

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-11\(40\)-28-47](https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-11(40)-28-47)
УДК 159.9.371.39.

Брюховецька Олександра Вікторівна,
доктор психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології та особистісного розвитку
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>
ciparisab011@gmail.com

РЕЗУЛЬТАТИ АПРОБАЦІЇ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ У КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Анотація. Стаття присвячена проблемі апробації системи організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій. Охарактеризовано сутність і підходи до розгляду поняття «неперевна освіта». Розкрито значущість неперевної освіти керівників освітніх організацій як необхідної умови всебічного розвитку (включаючи саморозвиток) особистості, її біологічних, соціальних і духовних потенцій.

Проаналізовано поняття «супровід», «психологічний супровід», «соціально-психологічний супровід». Визначено, що одним з видів психологічного супроводу є організаційно-психологічний супровід. Підкреслено, що одним із напрямів організаційно-психологічного супроводу є організаційно-психологічний супровід формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій.

Подано визначення поняття «організаційно-психологічний супровід формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій», охарактеризовано його мету, завдання і основні функції: інформаційна, спрямовуюча і розвиваюча.

Охарактеризовано систему організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій, що складається із компонентів: цільового (мета, завдання супроводу); організаційного (принципи, умови, стадії); змістового (напрями, форми, рівні); результативного (критерії ефективності супроводу, очікуваний результат) та передбачає два підетапи: 1) на додипломній стадії – у процесі професійної підготовки (здобуття вищої освіти); 2) на післядипломній стадії – у процесі післядипломної освіти

(підвищення кваліфікації) і під час безпосередньої професійної діяльності.

Виокремлено напрями організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій на додипломній та післядипломній стадіях: 1) організаційно-просвітницький; 2) консультативний.

Проаналізовано результати та доведено ефективність впровадження системи організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій під час професійної підготовки (здобуття вищої освіти) та післядипломної освіти (підвищення кваліфікації).

Ключові слова: професійна толерантність; формування професійної толерантності; система організаційно-психологічного супроводу; керівники освітніх організацій.

1. ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. В умовах трансформації суспільства *освіта* посідає центральне місце у житті людини, тому *неперервна освіта* стає пріоритетною проблемою, що викликана до життя сучасним етапом науково-технічного розвитку та політичними, соціально-економічними і культурологічними змінами.

Сутність «*неперервної освіти*» розглядають у трьох головних аспектах:

1) перший – традиційний – у неперервній освіті бачать професійну освіту дорослих, потреба в якій викликана компенсацією знань і умінь, недоотриманих у процесі навчання; по суті – це компенсаторна, додаткова освіта («освіта на все життя»);

2) другий – розглядає явище освіти як довічний процес, в якому перевагу віддають педагогічно організованим формальним структурам («вчитися все життя»);

3) третій – ідею довічної освіти аналізує завдяки потребам особистості, прагнення якої до постійного пізнання себе у навколишньому світі стає її цінністю («освіта через усе життя»).

Нам імпонує третій аспект, оскільки *метою неперервної освіти* в цьому випадку стає всебічний розвиток (включаючи саморозвиток) особистості, її біологічних, соціальних і духовних потенцій як необхідної умови збереження і розвитку культури суспільства. Таке розуміння поняття «*неперервної освіти*» співвідноситься із визначенням Європейською комісією з неперервної освіти, як будь-якої навчальної діяльності протягом життя задля досягнення особистих, соціальних, професійних цілей [2] та трактуванням Ю. Деркач, яка бачить неперервну освіту завдяки усім типам навчальної діяльності протягом

усього життя з метою вдосконалення знань, умінь, навичок, кваліфікаційного рівня відповідно до соціальних, професійних, особистих потреб [7].

У 2013 році потреба функціонування педагогічної освіти на засадах неперервності обґрунтована у Концепції неперервної педагогічної освіти України [1]. Одним із основних положень неперервної освіти в Україні визнано її особистісну орієнтацію, формування національних та загальнолюдських цінностей; підвищення якості; оновлення змісту, форм та методів організації освітнього процесу [6], [10].

Однією з умов вирішення цієї проблеми є запровадження *багатоступеневого організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій*, який дозволить розкрити їхній особистісний потенціал, сприятиме розвитку професійної толерантності як професійно важливої якості особистості, засвоєнню моделей, засобів та прийомів толерантної професійної поведінки та діяльності. Однак, при цьому постає проблема щодо дослідження наукових засад *організаційно-психологічного супроводу*, що обумовлено протиріччям між важливістю реалізації системи організаційно-психологічного супроводу, з однієї сторони, та невизначеністю цієї системи в теорії і практиці, з іншої.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз численних наукових джерел дозволив виявити високу актуальність проблематики формування професійної толерантності як важливої якості особистості керівника. Сучасні науковці активно вивчають природу та механізми формування толерантності, пов'язані з управлінською діяльністю (О. Асмолів, С. Бондирєва, Р. Ділтс, І. Дубровіна, І. Зимня, Р. Кочюнас, А. Маркова, Л. Мітіна, Р. Немов, А. Прихожан, К. Роджерс, Л. Шнейдер та ін.).

