансування), роздратування (через невихованих студентів, відсутність комфортних умов праці, недоброзичливих колег тощо), брак часу у зв'язку з професійною діяльністю.

IV. Викладачі-песимісти (пасивні), що мають негативну життєву установку на явища та процеси оточуючої дійсності, що проявляється у постійних скаргах, образах, заздорах та порівнянні себе, своїх "досягнень та переваг" із незаслуженими, на їх погляд, бонусами у конкурентів.

(за критерієм гендеру викладача ВШ)

V. Викладачі-молоді жінки, у яких болюче проявляється переживання внутрішньої суперечності між роботою, кар'єрою і сім'єю, вихованням дітей, до яких домінує почуття власної провини через брак часу на спілкування, спільну розвивальну діяльність, дозвілля, тощо з ними.

VI. Викладачі-молоді чоловіки, які через брак досвіду роботи, фінансового забезпечення професії, через "жіноче оточення" відчувають заниження своєї самооцінки, статусу та ставлять під сумнів свою загальну компетентність у цьому "важкому та небезпечному" житті.

(за критерієм формату, стилю діяльності викладача ВШ)

VII. Викладачі-конкуренти, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця. В основному це викладачі, які працюють за трудовим договором, мають погодинну оплату або ж пенсійний вік.

VIII. Викладачі-керівники, що змушені поєднувати та виконувати ще і управлінські функції у своїй освітній діяльності. У них значна частина робочого часу витрачається не керівництвом колективом, що у більшості випадків поступово стимулює розвиток синдрому "емоційного професійного вигорання".

Детально проаналізувавши цю типологію викладачів найбільш схильних до "емоційного професійного вигорання", можна зробити висновки, що у цьому процесі домінують стають індивідуальні якості, властивості педагогів та багатогранні умови їх професійної діяльності. Завдячуючи їй синдром професійного вигорання являє собою сукупність симптомів, які є результатом тривалого процесу професійної деформації. Її проміжні результати являють собою відповідні психофізіологічні стани суб'єкту, що проявляються у всіх сферах особистості (емоційній, мотиваційній, поведінковій тощо).

Як стверджує дослідниця **Н. В. Бещук-Венгерська** [1], серед симптомів професійного вигорання у педагогів найчастіше зустрічаються такі: знижений емоційний фон, настрій, небажання спілкуватися, прагнення помовчати на самоті, байдужість, емоційне переназначення, спустошеність і втома, яка проявляється зранку разом із пробудженням особистості. А також деформація у стосунках з іншими людьми: негативізм, підозрілість, недовіра, цинічність установок і почуттів до студентів та колег. Педагоги інколи негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи.

Факторами ризику виникнення професійного вигорання у педагогів можуть бути: вік, стаж роботи, рівень освіти, наявність спеціальної підготовки, внутрішньо психічний фактор та територіальний. Емоційному виснаженню піддаються педагоги у віці від 51-до 60 років. У віці від 40 до 50 частіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді педагоги, до 30 років, частіше схильні до мотиваційно-установочного 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. Спостерігається професійне вигорання у молодих педагогів, які вимагають від себе високої ефективності, якщо ж такі педагоги не досягають бажаних результатів у роботі з дітьми, виникає почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією. У педагогів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження [1].

Часто педагоги, особливо середнього віку, характеризуються інтерперсональною відчуженістю, відчуженістю в міжособистісних контактах, що може бути пов'язано з кризою середини життя, потребою реалізації свого професійного потенціалу і необхідністю передавати щось наступному поколінню, з'являються страхи стагнації і втрачених можливостей. Негативні професійні переживання пов'язані з віковою кризою часто виникають на фоні симптому "покинутого сімейного гнізда", коли власні діти виростають, одружуються і переїжджають від батьків. Переважна більшість педагогів – жінки, тому така вікова криза робить перенос з сімейного життя вчителя на професійне. Сімейні турботи переносяться на колектив вихованців, професійні питання стають на другий план, що викликає збільшення числа конфліктів як способу самозахисту. Чим більший стаж

роботи педагога, тим вищий рівень його професійного вигорання, що може бути пов'язано з незадоволенням кар'єрним ростом, низькою матеріальною винагородою, переживанням соціальної несправедливості, втрати соціального престижу, також проявляється через кризу середини життя. Педагоги, що проживають і працюють у великих містах більше схильні до професійного вигорання. Таке явище зумовлено великою кількістю контактів і взаємодією з незнайомими людьми.

