

Боярин Лілія Володимирівна – кандидат психологічних наук, викладач кафедри педагогіки, психології та теорії управління освітою Інституту післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області, м. Чернівці;

Завацький Юрій Анатолійович – старший викладач кафедри психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк.

УДК. 159.92.378:036.37.12

Брюховецька О. В.

РІВНІ РОЗВИТКУ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО ВЗАЄМОДІЇ ІЗ СУБ'ЄКТАМИ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ – ОДНОГО З КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Емпірично досліджено рівень толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу керівників загальноосвітніх навчальних закладів і її показників. Зроблено висновок про необхідність розвитку толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, як одного з важливих компонентів професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, в системі післядипломної педагогічної освіти. Джерел – 5.

Ключові слова: толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, етнічна толерантність, соціальна толерантність, комунікативна толерантність, прийняття інших, управлінська емпатія, толерантний стиль керівництва, гнучкість поведінки в різних управлінських ситуаціях, конфліктологічна толерантність.

Постановка проблеми. *Професійна толерантність є неодмінним атрибутом фахової діяльності керівників, невід'ємною ланкою в професійній взаємодії з суб'єктами навчально-виховного процесу та соціальним середовищем. Слід відзначити також відсутність чітких критеріїв, за якими можна було б оцінити рівень професійної толерантності керівників, а відтак, і розробити ефективну систему її формування. Відповідно наукова проблема дослідження особливостей професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів та її компонентів є актуальною як з наукової, так і з практичної точки зору.*

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зазначити, що у працях психологів є прямі або непрямі згадки про професійну толерантність, про можливі контексти її прояву і розвитку (Г. Андрєєва, О. Асмолов, Г. Бардер, С. Бондирєва, Р. Ділтс, А. Демчук, І. Дубровіна, І. Зимня, Ю. Ірхіної, Л. Коржаков, Р. Кочюнас, А. Маркова, Л. Мітіна, О. Мороз, Р. Немов, Ю. Поварьонков, А. Прихожан, К. Роджерс, О. Радченко, Г. Солдатова, А. Темницький, С. Толстіков, Р. Торосян, Т. Шаньшєрова, О. Шаюк, Л. Шнейдер та інших). Ми розуміємо словосполучення «професійна толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу» – як сукупності типів толерантності, характерних для фахівця як компетентного професіонала, здатного ефективно реалізовувати функції управління, яка складається з трьох взаємопов'язаних компонентів – власне управлінська толерантність, толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу та ауто толерантність.

Мета статті – визначити рівень толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу та її показників (етнічної толерантності, соціальної толерантності, прийняття інших, комунікативної толерантності, управлінської емпатії, толерантного стилю керівництва, гнучкості поведінки в різних управлінських ситуаціях, конфліктологічної толерантності).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. *Толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу* – комплекс професійно важливих якостей керівника, який характеризується прагненням досягти розуміння з іншими, здатністю керівника позитивно реагувати на соціальні відмінності, на співробітників незалежно від їхнього соціального статусу, повагою їхньої думки, емпатією, доброзичливістю у взаємовідношенні з ними, конструктивним спілкуванням, лояльності в оцінці вчинків і поведінки інших, безконфліктна участь у будь-якій комунікації, відношення до професії як способу самореалізації. Це свого роду розуміння природності і неминучості відмінностей між людьми, активне прийняття різноманіття, результатом якого стає безконфліктна участь у будь-якій комунікації, взаєморозуміння і узгодження самих різних мотивів, установок, орієнтацій, включаючи допомогу, сприяння, співпрацю, роз'яснення і діалог.

До показників толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, на наш погляд, слід віднести:

- *соціальну толерантність*, яка виявляється у формі партнерської взаємодії між керівником і різноманітними соціальними групами, коли признається потреба у такій співпраці і повага принципів сторін, що сприяє засвоєнню норм, традицій, культурно-історичної спадщини і т. п.

- *етнічну толерантність*, що виявляється в проблемно-конфліктних ситуаціях взаємодії керівника з представниками інших етнічних груп;

- *прийняття інших*, що полягає у первинній орієнтації керівника на цінність кожної людини, визнанні за нею права на власні інтереси, врахуванні її особливостей, відмові від оцінок його особистості, безумовному до нього ставленні;

- *комунікативну толерантність*, що виявляється і умінні керівника узяти вірний тон спілкування, легко і швидко входити в діловий і психологічний контакт з людьми, що дозволяє оперативно вирішувати питання, які вимагають його особистої участі;

- *управлінську емпатію*, яка надає можливість здобути деяку спільність, відновити розрив людських зв'язків, який багато в чому робить керівника і персоналу відокремленими і нетерпимо налаштованими по відношенню одне до одного;

