

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 316.647.5:[37.07:005.95]

Брюховецька О.В.

МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Брюховецька О.В. Модель професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

У статті представлено модель професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, проаналізовано компоненти і складові професійної толерантності – власне управлінська толерантність (толериантність до невизначеності в управлінській діяльності, толериантність до змін в управлінській діяльності, толериантність до професійних стресів), толериантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу (етнічна толериантність, соціальна толериантність, комунікативна толериантність, прийняття інших, управлінська емпатія, толериантний стиль керівництва, гнучкість поведінки в різних управлінських ситуаціях, конфліктологічна толериантність), аутолериантність (прийняття себе (позитивне ставлення до себе, значущість ролі керівника, значущість професійної толериантності для керівника), адекватна самооцінка, асертивність, рефлексивність, самоконтроль).

Підкреслено актуальність формування професійної толериантності як інтегральної професійно важливої якості особистості керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: керівник загальноосвітнього навчального закладу, професійна толериантність, власне управлінська толериантність, толериантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, аутолериантність, формування професійної толериантності в системі післядипломної педагогічної освіти.

Брюховецкая А.В. Модель профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений. В статье представлена модель профессиональной толерантности руководителей общеобразовательных учебных заведений, проанализированы компоненты и составляющие профессиональной толерантности – собственно управленческая толерантность (толериантність к неопределенности в управленческой деятельности, толериантність к изменениям в управленческой деятельности, толериантність к профессиональным стрессам), толериантність к взаимодействию с субъектами учебно-воспитательного процесса (этническая толериантність, социальная толериантність, коммуникативная толериантність, принятие других, управленческая эмпатия, толериантний стиль руководства, гибкость поведения в различных управленческих ситуациях, конфликтологическая толериантність), аутолериантність (принятие себя (позитивное отношение к себе, значимость роли руководителя, значимость профессиональной толериантности для руководителя), адекватная самооценка, асертивность, рефлексивность, самоконтроль).

Подчеркнута актуальность формирования профессиональной толериантности как интегрального профессионально важного качества личности руководителей общеобразовательных учебных заведений в системе последипломного педагогического образования.

Ключевые слова: руководитель общеобразовательного учебного заведения, профессиональная толериантність, собственно управленческая толериантність, толериантність к взаимодействию с субъектами учебно-воспитательного процесса, аутолериантність, формирование профессиональной толериантности в системе последипломного педагогического образования.

Постановка проблеми. Зміни в соціокультурній ситуації сучасного суспільства вимагають орієнтації керівників загальноосвітніх навчальних закладів на толериантну взаємодію як на базис успішного і ефективного управління. Наявність *професійної толериантності* в сучасного керівника, вимушеного зважати на різноманітні зміни і невизначеність в управлінській діяльності, обумовлена тим, що керівникові необхідно «вчитися знаходити єдність і гармонію, без яких усе це різноманіття не лише не має сенсу, але і небезпечно для людства і його майбутнього» (О. Асмолов) [1].

Як показав проведений аналіз, дослідники часто визначають *професійну толериантність* у вузькому сенсі – як окремий вид, який протиставляється загальній, повсякденній толериантності. Ми розуміємо словосполучення «*професійна толериантність керівника загальноосвітнього навчального закладу*» у широкому сенсі – як сукупність типів толериантності, характерних для фахівця як компетентного професіонала в галузі управління освітою, здатного ефективно реалізовувати *функції управління* (цілепокладання, планування, прогнозування, координація, організація, контроль, облік, регулювання, управлінський аналіз, управління персоналом та ін.).

Аналіз основних досліджень і публікацій. Слід зазначити, що у працях психологів є прями або непрямі згадки про *професійну толериантність* (Г. Андреева [2], Г. Бардер [3], О. Грива [3], Е. Клепцова [7] та ін.); про можливі контексти її прояву і розвитку (О. Асмолов [1], Г. Солдатова [9]). Ю. Ірхіна [5], О. Нурлігаянова [8], Ю. Тодорцева [10], О. Шаюк [11] звернули увагу на особливості професійної толериантності представників педагогічної сфери. У той же час слід зазначити, що проблема *професійної толериантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів* досі досліджена недостатньо, і тому представляє значний науковий інтерес.