Вивченням проблеми професійної толерантності фахівців активно займалися науковці А. Демчук, Ю. Ірхіна, Н. Жердева, Л. Коржакова, Ю. Макаров, О. Мороз, Ю. Поварьонков, З. Стукаленко, А. Темницький, С. Толстікова, Ю. Тодорцева, Р. Торосян, Т. Трет'якова, Т. Шаньшєрова, О. Шаюк та інші.

Поняття «неперервна освіта» та історичні етапи становлення концепції неперервної освіти представлено у дослідженнях Н. Горук, В. Давидової, О. Огієнко, О. Шапочкіної та інших. Праці В. Александрова, О. Гулай, Ю. Деркач, І. Зязюна, Н. Ничкало, О. Парашук, Т. Ткач, Г. Усатенко присвячені визначенню ролі та місця неперервної освіти у педагогічній системі України.

Проблематика супроводу, психологічного супроводу, соціально-психологічного супроводу в умовах різних видів освітніх закладів, обумовлених неоднаковими підходами щодо освітніх задач, можливостей і орієнтирів, іншими характеристиками конкретних освітніх середовищ

розглянута у роботах Г. Бардієр, М. Бітянової, А. Деркач, Т. Земських, Є. Казакової, Є. Козиревої, Л. Мітіної, В. Пахальян, Т. Порошиної, В. Родіонової, М. Ступницької.

На жаль, накопичені наукові дослідження та публікації з проблеми організаційно-психологічного супроводу вимагають більш ґрунтовного вивчення та систематизації. Зокрема, система організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій, попри її актуальність, не виступала предметом спеціального дослідження. Це зумовило *мету* нашої роботи.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета дослідження – проаналізувати результати апробації системи організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій.

Завдання дослідження:

- 1) охарактеризувати систему організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій;
- 2) визначити ефективність впровадження системи організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій під час професійної підготовки (здобуття вищої освіти) та післядипломної освіти (підвищення кваліфікації).

3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

На сьогоднішній день науковці (Г. Бардієр, М. Бітянова, А. Деркач, Є. Казакова, Л. Мітіна) розглядають *супровід* як системну інтегративну технологію соціально-психологічної допомоги особистості та як один із видів соціально-психологічного патронажу [3]. *Психологічний супровід* припускає не стільки виправлення недоліків, скільки пошук прихованих ресурсів розвитку особистості, спираючись на її власні можливості, створення умов для переходу особистості до самопомоги [11]. *Соціально-психологічний супровід* розглядається як цілісний і безперервний процес вивчення, аналізу, формування, розвитку і корекції усіх суб'єктів праці і життя, що потрапляють в поле діяльності психологічної служби або конкретного психолога [9].

Одним з видів психологічного супроводу, на наш погляд, є *організаційно-психологічний супровід* – вид психологічного супроводу, який сприяє вирішенню професійних та управлінських проблем в освітніх організаціях і забезпечує як продуктивний особистісно-професійний розвиток окремих суб'єктів діяльності, так і реалізацію ресурсного

психологічного потенціалу організації в цілому [5], [8]. З урахуванням наукових праць (О. Бондаренко, М. Бітянкової, І. Дубровіної, О. Євдокімової, С. Максименко, В. Петровського, Є. Шиянова та ін.) автором виділено *компоненти організаційно-психологічного супроводу*: 1) цільовий (мета, завдання супроводу); 2) організаційний (принципи, умови, стадії); 3) змістовий (напрями, форми, рівні); 4) результативний (критерії ефективності супроводу, очікувані результати) [5].

Одним із напрямів організаційно-психологічного супроводу було визначено *організаційно-психологічний супровід формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій*.

Організаційно-психологічний супровід формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій визначається нами як особлива професійна діяльність організаційних психологів, що припускає сукупність організаційних дій, визначення змісту, організаційно-психологічних умов, комплексу взаємопов'язаних заходів, форм і методів для підтримки процесу формування професійної толерантності управлінців під час професійної підготовки (здобуття вищої освіти) і в процесі післядипломної освіти (підвищення кваліфікації).

Метою організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій є формування професійної толерантності управлінців у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти) і післядипломної освіти (підвищенні кваліфікації).

Завданнями організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій є: 1) створення організаційно-психологічних умов для успішного формування професійно важливих якостей студентів/слухачів; 2) формування толерантної свідомості студентів/слухачів; 3) сприяння опануванню знань, умінь, навичок щодо формування професійної толерантності; 4) розвиток мотивації формування професійної толерантності (сили зусиль, які докладають студенти і слухачі, рівня старанності в оволодінні професійно важливими якостями під час навчання і в професійній діяльності); 5) розвиток рефлексивності (формування цілісного уявлення про сутність і зміст професійної толерантності керівника, відповідність власних рис професійно важливим якостям, необхідним керівнику); 6) проведення діагностики рівня сформованості професійної толерантності студентів/слухачів; 7) коригування виявлених недоліків у сформованості професійної толерантності студентів/слухачів [6].

