

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ**  
**Кафедра педагогіки та психології освітньої діяльності**

**Кваліфікаційна робота**

**магістра**

на тему **Формування толерантності як професійної якості викладача**  
**закладу вищої освіти**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0118-з  
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки  
освітньої програми Педагогіка вищої школи

В.О. Сапун

Керівник к.психол.н., доцент Овсяннікова В.В.

Рецензент к.філос.н., доцент Іванова Л.С.

Запоріжжя

2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра педагогіки та психології освітньої діяльності

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки

Освітня програма Педагогіка вищої школи

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Завідувач кафедри \_\_\_\_\_**

д.психол.н., проф. Н.Ф. Шевченко

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 р.

**З А В Д А Н Н Я**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Сапун Вікторії Олегівні

---

1. Тема роботи Формування толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти  
керівник роботи Овсяннікова Вікторія Віталіївна, к.психол.н., доцент  
затверджені наказом ЗНУ від «30» травня 2019 року № 819-с
2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_
3. Вихідні дані до роботи аналіз і узагальнення психолого-педагогічної, соціальної і філософської літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) обґрунтувати теоретичні передумови визначення педагогічної культури викладача закладу вищої освіти; провести теоретичний аналіз проблеми толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти; дослідити процес формування толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти; скласти рекомендації щодо формування толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)  
6 рисунків, 2 таблиці

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Овсяннікова В.В., доцент		
Розділ 1	Овсяннікова В.В., доцент		
Розділ 2	Овсяннікова В.В., доцент		
Розділ 3	Овсяннікова В.В., доцент		
Висновки	Овсяннікова В.В., доцент		

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-лютий 2019 р.	Виконано
2	Аналіз наукових джерел	лютий-березень 2019 р.	Виконано
3	Написання вступу	березень 2019 р.	Виконано
4	Написання першого розділу	квітень-травень 2019 р.	Виконано
5	Написання другого розділу	травень-червень 2019 р.	Виконано
6	Написання третього розділу	вересень-листопад 2019 р.	Виконано
7	Написання висновків	листопад 2019 р.	Виконано
8	Передзахист	грудень 2019 р.	Виконано
9	Проходження нормоконтролю	грудень 2019 р.	Виконано

Студент \_\_\_\_\_ В.О. Сапун

Керівник роботи \_\_\_\_\_ В.В. Овсяннікова

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_ І.В. Козич

## РЕФЕРАТ

**Магістерська робота:** 82 сторінки, 6 рисунків, 2 таблиці, 84 джерела.

**Об'єкт дослідження** – толерантність як професійна якість викладача закладу вищої освіти.

**Предмет дослідження** – процес формування толерантності викладача закладу вищої освіти.

**Мета дослідження** полягає теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці ефективності тренінгових занять як засобу формування толерантності викладача закладу вищої освіти.

**Методи дослідження:**

– теоретичні: аналіз і узагальнення психолого-педагогічної, соціальної і філософської літератури з досліджуваної проблеми;

– емпіричні: методика спрямованості особистості Б. Басса; методика «Оцінка способів реагування в конфлікті» К. Томаса, спостереження, бесіди; педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний).

**Наукова новизна дослідження** полягає в теоретичному обґрунтуванні толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти в контексті педагогічної культури; розробці тренінгових занять з формування толерантності як професійної якості викладача ЗВО.

**Практична значущість дослідження** полягає в тому, що матеріали теоретичного аналізу психолого-педагогічної, філософської і соціальної літератури, а також рекомендації з формування толерантності як професійної якості викладача можуть бути використані викладачами закладів вищої освіти.

**Ключові слова:** КУЛЬТУРА, ПЕДАГОГІЧНА КУЛЬТУРА, ТЕРПИМІСТЬ, ТОЛЕРАНТНІСТЬ, КОМУНІКАТИВНА ТОЛЕРАНТНІСТЬ, ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ФАХІВЦЯ, ПЕДАГОГІЧНИЙ ПРОЦЕС, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	10
1.1. Стан наукової розробки проблеми педагогічної культури.....	10
1.2. Складові педагогічної культури викладача: терпимість, толерантність, комунікативна толерантність.....	17
1.3. Методологічні аспекти формування педагогічної культури викладача.....	28
РОЗДІЛ 2. ВИВЧЕННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ЯК ПРОФЕСІЙНОЇ ЯКОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ .....	33
2.1. Сутність толерантності як компоненту педагогічної культури викладача.....	33
2.2. Характеристика основних типів толерантності.....	45
2.3. Толерантність в контексті педагогічної культури викладача закладу вищої освіти.....	53
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	58
3.1. Програма і процедура дослідження.....	58
3.2. Результати дослідження процесу формування толерантності викладача закладу вищої освіти .....	65
3.3. Рекомендації з формування толерантності викладача закладу вищої освіти .....	73
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	83

## ВСТУП

**Актуальність дослідження** визначається потребами суспільства у випереджальній освіті і професійно-особистісному розвитку викладача закладу вищої освіти. Ці вимоги обумовлені комплексом причин:

- швидко змінюваною структурою потреб суспільства в цілому і його соціальних інститутів;
- технічним прогресом, що визначає необхідність володіння складним комплексом знань, умінь і навичок у професійній і соціальній діяльності;
- збільшенням інформаційного навантаження, на тлі якого знання мають тенденцію швидко застарівати, що обумовлює необхідність постійного удосконалення і самовдосконалення фахівців;
- необхідністю вміти «працювати в команді», виявляти готовність до співробітництва і самостійно орієнтуватися в суміжних галузях;
- висуванням на перший план таких якостей, як уміння брати на себе відповідальність, здатність самостійно думати і діяти.

Міжнародна комісія з освіти у ХХІ ст. дійшла висновку, що майбутній прогрес людства залежить не стільки від економічного росту, скільки від рівня розвитку особистості. ЮНЕСКО пропонує перейти від класичного поняття «людські ресурси» до концепції «компетентності людини». Дана концепція передбачає максимальне, всебічне врахування інтересів людини: оволодіння професійною культурою, знаннями, уміннями і навичками, необхідними для охорони і поліпшення здоров'я, розвитку культури, захисту навколишнього середовища, конкурентоспроможності на ринку праці.

Якість професійного становлення і розвитку особистості викладача закладу вищої освіти багато в чому визначає характер і долю модернізації вищої освіти, сприяючи приведенню її у відповідність до сучасних життєвих потреб країни. У зв'язку з цим виникає гостра необхідність розробки теорії і практики формування професійної культури викладача закладу вищої освіти.

Розробці проблем теорії управління освітою, аналізові особистості і діяльності викладача закладу вищої освіти присвячені дослідження І. Батракової, Ю. Конаржевського, М. Кондакова, В. Кричевського, В. Куценко, В. Лазарева, О. Лебедева, А. Моїсеєва, Ф. Паначина, М. Поташника, Т. Шамової, Р. Шакурова, Є. Ямбурга та ін. Ці дослідження допомогли побачити типові проблеми в діяльності керівників, виявити їхню природу, визначити роль і місце в розвитку системи освіти.

Толерантність вважалась людською позитивною рисою у всі часи. Вона передбачала терпимість до відмінностей між людьми, вміння жити, не заважаючи іншим, здатність мати права і свободи, не порушуючи прав і свобод інших людей. Толерантність також є основою демократії і прав людини. Нетерпимість у поліетнічному, поліконфесійному або полікультурному суспільстві призводить до порушень прав людини, насильству і збройних конфліктів. Сьогодні політики та науковці усвідомлюють загрозу суспільству, яка пов'язана з проявленням форм інтолерантності та нетерпимості в сучасному світі. Проте необхідність формування установок толерантної поведінки, протидія і конструктивна профілактика різних видів інтолерантності має для сучасного українського суспільства значення не тільки в аспекті національної безпеки.

У вітчизняній науці проблема толерантності в якості предмета дослідження вивчається не так давно, але інтереси теоретиків і практиків торкалися різних її аспектів. Частково розглянуті загально-філософські і соціокультурні питання толерантності (Ю. Бромлей, Р. Валітова, І. Гасанов, В. Лекторський, В. Шалін та ін.). Обґрунтовані різні теоретико-методологічні підходи до створення психології толерантності (А. Асмолов, С. Братченко, О. Орлов та ін.). Зроблена спроба психолого-педагогічного аналізу даної теми (Д. Зінов'єв, П. Комогоров, О. Скрябіна та ін.). Широке коло досліджень присвячено вивченню толерантності як сталості, тобто несхильності зовнішнім впливам. Такий підхід до цієї якості особистості розглянуто в працях Р. Брісліна Ю. Забродіна, В. Лебедева та ін. Розглядалась також і психологічна

сталість в деструктивних ситуаціях (Г. Платонов), фрустраційна толерантність (Г. Заремба, Б. Вяткін, К. Судаков) і стрес-толерантність (О. Баранов).

Про те, що до означеної проблеми інтерес значно зріс, свідчать результати досліджень, захищених в Україні лише за останнє десятиліття кандидатських дисертацій (М. Андрєєв, Л. Бернадська, О. Волошина, О. Грива, А. Гусєв, О. Зарівна, Е. Койкова, І. Кушніренко, О. Орловська, Ю. Попик).

Однак, попри досить широкий спектр досліджених аспектів, доводиться констатувати, що проблему формування толерантності викладачів ЗВО не можна вважати достатньо вивченою та розробленою як у теоретичній, так і практичній площинах.

Отже, актуальність та недостатнє теоретичне й практичне обґрунтування толерантності в контексті педагогічної культури і обумовило тему магістерського дослідження «Формування толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти».

**Об'єкт дослідження** – толерантність як професійна якість викладача закладу вищої освіти.

**Предмет дослідження** – процес формування толерантності викладача закладу вищої освіти.

**Мета дослідження** полягає теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці ефективності тренінгових занять як засобу формування толерантності викладача закладу вищої освіти.

**Завдання дослідження:**

1. Обґрунтувати теоретичні передумови визначення педагогічної культури викладача закладу вищої освіти.
2. Провести теоретичний аналіз проблеми толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти.
3. Дослідити процес формування толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти.
4. Скласти рекомендації щодо формування толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти.



**Гіпотеза дослідження** полягає в тому, що використання тренінгових занять сприятиме більш ефективному формуванню толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти.

**Методи дослідження:**

– теоретичні: аналіз і узагальнення психолого-педагогічної, соціальної і філософської літератури з досліджуваної проблеми;

– емпіричні: методика спрямованості особистості Б. Басса; методика «Оцінка способів реагування в конфлікті» К. Томаса, спостереження, бесіди; педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний).

**Теоретичну основу дослідження** склали праці вітчизняних та зарубіжних дослідників, присвячені вивченню толерантності у різних галузях науки: О. Асмолова, С. Братченка, О. Зарівної, Є. Касьянкової, І. Козубовської, Є. Клепцової, Д. Леонтьєва, П. Степанова, Ю. Тодорцевої, О. Столяренко та ін.

**Наукова новизна дослідження** полягає в теоретичному обґрунтуванні толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти в контексті педагогічної культури; розробці тренінгових занять з формування толерантності як професійної якості викладача ЗВО.

**Практична значущість дослідження** полягає в тому, що матеріали теоретичного аналізу психолого-педагогічної, філософської і соціальної літератури, а також рекомендації з формування толерантності як професійної якості викладача можуть бути використані викладачами закладів вищої освіти.

**Достовірність результатів дослідження** забезпечувалася теоретичною обґрунтованістю вихідних положень; використанням апробованого діагностичного інструментарію; експериментальною перевіркою гіпотези, висновків і рекомендацій; використанням методів, що адекватні меті, завданням і логіці розробки проблеми; якісним і кількісним аналізом експериментальних даних.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

#### 1.1. Стан наукової розробки проблеми педагогічної культури

Уявлення про те, що таке культура, йде корінням в такі науки, як соціологія, психологія, антропологія, які досліджують людську поведінку і взаємозв'язок між людиною і її вчинками, з одного боку, і між людиною і навколишнім середовищем, з іншою.

По суті, культура або культурне оточення людей є способом пристосування до існуючого фізичного і біологічного середовища. Звичаї, традиції, загальноприйняті норми поведінки, передаються в кожному народі з покоління в покоління. Суспільство створює свої табу і цінності, привчаючи людей відрізняти заохочувані їм норми поведінки від не рекомендованих або заборонених. Культура впливає і сама знаходиться під впливом будь-якого прояву людської життєдіяльності.

У даному підрозділі ми вивчимо поняття «педагогічна культура». Але спершу вивчимо загальне поняття «культура».

Існують різні підходи до розуміння тієї сторони реальності, яка стоїть за поняттям культури. У літературі можна зустріти різні спроби упорядкувати цю безліч визначень, підводячи їх під класифікації, серед яких можна виділити наступні: соціологічні, історичні, нормативні, психологічні, дидактичні, антропологічні.

Почнемо з соціологічного підходу, в якому культура розуміється як чинник організації суспільного життя, як сукупність ідей, принципів, соціальних інститутів, які забезпечують колективну діяльність людей. Прикладом такого визначення може бути наступне: «Культура – це те, що визначає соціальний аспект людської особистості з погляду засвоєної і

придбаної поведінки. Культура динамічна, рівно як і особистість, що прийняла дану культуру, і обидва вони міняються під впливом обставин і часу» [70, с. 69]. Тут же можна привести і таке визначення: «Культура – це колективне програмування розуму, яке відрізняє представників однієї категорії людей від іншої» [70, с. 69].

У історичному підході підкреслюється, що культура є продукт історії суспільства і розвивається шляхом передачі придбаного людиною досвіду від покоління до покоління. Наприклад, «культура є результат сумісної життєдіяльності, і основними складовими культури є чітко обкреслена група людей і певна історія їх існування. Культура визначає способи, за допомогою яких різні суспільства стандартизують і канонізують схвалені норми поведінки, також методи, за допомогою яких суспільство виражає неприйняття невідповідних моделей поведінки» [70, с. 70].

Згідно нормативному підходу, зміст культури складають норми і правила, що регламентують життя людей. Відомий російський культуролог А. Флієр так трактує культуру: «культура – сукупність штучних порядків та об'єктів, створених людьми на додаток до природних, завчених форм поведінки і діяльності, набутих знань, зразків самопізнання і символічних позначень навколишнього світу» [82, с. 67].

Дидактичний підхід розглядає культуру як те, чому людина навчилася. «Культура складається з ідеалів, цінностей і уявлень про життя, властивих людям і визначаючих їх поведінку. Культура виховується і засвоюється з дитинства і передається з покоління в покоління» [4, с. 78].

Згідно антропологічному підходу, культура – сукупність результатів діяльності людського суспільства у всіх сферах життя і всіх чинників, що становлять і зумовлюють спосіб життя нації, класу, групи людей в певний період часу [10].

Психологічний підхід вказує на зв'язок культури з психологією поведінки людей і бачить в ній соціальне обумовлені особливості людської психіки. В рамках даного підходу культура – це спосіб життя, той контекст, в якому ми

існуємо, думаємо, відчуваємо і спілкуємося один з одним. Це той елемент, який об'єднує в одне ціле групу людей. Це програма, закладена з раннього дитинства, яка управляє поведінкою людей і допомагає зрозуміти, що від них очікується і що трапиться, якщо ці очікування не будуть виправдані. Культуру можна визначити як ідеї, звичаї, навички, методи і прийоми, що характеризують дану групу людей в даний період часу [7, с. 8]. До даної групи визначень можна віднести і таке: «Культура складається з моделей поведінки, як виражених, так і прихованих, придбаних або переданих за допомогою символів, що є відмінною рисою людської істоти, і артефактів, що втілюють культуру; суть культури полягає в традиційних ідеях і властивих їм цінностях» [20, с. 217].

Згідно Е. Холу, не дивлячись на різноманітність визначень культури, існує три об'єднуючі положення:

- 1) культура — не щось вроджене, а придбане;
- 2) різні прояви культури взаємозв'язані;
- 3) всім членам суспільства властиві єдині культурні цінності, а саме культура визначає межі різних соціальних груп [33, с. 11].

Зі всіх відомих визначень культури витягнемо ті положення, які характеризують культуру в тому розумінні, в якому цей термін використовується в даній роботі:

- культура – це універсальне явище людського життя, не існує людського суспільства або соціальної групи без властивої їм культури;
- культура втілюється в системах соціальних цілей, цінностей, правил, звичаїв, стандартів;
- культура не успадковується генетичне, а засвоюється методом навчання;
- культура динамічна, здібна до саморозвитку, постійного породження нових форм і способів задоволення інтересів і потреб людей, що адаптують культуру до змінних умов буття;
- людство не є єдиним соціальним колективом, різні популяції людей створили різні національні, етнічні, соціальні культури;

- культура - продукт сумісної життєдіяльності людей;
- культура функціонує як підстава для самоідентифікації суспільства і його членів, усвідомлення колективом і його суб'єктами свого групового і індивідуального «Я», відмінності «своїх» і «чужих», вона виконує роль захисного і обмежуючого фільтру між її носіями і зовнішнім середовищем [19].

У підготовці викладача вищої школи особливе місце посідає формування педагогічної культури, оскільки звання «педагог» набуває свого справжнього сенсу тоді, коли воно невіддільне від поняття «культура». Лише в культурному середовищі можуть сформуватися фахівці, здатні вільно й широко мислити, створювати інтелектуальні цінності, яких завжди потребує школа, суспільство загалом. Культура є підґрунтям формування особистості педагога.

Так само як немає однозначного визначення поняття «культура», так і немає єдиного визначення поняття «педагогічна культура». Якщо розглядати педагогічну культуру в виробничому контексті, то слід обґрунтувати поняття корпоративної культури.

Л. Каммінгс відзначав, що корпоративна культура є по-суті рішенням суперечностей, які природно присутні в організації.

П. Друкер розглядав корпоративну культуру як справжній організуючий початок. Оскільки вона є середовищем, створеним спільною діяльністю людей, вона веде їх до об'єднання сумісних зусиль без яких-небудь видимих заходів з боку управляючого центру [19].

Дж. Коттер і Дж. Хескетт визначають корпоративну культуру як соціальне створену реальність і, отже, від того, як ми сприймаємо і реалізуємо культуру, залежить, як визначається культура і як вона змінюється [39].

Деякі автори розробили класифікації визначень і типології шкіл і напрямів. Так, Л. Смірсич систематизувала існуючі визначення і вивела три підходи, згідно яким педагогічну культуру можна розглядати як незалежну зовнішню складову, внесену в педагогічний процес ззовні; внутрішню складову педагогічного процесу; ключове порівняння в концепції організації, суть організації [52, с. 279].

У першому підході педагогічна культура розглядається як дуже широка категорія, фоновий чинник. Культура є сукупність уявлень і цінностей, які формують в людині суспільство, суспільна діяльність і соціальні взаємодії.

Другий підхід заснований на тому, що організації самі створюють свої культури. Представники даного підходу, С. Сисла, А. Кеннеді, М. Пауерса, зосереджують свою увагу на унікальних ритуалах, легендах і церемоніях, які виявляються в середовищі, створеному керівництвом компанії за допомогою встановлених правил, структури, норм і цілей.

Третій підхід розглядає педагогічну культуру як суть педагогічного процесу, її основну відмітну якість. Як відзначила Л. Смірнич організацію слід розглядати як культуру, тобто організація і є культура. Отже, культуру не можна виділити як окрему складову педагогічного процесу [52].

На думку О. Віханського і А. Наумова, педагогічна культура – це набір найважливіших припущень, які приймаються членами педагогічного колективу і які одержують вираження в цінностях, що заявляються організацією, задаючи людям орієнтири їх поведінки. Ці ціннісні орієнтації передаються індивідам через символічні засоби духовного і матеріального внутрішньо організаційного оточення. Таким чином, педагогічна культура є складним поєднанням важливих припущень, що бездоказово приймаються і розділяються членами колективу [18].