А також спостерігається більша ймовірність професійного вигорання у педагогічних колективах, які мало знайомі з методами боротьби зі стресом та конфліктами. Особливо це актуально для молодих викладачів у яких фаховий досвід викладання не перевищує 8-10 років. Для таких педагогів бажано було б на рівні вищого навчального закладу або ж конкретного факультету створити консультативний центр з метою надання відповідної необхідної психолого-педагогічної допомоги у вигляді тренінгів-семінарів для профілактики, зокрема, і синдрому "емоційного професійного вигорання" освітян. Окрім багатьох інших цілей, у форматі тренінгу для молодих викладачів необхідно формувати звички психогігієни педагогічної діяльності, які стануть запорукою їх соціального професійного імунітету, невразливості до синдрому "емоційного професійного вигорання" та його уникнення, профілактики. Адже, знання, інформація інтелектуально озброюють особистість – "ознайомлений, повідомлений означає озброєний та підготовлений". Загальновідомий вислів засвідчує, що у наш час інформаційного суспільства той, хто володіє інформацією, той володіє і світом. До того ж, знання – не мішок і не валіза, тому їх не важко, а навіть приємно носити за "плечима" (за собою) і застосовувати у реальному житті та на тренінгових заняттях. Протягом них бажано було б ознайомлювати педагогів з факторами виникнення та динамікою синдрому "емоційного професійного вигорання" викладачів ВШ.

Процес вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної "розрядки" і розвивається поступово. Спочатку у такої особистості починає зростати напруга у спілкуванні. Відбувається загострення внутрішньоособистісних конфліктів педагога: понижуються самооцінка (через конфлікт, невідповідність між "Я-реальним" та "Я-ідеальним" особистості), підвищується тривожність, починає превалювати суперечлива система ціннісних орієнтацій ("політика подвійних стандартів"), виникають труднощі у виборі стилю педагогічної взаємодії. Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть незначних справ, доводиться докласти багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту. Стає усе важче зосередитись на виконуваній роботі. Особистість вже не завжди здатна стримати викликане оточуючими 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.

Згідно досліджень сучасних вчених [1-3] та авторської модифікації назв стадій, динаміка синдрому "емоційного професійного вигорання" складається з чотирьох етапів:

Перша мікро-стадія – первинна, поверхова, легка – це "дотик до проблем". Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у діяльності. Починається забування якихось робочих моментів (на-

приклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервово-психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три - п'ять років.

Друга мезо-стадія – середня, глибока – це "занурення у проблеми". Спостерігається зниження інтересу до роботи, навчання, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими): "не хочеться бачити" тих, з ким спеціаліст працює, прогресування апатії до кінця тижня, поява стійких негативних симптомів (немає сил, енергії, особливо вкінці тижня, головні болі по вечорах, "мертвий сон, без сновидінь", збільшення кількості простудних захворювань, підвищення дратівливості, людина "заводиться", як кажуть, з півоберта, хоча раніше подібного вона за собою не помічала. Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Особистість може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

Третя макро-стадія – важка, хронічна, "психосоматична" – це "розчинення у проблемах". Воно розпочинається тягучим, болісним, пронизаним наскрізь співіснуванням з проблемами. Ознаки та симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразки шлунку, цукрового діабету, хронічних тонзилітів, алергічних реакцій, депресій, панічних атак. Педагог може почати сумніватися в цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті та уваги, порушення сну, особистісні зміни. Викладач прагне до усамітнення. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми.

Четверта глобальна стадія – заключна, критична, екзистенційна – "втрата "Я", "роздушення, знищення проблемами". Це повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років [2].

За твердженням Н.В. Бещук-Венгерської [1], яке базується на визначенні В.В. Бойко, "емоційне вигорання" – це механізм психологічного захисту, вироблений особистістю, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи. "Емоційне вигорання" є надбаним стереотипом емоційної, частіше професійної поведінки. "Вигорання" є частково функціональним стереотипом, оскільки дає змогу людині дозувати та економно витрачати енергетичні ресурси. Водночас можуть виникнути його дисфункційні наслідки, коли вигорання спричиняє негативний вплив на професійну діяльність та стосунки з партнерами [5]. В.В. Бойко розглядає "емоційне вигорання" як професійну деформацію особистості, яка виникає під впливом низки чинників – зовнішніх та внутрішніх та, у переважній більшості випадків, включає в себе 3 стадії, кожна з яких складається з 4-х симптомів:

1-а стадія "Напруга" має симптоми:

- незадоволеність собою;
- загнаність у "кут";
- переживання психотравмуючих ситуацій;
- тривожність і депресія.