Отже, було визначено важливу теоретико-методологічну і практичну наукову проблему, яка потребує розв'язання і полягає в з'ясуванні змісту і показників професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Мета статті – представити модель професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. При дослідженні професійної толерантності важливим є виокремлення її *структури* – сукупності варіативних стійких компонентів, які зберігаються за різних змін умов життєдіяльності. У контексті нашого дослідження, розглядаючи *професійну толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу* як інтегральну професійно важливу якість особистості, вважаємо, що її варто вивчати у двох формах – *зовнішній (стійкість до несприятливих зовнішніх і внутрішніх чинників управлінської діяльності)* і *внутрішній* (характеристика керівника, який визнає своє Я, приймає себе таким, яким є, аналізує свої слова і вчинки, робить висновки зі своїх помилок, здатен вийти в позицію рефлексії щодо власних цінностей і установок).

Щодо *зовнішньої професійної толерантності* слід визнати, що в професійному плані цей вид толерантності для керівника вкрай потрібний, оскільки проблем, труднощів і несприятливих чинників в його діяльності досить багато. Діяльність керівника є надмірно напруженою через складність змісту професійної діяльності, широту функцій керівника, складність контингенту педагогічного та учнівського колективів, необхідність постійних змін і вдосконалення та ін., що породжує в керівників стреси, емоційне вигорання, різні форми професійної деформації особистості. Поза сумнівом, професійна толерантність повинна формуватися в керівника як здатність і вміння знімати професійну напруженість, як здатність до релаксації, до переключення або відключення від ситуації в потрібний момент.

Стосовно *внутрішньої професійної толерантності*, яка пов'язана з *характеристикою толерантного керівника*, йдеться про те, що *професійно толерантні керівники* мусять вирізнятися демократичністю, доброзичливістю, відкритістю, цінувати незалежність і доброту, шукати баланс інтересів, визнавати можливість духовного зростання і свободи вибору, бути оптимістично налаштованими стосовно підлеглих, бачити в них краще, завжди бути готовими розглянути альтернативні шляхи, рішення, варіанти. Такі керівники більш уміло вирощують кадри і завойовують їх лояльність, адже таке поведінка буде винагороджена ентузіазмом, мотивацією і підйомом енергії. Принципи демократизації, партнерських стосунків, дотримання прав особистості повинні в сучасних умовах домінувати над суто адміністративними методами і авторитарним стилем керівництва. Професійна толерантність припускає також схильність до інших, поблажливість, чуйність, довіру, терпимість до відмінностей, уміння володіти собою, доброзичливість, уміння не засуджувати інших, гуманізм, допитливість, здатність до співпереживання, уміння побачити іншу сторону істини.

Дотримання керівником у професійній діяльності толерантних установок сприяє створенню для всіх учасників навчально-виховного процесу комфортних умов взаємодії, нейтралізації агресивних, конфліктних взаємин. У той же час, це показник особистісного рівня керівника, готового збагачувати і вдосконалювати свій професійний рівень, характер і стиль поведінки шляхом контактів з іншими поглядами і практичними діями.

Професійна толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу складається з трьох взаємопов'язаних компонентів, таких як: *власне управлінська толерантність, толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу* (педагоги, учні, батьки) та *ауто толерантність* (рис. 1).

Власне управлінська толерантність – комплекс професійно важливих якостей особистості, який протиставляється стереотипності, категоричності та авторитаризму в управлінській діяльності і виражається у здатності керівника протистояти невизначеності, ризику, успішно адаптуватися до змін в професійній діяльності, справлятися з професійними труднощами і стресами, зберігаючи внутрішню стійкість.

Слід визнати, що в професійному плані цей вид толерантності для керівника вкрай потрібний, оскільки проблем, труднощів і несприятливих чинників в його діяльності досить багато.