Е. Шейн визначає педагогічну культуру як комплекс базових припущень, винайдений, знайдений або розроблений групою, для того, щоб навчитися справлятися з проблемами навчально-виховного процесу. Цей комплекс функціонує достатньо довго, підтверджує свою спроможність і». тому передається новим членам педагогічного колективу як «правильний» образ мислення, відчуттів і поведінки відносно основних проблем організації [52, с. 279].

За визначенням В. Гриньової, педагогічна культура є особливим утворенням, діалектичною інтегрованою єдністю педагогічних цінностей, між якими існують певні зв'язки і відношення, що формуються, реалізуються і

вдосконалюються в різноманітних видах професійно-педагогічної діяльності й спілкування, визначаючи характер і рівень останніх [26, с. 35].

Таким чином, педагогічна культура – це сукупність цінностей, переконань, відносин, загальних для всіх суб'єктів педагогічного процесу, зумовлюючих норми їх поведінки. Вони можуть бути нечітко виражені, але за відсутності прямих інструкцій визначають спосіб дії і взаємодії людей і значною мірою впливають на хід виконання роботи і характер життєдіяльності організації.

Підводячи підсумки сказаному, педагогічну культуру можна охарактеризувати як комплекс поведінкових норм, артефактів, цінностей, уявлень і понять, які всіма розділяються та які організація створює у міру того, як вона вчиться долати перешкоди внутрішнього і зовнішнього характеру на шляху до успіху і процвітання; це соціальне створені реалії, які надають нам придбані досвідченим шляхом методи рішення проблем. Дане підкреслює, що в основі педагогічної культури лежить процес придбання знань в результаті соціальної взаємодії в умовах змінної реальності.

Т. Діл і А. Кеннеді розглядають чотири рівні педагогічної культури: цінності, герої, обряди і ритуали, структура спілкування.

Цінності – те, що розділяється всіма членами організації уявлення про організацію і її благо.

Герої – це ті члени організації, які є прикладом, що втілює найважливіші організаційні цінності.

Обряди і ритуали - це повні символізму церемонії в організації, які проводяться для того, щоб відзначати важливі для компанії події і залучати до них нових членів.

Структура спілкування — це канали неформального спілкування, по яких члени організації одержують інформацію про педагогічні цінності, героїв, обряди і ритуали [30, с. 99].

Деякі дослідники – Д. Геберт, Д. Шульц – пропонують більш дробову структуру педагогічної культури, виділяючи її наступні компоненти [40]:

1. Світогляд – уявлення про навколишній світ, природу людини і суспільства, які направляють поведінку членів організації і визначають характер їх відносин з іншими співробітниками, клієнтами, конкурентами. Світогляд тісно пов'язаний з особливостями соціалізації індивіда, його етнічною культурою і релігійними уявленнями.

2. Педагогічні цінності – предмети і явища педагогічного процесу, істотно важливі, значущі для духовного життя працівників. Цінності виступають зв'язуючою ланкою між культурою організації і духовним світом особистості, між організаційним і індивідуальним буттям. Особистісні цінності відображаються в свідомості у вигляді ціннісних орієнтацій, які включають також широкий круг соціальних цінностей, що визнаються особистістю, але які не завжди приймаються нею як власні цілі і принципи. Тому можливо як неповне, неадекватне відображення особистісних цінностей в свідомості, так і орієнтація в плані свідомості на цінності, які не є реальними мотивами поведінки. Цінності можуть зберігатися, навіть якщо в організації відбулися значні кадрові зміни. У той же час може бути здійснена певна зміна цінностей, які позначаються і на поведінці членів організації. Педагогічні цінності тісно пов'язані з педагогічною міфологією, яка виражається в системі історій, міфів, в яких укладена деяка характеристика якого-небудь члена організації.

3. Стилi поведінки, які характеризують членів педагогічного колективу. Сюди також відносяться специфічні ритуали і церемонії, мова, використовувана при спілкуванні, а також символи, які володіють особливим значенням саме для членів даної організації. Важливим елементом може стати який-небудь персонаж, який володіє характеристиками, надзвичайно цінними для даної культури і який служить ролевою моделлю поведінки для співробітників.

4. Норми – сукупність формальних і неформальних вимог, що пред'являються організацією по відношенню до своїх співробітників. Вони можуть бути універсальними і приватними, імперативними і орієнтовними і направлені на збереження і розвиток структури і функцій організації.



5. Психологічний клімат в організації, з яким стикається людина при взаємодії з її співробітниками. Психологічний клімат є переважаючою і відносно стійкою духовною атмосферою, що визначає відносини членів колективу один до одного і до праці [40, с. 38].

Жоден з цих компонентів окремо не може бути ототожнений з культурою організації. Проте в сукупності вони можуть дати досить повне уявлення про педагогічну культуру [9].

Таким чином, у даному розділі ми вивчили поняття «педагогічна культура», соціально-педагогічні особливості педагогічної культури та особливості її формування, управління та змінення.

Педагогічна культура — це сукупність цінностей, переконань, відносин, загальних для всіх співробітників педагогічного колективу, зумовлюючих норми їх поведінки. Вони можуть бути нечітко виражені, але за відсутності прямих інструкцій визначають спосіб дії і взаємодії людей і значною мірою впливають на хід виконання роботи і характер життєдіяльності організації.

Серед основних характеристик педагогічної культури є: усвідомлення себе і свого місця в колективі, комунікативна система, зовнішній вигляд, звички і традиції, усвідомлення часу, взаємостосунки між людьми, цінності і норми, світогляд, розвиток і самореалізація працівника, трудова етика. При розгляді структури педагогічної культури, ми вивчили такі компоненти, як світогляд, цінності, стилі поведінки, норми, психологічний клімат.

## **1.2. Складові педагогічної культури викладача: терпимість, толерантність, комунікативна толерантність**

З огляду на те, що в останнє п'ятиліття з'явилася значна кількість робіт, присвячених проблемам толерантності (терпіння) у її історичному розвитку, ми дозволимо собі зробити лише короткий екскурс в історію суспільства й в історію поняття.

У роботах С. Герасимова, Е. Клепцовой і ряду інших дослідників представлені різноманітні авторські підходи до розгляду феномена «терпимість» (толерантність) у різні історичні періоди [21; 40]. Це – і приборкання пристрастей за допомогою виховання (Сократ), і інтелектуальний самозахист (Платон), і прагнення до «золотої середини» (Аристотель), подолання страждань (Фома Аквінський), спокус (Е. Роттердамський), жаль (Ж. Руссо, А. Шопенгауер), дотримання мудрої міри рівноваги (И.Гете), загальний людський борг (І. Кант), компроміс із дійсністю для досягнення своїх потреб і бажань (Х. Плеснер), рефлексія чужого (В. Франкл).

Я. Каменський бачив у терпимості, взаємному прощенні один одному образ і накопиченої шкоди спосіб припинення нелюдськості, ворожнечі, ненависті, розпусти. Він вважав за необхідне знайомити дітей з такими важливими поняттями, як «людяність» й «терпіння» [38, с. 224].

А. Дистервег показав, що терпимість і повага людей друг до друга здатні нейтралізувати егоїстичні риси особистості, прояву ненависті й жорстокості, розвивати в них уміння бути турботливими, уважними, прощаючи образи й радіючись успіхам один одного [31, с. 170].

У вітчизняній філософській і педагогічній думці терпимість завжди відрізнялася від інших актів поведінки й припускала допущення чужої волі (В. Соловйов), політичну помірність і громадянську мужність (В. Франкл). По Н. Бердяєву терпимість – це рівень моральної свідомості [6, с. 322]. Н.. Рерих трактує терпимість як активну форму взаємодії [64, с. 32]. А для Серафіма Саровського – уміння любити [35, с. 8].

У сучасних підходах до толерантності можна вичленувати кілька аспектів: загальний, соціологічний, психологічний, педагогічний. Зупинимось на окремих аспектах поняття толерантності.

В російській мові поняття «терпимість», «терпіння» представлені сукупністю слів з досить великою різноманітністю відтінків.

У Словнику В.І. Даля читаємо: «Терпіти — терпівать що, виносити, переносити, зносити, бідувати, страждати; кріпитися... мужатися, триматися,

стояти не знемагаючи, не сумуючи; очікувати, вичікувати чогось кращого, сподіватися, бути лагідним, упокорюватися; снисходити, допускати, попускати, потурати, поноравлівати, давати звичку; не поспішати, не квапити, не гнати, сноравлівати» [28, с. 567].

У «Великому тлумачному словнику» наводиться таке визначення терпимості: здатність терпимо, поблажливо ставитися до чужих звичок, звичаїв, поглядів. Поблажливе ставлення до когось, чогось [16, с. 1243].

В «Словнику російської мови» представлено гніздо понять: «терпляче», «терплячість», «терплячий», «терпіння», «терпіти», «терпиться», «терпиме», «терпимість». Слово «терпіти» розглянуте в трьох змістах, головне для нашого дослідження – миритися з наявністю, існуванням кого-, чого-небудь. Слово «терпимість» співвідноситься з поняттям «здатність миритися з ким-, чим-небудь, ставитися поблажливо до кого-, чого-небудь; терпиме відношення» [67, с. 358-359].

С. Ожегов в «Словнику російської мови» співвідносить значення слова «терпимість» з «терпимим відношенням до чого-небудь. Терпимий – такий, що можна, повинне терпіти, з яким можна миритися; той, що вміє без ворожнечі, терпляче ставитися до чужої думки, характеру» [54, с. 801].

Розглянемо наступне поняття. Терпимий – такий з яким можна миритися; стерпний [16, с. 1243].

У Декларації принципів терпимості — основному міжнародному документі, що проголошує принципи людського єднання у світі, зазначені й шляхи реалізації цих принципів. «Толерантність» означає повагу, прийняття й розуміння багатой розмаїтості культур нашого миру, наших форм самовираження й способів прояву людської індивідуальності. Їй сприяють знання, відкритість, спілкування й воля думки, совісті й переконань. Толерантність — це гармонія в різноманітті. Це не тільки моральний борг, але й політична й правова потреба. Толерантність — це чеснота, що уможливорює досягнення миру й сприяє заміні культу війни культуром миру...

Прояв толерантності, що співзвучна повазі прав людини, не означає терпимого відношення до соціальної несправедливості, відмови від своїх переконанні. Це означає, що кожний вільний дотримуватися своїх переконань і визнає таке ж право за іншими. Це означає визнання того, що люди по своїй природі розрізняються по зовнішньому вигляді, положенню, мові, поведженню й цінностям і мають право жити у світі й зберігати свою індивідуальність. Це також означає, що погляди однієї людини не можуть бути нав'язані іншими [29, с. 63-64].

Поняття «толерантності» формувалося впродовж багатьох століть, і цей процес продовжується до цих пір. Накопичуючи різносторонні значення, термін «толерантність» прагне відповідати дійсності, в якій багатообразні прояви нетерпимості вимагають нових засобів подолання. Тому «скарбничка» толерантності постійно поповнюється. Зупинимось детальніше на цьому терміні.

Поняття толерантність походить від латинського терміну *tolerantia*, що вживався вже філософами античності, але що довго мав пасивний сенс «страждання». На думку Ларусса, слово *tolerance* вперше згадується в 1361 році. У Оксфордському словнику англійської етимології виникнення поняття «толерантність» як *tolerance* відноситься до XV століття, а *tolerantion* – до XVI століття. У XV столітті воно використовувалося ще в сенсі витривалості, здатності переносити біль. У XVI столітті додаються значення «дозвіл», «стриманість». У другій половині XVI століття поняття «толерантність» з'являється в Германії як дозвіл, поступка в питанні про релігійну свободу і в Нідерландах. У XVII столітті термін вживається і в сенсі можливості відправлення іншого релігійного культу. З цієї миті слово *tolerance* використовують у зв'язку з ідеєю віротерпимості [32].

Слово «толерантність» увійшло до вживання в російській мові порівняно недавно, в енциклопедичному словнику Ф. Брокгауза і І. Ефрона 1909 року видання дається невелика стаття про іменник «толерантність» як про терпимість до іншого роду релігійним переконанням.

У «Філософському енциклопедичному словнику» толерантність визначається як «терпимість до іншого роду поглядом». Терпимість є «ознакою упевненості в собі і свідомості надійності своїх власних позицій, ознакою відкритого для всіх ідейної течії, яка не боїться порівняння з іншою точкою зору і не уникає духовної конкуренції» [81, с. 544]

Психологічна проблематика толерантності знаходиться на найраніших етапах дослідження.

У «Великому психологічному словнику» толерантність визначається неоднозначно:

- по-перше, «установка ліберального ухвалення моделей поведінки, переконань, цінностей іншого»;
- по-друге, «здатність виносити стрес без серйозної шкоди»;
- по-третє, «переносимість до ліків» [11, с. 363].

Таким чином, етимологічне значення толерантності полягає в тому, що вона розуміється як здатність витримувати або чинити опір стресам, шкідливим діям навколишнього середовища, ліків, здатність витримувати і приймати іншого індивіда.

Укладачі словника указують на той факт, що толерантність може носити як позитивний заряд і активне забарвлення, так і негативний заряд («неприродна стриманість, вид скреготіння зубами при упокорюванні з поведінкою, переконаннями і цінностями іншого»). Можливість негативного прояву толерантності з'являється при несформованій позитивній толерантності.

Особливий інтерес є спектр значень перекладу терміну *tolerance* (англ.), що зустрічається в англійському психологічному словнику: придбана стійкість; межа стійкості (витривалість) людини; стійкість до стресу; стійкість до конфлікту; стійкість до поведінкових відхилень [36, с. 72].

Отже, толерантність (лат. *tolerans* – терпимість) це – прояв терпимості до чужих думок, вірувань, світоглядних уподобань, а отже, визнання за людиною права на власну думку, публічне її оприлюднення та доведення та доведення

правомірності; спокійне, виважене ставлення індивіда до суджень інших людей [43, с. 258].

Звернемося до іншого джерела. «Радянський енциклопедичний словник» дає таке визначення толерантності – (від лат. *tolerantia* – терпіння):

1) імунологічний стан організму, при якому він нездібний синтезувати антитіла у відповідь на введення певного антигена при збереженні імунної реактивності до інших антигенів. Проблема толерантності має значення при пересадці органів і тканин.

2) здатність організму переносити несприятливий вплив того або іншого чинника середовища.

3) терпимість до чужих думок, вірувань, поведінки. [70, с. 1348]

Толерантність формується на основі визнання єдності і різноманіття людства, взаємозалежності всіх від кожного і кожного від всіх, пошана має рацію іншого, а також утримується від спричинення шкоди, оскільки шкода, що заподіюється іншому, означає шкоду для всіх і для самого себе.

Визнання поняття «толерантності» не виключає того, що в різних мовах і залежно від історичного досвіду народів воно має різні смислові відтінки.

У англійській мові толерантність (*tolerance*) означає «готовність і здатність без протесту сприймати особу або річ».

У французькому (*tolerance*) толерантність – це «пошана свободи іншого, його образу думки, поведінки, політичних і релігійних поглядів».

У китайській мові бути толерантним (*kuan rong*) означає «дозволяти, допускати, проявляти великодушність відносно інших»

У іспанському толерантність (*tolerancia*) трактується як «здатність визнавати відмінні від своїх власної ідеї або думки».

У арабському (*tasamul*) – «прощення, поблажливість, м'якість, поблажливість, співчуття, прихильність, терпіння . розташована до інших»

У понятійно-термінологічному словнику з соціальної роботи толерантність розглядається як «один з керівних принципів соціальної роботи, визнання правомірності культурних, релігійних, расових та інших відмінностей

між індивідами, терпиме ставлення до виявлення несхожості у зовнішньому вигляді, поведінці, ціннісних орієнтаціях» [58, с. 139].

У «Психологічній енциклопедії» толерантність визначається як терпимість до висловлюваних іншими думок, позицій, а також релігійних вірувань, поведінки тощо [62, с.363].

Український педагогічний словник дає визначення толерантності як терпимості до чужих думок та вірувань [80, с. 332].

В. Золотухін у своєму дослідженні розглядає толерантність як «визнання поваги й рівності, відмова від домінування й насильства, визнання багатомірності людської культури, норм і вірувань, відмова від відомості різноманіття до однаковості або переваги якоїсь однієї точки зору» [35, с. 8].

Приблизно в цьому ж ключі трактують толерантність і багато інших авторів, виділяючи ті або інші аспекти й поняття.

С. Бондирева толерантність розуміє як терпимість до інокультури, інакомисленню, іновірству, довірчисть, що відповідає розуміння й т.д., як існування в рамках певних відносин, у тому числі й у процесах взаємодії [12, с. 9]. Для автора толерантність - об'єктивно виниклий соціальний феномен, інструмент регулювання цих відносин. У той же час толерантність - це суб'єктивна якість, що характеризує окрему особистість, і для її формування потрібний діалог «багатоструктурний, багат шаровий, різноманітний, що забезпечує реалізацію дитини, що самовизначається, не тільки в замкнутому світі школи, клубі, але й у процесі прилучення його до того миру, у який він входить опосередковано, у тому числі через ЗМІ» [12, с. 10].

П. Степанов слідом за В. Петровським визначає толерантність насамперед як ціннісне відношення до людей, що виражається у визнанні, прийнятті й розумінні, де під визнанням розглядається здатність бачити в людині носія інших цінностей, інших поглядів, іншого способу життя, а також усвідомлення його права бути іншим, під прийняттям — позитивне відношення до інаковості, під розумінням — здатність глянути його очами, тобто з погляду цього іншого [73, с. 23].

На наш погляд, логічно й несуперечливо характеризують толерантність Г. Безюльова й Г. Шеламова. Автори розглядають ряд значень толерантності. Перше значення вони зв'язують із терпінням, терпимістю й підкреслюють, що це одна лише грань трактування цього поняття. Друге значення пов'язане з розумінням толерантності як умови й форми успішної адаптації людини. Третій аспект толерантності — стійкість: придбана стійкість, стійкість до визначеності, етнічна стійкість [5, с. 23].

Толерантність пов'язана з поняттям допущення, дозволу, визнання самого факту різноманіття людей, відмінних від нас. Вона може бути розглянута як прийняття, що характеризується спрямованістю на інший; ця важлива умова продовження взаємодії.

У толерантності проявляється прагнення людини досягти розуміння з іншими, погодити самі різні установки, мотиви, орієнтації, не прибігаючи до насильства, придушенню людської гідності.

Цивільна концепція толерантності, як справедливо затверджують Г. Безюльова й Г. Шеламова, включає пошук компромісних рішень для самозбереження самої людини й суспільства в цілому.

О. Холостова у словнику-довіднику з соціальної роботи розглядає толерантність як «один з керівних принципів соціальної роботи ..., як властивість культури індивіда і суспільстві, яка формується всім ходом історичного розвитку» [69, с. 360].

Представник філософського крила розгляду поняття толерантності В. Лекторський, пропонує чотири можливі способи розуміння поняття толерантності [47].

Перший, «толерантність як байдужість», припускає існування думок, істинність яких ніколи не може бути доведена (релігійні погляди, специфічні цінності різних культур, особливі етнічні вірування і переконання і т.д.).

Другий, «толерантність як неможливість взаєморозуміння», обмежує прояв терпимості пошаною до іншого, якого разом з тим зрозуміти неможливо і з яким неможливо взаємодіяти.



Третій, «толерантність як поблажливість» має на увазі привілейоване в свідомості людини положення своєї власної культури, тому все інші оцінюються як слабкіші: їх можна терпіти, але при цьому одночасно і зневажати.