2-а стадія "Резистенція" проявляється у симптомах:

- неадекватне, виборче емоційне реагування;
- емоційно-моральна дезорієнтація;
- розширення сфери економії емоцій;
- редукція професійних обов'язків.

3-я стадія "Виснаження" розкривається у таких симптомах:

- емоційний дефіцит;
- емоційна відстороненість;
- особистісна відстороненість;
- психосоматичні та психовегетативні порушення.

Дослідниця Є. Лешукова [5], аналізуючи погляди Дж. Грінберга, деталізує ці стадії та пропонує розглядати емоційне професійне вигорання як п'ятиступінчастий прогресуючий процес. Автором статті ідеї цих вчених адаптовані до реалій сучасної вищої школи.

1. *Перша стадія емоційного професійного вигорання ("Ейфорія")*. Викладач зазвичай задоволений роботою і завданнями навчально-виховного процесу у ВШ, ставиться до них з ентузіазмом. Однак у міру продовження робочих стресів професійна діяльність починає приносити все менше задоволення і педагог стає менш енергійним.

2. *Друга стадія ("Дефіцит")*. З'являються втома, апатія, можуть виникнути проблеми зі сном. При відсутності додаткової мотивації і стимулювання у викладача втрачається інтерес до своєї праці або зникають привабливості роботи в даній організації та продуктивність його діяльності. Можливі порушення трудової дисципліни і відстороненість (дистанціювання) від професійних обов'язків. У разі високої мотивації працівник може продовжувати працювати, підживлюючись внутрішніми ресурсами, але на шкоду своєму здоров'ю.

3. *Третя стадія ("Руйнування")*. Надмірна робота без відпочинку, особливо "трудоголіків", призводить до таких фізичних явищ, як виснаження і схильність до захворювань, а також до психологічних переживань – хронічної дратівливості, загостреної злоби або почуття пригніченості у педагога. Постійне переживання браку часу.

4. *Четверта стадія ("Криза")*. Як правило, розвиваються хронічні захворювання, в результаті чого викладач частково або повністю втрачає працездатність. Посилюються переживання незадоволеності власною ефективністю та якістю життя.

5. *П'ята стадія емоційного вигорання ("Знищення")*. Фізичні і психологічні проблеми переходять у гостру форму і можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, що загрожують життю викладача. У нього з'являється стільки проблем, що кар'єра педагога знаходиться під неминучою загрозою.

Для того, щоб уникнути такої негативної динаміки і таким чином зберегти здоров'я та продуктивний високий рівень працездатності викладачу ВНЗ бажано здійснювати профілактику "емоційного професійного вигорання" застосовуючи, зокрема, комплексний підхід. Який базується на теоретичних дослідженнях сучасних вчених та на емпіричному досвіді автора статті (сумарна вибірка становила 37 викладачів факультету кібернетики, геологічного, фізичного, радіофізичного факультетів, Інституту філології та ННЦ "Інститут біології" Київського національного університету імені Тараса Шевченка).

Комплексний підхід до профілактики синдрому "емоційного професійного вигорання" полягає у врахуванні та збалансованому поєднанні фундаментальних, на думку автора, чинників, факторів якісного гармонійного стилю життя особистості, взагалі, та конструктивної успішної професійної діяльності викладача ВШ, зокрема. Якщо наявне і перше, і друге, то ймовірність виникнення синдрому зводиться до нуля. Засадами для цих чинників слугують задоволення потреб (згідно із "пірамідою потреб А. Маслоу"). До того ж, розділення на чинники є досить умовним, бо механізм розмежування може призвести до ушкодження сутності, динамі-

ки процесів. Тому потрібно звертати неабияку увагу на взаємозв'язки, взаємопрониклість, наскрізність, доповненість одних чинників іншими. Автором статті основний акцент поставлено на упорядкуванні, відповідно до цих чинників, практичних рекомендацій з профілактики синдрому "емоційного професійного вигорання" викладачів ВНЗ.

1. *Фізичний чинник, фізичні потреби, фізичне здоров'я викладача*. Як це не дивно, однією із найважливіших і найпростішою у втіленні, що не потребує особливих фінансових ресурсів до здійснення, є потреба (і, аналогічно, рекомендація) у повноцінному сні. Перед таким відпочинком, бажано спокійно прогулятися, подихати свіжим повітрям (господарі собак завжди виконують цю рекомендацію через свого домашнього улюбленця), засинати і прокидатися в один і той час, тощо.