Реалізація мети і завдань організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій

досягається *основними функціями*: інформаційною, спрямовуючою і розвиваючою.

Інформаційна функція полягає у широкому оповіщенні всіх зацікавлених осіб про форми і методи супроводу. У першу чергу, це стосується викладачів і адміністрації закладу вищої освіти, які беруть участь в організаційно-психологічному супроводі. Інформаційна функція забезпечує відкритість процесу супроводу, що узгоджується з принципами відкритої освіти, а також, в свою чергу робить всіх зацікавлених осіб активними учасниками (співробітниками).

Спрямовуюча функція забезпечує узгодження всіх зацікавлених в супроводі суб'єктів освітнього процесу з метою координації їхніх дій в інтересах студентів/слухачів. Разом з тим, спрямовуюча функція передбачає, що провідною фігурою в цих діях, в силу його професійної компетенції, стає організаційний психолог психологічної служби закладу вищої освіти.

Розвиваюча функція задає психологічним службам основний вектор дій у системі супроводу, які сприяють розвитку особистості студентів/слухачів. Розвиваюча функція забезпечується діяльністю викладачів і організаційних психологів психологічної служби закладу вищої освіти, при цьому викладачі використовують у роботі розвиваючі освітні технології, а організаційні психологи – розвиваючі тренінги.

Спираючись на концепцію багатоступеневості організаційно-психологічного супроводу професійної підготовки, ми розробили *систему організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій*, яка передбачає два підетапи:

- 1) на *додипломній стадії* – у процесі професійної підготовки (здобуття вищої освіти);
- 2) на *післядипломній стадії* – у процесі післядипломної освіти (підвищення кваліфікації) і під час непосредної професійної діяльності [5], [6].

Спираючись на дослідження науковців (О. Бондарчук, Л. Карамушка, С. Королук, В. Маслов, Г. Тимошко та ін.), виокремлено *напрями організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій* на додипломній та післядипломній стадіях:

- 1) організаційно-просвітницький;
- 2) консультативний [5], [6].

Організаційно-просвітницький напрям реалізується у процесі спеціально організованого психологічного навчання і взаємодії із організаційними психологами під час професійної підготовки та

післядипломної освіти студентів/слухачів з метою формування професійної толерантності.

Відповідно до логіки організації освітнього процесу у закладах вищої (С. Вітвіцька, Н. Мачинська, І. Підласий, С. Сисоева та ін.) та післядипломної освіти (О. Бондарчук, В. Олійник, Т. Сорочан та ін.) формування професійної толерантності керівників передбачає *три етапи*:

1) *підготовчий* (мотивування студентів/слухачів до формування професійної толерантності) сприяє усвідомленню її значущості як професійно важливої якості керівника;

2) *змістовий* (забезпечує опанування знань з проблеми професійної толерантності управлінців, розвиток відповідних умінь, навичок особистісних якостей на базі переорієнтації технологій навчання на технології самонавчання і саморозвитку);

3) *результативний* (спрямований на контроль якості засвоєння знань з проблеми професійної толерантності управлінців, рівнів сформованості відповідних умінь, навичок, особистісних якостей) [4].

При цьому використовуються *інноваційні форми та методи навчання*, зокрема, лекція-брейнстормінг, семінар-конференція, груповий проект, аналіз проблемних ситуацій, індивідуальне рефлексивне завдання, тренінги тощо.

З метою забезпечення формування професійної толерантності майбутніх управлінців на додипломній стадії (здобуття вищої освіти) розроблено *авторський навчальний модуль «Формування професійної толерантності у майбутніх керівників у процесі професійної підготовки»*, який може гнучко вбудовуватися у програми навчальних дисциплін професійного спрямування.

Навчальний модуль розраховано на 30 академічних годин. Його особливістю є те, що він орієнтований на магістрів, які мають професійний досвід у сфері освіти, проте, ще не мають конкретного управлінського досвіду. Тому *інформаційно-смісловий компонент* модулю має більш питому вагу порівняно з іншими компонентами і реалізується під час лекційних (6 годин) і семінарських (6 годин) занять.

Інформаційно-смісловий компонент модулю розкривається завдяки низці інноваційних за формою *лекційних і семінарських занять*, в основу яких покладено *принципи контекстного навчання* [10]: *проблемності* (передбачає подання матеріалу у вигляді проблемних ситуацій і залучення студентів до спільного аналізу та пошуку рішень); *спільної колективної діяльності* (проведення невеликих дискусій під час аналізу та вирішення проблемних ситуацій); *ігрової діяльності* (використання для активізації студентів ігрових процедур: розігрування ролей, мозкові атаки, бліц-ігри

тощо); *діалогічного спілкування* (використання певних методичних прийомів підключення студентів до діалогічного спілкування, яке відбувається у вигляді зовнішнього та внутрішнього діалогів); *двоплановості* (впровадження ігрових елементів: перший – умовний, ігровий; другий – реальний, спрямований на формування та розвиток здібностей і навиків за спеціальністю).