І нарешті, «терпимість як розширення власного досвіду і критичний діалог» дозволяє не тільки поважати чужу позицію, але і змінювати свою в результаті критичного діалогу. На цей період до толерантності і указує автор як бажаний для сучасної ситуації [47, с. 49].

Доктор філософських наук В. Кисельов вважає, що термін «толерантність» визначається як «терпимість до іншої думки, способу життя, поведінці, ідеям... Толерантність – прояв готовності прислухатися до думки інших, прагнення до вміння поважати правоту інших позицій» [53, с. 105].

Цей термін характеризує один з основних демократичних принципів і є важливою характеристикою сучасної людини.

Соціолог Е. Френкель-Бруневик описав толерантність як «здатність особистості сприймати протилежні якості об'єкта, наприклад, сприймати існування позитивних і негативних рис особистості, а також переносити двоякі почуття, наприклад, симпатію і антипатію» [60, с. 25].

А. Єсін розглядає «толерантність як загальну властивість культури окремої особистості», підкреслюючи при цьому роль здорової нетерпимості [60, с. 27].

Укладач психолого-педагогічного словнику Є. Рапацевич розглядає толерантність як «терпимість, психічну сталість при наявності фрустраторів і стресорів, що сформувалися в результаті зниження чуттєвості до їх повторювань. Існує розуміння толерантності як терпимості до різних суджень, непривзятість до оцінки людей і явищ» [63, с. 790].

Згідно визначенню, даному в Декларації принципів толерантності (підписана 16 листопада 1995 року в Парижі 185 державами-членами ЮНЕСКО), толерантність означає «пошана, ухвалення і правильне розуміння

багатого різноманіття культур нашого миру, наших форм самовираження і способів проявів людської індивідуальності» [29].

Це визначення, найбільш масштабне, має на увазі терпиме відношення до інших національностей, рас, кольору шкіри, підлоги, сексуальної орієнтації, зросту, інвалідності, мові, релігії, політичним або іншим думкам, національному або соціальному походженню, власності і ін.

На російську мову з англійського Декларація була переведена як «Декларація принципів терпимості». Але поняття «терпимість» не тільки не відображає повноти «толерантності», але і може бути прямо протилежний йому.

Російське дієслово «терпіти» має негативне забарвлення: терпіння завжди пасивно і означає лише зовнішній зміст свого відношення («я його терплю»), що ніяк не міняє самої позиції нетерпимості. Навпроти «толерантність» тлумачиться в Декларації як «активне відношення, що формується на основі визнання універсальних прав і основних свобод людини».

Термін «толерантність» раніше частіше використовували в медицині і в гуманітарних науках, означаючи «відсутність або ослаблення реагування на який-небудь несприятливий чинник в результаті зниження чутливості до його дії». А слово «терпимість», більш знайоме і звичне, таке, що вживається в буденній мові, означає «здатність, уміння терпіти, миритися з чужою думкою, бути поблажливим до вчинків інших людей».

Слово «терпимість» часто асоціюється з пасивним ухваленням навколишньої реальності, неопором, здатністю «підставити іншу щоку». Толерантні установки, навпаки, проявляють себе активною життєвою позицією, що припускає захист прав будь-якої людини і відношення до проявів нетерпимості як до неприпустимих.

Поняття «толерантності», хоч і ототожнюється більшістю джерел з поняттям терпіння, має яскравішу активну спрямованість. Толерантність – не пасивне, не природне підкорення думці, поглядам і діям інших, не покірне терпіння, а активна етична позиція і психологічна готовність до терпимості в

ім'я взаєморозуміння між етносами, соціальними групами, в ім'я позитивної взаємодії з людьми іншого культурного, національного, релігійного або соціального середовища [77].

Отже, у наведених нами визначеннях дається інтегративна характеристика толерантності, що включає все різноманіття аспектів цієї категорії.

Останніми роками в психологічній літературі з'явилося таке поняття, як «комунікативна толерантність», на думку В.В. Бойка, це – толерантність, що обумовлена, як свідомими так і не свідомими реакціями людини на відмінності між її особистісними підструктурами та елементами особистісних підструктур партнера чи збірних типів людей, що існують у її свідомості [9, с. 186].

Комунікативна толерантність проявляється у тих випадках, коли людина або не бачить особливих відмінностей між підструктурами своєї особистості та особистості партнера, або не відчуває негативних переживань з приводу відмінностей. Відсутність комунікативної толерантності або її низький рівень пояснюється негативними реакціями індивіда на відмінності, які він виявив, між підструктурами власної особистості та особистості партнера.

Отже, комунікативна толерантність – характеристика ставлення особистості до людей, яка показує ступінь стійкості до неприємних або неприйнятних, на її думку, психічних станів, якостей і вчинків партнерів по взаємодії. Комунікативна толерантність є однією з найважливіших й інформативних рис людини. Вона – збірна, оскільки містить фактори людської долі й виховання, досвід спілкування, культуру, цінності, потреби, інтереси, установки, характер, темперамент, звички, особливості мислення та емоційний стереотип поведінки.

Підбиваючи підсумок досліджуваного феномена, ми побачили, що саме поняття толерантності йде коріннями в різні релігійні й філолофсько-етичні системи, які мають древню історію. Аналіз цих систем дозволяє визначити аксіологічні підстави розуміння толерантності. Толерантність у ціннісному плані розглядається в тісному взаємозв'язку або ототожненні з терпимістю,

терпінням і смиренністю. Толерантність, відповідно до множинних досліджень, не має єдиного визначення й трактується різними науками неоднозначно: і як активна форма відносини до миру, і як пристосувальна функція організму, і як одна зі сторін і міра розрізняємості, і як моральна категорія, і як терпимість, емоційна стійкість, терплячість і т.д.

### **1.3. Методологічні аспекти формування педагогічної культури викладача**

Починаючи з 70-х років ХХ ст., дослідники усе наполегливіше говорять про наростання кризи в освіті як сфері соціально-культурної дійсності. При цьому виділяються суперечності між зростаючою вартістю освіти та її недостатньою соціальною ефективністю; між формальним одержанням людиною суми знань і бажаним становленням її як культурної, творчої і соціально відповідальної особистості. Особливо підкреслюється протиріччя між традиційною освітньою стратегією «підготовки», що прекрасно спрацьовує в умовах відносної стабільності способів ведення господарства, й освітою у більш повному і глибокому розумінні цього слова, що виявляє все багатство потенціалів людини і здатне забезпечити щасливе, продуктивне життя людини в безпрецедентно змінюваному світі [65, с. 19].

На початку 80-х років класифікацію професійно значущих якостей педагога вищої школи С. Тонконога і В. Кричевський представляли у вигляді таких груп (крім ідеологізованих):

1) моральні: працьовитість, чесність, сумлінність, любов до дітей, справедливість, порядність, скромність, прагнення до самовдосконалення, повага до людей; незлопам'ятність;

2) компетентність: широкий загальний кругозір і культура, професійні знання педагогіки, психології, теорії управління, наукових основ управління школою, здатність розвивати свої знання на практиці, знання методів

психолого-педагогічного, соціологічного дослідження, володіння всім необхідним комплексом педагогічних і управлінських умінь;

3) організаційно-педагогічні: педагогічна пильність, організованість, послідовність, гнучкість, витриманість, діловитість, об'єктивність в оцінці, уміння контролювати;

4) управлінські: наполегливість, діловитість, чіткість, уміння бачити нове, воля, рішучість, енергійність, оперативність, здатність приймати рішення, практичні уміння, творча спрямованість, допитливість;

5) комунікативні: уміння встановлювати контакти, слухати співрозмовника, інтерес і потяг до людей, уміння поставити себе на місце інших, манера спілкування, педагогічний і психологічний такт [78, с. 12].

У 90-і роки почали ефективно проводитися дослідження, пов'язані з осмисленням сутності перебудови в освіті: впровадження ідей децентралізації і демократизації управління, створення мережі нових типів навчальних закладів, впровадження інноваційних підходів у змісті і технологіях навчання, реалізація комп'ютерних систем в управлінні, перехід освіти до ринкових відносин, модернізації управлінських функцій керівника у зв'язку із соціально-економічними змінами.

У філософській літературі підкреслюється, що становлення особистості як проблема суспільства в цілому і самого індивіда зокрема актуальна завжди. Однак її гострота в стабільні і перехідні періоди життя суспільства різна. Стабільні відрізки в розвитку суспільства характеризуються насамперед тим, що в цей час-відносини «індивід — соціум» оптимізовані в контексті природи даного соціуму. Узгоджено «працюють» не тільки механізми буття суспільства в цілому, але й життєдіяльності індивіда, формування його особистості. У силу цього всі або головні процеси в розвитку як соціуму, так і особистості, спрогнозовані відповідно до встановленого стандарту, нормою. Відхилення від останніх хоча й допускаються певною мірою, таки сприймаються як не суттєві для природи даного соціуму. Зовсім інша картина взаємин «індивід — суспільство» спостерігається під час переходу суспільства від одних форм

життя до інших. Найбільш характерною для них є ламання усталених норм, стандартів, правил існування як соціуму, так і індивіда. Особливість перехідного періоду — це індивід, що значною мірою втратив орієнтири в принципах побудови своїх взаємин з іншими людьми, групою, суспільством у цілому. Тому пошук таких засобів становлення особистості є одним з домінантних явищ життєдіяльності індивіда. Однаковою мірою це стосується і соціуму в цілому [51, с. 2].

Ця категорія відбиває ту початкову стадію, через яку проходять у своєму розвитку всі предмети, усі явища навколишньої дійсності, тобто в даному випадку становлення розуміється не як синонім розвитку, а являє собою один з періодів, стадій, етапів розвитку [23]. Поняттям «становлення» охоплюється особлива, незавершена форма існування предметів, явищ навколишньої дійсності, той початковий етап розвитку всякого нового, коли воно вже з'явилося на світ, але ще цілком не сформувалося. Специфіка цього поняття полягає в тому, що воно відбиває те, що ще не існує як цілком сформоване явище, але починає вже існувати [23, с. 43].

У психологічній літературі підкреслюється, що становлення особистості і діяльність — аж ніяк не ізольовані процеси. Вони лише можуть бути представлені в абстракції як відносно самостійні предмети дослідження. Насправді ж це «поперечні» плани єдиного реального процесу функціонування людини, її динаміки в цілому. Тільки в такому змісті можна говорити про автономність цих процесів. При цьому становлення особистості — одна з основних функцій діяльності. Майстерність, продуктивність і компетентність, відзначає А. Маслоу, можуть являти собою активні, а не пасивні способи пристосування до реальності [49, с. 222].

Життєвий шлях особистості дорослого (від молодості до старіння), відзначає Ю. Кулюткін, містить у собі процеси становлення, стабілізації і перебудови життєвих планів і відносин особистості, осмислення й переосмислення навколишнього світу і самого себе, породження і перетворення

диспозиційно-установочних структур, що регулюють життєдіяльність особистості [45, с. 7].

Становлення особистості як суб'єкта пізнання, праці і спілкування, підкреслює Є. Степанова, протікає в часі і здійснюється протягом усього життєвого циклу людини під впливом факторів, що прискорюють, сповільнюють або затримують її розвиток. У стані зрілості, дорослості провідним видом діяльності є праця, що впливає на особистість у поєднанні з такими факторами, як вік і освіта [72, с. 99]. Інакше кажучи, діяльність має одним зі своїх продуктів розвиток самого суб'єкта. От чому психологія дійшла висновку, що всяка діяльність — це вже розвиток. Б. Ананьєв визначав розвиток індивідуальності як становлення властивостей особистості і суб'єкта творчої діяльності, у структурі яких функціонують і розвиваються природні властивості людини як індивіда [51].

Становлення як утворення нових системних властивостей у людині тісно пов'язано з її творчістю, професійною майстерністю. У цьому сенсі педагогічна майстерність як вид творчої діяльності являє собою суб'єктну активність учасників педагогічного процесу, спрямовану на перехід від «як є» до «як повинно бути», у чому виражається значеннєва і цільова сторона їхньої освітньої діяльності — розумне продовження життя [59, с. 242].

Узагальнюючи численні підходи до визначення поняття «професійна, культура фахівця», можна зробити висновок, що професійна культура викладача закладу вищої освіти – це здатність педагога оперативно вирішувати існуючі проблеми і задачі на основі знань і досвіду, що здобуваються в процесі освіти. Це процес формування досвіду вирішення значущих для особистості проблем на основі використання широкого соціокультурного досвіду й осмислення власного досвіду.

Культура означає стійку здатність до діяльності зі знанням справи, що включає:

- глибоке розуміння суті виконуваних задач і проблем, що розв'язуються;

- знання досвіду, що наявний у даній галузі, активне володіння його кращими досягненнями;
- уміння вибирати засоби і способи дії, адекватні конкретним обставинам;
- почуття відповідальності за досягнуті результати;
- здатність учитися на помилках і вносити корективи в процесі досягнення цілей [25, с. 60].

У частині досліджень якість діяльності характеризується за допомогою поняття «кваліфікація». Але кваліфікація – соціальна характеристика, що задає рамки функціональних дій у професії, обумовлені і контрольовані соціумом. Вона свідчить про потенційну здатність вирішувати професійні задачі певного рівня складності. Контекст уживання поняття «компетентність» дещо інший. Він включає не тільки морально-етичну сторону діяльності, що сформувалася на основі світу цінностей суб'єкта. Це професійно-особистісна якість керівника. Вона виявляється у всій сукупності його реальних обов'язків, для належного виконання яких він повинен мати необхідну підготовку і діяти згідно з вимогами службового і громадського обов'язку.



## РОЗДІЛ 2

### ВИВЧЕННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ЯК ПРОФЕСІЙНОЇ ЯКОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

#### **2.1. Сутність толерантності як компоненту педагогічної культури викладача**

Наукова актуальність проблеми визначається тим, що у наш час відсутня концепція розгляду толерантності як фактора успішної діяльності організації; різноманітність трактовок терміну та тенденція його редукції до близьких понять (повазі, прийняттю, емпатії та ін.) ускладнюють проведення емпіричних досліджень і реалізацію високоефективних практико-орієнтованих програм, особливо для дорослих. Відсутність чітких класифікацій та їх критеріїв, а також детального описання психологічних механізмів толерантності свідчить про те, що ця проблематика поки що є недостатньо розробленою.

Для розгляду проблеми толерантності як фактора успішної діяльності організації необхідно виділити його специфічні психологічні особливості:

- по-перше інтерпретувати науковий зміст категорії;
- по-друге описати його феноменологію, що дозволило б здійснити диференціацію від близьких за змістом понять.

У зв'язку з вище зазначеним є актуальною розробка концепції міжособистісної толерантності як основи для створення практико-особистісно-орієнтованих програм, що навчають представників допоміжних професій (психологів, педагогів, конфліктологів).

Підкреслимо, що толерантність як фактор успішної діяльності організації розуміється нами, з одного боку, як невід'ємна характеристика (показник) професіоналізму та зрілості особистості, сферою діяльності якої є взаємодія в межах «людина - людина», з другого боку, як конструюємий в процесі навчання образ (ідеальна модель), що виконує системоформуючу функцію. При цьому

феноменологія толерантності розглядається як одне з виявлень внутрішнього протиріччя, яке сприяє саморозвитку суб'єкта спілкування.

Більш докладніше зупинимося на психологічних умовах та факторах актуалізації толерантності як умови успішної діяльності організації.

Ідеологія переходу від парадигми конфлікту до парадигми толерантності лягла до основи російської федеральної програми «Формування установок толерантної свідомості та профілактика екстремізму в російському суспільстві».

На думку А. Асмолова, «конфлікт є лише одним з важливих механізмів розвитку природи, суспільства, держави і особистості» [3].

Багато біологів, істориків, соціологів та психологів наряду з конфліктом починають більш пильно розрізняти багаточисленні форми симбіозу, кооперації, сприяння, співпереживання, емпатії, альтруїзму.

Разом з цим, встає питання про взаємозв'язок толерантності і конфлікту. Щоб відповісти на нього розглянемо аналіз умов і факторів толерантності з точки зору спочатку філософського підходу.

На рівні філософського аналізу проблеми толерантності підкреслюються різноманітні аспекти її специфіки. Деякі автори відмічають, що необхідними умовами і факторами актуалізації толерантності є: антагонізм в міжособистісній взаємодії, заперечення, неприйняття, негативні емоції, оціночність, яка також розуміється як необхідний признак толерантності.

П. Кінг вважає, що «бути толерантним» означає терпіти, миритися з людиною, діяльністю, ідеєю тощо, яку в дійсності не схвалюєш.

Отже, П. Кінг розуміє толерантність як заперечення нетерплячості. При цьому толерантність міститься в стримуванні неприязні в поєднанні або з відкладеною негативною реакцією, або зі зміною її на більш позитивне реагування.

Визначення П. Кінга дозволяє говорити про два рівня толерантності: 1) відкладення негативної реакції; 2) готовність до розуміння, вступ до діалогу з людиною, яка викликає негативну реакцію [76, с. 56].

Для Р. Валітової толерантність з необхідністю припускає придушення відчуття неприйняття [14, с. 34].

І. Йовел підкреслює діалектичну єдність прийняття і заперечення іншого. На його думку, дві протилежності стають скоріше сумісними, чим взаємовиключними [79, с. 183].

В. Лекторський підкреслює, що толерантність можлива «як повага до чужої позиції в поєднанні з встановленням на взаємне змінення позицій (і навіть в деяких випадках змінення індивідуальної та культурної ідентичності) в результаті критичного діалогу» [47, с. 51]. Висновки з подібних тверджень можуть бути сформульовані наступним чином:

1. Толерантність актуалізується не у кожній ситуації, лише в таких, які зв'язані з наявністю антагонізму у міжособистісних стосунках. Антагонізм як протиріччя може бути зафіксований на когнітивному, афективному та поведінковому рівнях особистостей, що спілкуються.

2. Усвідомлення ким-небудь різниць між ним/нею й іншою людиною супроводжується: а) запереченням їх змісту в іншій людині; б) переживанням несхвалення, відвернення, неприйняття; в) діями до іншої людини, які можуть як виражатися відверто (ображення, уходу і т.п.), так і подавлятися або витіснятися.

Отже, головна функція толерантності може бути зрозуміла як направлення розвитку потенційно конфліктної ситуації до конструктивного розв'язання.

В той же час толерантність (виходячи з її різних визначень), є ні що інше, як готовність до розуміння і вступу у діалог з людиною, яка викликає негативну реакцію на основі поваги, прийняття, відкритості, уваги і т.п.

Таким чином, саме зміст протиріччя та момент перетворення «негатива» у «позитив» можуть розглядатися як психологічна специфіка толерантності.

Вихідним моментом для наших міркувань щодо значення поняття «толерантність» послужили представлення про даний феномен як усталеності до конфліктів і як «генералізованої диспозиції».

Крім того, важливими передумовами структурно-динамічної моделі толерантності в міжособистісному спілкуванні з'явилася інтеграція деяких фундаментальних положень чотирьох областей психологічних досліджень: психології конфлікту; теорії людських потреб; проблеми соціальної ідентичності, а також теорій співладання (поведінки, що співладає), або копінгу. Запропонована Г. Кожухарем структурно-динамічна модель толерантності в міжособистісному спілкуванні включає опис:

- 1) трьох рівнів прояву толерантності;
- 2) схеми процесу толерантного реагування на партнера по спілкуванню, що включає особливості сприйняття іншої людини у випадку толерантного або інтолерантного реагування;
- 3) психологічних механізмів толерантності;
- 4) етапів і елементів толерантності в міжособистісній взаємодії;
- 5) характеристик критичного діалогу як однієї з форм прояву толерантності в міжособистісному спілкуванні [41, с. 21].