Як засвідчують викладачі-біологи, саме 1) *8-годинний сон* стає домінуючим методом рекреації (а звідси і профілактики) особистості, схильної до синдрому "емоційного професійного вигорання". Все геніальне – максимально просто! Сон – найдосконаліший механізм універсального відновлення особистості. На жаль, сучасні викладачі ВНЗ, перевіряючи пізньої ночі модульні контрольні студентів, готуючись до занять, виступів на конференціях, звітів, створюючи наукові статті, презентації, тощо недооцінюють його значення та нехтують їм. І поступово, з часом та біологічним віком, мають незворотні ушкодження, негативні звички-надбаня, які стимулюють розвиток "емоційного професійного вигорання".

У цьому контексті важливого значення набуває збалансоване, "здорове", насичене вітамінами і мінералами 2) *харчування* відповідно до режиму та біологічного ритму викладача. Особливо антистресовими вважаються магній і вітамін Е, який міститься у *горіхах, зернах соняшника та гарбуза, у моркві, ожині, сої, оливковій та льняній оліях*, тощо. Істотно покращують настрій *банани, шоколад, сухофрукти, мед*. Загальновідомо, що без їжі людина може прожити навіть декілька місяців, без води – приблизно тиждень (тому потрібно пити свіжу негазовану воду не менше 8 склянок на день), а от без повноцінного сну – тільки кілька днів, опісля чого починаються галюцинації, нервові розлади і тому подібне.

Для профілактики емоційного вигорання педагога вкрай необхідним стає: достатнє 3) *фізичне навантаження*, заняття *спортом*, ранкова *гімнастика, йога, фітнес, танці* (танцювальні рухи під ритмічну музику сприяють звільненню від негативних емоцій, так само, як і будь-яка хатня робота); 4) *заняття улюбленою справою, хобі* (книжки, фільми, в'язання, садівництво, рибальство, туризм, тощо); 5) *масаж* (допоможе як класичний масаж, так і масаж біологічно активних точок на руках і ногах людини). Регулярні фізичні вправи сприяють виведенню з організму хімічних речовин, що утворюються в результаті стресу, роблять релаксацію більш глибокою і поліпшують сон. Отож, дотримання здорового способу життя та уникнення шкідливих звичок істотно знижує ризик виникнення синдрому "емоційного професійного вигорання" викладача ВНЗ.

Також бажаними є 6) *фітотерапія*, 7) *гомеопатія*, 8) *ароматерапія* (запахи цитрусових, бергамоту, прянощів діють на нервову систему збуджуючи, з'являється відчуття приливу сил; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервову напругу); 9) *терапія мінералами*.

Педагогу варто виконувати 10) *дихальні вправи* (заспокійливе з подовженим видихом дихання зменшує надлишкове збудження і нервову напругу; мобілізуюче дихання зі збільшеним вдихом допомагає подолати в'ялість, сонливість) та приймати 11) *водні проце-*

дури (контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку додасть бадьорості; взагалі, вода чудово змиває будь-який негатив).

II. Психічний чинник, відповідні потреби, психічне здоров'я викладача.

Образа, злість, гнів, невдоволення, критика себе та інших – все це найшкідливіші для організму емоції. Наш мозок викидає гормони стресу на будь-які подражники, що загрожують нашому спокою. При цьому йому зовсім байдуже, реальні вони чи вигадані. Тому і на надуману психологічну проблему організм відреагує, як на справжню. Через це викладачу важливо контролювати свої емоції, "перепрограмовуючи" їх з негативних на позитивні. Адже, у явищах оточуючої дійсності можна знайти багато корисних моментів. Було б бажання розвивати у собі цю "вигідну та зручну, конструктивну" психологію та філософію життя. Фундаментальними її ідеями є: "Важливо не те на "що" я дивлюся, а "як" я це бачу", "Все що робиться, відбувається – робиться на краще", "Все буде добре!".

Тому важливо навчитись звертати увагу на позитивні моменти життя і вміти бути вдячними за них. Негативне запитання "За що?" бажано перетворювати на позитивне "Для чого?". Для чого у моєму житті з'явилась та чи інша неприємна ситуація? Які висновки я маю з неї зробити? Чого я маю в цій ситуації навчитись? Якщо з таких позицій підходити до життєвих ситуацій, то вони перестають сприйматися як проблеми, і життя починає сприйматися як школа, де події і ситуації складаються таким чином, щоб ми могли навчитись саме тому, що нам потрібно.