Відповідно до вищевказаних принципів ми запропонували такі інноваційні види занять: *проблемна лекція* «Сутність і зміст професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів», *семінар-«круглий стіл»* «Специфіка і прояви професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів», *лекція-брейнстормінг* («мозкова атака») «Структура професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів», *семінар-дискусія* «Межі та міра професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів», *лекція-полілог із застосуванням техніки зворотного зв'язку* «Організаційно-психологічні умови формування професійної толерантності у керівників загальноосвітніх навчальних закладів», *підсумковий семінар-конференція* «Проблеми формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів». Також передбачено *блок завдань для самостійної роботи студентів* (40 годин), під час якої вони не лише поглиблюють знання з опанованих тем, а й виконують творчі проектні завдання, зокрема, аналіз рівня толерантності освітнього середовища організації, в якій проходять виробничу практику, оцінку рівня професійної толерантності вчителів та ін.

Діагностичний і корекційно-розвивальний компоненти модуля реалізуються під час практичних занять (8 годин), що проводяться у формі *тренінгу* «Формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів», що припускає реалізацію наступних умов: 1) усвідомлення студентами проблеми професійної толерантності, прагнення до самопізнання і самозміни; 2) потреби застосування принципів професійної толерантності у майбутній управлінській діяльності; 3) розуміння меж і міри професійної толерантності, формування взаєморозуміння і ефективної взаємодії; 4) оцінка себе як професійно толерантної особистості, формування прийняття індивідуальності іншої людини; 5) впевненість у психологічній безпеці; 6) рефлексія власної поведінки.

У тренінгу використані *інтерактивні форми і методи навчання* (міні-лекції, групові дискусії, творчі проекти, ділові ігри, метод незакінчених речень, вправи, рефлексивний аналіз тощо), при доборі яких ми керувалися такими *вимогами*: проблемність пропонованих завдань

(постановка завдань проблемного характеру, зорієнтованих на актуалізацію знань і досвіду студентів про сутність, зміст і особливості професійної толерантності); рефлексивна спрямованість завдань (усвідомлення і аналіз власного практичного досвіду, проживання і рефлексія різноманітних управлінських ситуацій); комплексність (комплексне поєднання індивідуальної і групової роботи).

З метою забезпечення формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів на післядипломній стадії (підвищенні кваліфікації) нами розроблено *авторський спецкурс «Формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій в процесі післядипломної освіти»*.

Спецкурс розраховано на реально наявних керівників, які є професійними управлінцями, мають управлінський досвід взаємодії з різними категоріями людей. Його розроблено для очно-дистанційної форми підвищення кваліфікації керівників. Спецкурс має чітке практичне спрямування, що реалізується в активному соціально-психологічному навчанні. Він розрахований на 12 годин, 8 з яких реалізуються у формі тематичної дискусії і елементів тренінгу на очному етапі навчання, а інші – завдяки самостійній роботі на дистанційному етапі (30 годин).

Основу спецкурсу складають авторські розроблення (результати теоретичних і емпіричних досліджень та викладацько-тренерської роботи). Спираючись на власний досвід і доробок у дослідженні проблеми, викладач характеризує процес наукового дослідження, вводить слухачів у свою творчу лабораторію, розкриває методику наукової роботи, проблеми інформаційного пошуку, техніку наукового дослідження.

Структура спецкурсу має два *змістовних модулі*: тематичну дискусію з елементами міні-лекції «Професійна толерантність керівників загальноосвітніх навчальних закладів: сутність, структура, особливості» і навчальне заняття з елементами тренінгу «Формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів». Кожний змістовний модуль реалізується завдяки системі *інноваційних форм і методів навчання*: міні-лекція з використанням мультимедійної презентації; метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням); групова дискусія; індивідуальне рефлексивне завдання; робота в малих групах (з подальшим груповим обговоренням та презентацією); робота в парах; метод аналізу управлінських ситуацій (з наступним груповим обговоренням); метод проектів.

Основне місце у спецкурсі займають навчальні заняття *тренінгової форми*, що дозволяють реалізацію наступних *етапів*.

Вступна частина, мета якої полягає у знайомстві учасників тренінгу, уточненні очікувань по формуванню професійної толерантності, формуванні групового об'єднання, почуття довіри, покращення мікроклімату у групі, зняття комунікативних бар'єрів, напруги. Тут здійснюється вплив на емоційну сферу учасників та налаштування на майбутню активність, продуктивну групову діяльність.