До складових *власне управлінської толерантності*, на наш погляд, слід віднести:

- *толерантність до невизначеності в управлінській діяльності* – дозволяє керівникові почуватися відносно затишно навіть в ситуації високої ентропії, продуктивно діяти в незнайомій обстановці, а в разі браку інформації брати на себе відповідальність, приймати рішення без довгих сумнівів і боязні невдачі;
- *толерантність до змін в управлінській діяльності* – дозволяє керівникові приймати і здійснювати зміни, означає здатність перебудовуватися і змінювати середовище, забезпечувати конкурентоспроможність навчального закладу і виживання в довгостроковій перспективі;
- *толерантність до професійних стресів* – дозволяє керівникові самоорганізуватися в умовах стресу, протистояти сильним негативним емоційним впливам, що викликають високу психічну напруженість, оскільки діяльність керівника відбувається в умовах значних психологічних навантажень.



Рис. 1. Модель професійної толерантності керівників загальноосвітнього навчального закладу

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 взаєминах із ними, конструктивним спілкуванням, лояльністю в оцінці вчинків і поведінки інших, безконфліктною участю у будь-якій комунікації, ставленням 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 найрізноманітніших мотивів, установок, орієнтацій, включаючи допомогу, сприяння, співпрацю, роз'яснення і діалог.

До складових 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 визнається потреба у такій співпраці і повага принципів сторін, що сприяє засвоєнню норм, традицій, культурно-історичної спадщини тощо;

- *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 в умінні керівника узяти правильний 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 створити деяку спільність, відновити розрив людських зв'язків, який багато в чому робить керівника і персоналу відокремленими і нетерпимо налаштованими стосовно один 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 зі стійкістю до зовнішніх дій і внутрішньою стійкістю, тому в конфліктній ситуації дозволяє спочатку усвідомлено і об'єктивно поставитися до неї, а потім робити об'єктовані дії.

Аутолерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу – комплекс професійно важливих якостей особистості, що виявляється у прийнятті себе, автентичності, соціальному інтересі, адекватній самооцінці, що передбачає упевненість в собі, адекватнішу оцінку реальності, відповідальніше ставлення до власного життя, здатність аналізувати свої слова і вчинки, робити висновки зі своїх помилок. В основі *аутолерантності* прагнення особистості до свободи урівноважується відповідальністю, яку керівник добровільно і усвідомлено бере на себе, не порушуючи внутрішньої і зовнішньої рівноваги. Виняткової значущості набувають і саморозвиток, особистісне зростання, що лежать в основі аутолерантності.

До складових *аутолерантності*, на наш погляд, слід віднести:

- *прийняття себе* (позитивне ставлення до себе, значущість ролі керівника, значущість професійної толерантності для керівника) – якість зрілої особистості, заснована на реальному і глибокому знанні, здатність керівника приймати себе таким, який він є насправді, з усіма об'єктивно значущими чеснотами і недоліками, без самоосуду або, навпаки, самообожнювання. Прийняття себе таким, яким є, – основа для саморозвитку, самоактуалізації, самовдосконалення. Особливо значущою є ця якість для керівника, професійна діяльність якого постійно перебуває у полі «Я-Ти» відносин, успішність яких великою мірою залежить від прийняття керівником самого себе.

Позитивне ставлення до себе засвідчує зрілість особистості, яка проявляється у здатності усвідомлювати власну спроможність вирішувати складні завдання; адекватно оцінювати свої можливості; довіряти власному досвіду, розраховувати на нього в ускладнених ситуаціях; бути переконаним у досягненні успіху. *Значущість ролі керівника* виявляється в усвідомленні цінності себе як керівника, саморозумінні, самоповазі, адекватній оцінці результативності управлінської діяльності. *Значущість професійної толерантності для керівника* характеризується усвідомленням, що його сприймають як зразок для наслідування (керівник завжди, навіть за найнесподіваніших обставин, зобов'язаний зберегти за собою провідне становище в навчально-виховному процесі);