Через призму такого підходу та ставлення до життя педагога ВШ, значущості набуває: **12) позитивна психологія** (базується на позитивному конструктивному мисленні особистості, зокрема, на уникненні вживання негативних кліше та переформатуванні їх на позитивні, спрямованих на успішне досягнення чітко визначених продуктивних цілей, тощо); **13) гумор** (сміх позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові; у відповідь на вашу усмішку організм продукуватиме бажані гормони радості; гумор чудово "перезаряджає" негатив); **14) тайм-менеджмент** (полягає у плануванні свого графіку діяльності на тиждень вечері у суботу, і у корекції його впродовж тижня, спираючись на знання схеми Ейзенхауера, принципу Парето та Паркінсона для оптимізації часу у які внесено "сміттєвий час", а також час на обід і відпочинок).

Також, корисною для викладача ВНЗ може стати **15) арт-терапія** (у ній виняткової цінності заслуговує *ізотерапія, терапія кольором* (зелений та синій колір допомагають заспокоїтись, червоний та жовтий надають енергію і бадьорість), *музикотерапія* (найкраще сприяє гармонізації психоемоційного стану прослуховування класичної музики, хоча у малих дозах рок теж буває корисним, він допомагає вивільнитись від негативних емоцій), *бібліотерапія, фототерапія, створення колажу*); **16) добродійність та 17) ведення щоденника**, самоаналіз у ньому.

III. Духовний чинник, духовні потреби, духовне здоров'я викладача.

Для профілактики емоційного вигорання педагога цей чинник бажано "підживлювати" **18) духовними практиками**. Зважаючи на українську історію, культуру саме православна психотерапія може стати таким дієвим відновлювальним ресурсом як і інші, у залежності від віросповідання, світогляду, ментальності, тощо викладача, способи духовного саморозвитку, самовдосконалення. У цьому контексті важливого значення набувають *медитації, візуалізації* (існують цілеспрямовані, задані на

певну тему візуалізації – уявно побувати у квітучому саду, відвідати улюблений куточок природи і т.д.).

Сприяють профілактиці вигорання педагога і **19) спілкування** з сім'єю, друзями, природою, тваринами (природа завжди дає людині відчуття приливу сил, відновлення енергії, так само як і домашні улюбленці); **20) подорожі** (збагачують та урізноманітнюють наше життя); **21) наукові конференції, заходи** (розширюють науковий кругозір, професійні контакти, підвищують кваліфікацію викладача ВНЗ); **22) культивування** у собі відчуття *душевного спокою, задоволеності та гармонії*. Яскравою ілюстрацією до цього твердження слугує стародавня східна мудрість: "Господи, дай мені сили, щоб змиритися з тим, що я не можу змінити; дай мені мужність, щоб боротися з тим, що я повинен змінити; дай мені мудрість, щоб відрізнити одне від іншого".

Повторення коротких, простих тверджень дозволяє впоратись із напругою, знімає неспокій, вгамовує сум'яття. Ось декілька прикладів:

- зараз я відчуваю себе краще (гарно, чудово);
- я можу повністю розслабитися, а потім швидко зібратися;
- я можу управляти своїми внутрішніми відчуттями;
- я справлюся з напругою у будь-який момент, коли побажаю;
- життя дуже коротке, щоб витратити його на всякий неспокій та метушню;
- щоб не трапилось, постараюся зробити все, від мене залежне, щоб уникнути стресу;
- внутрішньо я відчуваю, що все буде добре.

Можна створити свої твердження. Головне – повторювати їх декілька разів у день (вголос або записувати).

Звісно, комплексний підхід потребує удосконалення, доповнення та доопрацювання у подальшому. У цьому контексті, автор статті не претендує на вичерпність, а лише пропонує один із можливих варіантів профілактики синдрому "емоційного професійного вигорання" викладача ВНЗ.

Також, у комплексному підході важливий акцент поставлено на *особистісних чинниках, що знижують ризик емоційного вигорання у викладачів ВШ*: оптимізм, схильність до гіпертимності, товариськість, пошук нових контактів, орієнтація на компроміс, співробітництво при вирішенні конфліктів, високий рівень комунікативних умінь, креативність при вирішенні професійних завдань, розуміння особливостей управлінської праці та ін.

Для профілактики та допомоги педагогам у подоланні синдрому вигорання Н.В. Бещук-Венгерська [1] рекомендує наступне:

- організація робочих пауз для емоційного розвантаження;
- оптимізація режиму роботи та відпочинку;
- навчання прийомам релаксації та саморегуляції психічного стану;
- прищеплювання навичок конструктивних (успішних) моделей поведінки.