Перший етап (організаційно-підготовчий). Мета: усвідомлення керівниками проблеми толерантності, забезпеченні теоретичними знаннями, що сприяють розумінню сутності професійної толерантності, актуалізації і закріпленню установки на формування толерантності як професійно важливої якості особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Другий етап (діагностико-рефлексивний). Мета: визначення рівня сформованості професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Третій етап (діяльнісно-операціональний). Мета: формування взаєморозуміння і ефективною взаємодії, розвитку умінь та навичок професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, утворенні таких професійних й особистісних якостей, як професійно-світоглядні (зацікавленість і активність у формуванні професійної толерантності тощо), професійно-поведінкові (вимогливість щодо дотримання норм і правил толерантної поведінки) та особистісно-значущих (гуманістична спрямованість особистості, рефлексивність, адекватна самооцінка тощо).

Четвертий етап (творчо-результативний) має на меті закріплення і розвиток конструктивних особистісних новоутворень.

Заключна частина тренінгу, мета якої полягає в оцінці досягнутих під час тренінгу результатів і ефективності тренінгу.

Під час *самостійної роботи на дистанційному етапі* передбачене виконання проектних завдань в організаціях, які вони очолюють, зокрема, вирішення реальних проблемних ситуацій, пов'язаних з порушенням соціальної толерантності (ставлення до внутрішньо переміщених осіб), етнічної толерантності (релігійні і культурні конфлікти з представниками інших національностей), гендерної толерантності (ставлення до представників ЛГБТ-спільноти) тощо.

Консультативний напрям реалізується консультативними центрами освітніх організацій з метою подолання утруднень формування професійної толерантності, які виявляються в процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти) і під час післядипломної освіти (підвищення кваліфікації) у формі *психологічного консультування фахівців*

– надання психологічної допомоги щодо виявлення проблеми, аналізу і сприяння в її вирішенні.

В умовах освітніх організацій застосовуються два *види консультування*: 1) *професійне консультування* – допомога управлінцям у професійній адаптації, плануванні кар'єри, подоланні труднощів, пов'язаних з реалізацією професійно-психологічного потенціалу управлінця, формування професійно важливих якостей керівників; 2) *індивідуальне психологічне консультування* – спрямоване на вирішення проблем особистого характеру, сприяння особистісному розвитку управлінців.

Реалізація *консультативного напряму* забезпечується у роботі консультативного центру під час взаємодії організаційних психологів із керівниками студентами/слухачами на рівнях:

а) *організації* (обґрунтування цінності професійної толерантності як складової організаційної культури закладу освіти, включення її у загальну стратегію діяльності освітніх організацій);

б) *групи* (виконання соціальних проектів у закладах освіти, якими керують управлінці, діагностика актуальних проблем професійної толерантності, розроблення корекційно-розвивальних заходів та методики їх упровадження в практику управлінської діяльності);

в) *особистості* (консультування за індивідуальним запитом управлінців, під час якого обговорюються реальні проблемні ситуації, з якими керівники зустрічались у професійній діяльності, в оцінюванні себе та своїх можливостей у контексті сформованості професійної толерантності) [6].

Виокремлено найдоцільніші *форми і методи консультативної роботи*:

1) *діагностична* – діагностика рівнів та чинників сформованості професійної толерантності керівників і персоналу освітніх організацій;

2) *корекційно-розвивальна* – розроблення та реалізація корекційно-розвивальних програм з формування професійної толерантності керівників і персоналу освітніх організацій;

3) *профілактична* – ідентифікація актуальних проблем професійної толерантності керівників і персоналу освітніх організацій, розроблення та запровадження заходів щодо їх запобігання;

4) *самопізнання* – рефлексивний самоаналіз управлінцями особливостей та чинників сформованості їхньої професійної толерантності.

Загальна мета всіх форм роботи в цьому напрямку – створити умови для професійного і особистісного розвитку, які враховували б потенціал, психологічні особливості студента/слухача, його актуальні інтереси та потреби.

Отже, *сутність організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій*

полягає у професійній діяльності психологічної служби та організаційних психологів по здійсненню консультування з питань змін і розвитку організації, трудового колективу, особистості керівника і персоналу.

Розроблена нами *система організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій* спрямована на створення умов для успішного навчання, діяльності та розвитку особистості у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти) і під час післядипломної освіти (підвищення кваліфікації), наданні особистості знарядь і прийомів, які дозволять активно опановувати свою поведінку, перебудовувати непродуктивні структури професійної діяльності і виводити себе на більш високий рівень професійного та особистісного розвитку.

Результатом організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій повинна стати повноцінна реалізація психологічного потенціалу, розвиток психологічної компетентності управлінця, що сприяє формуванню професійної толерантності та подоланню труднощів професійного та особистого життя.

4. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Вибірку досліджуваних склали 1198 керівників освітніх організацій із різних регіонів України, з них – 77,9% жінок, 22,1% чоловіків, віком від 35 до понад 48 років .