Коротко охарактеризуємо названі складові моделі:

1. Перший із трьох основних рівнів існування та прояви толерантності – диспозиційний – це рівень фундаментальних базових установок, сформованих на основі ціннісної-значеннєвої системи особистості, включаючи систему відношень із світом і іншими людьми. Спираючись на класичні положення аналізу системи відношень у вітчизняній психології (К. Абульханова-Славська, Б. Братусь, Б. Ломов, В. Мясіщев, В. Петровський, С. Рубінштейн і інші), ми розглядаємо її в якості базової детермінанти толерантності.

Конкретизуючи дане положення, можна сказати, що «система відношень особистості, подана в її інтерпретаційних схемах і практичних способах взаємодії з іншим – чужим (тобто в перетворюючій активності партнерів по спілкуванню), є фундаментальною детермінантою спрямованості, якості, сили, виборності, ситуативності, обмеженості або безмежності прояву толерантності в міжособистісному спілкуванні» [57, с. 14].

Перший рівень, відносять до стійких ядерних шарів внутрішнього психічного життя, у той же час відкритий потокові нової інформації з зовнішньої дійсності.

Другий рівень – рефлексивний – являє собою поле безпосереднього інтрапсихічного реагування на зовнішню ситуацію «тут і зараз». Цей рівень включає шари як несвідомих установок, когніцій, стереотипів і т.п., що опосередковують рефлексію, так і поле усвідомлення, рефлексивні процеси. Саме на цьому рівні здійснюється процес соціальної перцепції, що представляє, на нашу думку, одне з феноменальних проявів толерантного / інтолерантного сприйняття партнера по спілкуванню.

На третьому – поведінковому – рівні здійснюються конкретні акти толерантного реагування в різних поведінкових формах, наприклад, у формі критичного діалогу, асертивної поведінки (тобто упевненої поведінки, що засновується на здатності відстоювати свою точку зору і домагатися мети, шануючи партнера і не порушуючи відношень із ним), у різноманітних видах кооперативної взаємодії.

При відповіді на питання про детермінанти появи негативних феноменів при сприйнятті іншої людини, а також трансформації породжених антагонізмом феноменів (оціночності, негативних емоцій) у діалогічному відношенні з опонентом істотну допомогу можуть зробити теорії соціальної ідентичності і когнитивного дисонансу.

2. Варто підкреслити, що при інтепретації терміну «толерантність» у різних визначеннях найбільш часто зустрічаються протиставлення «свій – чужий, інший», «я – ти». Наприклад, толерантність розуміється як терпимість «до чужих думок, віруванням, поведінці» [13].

Толерантність як етичну цінність зв'язують з існуванням різниць у людських співтовариствах і з проблемою поваги різниць, а точніше, особливостей, інаковості.

Проблема «свої – чужі» у соціально-психологічних дослідженнях розуміється як ядро проблеми соціальної ідентичності. При цьому

підкреслюється складний діалектичний взаємозв'язок і залежність таких понять, як «Я-концепція», «соціальна ідентичність» і «соціальне порівняння», «категоризація». Не зупиняючись докладно на змісті численних досліджень соціальної ідентичності, відзначимо, що обираємося на роботи Г. Андрєєвої, Е. Ериксона, Н. Лебедєвої, В. Левкович, Дж. Міда, С. Московичи, В. Петренко, Г. Солдатової, Т. Стефаненко, Г. Тежфела й інших.

У конфліктології, а також у соціальній психології існує безліч досліджень, які показують, що простий факт соціальної категоризації, тобто віднесення себе до якоїсь, у тому числі і до штучно створеної групи, породжує негативний спосіб «зовнішніх інших» - навіть у тому випадку, якщо відсутнє реальне зіткнення інтересів і скільки-небудь тривала історія міжгрупових відношень.

Соціальна ідентичність розуміється в даному контексті як ланка, що опосередковує, між психологією особистості і її соціальної поведінки в межах групи й у міжгрупових інтеракціях, будучи, з одного боку, механізмом соціальної взаємодії, а іншою – його опосередкованим результатом.

Більш того, більшість сучасних дослідників, зайнятих проблемою індивідуального розвитку, розглядають соціальну ідентичність у якості першорядної людської потреби.

Виходить, що толерантність необхідна в тих ситуаціях, які характеризуються погрозою соціальної ідентичності, зіткненням несумісних інтересів, потреб, цінностей, що ще раз підкреслює конфліктність взаємовідносин.

Таким чином, сприйняття й інтепретація антагонізму з іншою людиною торкають фундаментальну потребу в соціальній ідентичності: отрефлексована інформація викликає відторгнення, протистояння, протиборство, спрямоване в першу чергу на збереження колишньої ідентичності. Відбувається заперечення як самої цієї можливості, так і включення сприйнятої інформації від іншої людини в поле феноменального досвіду й в зміст Я-концепції. У цьому випадку людина починає випробувати когнитивний дисонанс:

ріст напруги при усвідомленні несумісності двох різнонаправлених тенденцій. Різнонаправлені тенденції виявляються, по-перше, у негативній оцінці, а також емоціях і почуттях до іншої людини в ситуації «тут і зараз» і, по-друге, у негативних емоціях стосовно себе і негативної самооцінки, що базуються на фундаментальних позитивних вчасових установках стосовно іншої людини.

Вступаючи в протиріччя один з одним, ці тенденції породжують прагнення знизити напругу, зберегти самооцінку і колишню ідентичність, спонукають особистість до вибору, самовизначенню проявити толерантність або ні. Протиріччя актуалізує потребу в рятуванні від негативних емоцій і оцінок, що і «запускає толерантну діяльність».

Потенційно конфліктне спілкування реалізує атрибутивна властивість суб'єкта: унікальність і активність. Зв'язок між суб'єктами стає, за словами М. Кагана, вільною взаємодією унікальних партнерів, кожний із яких вибирає іншого і співвідносить себе з іншою людиною саме у своїй і його особливості, одиничності і неповторності. Іншими словами, особистість стає перед вибором: проявити толерантність і стати суб'єктом діалогічного спілкування в результаті подолання внутрішнього дискомфорту або бути інтолерантною, піддавшись своєму стану [44].

Таким чином, момент категоризації, порівняння, оцінки і переживання негативних емоцій стосовно партнера по спілкуванню, будучи крапкою бифуркації, являє собою когнитивно-емоційну основу для самовизначення індивіда.

Толерантність як стійка якість властива зрілої особистості, що, крім багатьох важливих якостей, характеризує високий рівень рефлексії і розвитої здатності до самовизначення.

Толерантність забезпечує успіх адаптації до соціального оточення завдяки тому, що людина, яка спілкується, переконана: інші, як і вона, можуть мати свою позицію, мають здатність бачити факти по-своєму, з огляду на різні обставини.

3. Які ж психологічні механізми, що визначають прояв толерантності в міжособистісному спілкуванні?

У якості пояснювальної моделі того, що ж забезпечує момент трансформації «негатива» на «позитив», ми використовуємо ідеї теорій совладання.

Основний механізм толерантності може бути зрозумілим як співладаюча психічна і психологічна реакція на суб'єктивно несприятливу ситуацію (або в такий спосіб що інтепретується). У випадку інтолерантного реагування суб'єкт демонструє спонтанну поведінкову реакцію, головна функція якої – задоволення частіше неусвідомлюємих фрустрованих потреб (як правило, зв'язаних із несвідомим внутрішньоособистісним конфліктом). Толерантне реагування ґрунтується на інтрапсихічній реакції, що совладаєє.

Коротко зупинимося на положеннях, що можна вважати базовими в наших міркуваннях про природу і сутність реакції, що совладає, або механізму актуалізації толерантності, що совладаєє, в міжособистісному спілкуванні.

У сучасній зарубіжній і вітчизняній психології (Л. Анциферова, Р. Лазарус, А. Лібін, Е. Лібіна, К. Муздибаєв, С. Нартова-Бочавер, С. Спилберг, С. Тейлор і співавтори, Д. Тері, С. Фолкман, В. Ялтонский і інші) активно досліджується так зване співладання – поведінка подолання, або копінг.

Це поняття використовується для опису характерних способів поведінки людини в різних ситуаціях і насамперед у ситуації стресу. У даному контексті ситуація антогонічних відношень, потенційно конфліктна ситуація (або конфлікт) розуміються як стресогенні.

Співладання предстає у якості стабілізуючого чинника, що забезпечує психосоціальну адаптацію в стресовій ситуації.

В даний час найбільш популярним є підхід, що розглядає співладання як динамічний процес, специфіка якого визначається не тільки ситуацією, але і ступенем активності особистості, спрямованої на вирішення виниклих проблем при зіткненні зі стресовою подією.



Як підкреслює І. Лебедев, до найбільш типових особистісно-середових адаптивних ресурсів (копінг-ресурсам) відносять рівень когнитивного розвитку, Я-концепцію, локус контролю, емпатію, афіліацію, здатність робити і сприймати соціальну підтримку, наявність соціально-підтримуючої мережі і її ефективність, а також психологічні особливості особистості, що забезпечують стресостійкість [46].

У ряді досліджень виділений такий вид співладання, який спрямовано на внутрішні перетворення для мобілізації особистісних ресурсів, зміна власних установок у відношенні ситуації і підтримка внутрішньої інтеграції під впливом стресу.

Крім того, совладання розуміється як процес керування ресурсами, у результаті якого здійснюється мобілізація особистісно-середових ресурсів і подальше адекватне їхнє використання [60].

Отже, інтрапсихічна реакція, що совладає, як механізм толерантності включає перетворення, яке виявляється в інтеграції фундаментальних позитивних позачасових установок стосовно іншої людини (диспозиційний рівень) і негативних установок у ситуації «тут і зараз». Далі процес керування ресурсами приводить до мобілізації системи відношень і ціннісних-значенневих утворень, що забезпечує децентрацію із себе (орієнтації на власні фрустровані потреби і їхнє задоволення) на партнера як повноправного і повноцінного партнера в діалогічних відношеннях.

Узагальнюючи викладене, підкреслимо, що фундаментальним ресурсом в акті толерантного реагування є ціннісні-значенневі утворення особистості і система відношень до людей і світу.

Психологічний зміст протиріччя фруструє актуальні потреби (наприклад, у позитивній самоідентичності, у пізнанні і розумінні іншої людини як відмінного від мене тощо), що викликає появу негативних емоцій стосовно самого себе, негативної самооцінки. Виникає внутрішнє протиріччя між зробленою категоризацією, а також запереченням партнера, і негативною самооцінкою і самовідношенням.

Протиріччя, що проявилось, знімається інтрапсихічною реакцією, яка співволодіє, що знижує (або знімає) фрустраційну напругу. Співладання перетворює установки, забезпечує внутрішню інтеграцію за допомогою керування ресурсами: ціннісним-значеннєвим і мотиваційно-потребнісними «шарами» толерантності, а також системою відношень із людьми в процесі міжособистісного спілкування.

Отже, психологічна сутність толерантності суб'єкта міжособистісного спілкування розуміється нами як готовність сприймати іншу людину і вступати з нею у відношення за допомогою критичного діалогу як із співрозмовником у результаті подолання емоційно-когнитивного дисонансу. Це і є умовою успішної діяльності в організації.

Відповідаючи на питання про необхідні умови для актуалізації й укріплення толерантності в міжособистісних відношеннях, ми обираємося насамперед на зроблене К. Роджерсом розрізнення ціннісної структури і ціннісного процесу.

Ціннісна структура являє собою устояні, у якомусь сенсі «застиглі», цінності. Ціннісний процес є живим, безупинним становленням цінностей, їхнім оформленням у пережитому і життєвому досвіді, що усвідомиться. У цьому процесі особистість виборчо відноситься і «абсорбує» ті цінності, що у більшій ступені відповідають вже існуючим психологічним установкам, емоціям, почуттям тощо.

Оптимальне протікання ціннісного процесу, результатом якого стане прояв толерантного відношення до партнера по спілкуванню як цінності, можливе в процесі переживання якогось досвіду у ситуації, його усвідомлення й осмислення, співвіднесення власних цінностей із заданими ззовні універсальїями і здійснення самовизначення як емоційно-раціонального вибору.

Толерантність виявляється в прагненні особистості досягти взаємного розуміння й узгодження мотивів, установок, орієнтацій, не вдаючись до насильства, придушенню гідності іншої людини, але використовуючи гуманітарні можливості: діалог, роз'яснення, співробітництво.

У зв'язку з цим особливий статус у проблемному полі досліджень толерантності придбає тема діалогу, діалогічного мислення і взаємодії.

Як уже відзначалося, на думку В. Лекторського, толерантність можлива завдяки установці учасників спілкування на взаємну зміну позицій у результаті критичного діалогу [47]. Тому в контексті розвитку особистості толерантність набуває функції розширення досвіду через «критичний діалог при поліфонічному плюралізмі» [61].

Толерантність укладає в собі визнання рівності або поваги іншого, відмову від домінування і насильства, «відмова від привілею першого обличчя» [61, с. 6].

При цьому критичний діалог предстає як один із головних способів реалізації толерантної позиції в процесі міжособистісного спілкування [22].

Толерантність у рамках критичного діалогу стає властивістю відкритості вільного мислення. Діалог і діалогічне мислення виступають одним із сутнісних механізмів формування і розвитку справжньої толерантності, а діалогізм перетворюється в принцип толерантного мислення.

Усе сказане можна представити у виді етапов, що відбиває процесуальну логіку актуалізації толерантності в конфліктній міжособистісній взаємодії.

I етап умовно названий «Активізація» і включає наступні елементи:

- а) прояв антогонізму в міжособистісній взаємодії;
- б) здійснення категоризації й оцінки партнера, що супроводжується неузгодженістю між еталоном і сприйманою реальністю;
- в) переживання негативних емоцій (які можуть бути раціоналізовані як неприйняття, несхвалення, відраза тощо) стосовно партнера по спілкуванню – афектацію.

При цьому слід зазначити, що пункти б) і в) не зв'язані причинно-слідчими відношеннями – ці характеристики знаходяться в стані злиття, тобто виявляються одночасно і нерозривно.

Перший етап – загальний по своїй суті як для випадків прояву толерантності, так і для випадків демонстрації інтолерантних відношень.

II етап припускає внутрішню рефлексію антагонізму (сприйняття антагонізму як здійсненої категоризації і негативних емоцій у зв'язку з проробленою оцінкою).

Він включає:

а) дисонанс – переживання протиріччя між наявною у індивіда як зрілої особистості системи відносин і ціннісно-змістовних установок до інших людей і здійсненою «емоційно-оцінною» категоризацією іншої людини або інформації, що надійшла від нього, і як результат поява негативних емоцій стосовно самого себе;

б) актуалізацію потреби в позитивній ідентичності;

в) головний елемент етапу – самовизначення як самодетермінацію, тобто вибір активної усвідомленої позиції (К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський, С. Рубінштейн, В. Сафін та інші).

III етап – «Співладання», складають наступні елементи:

а) «перетворення», що представляє собою інтрапсихічну реакцію, суть якої полягає в перетворенні і керуванні внутрішніми і зовнішніми ресурсами;

б) мобілізація перетворених ресурсів;

в) децентрація із себе на партнера по спілкуванню.

IV етап – «Толерантне реагування» - здійснюється, зокрема, у формі:

а) критичного діалогу, що представляє собою єдність афективних і когнітивних елементів, що включають ряд специфічних особливостей.

Афективний зміст критичного діалогу складають такі найбільш важливі ознаки, як увага до переживань учасників взаємодії і виділення їх як предмет аналізу, прийняття й усвідомлення власних емоцій і почуттів у їхньому різноманітті і диференційованості, прийняття й усвідомлення переживань партнера у всій їх складності і розмаїтості, уміння відреагувати власні почуття, здатність фасилітувати пред'явлення своїх переживань партнером.

Когнітивний зміст критичного діалогу виявляється в наступних значимих характеристиках: усвідомлення особистістю того, що оцінюється в інформації, що надходить від партнера, усвідомлення еталонного образу і його складових, з

якими зіставляється отримана інформація, рефлексія реакції партнера на пропоновані оцінку і переживання, рефлексія того, що може бути приписане на підставі пропонованого поведження, вираження в коректній формі критичного діалогу своєї щирої оцінки, відносини, переживань, вербальні і невербальні дії, спрямовані на залучення партнера в критичний діалог на основі звертання до його оцінок, відносинам, переживанням.

Отже, тільки пильна увага до взаємин, діалогу, бесіди, децентрація із себе на іншу людину забезпечують щирю толерантність, що сприяє спільному розвитку учасників спілкування.

## **2.2. Характеристика основних типів толерантності**

Розглядаючи толерантність як характеристику індивіда, важливо зазначити її багатоаспектність і багатомірність.

I. Гріншпун для характеристики індивідуальних особливостей толерантності вирізняє наступні її параметри:

– об’єктивну віднесеність толерантності – диференційоване виявлення толерантності відносно різних об’єктів і впливів різноманітного типу;

– діапазон толерантності – індивідуально допустима кількість фруструючих впливів;

– фокус толерантності – типологічна характеристика, що позначає стилістичну близькість або до «відкритості», або до «резистентності», або їх баланс;

– динамічність толерантності – мінливість діапазону толерантності у часі та параметри цієї мінливості;

– стійкість толерантності – часова характеристика [24, с. 35].

Зазначені параметри є взаємопов’язаними. На думку I. Гріншпуна індивід деякі можливості (здібності) для взаємодії й збереження та спонукальні сили в тому та іншому напрямку [24].

Отже, можна говорити про толерантність як характеристику індивіда у двох планах – про толерантність як тенденцію (потребу) і толерантність як можливість (здібність).

Толерантність означає наявність певного буттєвого простору, в межах якого людина відкрита для взаємодії зі світом (переважно з іншими людьми) без втрати відчуття цілісності свого «Я».

Простір толерантності багатовимірний, в різних вимірах діапазон може не збігатися. Вирізняють такі взаємопов'язані виміри толерантності: настановний, відношення, когнітивний, рефлексивний, вольовий, поведінковий.

Настановний вимір стосується несвідомих еталонів само відношення, міжособистісних та між групових відносин, які опосередковують одне одного у формуванні особистості.

Відношення є усвідомленим й активним зв'язком людини зі світом – переважно з іншими людьми.

Когнітивний аспект толерантності містить здатність розуміння особистісних особливостей іншого, як у змістовному, так і у структурному плані.

Вольовий компонент толерантності визначається сформованістю засобів саморегуляції в ситуації фрустрації.

Поведінковий план толерантності містить вчинки, спрямовані на встановлення контакту, уникання непродуктивних конфліктів або продуктивне їх вирішення [66, с. 12].

Толерантність особистості пов'язана із стійкістю до зовнішніх дій і внутрішньою стійкістю. У конфліктній ситуації дозволяє в першу чергу усвідомлено і об'єктивно віднестися до ситуації, а потім робити обґрунтовані дії. У зв'язку з цим толерантність пропонується розглядати як цінність, установку і особову якість.

Ефективність поведінки в конфліктній ситуації такої особи значно вища. Вона відрізняється психологічною стійкістю (стресостійкість, конфліктостійкість).

Толерантність є і соціально-психологічним чинником, який направляє міжособистісні відносини в суспільстві до співпраці, зв'язує індивідів між собою, а також сприяє засвоєнню норм, традицій, культурно-історичної спадщини.