Для уникання ефекту "вигорання" дуже важливо дозувати свою працю і вміти вчасно її закінчити. Для цього потрібно:

- розраховувати й обдумано розподіляти своє навантаження;
- вчитися переключатися з одного виду діяльності на інший;
- не намагатися бути найкращим завжди й в усьому;
- простіше ставитися до конфліктів на роботі;
- брати участь у групових формах психологічної допомоги, тренінгах.

• вибирати справу, яка подобається, і уникати занять, які не викликають особливого ентузіазму. Це допоможе знайти щастя в професійному плані.

Також, слухними рекомендаціями [1] для викладачів ВНЗ є:

• Не варто шукати в роботі порятунк чи щастя. Пам'ятайте, що вона є діяльністю.

• Перестаньте жити за інших людей і сконцентруйтеся на своєму житті.

• Приділяйте час не тільки роботі, а й своїм особистим інтересам і потребам.

• Тверезо осмислюйте події минулого дня. Можете взяти за правило підведення підсумків.

• Перед тим, як допомогти комусь, гарно подумайте, чи дійсно людина цього потребує.

• Якщо не вмієте відмовляти, читайте – "Як навчитися говорити "Ні".

Здійснюючи такий постійний самоаналіз викладачу ВШ необхідно спиратися на фактори, що сприяють створенню позитивного психологічного клімату в студентському та педагогічному колективах:

• педагогічна емпатія – осмислення, відтворення та розуміння психічних станів студентів викладачем;

• педагогічне спілкування – встановлення контакту зі студентами, професійний вплив педагога на студентів, спрямований на оптимізацію навчально-виховної діяльності та особистісних стосунків між ними;

• педагогічний такт – найважливіший компонент професійної майстерності викладача, що ґрунтується на почутті міри впливу на студентів і встановленні з ними ділових та емоційних стосунків;

• педагогічна творчість – оригінальне й ефективне вирішення викладачем навчально-виховних завдань, збагачення теорії та практики виховання і навчання [1].

До того ж, освітянам бажано пам'ятати, що ті, хто допомагає іншим людям, як правило, прагнуть заперечувати власні психологічні проблеми. Важко зізнатися самому собі: "я страждаю на професійне вигорання". Тим більше, що у важких життєвих ситуаціях включаються внутрішні неусвідомлювані механізми захисту. Серед них – раціоналізація, витіснення травматичних подій, "окаменіння" відчуттів і тіла. Педагоги часто оцінюють ці прояви неправильно – як ознаку власної "сили". Деякі захищаються від своїх власних важких станів і проблем за допомогою активності, вони прагнуть не думати про них і повністю віддають себе роботі, допоможі іншим людям. Допомога іншим дійсно на деякий час може принести полегшення. Проте тільки на деякий час. Адаже надмірна активність шкідлива, якщо вона відволікає увагу від допомоги, якої потребуєте ви самі. Блокування власних почуттів і активність, виражена понад міру, можуть уповільнити процес відновлення особистості.

Також, *негативний* емоційний стан може полегшити фізична та емоційна підтримка від інших людей. Її потрібно приймати обговорюючи свою ситуацію з тими, хто, маючи подібний досвід, відчуває себе добре. У такій ситуації потрібно проявляти емоції і давати можливість друзям, колегам обговорювати їх разом. Бажа-

но використовувати кожну можливість переглянути свій досвід наодинці з собою або разом з іншими.

Для професіонала при цьому доречно і корисна робота з супервізором – професійно досвідченішою людиною, яка при необхідності допомагає менш досвідчену колезі в професійно-особистісному вдосконаленні. У запланований період часу професіонал і супервізор регулярно спільно обговорюють виконану роботу. В ході такого обговорення здійснюється навчання і розвиток, які допомагають вийти з вигорання. Потім, у неробочий час педагогам потрібна самота. Для того, щоб впоратись зі своїми відчуттями, особистості необхідно знайти можливість побути однієї, без сім'ї або близьких друзів. Висловлювати свої бажання потрібно прямо, ясно і чесно, говорити про них сім'ї, друзям і на роботі. Однак, пасивно чекати, що вигорання минеться з часом – нерозумно. Потрібно діяти, приділяти достатньо часу для сну, відпочинку, роздумів, розвитку особистості.