В емпіричному дослідженні використано такі методи:

- аналіз, узагальнення і систематизація психологічної, педагогічної та науково-методичної літератури у галузі організаційної психології та освіти;
- *авторська експрес-методика «Діагностика рівнів сформованості професійної толерантності у керівників загальноосвітніх навчальних закладів»* [5];
- статистично-математичні методи опрацювання даних (кореляційний, дисперсійний аналізи) з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Зазначена *система організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій* може реалізовуватися, з одного боку, окремо, а з іншого – послідовно, в процесі неперервної освіти управлінців: додипломна стадія – під час магістерської підготовки майбутніх керівників освітніх організацій за

спеціальністю «Управління навчальним закладом»; післядипломна стадія – підвищення кваліфікації керівників освітніх організацій.

Реалізація системи організаційно-психологічного супроводу процесу формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій в Державному закладі вищої освіти «Університет менеджменту освіти» підтвердила її ефективність.

Так, під час апробації й упровадження авторського навчального модулю «Формування професійної толерантності у майбутніх керівників у процесі професійної підготовки» створено експериментальну і контрольну групи, які проходили навчання у Навчально-науковому інституті менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». В експериментальній групі підготовка мала системний, цілісний характер за авторським навчальним модулем, вбудованим у програму навчальної дисципліни «Психологія управління», у контрольній групі підготовка мала традиційний характер. Отримані в результаті діагностичних зрізів за авторською експрес-методикою «Діагностика рівнів сформованості професійної толерантності у керівників загальноосвітніх навчальних закладів» дані піддавалися порівняльному аналізу за G-критерієм знаків і критерієм χ^2 .

Аналіз результатів упровадження авторського навчального модулю «Формування професійної толерантності у майбутніх керівників у процесі професійної підготовки» довів його ефективність (табл. 1).

Таблиця 1

Вплив експериментальної роботи на рівень сформованості професійної толерантності майбутніх керівників освітніх організацій

Групи	Рівень сформованості (кількість досліджуваних, у %)					
	до експерименту			після експерименту		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Експериментальна група	23,3	66,7	10	3,3*	76,7*	20*
Контрольна група	26,7	63,3	10	20	70	10

Примітка: * рівень статистичної значущості ($p < 0,05$)

Як видно з табл. 1, у експериментальній групі зафіксовано статистично значущі зміни ($p < 0,05$), які відображають значне зменшення кількості досліджуваних з низьким (з 24,4% до 3,3% відповідно) та збільшення кількості респондентів з високим (з 10% до 20% відповідно)

рівнями сформованості професійної толерантності. Як наслідок, у досліджуваних підвищилася здатність адаптуватися до нових умов і ситуацій, вони стали з більшою повагою ставитися до партнерів у ситуаціях комунікативної взаємодії, враховувати індивідуально-психологічні особливості партнерів у процесі взаємодії, краще контролювати себе, зберігати рівновагу в конфліктній ситуації тощо.

Для перевірки ефективності авторського спецкурсу «Формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій в процесі післядипломної освіти» створено експериментальну і контрольну групи, які проходили підвищення кваліфікації у Центральному інституті післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти». В експериментальній групі навчання відбувалося за програмою авторського спецкурсу, у контрольній групі мало традиційний характер. Отримані в результаті діагностичних зрізів авторською експрес-методикою «Діагностика рівнів сформованості професійної толерантності у керівників загальноосвітніх навчальних закладів» дані піддавалися порівняльному аналізу за G-критерієм знаків і критерієм χ^2 .

Аналіз результатів упровадження авторського спецкурсу «Формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій в процесі післядипломної освіти» довів його ефективність (табл. 2).

Таблиця 2

Вплив експериментальної роботи на рівень сформованості професійної толерантності керівників освітніх організацій

Групи	Рівень сформованості (кількість досліджуваних, у %)					
	до експерименту			після експерименту		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Експериментальна група	24	64	12	4*	60*	36*
Контрольна група	28	60	12	20	64	16

Примітка: * рівень статистичної значущості ($p < 0,05$)

Як видно з табл. 2, у експериментальній групі зафіксовано позитивну динаміку сформованості професійної толерантності досліджуваних, зокрема, зменшення кількості респондентів з низьким (з 24% до 4% відповідно) та збільшення кількості досліджуваних з високим (з 12% до 36% відповідно) рівнями сформованості професійної толерантності ($p < 0,05$). Досліджувані стали сприймати невизначені ситуації як бажані та стимулюючі, виявили прагнення використовувати у практиці оригінальні

управлінські прийоми, в них підвищилася здатність до позитивного і безумовного прийняття іншого як автономної самостійної особистості, що має власну позицію, зросла задоволеність собою тощо.

Під час навчання студенти/слухачі зверталися у Центр психологічної допомоги ДЗВО «Університет менеджменту освіти» з питань планування індивідуальної траєкторії формування професійної толерантності, а в разі потреби – корекції і розвитку окремих компонентів особистості або професійно важливих якостей.