- *толерантний стиль керівництва*, по-справжньому демократичний і тому найбільш оптимальний, передбачає позитивну самоорганізацію персоналу, в результаті якої стверджуються такі людські якості як порядність, взаємоповага, цінується істинний професіоналізм, людська гідність, здатність до творчості;

- *гнучкість поведінки в різних управлінських ситуаціях*, яка проявляється в здатності керівника адаптуватися до нових умов і ситуацій, легко і швидко змінювати власну поведінку залежно від обставин, відмовлятися від того образу дій, який перестав бути ефективним;

- *конфліктологічну толерантність*, яка пов'язана із стійкістю до зовнішніх дій і внутрішньою стійкістю, тому у конфліктній ситуації дозволяє спочатку усвідомлено і об'єктивно віднестися до неї, а потім робити обґрунтовані дії.

Дослідження проводилося на базі Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Вибірку досліджуваних склали 962 керівники загальноосвітніх навчальних закладів України. В емпіричному дослідженні використані такі *методи дослідження*: методика «Індекс толерантності» (Г.У. Солдатова, О.О. Кравцова, О.Є. Хухлаєв, Л.О. Шайгерова) [4]; методика «Визначення стилю взаємодії під час спілкування» [5]; методика «Діагностика загальної комунікативної толерантності» (В. Бойко) [4]; методика «Ваші емпатійні здібності» (В.В. Бойко) [5]; методика «Оцінка стилю керівництва» (О.В. Козловська, А.Й. Романюк, В.І. Урунський) [2]; методика «Самоактуалізаційний тест (САТ)» (*Шкала гнучкості поведінки*) [3]; тест «Оцінка рівня конфліктності особистості» [5]. Для опрацювання даних застосовувалися статистично-математичні методи з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

Отримані результати емпіричного дослідження дозволили визначити загальний рівень толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Рівні	Кількість досліджуваних (у %)
Низький	28,0
Середній	61,9
Високий	10,2

Як випливає з табл. 1, загалом рівень толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу досліджуваних керівників виявився недостатнім. Переважна більшість досліджуваних керівників має низький (28,0%) і середній (61,9%) рівень толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, що породжує у керівників неповагу, неприйняття, нетерпимість до існування інших, відмінних від власних, думок, позицій, що виражається в нетерпимості до них аж до прямої агресії. І лише у 10,2% респондентів виявлений високий рівень толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу. Для таких керівників характерним є: повага, уважне ставлення, індивідуальний підхід до всіх суб'єктів навчально-виховного процесу; прийняття чужої точки зору, вираженість у прийнятті рішень, перейняття на себе відповідальності за результати роботи свого колективу і за самих співробітників, які знаходяться в підпорядкуванні, координація їх дій, при цьому підтримуючи в них ініціативу і ентузіазм; створення такої атмосфери і згуртованості, коли співробітники є ще і однодумцями; підтримка ефективної комунікації в колективі; керування своїми емоціями і абстрагування від особистих симпатій/антипатій.

На наступному етапі було досліджено особливості розвитку *показників толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу* керівників загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 2).

Аналіз результатів дослідження *соціальної толерантності* керівників загальноосвітніх навчальних закладів дозволив визначити (див. табл. 2), що більшість досліджуваних керівників має низький (23,5%) і середній (59,0%) рівень соціальної толерантності. Високий соціальної толерантності мають 17,5% досліджуваних, які характеризуються чуйністю, мудрістю, неупередженістю, здатністю приймати і себе і

отоочуючих людей такими, які вони є, при цьому зовсім не відмовляючись від власної позиції, але і не нав'язуючи її партнерові.

Таблиця 2

Рівні розвитку показників толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу керівників загальноосвітніх навчальних закладів

Показники	Рівні розвитку (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	Середній	Високий
Соціальна толерантність	23,5	59,0	17,5
Етична толерантність	32,1	36,5	31,4
Прийняття інших	31,7	36,0	32,3
Комунікативна толерантність	29,6	39,6	30,9
Управлінська емпатійність	34,5	31,8	33,8
Толерантний стиль керівництва	18,5	73,9	7,6
Гнучкість поведінки в різних управлінських ситуаціях	29,6	39,9	30,5
Конфліктологічна толерантність	30,9	34,5	34,6

Як видно з результатів дослідження *етнічної толерантності* керівників загальноосвітніх навчальних закладів (див. табл. 2), більшість досліджуваних керівників має низький (32,1%) і середній (35,6%) рівень етнічної толерантності. Третина досліджуваних (31,4%) мають високий рівень етнічної толерантності, що характеризується шанобливим, неворожим ставленням керівника до представників інших етнічних груп, що є у контакті з власною етнічною групою, виражається в терпимості до осіб протилежних поглядів, переконань, культурних традицій; здатність вольовим зусиллям відстрочити свою емоційну реакцію на дратівливі чинники і вивести її за межі напруженої ситуації; здатність і готовність відмовитися від дій, які можуть завдати болю співробітникам, здолати протиріччя в стосунках шляхом розумних дій, заснованих на внутрішньому переконанні в необхідності взаємних поступок.