Висновки. Проаналізована у статті проблема видається актуальною, оскільки "емоційне професійне вигорання" спричиняє негативний вплив не тільки на викладачів, на їх діяльність і самопочуття, але і на студентів, колег, які стають заручниками синдрому.

Підсумовуючи все вище зазначене, стверджуємо, що на виникнення синдрому "емоційного професійного вигорання" викладача ВНЗ впливають як особистісні, так і об'єктивні, організаційні чинники і вони взаємно підсилюють один одного. Ці причини стимулюють розвиток синдрому, його динаміку в залежності від психічних процесів, якостей, властивостей особистості педагога та стажу, умов його освітньої діяльності. Тому, необхідно вчасно здійснювати його профілактику за упорядкованими та обґрунтованими у цій статті рекомендаціями.

Список використаних джерел

1. Бешчук-Венгерська Н.В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Методичний посібник / Бешчук-Венгерська Н.В. – Вінниця: ММК, 2015. – 39 с.
2. Водоп'янова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром вигорання: діагностика і профілактика. – СПб.: Питер, 2005. – 358 с.
3. Орел В.Е. Феномен "вигорання" в зарубіжній психології. Емпірические исследования / Орел В.Е. // Психологический журнал. – 2001. – №1. – С.16-21.
4. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring, 1982. – 276 p.
5. Лешукова Е. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики [Электронный ресурс] / Е. Лешукова // Вестник РАТЭПП. – СПб.: Питер, 1995. – №1. – Режим доступа: <http://home.perm.ru~dmitry/archive/p010.htm#>

References

1. Beshchuk-Vengerska N.V. Profilaktika sindromu profesijnogo vigo-rannya u pedagogiv. Metodichnij posibnik / Beshchuk-Vengerska N.V. – Vinnicya: MMK, 2015. – 39 p.
2. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika. – SPb.: Piter, 2005. – 358 p.
3. Orel V.E. Fenomen "vygoraniya" v zarubezhnoj psihologii. Empiricheskie issledovaniya / V.E. Orel // Psihologicheskij zhurnal. – 2001. – №1. – p. 16-21.
4. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring, 1982. – 276 p.
5. Leshukova E. Sindrom sgoraniya. Zashchitnye mekhanizmy. Mery profilaktki [Elektronnij resurs] / E. Leshukova // Vestnik RATEHPP. – SPb.: Piter, 1995. – №1. – Rezhim dostupu: <http://home.perm.ru~dmitry/archive/p010.htm#>

Надійшла до редколегії 15.08.16

N. Koshechko, PhD (Pedagogical Sciences), Associate Professor
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

PREVENTION THE SYNDROME OF "EMOTIONAL BURNOUT" OF THE HIGH SCHOOL LECTURER

In the article made an analysis of current ideas on the issue of preventing the syndrome of "emotional burnout" of the university lecturer. Particular emphasis is put on the causes of this syndrome. Exceptional attention is paid to the methods and ways of preventing the syndrome of "emotional burnout" of the university lecturer.

Keywords: actual psychological problems of university lecturer, "emotional burnout" syndrome, the prevention of the syndrome of "emotional burnout".

Н. Кошечко, канд. пед. наук, доц.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА "ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ" ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗ

В статье произведен анализ актуальных идей по проблеме профилактики синдрома "эмоционального профессионального выгорания" преподавателя ВУЗ. Специфический акцент поставлен на причинах возникновения этого синдрома. Исключительное внимание обращено на методы и способы профилактики синдрома "эмоционального профессионального выгорания" преподавателя ВУЗ.

Ключевые слова: актуальные психологические проблемы преподавателей ВУЗ, синдром "эмоционального профессионального выгорания", профилактика синдрома "эмоционального профессионального выгорания".

Відомості про автора

Кошечко Наталія Василівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Контактна інформація: (044) 521-35-13, 5469010@ukr.net

Кошечко Наталия Васильевна – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики, факультета психологии, Киевского национального университета имени Тараса Шевченко.

Контактная информация: (044) 521-35-13, 5469010@ukr.net

N. Koshechko – Ukraine, Kyiv; PhD (Pedagogical Sciences), Associate Professor of Pedagogy Department of Faculty of Psychology at Taras Shevchenko National University of Kyiv.