Результати апробації системи організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій у процесі професійної підготовки (здобуття вищої освіти) і післядипломної освіти (підвищення кваліфікації) довели її доцільність і ефективність. Виявлений науковцями і практиками інтерес до цієї теми, на наш погляд, свідчить про своєчасність і актуальність питання.

6. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

1. Розроблено та упроваджено систему організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій у процесі професійної підготовки (здобуття вищої освіти) і післядипломної освіти (підвищення кваліфікації), яка складається із компонентів: цільового (мета, завдання супроводу); організаційного (принципи, умови, стадії); змістового (напрями, форми, рівні); результативного (критерії ефективності супроводу, очікуваний результат).

2. У межах апробації системи розроблено, упроваджено та доведено ефективність авторського навчального модулю (на стадії здобуття вищої освіти) і авторського спецкурсу (на стадії післядипломної освіти управлінців), спрямованих на формування професійної толерантності у керівників освітніх організацій.

Перспективи подальших досліджень. У перспективі доцільним вважається розроблення та апробація програми спеціальної підготовки організаційних психологів психологічних служб і центрів закладів вищої освіти, які здійснюють організаційно-психологічний супровід формування професійної толерантності керівників освітніх організацій, а також відповідної підготовки викладачів закладів вищої освіти.

7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Про затвердження галузевої Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти. Доступно: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/

- [2] Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу. Доступно: <http://www.europeans.org.ua/deyanel.html>
- [3] Г. Л. Бардьер, *Социальная психология толерантности: монография*. Санкт-Петербург, Россия, 2005, 120 с.
- [4] О. І. Бондарчук, *Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності*. Київ, Україна: Науковий світ, 2008, 318 с.
- [5] О. В. Брюховецька, *Психологія професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: монографія*. Київ, Україна: Інтерсервіс, 2018, 360 с.
- [6] О. В. Брюховецька, «Особливості організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів», *Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку: на XII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології*. Україна, Київ – Харків, Україна: Гуманітарний центр, 2017, с. 47–48.
- [7] Ю. Деркач, «Неформальна освіта як умова неперервного навчання молоді», *Вісник Львівського університету*, Вип. 23, с. 17–22, 2008.
- [8] Л. М. Карамушка, *Психологія освітнього менеджменту*. Київ, Україна: Либідь, 2004, 424 с.
- [9] І. Я. Коцан та ін., *Психологія здоров'я людини: навч. посіб.* Луцьк, Україна, 2009, 315 с.
- [10] *Особистісно-орієнтована підготовка майбутніх психологів у системі післядипломної педагогічної освіти: посіб.* [Електронний ресурс] / П. В. Лушин, Н. Ю. Волянчук, О. В. Брюховецька, А. І. Гусев, Я. Л. Катюк, В. І. Карамушка, Л. А. Інжигєвська. Київ, Україна, 2014, 369 с. Доступно: <http://lib.iitta.gov.ua/8318/>
- [11] *Проблеми соціально-психологічного супроводу навчального процесу у вищих закладах освіти: зб. наук. пр.* / Н. С. Грищенко [та ін.]; Н. В. Ківенко, Ред. Ірпінь, Україна, 2013, 131 с.

RESULTS OF TESTING OF ORGANIZATIONAL-PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR PROFESSIONAL TOLERANCE FORMATION IN HEADS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Oleksandra Brukhovetska,

PsyD, Prof., Dept. of Psychology and Personal Development

Institute of Management and Psychology

SIHE «University of Educational Management».

Kyiv, Ukraine.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>

ciparisab011@gmail.com

Abstract. The article analyzes the results of testing of organizational and psychological support for the formation of professional tolerance among heads of educational organizations. The author discusses different approaches to interpreting the concept of «continuous education» and the role of continuing education of heads of educational organizations in their comprehensive personal development (self-development), including the development of their biological, social and spiritual potentials.

The author analyzes the concepts of «support», «psychological support», and «social and psychological support». It has been determined that organizational and psychological support is a type of psychological support. It is emphasized that one of the directions of organizational and psychological support is organizational and psychological support for the formation of professional tolerance among the heads of educational organizations. The article also defines the concept of «organizational and psychological support for the formation of professional tolerance in the heads of educational organizations» as well as describes the support's aims and informational, guiding and developing functions. The system of organizational and psychological support for the formation of professional tolerance in the heads of educational organizations has been shown to consist of the target (purpose, task of support), organizational (principles, conditions, stages), content (directions, forms, levels), and effective (criteria of support effectiveness, expected results) components and include two sub-stages: 1) the undergraduate stage (vocational training (obtaining higher education); 2) the postgraduate stage (postgraduate education (advanced training) and direct professional activity).

The author outlines the organizational-educational and advisory directions of organizational and psychological support for the formation of professional tolerance among heads of educational organizations at the undergraduate and postgraduate stages.

The results of testing of the organizational and psychological support for the formation of professional tolerance among heads of educational organizations have shown its effectiveness during heads' university (higher education) and postgraduate training (advanced training).