За результатами дослідження *рівня прийняття інших* виявилось (див. табл. 2), що більшість досліджуваних керівників має низький (31,7%) і середній (36,0%) рівень прийняття інших. Високий рівень прийняття інших мають лише 32,3% респондентів, що характеризується безумовним прийняттям іншого як автономної самостійної особистості, що має власну позицію, свої власні цінності і цілі людей такими, якими вони є; здатністю до теплих, доброзичливих соціальних стосунків; реалістичним сприйняттям, умінням покладатися на свій досвід, розум і почуття; здатністю брати на себе відповідальність, глибоке розуміння життя, цілісна життя філософія.

При дослідженні *рівнів комунікативної толерантності* було встановлено (див. табл. 2), що більшість досліджуваних керівників має низький (29,6%) і середній (39,6%) рівень комунікативної толерантності. Третина респондентів (30,9%) респондентів мають високий рівень комунікативної толерантності, що характеризується відкритістю, довірою, контактністю, прагненням до спілкування; високою культурою мовлення; умінням точно викладати свої думки, аналізувати і розуміти інші точки зору; умінням слухати і чути співрозмовника; навичками толерантної суперечки (дискусії, полеміки, дебатів) в умовах

плюралізму думок, умінням цивілізовано критикувати; володінням навичками самоконтролю, рефлексії і управління своїм емоційним станом.

Як видно з результатів дослідження *рівнів управлінської емпатійності* (див. табл. 2), більшість досліджуваних керівників має низький (34,5%) і середній (31,8%) рівень управлінської емпатійності. 33,8% респондентів мають високий рівень управлінської емпатійності, що проявляється у здатності ототожнювати себе з іншою людиною, подумки ставити себе в психологічну ситуацію іншої людини; володіти вмінням щиро та відверто цікавитись іншими людьми, співпереживати і співчувати іншим, виявляти високу чутливість і сприйнятливості в описі та демонструванні психологічних об'єктів; виявляти схильність до психологічного аналізу, пояснення поведінки та вчинків інших людей і власних.

Як випливає з результатів дослідження *рівнів толерантного стилю керівництва* (див. табл. 2), переважна більшість досліджуваних управлінців має низький (18,5%) і середній (73,9%) рівень толерантного стилю керівництва. І лише 7,6% респондентів мають високий рівень толерантного стилю керівництва, що характеризується відкритістю, працездатністю, впевненістю у своїх силах, послідовністю, чемністю і терпеливістю; орієнтацією на співпрацю, партнерство, підтримку активності і ініціативи підлеглих, справедливою оцінкою їхніх зусиль; тактовністю, конструктивною критикою.

Аналізуючи результати дослідження *рівнів гнучкості поведінки в різних управлінських ситуаціях* ми встановили (див. табл. 2), що переважна більшість досліджуваних керівників має низький (29,6%) і середній (39,9%) рівень гнучкості поведінки в різних управлінських ситуаціях. Високий рівень гнучкості поведінки в різних управлінських ситуаціях мають 30,5% респондентів, що характеризується автономністю поведінки керівника, здатністю мати власну думку, незалежність; відсутністю напруженості і тривожності в поведінці; здатністю легко відмовлятися від невідповідних ситуацій способів поведінки і виробляти або приймати нові, оригінальні підходи до вирішення проблемної управлінської ситуації при незмінних принципах і етичних основах діяльності; вирішувати внутрішні і зовнішні конфлікти.

Аналіз результатів дослідження *рівнів конфліктологічної толерантності* показав (див. табл. 2), що переважна більшість досліджуваних керівників має низький (30,9%) і середній (34,5%) рівень конфліктологічної толерантності. Третина респондентів (34,6%) мають високий рівень конфліктологічної толерантності, що проявляється у адекватному сприйманні і розумінні природи протиріч та конфліктів між людьми; намаганні зрозуміти позицію іншої людини зсередини, униканні насильства та шантажу; формуванні у себе і співробітників конструктивного відношення до конфліктів в організації; володінні навичками неконфліктного спілкування у важких управлінських ситуаціях; наявності навичок усунення негативних наслідків конфліктів.

Виявлені проблеми актуалізують необхідність розвитку толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу керівників загальноосвітніх навчальних закладів, який, на наш погляд, можливо здійснити в системі післядипломної педагогічної освіти в умовах спеціально організованого навчання.