Толерантність як результат розвитку і саморозвитку сприяє ухваленню іншого, збереженню внутрішньої рівноваги. По її спрямованості можна виділити такі види толерантності:

– зовнішню толерантність (до інших) – сформоване переконання, що дозволяє особі допускати наявність у інших власній позиції, здатність розглядати конфліктну ситуацію з різних точок зору, враховувати різні аспекти і аргументи; як соціальну якість воно забезпечує відповідну культуру взаємин в суспільстві, побудовану на принципах відмови від насильства, ухвалення іншого, підпорядкування нормам, а не чиеїсь волі;

– внутрішня толерантність (внутрішня стійкість) – здатність зберігати рівновагу в конфліктній ситуації, ухвалювати рішення і діяти в цих умовах [1].

Люди, піддаючись зовнішній і внутрішній дії самих різних чинників, розрізняються по рівню стійкості своїх реакцій на тих, що оточують, ситуацію, а також по поведінці. Така стійкість залежатиме як від дії навколишнього середовища, так і від внутрішньої структури особи.

Толерантність як чинник стійкості системи, який може бути розглянутий як цінність, установка і особова якість, грає важливу роль в попередженні конфліктних ситуацій, в яких особа може опинитися в той або інший момент. Вона також визначає дії особи в самому конфлікті і в процесі його дозволу. Ефективність поведінки толерантної особи в конфліктній ситуації порівняно з інтолерантною – значно вище, і це не дивно. Толерантна особа відрізняється психологічною стійкістю – стресостійкістю, конфліктостійкістю.

Наприклад, в процесі спілкування толерантність є позицією зрілою, самостійною, такою, що має власні цінності і інтереси особи. В цьому випадку особистість проявляє готовність захищати своє «Я» неконфліктними способами. Одночасно особистість з повагою відноситься до позицій і

цінностей інших людей, нехай навіть опонентів в конфлікті, чітко усвідомлює об'єктивні і суб'єктивні труднощі, що виникають в процесі спілкування, і своєчасно на них реагує [2, с. 199].

Існують такі типи толерантності:

Толерантність типу «А» - природнича (натуральна): відкритість, допитливість, довірливість, - властива маленькій дитині і що ще не асоціюється з якостями його «Я».

Толерантність типу «Б» - моральна – терпіння, терпимість, що асоціюється з особою або «зовнішнім Я» людини).

Толерантність типу «В» - етична – ухвалення, довіра, асоційована з суттю або «внутрішнім Я» людини.

Розглянемо ці типи толерантності докладніше.

Толерантність типу «А» - це природне і безумовне ухвалення іншої людини, відношення до нього як до самодостатньої і самоцінної істоти. Така толерантність має місце в житті маленької дитини, у якій процес становлення особи (процес персоналізації) ще не привів до розщеплювання індивідуального і соціального досвіду, до формування «персони» або «фасаду», до виникнення «подвійного стандарту», до існування відособлених планів поведінки і переживання.

Даний тип толерантності, як показує сучасні соціобіологічні дослідження, має виразні еволюційно-генетичні передумови в тваринному світі. Така толерантність досить добре досліджена також в дитячій психології і дитячому психоаналізі. Немовля абсолютно нетерпиме до своїх потреб – він не терпить голоду, холоду, емоційної занедбаності. Він готовий вимагати задоволення своїх базових потреб плачем – тим інструментом, що йому доступний. Якби йому були доступні інші засоби, він би ними скористався. У цьому сенсі, дійсно – батьки учать дитину терпінню, а багато дорослих залишаються «немовлятами» в бажанні отримати миттєве задоволення своїм потребам.

Для Зігмунда Фрейда дитяче нетерпіння обумовлене природою лібідо, що не знає нічого, окрім самого себе. Всі стадії психосексуального розвитку по



Фрейд пов'язані не в останню чергу з отриманням нових навиків терпіння. Терпіння – це по суті перший рубіж зустрічі фізіологічних потреб індивіда і власне людського способу їх задоволення, зустріч природного індивіда з культурою в широкому сенсі слова. Але таке терпіння іноприродно і не має відношення до толерантності типу «А», спочатку властивою дитині.

Саме цей тип толерантності відповідальний за парадоксальне ухвалення маленькими своїх батьків навіть у разі крайнього жорстокого звернення, психологічного, фізичного насильства. З одного боку, наявність у дітей толерантності типу «А» забезпечує їм суб'єктивну, психологічну захищеність від проявів жорстокості і дозволяє зберегти позитивні відносини з батьками, а з іншого боку, розщеплює і невротизує їх особу, що формується, оскільки не може забезпечити достатнього рівня самосприйняття, ухвалення власного досвіду, власних відчуттів і переживань.

Дана «асиметричність» толерантності типу «А» відповідальна за подальший розвиток толерантності в цілому, що здійснюється як правило у формі інволюції (зворотного розвитку) природної толерантності.

Толерантність типу «Б» характерна для особового способу існування, вона є похідною процесу персоналізації і, у віковому аспекті, в тому або іншому ступені властива більшості дорослих людей.

«Толерантна» особистість прагне стримуватися, використовуючи механізми психологічних захистів. Проте за своїм «фасадом» вона приховує власну нетерпимість – наростаючу напругу, невисловлену незгоду, пригнічену агресію.

Можна стверджувати, що толерантність типу «Б» по суті справи є квазі-толерантність – несправжня, часткова, видима, умовна, штучна толерантність: «ми терпимо вас тому, що.»; «обставини так складаються, що мені доводиться вас терпіти, але.»; «в даний момент я не можу бути повністю самим собою і вимушений грати в терпимість.»; «я не думаю про інше, а тільки про себе, тому я терпимий до іншого тільки для того, щоб мене не чіпали або для того, щоб отримати з ситуації користь для себе».

Толерантність типу «Б» - це по суті справи прихована, відстрочена внутрішня агресія. Хоча така терпимість виглядає на перший погляд краще, ніж «нетерпимість», і те, і інше є, проте, однопорядковими і одноприродними явищами. Відмінності між ними – лише кількісні, а не якісні, оскільки їх психологічна основа ідентична. У цьому сенсі можна сказати, що толерантність типу «Б» - це зворотна сторона нетерпимості, різних форм насильства і маніпулювання людиною, ігнорування його суб'єктних характеристик, всього того, що так деструктивно діє на відносини між людьми.

Толерантність типу «В» побудована на ухваленні людиною як що оточують, так і самого себе, на взаємодії із зовнішнім і внутрішнім світом в приймаючій, діалогічній манері. В протилежність насильству і маніпулюванню таку взаємодію припускає як пошана цінностей і сенсів, значущих для іншого, так і усвідомлення і ухвалення власного внутрішнього світу, своїх власних цінностей і сенсів, цілей і бажань, переживань і відчуттів.

Для людини толерантністю типу «В», що володіє, напруга і конфлікти зовсім не виключені, можна сказати, він постійно живе в ситуації напруженого існування, не боїться бути віч-на-віч з цією напругою, гідно витримувати і приймати його як безумовну екзистенціальну даність. Ця справжня, зріла, дійсно позитивна толерантність, заснована на набагато повнішому усвідомленні і ухваленні людиною реальності.

У своїх проявах толерантність типу «В» асоціюється з тріадою К. Роджерса – безумовним ухваленням, безоценочністю і конгруентністю.

Така толерантність виявляється також в міжособистісному спілкуванні персоніфікованої особистості, в структурі якої еліміновані персональний і тіньовий компоненти, тоді як прояви суті (лиця), навпаки, гранично виражені.

Російський філософ В. Лекторський вважає, що толерантність може бути виражена в чотирьох можливих формах:

- пошана до Іншого, якого я разом з тим не можу розуміти і з яким не можу взаємодіяти;
- байдужість;

– поблажливість до слабкості Інших, презирство, що поєднується з деякою часткою, до них;

– розширення власного досвіду і критичний діалог [47, с. 49].

Визначають такі якості толерантної особистості:

– бути терпимим та контролювати собі;

– бути стриманим, лояльним, демократичним;

– бути терпимим та добрим до оточуючих;

– прислухатися до думання інших;

– бути добрим, розуміючим, розсудливим;

– бути інтелігентною людиною;

– бути уважним, порядним, справедливим, чесним;

– поважати думання іншої людини;

– бути терпимим стосовно думань інших;

– поважати точку зору інших людей, навіть якщо ви з нею незгодні;

– стримувати свої емоції;

– поважати почуття та позицію інших;

– вміння поставити собі на місце іншого, зрозуміти його [76, с. 52].

Розглянемо толерантне відношення як професійна властивість особистості керівника. Найважливішою умовою, що забезпечує своєрідність взаємодії в управлінській діяльності, є характер відносин, який складається між всіма його учасниками. На особливому місці стоять взаємини. Ці відносини багатобразні, кожне з них має мотиваційно-ціннісний, когнітивний і емоційний компоненти. Серед всього різноманіття відносин центральне місце займає терпиме і толерантне відношення, в якому виражається міра ухвалення людини і терпіння з боку керівництва в ситуаціях, коли він (людина) не відповідає вимогам і очікуванням.

Толерантність і терпимість виступає як найважливіші професійні властивості особи керівника. Властивості особи – це такі характеристики особи, які стали стійкими утвореннями. Якщо керівник володіє даними властивостями,

то вони виявляються і по відношенню до підлеглих, колег, самому собі та іншим людям [40, с. 49].

В той же час практика показує, що іноді керівник, проявляючи толерантне відношення до колег, не завжди може бути терпимим до підлеглих і навпаки.

Проблема толерантності безпосередньо стосується принципів ефективного менеджменту педагогічного закладу. Стосовно умов ринку вона вирішується як соціально відповідальний маркетинг, як орієнтація на клієнта, як діалог із споживачем. Твердження, що клієнт завжди має рацію, не оспорується. Більш того, ради прихильності клієнта виробник нерідко йде на незручності, враховуючи побажання клієнта, що здаються нісенітними. Конкуレントоздатний продукт або послуга створюються з урахуванням різноманіття індивідуальності споживачів.

Реалізація принципу толерантності стосовно виконання педагогічної діяльності полягає в тому, щоб допомагати різним людям працювати якісно: це і є місія і функція педагога. Різноманіття працівників служить джерелом успішної роботи організації. Управлінцям необхідно враховувати також різні рівні кваліфікації, компетенції, національність, різні кар'єрні плани працівників.

Сучасний педагог прагне вирішити таке питання, як проблема прихованих знань, якими володіють студенти.

Система діалогу припускає право іншої сторони як мінімум на заяву своїх потреб і на пошану до своєї думки. Парадигма управління сьогоdnішнього освітнього закладу полягає в тому, щоб враховувалися інтереси закладу і інтереси суб'єктів педагогічного спілкування: педагога і тих, що вчать.

Логіка діалогу полягає в умінні вслухатися і прийняти неприйнятне. Логіка творчого індивідуалізму полягає в умінні знайти взаємовигідні варіанти поєднання інтересів компанії і індивідуума. Педагогові зараз особливо потрібні креативність, нетривіальні комунікативні навички, висока комунікативна компетентність. Конструктивна взаємодія будується не на основі схожості, а на основі відмінності.

### **2.3. Толерантність в контексті педагогічної культури викладача закладу вищої освіти**

Аналіз філософської, соціологічної, історико-політичної й психолого-педагогічної літератури показав, що варто ввести в контекст педагогічної культури викладача термін «толерантність» (від латинського *tolerantia* – терпіння, поблажливість).

Очевидно, багато проблем проектуються на процес функціонування освітніх систем, починаючи з дошкільного утворення й виховання й закінчуючи післявузовським професійним утворенням високого рівня. Зрозуміло, що останнє покликано готувати студентів, магістрантів, аспірантів, докторантів до ефективної професійної діяльності. Думаємо, праві ті, хто вважає, що виховання терпимості (толерантності) і згоди повинне стати однією із провідних освітніх завдань століття, що наступило [75].

Про важливість обговорюваної нами проблеми говорять не тільки розробки вітчизняних учених, але й документи міжнародного рівня. Так, в 1995 р. ООН прийняла «Декларацію принципів толерантності», у якій розкритий зміст досліджуваного нами поняття й, зокрема, відзначено: «толерантність означає... правильне розуміння всього різноманіття культур, форм самовираження й прояву людської індивідуальності. Толерантності сприяють знання, відкритість, спілкування й воля думки, совісті, переконань» [29].

Спробуємо більш конкретно визначити, яка роль утворення у формуванні цієї якості у всіх категорій тих, яких навчають, основний акцент зробивши на специфіці вищого професійного утворення. Толерантність ми розглядаємо як одну з необхідних умов ефективної професійної підготовки майбутнього фахівця – випускника закладу вищої освіти. Це припускає вибудовування студентом власного професійно-освітнього маршруту: вибір навчального закладу для одержання професійної освіти відповідно до рівня здібностей і можливостей; обрання конкретної спеціальності, оволодіння

майбутньою професією, починаючи з перших кроків навчання у закладі вищої освіти.

На цьому тернистому шляху студентові має бути перебороти чимало труднощів, переконливо й терпляче доводити свою правоту, спростовувати ті або інші судження, мати власна думка із приводу тих або інших рішень, а також результатів індивідуальної творчої діяльності. Освоюючи зміст утворення й реалізуючись як особистість у виховному просторі, той, якого навчають, попадає в складні пізнавальні ситуації, коли висловлюються самі різні оцінні судження. Він вступає в суперечку, бере участь у дискусіях з великою кількістю людей всілякого рівня й статусу, при цьому нерідко змушений іти на компроміс, ураховувати інтереси навколишніх, погоджуватися з опонентом у тому випадку, коли той приводить незаперечні аргументи.

У процесі навчання студент здобуває первісні навички не тільки професійного, але й соціального спілкування, засвоює як документально закріплені, так і неписані норми й правила, які прийняті в тім або іншому професійному співтоваристві, тобто опановує основами культури толерантного поводження. Беручи участь у різноманітній пізнавальній діяльності, він зіштовхується з тими або іншими конфліктними ситуаціями, що вимагають прийняття продуктивних рішень. Маючи досвід дозволу проблемних ситуацій, випускник закладу вищої освіти до моменту його закінчення здобуває знання, уміння й навички аксиологічного характеру, так необхідні в емоційно-вольовій сфері [27].

У процесі навчання у закладі вищої освіти застосовуються різноманітні засоби й способи формування толерантності:

- включення в зміст утворення протилежних, взаємовиключних сторін, властивостей, відносин у досліджуваних об'єктах, процесах й явищах - фактично ілюстрація діалектичного закону єдності й боротьби протилежностей;
- звертання до такого типу мислення, що орієнтується не стільки на розчленовування «протиборчих» властивостей і відносин, скільки на їхню

єдність, що забезпечує цілісність існування досліджуваного об'єкта або процесу, їхню внутрішню гармонію;

– подання досліджуваного об'єкта або процесу, єдиних і цілісних по своїй суті, у контексті різноманіття методів, способів і засобів (часом навіть полярних), кожний з яких окремо не представляє повної й закінченої картини - продуктивно лише сполучення;

– використання історико-наукових і біографічних фактів і відомостей, що ілюструють прояв відзначених якостей у конкретних фрагментах наукового пізнання [17, с. 68].

Важливе джерело формування толерантності – педагогічне спілкування викладача зі студентом, коли перший з'являється як зразок, еталона прояву цієї якості в найрізноманітніших ситуаціях: під час аудиторного й внеаудиторного неформального спілкування; у період керівництва дипломними, курсовими, реферативними роботами студентів, у ході виробничої практики, а також диспутів, творчих зустрічей і наукових конференцій [15, с. 31].

Особлива роль у формуванні толерантності належить викладачеві закладу вищої освіти, його філософської й педагогічної компетентності [15]. На нашу думку, доцільно в процесі навчання на факультетах підвищення кваліфікації орієнтувати викладача на освоєння наступних теоретичних положень:

– практично будь-яке глобальне протиріччя іманентно властиве системі вищого професійного утворення й у більшості випадків буде існувати ще тривалий час;

– спроби не приймати його в увагу або розв'язувати проблему радикальним шляхом, штучно затушовуючи або перебільшуючи значимість однієї з пар зумовлюючих його полярних складових, непродуктивні, приречені на провал, часто породжують безліч нових протиріч;

– прагнення дозволити ті або інші протиріччя шляхом впровадження в систему вищого професійного утворення інноваційних підходів і нововведень в

організацію навчального процесу повинне усвідомлюватися їхніми авторами (і авторськими колективами) з обліком того, що наслідку нововведень можуть викликати як позитивну, так і негативну реакцію.

Говорячи про методики й технології формування толерантного стилю мислення й діяльності, відзначимо, що процесам підвищення кваліфікації викладачів закладу вищої освіти й у системі підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів більшою мірою сприяють нетрадиційні форми організації навчального процесу: диспути, імпровізовані «міні конференції» з обговоренням злободенних проблем вузівського утворення.

Ці й інші форми організації навчального процесу, використовувані в рамках семінару по педагогіці вищої школи або практикуму, не можуть бути віддані цілком на розсуд слухачів. Необхідна попередня підготовка викладача й самих слухачів, корисно заздалегідь ознайомитися із проблемою майбутнього обговорення, підготувати виступу викладачів і студентів, сформулювати полярні точки зору, визначити коло конкретних питань, по яких повинна відбуватися дискусія. Викладачеві необхідно орієнтуватися в розмаїтості підходів до обговорюваних проблем, мати вміння направляти дискусію, суперечку, діалог у бажане русло, стримувати учасників від прийняття «екстремальних» висновків і точок зору, усіляко сприяючи тому, щоб ті, яких навчають, уникали категоричних суджень типу «тільки так, а не інакше», віддаючи перевагу варіанту «можливо те й інше», приводячи необхідні аргументи, проявляючи гнучкість мислення.

Такий підхід характеризує освітній процес як взаємодія, співробітництво викладача й слухачів на основі сполучення інноваційних форм і прийомів організації діяльності й традиційних, давно апробованих і нині використовуються. Застосування сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій навчання неможливо без використання вербальних форм і паперових носіїв; проблемне навчання не може заповнити собою весь освітній простір, воно не відкидає традиційних, у тому числі й репродуктивних методах освоєння змісту утворення.



Активне включення викладача в аналіз глобальних протиріч вузівської освіти сприяє формуванню діалектичного мислення, на основі якого можна продуктивно дозволяти пізнавальні й життєві протиріччя. Безумовно, жодне з них не можна ігнорувати, навмисно знижуючи ступінь його значимості, однак для нашого розгляду важливо те, що його не треба й перебільшувати, навмисно загострювати, пропонувати без достатніх на те підстав радикальні міри для негайного дозволу протиріч. Багато хто з них органічно властиві вузівському навчальному процесу, а найчастіше й не можуть бути дозволені остаточно. Вони існують як даність, як об'єктивний факт, їх треба враховувати, не намагаючись винаходити «швидких» методів їхньої ліквідації [25, с. 60].

Толерантність викладача проявляється в ситуації, коли необхідно виявити щирі причини виникнення того або іншого протиріччя, що вимагають глибокого аналізу й значних витрат сил і часу. Це якість розглядається в логіці професійної компетентності викладача. Дане поняття аналізувалося багатьма: Е. Белозерцевим, А. Бусигіною, Н. Кузьміною, В. Ситаровим, В. Сластьоніним й ін. У контексті нашої проблематики представляється, що в структурі цього педагогічного конструкта є чотири незалежних блоки: концептуальний, психолого-педагогічний, комунікативний й інтегративно-особистісний.

До концептуального віднесемо поінформованість викладача в тій або іншій галузі науки й суміжних дисциплін, а також філософсько-соціальну й економічну підготовку. Запропонуємо викладачеві деякі сюжети змісту освіти, що сприяють формуванню розглянутою нами якості з позицій професійної компетентності. У нашому досвіді виправдало себе включення в зміст циклу лекцій прикладів з історії наукового пізнання таких матеріалів, у яких повідомляється, як співіснували на різних етапах кілька наукових шкіл, пропонувалися часом полярні підходи до рішення досліджуваних проблем. При цьому фрагменти історії наукового знання відбивають логікові боротьби ідей і переконують у тім, як на різних етапах лідери наукових шкіл відстоювали свої погляди, у чомусь частково погоджувалися зі своїми супротивниками, але в головному – відстоювали власну позицію.