Keywords: professional tolerance; formation of professional tolerance; system of organizational and psychological support; heads of educational organizations.

РЕЗУЛЬТАТЫ АПРОБАЦИИ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Брюховецкая Александра Викторовна,

доктор психологических наук, доцент,
профессор кафедры психологии и личностного развития
Учебно-научного института менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>
ciparisab011@gmail.com

Аннотация. Статья посвящена проблеме апробации системы организационно-психологического сопровождения процесса формирования профессиональной толерантности у руководителей образовательных организаций. Охарактеризованы сущность и подходы к рассмотрению понятия «непрерывное образование». Раскрыта значимость непрерывного образования руководителей образовательных организаций как необходимого условия всестороннего развития (включая саморазвитие) личности, ее биологических, социальных и духовных потенций.

Проанализировано понятие «сопровождение», «психологическое сопровождение», «социально-психологическое сопровождение». Определено, что одним из видов психологического сопровождения является организационно-психологическое. Подчеркнуто, что одно из его направлений – организационно-психологическое сопровождение формирования профессиональной толерантности у руководителей образовательных организаций.

Дано определение понятия «организационно-психологическое сопровождение формирования профессиональной толерантности у руководителей образовательных организаций», охарактеризованы его цели, задачи и основные функции: информационная, направляющая и развивающая. Охарактеризована система организационно-психологического сопровождения формирования профессиональной толерантности у руководителей образовательных организаций, состоящая из компонентов: целевого (цели, задачи сопровождения), организационного (принципы, условия, стадии), содержательного (направления, формы, уровни), результативного (критерии эффективности сопровождения, ожидаемый результат) и предусмотрены два подэтапа: 1) на додипломной стадии – в процессе

професійної підготовки (получення вищого освіти); 2) на післядипломній стадії – в процесі післядипломної освіти (підвищення кваліфікації) і в час безпосередньої професійної діяльності.

Виділені напрями організаційно-психологічного супроводження процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій на додипломній і післядипломній стадіях: 1) організаційно-просвітницьке; 2) консультативне.

Проаналізовані результати і доведено ефективність впровадження системи організаційно-психологічного супроводження процесу формування професійної толерантності керівників освітніх організацій в час професійної підготовки (получення вищого освіти) і післядипломної освіти (підвищення кваліфікації).

Ключові слова: професійна толерантність; формування професійної толерантності; система організаційно-психологічного супроводження; керівники освітніх організацій.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Pro zatverdzhennia haluzevoi Kontseptsii rozvytku nepererвної pedahohichnoi osvity. Dostupno: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/
- [2] Memorandum bezpererвної osvity Yevropeiskoho Soiuzu. Dostupno: <http://www.europeans.org.ua/deyanel.html>
- [3] G. L. Bardier, Social'naya psihologiya tolerantnosti: monografiya. Sankt-Peterburg, Rossiya, 2005, 120 s.
- [4] O. I. Bondarchuk, Sotsialno-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii diialnosti. Kyiv, Ukraina: Naukovyi svit, 2008, 318 s.
- [5] O. V. Briukhovetska, Psykholohiia profesiinoi tolerantnosti kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv: monohrafiia. Kyiv, Ukraina: Interservis, 2018, 360 s.
- [6] O. V. Briukhovetska, «Osoblyvosti orhanizatsiino-psykholohichnoho suprovodu formuvannia profesiinoi tolerantnosti kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv», Orhanizatsiina ta ekonomichna psykholohiia v Ukraini: spriannia rehionalnomu rozvytku: na KhII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii. Ukraina, Kyiv – Kharkiv, Ukraina: Humanitarnyi tsentr, 2017, s. 47–48.

- [7] Yu. Derkach, «Неформальна освіта як умова неперервного навчання молоді», *Вісник Львівського університету*, Вип. 23, с. 17–22, 2008.
- [8] L. M. Karamushka, *Психологія освітнього менеджменту*. Київ, Україна: Либідь, 2004, 424 с.
- [9] I. Ya. Kotsan ta in., *Психологія здоров'я людини: навч. посіб.* Луцьк, Україна, 2009, 315 с.
- [10] *Особистісно-орієнтована підготовка майбутніх психологів у системі післядипломної педагогічної освіти: посіб. [Електронні ресурс] / P. V. Lushyn, N. Yu. Volianiuk, O. V. Briukhovetska, A. I. Husiev, Ya. L. Katiuk, V. I. Karamushka, L. A. Inzhyievska.* Київ, Україна, 2014, 369 с. Доступно: <http://lib.iitta.gov.ua/8318/>
- [11] *Проблеми соціально-психологічного супроводу навчального процесу у вищих закладах освіти: зб. наук. пр. / N. S. Hryshchenko [ta in.]; N. V. Kivenko, Red. Irpin, Україна, 2013, 131 с.*

*Стаття надійшла
до редакції 3 лютого 2020 року*