Висновки. Отже, *толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу* є одним з важливих компонентів професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, яка забезпечує досягнення цілей через урівноваження інтересів, переконання різних сторін в необхідності пошуку взаємоприйняттого рішення.

Виявлений недостатній рівень розвитку толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу та її показників (етнічної толерантності, соціальної толерантності, комунікативної толерантності, прийняття інших, управлінської емпатії, толерантного стилю керівництва, гнучкості поведінки в різних управлінських ситуаціях, конфліктологічної толерантності) робить доцільним сприяння розвитку толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу та професійної толерантності управлінців в цілому, яку, зокрема, можна забезпечити в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Література

1. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
2. Карамушка Л. М. Психологія управління : Навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
4. Психодіагностика толерантності личности / Под ред. Г. Солдатовой и Л. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – С. 94–97.
5. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 190-208).

Транслітерація

1. Bondarchuk O. I. Sotsialno-psihologichni osnovy osobistisnogo rozvitku kerivnikiv zagalnoosvitnih navchalnyh zakladiv u profesijnij diyalnosti: monografiya [Social-psychological bases of personality development of heads of secondary educational institutions in professional activity: monograph] / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 p.
2. Karamushka L. M. Psihologiya upravlinnya : Navch. posib. / L. M. Karamushka. – K.: Milenium, 2003. – 344 s.
3. Karamushka L. M. Psihologija osvith'ogo menedzhmentu : navch. posibnyk / L. M. Karamushka. – K. : Lybid', 2004. – 424 s.
4. Psychodiagnostics of tolerance [Psychodiagnostics of personality tolerance] / Ed. by P. Soldatova, L. Shaygerova. – M. : Smysl, 2008. – P. 94–97.
5. Praktikum po psichologii menedzhmenta i professionalnoy deyatelnosti / Pod red. G. S. Nikiforova, M. A. Dmitrievoy, V. M. Snetkova. – SPb. : Rech, 2001. – S. 190-208.

Брюховецкая А. В.

Уровни развития толерантности к взаимодействию с субъектами учебно-воспитательного процесса – одного из компонентов профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений

Емпирически исследован уровень толерантности к взаимодействию с субъектами учебно-воспитательного процесса руководителей общеобразовательных учебных заведений и ее показателей. Сделан вывод о необходимости развития толерантности к взаимодействию с субъектами учебно-воспитательного процесса, как одного из важных компонентов

профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений, в системе последипломного педагогического образования. Источников – 5.

Ключевые слова: толерантность к взаимодействию с субъектами учебно-воспитательного процесса, этническая толерантность, социальная толерантность, коммуникативная толерантность, принятие других, управленческая эмпатия, толерантный стиль руководства, гибкость поведения в разных управленческих ситуациях, конфликтологическая толерантность.

Brukhovetska O. V.

Levels of development of tolerance for interaction with educational process subjects – one of components of profession-relevant of heads of secondary educational institutions

Having discussed the results of empirical research into the levels of tolerance for interaction with educational process subjects of heads of secondary educational institutions and its components, the author makes a conclusion about the necessity of development of tolerance for interaction with educational process subjects being an important component of profession-relevant tolerance of heads of secondary educational institutions in the system of post-graduate education. References – 5.

Key words: tolerance for interaction with educational process subjects, ethnic tolerance, social tolerance, communicative tolerance, acceptance of others, managerial empathy, tolerant style of leadership, behavioral flexibility in different management situations, conflict tolerance.

Брюховецька Олександра Вікторівна – кандидат психологічних наук, доцент, докторант кафедри загальної та практичної психології Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

УДК 378:37.011.31

Вакулєнко І. О.

ДЕФІНІЦІЇ ТА КОМПОНЕНТНА СТРУКТУРА БАТЬКІВСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У СІМ'ЯХ, ЩО МАЮТЬ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ

У статті розглянуто науково-теоретичні напрацювання з проблеми дефініційної сутності компетентності. Визначено, що розуміють під поняттям батьківська компетентність, з'ясовані основні компетенції, які необхідно мати батькам дітей з особливими освітніми проблемами. Джерел – 11.

Ключові слова: компетентність, компетенція, структура компетенцій, дефініції.

Постановка проблеми. Стрижневою інноваційною домінантою сучасної освітньої модернізації є компетентнісний підхід покликаний подолати прірву між освітою і вимогами життя. Ідея компетентнісно спрямованої освіти органічно пов'язана із тими педагогічними прецедентами, де утверджуються такі суспільно значущі цінності, як свобода вибору, демократичні цінності, особистісна значущість. Компетентнісно спрямована освіта визначає шляхи перебудови із екстенсивної моделі предметно-зорієнтованого «знання» на інтенсивну