## РОЗДІЛ 3

### ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

#### 3.1. Програма і процедура дослідження

Дослідження проводилося у Запорізькому національному університеті на історичному та філологічному факультетах. Вибірка складала 34 викладача, віком від 26 до 48 років. Було сформовано експериментальну групу (17 викладачів, що викладають на історичному факультеті) і контрольну групу (17 викладачів, що викладають на філологічному факультеті).

Завдання дослідження:

- провести діагностування особистісних якостей респондентів;
- розробити й провести тренінгові заняття з формування толерантності викладачів;
- провести повторне діагностування;
- скласти рекомендації з формування толерантності викладача ЗВО.

Дослідження проводилося в два етапи: констатувальний та формувальний.

Констатувальний етап експерименту мав за мету встановити особливості поведінки викладачів в міжособистісних стосунках.

Для цього використовувалися наступні методи: спостереження, бесіди, методика спрямованості особистості (Б. Басс), методика «Оцінка способів реагування в конфлікті» (К. Томас).

Формувальний етап експерименту мав за мету перевірити якості особистості які впливають на формування толерантності.

Для цього розроблені тренінгові заняття, які проводились у експериментальній групі протягом 4 тижнів, 1 раз на тиждень. З контрольною групою тренінгові заняття не проводилися.

Після їхнього проведення проводилось повторне діагностування і порівнювались результати.

Програма навчання.

Конкретна програма активного керованого навчання особистісно-професійній толерантності викладача закладу вищої освіти складається з ряду послідовно вибудованих тренінгових занять, кожне з яких (з варіаціями та змінами згідно конкретної теми) включає такі складові:

1. Засвоєння теоретичного матеріалу з конкретної теми заняття. Для економії часу та підвищення активності кожного учасника було роздано надрукований план-конспект теми з коротким, чітким викладом основного матеріалу та його понятійним апаратом.

2. Письмове завдання по самоаналізу за напрямком теми заняття. Як вже зазначалось, ми надаємо письмовому самоаналізу великого значення у розвитку комунікативної компетентності, оскільки сам він активізує всі процеси усвідомлення, які є самостійними завданнями програми.

Письмовий самоаналіз проводився у формі конкретних завдань та вправ («Мій досвід самопізнання», «Яким я себе бачу», «Мої сильні та слабкі комунікативні сторони», «Як мене сприймають інші люди», «Як я реауюю» тощо), метою яких є допомога кожному проникнути у свій внутрішній світ.

3. Обмін досвідом, який базується на вищеназваних принципах зворотного зв'язку та вербалізованої рефлексії. Обмін досвідом є надзвичайно важливим методичним і розвивальним елементом під час навчального періоду.

4. Психогімнастичні вправи, які, залежно від змісту заняття могли бути письмовими чи усними, вербальними чи невербальними, виконувались в невеликих групах по 2-3 учасника чи всією групою разом (в одних випадках групи може комплектувати ведучий, керуючись спеціальними критеріями, враховуючи, наприклад, характер взаємовідносин людей, їх успіхи в роботі групи, індивідуально-психологічні характеристики типу скутості-відкритості, вільності вербалізації, типу темпераменту, рівня експресивності та ін. У тих вправах, які не вимагають підбору партнерів за спеціальними комунікативними

якостями, можливість вибору може бути вільною, але також за певним, більш узагальненим критерієм» Наприклад: «Виберіть собі в пару того, кого Ви, як їм здається, знаєте менше інших»).

5. Аналіз, конструювання, обговорення та програвання реальних професійно-комунікативних ситуацій. Ведучий може в якості прикладу приводити таку ситуацію сам і дати найбільш ефективні шляхи виходу з неї. Обговорення запропонованої ситуації може відбуватися у вигляді дискусії, яка дає багатий матеріал щодо інтелектуального рівня та комунікативних знань педагогів. Окремі реальні ситуації можуть бути вичленені викладачем з діяльності групи та використані як наочні моделі для навчання учасників ситуаційно-аналітичним навичкам.

Кожне заняття закінчувалось колективною вербалізованою оцінкою успішності тих форм роботи і подій, які відбулись на ньому. Як правило учасники дають позитивну оцінку і це підвищує мотивацію до подальшої роботи, а також загальну відповідальність. У той же час важливо прагнути викликати після кожного заняття відчуття завершеності, усвідомлення закінчення певного етапу та позитивного настрою. Цього можна досягти через внесення певних гумористичних, гротескних елементів у ситуації та вправи.

Зупинимось на тематиці та характеристиці конкретних занять програми.

Заняття 1. Тема: Комунікативна компетентність викладача в структурі навчально-виховної діяльності.

Мета: усвідомлення важливості комунікативної компетентності в діяльності педагога та виявлення адекватності самооцінки власних комунікативно-професійних якостей.

I етап: вступне слово керівника групи (короткий виклад загальних питань і правил роботи групи, мета курсу, схема роботи, роз'яснення особливостей та сутності форм роботи). На цьому етапі учасники називають обране ними для спілкування ім'я та повторюють принципи роботи групи, підтверджуючи, що готові їх дотримуватись.

II етап: «розморожування», метою якого є створення теплої, довірливої, невимушеної атмосфери, що дозволяє перейти до змістовної частини роботи, підвищення емоційної свободи учасників групи, відкритості, дружелюбності, довірливості, зниження тривожності, яка властива початку занять. Загалом цей етап виконує завдання створення працездатності групи і є специфічним для першого заняття, але якщо заняття проводяться з перервою, доцільно на початку кожного заняття виконувати невелику психогімнастичну вправу на відновлення втраченої працездатності, на включеність в групу, на концепцію уваги, на емоційну розрядку.

Вправа 1. «Бараняча голова».

Вправа 2. «Взаємні презентації».

III етап: теоретичний. Викладачам роздається план-конспект лекції з викладом запитань, з якими самостійно уважно знайомляться:

1. Поняття та функції ділового спілкування.
2. Вимоги до сучасного керівника.
3. Психологічні особливості діяльності педагога.
4. Комунікативна функція в структурі управлінської діяльності.
5. Поняття комунікативної компетентності.
6. Специфіка комунікативної компетентності викладача та його комунікативна поведінка в реальних професійних ситуаціях.

У кінці кожної схеми-конспекту подається понятійний апарат теми та рекомендована література для самостійного опрацювання

IV етап: дискусія «Комунікативна функція у діяльності педагога».

У ході було обговорено такі проблеми:

- Яку роль виконує комунікативна функція у діяльності педагога?
- Чи завжди вихованці виконують розпорядження педагога?
- Чи буває так, що вихованці просто не розуміють їх?
- Що необхідно, щоб розпорядження були зрозумілими?
- Чи залежить ефективність виробництва від ставлення вихованців до педагога?

– Як необхідно віддавати розпорядження, щоб люди хотіли їх виконувати?

– Які комунікативні знання, уміння, навички та якості необхідно мати сучасному педагогу?

V етап: виявлення самооцінки толерантності.

Ця частина роботи носить власне констатуючий характер, але діагностування адекватності самооцінки є доцільним вже на етапі занурення в практичну роботу та отримання певних теоретичних знань.

Учасникам пропонується:

- розділити чисту сторінку зошиту на дві частини;
- переписати з дошки у праву частину прорангований перелік комунікативних умінь та якостей, необхідних викладачу;
- прорангувати цей список відповідно вираженості їх у себе;
- зробити підрахунки адекватності самооцінки толерантності комунікативної компетентності за формулою:

$$p = \frac{1 - \sum d^2 + 6}{n^3 - n}, \text{ де}$$

p - показник адекватності самооцінки,

d - різниця рангів,

n - кількість якостей в оцінному ряду.

Керівник фіксує у себе в зошиті показники самооцінки кожного, не коментуючи їх, а обіцяючи повернутись до цієї роботи у майбутньому, аби виявлений показник не створював у педагогів певні установки, викликав негативні емоції чи заспокоєння, знижуючи ефективність подальшої роботи.

Заняття 2. Тема: Вербальні засоби спілкування у діяльності педагога, та усвідомлення ролі мовлення як засобу комунікації.

Мета: оволодіти навичками висловлювання, усвідомити важливість точного сприймання та передачі інформації у професійній діяльності педагога.

I етап: Обмін досвідом з приводу минулого заняття.

II етап: Теоретичний. План роздаткового матеріалу:

1. Психологія вербальної комунікації.
2. Механізм мовлення.
3. Культура говоріння.
4. Значення переконуючого впливу в мовленнєвому спілкуванні.
5. Логіко-психологічні правила конструювання повідомлень.
6. Індивідуальні особливості комунікатора. Індивідуальний стиль мовлення.
7. Діалогічна орієнтація професійного мовлення педагога.
8. Якості педагогічного мовлення: точність, чіткість, виразність, логічність, емоційність.
9. Джерела та методи формування педагогічного мовлення (особистий досвід, навчання, наслідування, самовиховання).

III етап: Психогімнастичні вправи на розвиток навичок професійного мовлення.

Вправа 1. «Форми вербалізації».

Мета: ознайомлення з формами і функцією вербалізації та оволодіння навичками висловлювання.

Вправа 2. «Зіпсований телефон».

Мета: усвідомлення важливості точного сприймання інформації та виділення в ній смислових частин.

Вправа 3. «Передай інформацію».

Мета: вироблення адекватного сприймання та передачі інформації.

IV етап: Самоаналіз вираженості у себе професійно-важливих якостей та характеристик мовлення.

Інструкція керівника: поділіть листок паперу вертикально на дві частини, зліва запишіть у стовпчик якості мовлення, які необхідні, на Вашу думку, в професії педагога, а справа, проти кожної якості оцініть у 10-бальній системі (від 0 до 9) міру її вираженості у себе.

По закінченню самоаналізу група обмінюється досвідом, зачитуючи та коментуючи написане

V етап: обмін набутим досвідом протягом заняття.

Заняття 3-4. Тема: Невербальні засоби спілкування у діяльності педагога.

Мета: усвідомити роль невербальних засобів спілкування та оволодіти навичками кодування й декодування невербальних сигналів.

I етап. Обмін досвідом з приводу виконання домашнього завдання.

II етап. Теоретичний. План роздаткового матеріалу:

1. Поняття про невербальну комунікацію.
2. Класифікація невербальних засобів спілкування.
3. Кінесика.
4. Паралінгвістичні та екстралінгвістичні засоби спілкування.
5. Контакт очей.
6. Проксеміка.
7. Невербальні засоби і культура спілкування та поведінки.
8. Невербальні засоби та етикет ділового спілкування.

III етап. Психогімнастичні вправи на розвиток невербальних засобів спілкування в діяльності педагога.

Вправа 1. «Зроби подарунок».

Мета: оволодіння невербальними засобами спілкування, умовами, що полегшують взаєморозуміння, концентрація уваги на партнері.

Вправа 2. «Рюкзак для походу».

Мета: встановлення взаєморозуміння за допомогою невербальних засобів спілкування.

Вправа 4. «Відгадай предмет».

Мета: вправлення в пошуку засобів передачі інформації, в рефлексії причин невербальних інтерпретацій, точності їх знаходження.

Вправа 5. «Передай предмет по колу».

Мета: усвідомлення відповідальності за передану інформацію та того, що вона по-різному може бути інтерпретована.

Вправа 6. «Контакт».

Мета: Визначення готовності вступити в контакт.



Вправа 7. «Відгадай емоцію».

Мета: Навчитись розпізнавати емоційні стани партнера та розвиток виразної поведінки.

Вправа 8. «Дзеркало».

Мета: Набуття навичок моторної рефлексії та антиципації.

Вправа 9. Рольова гра «Білі маги - чорні маги».

Мета: розвиток умінь і навичок соціальної перцепції, зокрема умінь фіксувати і розшифровувати малопомітні мімічні рухи.

### **3.2. Результати дослідження процесу формування толерантності викладача закладу вищої освіти**

Результати констатувального етапу експерименту.

На першому етапі дослідження нами було продіагностовано 34 викладача закладу вищої освіти (експериментальна і контрольна групи по 17 викладачів).

В ході тестування за методикою діагностики спрямованості особистості були отримані наступні результати (рис. 3.1.).

1). З 17 респондентів експериментальної групи 6 виявило спрямованість на себе. Це складає 35,3%. З 17 досліджуваних контрольної групи 5 викладачів виявило спрямованість на себе. Це складає 29,4%.

Особистість може бути орієнтована на саму себе, на спілкування або на справу. Спрямованість на себе різко знижує суспільний статус громадянина. Всі його устремління націлені на підвищення своєї ролі в колективі, на зростання свого статусного положення в організації. Така людина думає тільки про своє благополуччя, прагне до особистих успіхів, не турбуючись за інших, не турбуючись про підлеглих, не прагнучи до поліпшення морально-психологічного клімату в колективі.

При спрямованості підлеглого «на себе» необхідно строго контролювати виконувану ним роботу, давати чіткі вказівки по виконанню ним своїх

функціональних обов'язків, використовувати засудження і покарання, попереджати про наслідки невиконання ним своїх обов'язків.

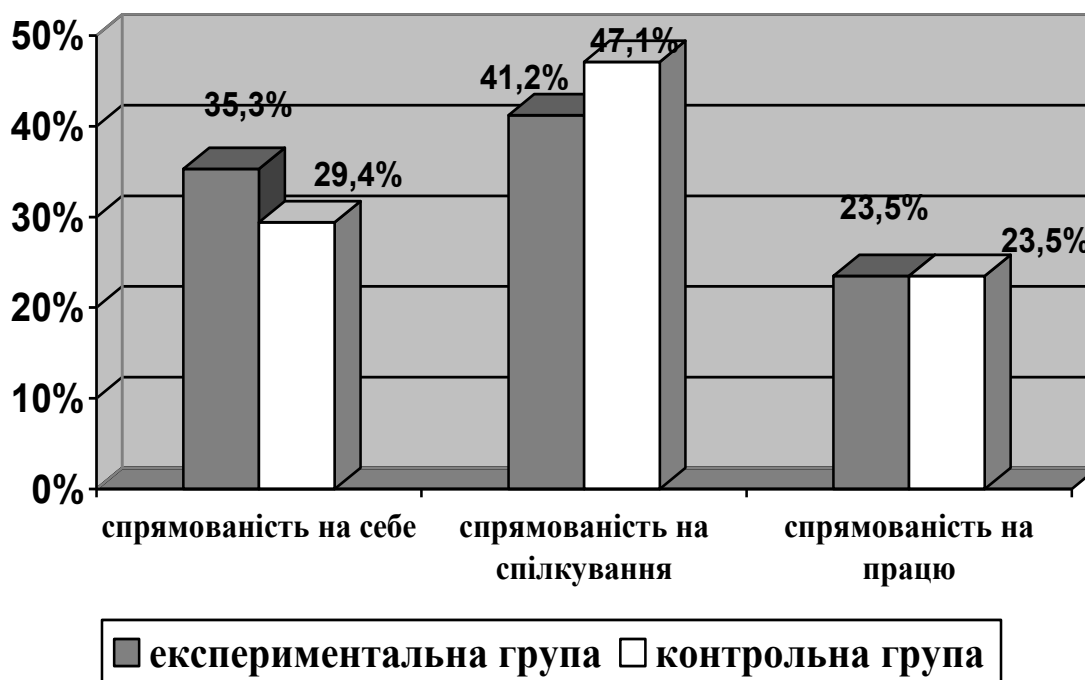


Рис. 3.1. Показники спрямованості особистості у експериментальній і контрольній групах

2). 41,2% респондентів (7 осіб) з експериментальної групи виявило спрямованість на спілкування. У контрольній групі у 47,1% досліджуваних (8 осіб) було виявлено спрямованість на спілкування

При спрямованості на спілкування людина прагне до доброзичливих, позитивних відносин з підлеглими і колегами. Не любить самоти, охоче працює в колективі, жадає міцних дружніх контактів зі всіма співробітниками. Потребує постійного схвалення своїх дій, похвали старших, схвалення товаришів по роботі, близьких. При такій спрямованості особистості працівник найчастіше безініціативний, потребує постійної підтримки і допомоги начальників, друзів, колег. Найчастіше такий тип спілкування характерний для жінок.

При спрямованості «на спілкування» доцільно підключати людину до колективної роботи, використовувати в заходах, направлених на об'єднання

групи, переконувати, що виконання ним доручення сприятиме поліпшенню спілкування, зміцненню взаємин в групі. У разі недоліків в поведінці або в роботі необхідно попереджати про можливий перехід в інший підрозділ.

3). У 4 досліджуваних з експериментальної групи (23,5%) та у 4 респондентів з контрольної (23,5%) було виявлено спрямованість на працю.

Найцінніша спрямованість – спрямованість «на справу». Представники цієї групи всі сили віддають роботі. Уміло контактують з підлеглими, розуміючи, що тільки самовіддана робота кожного забезпечує колективний успіх. У колективах, очолюваних такими людьми, - міцна дружба, налагоджені взаємодопомога, взаємозамінюваність, взаємна відповідальність. Особистість такої спрямованості - помічник і опора керівника у всіх його починах. Доцільно регулярно делегувати йому свої повноваження, частіше заохочувати, а, при нагоді – підвищувати на посаді.

Як видно з рисунка 3.1., тільки 23,5% осіб з експериментальної групи та стільки ж респондентів з контрольної групи мають спрямованість на працю.

За результатами дослідження за методикою «Оцінка способів реагування в конфлікті» К. Томаса було встановлено (рис. 3.2.):

У експериментальній групі 17,7% (3 викладача) виявили тип реагування на конфліктну ситуацію як суперництво. Співробітництво спостерігається у 2 осіб, що склало 11,7%. Компроміс встановлено у 5 досліджуваних (29,4%). Уникнення у 4 респондентів (23,5%) і пристосування у 3 осіб (17,7%).

У контрольній групі тип реагування на конфліктну ситуацію як суперництво встановлено у 2 осіб (11,7%). У 3 осіб (17,7%) спостерігається такий тип реагування як співробітництво. Компроміс встановлено у 6 осіб (35,3%); уникнення у 4 осіб (23,5%) і пристосування у 2 осіб (11,8%).

Отже, у обох групах переважає показник компромісу як тип реагування на конфліктну ситуацію (29,4% та 41,2% відповідно) (рис. 3.2.). Необхідно визначити, що компроміс можна співвіднести с такою якістю особистості як терпимість.



Рис. 3.2. Показники типових способів реагування на конфліктні ситуації у експериментальній і контрольній групах

Отже, у обох групах (експериментальна та контрольна) переважає показник компромісу як тип реагування на конфліктну ситуацію (29,4% та 41,2% відповідно). Необхідно визначити, що компроміс можна співвіднести с такою якістю особистості як терпимість.

Результати формувального етапу дослідження.

Наступний етап експериментального дослідження – це проведення тренінгових занять. Заняття проводились раз на тиждень на протязі 4 тижнів з експериментальною групою. З контрольною групою тренінгові заняття не проводилися.

Після проведення тренінгових занять було проведене повторне діагностування на виявлення спрямованості особистості і реагування в конфліктних ситуаціях, також використовувалися спостереження та бесіди.

У таблиці 3.1 можна побачити результати виявлення спрямованості особистості в експериментальній і контрольній групах до і після проведення тренінгових занять.