Contact information: (044) 521-35-13, 5469010@ukr.net

УДК 371.385:811.111

Я. Крапчатова, канд. пед. наук,
Національна академія Служби безпеки України, Київ

КОМП'ЮТЕРНЕ ТЕСТУВАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ САМОКОНТРОЛЮ РІВНЯ СФОРМОВАНОСТІ АНГЛОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В АУДІЮВАННІ У МАЙБУТНІХ ПЕРЕКЛАДАЧІВ

У статті досліджено питання самоконтролю, проаналізовано поняття англomовної компетентності в аудіюванні та самоконтролю, детально описано етапи роботи з аудіотекстом в контексті самоконтролю, представлено тестові завдання для перевірки рівня сформованості англomовної компетентності в аудіюванні на кожному з етапів роботи з аудіотекстом. На дотекстовому етапі пропонується виконання тестових завдань, які корелюють з прогностичним самоконтролем. На текстовому етапі виконуються тестові завдання для процесуального самоконтролю. На післятекстовому етапі пропонується тестові завдання для самоконтролю за результатом. Обґрунтовано використання комп'ютерної програми-оболонки для виконання тестових завдань для самоконтролю.

Ключові слова: самоконтроль, англomовна компетентність в аудіюванні, тестові завдання, дотекстовий, текстовий, післятекстовий етапи.

Постановка проблеми. Глобальні інтеграційні процеси в політичній, економічній, культурно-освітній і науково-технічній сферах України зумовлюють підготовку кваліфікованих перекладачів, які матимуть змогу орієнтуватися під час професійних комунікацій; адаптуватися до умов іншомовного середовища, необхідних для контактів; використовувати навички і вміння англomовної компетентності в аудіюванні (АКА) при здійсненні лінгвістичного супроводу; забезпечувати досягнення порозуміння у міжкультурній комунікації як усній, так і письмовій.

Зазначене вище свідчить про необхідність готувати майбутніх фахівців з перекладу, здатних рефлексувати, контролювати й удосконалювати свої вміння впродовж усього життя. Очевидним є той факт, що вже на початковому етапі вивчення іноземної мови (ІМ) слід залучати рефлексію студентів, яка полягає у здійсненні самоконтролю (СК) в мовленнєвій діяльності, оскільки СК є її невід'ємною частиною: людина здатна контролювати усне мовлення за допомогою мислення, власного слуху та моторики артикуляційного апарату, писемне мовлення – за допомогою зору та механічних рухів руки тощо. Таким чином, залучення СК при здійсненні аудіювання сприятиме розвитку й удосконаленню мовленнєвих умінь аудіювання, адекватному сприйнятті інформації, адекватному реагуванню та адекватному перекладу почутого повідомлення.

Мета статті. Оскільки АКА є невід'ємною складовою іншомовної комунікативної компетентності поряд із компетентностями в читанні, говорінні, письмі та лінгвосоціокультурною компетентністю, вважаємо за необ-

хідне розкрити питання організації СК рівня сформованості АКА у майбутніх фахівців з перекладу.

Стан дослідження. Різноманітні аспекти СК розглядаються сьогодні підрозділом Раді Європи, Європейським Центром Сучасних Мов, мета якого полягає в реформуванні підходів до викладання та навчання ІМ. Зокрема, СК досліджується як невід'ємна складова самонавчання (К. Морроу (K. Morrow), Дж. ван Ек (J. van Ek), Дж. Трім (J. Trim)), Європейський портфель для майбутніх викладачів ІМ розглядається як рефлексивний засіб контролю (Д. Ньюбай, (D. Newby), Р. Аллан (R. Allan), А. Феннер (A. Fenner), Б. Джонс (B. Jones), Г. Коморовська (H. Komorowska), К. Согікян (K. Soghikyan)), СК аналізується як засіб вимірювання мовленнєвих умінь (Р. Картер (R. Carter), Д. Нунан (D. Nunan), Дж. Бріндлі (G. Briendley)) тощо. В дослідженні з методики викладання ІМ знаходимо такі об'єкти контролю як лексична компетентність (Банкевич Л. В., Іванова О. Ф., Ніколаєва С. Ю., Саєнко Н. С.); граматична компетентність (Голубець В. В., Осідак В. В., Путінцева Т. В.); лексико-граматична компетентність (Красюк Н. І.); фонетична компетентність (Головач Ю. В.); соціокультурна компетентність (Шукліна С. І.); аудитивні вміння (Кміть О. В.); компетентність в говорінні (Мітіна М. В., Молокович О. О., Парнюгін О. С., Тихомирова О. В., Українська О. О.); компетентність в читанні (Король Т. Г., Цатурова І. А., Юдіс Г. Б.); писемне мовлення (Телешев Д. Ю., Шаповалова Т. Р.) та ін.

Розв'язання окреслених завдань передбачало використання таких **методів дослідження: теоретичних**