- *адекватна самооцінка* – реалістична оцінка керівником самого себе, своїх здібностей, моральних якостей і вчинків, яка дозволяє поставитися до себе критично, правильно співвіднести свої сили із завданнями різної складності і з вимогами оточення;

- *асертивність* – особистісна риса керівника, яку можна визначити як автономію, незалежність від зовнішніх впливів і оцінок, здатність самостійно регулювати власну поведінку, схильність поводитися так, щоб досягнути своїх цілей компромісно; характеризується здатністю конструктивно відстоювати свої права, демонструючи позитивність і повагу до інших, при цьому беручи на себе відповідальність за свою поведінку;

- *рефлексивність* – принципово властива керівнику здатність сприйняття не лише зовнішнього, але і внутрішнього світу, уміння виходити за межі власного «Я», аналізувати свої дії і вчинки, критично усвідомлювати свої особливості, бачити свої можливості в саморегуляції своєї діяльності і поведінки;

- *самоконтроль* – здатність керівника пригнічувати небажані форми поведінки, недоречні в конкретній ситуації емоції, це міра, в якій керівник контролює (рефлексує, усвідомлює), що виражає його поведінка, і адаптує її до вимог ситуації.

Отже, психологічний аналіз моделі *професійної толерантності* свідчить, що в усіх своїх сенсах вона є професійно важливою якістю особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу. Розвинена професійна толерантність дозволяє керівникові ефективно взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу, забезпечує високу стійкість управлінця до численних професійних стресів і сприяє ефективній побудові професійної кар'єри.

Висновки. Отже, можна сказати, що *професійна толерантність* є неодмінним атрибутом фахової діяльності керівників, невід'ємною ланкою в професійній взаємодії з підлеглими та соціальним середовищем. Поняття професійної толерантності керівника включає як загальні підстави толерантності, так і особливості, обумовлені його професійною діяльністю. Результати аналізу численних наукових джерел дозволили визначити професійну толерантність як інтегральну професійно важливу якість особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу та розробити її модель, яка складається з трьох взаємопов'язаних компонентів – власне управлінської толерантності, толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу та ауто толерантності.

Перспективи подальших досліджень. Незважаючи на наявність певної кількості наукових праць, залишається науково і методично незабезпеченим питання про формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти (процесі підвищення кваліфікації і отримання другої вищої освіти суб'єктами управління). Отже, перспективи подальших досліджень полягають у розробленні та апробації програми формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Список використаних джерел