Таблиця 3.1

Спрямованість особистості в експериментальній і контрольній групах  
(констатувальний та формувальний етапи дослідження)

Спрямованості	Констатувальний експеримент		Формувальний експеримент	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
На себе	35,3%	29,4%	17,7%	23,5%
На спілкування	41,2%	47,1%	35,3%	58,8%
На працю	23,5%	23,5%	47,1%	17,7%

В експериментальній групі 3 респондента (17,7%) продемонстрували спрямованість «на себе», при попередньому діагностуванні таких респондентів було 6 (35,3%). В відсотках різниця складає:  $35,3 - 17,7 = 17,6$  (знизилася кількість респондентів). Спрямованість «на спілкування» встановлена у 35,3% (6 викладачів). При попередньому діагностуванні – у 7 респондентів (41,2%). Різниця складає 5,9 (знизилася кількість респондентів). Спрямованість «на працю» у експериментальній групі складає 47,1% (8 досліджуваних), на формуальному етапі було – 23,5% (4 особи). Кількість досліджуваних, які спрямовані на працю збільшилася вдвічі (рис. 3.3.).

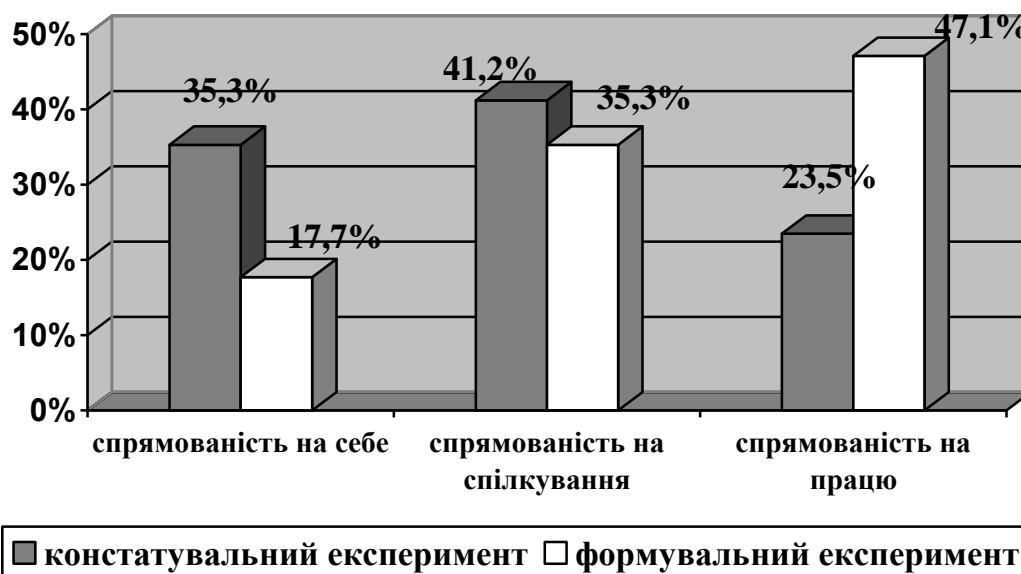


Рис. 3.3. Спрямованість викладачів експериментальної групи (до і після проведення тренінгових занять)

У контрольній групі у 23,5% респондентів (4 викладача) виявлено спрямованість особистості «на себе», при попередньому діагностуванні таких респондентів було 5 (29,4%). Різниця складає 5,9 (кількість респондентів знизилася на одну особу). Спрямованість «на спілкування» встановлена у 10 викладачів, що становить 58,8%. На формувальному етапі експерименту у 8 респондентів (47,1%) спостерігалася спрямованість «на спілкування». Різниця складає 11,7 (збільшилася кількість респондентів). Спрямованість «на працю» у експериментальній групі складає 17,7% (3 досліджуваних), При попередньому діагностуванні 4 респонденти продемонстрували спрямованість «на працю» 23,5%. Кількість викладачів, які спрямовані на працю зменшилася на 1 особу (рис. 3.4.).

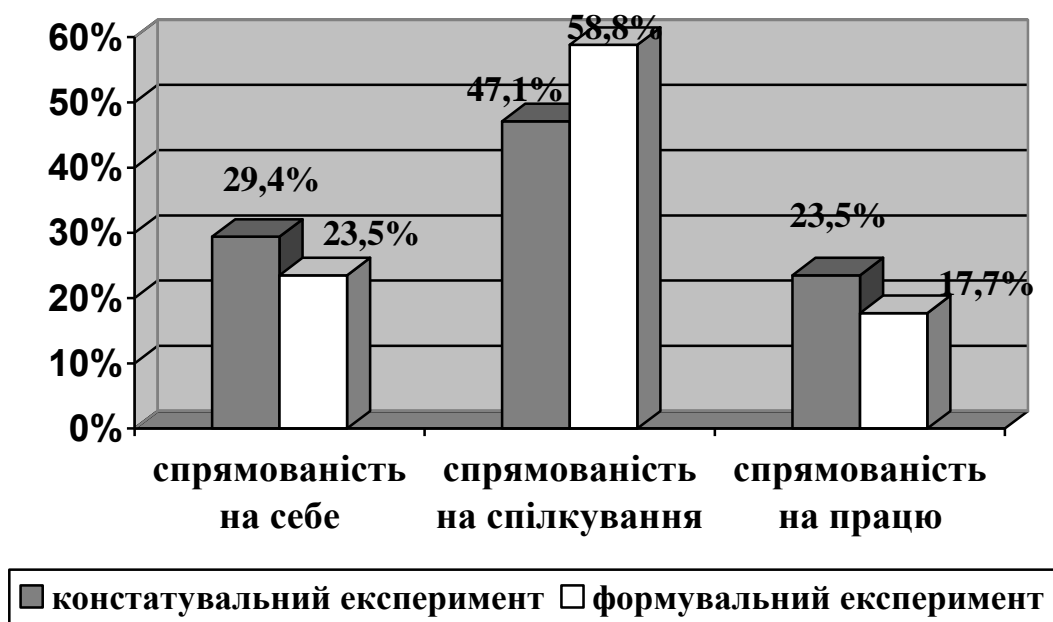


Рис. 3.4. Спрямованість викладачів контрольної групи на (констатувальний та формувальний етапи дослідження)

Таким чином, проведені тренінгові заняття довели, що завдяки спеціально підібраним вправам можна формувати у викладачів відповідне ставлення до власної діяльності.

За результатами повторного діагностування за методикою «Оцінка способів реагування в конфлікті» К. Томаса було встановлено (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Способи реагування на конфліктні ситуації в експериментальній і контрольній групах (констатувальний та формувальний етапи дослідження)

Типи реагування	Констатувальний етап		Формувальний етап	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Суперництво	17,7%	11,7%	5,9%	11,7%
Співробітництво	11,7%	17,7%	35,3%	23,5%
Компроміс	29,4%	35,3%	47,1%	29,4%
Уникнення	23,5%	23,5%	0%	17,7%
Пристосування	17,7%	11,7%	11,7%	17,7%

У експериментальній групі тільки один респондент (5,9%) виявив тип реагування на конфліктну ситуацію як суперництво. Співробітництво спостерігається у 6 осіб, що склало 35,3%. Компроміс встановлено у 47,1% досліджуваних (8 осіб). Уникнення не обрала ні одна особа (0%) і пристосування виявлено у 2 викладачів (11,7%) (рис. 3.5.).



Рис. 3.5. Типові способи реагування на конфліктні ситуації в експериментальній групі (до і після проведення тренінгових занять)

У контрольній групі такий тип реагування в конфліктній ситуації як суперництво виявлено у 2 респондентів (11,7%). Співробітництво в подоланні конфлікту вибрало 23,5% (4 особи). До компромісу схильні 29,4% досліджуваних (5 осіб). Уникнення обрали 3 викладача (17,7%). Пристосування також обрало 17,7% (3 респондента) (рис. 3.6.).



Рис. 3.6. Типові способи реагування на конфліктні ситуації в контрольній групі (констатувальний та формувальний етапи дослідження)

Результати діагностування за методикою К. Томаса свідчать про те, що в експериментальній групі сформоване толерантне ставлення викладачів до власної поведінки в конфліктній ситуації.

За результатами бесід та спостереження встановлено, що викладачам експериментальної групи притаманна більш висока стійкість емоційних реакцій та розвинута здатність до вольової регуляції емоційних станів (уміння переборювати дратівливість, нестриманість та виявляти врівноваженість, самоконтроль), чуйність, співпереживання та щирий інтерес стосовно іншого, бажання створити атмосферу довіри, задушевності. В контрольній групі домінують ситуативні прояви витримки, самоконтролю та вольової регуляції



емоційних станів, а також епізодичні прояви співпереживання, відчуття партнера; у викладачів спостерігається більш слабка здатність спрямовувати увагу на сприйняття стану, потреб, поведінки іншої людини. Отже, ефективність розроблених тренінгових занять підтверджена.

Таким чином, гіпотеза дослідження про те, що використання тренінгових занять сприятиме більш ефективному формуванню толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти підтвердилась.

### **3.3. Рекомендації з формування толерантності викладача закладу вищої освіти**

Педагог повинен усвідомити: конкретна дисципліна, що він викладає, хоча має для нього безсумнівну особисту значимість і наукову самоцінність, є лише ланкою в ланцюзі безперервної підготовки студента до майбутньої діяльності. Тому варто укладатися у тверді тимчасові рамки при проектуванні змісту вузівського навчання, дотримувати пропорцій між різними значимими фрагментами матеріалу, забезпечувати погодженість при вивченні різних навчальних дисциплін, а також відповідність передбачуваного вихідного рівня попередньої дисципліни й вхідного рівня наступної. Це означає наступність у формуванні в студентів фундаментальних, базових понять. Бажано, щоб у наступних дисциплінах не було трактувань й інтерпретацій, що суперечать тим, які використалися в попереднім.

Толерантне рішення питання про пріоритет того або іншого підходу при конструюванні змісту утворення виключає «випинання» на передній план власних наукових інтересів викладача. Він повинен усвідомити, який саме варіант підходить для конкретної навчальної дисципліни в системі підготовки фахівця споконвічно заданого профілю.

Важливої складової професійної компетентності є оцінювання знань студента. Щоб воно було об'єктивним, викладач повинен урахувати, що

оцінка в найрізноманітніших формах (і екзаменаційна в тому числі) виконує не стільки контролюючу функцію, скільки що орієнтує й стимулює. Це виражається й в умінні донести до свідомості студента негативний освітній результат і вказати на те, що потрібно змінити в конкретній діяльності, щоб виправити положення.

Комунікативна складова професійної компетентності викладача закладу вищої освіти формується в толерантному освітньо-виховному середовищі, що виключає в студентів комплекс остраху перед викладачем на іспиті, небажання висловлювати власна думка, вести наукова суперечка. Створення такого середовища передбачає відродження педагогічної системи кураторства, витриманої в стилі довіри.

Повертаючись до системи підвищення професійної кваліфікації вузівського викладача, відзначимо важливість його виступів на семінарах і педагогічних практикумах, участі в активних формах роботи, які припускають навчання толерантному рішенню спеціально підібраних завдань. Наприклад, такий: в одній зі статей автор ставить перед читачами питання, чи належне педагог мати артистизм, і робить висновок, що артистизм шкідливий, тому що метою викладання є не «театральний» ефект, а реалізація своїх особистісних якостей у режимі «звичайного поводження».

Необхідно звернути увагу, що проблему педагогічного артистизму (бути або не бути викладачеві артистом) - не слід вирішувати категорично. Безумовно, прояв артистичних властивостей студенти по гідності оцінюють, однак у сьогоденних досить складних умовах вузівського навчання (фактів девіантного поводження, слабкої мотивації навчання й т.д.) цілком терпимий підвищений ступінь невдоволення викладача поводженням студента, «зігране» переживання із приводу незасвоєння навчального матеріалу, завищена позитивна оцінка, створення ситуацій успіху.

Всебічний облік інноваційних процесів, що відбуваються в розвитку сучасного наукового знання, буде сприяти формуванню стратегій згоди, співіснування, розумного рівня компромісу в професійній і соціальній

діяльності. Розглянута нами категорія в контексті педагогічної культури викладача закладу вищої освіти – це складна багатокomпонентна якість особистості, розглянута як умова її успішного соціального й професійного самовизначення.

Вивчаючи зміст спрямованості особистості, необхідно виявити, які цілі людина ставить перед собою, до чого прагне в трудовій діяльності, суспільній роботі, що вважає головним в особистому житті. Про багато що говорять заняття і захоплення у вільний час, відношення до професії, самовиховання.

Не слід забувати, що професію і заняття у вільний час люди вимушені вибирати не тільки по покликанню, але і по можливостях. Нерідко ті, хто прагне до творчих або суспільно значущих професій, вимушені займатися нецікавою для них, але добре оплачуваною працею. Таким чином, маскується справжня спрямованість особистості, з'являються інтереси, що заважають професійній діяльності.

Проте спрямованість особистості, здібності до виконуваної роботи можна виховувати. Перші ж успіхи в праці викликають задоволення, з'являється інтерес до виконуваної роботи. А як тільки вдається зацікавити виконавця, він починає серйозніше підходити до виконання своїх обов'язків, у нього легше формуються професійні навички, багатше стає спрямованість особистості.

У зміст спрямованості входить світогляд особистості – система поглядів, уявлень про світ, про предмети, що оточують людину, і явища в природі і суспільстві. Мислення і воля людини дозволяють перейти світогляду в переконання – вищу форму спрямованості особистості. Переконання визначають моральні якості людини, а вони, у свою чергу, регулюють вчинки і виявляються в совісті, честі, боргу особистості. Люди, що володіють цими якостями, творять дива. Але тут діє якась фатальна невблаганність. Чим вище мета, що стоїть перед людиною, чим наполегливіше він трудиться, тим більше сильну протидію доводиться випробовувати першопрохідцеві, тим більше він потребує допомоги і підтримки.

До якостей спрямованості особистості відносяться широта, інтенсивність, дієвість, рівень і стійкість. Широта спрямованості говорить про круг інтересів особистості. Вона включає професійні, технічні, художні, спортивні, музичні і інші інтереси. Це може бути інтерес до живопису, колекціонування, натуралістичній роботі. Це може бути поєднання декількох інтересів або відсутність яскраво вираженої лінії інтересів.

Одна з якостей спрямованості – її інтенсивність. Висока інтенсивність різних форм спрямованості виявляється як пристрасть – стійкий тривалий психічний стан, що домінує над рештою спонук людини і приводить до зосередження на предметі пристрасті всіх його устремлень і сил. Пристрасть, якщо вона направлена не на особисті корисливі інтереси, стає причиною великих звершень, подвигів, відкриттів.

Дієвість спрямованості говорить про реалізацію інтересів, мріянь, потягів в практичній діяльності. Байдуже відношення до реалізації власних планів, бажань свідчить про пасивність особистості, низьку ціну її спрямованості. Не меншої шкоди керівникові приносить його байдуже відношення до людей. Навряд чи є в наші дні керівник, який не знає, що увага і турбота про людину приносять практичні результати. Якщо люди відчують себе в колективі комфортно, вони працюють з азартом, випускають продукцію високої якості. І, проте, нерідко ми бачимо начальника, що не вважає потрібним концентруватися на людині, з якою спілкується, начальника, який забуває поздороватися, перериває розмову, відповідаючи на телефонні дзвінки, підвищуємо голос на підлеглого з приводу і без. Свавілья, грубість, викликають текучість кадрів, псує життя людям, ускладнюють життя самого керівника, тому що розбіжність переконань і поведінки, слова і справи викликає незадоволеність собою, розкаяння совісті, зниження самооцінки.

Рівень спрямованості говорить про відповідність ідеалів, переконань, схильностей моральним нормам, властивим даному суспільству. Природно, що при оцінці спрямованості слід враховувати відповідність або суперечність вчинків людини вимогам моралі.

Одна з характеристик спрямованості особистості – її стійкість. Основні погляди розвиненої особи зберігаються на десятиліття, часто формуються на все життя. Проте розширюючи кругозір, отримуючи нові відомості, людина може змінити відношення до тієї або іншої особистості, до тієї або іншої події, до групи людей або політичної партії.

Не можна забувати, що якщо люди засумніваються в етичних якостях керівника, якщо вони перестануть вірити його словам, якщо почнуть підозрювати його в нечесності, ніякій мові про авторитет бути не може. Особа керівника викликатиме насмішки, уміло керувати колективом, добиватися високих результатів в роботі він не зможе.

Бути прикладом для студентів дуже непросто, але цілком можливо. Студенти прагнуть бути схожими на етичний ідеал – емоційно забарвлений, внутрішньо прийнятий образ викладача, який стає регулятором їх поведінки. Сприйнятий або створений внутрішній ідеал людини, з якої суб'єкт бере приклад і риси якого прагне виховати в собі, свідчить про етичний мотив, що постійно діє. Мотив же, у свою чергу, формує потребу бути схожим на викладача, бути схожим на нього в принципово важливому, головному, переймати не тільки зовнішні сторони його поведінки, але і уловлювати внутрішню логіку його діянь і вчинків.

Високі етичні ідеали не тільки сприяють вихованню, але як вважають вітчизняні психологи, є однією з вирішальних умов виховання взагалі.

Для викладача є надзвичайно важливим, щоб він володів необхідними комунікативними вміннями і навичками. Йому потрібно вміти спілкуватися: чути і слухати, розуміти і вислуховувати, поважати свого співрозмовника.

А. Молчанова пропонує наступну пам'ятку для результативності педагогічної праці.

Як говорити:

- слідкуй за тим, щоб слухач правильно тебе зрозумів;
- обміркуй фразу, перш ніж її висловити;
- намагайся висловити думку достатньо коротко;

- висловлюючи нову думку, слід впевнитись, що попередню співрозмовник правильно зрозумів;
- висловлювайся ясно і виразно;
- не намагайся, аби співрозмовник у всьому згоджувався із твоєю думкою;
- розмовляй ввічливо.

Як слухати:

- будь терплячим, дай висловитися товаришу;
- твій настрій не повинен заважати тобі розуміти співрозмовника;
- слухаючи, намагайся виділити та запам'ятати найсуттєвіші моменти;
- не займай одразу негативну позицію по відношенню до того, що ти слухаєш;
- пильнуй того, щоб для тебе та для того, хто говорить, слова мали однаковий смисл;
- намагайся поставити себе на місце того, хто говорить [50, с. 116-117].

На основі проведення теоретичного аналізу і практичного дослідження нами складено наступні рекомендації:

1. Розробка програми з підвищення толерантності у педагогів повинна включати в себе створення позитивного психологічного мікроклімату шляхом дотримання певних принципів взаємодії, роботу з різними напрямками самоаналізу, груповий обмін досвідом.

2. Основними принципами соціально-психологічного навчання є:

- поєднання навчального і тренувального аспектів. Сценарій кожного заняття передбачає оволодіння учасниками групи як новими знаннями, так і психогімнастичні вправи, рольову чи ділову гру та інші форми роботи при збереженні цільової спрямованості заняття.

- комплексне використання активних групових методів навчання. Це зумовлено тим, що кожен з них, по-перше, спрямований переважно на аналіз певного параметру комунікативної ситуації, а, по-друге, має свої переваги,

сильні сторони і недоліки. Звичайно, підбір методів у кожному випадку визначається конкретною темою. Окрім того, певним методам слід надавати перевагу, виходячи з специфіки комунікативної компетентності педагога як носія певних функціональних обов'язків. Такими методами, зокрема є, дискусія і ділова гра.

3. Використання ділових ігор сприяє максимально реальному моделюванню професійної діяльності педагога в конкретних умовах якогось виробництва чи фірми. Обов'язковими умовами розгортання в навчально-тренувальному процесі повноцінної гри є виконання учасниками всіх ігрових правил, норм і дій професійних відносин.