1. На пути к толерантному сознанию [Текст] / под ред. А. Г. Асмолова. – М. : Смысл, 2000. – 198 с.
2. Андреева Г. М. Социальная психология : учеб. [для высш. уч. зав.] / Галина Михайловна Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 376 с.
3. Бардиер Г. Л. Социальная психология толерантности / Галина Леонидовна Бардиер. – СПб., 2005. – 118 с. : ил., табл.
4. Грива О. А. Соціально-педагогічні основи формування толерантності у дітей і молоді в умовах полікультурного середовища / О. А. Грива. – К. : Парапан, 2005. – 227 с.
5. Ірхіна Ю. В. Формування професійної толерантності майбутніх викладачів вищої школи / Ю. В. Ірхіна. – Одеса, 2011. – 220 с.
6. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
7. Клепцова Е. Ю. Психология и педагогика толерантности : [учеб. пособие для вузов] / Е. Ю. Клепцова – М. : Академический проект, 2004. – 176 с.
8. Нурлигаянова О. Б. Психологическое содержание педагогической толерантности как профессионально важного качества учителя [Текст] / О. Б. Нурлигаянова. – Ярославль, 2006. – 158 с.
9. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г. Солдатовой и Л. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – С. 94–97.
10. Тодорцева Ю. В. Педагогіка толерантності : [методичні рекомендації] / Юлія Володимирівна Тодорцева. – Одеса : СВД Черкасов М.П., 2004 р. – 90 с.
11. Шаюк О. Я. Вітакультурний метапідхід в осмисленні толерантності як інтегральної особистісної риси людини / Ольга Шаюк // Вітакультурний млин / [наук. консультант-редактор А. Фурман]. – 2010. – Модуль 11. – С. 21–24.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Na puti k tolerantnomu soznaniyu [Tekst] / pod red. A. G. Asmolova. – M. : Smysl, 2000. – 198 s.
2. Andreeva G. M. Social'naja psihologija : ucheb. [dlja vyssh. uch. zav.] / Galina Mihajlovna Andreeva. – M. : Aspekt Press, 1998. – 376 s.
3. Bardier G. L. Social'naja psihologija tolerantnosti / Galina Leonidovna Bardier. – SPb., 2005. – 118 s. : il., tabl.
4. Hryva O. A. Sotsial'no-pedahohichni osnovy formuvannya tolerantnosti u ditej i molodi v umovakh polikul'turnoho sere dovys hcha / O. A. Hryva. – K. : Parapan, 2005. – 227 s.
5. Irkhina Yu. V. Formuvannya profesijnoyi tolerantnosti maybutnikh vykladachiv vyshchoyi shkoly / Yu. V. Irkhina. – Odesa, 2011. – 220 s.
6. Karamushka L. M. Psykholohiya upravlinnya zakladamy sere dn'oyi osvity : monohrafiya / L. M. Karamushka. – K. : Nika-tsentr, 2000. – 332 s.
7. Klepcova E. Ju. Psihologija i pedagogika tolerantnosti : [u che b. posobie dlja vuzov] / E. Ju. Klepcova – M. : Akademicheskij projekt, 2004. – 176 s.
8. Nurligajanova O. B. Psihologicheskoe sodержanie pedagogicheskoj tolerantnosti kak professional'no vazhnogo kachestva uchitelja [Tekst] / O. B. Nurligajanova. – Jaroslavl', 2006. – 158 s.
9. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G. Soldatovoj i L. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – S. 94–97.
10. Todortseva Yu. V. Pedahohika tolerantnosti : [metodychni rekomendatsiyi] / Yuliya Volodymyrivna Todortseva. – Odesa : SVD Cherkasov M.P., 2004 r. – 90 s.
11. Shayuk O. Ya. Vitakul'turnyy metapidkhd v osmyslenni tolerantnosti yak intehral'noyi osobystisnoyi rysy lyudyny / Ol'ha Shayuk // Vitakul'turnyy mlyn / [nauk. konsul'tant-redaktor A. Furman]. – 2010. – Modul' 11. – S. 21–24.

Brukhovetska, O.V. A model of professional tolerance of heads of secondary educational institutions. Analysis of current theory and practice of management of secondary educational institutions revealed that researchers often defined professional tolerance in the narrow sense, i.e. as a kind of tolerance opposed to the common, everyday tolerance. We understand the term 'professional tolerance of heads of secondary educational institutions' in the broad sense - as a combination of different types of tolerance that characterize an individual as a competent professional in the field of education management who is able to effectively exercise different control functions (goal-setting, planning, forecasting, coordination, organization, control, accounting regulation, management analysis, personnel management, etc.).

The article presents a model of professional tolerance of heads of secondary educational institutions and describes its components which include: management tolerance proper (tolerance to uncertainty in management, tolerance to changes in management, professional stress tolerance), tolerance to inter-subjects interaction in the educational process (ethnic tolerance, social tolerance, communicative tolerance, acceptance of others, managerial empathy, tolerant styles of leadership, behavioral flexibility in different management situations, conflict tolerance), self-tolerance (acceptance of others, management empathy, tolerant styles of leadership, behavioral flexibility in different management situations, conflict tolerance), self-tolerance (self-acceptance, positive self-attitudes), etc.

The author emphasizes the importance of development of integrated professional tolerance of heads of secondary educational institutions in the system of post-graduate and refresher training.

Keywords: head of secondary educational institution, professional tolerance, management tolerance proper, tolerance to inter-subjects tolerance in educational process, self-tolerance, development of professional tolerance in post-graduate teachers' training.

Відомості про автора

Брюховецька Олександра Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент, докторант кафедри загальної та практичної психології, Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Brukhovetska, Olexandra Victorivna, PhD, associate professor, doctoral student, department of general and applied psychology, University of educational management, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparis011@mail.ru

УДК 159.923.3

Грубі Т.В.

СУЧАСНІ МОДЕЛІ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ

Грубі Т.В. Сучасні моделі перфекціонізму. У статті здійснено огляд основних зарубіжних і російських моделей перфекціонізму, наведено короткі характеристики моделей, розглянуто їхні переваги та недоліки порівняно з іншими моделями. Моделі перфекціонізму розглядалися у психоаналітичному, біхевіористичному та когнітивному напрямках сучасної психологічної науки. Автором відзначено необхідність побудови моделі, яка б описувала структуру та детермінанти перфекціонізму особистості. У сучасній психології перфекціонізм розглядається як психологічний конструкт, що поєднує прагнення суб'єкта до досконалості, високі особисті стандарти, прагнення доводити результати власної діяльності до найвищих стандартів.

Ключові слова: перфекціонізм, модель перфекціонізму, структура перфекціонізму, адаптивний перфекціонізм, дезадаптивний перфекціонізм, високі особисті вимоги.

Груби Т.В. Современные модели перфекционизма. В статье дается обзор основных зарубежных и российских моделей перфекционизма, приведены краткие характеристики моделей, рассмотрены их преимущества и недостатки. Модели перфекционизма рассматривались в психоаналитическом, бихевиористическом и когнитивном направлениях психологической науки. Отмечена необходимость построения модели, описывающей структуру и детерминанты перфекционизма личности. В современной психологии перфекционизм рассматривается как психологический конструкт, объединяющий стремление субъекта к совершенству, высокие личные стандарты, стремление приводить результаты своей деятельности в соответствие с самыми высокими эталонами.

Ключевые слова: перфекционизм, модель перфекционизма, структура перфекционизма, адаптивный перфекционизм, дезадаптивный перфекционизм, высокие личные требования.

Постановка проблеми. Реалії сьогодення характеризуються динамічністю та стрімкістю соціальних, політичних, економічних перетворень, необхідністю відповідати високим стандартам, які охоплюють майже всі аспекти життя людини та сприяють постійним змінам особистості. Активно розвиваючись, сучасне суспільство висуває велику кількість вимог до певних якостей та рис особистості, що мають сприяти її успішній та продуктивній життєдіяльності. Тому вивчення перфекціонізму набуває в сучасній психології актуальності, особливо це стосується питань про його психологічний зміст та структуру. В сучасній науці в контексті різних психологічних підходів розроблено досить велику кількість моделей перфекціонізму. Однак щодо концептуалізації перфекціонізму залишається багато невіршених питань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом феномен перфекціонізму активно вивчається, однак, як психологічна категорія, він є досить новою проблемою та досліджується переважно за кордоном. Основний доробок у дослідженні перфекціонізму належить зарубіжним ученим.

Зокрема вивченням психологічної структури перфекціонізму займалися такі вчені, як Дж. Ешбі, Д. Барнс, Г. Флетт, Р. Фрост, Р. Хейнберг, П. Х'юїтт, М. Холлендер, К. Райс, Р. Слейні, Н. Гаранян, В. Парамонова, Т. Юдеева. Розробці та адаптації методів діагностики перфекціонізму присвятили свої наукові праці А. Бек, Г. Флетт, П. Слейд, К. Райс, Р. Слейні, І. Грачова, С. Єніколопов, В. Ясная та ін. Корекцією перфекціонізму займалися А. Аушбот, Дж. Бароу, С. Бродей, Д. Барнс, А. Хардер, П. Х'юїтт, К. Фергсон, Г. Флетт, А. Форбс, Ф. Фрост, М. Гардінер, Х. Кірн, М. Кінг, А. Мартін, С. Мур, Р. Шафран, М. Ларських, С. Ларських та ін. Вивченням феномену перфекціонізму в професійній діяльності займалися Д. Бокум, А. Золотарьова, М. Ларських, А. Мар'є, А. Распопова, П. Флакман та ін.