4. Задіяність у діловій грі якомога більшої кількості учасників, необхідність приймати як індивідуальні, так і групові рішення керівника є ефективним засобом формування особистісних та ділових якостей спеціаліста та їх особистісно-професійної комунікативної компетентності.

5. Слід робити акцент на самоаналізі та самодіагностуванні власних особистісних та комунікативних якостей, проблем, поведінки, зв'язків з довкіллям, мотивів, життєвих та професійних цілей, цінностей. це дозволяє кожному заглянути в своє глибинне Я, яке є фундаментом, на якому стоїть особистість кожного на відміну від Я реального, яке є більш поверховим, усвідомлювальним та сформованим як результат освіти та засвоєння моральних норм.

## ВИСНОВКИ

Теоретична частина дослідження присвячена вивченню історико-методологічних аспектів дослідження толерантності в контексті педагогічної культури викладача закладу вищої освіти. Нами розглянути поняття «терпимість», «толерантність», «комунікативна толерантність»

Терпимість – здатність терпимо, поблажливо ставитися до чужих звичок, звичаїв, поглядів. Поблажливе ставлення до когось, чогось.

Толерантність (від лат. *tolerantia* – терпіння), не має єдиного визначення й трактується різними науками неоднозначно. Толерантність: 1) імунологічний стан організму, при якому він нездібний синтезувати антитіла у відповідь на введення певного антигену при збереженні імунної реактивності до інших антигенів; 2) здатність організму переносити несприятливий вплив того або іншого чинника середовища; 3) терпимість до чужих думок, вірувань, поведінки.

Комунікативна толерантність – це толерантність, що обумовлена, як свідомими так і не свідомими реакціями людини на відмінності між її особистісними підструктурами та елементами особистісних підструктур партнера чи збірних типів людей, що існують у її свідомості.

Також увага була приділена розгляду стану наукової розробки проблеми толерантності як важливого фактору успішної педагогічної діяльності, були обґрунтовані методи та принципи дослідження толерантності у викладачів закладу вищої освіти.

Встановлено, що сучасні вимоги до управління пов'язані з переходом від інтолерантного до толерантного його характеру. Це підтверджують ті принципи, на яких будується сучасне управління:

- пошана, довіра, чесність, лояльність до людей;
- методи роботи з людьми, що забезпечують їх задоволеність роботою;
- створення сприятливих умов для розкриття потенціалу персоналу;



– постійне вдосконалення діяльності організації і кожного її члена.

В теоретичних аспектах дослідження толерантності викладачів як фактору успішної діяльності нами було проаналізовано сутність толерантності як фактору успішної навчальної діяльності, надано характеристику основних типів толерантності і встановлені соціально-педагогічні чинники, що впливають на толерантність викладачів в процесі виконання професійної діяльності.

Таким чином, до структури толерантності відносять такі основні характеристики: ставлення, котре означає наявність споживи у взаємодії з іншими, розуміння іншого за умови позитивного емоційного ставлення до нього; розуміння індивідуальних особливостей партнера по спілкуванню; вміння почути іншу людину та зрозуміти її; терпимість до рис характеру та поведінки людей; емпатія (толерантна людина терпима, виявляє співчуття, співпереживання); ненав'язування своєї думання, своїх позицій; сформованість засобів саморегуляції в ситуаціях фрустрації; здатність до зміни неадекватних установок; бажання допомогти іншій людині

Експериментальна частина присвячена дослідженню пракселогічних аспектів толерантності викладачів як важливої умови успішної професійної діяльності.

Нами розроблена програма дослідження, яка складається з двох етапів. Особливо звертаємо увагу на тренінгові заходи. Перший етап – констатувальний експеримент, метою якого є – встановити особливості поведінки педагогів в міжособистісних стосунках. На першому етапі дослідження нами продіагностовано 34 викладача ЗВО, які були поділені на експериментальну та контрольну групу (по 17 викладачів у кожній групі).

Другий етап – формувальний експеримент. Мета – перевірити якості особистості які впливають на формування толерантності. Це проведення тренінгових занять. Заняття проводились раз на тиждень на протязі 4 тижнів з експериментальною групою. З контрольною групою тренінгові заняття не проводилися.

При повторному діагностуванні за методикою діагностики спрямованості особистості Б. Басса встановлено, що завдяки спеціально підібраним вправам можна формувати у викладачів закладу вищої освіти відповідне ставлення до власної діяльності. Після повторного дослідження за методикою «Оцінка способів реагування в конфлікті» К. Томаса в експериментальній і контрольній групах отримані дані свідчать про те, що в експериментальній групі сформоване толерантне відношення викладачів до власної поведінки в конфліктній ситуації.

За результатами бесід та спостереження встановлено, що викладачам експериментальної групи притаманна більш висока стійкість емоційних реакцій та розвинута здатність до вольової регуляції емоційних станів (уміння переборювати дратівливість, нестриманість та виявляти врівноваженість, самоконтроль), чуйність, співпереживання та щирий інтерес стосовно іншого, бажання створити атмосферу довіри, задушевності. В контрольній групі домінують ситуативні прояви витримки, самоконтролю та вольової регуляції емоційних станів, а також епізодичні прояви співпереживання, відчуття партнера; у викладачів спостерігається більш слабка здатність спрямовувати увагу на сприйняття стану, потреб, поведінки іншої людини.

Отже, гіпотеза дослідження про те, що використання тренінгових занять сприятиме більш ефективному формуванню толерантності як професійної якості викладача закладу вищої освіти підтвердилась

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анисимов О. С. На пути к толерантному сознанию. Москва : Просвещение, 2000. 136 с.
2. Анцупов А. Я., Баклаловский С. В. Конфликтология в схемах и комментариях. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 288 с.
3. Асмолов А. Г. Формирование установок толерантного сознания как теоретическая и практическая задача. *Мы – сограждане (СМИ и общество)*. Москва : Бонфи, 2002. Т. 2. С. 270–278.
4. Бабич М., Вітвицька С. Педагогічна культура викладача вищого навчального закладу. *Модернізація вищої освіти в Україні та за кордоном : збірник наукових праць*. Житомир, 2014. С. 77-80.
5. Безюлёва Г. В., Шеламова Г. М. Толерантность: взгляд, поиск. Москва : Просвещение, 2003. 272 с.
6. Бердяев Н. А. Философия свободы. Смысл творчества. Москва : Правда, 1989. – 608 с.
7. Бестужев-Лада И. Социальное управление: методы, ориентиры, прогнозы. *Проблемы теории и практики управления*. 1989. № 4. С. 7-11.
8. Бирко Н. М. Педагогічні умови формування толерантності майбутніх учителів початкової школи. *Освіта та педагогічна наука*. 2014. № 1. С. 51-56. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/OsDon\\_2014\\_1\\_8.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/OsDon_2014_1_8.pdf).
9. Бойко В. В. Энергия эмоции в общении: взгляд на себя и на других. Москва : «Филинь», 1996. 472 с.
10. Большакова А. Н. Социальная психология для менеджеров : учебное пособие. Ростов-на-Дону : Феникс, 2004. 352 с.
11. Большой психологический словарь / под ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. Москва : Прайм-Еврознак, 2003 672 с.
12. Бондырева С.К. Феномен толерантности в системе межэтнических отношений. *Психолого-педагогические проблемы интегрирования*

- образовательного пространства. Избранные труды.* Воронеж: Наука, 2003. С. 8-13.
13. Борщевський М. Музичук С., Антоненко В. Психологія самоактивності учнів у виховному процесі. Київ : ІЗМН, 1998. 192 с.
  14. Валитова Р. Р. Толерантность: порок или добродетель? *Вестник МГУ. Серия. Философия.* 1996. № 1. С. 33-37.
  15. Василенко А. Формування толерантності студентів як педагогічна проблема у вищих навчальних закладах України. *Вісник психології і соціальної педагогіки* : збірник наукових праць. Київ, 2013. Вип. 12. С. 29-34.
  16. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2003. 1440 с.
  17. Веретенко Т., Долгополова Я. Толерантність у професійній підготовці майбутніх учителів. *Педагогіка і психологія професійної освіти.* 2002. № 4. С. 65-72.
  18. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. 3-е изд. Москва : Гардарика, 2000. 528 с.
  19. Гвишиани Д. М. Организация и управление. Москва : Наука, 1972. 113 с.
  20. Геберт Д. Организационная психология: человек и организация. Харьков : Гуманитар, центр, 2006. 622 с.
  21. Герасимов С. А. Подготовка учителей первой ступени общего образования по воспитанию толерантности у детей : программа спецкурса. Архангельск : Помор. гос. ун-т, 2003. 51 с.
  22. Гончаренко Л. А., Кузьменко В. В. Виховання толерантності – запорука діалогу культур. *Педагогіка толерантності.* Київ, 2004. № 4. С. 32-37.
  23. Гордон В. М. Категория становления в марксистской диалектике. *Философские науки.* 1968. № 4. С. 41-46.
  24. Гриншпун И. Б. Понятие и содержательные характеристики толерантности (к вопросу о толерантности как психологическом явлении). *Толерантное сознание и формирование толерантных отношений (теория и практика)* : сб. науч.-метод. ст. Москва, 2002. С. 31-41.

25. Гриньова В. М. Педагогічна культура викладача вищого навчального закладу. *Вища освіта України*. 2006. № 4. С. 58-62.
26. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти). Київ : Вища школа, 2000. 417 с.
27. Гутник О. Є. Реалізація технології формування толерантності студентів-соціальних педагогів у виховній роботі. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2011. № 3. С. 30-35.
28. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. Москва : ОЛМА Медиа Групп, Б.г, 2008. Т.4: С - V. 575 с.
29. Декларация принципов толерантности: резолюция 5.61 генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 года. *Век толерантности*. 2001. № 1. С. 62–68.
30. Дил Т., Кеннеди А. Корпоративные клики: определение культур. *Эффективный менеджер: взгляды и иллюстрации*. Москва : МИМ Линк, 1999. С. 98-112
31. Дистервег А. Избранные педагогические сочинения. Москва : Мир, 1956. 356 с.
32. Дубасенюк О. А. Проблема толерантності в антропофілософському виміру. *Історичні уроки голокосту та міжнаціональні відносини (до 70-річчя початку другої світової війни)* : матер. міжнарод. наук.-практ. конф. для викладачів та студентів. Дніпропетровськ, 2010. С. 360-365.
33. Ершова У. Д., Соловьева Т. А. Проблема толерантности в психологии. *Психология и современный мир*. Архангельск : ПГУ, 2008. Ч. 1. С. 10-13.
34. Зарівна О. Світоглядно-культурологічний і моральний зміст поняття «толерантність»: проблема визначення. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка* : збірник наукових праць. 2008. № 1(22). С.131-138.
35. Золотухин В. М. Терпимость как общечеловеческая ценность. *Современные проблемы гуманитарных дисциплин*. Москва, 1997. Ч. 1. С. 7-9.
36. Зяцьков А. Н. Толерантность как педагогическая категория. *Мир образования – образование в мире*. 2006. № 2. С. 70-78.

37. Ірхіна Ю. В. Педагогічні умови формування професійної толерантності магістрантів як майбутніх викладачів вищої школи. *Наука і освіта: науково-практичний журнал*. 2011. № 2. URL: [http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/journals/2011/NiO\\_2\\_2011/ped/Irkhin.htm](http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/journals/2011/NiO_2_2011/ped/Irkhin.htm).
38. Каменский Я. Избранные педагогические сочинения : в 2 т. Москва : Педагогика, 1995. Т. 1. 656 с.
39. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации. *Психология труда и организационной психологии*. Харьков : Изд-во Гум. Центр, 2005. Т.5. С. 118-143.
40. Клепцова Е. Ю. Психология и педагогика толерантности : учебное пособие. Москва : Академический Проект, 2004. 176 с.
41. Кожухарь Г. С. Модель усиленной мотивации: взаимодействие базовых механизмов межличностной толерантности. *Вопросы психологии*. 2007. № 2. С.15-29.
42. Козубовська І., Бабинець М. Толерантність як важлива умова успішної міжкультурної взаємодії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота*. 2013. Вип. 29. С. 239-242. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped\\_2013\\_29\\_71](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2013_29_71).
43. Колесніков Г. О. Менеджерський словник : навчально-довідкове видання. Київ : ВД «Професіонал», 2007. 288 с. URL: [http://ebooktime.net/book\\_294.html](http://ebooktime.net/book_294.html).
44. Коротецька Н. Ф. Толерантність і спілкування. *Інтенсифікація професійної підготовки студентів у навчальних закладах гуманітарної спрямованості* : зб. наук. пр. Харків : ВЦ ХДПУ, 2003. С. 55-59.
45. Кулюткин Ю. Н. Психологические проблемы образования взрослых. *Вопросы психологии*. 1998. № 2. С. 5-13.
46. Лебедев И. Б. Психологические механизмы, стратегии и ресурсы стресс преодолеляющего поведения (копинг-поведения) специалистов экстремального профиля : дис. ... д-ра психол. наук : 05.26.02. Москва, 2002. 432 с.

47. Лекторский В. А. О толерантности, плюрализме критицизме. *Вопросы философии*. 1997. № 11. С. 46-54.
48. Леонтьев Д. А. К операционализации понятия «толерантность». *Вопросы психологии*. 2009. № 5 сентябрь-октябрь. С. 3-16.
49. Маслоу А. Психология бытия / пер. с англ. О. О. Чистякова. Москва : Рефл-бук, 1997. 307 с.
50. Молчанова А. О. Толерантність як ціннісна основа професійної діяльності педагога : посібник. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2013. 150 с. URL: [http://ipood.com.ua/data/NDR/Vuhovni\\_systemy/2013\\_Molchanova\\_posibnyk.pdf](http://ipood.com.ua/data/NDR/Vuhovni_systemy/2013_Molchanova_posibnyk.pdf).
51. Муляр В. Є. Проблема становлення особистості в системі «індивід-суспільство» : автореф. дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.03. Дніпропетровськ, 1999. 31 с. URL: <http://www.ukrreferat.com/index.php?referat=80371>.
52. Николаенко С. Проблема структури професійно-педагогічної культури вчителя. *Світогляд – Філософія – Релігія* : збірник наукових праць. 2013. Вип. 4. С. 277-285.
53. Нурлигаянова О. Б. Теоретические подходы к пониманию педагогической толерантности в отечественной и зарубежной психологии. *Коряжемский филиал Поморского университета в региональном научно-образовательном пространстве*. Архангельск : ПГУ, 2008. С. 103-109.
54. Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой. 4-е изд., доп. Москва : Русский язык, 1997. 915 с.
55. Опольська М. В. Толерантність як один із компонентів гуманістичної спрямованості особистості. *Толерантність як соціогуманітарна проблема сучасності*: матеріали міжнар. наук.-теорет. конф. Житомир, 2007. С. 119–122. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/2056/1/07omvgs0.pdf>.
56. Орбан-Лембрик Л. Е. Толерантність як основа адекватних взаємин у полікультурному світі. *Соціальна психологія*. 2008. №. 4. С. 73-85.
57. Петровский В. А. Личность в психологии: парадигма субъективности. Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. 500 с.

58. Понятійно-термінологічний словник з соціальної роботи / за заг. ред. І. В. Козубовський, І. І. Мигович]. Ужгород : Вид-во «Мистецька лінія», 2001. 152 с.
59. Практическая психология для преподавателей / под ред. М. К. Тутушкина. 4-е изд., перераб. и доп. Санкт-Петербург : Дидактика Плюс, 2001 368 с.
60. Практична психологія та соціальна робота : науково-практичний та освітньо-методичний журнал / гол. ред. О. В. Губенко. Київ, 2001. № 1/28. 56 с.
61. Психологические исследования общения / под ред. Б. Ф. Ломова, А. В. Беляева, В. Н. Носуленко. Москва : Наука, 1985. 345 с.
62. Психологічна енциклопедія / автор-упоряд. О. М. Степанов. Київ : «Академвидав», 2006. 424 с.
63. Психолого-педагогический словарь / сост. Э. С. Рапацевич. Минск : Современное слово, 2006. 928 с.
64. Рерих Н. К. Избранное. Москва : Правда, 1990. 528 с.
65. Родионов В. Е. Теоретические основы педагогического проектирования : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Санкт-Петербург, 1996. 37 с.
66. Скок А. Г. Соціально-психологічні умови формування комунікативної толерантності у викладача вищого навчального закладу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2007. 19 с.
67. Словарь русского языка : в 4 т. / под ред. А. П. Евгеньевой. 4-е изд., испр. и доп. Москва : Русский язык, 1999. Т. 4. 416 с.
68. Словарь-справочник «Социальное партнёрство» / под ред. В. Н. Киселёва. Москва : «Экономика», 1999. 236 с.
69. Словарь-справочник по социальной работе / под ред. И. Холостовой. Москва : Юрист, 2000. 424 с.
70. Советский энциклопедический словарь / научно-ред. совет: А. М. Прохоров (перед.). Москва : «Советская Энциклопедия», 1981. 1600 с.
71. Спивак В. А. Корпоративная культура. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 160 с.



72. Степанов Є. Формування толерантності як невід'ємної складової сучасного фахівця. *Вісник Житомирського державного університету. Серія. Педагогічні науки*. 2010. Вип. 53. С. 98-101. URL: [http://eprints.zu.edu.ua/4582/1/vip\\_53\\_19.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/4582/1/vip_53_19.pdf).
73. Степанов П. В. Феномен толерантності. *Классный руководитель*. 2004. № 3. С. 23-25.
74. Столяренко О. В., Магас Л. М. Педагогічні аспекти виховання толерантності у студентському середовищі. *Гуманізм та освіта: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції*. Вінниця: ВНТУ, 2010. URL: <http://conf.vntu.edu.ua/>.
75. Таланов В. Педагогика толерантності. *Высшее образование в России*. 2000. № 2. С. 14-17.
76. Тодорцева Ю. В. Формування толерантності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2004. 223 с.
77. Толерантность: теоретические подходы и методики обучения основам толерантного поведения : сборник методических материалов / под ред. А. Б. Сулова, Д. П. Поносова. Пермь : Издатель И. Максарова, 2006. 134 с.
78. Тонконогая Е. П., Кричевский В. Ю. Требования к деятельности и личности директора общеобразовательной школы. *Директор школы в системе повышения квалификации*. Москва : Изд-во АПН СССР, 1983. С. 3-13.
79. Турчина Л. Толерантність у контексті професійного самовизначення особистості. Психологічні перспективи. Луцьк : Вежа, 2012. Вип. 12. С. 181-188. URL: [http://psychoprospects.ucoz.com/\\_ld/0/10\\_issue\\_12.pdf](http://psychoprospects.ucoz.com/_ld/0/10_issue_12.pdf).
80. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. Київ : Либідь, 1997. 373 с.
81. Філософський енциклопедичний словник / за ред. М. Т. Максименко та ін. Київ : Абрис, 2002. 742 с.
82. Флиер А. Я. Культурология для культурологов : учебное пособие. 2-е изд., исправ. и доп. Москва : МГУКИ, 2009. 705 с.

83. Чеповецька М. Д. Шляхи формування толерантної свідомості серед молоді. *Сучасний соціокультурний простір 2012*: матеріали дев'ятої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. URL: <http://intkonf.org/chepovetska-md-shlyahi-formuvannya-tolerantnoyi-svidomosti-sered-molodi/>.
84. Якібчук М. І. Формування толерантності особистості в умовах глобалізації в процесі професійної підготовки у вищих навчальних закладах. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія. Педагогічні науки*. 2011. Вип. 2. URL: [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2011\\_2/11ymivnz.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2011_2/11ymivnz.pdf).